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

Zatrudnianie obywateli Ukrainy na uproszczonych zasadach od 5 marca 2026 r. – odpowiedzi na 10 pytań Czytelników

6 (438)
czerwiec 2026

I. O TYM MUSISZ WIEDZIEĆ!

1. Rozszerzenie działania systemu eUmów 4
2. Czy pracownik ma obowiązek używać profilu zaufanego do wykonywania czynności służbowych . . . 10
3. Zmiany w dokumentach rozliczeniowych ZUS od 1 maja 2026 r. 13
4. INFORLEX Od 1 lipca 2026 r. jednostki sektora finansów publicznych będą mieć obowiązek raportowania danych o zawartych umowach cywilnoprawnych 16
5. INFORLEX Nowa roczna kwota graniczna podatku dochodowego dla rolników-przedsiębiorców w 2026 r. 20

Odpowiedzi na pytania kadrowych

Czy w umowie na zastępstwo podaje się dane dotyczące zastępowanego pracownika 23
Czy informację o skróceniu okresu wypowiedzenia w formie porozumienia zamieszcza się w świadectwie pracy 23
Czy można odwołać oświadczenie o zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy 23



ISSN 1731-996X

ciąg dalszy spisu treści na następnej stronie >

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

Indeks 369691

Więcej na **inforlex.pl**

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

Zaloguj się do konta

eprasa.pl 917503b974

II. AKTUALNOŚCI

1. **Zmiany prawa – weszły w życie 23.04–2.06.2026 r.**

1.1. Wzrost uposażeń strażaków **24**

1.2. Nowy wniosek o zezwolenie na pobyt czasowy dla cudzoziemca **24**

1.3. Zmiany w dokumentach rozliczeniowych ZUS **25**

1.4. Zmiany w zakresie bhp dla kierowców komunikacji miejskiej. **25**

1.5. Nowe zasady ubiegania się o zasiłek pogrzebowy przez funkcjonariuszy służb mundurowych **26**

1.6. Nowy wzór wniosku o wydanie karty pobytu dla obywateli Ukrainy **26**

1.7. Zmiany w rozliczaniu podróży służbowych żołnierzy **27**

1.8. Zmiany w zakresie czasu pracy funkcjonariuszy ABW **27**

III. STANOWISKA URZĘDOWE

1. INFORLEX Jak wykazać w świadectwie pracy niewypłacony ekwiwalent za urlop wypoczynkowy po zmianie przepisów – stanowisko MRPiPS **28**

IV. TEMAT NUMERU

1. **Zatrudnianie obywateli Ukrainy na uproszczonych zasadach od 5 marca 2026 r. – odpowiedzi na 10 pytań Czytelników** **31**

V. JAK WYLICZYĆ

1. Jak obliczyć wysokość potrącenia z wynagrodzenia za pracę zajętego przez syndyka **45**

VI. PRAWO PRACY

1. INFORLEX Jak określić miejsce świadczenia pracy pracownika, który pracuje zdalnie i częściowo mobilnie **51**

2. Czy zleceniodawca ma obowiązek wystawić zaświadczenie o zatrudnieniu w przypadku braku wypłat na liście płac. **54**

3. Jak rozliczyć pracownikowi – członkowi OSP – nieobecność po zakończeniu działań ratowniczych **57**

VII. WYNAGRODZENIA

1. Obowiązki informacyjne pracodawcy w zakresie wynagrodzenia a przeciwdziałanie dyskryminacji płacowej w procesie rekrutacji **60**

2. Kiedy pracodawca może zastosować do przychodów pracownika tzw. ulgę na powrót **66**

VIII. UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE I ZDROWOTNE

1. Ustalenie podstawy wymiaru składek ZUS przedsiębiorcy w razie niezdolności do pracy – sposób postępowania **70**

eprasa.pl 917503b974

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

2. Czy wspólnik spółki jawnej, który ma ustalone prawo do renty, podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu **74**
3. Czy ryczałt za korzystanie z auta służbowego do celów prywatnych podlega oskładkowaniu **77**

IX. ZASIŁKI

1. Nowe zasady ubiegania się o zasiłki z FUS od 1 lipca 2026 r. **81**
2. INFORLEX Od kiedy ojcu przysługuje zasiłek macierzyński w razie porzucenia dziecka przez matkę **84**
3. Czy wynagrodzenie za niezrealizowane godziny ponadwymiarowe należy wliczyć do podstawy wymiaru zasiłku **87**

X. BHP W FIRMIE

1. Czy przy podwójnej nazwie stanowiska pracownik powinien odbyć dwa instruktaże stanowiskowe **91**
2. INFORLEX Czy zespół powypadkowy może żądać udostępnienia monitoringu z innego zakładu pracy **94**

Polecamy

W następnym numerze MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń dodatek z serii Temat na życzenie

Kontrole PIP po zmianie przepisów od 8 lipca 2026 r.

a w nim m.in.:

- co zrobić, żeby uniknąć przekształcenia umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę przez PIP,
- czy odwołanie do sądu pracy wstrzymuje decyzję PIP o przekształceniu umowy,
- w jakich sprawach PIP będzie wydawała interpretacje urzędowe,
- kiedy kontrole PIP będą przeprowadzane zdalnie,
- w jakich przypadkach będą dozwolone transmisje on-line z kontroli,
- o ile wzrosną kary nakładane przez PIP.

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

eprasa.pl 917503b974

1 Rozszerzenie działania systemu eUmów

System eUmów w nowej odsłonie ma obsługiwać szerszy zakres umów i czynności z nimi związanych, a ponadto narzędzie to będzie udostępnione wszystkim chętnym do korzystania z niego podmiotom. Nowe funkcjonalności mają być gotowe w ciągu 3 lat, czyli do połowy 2029 r.

Parlament 15 maja 2026 r. uchwalił ostatecznie nowelizację ustawy o zmianie ustawy o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów oraz niektórych innych ustaw (dalej: nowelizacja ustawy o systemie eUmów). Ustawa trafiła do podpisu Prezydenta.

1. System eUmów

System eUmów został uruchomiony 7 stycznia 2026 r. Jest to bezpłatne narzędzie dostępne na portalu www.praca.gov.pl do obsługi umów o pracę, umów zlecenia oraz umów uaktywniających. W systemie eUmów zostały udostępnione gotowe wzory nie tylko samych umów, ale także aneksów i porozumień do nich oraz wypowiedzeń. Warunkiem koniecznym do zawarcia, a następnie obsługi umowy za pośrednictwem systemu eUmów jest wyrażenie na to zgody przez obie strony umowy. Ponadto system ten umożliwia przechowywanie całej dokumentacji pracowniczej oraz uproszczenie rozliczeń z ZUS i urzędem skarbowym. Logowanie do systemu odbywa się za pomocą profilu zaufanego na indywidualnym koncie lub na koncie na portalu. Umowy są natomiast podpisywane zarówno kwalifikowanym podpisem elektronicznym, jak również podpisem osobistym („zaszytym" w e-dowodzie) albo podpisem zaufanym (za pośrednictwem profilu zaufanego). Dotychczas system był skierowany do osób fizycznych, mikroprzedsiębiorców, przedsiębiorców zatrudniających do 9 osób oraz do rolników.

2. Zmiany w systemie eUmów

W odpowiedzi na postulaty przedsiębiorców podjęto decyzję o rozszerzeniu funkcjonalności systemu eUmów w celu dalszego uproszczenia procesu zawierania podstawowych kontraktów. Ma być on też dodatkowo dostępny także za pośrednictwem portalu na www.biznes.gov.pl. Rozszerzono również katalog dopuszczonych do korzystania z niego użytkowników.

2.1. Rozszerzenie katalogu użytkowników systemu

Nowelizacja ustawy o systemie eUmów przewiduje **dopuszczenie do jego użytkowania wszystkich chętnych podmiotów, niezależnie od ich stanu zatrudnienia czy statusu prawnego.**

eprasa.pl 917503b974

PRZYKŁAD

Fundacja, która działa w obszarze pomocy humanitarnej i rozwojowej w Afryce, w swojej centrali w Warszawie zatrudnia na podstawie umów o pracę 11 osób i 3 osoby na podstawie umów zlecenia. Z uwagi na konieczność ograniczania kosztów na działania administracyjne, w celu przekazania jak największych środków beneficjentom pomocy, po uruchomieniu nowych funkcjonalności w systemie eUmów fundacja planuje z niego korzystać, zamiast wdrażać program kadrowo-płacowy. Po nowelizacji ustawy będzie to dopuszczalne.

Niezmiennie do obsługi umowy w systemie jest wymagana zgoda każdej ze stron umowy. Nowością będzie deklaracja pracodawcy, zleceniodawcy, rodzica lub korzystającego z wolontariatu, że dokumentacja pracownicza lub dokumentacja umowy będzie prowadzona także w tym systemie. Zarówno zgoda, jak i deklaracja będą nieodwoływalne (art. 5 ust. 2 ustawy z 16 listopada 2022 r. o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów w brzmieniu po nowelizacji).

2.2. Rozszerzenie zakresu umów obsługiwanych w systemie

Dotychczas system eUmów obsługiwał bardzo ograniczony zakres kontraktów. Były to:

- umowa o pracę (art. 25 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dalej: k.p.),
- umowa zlecenia i umowa o świadczenie usług na warunkach zlecenia (art. 734 i art. 750 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, dalej: k.c.) oraz
- umowa aktywizująca (art. 50 ust. 1 ustawy z 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3).

Nowelizacja ustawy o systemie eUmów rozszerza zakres umów w nim obsługiwanych (art. 1 pkt 3 nowelizacji ustawy o systemie eUmów). Będą to:

- umowy związane z zatrudnieniem pracowniczym:
  - umowa o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy oraz po jego ustaniu (art. 101^1 § 1, art. 101^2 § 1 k.p.),
  - umowa zawierana z pracownikiem podnoszącym kwalifikacje zawodowe (art. 103^4 § 1 k.p.),
  - umowa o współodpowiedzialności materialnej (art. 125 § 1 k.p.);
- porozumienie o wolontariat, wraz z powiązanymi z nim opinią o wykonaniu świadczeń przez wolontariusza oraz zaświadczeniem o wykonaniu świadczeń przez wolontariusza (art. 44 ust. 1 ustawy z 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i wolontariacie).

Obsługa tych umów i porozumień w systemie eUmów będzie obejmowała ich zawarcie, zmianę, rozwiązanie albo wygaśnięcie oraz dokonywanie innych czynności służących realizacji praw i obowiązków z nich wynikających. Będzie się to odbywało przy wykorzystaniu formularzy udostępnianych w systemie eUmów. Natomiast w sytuacji

eprasa.pl 917503b974

gdy system nie będzie zawierał odpowiedniego formularza, obsługa umowy będzie się odbywać przy wykorzystaniu nowej udostępnionej funkcjonalności umożliwiającej sporządzenie oświadczenia woli, wniosku oraz innego dokumentu, które dotyczą tej umowy lub porozumienia (art. 1 ust. 4 oraz art. 7 ust. 7 ustawy z 16 listopada 2022 r. o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów w brzmieniu po nowelizacji).

2.3. Zwiększenie funkcjonalności systemu eUmów

Po nowelizacji w systemie zostaną rozszerzone jego funkcjonalności w zakresie obsługi kadrowej zatrudnienia m.in. poprzez umożliwienie potwierdzania za jego pośrednictwem obecności przez pracownika lub zgłoszenia rozpoczęcia pracy zdalnej. Tym samym system eUmów będzie ułatwiał prowadzenie ewidencji czasu pracy.

Nowością będzie też umożliwienie załączania dokumentów sporządzonych poza systemem eUmów w postaci elektronicznej, a związanych z zawartymi przez użytkowników umowami.

System eUmów będzie także umożliwiał pracodawcy zatrudniającemu cudzoziemca, któremu wydano zezwolenie na pracę, spełnienie obowiązku (o którym mowa w art. 17 ust. 1 pkt 2 oraz art. 68 ust. 1 pkt 2 ustawy z 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej) polegającego na przekazaniu urzędowi wojewódzkiemu, który wydał to zezwolenie, kopii umowy z cudzoziemcem w języku polskim. Analogicznie także polski podmiot zatrudniający cudzoziemca na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy będzie mógł za pośrednictwem systemu eUmów przekazać Powiatowemu Urzędowi Pracy, który wpisał to oświadczenie do ewidencji, kopię umowy z cudzoziemcem w języku polskim (art. 3 ust. 6 ustawy z 16 listopada 2022 r. o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów w brzmieniu po nowelizacji).

W systemie będą też nowe funkcjonalności umożliwiające:

- rozszerzoną w stosunku do obecnej obsługę umowy, umów związanych z zatrudnieniem lub porozumienia o wolontariacie, zawartych poza systemem,
- zmianę, rozwiązanie, obsługę wygaśnięcia oraz dokonanie innych czynności niezbędnych do realizacji praw i obowiązków wynikających z umów zlecenia, umów o pracę i związanych z zatrudnieniem oraz porozumienia o wolontariat, zawartych poza systemem,
- obsługę oświadczenia woli, wniosku oraz innego dokumentu dotyczących umowy zlecenia, umowy o pracę i umów związanych z zatrudnieniem lub porozumienia o wolontariat, obsługiwanych w systemie.

W praktyce będzie to m.in. możliwość dołączania do systemu dokumentów dotyczących realizacji obowiązków pracodawcy w zakresie bhp, np. wykazów prac lub pracowników wymaganych przepisami bhp.

eprasa.pl 917503b974

W systemie będą także ujęte przekazywane zatrudnionym przez pracodawców informacje o prawach pracowniczych, w tym o prawie do zrzeszania się, jak również informacje o możliwości zgłoszenia do Państwowej Inspekcji Pracy naruszenia praw pracowniczych.

2.4. Obsługa umowy zawartej poza systemem eUmów

Dotychczasowe przepisy nie przewidywały możliwości wprowadzenia i obsługi w systemie umowy, która została zawarta poza nim. **Po zmianie ustawy strony umowy zawartej poza systemem, np. na piśmie, będą mogły wyrazić zgodę na jej przeniesienie do systemu eUmów i jej dalszą obsługę za jego pośrednictwem.** Wówczas nie będzie konieczne ponowne jej zawieranie w systemie. Wymagane natomiast będzie w tej sytuacji wprowadzenie do niego danych niezbędnych do obsługi umowy (art. 5 ust. 2a i 2b ustawy z 16 listopada 2022 r. o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów w brzmieniu po nowelizacji).

Dodatkowo, jeżeli pracodawca zadeklaruje, że dokumentacja pracownicza umowy zawartej poza systemem eUmów będzie prowadzona jednak w systemie, będzie miał obowiązek wprowadzenia jej do systemu. Przed wprowadzeniem dokumentów do systemu pracodawca będzie musiał opatrzyć je kwalifikowaną pieczęcią elektroniczną pracodawcy, kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem osobistym albo podpisem zaufanym. Dopiero ta formalność będzie traktowana jako potwierdzenie kompletności, autentyczności, integralności oraz zgodności odwzorowania cyfrowego z dokumentem papierowym. Mimo przechowywania dokumentacji pracowniczej w systemie podmiotem odpowiedzialnym za jej prawidłowość będzie pracodawca.

Kolejna **nowa funkcjonalność umożliwi stronom umowy zawartej poza systemem eUmów dokonywanie w nim pojedynczych czynności związanych z tą umową**, tzn. strony będą mogły sporządzić w systemie dokument dotyczący takiej umowy, np. zawrzeć aneks wydłużający czas, na jaki została zawarta umowa. Opatrzenie takiej umowy podpisem osobistym albo podpisem zaufanym wywoła skutek prawny równoważny podpisowi własnoręcznemu. Wydruk tak sporządzonego dokumentu pozwoli na jego dołączenie do dokumentacji umowy zawartej i prowadzonej poza systemem.

PRZYKŁAD

Pracodawca z Warszawy zatrudniający 15 osób od 1 stycznia 2026 r. przyjął do pracy księgową na podstawie umowy o pracę zawartej tradycyjnie w formie pisemnej. W połowie 2026 r. księgowa zmieniła miejsce zamieszkania na Olsztyn i zaczęła pracę w trybie zdalnym. Załóżmy, że w grudniu 2029 r. pracodawca będzie chciał przyznać tej pracownicy podwyżkę. W tym celu przygotowuje więc aneks do umowy o pracę w systemie eUmów, podwyższający wynagrodzenie księgowej. Księgowa w Olsztynie, a pracodawca w Warszawie opatrują umowę podpisami zaufanymi. Następnie pracodawca drukuje aneks i załącza go do akt osobowych księgowej. Takie przyznanie podwyżki pracownicy będzie prawidłowe i pozwoli obsłużyć cały proces zdalnie.

eprasa.pl 917503b974

Każda ze stron będzie miała wgląd do umowy oraz dokumentów z nią powiązanych w systemie eUmów. W przypadku różnic między postanowieniami czy danymi umowy wprowadzonej do systemu (jej elektronicznej wersji) a postanowieniami lub danymi zawartymi w formie papierowej strony będą miały prawo dochodzić swoich roszczeń na zasadach ogólnych wynikających z k.c. Niezależnie od tego w przypadku wystąpienia błędów pisarskich lub innych oczywistych pomyłek będzie możliwe „odrzucenie" dokumentu otrzymanego przez stronę do podpisania w systemie, ze wskazaniem konieczności wprowadzenia stosownych poprawek.

2.5. Umożliwienie korzystania z systemu eUmów przez reprezentantów

Nowelizacja ustawy o systemie eUmów umożliwia korzystanie z systemu przez podmioty, których reprezentanci będą mogli zostać zweryfikowani w sposób automatyczny za pośrednictwem danych pozyskiwanych z rejestrów publicznych (art. 1 pkt 3 nowelizacji ustawy o systemie eUmów).

Każdy podmiot chcący korzystać z systemu zostanie zweryfikowany, tak aby wyłącznie osoby uprawnione zakładały konto dla podmiotu, który reprezentują. System sprawdzi w dostępnych bazach przedsiębiorców (KRS, CEIDG), czy konto zakłada osoba uprawniona, np. członek zarządu spółki czy osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą.

3. Dane w systemie eUmów

W związku z rozszerzeniem zakresu rodzajów umów obsługiwanych przez system eUmów konieczne jest rozszerzenie katalogu podmiotów, za których dane zgromadzone w systemie odpowiada minister właściwy do spraw pracy jako administrator. Dotychczas katalog ten obejmował dane: pracodawcy, pracownika, zleceniodawcy, zleceniobiorcy, rodzica i niani. Nowelizacja dodaje natomiast do tego zbioru także uwierzytelnione w systemie:

- osoby ubiegające się o zawarcie umowy,
- wolontariuszy i korzystających z wolontariatu,
- osoby upoważnione do reprezentowania użytkownika.

W celu weryfikacji poprawności i aktualności danych wprowadzonych do systemu eUmów będą do niego udostępnione nieodpłatnie za pośrednictwem usług elektronicznych dane z CEIDG i Punktu Informacji dla Przedsiębiorcy oraz z KRS.

W tym zakresie przewiduje się pozyskiwanie takich danych identyfikacyjnych, jak:

- nazwa,
- NIP i REGON,
- dane adresowe, kontaktowe, dotyczące prowadzonej działalności, osób prawnych lub osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą oraz dane identyfikacyjne (w tym: imiona, nazwiska, numery PESEL) osób uprawnionych do reprezento-

eprasa.pl 917503b974

wania ww. podmiotów (tj. osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą, członków zarządu, prokurentów, pełnomocników, zarządców sukcesyjnych, zarządców, syndyków itp.).

Ponadto omawiana nowelizacja doprecyzowuje zakres danych, które mogą być przekazywane z systemu do Krajowej Administracji Skarbowej.

Nowe przepisy umożliwiają także ZUS przekazywanie do systemu eUmów danych dotyczących płatników składek, w przypadku gdy płatnikami składek są pracodawca, zleceniodawca albo rodzic (art. 3 ust. 5 ustawy z 16 listopada 2022 r. o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów w brzmieniu po nowelizacji). Będą to dane niezbędne do prawidłowego rozliczenia umowy, w tym dotyczące:

- zwolnień lekarskich,
- opieki nad dzieckiem,
- pobierania świadczenia rehabilitacyjnego,
- stażu pracy.

Docelowo zakłada się, że ZUS będzie przekazywał do systemu eUmów takie same dane, jakie obecnie przekazuje pracodawcy za pośrednictwem PUE ZUS.

Ponadto znowelizowane przepisy dają stronom umowy możliwość umieszczania w systemie innych danych niż wymienione w omawianej ustawie. W praktyce umożliwi to stronom umowy wprowadzenie do systemu danych osób trzecich, np. członków rodzin, w tym małżonków i dzieci, w celu wspomagania procesów rejestracji zgłaszania członków rodzin do ubezpieczenia społecznego, ewidencji czasu pracy (w tym opieki nad dzieckiem, urlopu okolicznościowego, urlopu dodatkowego, zwolnienia w związku z opieką nad dzieckiem lub małżonkiem itp.) lub przyznania dodatkowych świadczeń związanych z rodzicielstwem.

4. Wejście w życie zmian

Omawiana nowelizacja wejdzie w życie po upływie 14 dni od dnia jej ogłoszenia. Natomiast w praktyce udostępnienie wszystkich funkcjonalności powinno nastąpić w okresie 3 lat od dnia wejścia w życie ustawy. Gotowość ZUS do przyjmowania i przekazywania danych do systemu i z systemu eUmów powinna nastąpić w okresie 2 lat. Minister właściwy do spraw pracy ogłosi w Dzienniku Urzędowym oraz na stronie Biuletynu Informacji Publicznej komunikat określający termin uruchomienia tych funkcjonalności systemu eUmów. Natomiast w terminie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy zakresy danych zawartych w formularzach zostaną dostosowane do nowych wymogów.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 1, art. 6, art. 7 ustawy z 17 kwietnia 2026 r. o zmianie ustawy o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów oraz niektórych innych ustaw (w dniu oddania bieżącego numeru MPPiU do druku ustawa oczekiwała na podpis Prezydenta)
- art. 1 ust. 4, art. 3 ust. 5 i 6, art. 5 ust. 2a i 2b, art. 7 ust. 7 ustawy z 16 listopada 2022 r. o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 1661; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 620)

eprasa.pl 917503b974

- art. 25 § 1, art. 101^1 § 1, art. 101^2 § 1, art. 103^4 § 1, art. 125 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- art. 734 i art. 750 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 1071; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 507)
- art. 50 ust. 1 ustawy z 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 798)
- art. 44 ust. 1 ustawy z 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i wolontariacie (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 1338)
- art. 17 ust. 1 pkt 2 oraz art. 68 ust. 1 pkt 2 ustawy z 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 621; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)

©℗

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

2 Czy pracownik ma obowiązek używać profilu zaufanego do wykonywania czynności służbowych

PROBLEM

Trafił do nas wniosek z działu księgowości o wykupienie wszystkim pracownikom działu podpisów kwalifikowanych na potrzeby obsługi systemu KSeF. W tym systemie można uwierzytelnić się również profilem zaufanym, ale pracownicy księgowości nie chcą tego robić. Czy pracodawca ma prawo żądać od pracownika używania w sprawach służbowych jego profilu zaufanego? Ewentualnie, czy pracownik może odmówić i zażądać wykupienia mu na koszt pracodawcy podpisu kwalifikowanego?

RADA

Nie. Pracodawca nie może wymagać od pracownika używania w sprawach służbowych prywatnego profilu zaufanego, ponieważ służy on pracownikowi do załatwiania prywatnych spraw urzędowych. Poświadczenie za pomocą profilu zaufanego oznacza podpisanie się danej osoby jako osoby prywatnej, a nie jako pracownika zatrudnionego u konkretnego pracodawcy. Zatem pracownik może w takiej sytuacji zażądać zapewnienia mu kwalifikowanego podpisu elektronicznego dla celów służbowych.

UZASADNIENIE

Zasadniczym problemem w kwestii poruszonej w pytaniu jest ujawnianie numeru PESEL pracownika przy podpisywaniu dokumentów służbowych za pomocą profilu zaufanego (jest to podpis elektroniczny, którego obywatel może używać po założeniu konta na

eprasa.pl 917503b974

platformie ePUAP). Taka forma ujawniania numeru PESEL pracownika jest niezgodna z zasadą minimalizacji danych (art. 5 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, dalej: RODO) oraz celem przetwarzania, jaki wskazują przepisy prawa pracy w zakresie numeru PESEL (art. 22^1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dalej: k.p.).

Dane, których może żądać pracodawca. Pracodawca może domagać się od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:

- imię (imiona) i nazwisko,
- datę urodzenia,
- dane kontaktowe wskazane przez zatrudnionego,
- wykształcenie,
- kwalifikacje zawodowe,
- przebieg dotychczasowego zatrudnienia, z wyłączeniem informacji o wynagrodzeniu w obecnym stosunku pracy oraz w poprzednich stosunkach pracy.

Przy czym danych dotyczących wykształcenia, kwalifikacji zawodowych i przebiegu dotychczasowego zatrudnienia może żądać, gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku.

Natomiast od pracownika pracodawca może żądać podania dodatkowo danych osobowych obejmujących: adres zamieszkania, numer PESEL, a w przypadku jego braku – rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość, oraz inne dane osobowe pracownika, a także dane osobowe dzieci pracownika i innych członków jego najbliższej rodziny, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy, wykształcenie i przebieg dotychczasowego zatrudnienia oraz numer rachunku płatniczego, jeżeli pracownik nie złożył wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych (art. 22^1 § 1–3 k.p.).

Pracodawca może żądać podania także innych danych osobowych, gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa. Udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie oświadczenia osoby, której dane dotyczą (art. 22^1 § 4 i § 5 k.p.).

Ujawnienie numeru PESEL i korzystanie z ePUAP. Należy zwrócić uwagę, że PESEL jest unikalnym identyfikatorem osoby – zawierającym szereg informacji m.in. o wieku i płci. Ujawnienie numeru PESEL osobie niepowołanej może powodować ryzyko kradzieży tożsamości. Wykorzystywanie profilu zaufanego do celów służbowych powinno być dodatkowo przeanalizowane w świetle zasady minimalizacji danych, wyrażonej w art. 5 ust. 1 lit. c RODO. Zgodnie z nią dane osobowe muszą być adekwatne, stosowne oraz ograniczone do tego, co niezbędne do celów, w zakresie których są przetwarzane.

Także w art. 22^1 § 1 k.p. brak jest podstaw prawnych dla ujawniania numeru PESEL pracownika przez podpisywanie przez niego służbowych dokumentów elektronicz-

eprasa.pl 917503b974

nych. Należy zwrócić uwagę również na to, że zakres informacji o osobie fizycznej, przetwarzanych w związku z utworzeniem przez nią konta na platformie ePUAP, jest znacznie szerszy niż jej imię i nazwisko oraz numer PESEL. Zakres ten obejmuje dodatkowo jej numer telefonu i adres poczty elektronicznej. Z ustawy z 17 lutego 2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne także nie wynika, aby ktoś poza administratorem – ministrem właściwym do spraw informatyzacji – mógł uzyskać przez proces logowania dostęp do danych zawartych w systemie teleinformatycznym zapewniającym obsługę publicznego systemu identyfikacji elektronicznej.

Warto też zaznaczyć, że profil zaufany to bezpłatna metoda potwierdzania tożsamości obywatela w systemach podmiotów publicznych, za pomocą której może on załatwić prywatne sprawy urzędowe. Natomiast dla spraw służbowych, takich jak np. podpisywanie pism w imieniu pracodawcy, istnieją inne usługi, w szczególności kwalifikowany podpis elektroniczny czy pieczęć elektroniczna.

Z tych powodów **pracownik ma prawo odmówić uwierzytelniania dokumentów służbowych profilem zaufanym i zażądać wykupienia mu na koszt pracodawcy podpisu kwalifikowanego.**

PRZYKŁAD

Pracownik firmy konsultingowej został zobowiązany do używania własnego profilu zaufanego w celu uwierzytelniania tożsamości w Krajowym Systemie e-Faktur, dzięki czemu będzie miał on prawo do wystawiania faktur. Pracownik odmówił, wyjaśniając, że nie będzie korzystał ze swojego profilu zaufanego, ale zaproponował, że może wystawiać faktury, jeżeli pracodawca zapewni mu kwalifikowany podpis elektroniczny. Mając na względzie, że to pracodawca powinien zapewnić narzędzia do wykonywania zadań służbowych, należy uznać, że pracownik mógł tak postąpić.

Ponadto należy także przyjąć, że brak zgody pracownika na posługiwanie się prywatnym profilem zaufanym do celów służbowych nie może być podstawą niekorzystnego traktowania ani nie może powodować wobec pracownika jakichkolwiek negatywnych konsekwencji, a zwłaszcza stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę.

WAŻNE! Pracodawca nie może wyciągać negatywnych konsekwencji wobec pracownika, który odmówił wykorzystania profilu zaufanego do czynności służbowych.

Kontrola UODO. Ewentualna ocena działania pracodawcy pod kątem zgodności z zasadami RODO mogłaby być dokonana, ale wyłącznie w postępowaniu prowadzonym przez Urząd Ochrony Danych Osobowych.

Co do zasady pracownicy zobowiązywani do wykorzystywania prywatnego profilu zaufanego do celów służbowych powinni zostać poinformowani o swoich prawach, w tym o prawie do wniesienia skargi (art. 57 ust. 1 lit. e i ust. 2 oraz art. 77 RODO).

eprasa.pl 917503b974

W sprawie dotyczącej wykorzystywania przez pracowników profilu zaufanego w celach zawodowych do uwierzytelnienia dokumentów zatrudniony może złożyć skargę na naruszenie przepisów o ochronie danych osobowych. Jej przyczyną może być brak podstaw prawnych do żądania, aby pracownik uwierzytelniał się w systemie wykorzystywanym przez pracodawcę do realizacji jego zadań przy użyciu profilu zaufanego. Stanowi to naruszenie art. 5 ust. 1 lit. a RODO (dane osobowe muszą być przetwarzane zgodnie z prawem, rzetelnie i w sposób przejrzysty dla osoby, której dane dotyczą), czyli zasady „zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości przetwarzania danych osobowych" i art. 5 ust. 1 lit. c RODO (dane osobowe muszą być adekwatne, stosowne oraz ograniczone do tego, co niezbędne do celów, w których są przetwarzane, czyli zasady „minimalizacji danych").

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 22^1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- art. 20ac ustawy z 17 lutego 2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 1703; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 160)
- art. 5, art. 57 ust. 2 lit. e, art. 77 oraz art. 87 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; ost.zm. Dz.U. UE L z 2021 r. Nr 74, str. 35)

©℗
Małgorzata Podgórska
specjalista z zakresu prawa pracy, prawnik, od wielu lat zajmuje się problematyką prawa pracy, autorka wielu publikacji z tej tematyki

3 Zmiany w dokumentach rozliczeniowych ZUS od 1 maja 2026 r.

30 kwietnia 2026 r. weszło w życie nowe rozporządzenie w sprawie określenia wzorów zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego. Wprowadza ono przede wszystkim zmiany w formularzach ZUS RCA oraz ZUS DRA.

Nowe rozporządzenie uchyla poprzednie z 20 grudnia 2020 r. w sprawie określenia wzorów zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego.

Przewiduje ono zmiany w dokumentach rozliczeniowych (ZUS DRA i ZUS RCA), które obowiązują, począwszy od rozliczeń dokonywanych za kwiecień 2026 r., w dokumentach składanych od 1 maja 2026 r.

Cel wydania nowego rozporządzenia

Nowe rozporządzenie z 15 kwietnia 2026 r. określiło treść wzorów 23 formularzy stosowanych w rozliczeniach z ZUS, tj.:

1) zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych,

eprasa.pl 917503b974

2) imiennych raportów miesięcznych i imiennych raportów miesięcznych korygujących,
3) zgłoszeń płatnika składek,
4) deklaracji rozliczeniowych i deklaracji rozliczeniowych korygujących,
5) innych dokumentów niezbędnych do prowadzenia kont płatników składek i kont ubezpieczonych,
6) zgłoszeń danych o pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, o których mowa w ustawie z 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych, oraz kodów pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze,
7) raportów informacyjnych,
8) oświadczeń o zamiarze przekazania raportów informacyjnych,
9) informacji o zawartych umowach o dzieło.

Większość z nich nie uległa zmianie w stosunku do tych, które stanowiły załączniki do uchylonego rozporządzenia, a w części zaktualizowana została treść przypisów. Nowe rozporządzenie wprowadza jedynie modyfikacje dokumentów ZUS DRA i ZUS RCA. Ma to na celu uporządkowanie w jednym akcie prawnym zmian wynikających z wejścia w życie kilku aktów prawnych o randze ustawy, co umożliwi płatnikom składek prawidłowe wypełnianie dokumentów ubezpieczeniowych.

Zmiany w formularzach ZUS

Zmiany w formularzach ZUS DRA oraz ZUS RCA są następujące:

I. ZUS RCA:

1) w bloku III. B. *Zestawienie należnych składek na ubezpieczenia społeczne* zmieniono przypis nr 2 i nadano mu brzmienie: „Pole wypełniasz tylko gdy korzystasz ze zwolnienia z obowiązku opłacenia składek na ubezpieczenie chorobowe na mocy art. 17a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2025 r. poz. 350 z późn. zm.)";
2) w bloku III. F. *Roczne rozliczenie składki na ubezpieczenie zdrowotne* dodano:
   a) nowe pola nr 06 i 15 w brzmieniu: „Przy ustalaniu rocznej podstawy wymiaru składki zostały uwzględnione przychody i koszty uzyskania tych przychodów związane z odpłatnym zbyciem składników majątku (środki trwałe i wartości niematerialne i prawne)",
   b) przypis 11, zgodnie z którym pola 06 i 15 należy wypełnić w przypadku, gdy kwota dochodu z działalności gospodarczej wykazana w rocznym rozliczeniu (pola 05 i 14) została ustalona z uwzględnieniem przychodów oraz kosztów uzyskania tych przychodów związanych z odpłatnym zbyciem składników majątku, w szczególności środków trwałych oraz wartości niematerialnych i prawnych, o których mowa w art. 14 ust. 2 pkt 1 i 19 oraz art. 23 ust. 1 pkt 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

eprasa.pl 917503b974

II. ZUS DRA:

1) w bloku IV. *Zestawienie należnych składek na ubezpieczenia społeczne oraz źródeł finansowania* zmieniono przypis nr 3 i nadano mu brzmienie: „Pole wypełniasz tylko gdy korzystasz ze zwolnienia z obowiązku opłacenia składek na ubezpieczenie chorobowe na mocy art. 17a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2025 r. poz. 350 z późn. zm.)";
2) w bloku XII. *Roczne rozliczenie składki na ubezpieczenie zdrowotne* dodano:
   a) nowe pola nr 06 i 15 w brzmieniu: „Przy ustalaniu rocznej podstawy wymiaru składki zostały uwzględnione przychody i koszty uzyskania tych przychodów związane z odpłatnym zbyciem składników majątku (środki trwałe i wartości niematerialne i prawne)",
   b) przypis nr 14 w brzmieniu: „Pole wypełnij, jeśli kwota dochodu z działalności gospodarczej (pole 05, 14) została ustalona z uwzględnieniem przychodów i kosztów uzyskania tych przychodów, o których mowa w art. 14 ust. 2 pkt 1 i 19 oraz w art. 23 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2025 r. poz. 163 z późn. zm.)".

Przepisy przejściowe

Nowe rozporządzenie obowiązuje od 30 kwietnia 2026 r. Dokumenty ZUS RCA i ZUS DRA w nowej wersji należy jednak stosować od 1 maja 2026 r.

Zgodnie z przepisami przejściowymi do dokumentów przekazywanych za okresy przypadające przed dniem wejścia w życie rozporządzenia, tj. przed 30 kwietnia 2026 r., stosuje się nowe wzory dokumentów, które zostały wprowadzone nowym rozporządzeniem, obowiązujące w dniu składania tych dokumentów.

W okresie od dnia wejścia w życie rozporządzenia, tj. 30 kwietnia 2026 r., w przypadku przekazywania imiennego raportu miesięcznego o należnych składkach i wypłaconych świadczeniach – o symbolu ZUS RCA – oraz deklaracji rozliczeniowej ZUS DRA, należało stosować wskazane dokumenty, określone w załącznikach nr 25 i 26 do rozporządzenia.

Jeżeli więc ZUS RCA lub ZUS DRA:

- były składane 30 kwietnia br., to należało zastosować formularze ZUS RCA i ZUS DRA określone w nowym rozporządzeniu w załącznikach nr 25 i 26,
- będą składane od 1 maja br., to należy stosować druki ZUS RCA oraz ZUS DRA w nowym brzmieniu obowiązującym od 1 maja 2026 r., tj. określone w załącznikach nr 12 oraz 16.

Zmienione formularze ZUS DRA i ZUS RCA należy stosować, począwszy od rozliczeń dokonywanych za kwiecień 2026 r. w dokumentach składanych od 1 maja 2026 r.

eprasa.pl 917503b974

Kody tytułu ubezpieczenia

W rozporządzeniu wskazano, że w przypadku przekazywania dokumentu dotyczącego okresu przed dniem wejścia w życie rozporządzenia, tj. 30 kwietnia 2026 r., stosuje się kody tytułu ubezpieczenia określone w uchylanym rozporządzeniu.

Natomiast kody tytułu ubezpieczenia w nowym rozporządzeniu nie uległy zmianie.

Jednak w związku z wejściem w życie ustawy z 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (która zastąpiła ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) zmienił się opis kodów podstawy prawnej rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy lub stosunku służbowego – dotyczy to kodów 429–432:

- dotychczasowe brzmienie: „art. 30 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy w związku z art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy”,
- obecne brzmienie: „art. 30 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy w związku z art. 2 pkt 38 lit. a ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia”.

PODSTAWA PRAWNA:

- § 1–7 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 9 kwietnia 2026 r. w sprawie określenia wzorów zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, imiennych raportów miesięcznych i imiennych raportów miesięcznych korygujących, zgłoszeń płatnika składek, deklaracji rozliczeniowych i deklaracji rozliczeniowych korygujących, zgłoszeń danych o pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, raportów informacyjnych, oświadczeń o zamiarze przekazania raportów informacyjnych, informacji o zawartych umowach o dzieło oraz innych dokumentów (Dz.U. z 2026 r. poz. 518)

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

4 Od 1 lipca 2026 r. jednostki sektora finansów publicznych będą mieć obowiązek raportowania danych o zawartych umowach cywilnoprawnych

Zobacz więcej www.inforlex.pl

Centralny Rejestr Umów Jednostek Sektora Finansów Publicznych (CRU JSFP), który zostanie uruchomiony od 1 lipca 2026 r., będzie systemem teleinformatycznym służącym do gromadzenia i udostępniania konkretnych informacji o umowach cywilnoprawnych zawartych przez taką jednostkę. Zakres danych podlegających ujawnieniu będzie obejmował m.in. strony umowy, jej przedmiot i wartość. Takie raportowanie ma na celu zapewnienie transparentności wydatkowania środków publicznych.

eprasa.pl 917503b974

Pełny obowiązek udostępniania i aktualizowania informacji o umowach zawieranych przez JSFP wchodzi w życie 1 lipca 2026 r. Oznacza to, że wpisowi do rejestru podlegają wyłącznie umowy zawarte od tego dnia, jeżeli spełniają one pozostałe kryteria ustawowe.

Rodzaje umów podlegających wpisowi do CRU JSFP

Obowiązek udostępnienia informacji w CRU JSFP dotyczy umów, które spełniają łącznie dwie przesłanki (art. 34a ust. 1 ustawy z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych):

- kryterium zamówienia publicznego – umowa musi stanowić zamówienie w rozumieniu art. 7 pkt 32 ustawy z 11 września 2019 r. – Prawo zamówień publicznych. Oznacza to, że musi być to umowa odpłatna, zawierana między zamawiającym a wykonawcą, której przedmiotem jest nabycie usług, dostaw lub robót budowlanych;
- kryterium formy – wpisowi podlegają umowy zawarte w formie pisemnej, dokumentowej, elektronicznej lub w innej formie szczególnej (np. aktu notarialnego).

Zatem należy przyjąć, że w rejestrze powinny znaleźć się przede wszystkim:

- umowy cywilnoprawne – w tym umowy zlecenia oraz umowy o dzieło zawierane z osobami fizycznymi i przedsiębiorcami,
- kontrakty specjalistyczne – np. kontrakty lekarskie (umowy o udzielanie świadczeń zdrowotnych) zawierane przez Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej,
- umowy sprzedaży, najmu i dzierżawy – jeżeli wiążą się z odpłatnym nabyciem świadczeń przez jednostkę,
- umowy dotacyjne o charakterze ekwiwalentnym – gdy jednostka publiczna zleca realizację zadania publicznego podmiotowi zewnętrznemu (np. organizacji pozarządowej), stając się faktycznym odbiorcą tych usług.

Z obowiązku publikacji bezwzględnie wyłączone są umowy z zakresu prawa pracy (umowy o pracę, mianowania, powołania). Rejestr nie obejmuje również umów zawieranych przez służby specjalne (ABW, CBA, AW, SKW, SWW), jednostki podległe MON oraz placówki zagraniczne RP (z wyjątkiem Przychodni Lekarskiej Służby Zagranicznej).

Tabela. Dane dotyczące umów zamieszczane w CRU JSFP

Element umowy	Omówienie
1	2
dane stron umowy	■ w przypadku podmiotów krajowych (JSFP lub przedsiębiorców): nazwa (firma), numer REGON, NIP oraz adres siedziby lub miejsca wykonywania działalności, ■ w przypadku podmiotów zagranicznych: nazwa (firma) oraz adres siedziby/miejsca działalności, ■ w przypadku osób fizycznych: imię i nazwisko

eprasa.pl 917503b974

1	2
przedmiot umowy	opis zakresu dostaw, usług lub robót budowlanych
informacje o czasie trwania umowy	wskazanie, czy umowa została zawarta na czas nieoznaczony, czy na czas oznaczony (z podaniem liczby dni, miesięcy lub lat)
wartość umowy	kwota netto w złotych, podana z dokładnością do dwóch miejsc po przecinku. Przy określaniu wartości uwzględnia się również wartość opcji oraz wznowień przewidzianych w umowie
źródło finansowania	informacja, czy umowa jest finansowana ze środków europejskich lub innych środków zagranicznych niepodlegających zwrotowi
status umowy	wskazanie, czy umowa jest aktywna, czy nieaktywna (z automatycznym oznaczeniem daty zakończenia obowiązywania)
informacje o ograniczeniach jawności	jeżeli pewne dane zostały wyłączone z jawności na podstawie przepisów o dostępie do informacji publicznej, należy wskazać podstawę prawną (jednostkę redakcyjną i tytuł aktu) oraz organ lub stanowisko osoby, która dokonała wyłączenia
dane o aktualizacji	przyczyna zmiany informacji (np. aneks, wypowiedzenie, cesja, korekta błędu) wraz ze zwięzłym opisem i datą zaistnienia zmiany

PRZYKŁAD

Załóżmy, że SPZOZ zawiera umowę o udzielanie świadczeń zdrowotnych (tzw. kontrakt lekarski) z lekarzem prowadzącym jednoosobową działalność gospodarczą. W CRU JSFP należy wykazać następujące dane: jako strony umowy zostaną podane pełna nazwa szpitala (wraz z NIP i REGON) oraz imię i nazwisko lekarza (jako osoby fizycznej). Wartość umowy należy wykazać jako pełne przewidywane wynagrodzenie netto za cały okres obowiązywania kontraktu. Jeśli umowę zawarto na czas nieoznaczony, wartość ta zostanie wyliczona jako suma wynagrodzeń za pierwsze 48 miesięcy. Przedmiot umowy zostanie opisany np. jako „świadczenie usług medycznych w zakresie kardiologii". W przypadku zmiany stawki za dyżur w drodze aneksu kierownik szpitala będzie zobowiązany do aktualizacji informacji w tym zakresie w terminie 30 dni, wskazując jako przyczynę „zmianę umowy" oraz podając datę zawarcia aneksu.

Należy podkreślić, że faktury, rachunki czy paragony same w sobie nie stanowią umów i nie podlegają wpisowi do rejestru. Jak już wspomniano, obowiązek dotyczy wyłącznie umów spełniających definicję zamówienia publicznego, zawartych w formie pisemnej, dokumentowej, elektronicznej lub innej formie szczególnej.

Wartość umów wykazywana w CRU JSFP

Pierwotnie planowane limity minimalnego progu wartości umowy zostały usunięte z ustawy, co oznacza, że od 1 lipca 2026 r. raportowaniu podlegają wszystkie umowy spełniające kryteria przedmiotowe, niezależnie od ich kwoty – nawet te o wartości kilku złotych.

eprasa.pl 917503b974

Przy określaniu wartości umowy na potrzeby jej rejestracji w CRU JSFP należy stosować następujące zasady:

- podać kwotę netto (bez podatku od towarów i usług),
- uwzględnić wartość opcji oraz wznowień przewidzianych w treści kontraktu,
- w przypadku umów na czas nieoznaczony wartością umowy jest wartość dotycząca pierwszych 48 miesięcy jej wykonywania,
- jeśli wartość umowy nie jest znana w chwili zawarcia (np. umowy barterowe), przyjmuje się kwotę, jaką jednostka zamierza przeznaczyć na realizację zamówienia.

PRZYKŁAD

Załóżmy, że gminny ośrodek kultury (jednostka budżetowa) w lipcu 2026 r. dokonuje następujących czynności:

- zawiera umowę o pracę z instruktorem tańca – informacja o tej umowie nie trafia do rejestru, ponieważ przedmiotem jest stosunek pracy wyłączony z reżimu CRU;
- zawiera umowę zlecenia z akustykiem na obsługę festiwalu o wartości 1200 zł netto. Ta umowa musi zostać wykazana, ponieważ stanowi odpłatne nabycie usług (zamówienie publiczne) i została zawarta po zniesieniu progu kwotowego;
- podpisuje umowę o dzieło z grafikiem na projekt plakatu o wartości 450 zł netto. Mimo niskiej kwoty umowa ta podlega wpisowi, gdyż ustawa nie przewiduje minimalnego limitu wartości;
- zawiera na czas nieoznaczony umowę na dostawę Internetu ze stałym abonamentem 200 zł netto miesięcznie. Kierownik jednostki musi wykazać tę umowę w rejestrze, określając jej wartość jako 9600 zł (200 zł x 48 miesięcy);
- kupuje jednorazowo materiały biurowe w sklepie stacjonarnym na podstawie faktury. Zakup ten nie podlega wpisowi, ponieważ faktura nie dokumentuje zawarcia umowy w rozumieniu przepisów o rejestrze i nie spełnia wymogów formy przewidzianej dla umów raportowanych.

Publikacja umów w CRU JSFP

Informacja o umowie podlegającej rejestracji musi zostać udostępniona w CRU JSFP bez zbędnej zwłoki, nie później jednak niż w terminie 30 dni od dnia jej zawarcia. Analogiczny 30-dniowy termin obowiązuje w przypadku konieczności aktualizacji informacji o umowie, licząc od dnia zaistnienia zmiany. Bieg 30-dniowego terminu rozpoczyna się w dniu następującym po dacie zawarcia umowy, bez względu na to, czy jest to dzień roboczy. Jeżeli ostatni dzień terminu przypada w sobotę lub dzień ustawowo wolny od pracy, termin upływa w następnym najbliższym dniu roboczym. Do biegu terminu nie wlicza się dni, w których wystąpiła awaria systemu teleinformatycznego rejestru, co stanowi istotną gwarancję dla podmiotów zobowiązanych.

eprasa.pl 917503b974

PRZYKŁAD

Załóżmy, że jednostka budżetowa zawarła umowę o wartości 20 000 zł netto w piątek 7 sierpnia 2026 r. Pierwszym dniem 30-dniowego terminu będzie sobota 8 sierpnia 2026 r. Ostatni, 30. dzień terminu przypadałby standardowo na niedzielę 6 września 2026 r. Ponieważ niedziela jest dniem ustawowo wolnym od pracy, termin na opublikowanie informacji w CRU JSFP ulega przesunięciu na poniedziałek 7 września 2026 r. Gdyby jednak w poniedziałek i wtorek (7–8 września) wystąpiła ogólnokrajowa awaria systemu CRU JSFP potwierdzona komunikatem Ministra Finansów, dni te zostałyby wyłączone z biegu terminu, a obowiązek publikacji musiałby zostać dopełniony najpóźniej w środę 9 września 2026 r.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 34a ust. 1, ust. 3, ust. 5 i ust. 7 pkt 6, ust. 10, art. 34b ust. 2 ustawy z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 1483; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 635)
- art. 57 § 1 i § 4 ustawy z 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 1691)
- § 2–3, § 14 rozporządzenia Ministra Finansów i Gospodarki z 30 marca 2026 r. w sprawie Centralnego Rejestru Umów Jednostek Sektora Finansów Publicznych (Dz.U. z 2026 r. poz. 440)
- art. 7 pkt 32 ustawy z 11 września 2019 r. – Prawo zamówień publicznych (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 1320; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 252)

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

5 Nowa roczna kwota graniczna podatku dochodowego dla rolników-przedsiębiorców w 2026 r.

Zobacz więcej www.inforlex.pl

Roczna kwota graniczna należnego podatku dochodowego z działalności gospodarczej w 2026 r. wynosi 4713 zł. Kwota ta wzrosła o 137 zł w stosunku do roku ubiegłego. Jest to istotna informacja dla rolników prowadzących działalność gospodarczą, którzy chcą nadal opłacać składki na ubezpieczenie społeczne w KRUS.

Rolnik, który rozpoczyna prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej (lub współpracę przy jej prowadzeniu), jak również rolnik, który już prowadzi tego rodzaju działalność, może pozostać w ubezpieczeniu rolniczym po spełnieniu warunków określonych w ustawie z 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników.

Jednym z nich jest opłacanie podatku dochodowego za poprzedni rok podatkowy od przychodów z pozarolniczej działalności gospodarczej w wysokości nieprzekraczającej

eprasa.pl 917503b974

kwoty określonej w obwieszczeniu ministra do spraw rozwoju wsi. W 2026 r. limit ten wynosi 4713 zł.

Warunki objęcia ubezpieczeniem społecznym rolników

Rolnik (domownik) prowadzący pozarolniczą działalność gospodarczą i zamierzający nadal podlegać ubezpieczeniu społecznemu rolników powinien udokumentować kwotę należnego podatku dochodowego od przychodów z pozarolniczej działalności gospodarczej za poprzedni rok podatkowy zaświadczeniem właściwego naczelnika urzędu skarbowego (albo oświadczeniem) złożonym w KRUS.

Dotyczy to również osób (rolników/domowników) rozpoczynających prowadzenie działalności gospodarczej.

Za rozpoczęcie prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej uznaje się także:
- wznowienie wykonywania pozarolniczej działalności gospodarczej, której prowadzenie okresowo zawieszono,
- zmianę rodzaju lub przedmiotu wykonywanej działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD).

Za „pozarolniczą działalność gospodarczą" uważana jest działalność gospodarcza prowadzona na terytorium Polski przez osoby fizyczne na podstawie przepisów ustawy z 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, z wyłączeniem wspólników spółek prawa handlowego oraz osób prowadzących działalność w zakresie wolnego zawodu:
- w rozumieniu przepisów o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne,
- z której przychody są przychodami z działalności gospodarczej w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Oświadczenie rolnika-przedsiębiorcy należy złożyć:
- do 31 maja każdego roku podatkowego (w przypadku osób, które kontynuują prowadzenie działalności gospodarczej lub współpracę przy jej prowadzeniu),
- w ciągu 14 dni od dnia:
  – rozpoczęcia wykonywania działalności gospodarczej, jeżeli w poprzednim roku działalność także była prowadzona,
  – wznowienia wykonywania pozarolniczej działalności gospodarczej, która była zawieszona,
  – dokonania zmiany rodzaju lub przedmiotu wykonywanej wcześniej działalności według PKD.

Niezachowanie tego terminu powoduje ustanie rolniczego ubezpieczenia społecznego.

Skutki przekroczenia rocznej kwoty granicznej

W razie przekroczenia rocznej kwoty granicznej w poprzednim roku podatkowym rolnik-przedsiębiorca zostanie objęty obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi w ZUS.

eprasa.pl 917503b974

Wyłączenie z ubezpieczenia społecznego rolników nastąpi z dniem, do którego rolnik lub domownik był zobowiązany złożyć oświadczenie o nieprzekroczeniu rocznej kwoty granicznej – np. jeśli termin na złożenie wskazanego oświadczenia za 2026 r. upływa 31 maja 2027 r., to obowiązek ubezpieczeń społecznych w ZUS powstanie 1 czerwca 2027 r.

W ciągu 7 dni od tej daty rolnik powinien dokonać w ZUS:

- zgłoszenia płatnika składek na druku ZUS ZFA,
- zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego (jeśli nie posiada innych tytułów do ubezpieczeń) na druku ZUS ZUA.

Osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą (jak i osoba współpracująca) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu. Ubezpieczenie chorobowe ma charakter dobrowolny. Z tego tytułu (z działalności gospodarczej) jest również objęta ubezpieczeniem zdrowotnym.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 5a ustawy z 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 1770)
- art. 5 ust. 1, art. 6 ust. 1 pkt 5, art. 8 ust. 11, art. 11 ust. 2, art. 12 ust. 1, art. 36 ust. 1, 2 i 4 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 199; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 507)
- art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. c ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 1461; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 203)
- obwieszczenie Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z 7 maja 2026 r. w sprawie rocznej kwoty granicznej (M.P. z 2026 r. poz. 451)
- obwieszczenie Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z 18 kwietnia 2025 r. w sprawie rocznej kwoty granicznej (M.P. z 2025 r. poz. 351)

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

Treści dostępne na **inforlex.pl**



INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń
w wersji cyfrowej

Zawsze aktualne i wiarygodne informacje na temat zmian przepisów znajdziesz na

inforlex.pl

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

eprasa.pl 917503b974



dr Ewa Drzewiecka
specjalista z zakresu prawa pracy

Czy w umowie na zastępstwo podaje się dane dotyczące zastępowanego pracownika

Jeden z pracowników przebywa na długim zwolnieniu lekarskim. Chcemy zatrudnić kogoś na jego zastępstwo. Czy w umowie o pracę należy podać nazwisko nieobecnego pracownika i przyczynę zastępstwa?

NIE! Przepisy o ochronie danych osobowych nie pozwalają na takie rozwiązania. Powinni Państwo wskazać jedynie stanowisko zajmowane przez pracownika przebywającego na zwolnieniu lekarskim. Nie należy też podawać przyczyny jego nieobecności, czyli długiej choroby.



Ewa Preis
radca prawny

Czy informację o skróceniu okresu wypowiedzenia w formie porozumienia zamieszcza się w świadectwie pracy

Pracownik, który wcześniej wypowiedział umowę o pracę, złożył wniosek o skrócenie okresu wypowiedzenia umowy o pracę do 1 miesiąca. Pracodawca się zgodził. Czy w świadectwie pracy zamieszcza się wpis o tym, że strony zawarły takie porozumienie?

NIE! Skrócenie okresu wypowiedzenia na wniosek pracownika nie zmienia podstawy prawnej rozwiązania umowy o pracę. W świadectwie pracy nie zamieszcza się o tym informacji. W świadectwie podajemy tylko informację o jednostronnym skróceniu okresu wypowiedzenia przez pracodawcę.



dr Ewa Drzewiecka
specjalista z zakresu prawa pracy

Czy można odwołać oświadczenie o zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy

Pracodawca zwolnił pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Po pewnym czasie okazało się, że ten pracownik będzie jednak niezbędny do zakończenia projektu realizowanego w firmie. Czy w tej sytuacji pracodawca może wezwać pracownika do świadczenia pracy?

Obecnie przyjmuje się, że oświadczenie woli złożone przez pracodawcę, w którym zgadza się on na zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, może zostać odwołane. Nie ma przepisu, który uzależnia skuteczność odwołania takiego oświadczenia od zgody pracownika.

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



eprasa.pl 917503b974

1. Zmiany prawa – weszły w życie 23.04–2.06.2026 r.

Na podstawie aktów prawnych opublikowanych do 19 maja 2026 r.

23 kwietnia 2026 r.

1.1. Wzrost uposażeń strażaków

Z mocą wsteczną od 1 stycznia 2026 r. nastąpił wzrost o 3% uposażeń strażaków Państwowej Straży Pożarnej. Podwyżka ta została wprowadzona poprzez podwyższenie wysokości dodatku za stopień. Po zmianie przepisów dodatek ten wynosi od 1632 zł w przypadku stanowiska strażaka do 2438 zł dla stanowiska generała brygadiera. Łącznie wzrost uposażeń wyniósł około 253 zł miesięcznie na etat i dotyczy wszystkich strażaków.

Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z 17 kwietnia 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie uposażenia strażaków Państwowej Straży Pożarnej – Dz.U. z 2026 r. poz. 552

27 kwietnia 2026 r.

1.2. Nowy wniosek o zezwolenie na pobyt czasowy dla cudzoziemca

Zgodnie z nowymi regulacjami obowiązującymi od 27 kwietnia 2026 r. wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy dla cudzoziemca wraz z obowiązkowymi załącznikami jest składany wyłącznie w postaci elektronicznej za pośrednictwem systemu o nazwie Moduł Obsługi Spraw (MOS), z użyciem formularza w postaci elektronicznej udostępnionego w tym systemie – bez konieczności osobistego stawiania się cudzoziemca w urzędzie wojewódzkim. Cudzoziemiec, składając wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy, dołącza do niego aktualną fotografię oraz odwzorowanie cyfrowe wszystkich stron ważnego dokumentu podróży lub innego dokumentu potwierdzającego tożsamość (jeżeli nie posiada ważnego dokumentu podróży i nie ma możliwości jego uzyskania). Dodatkowo cudzoziemiec może dołączyć do wniosku dokumenty niezbędne do potwierdzenia danych w nim zawartych i okoliczności uzasadniających ubieganie się o udzielenie danego zezwolenia, w postaci elektronicznej lub odwzorowań cyfrowych dokumentów w postaci papierowej. Z kolei zamieszczany dotychczas w dokumencie podróży cudzoziemca odcisk stempla poświadczający złożenie wniosku o udzielenie zezwolenia pobytowego został zastąpiony zaświadczeniem potwierdzającym powyższy fakt. Zaświadczenie jest generowane z systemu MOS przez pracownika urzędu wojewódzkiego po sprawdzeniu, czy wniosek cudzoziemca został złożony w ustawowym terminie i nie zawiera braków formalnych lub czy braki te zostały uzupełnione w terminie.

eprasa.pl 917503b974

W toku postępowania w sprawie udzielenia zezwolenia pobytowego wojewoda może wzywać cudzoziemca do osobistego stawiennictwa w celu przedstawienia oryginału ważnego dokumentu podróży lub innego dokumentu potwierdzającego tożsamość, złożenia odcisków linii papilarnych i wzoru podpisu w celu wydania karty pobytu.

Cudzoziemiec składający wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy w formie elektronicznej oraz załączniki do tego wniosku będzie miał możliwość podpisania dokumentów podpisem zaufanym oraz kwalifikowanym podpisem elektronicznym.

Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z 10 kwietnia 2026 r. w sprawie wniosku o udzielenie cudzoziemcowi zezwolenia na pobyt czasowy – Dz.U. z 2026 r. poz. 553

30 kwietnia 2026 r.

1.3. Zmiany w dokumentach rozliczeniowych ZUS

Od 30 kwietnia 2026 r. weszło w życie nowe rozporządzenie w sprawie określenia wzorów zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego. Przewiduje ono zmiany w dokumentach rozliczeniowych ZUS DRA i ZUS RCA. Obowiązują one, począwszy od rozliczeń dokonywanych za kwiecień 2026 r., w dokumentach składanych od 1 maja 2026 r.

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 9 kwietnia 2026 r. w sprawie określenia wzorów zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, imiennych raportów miesięcznych i imiennych raportów miesięcznych korygujących, zgłoszeń płatnika składek, deklaracji rozliczeniowych i deklaracji rozliczeniowych korygujących, zgłoszeń danych o pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, raportów informacyjnych, oświadczeń o zamiarze przekazania raportów informacyjnych, informacji o zawartych umowach o dzieło oraz innych dokumentów – Dz.U. z 2026 r. poz. 518

Więcej na ten temat piszemy w bieżącym numerze MPPiU w artykule „Zmiany w dokumentach rozliczeniowych ZUS od 1 maja 2026 r.”.

1.4. Zmiany w zakresie bhp dla kierowców komunikacji miejskiej

Od 30 kwietnia 2026 r. określono warunki pomieszczeń socjalnych i toalet dla kierowców na pętlach autobusowych. Zgodnie z nowymi regulacjami na krańcach linii komunikacyjnych, gdzie znajdują się obiekty z pomieszczeniami socjalnymi, toalety powinny być wyposażone w dostęp do wody zdatnej do celów higieniczno-sanitarnych. Muszą także posiadać przyłączenie do sieci kanalizacyjnej lub zbiornika oraz być odpowiednio ogrzewane i wentylowane. Kierowcom należy również zapewnić dostęp do pomieszczeń socjalnych wyposażonych w umywalkę oraz zlewozmywak z ciepłą i zimną wodą, spełniającą wymogi higieniczno-sanitarne. Nowe przepisy dopuszczają jednocześnie rozwiązania alternatywne w sytuacjach, gdy podłączenie do sieci wodociągowej lub energetycznej nie jest możliwe. W takich przypadkach należy zastosować inne systemy zapewniające

eprasa.pl 917503b974

dostęp do wody oraz źródła energii elektrycznej. Pomieszczenia będą musiały być dostosowane do nowych wymogów do 31 grudnia 2026 r.

Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z 29 kwietnia 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w komunikacji miejskiej oraz autobusowej komunikacji międzymiastowej – Dz.U. z 2026 r. poz. 588

1 maja 2026 r.

1.5. Nowe zasady ubiegania się o zasiłek pogrzebowy przez funkcjonariuszy służb mundurowych

Od 1 maja 2026 r. wprowadzono zmiany w procedurze ubiegania się o zasiłek pogrzebowy dla funkcjonariuszy służb mundurowych oraz ich rodzin. Dostosowano w ten sposób przepisy do zmian ustawowych, które weszły w życie 1 stycznia 2026 r. Najważniejszą zmianą jest umożliwienie składania wniosków o to świadczenie za pośrednictwem zakładów pogrzebowych, co wiąże się z koniecznością przekazania dodatkowych danych identyfikacyjnych i upoważnień tym firmom. Doprecyzowano również zasady dotyczące dokumentowania zgonu, w tym szczególne przypadki urodzeń martwych. Środkiem dowodowym potwierdzającym wówczas datę zgonu jest odpis skrócony aktu zgonu albo odpis skrócony aktu urodzenia dziecka z adnotacją, że urodziło się martwe. Natomiast w przypadku gdy nie został sporządzony taki akt urodzenia, dowodem będzie karta zgonu lub jej uwierzytelniona kopia albo zaświadczenie o martwym urodzeniu, bez względu na czas trwania ciąży, wydane na podstawie dokumentacji medycznej przez lekarza posiadającego tytuł specjalisty w dziedzinie położnictwa i ginekologii lub lekarza w trakcie odbywania specjalizacji w tej dziedzinie albo przez położną.

Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z 14 kwietnia 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie trybu postępowania i właściwości organu w zakresie zaopatrzenia emerytalnego funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej i Służby Celno-Skarbowej oraz ich rodzin – Dz.U. z 2026 r. poz. 528

4 maja 2026 r.

1.6. Nowy wzór wniosku o wydanie karty pobytu dla obywateli Ukrainy

Od 4 maja 2026 r. obowiązuje nowy wzór formularza wniosku o wydanie karty pobytu dla obywateli Ukrainy, tzw. karty pobytu CUKR. Jest to dokument potwierdzający udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy, na specjalnych warunkach, wydawany na 3 lata z adnotacją: „Poprzednio posiadacz ochrony czasowej". Karta wydawana jest osobom ze statusem UKR, decydującym się przejść z ochrony czasowej, którą zapewniały tym osobom przepisy specustawy ukraińskiej, na zezwolenie na pobyt czasowy. Dokument ten można złożyć wyłącznie elektronicznie za pośrednictwem portalu MOS.

eprasa.pl 917503b974

Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z 3 kwietnia 2026 r. w sprawie wzoru formularza wniosku o wydanie karty pobytu obywatelowi Ukrainy w przypadkach, o których mowa w art. 42c i art. 42d ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa – Dz.U. z 2026 r. poz. 530

27 maja 2026 r.

1.7. Zmiany w rozliczaniu podróży służbowych żołnierzy

Od 27 maja 2026 r. doprecyzowano, że żołnierze zawodowi odbywający podróż służbową są uprawnieni do 100% diety, pomimo otrzymania bezpłatnego wyżywienia, jeżeli podróż ta jest realizowana w celu udziału w „ćwiczeniach i szkoleniach poligonowych". Ponadto wydłużono termin rozliczania zaliczki otrzymanej na pokrycie kosztów odbywania krajowej podróży służbowej do 14 dni od dnia jej zakończenia. Przed zmianą przepisów rozliczenia zaliczki otrzymanej z tytułu podróży krajowej należało dokonać w terminie 7 dni, natomiast zaliczki otrzymanej w związku z odbywaniem podróży zagranicznej – w terminie 14 dni.

Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z 4 maja 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie należności pieniężnych żołnierzy zawodowych za przeniesienia, przesiedlenia i podróże służbowe – Dz.U. z 2026 r. poz. 631

2 czerwca 2026 r.

1.8. Zmiany w zakresie czasu pracy funkcjonariuszy ABW

Od 2 czerwca 2026 r. wprowadzono w Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego tzw. ruchomy czas służby. Zgodnie z dotychczasowymi przepisami funkcjonariusze pełnili służbę w podstawowym rozkładzie czasu służby przez 8 godzin codziennie od poniedziałku do piątku, w godzinach od 8.15 do 16.15. Po zmianie przepisów funkcjonariusze ABW będą mieli możliwość rozpoczynania pełnienia służby między godziną 7.00 a 9.00 i nadal będą ją sprawowali przez 8 godzin.

Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z 14 maja 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie rozkładu czasu służby funkcjonariuszy Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego – Dz.U. z 2026 r. poz. 655

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 917503b974

1 Jak wykazać w świadectwie pracy niewypłacony ekwiwalent za urlop wypoczynkowy po zmianie przepisów – stanowisko MRPiPS

Zobacz więcej www.inforlex.pl

Zdaniem Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej mimo wprowadzenia od 27 stycznia 2026 r. nowych terminów wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy zasady wypełniania świadectwa pracy w zakresie niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego nie uległy zmianie. Takie stanowisko zajął resort pracy w odpowiedzi z 29 kwietnia 2026 r. na pytanie naszej redakcji.

Od 27 stycznia 2026 r. wypłata ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy możliwa jest w dwóch terminach:

- w terminie wypłaty wynagrodzenia ustalonym u pracodawcy lub
- w ciągu 10 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, jeżeli termin wypłaty wynagrodzenia przypada przed dniem rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy.

Omawiane zmiany mogą powodować wątpliwości dotyczące tego, w jaki sposób wykazać w świadectwie pracy urlop wypoczynkowy, który zostanie rozliczony ekwiwalentem po wydaniu pracownikowi tego dokumentu.

Jak podkreśla resort pracy w stanowisku z 29 kwietnia 2026 r., nowelizacja przepisów ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dalej: k.p.) wpłynęła wyłącznie na wymagalność i rozliczenie płacowe związane z wypłatą ekwiwalentu urlopowego, a nie na moment powstania roszczenia o to świadczenie. Prawo do ekwiwalentu powstaje niezmiennie w dniu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Jest to zdarzenie uniemożliwiające realizację urlopu w naturze, co skutkuje koniecznością wypłaty ekwiwalentu urlopowego.

Niewykorzystany urlop wypoczynkowy w świadectwie pracy

Resort pracy wskazuje, iż zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 6 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (dalej: rozporządzenie) pracodawca jest zobowiązany wykazać wyłącznie liczbę dni i godzin urlopu, za które przysługuje ekwiwalent. Informację tę należy zamieścić w ust. 6 pkt 2 pomocniczego wzoru świadectwa pracy. Ministerstwo wyjaśnia, że rozporządzenie nie

eprasa.pl 917503b974

przewiduje odrębnego punktu ani rubryki na informację o wypłacie ekwiwalentu ani o dacie tej wypłaty. W konsekwencji pracodawca nie powinien zamieszczać w świadectwie pracy kwoty świadczenia, planowanej daty jego przelewu ani adnotacji o tym, że wypłata nastąpi po ustaniu zatrudnienia.

Stanowisko resortu pracy z 29 kwietnia 2026 r. dotyczące informacji o ekwiwalencie za urlop w świadectwie pracy

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, że z dniem rozwiązania stosunku pracy prawo do urlopu w naturze przekształca się w prawo do ekwiwalentu pieniężnego. W wyroku z 29 marca 2001 r., I PKN 336/00, OSNP 2003/1/14, Sąd Najwyższy wskazuje jednoznacznie, że istotne jest ustalenie liczby dni niewykorzystanego urlopu, a nie moment faktycznej wypłaty świadczenia. Prawo pracownika do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany w całości lub części urlop wypoczynkowy powstaje w dniu rozwiązania umowy o pracę – zdarzenia uniemożliwiającego realizację prawa do urlopu wypoczynkowego w naturze (art. 171 § 1 pkt 1 k.p.). W tym też dniu prawo do urlopu w naturze przekształca się w jego pieniężny ekwiwalent.

W związku z tym, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wykazuje się w ust. 6 pkt 2 świadectwa pracy (zgodnie z wzorem stanowiącym załącznik do rozporządzenia), poprzez wskazanie liczby dni i godzin urlopu wypoczynkowego, za które przysługuje ekwiwalent pieniężny. Dodać należy, że na potrzeby wypełniania świadectwa pracy dni niewykorzystanego urlopu, za który przysługuje ekwiwalent traktuje się na równi z dniami urlopu wykorzystanymi. W konsekwencji nie wpisuje się ani kwoty ekwiwalentu ani daty jego wypłaty. Nie zamieszcza się także adnotacji, że ekwiwalent zostanie wypłacony po ustaniu stosunku pracy. Wydaje się w związku z tym, że dla kolejnego pracodawcy nie ma znaczenia, czy pracownik wykorzystał u byłego pracodawcy urlop, czy otrzymał ekwiwalent. Istotne jest natomiast, ile dni urlopu wykorzystał i/lub za ile dni został rozliczony w formie wypłaty ekwiwalentu pieniężnego. W praktyce niektórzy pracodawcy wpisują w pkt 6.2 świadectwa pracy, że pracownik nie wykorzystał urlopu, lecz wypłacono mu ekwiwalent pieniężny za określoną liczbę dni i godzin urlopu.

PRZYKŁAD

Załóżmy, że umowa o pracę z Janem L. rozwiąże się 15 lipca 2026 r. W regulaminie wynagradzania obowiązującym u pracodawcy zatrudniającego pracownika termin wypłaty wynagrodzenia przypada 10. dnia następnego miesiąca. Pracownik na dzień ustania zatrudnienia wykorzystał 11 dni urlopu wypoczynkowego i ma 5 dni (40 godzin) niewykorzystanego u tego pracodawcy urlopu za 2026 r.

Zgodnie ze stanowiskiem resortu pracy 15 lipca 2026 r. pracodawca powinien wydać pracownikowi świadectwo pracy, w którym w ust. 6 pkt 2 tego dokumentu poda następującą informację: *W okresie zatrudnienia pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze*: *11 dni i przysługuje mu ekwiwalent za 5 dni (40 godz.).*

Pracodawca nie musi wypłacać ekwiwalentu 15 lipca 2026 r. Ponieważ termin wypłaty wynagrodzenia przypada po dniu rozwiązania umowy o pracę, ekwiwalent można wypłacić 10 sierpnia 2026 r. Mimo że w momencie wydawania świadectwa pracy (15 lipca) ekwiwalent nie został jeszcze wypłacony, pracodawca nie umieszcza w dokumencie żadnych uwag o terminie jego wypłaty ani o kwocie przelewu. Dokument zawiera jedynie informację o liczbie dni należnych do rozliczenia.

eprasa.pl 917503b974

PRZYKŁAD

Pracownik był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony do 31 maja 2026 r. Strony zawarły kolejną umowę od 1 czerwca 2026 r., jednak pracownik wystąpił o wydanie świadectwa pracy po zakończeniu pierwszej umowy. Na 31 maja 2026 r. miał 4 dni niewykorzystanego urlopu, za które – zgodnie z art. 171 § 4–5 k.p. – pracodawca miał wypłacić ekwiwalent dopiero 30 czerwca 2026 r.

W wydanym świadectwie pracy pracodawca powinien wskazać, poza wykorzystanym urlopem w naturze, wymiar urlopu objętego ekwiwalentem, np.: *Pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny za 4 dni (32 godziny) niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego.*

Nie należy natomiast zamieszczać informacji, że:

- wypłata nastąpi po zakończeniu stosunku pracy,
- ekwiwalent zostanie wypłacony w trakcie kolejnego zatrudnienia,
- świadczenie nie zostało jeszcze rozliczone.

Świadectwo pracy ma bowiem odzwierciedlać stan uprawnień urlopowych na dzień ustania konkretnego stosunku pracy, a nie sposób i termin późniejszego rozliczenia ekwiwalentu.

Wnioski wynikające ze stanowiska MRPiPS

Przesunięcie terminu wypłaty ekwiwalentu na podstawie znowelizowanego art. 171 § 4–5 k.p. nie uprawnia pracodawcy do modyfikacji treści świadectwa pracy. **W dokumencie tym należy wykazać wyłącznie wymiar ilościowy (dni i godziny) urlopu, za który przysługuje ekwiwalent, bez wskazywania daty płatności czy kwoty tego świadczenia.** Według resortu niedopuszczalne jest wpisywanie w świadectwie pracy informacji, że ekwiwalent zostanie wypłacony w terminie późniejszym. Dokument ten ma bowiem odzwierciedlać stan uprawnień urlopowych pracownika na dzień ustania zatrudnienia. Z perspektywy przepisów k.p. i rozporządzenia dni, za które wypłacono ekwiwalent, są traktowane na równi z dniami urlopu wykorzystanymi w naturze. Ma to kluczowe znaczenie dla ustalenia wymiaru urlopu u kolejnego pracodawcy w tym samym roku kalendarzowym.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 97 § 1, art. 171 § 1, § 4 i § 5 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- § 2 ust. 1 pkt 6 i załącznik do rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 1016)

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

eprasa.pl 917503b974

1 Zatrudnianie obywateli Ukrainy na uproszczonych zasadach od 5 marca 2026 r. – odpowiedzi na 10 pytań Czytelników

Po zmianie przepisów od 5 marca 2026 r. nie wolno zatrudniać w Polsce obywatela Ukrainy na podstawie powiadomienia PUP, dopóki jest objęty ochroną czasową w innym państwie członkowskim UE. Można natomiast powierzyć pracę w uproszczonym trybie Ukraińcowi, który utracił ochronę czasową w Polsce, ale uzyskał dokument legalizujący jego pobyt na polskim terytorium.

Wejście w życie ustawy z 23 stycznia 2026 r. o wygaszeniu rozwiązań wynikających z ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz o zmianie niektórych innych ustaw (dalej: ustawa wygaszająca) nie zniosło uproszczonej ścieżki zatrudniania obywateli Ukrainy. Od 5 marca 2026 r. nadal można dokonywać powiadomienia powiatowego urzędu pracy o powierzeniu im pracy (dalej: powiadomienie PUP). Jednak wprowadzone od tego dnia zmiany budzą wątpliwości przy stosowaniu ich w praktyce. Wiele pytań wywołuje legalność pobytu Ukraińców w Polsce, a także obowiązujące od 5 marca 2026 r. dwie podstawy prawne zatrudnienia Ukraińców w trybie uproszczonym. Pierwszą stanowi art. 5a ustawy z 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (dalej: ustawa o powierzaniu pracy cudzoziemcom). Odnosi się ona do polskich podmiotów zatrudniających obywateli Ukrainy, którzy powierzają im pracę począwszy od 5 marca 2026 r. i składając powiadomienie PUP, zgodnie z wymogami wskazanego przepisu. Druga podstawa prawna to art. 22 ust. 1 ustawy z 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (dalej: specustawa ukraińska), mimo jego uchylenia?

? Pracodawca zatrudniał obywatelkę Ukrainy na podstawie powiadomienia PUP, zgodnie ze specustawą ukraińską. Po wygaśnięciu tych przepisów tej ustawy pracownica nadal wykonuje pracę. Czy w tej sytuacji jej zatrudnienie jest legalne? Jakie obowiązki powstały po stronie pracodawcy?

Zatrudnienie obywatelki Ukrainy na podstawie powiadomienia PUP dokonanego przed 5 marca 2026 r. jest legalne do 4 marca 2029 r., zakładając, że osoba ta przebywa w Polsce legalnie. Obowiązki zatrudniającego nie zmieniły się po wskazanym dniu.

eprasa.pl 917503b974

O nielegalności zatrudniania obywatela Ukrainy można mówić wtedy, gdy zaistnieje jedna z sytuacji określonych w art. 2 pkt 2 ustawy o powierzaniu pracy cudzoziemcom. Ten przepis przesądza, że zatrudniający nielegalnie powierza pracę Ukraińcowi, który:

- nielegalnie przebywa w Polsce,
- przebywa legalnie w Polsce, ale podstawa pobytu nie uprawnia go do wykonywania pracy,
- nie posiada wymaganego zezwolenia na pracę lub oświadczenia wpisanego do ewidencji oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi,
- świadczy pracę na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w odpowiednim zezwoleniu na pracę lub oświadczeniu wpisanym do ewidencji oświadczeń, chyba że przepisy prawa dopuszczają ich zmianę lub obywatel Ukrainy jest uprawniony do wykonywania pracy na innej podstawie,
- pracuje na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pobyt czasowy (o którym mowa w art. 114, art. 126, art. 127, art. 137a ust. 1, art. 139a ust. 1 lub art. 142 ust. 3, z zastrzeżeniem art. 119 ustawy z 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach), chyba że przepisy prawa dopuszczają ich zmianę lub obywatel Ukrainy jest uprawniony do wykonywania pracy na innej podstawie,
- nie zawarł z zatrudniającym umowy w formie pisemnej (wyjątki określa art. 6 ust. 1 pkt 2 ustawy o powierzaniu pracy cudzoziemcom).

Podstawą zatrudnienia obywatelki Ukrainy wskazanej w pytaniu – przy założeniu, że korzysta z ochrony czasowej lub dysponuje dokumentem legalizującym jej pobyt w Polsce – jest nadal powiadomienie PUP o powierzeniu jej pracy, złożone przez zatrudniającego przed 5 marca 2026 r. w trybie art. 22 specustawy ukraińskiej. Dotyczy jej bowiem ust. 1 tego przepisu, mimo jego uchylenia we wskazanym dniu (art. 40 w zw. z art. 54 ustawy wygaszającej). W konsekwencji zatrudnienie spełnia warunki legalności, przyjmując, że nie wystąpiły wyżej wymienione przesłanki.

PRZYKŁAD

Ukrainka przebywa w Polsce od 25 lutego 2022 r. z powodu wojny toczącej się w jej ojczyźnie. Od tego dnia jest objęta ochroną czasową, co zapewnia jej legalność pobytu na polskim terytorium do 4 marca 2027 r. Posiada też PESEL UKR. Aktualny pracodawca zatrudnia ją od 1 grudnia 2025 r. na podstawie powiadomienia PUP. W związku z wejściem w życie ustawy wygaszającej zatrudniający nie wykonuje żadnych dodatkowych obowiązków, bo to zatrudnienie wciąż jest legalne na mocy złożonego w grudniu 2025 r. powiadomienia PUP.

Zatrudnianie obywatela Ukrainy po 4 marca 2026 r. na podstawie art. 22 ust. 1 specustawy ukraińskiej wymaga od zatrudniającego upewnienia się, że pracownik przebywa w Polsce legalnie lub jego pobyt jest uznawany za legalny na podstawie art. 2 ust. 1 specustawy ukraińskiej (w brzmieniu obowiązującym do 4 marca 2026 r.), czyli gdy legal-

eprasa.pl 917503b974

nie wjechał do Polski w okresie od 24 lutego 2022 r. w związku z działaniami wojennymi prowadzonymi na terytorium Ukrainy i deklaruje zamiar pozostania w tym kraju. Należy zatem sprawdzić, czy Ukrainiec:

- automatycznie korzysta z ochrony czasowej od 5 marca 2026 r. do 4 marca 2027 r., ponieważ posiada numer PESEL ze statusem UKR nadanym na podstawie uchylonego 5 marca 2026 r. art. 4 ust. 1 lub 1a specustawy ukraińskiej (art. 24 ust. 1 pkt 2 ustawy wygaszającej); ochrona czasowa legalizuje pobyt w Polsce od dnia wjazdu na polskie terytorium w celu korzystania z tej ochrony do dnia, w którym decyzja Rady Unii Europejskiej (UE) stwierdzającej istnienie masowego napływu wysiedleńców zachowuje moc obowiązującą (art. 106 ust. 1 w zw. z art. 2 pkt 1a ustawy z 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, dalej: ustawa o ochronie cudzoziemców, w brzmieniu obowiązującym od 5 marca 2026 r.);
- nie jest objęty ochroną czasową, ale ma dokument legalizujący pobyt w Polsce (np. wizę krajową z prawem do pracy albo zezwolenie na pobyt i pracę), który pozwala mu pracować w Polsce na podstawie powiadomienia PUP od 5 marca 2026 r. do 4 marca 2029 r. (art. 41 ustawy wygaszającej, który wydłuża możliwości pracy przez okres 3 lat od wejścia w życie tego przepisu).

Weryfikacja legalności pobytu to pierwszy z niezmienionych obowiązków ustawowych, spoczywających na zatrudniającym. Kolejne trzy polegają na dopilnowaniu, żeby Ukrainiec:

- pracował w wymiarze czasu pracy (gdy jest na etacie) lub miał liczbę godzin pracy (gdy pracuje na umowie cywilnoprawnej) nie niższą niż wskazana w powiadomieniu PUP,
- otrzymywał wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż określona w powiadomieniu PUP lub ustalonej według stawki zapisanej w powiadomieniu, proporcjonalnie zwiększonej w przypadku podwyższenia wymiaru czasu pracy lub liczby godzin pracy,
- miał zagwarantowane wynagrodzenie w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę przy zatrudnieniu na umowę o pracę albo minimalnej stawki godzinowej przy zatrudnieniu na umowę zlecenia lub o świadczenie usług (do której stosuje się przepisy o zleceniu), jeżeli nie ma powodu do zwolnienia z tego obowiązku (art. 6, art. 8, art. 8a i art. 8d ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę).

PRZYKŁAD

Firma budowlana od 1 listopada 2024 r. zatrudnia Ukrainkę, która przebywa w Polsce na podstawie ochrony czasowej, przy pracach administracyjnych, na podstawie powiadomienia PUP. Najpierw była to 1/2 etatu z wynagrodzeniem minimalnym adekwatnym do wymiaru czasu pracy, a od 1 maja 2026 r. – cały etat z wynagrodzeniem w kwocie 5000 zł. Ta zmiana nie wymagała dokonania nowego powiadomienia PUP.

eprasa.pl 917503b974

Ponadto, dbając o legalność zatrudnienia, **zatrudniający powinien monitorować realizację do 31 sierpnia 2026 r. obowiązku polegającego na potwierdzeniu przez obywatela Ukrainy swojej tożsamości w dowolnym organie gminy na podstawie ważnego dokumentu podróży, jeżeli numer PESEL UKR został mu nadany na podstawie oświadczenia (art. 25 ustawy wygaszającej).** Status UKR Ukraińca, który nie wykona tego obowiązku terminowo, 1 września 2026 r. zostanie zmieniony na status NUE (obywatel innego kraju niż członkowski UE i Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu – EFTA, stronie umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym, lub obywatel Konfederacji Szwajcarskiej). W efekcie pobyt Ukraińca w Polsce przestanie być legalny w rozumieniu art. 106 ust. 1 ustawy o ochronie cudzoziemców, a w konsekwencji jego zatrudnienie na podstawie powiadomienia PUP będzie niemożliwe, jeśli nie dotyczy tego Ukraińca art. 41 ustawy wygaszającej.

? Firma zatrudnia obywatela Ukrainy od 2025 r. na podstawie powiadomienia PUP. W czerwcu 2026 r. chce przedłużyć z nim współpracę. Czy możliwe jest dalsze korzystanie z procedury powiadomienia PUP, czy konieczne jest uzyskanie zezwolenia na pracę lub zastosowanie innej podstawy?

Zatrudniający ma prawo przedłużyć zatrudnianie obywatela Ukrainy na podstawie powiadomienia PUP.

Powiadomienie PUP jest legalną podstawą zatrudnienia obywatela Ukrainy do 4 marca 2029 r., pod warunkiem że jego pobyt w Polsce jest legalny (na skutek korzystania z ochrony czasowej lub posiadania dokumentu legalizującego pobyt w Polsce).

Zatrudniający:

- dokonuje powiadomienia w trybie art. 5a ustawy o powierzaniu pracy cudzoziemcom, jeżeli zatrudnia Ukraińca pierwszy lub kolejny raz po 5 marca 2026 r., albo
- nie składa nowego powiadomienia, ponieważ poprzednie złożył przed 5 marca 2026 r. w trybie art. 22 specustawy ukraińskiej i nadal obowiązuje go ust. 1 tego przepisu (art. 40 w zw. z art. 54 ustawy wygaszającej).

Zatrudniający (tak jak w przypadku wskazanym w pytaniu) nie musi powiadamiać PUP o powierzeniu pracy Ukraińcowi, z którym łączy go umowa, gdy kolejną umowę zawrze bezpośrednio po zakończeniu poprzedniej i utrzyma dotychczasowe warunki pracy. Ma natomiast taki obowiązek, jeśli między umowami występuje jakakolwiek przerwa (zob. pouczenie zamieszczone pod adresem https://www.praca.gov.pl/eurzad/uslugi-elektroniczne/kreator-wnioskow/PSZ-PPWPU).

PRZYKŁAD

Firma produkcyjna zatrudniała obywatela Ukrainy na cały etat na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 czerwca 2025 r. do 31 maja 2026 r. z wynagrodzeniem akordowo-godzinowym. Kolejną terminową umowę o pracę na tych samych warunkach co poprzednia strony zawarły 29 maja 2026 r. na okres od 1 czerwca

eprasa.pl 917503b974

2026 r. do 29 lutego 2028 r. (łączny okres zatrudnienia terminowego wynosi 33 miesiące i nie przekracza limitów 3 umów i 33 miesięcy wynikających z art. 25^1 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dalej: k.p.). Firma nie musiała powiadamiać PUP, bo między umowami nie było żadnej przerwy, a warunki zatrudnienia pozostały bez zmian.

Według art. 5a ust. 5 ustawy o powierzaniu pracy cudzoziemcom zatrudniający ma obowiązek ponownie dokonać powiadomienia PUP w razie:

- zmiany rodzaju umowy pomiędzy zatrudniającym a obywatelem Ukrainy lub
- zmiany stanowiska albo rodzaju wykonywanej pracy, lub
- zmniejszenia wymiaru czasu pracy albo liczby godzin pracy w tygodniu bądź miesiącu określonej w powiadomieniu, lub
- obniżenia miesięcznej lub godzinowej stawki wynagrodzenia określonej w powiadomieniu.

Zatrudniający jest zobowiązany dokonać ponownego powiadomienia PUP w ciągu 7 dni od wystąpienia powyższych okoliczności.

PRZYKŁAD

Firma gastronomiczna zatrudniała Ukraińca na podstawie powiadomienia PUP na 1/2 etatu, za wynagrodzeniem w wysokości minimum ustawowego (2403 zł w 2026 r.), na mocy umowy o pracę na czas określony do 31 maja 2026 r. Od 1 czerwca br. zawarła z nim umowę o pracę na czas nieokreślony, zwiększyła mu wymiar czasu pracy do pełnego etatu, podwyższyła wynagrodzenie do 6000 zł i powierzyła stanowisko kierownicze. Najpóźniej 8 czerwca 2026 r. firma powinna była dokonać ponownego powiadomienia PUP.

? Obywatelka Ukrainy wjechała do Polski w maju 2026 r. i podejmuje pracę w czerwcu 2026 r. Czy może legalnie pracować bez zezwolenia na pracę? Jakie działania powinien podjąć pracodawca?

Zatrudnienie obywatelki Ukrainy, która pierwszy raz wjechała do Polski w maju 2026 r., jest legalne, pod warunkiem że wystąpi ona o PESEL UKR lub uzyska dokument legalizujący pobyt, a pracodawca powiadomi PUP o powierzeniu jej pracy.

Ukrainiec wjeżdżający do Polski od 5 marca 2026 r. jest objęty ochroną czasową automatycznie. Jednak utraci ją z upływem ostatniego dnia 30-dniowego okresu, jeżeli w tym czasie nie złoży wniosku o PESEL UKR w dowolnym organie gminy w Polsce (art. 109b ust. 1 pkt 1 i ust. 2 zd. 2 oraz art. 110a ust. 1–2 ustawy o ochronie cudzoziemców). Termin 30 dni liczy się od dnia przekroczenia polskiej granicy, stosując zasady określone w art. 57 § 1 i § 4 ustawy z 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (dalej: k.p.a.), czyli:

eprasa.pl 917503b974

- nie uwzględnia się dnia, w którym obywatel Ukrainy przekroczył polską granicę,
- ostatni dzień na złożenie wniosku stanowi ostatni dzień z 30-dniowego terminu,
- złożenie wniosku może nastąpić najpóźniej w następnym dniu „roboczym" po dniu ustawowo wolnym lub sobocie, jeśli wówczas przypada ostatni dzień 30-dniowego terminu.

Termin 30-dniowy dotyczy składania wniosku osobiście, jego wysłania elektronicznie na adres do e-doręczeń wybranego organu gminy i otrzymania dowodu jego złożenia, nadania w placówce Poczty Polskiej albo w placówce pocztowej operatora świadczącego pocztowe usługi powszechne w innym państwie członkowskim UE, Konfederacji Szwajcarskiej albo państwie członkowskim Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – stronie umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym (art. 57 § 5 k.p.a.).

PRZYKŁAD

Obywatelka Ukrainy wjechała do Polski 6 maja 2026 r. z terytorium ukraińskiego. Musiała zawnioskować o PESEL UKR do 6 czerwca 2026 r., żeby nie stracić ochrony czasowej.

Zatrudnienie pozbawionego ochrony czasowej obywatela Ukrainy jest dozwolone, pod warunkiem że posiada on dokument legalizujący jego pobyt w Polsce, np. zezwolenie na pobyt czasowy i pracę uzyskane w trybie art. 114 ust. 1 lub 1a ustawy o cudzoziemcach.

Według art. 5a ustawy o powierzaniu pracy cudzoziemcom zatrudniający (w tym pracodawca z omawianego pytania) ma obowiązek powiadomić PUP o powierzeniu pracy Ukraińcowi:

- w ciągu 7 dni od dnia rozpoczęcia u niego pracy przez obywatela Ukrainy lub
- najpóźniej pierwszego dnia roboczego następującego po dniu usunięcia nieprawidłowości działania portalu www.praca.gov.pl, za pomocą którego dokonuje powiadomienia (obowiązkowy i jedyny tryb), co uniemożliwiło dotrzymanie 7-dniowego terminu.

Za brak terminowego powiadomienia grozi grzywna od 1000 zł do 3000 zł (art. 84 ust. 6 ustawy o powierzaniu pracy cudzoziemcom w brzmieniu obowiązującym od 5 marca 2026 r.).

PRZYKŁAD

Firma z branży budowlanej 9 marca 2026 r. zatrudniła Ukraińca korzystającego z ochrony czasowej. Zamierzała złożyć powiadomienie PUP 16 marca br., lecz strona www.praca.gov.pl zawieszała się przy każdej z kilku prób podejmowanych o różnych porach. Udało się to zrobić następnego dnia. Pomimo że pracodawca przekroczył 7-dniowy termin, nie naraził się na konsekwencje, ponieważ to nieprawidłowości działania strony uniemożliwiły mu dotrzymanie terminu.

eprasa.pl 917503b974

Żeby złożyć do PUP powiadomienie o zatrudnieniu obywatela Ukrainy, należy:

Krok 1. Przygotować dane zatrudniającego, obywatela Ukrainy oraz warunki zatrudnienia (wykazy są zawarte w art. 5a ust. 4 ustawy o powierzaniu pracy cudzoziemcom).

Krok 2. Wejść na portal www.praca.gov.pl.

Krok 3. Wybrać przycisk „Usługi elektroniczne".

Krok 4. Kliknąć przycisk „Rynek pracy – pomoc dla Ukrainy".

Krok 5. Kliknąć przycisk „Powiadomienie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi (PSZ-PPWPU)".

Krok 6. Przeczytać pouczenie, a następnie wypełnić formularz i wysłać go, pamiętając, że raz złożonego powiadomienia nie można wycofać, anulować ani skorygować.

? Obywatelka Ukrainy była zatrudniona na podstawie specustawy ukraińskiej, ale po jej wygaśnięciu pracodawca zmienił umowę (niższe stanowisko i niższe wynagrodzenie), nie uzyskując żadnego zezwolenia. Czy pracodawca powinien dokonać jakichś formalności?

Zatrudniający, który obniżył pracownikowi stanowisko i wynagrodzenie, powinien był ponownie powiadomić PUP o powierzeniu pracy obywatelowi Ukrainy. Za niewykonanie tego obowiązku grozi mu grzywna.

Zmiana stanowiska oraz obniżenie miesięcznej lub godzinowej stawki wynagrodzenia określonej w powiadomieniu PUP to dwie odrębne przesłanki obligujące zatrudniającego obywatela Ukrainy do ponownego dokonania powiadomienia PUP (art. 5a ust. 5 pkt 2 i 4 ustawy o powierzaniu pracy cudzoziemcom). Wystąpienie jednej z nich uruchamia ten obowiązek.

PRZYKŁAD

Firma turystyczna zatrudnia obywatelkę Ukrainy w trybie art. 22 ust. 1 specustawy ukraińskiej, na co pozwala jej art. 40 w zw. z art. 54 ustawy wygaszającej. Z dniem 25 maja 2026 r. firma zmieniła umowę o pracę tej osoby w zakresie stanowiska pracy oraz wynagrodzenia – podwyższając je. Do 2 czerwca 2026 r. firma powinna była dokonać nowego powiadomienia PUP z racji powierzenia nowego stanowiska pracy. Podwyżka wynagrodzenia nie powoduje takiego obowiązku.

Niedokonanie nowego powiadomienia PUP wskutek zaistnienia okoliczności wymienionych w art. 5a ust. 5 ustawy o powierzaniu pracy cudzoziemcom wiąże się z grzywną dla zatrudniającego w wysokości od 1000 zł do 3000 zł (art. 84 ust. 6 ustawy o powierzaniu pracy cudzoziemcom).

? Obywatel Ukrainy był zatrudniony legalnie na podstawie specustawy ukraińskiej do momentu jej wygaśnięcia. Następnie złożył wniosek o zezwolenie

eprasa.pl 917503b974

na pobyt czasowy i pracę (tzw. jednolite zezwolenie) i otrzymał stempel w paszporcie potwierdzający złożenie wniosku. Kontynuuje pracę u tego samego pracodawcy na dotychczasowych warunkach. Czy może legalnie pracować w okresie oczekiwania na decyzję? Jakie znaczenie ma fakt, że wcześniej pracował legalnie?

Obywatel Ukrainy może pracować w okresie oczekiwania na wydanie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę (tzw. jednolitego zezwolenia) na mocy powiadomienia PUP dokonanego przed 5 marca 2026 r.

Do 26 kwietnia 2026 r. wojewoda umieszczał w dokumencie podróży cudzoziemca odcisk stempla potwierdzającego złożenie wniosku o udzielenie jednolitego zezwolenia (o jakim mowa w art. 114 ust. 1 i 1a ustawy o cudzoziemcach), jeżeli termin na złożenie wniosku o udzielenie cudzoziemcowi tego zezwolenia został zachowany i wniosek nie zawierał braków formalnych lub zostały one terminowo uzupełnione. Od 27 kwietnia 2026 r. wojewoda wydaje zaświadczenie potwierdzające złożenie wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy (art. 108 ust. 1 pkt 1 ustawy o cudzoziemcach w brzmieniu obowiązującym od wskazanej daty, nadanym przez art. 1 pkt 14 lit. a ustawy z 21 listopada 2025 r. zmieniającej ustawę o cudzoziemcach, w zw. z komunikatem z 10 kwietnia 2026 r., M.P. z 2026 r. poz. 370, wydanym na podstawie art. 17 ustawy zmieniającej). W obydwu przypadkach pobyt obywatela Ukrainy w Polsce uważa się za legalny od dnia złożenia wniosku do dnia, w którym decyzja w sprawie udzielenia zezwolenia jednolitego stanie się ostateczna (art. 108 ust. 1 pkt 2 ustawy o cudzoziemcach).

PRZYKŁAD

Obywatel Ukrainy przebywa w Polsce od marca 2022 r. ze względu na konflikt zbrojny w jego ojczyźnie. W tym czasie był i nadal jest zatrudniony na podstawie powiadomienia PUP. Ponieważ nie był pewny co do swojej przyszłości na polskim terytorium z uwagi na ustawę wygaszającą, wystąpił 3 marca 2026 r. o zezwolenie na pobyt czasowy i pracę w trybie art. 114 ust. 1 ustawy o cudzoziemcach. Tego dnia otrzymał stempel w paszporcie potwierdzający fakt złożenia wniosku. Do czasu uzyskania tego zezwolenia mógł pracować na podstawie powiadomienia PUP, jakie jego pracodawca złożył przed 5 marca 2026 r.

Legalność zatrudnienia na podstawie art. 108 ust. 1 pkt 2 ustawy o cudzoziemcach uprawnia Ukraińca do pracy w Polsce w trybie powiadomienia PUP złożonego przed 5 marca 2026 r. (art. 40 w zw. z art. 54 ustawy wygaszającej). Gdy uzyska on jednolite zezwolenie, będzie mógł pracować w Polsce bez żadnych dodatkowych dokumentów legalizujących jego pracę, czyli powiadomienia PUP, oświadczenia o powierzeniu mu pracy i zezwolenia na pracę (art. 3 ust. 2 pkt 1 ustawy o powierzaniu pracy cudzoziemcom).

? Pracownik z Ukrainy legitymuje się decyzją o ochronie czasowej wydaną przez inne państwo członkowskie UE (Niemcy), ważną do 2026 r. Czy polski

eprasa.pl 917503b974

pracodawca może go zatrudnić po 4 marca 2026 r. na podstawie powiadomienia o podjęciu pracy?

Polski pracodawca nie może zatrudnić na podstawie powiadomienia PUP obywatela Ukrainy, który korzysta z ochrony czasowej wydanej przez inne państwo członkowskie UE.

Państwo członkowskie UE, które przyznało ochronę czasową obywatelowi Ukrainy, wydaje mu dokument pobytowy (art. 8 ust. 1 dyrektywy 2001/55/WE). Jego zobowiązania wygasają w razie legalnego przeniesienia się Ukraińca korzystającego z ochrony do innego państwa członkowskiego (art. 26 ust. 4 dyrektywy 2001/55/WE). Z kolei na mocy art. 11 dyrektywy 2001/55/WE każde państwo członkowskie UE ma prawo zawrócić osobę korzystającą z ochrony czasowej na swoje terytorium, jeżeli taka osoba pozostaje lub stara dostać się bez zezwolenia na terytorium innego państwa członkowskiego w okresie ustalonym w decyzji Rady określonej w art. 5 tej dyrektywy. Jednak państwa członkowskie jednogłośnie wyłączyły stosowanie tego przepisu (motyw 15 decyzji wykonawczej Rady (UE) 2022/382 z 4 marca 2022 r. stwierdzającej istnienie masowego napływu wysiedleńców z Ukrainy w rozumieniu art. 5 dyrektywy 2001/55/WE i skutkującej wprowadzeniem tymczasowej ochrony oraz motyw 5 decyzji wykonawczej Rady (UE) 2025/1460 z 15 lipca 2025 r. w sprawie przedłużenia tymczasowej ochrony wprowadzonej decyzją wykonawczą (UE) 2022/382). Państwa członkowskie UE mogą odstąpić od tej reguły na podstawie umowy dwustronnej, ale do tej pory nie skorzystały z tego prawa.

Przyjazd do Polski obywatela Ukrainy z ochroną czasową przyznaną przez inne państwo członkowskie UE (np. Niemcy) nie uprawnia do zatrudnienia go po 4 marca 2026 r. na podstawie powiadomienia PUP. To konsekwencja wskazanych przepisów unijnych oraz art. 5a ust. 1 ustawy o powierzaniu pracy cudzoziemcom. Ten przepis od 5 marca 2026 r. wymaga, żeby Ukrainiec uzyskał ochronę czasową w Polsce, jeśli chce tu pracować na uproszczonych zasadach. Obywatel Ukrainy musi zatem zrezygnować z ochrony czasowej w kraju, który pierwotnie ją przyznał, a następnie wystąpić o ochronę czasową w Polsce lub o dokument legalizujący jego pobyt na polskim terytorium.

PRZYKŁAD

Z uwagi na zbrojną inwazję rosyjską w Ukrainie obywatel tego kraju przyjechał do Niemiec w kwietniu 2022 r. Otrzymał tam ochronę czasową, która pozwala mu swobodnie przemieszczać się po terytorium UE do 4 marca 2027 r. Pod koniec marca 2026 r. przyjechał do Polski z zamiarem podjęcia pracy. Obywatel Ukrainy zrealizował ten pomysł, lecz dopiero po rezygnacji z ochrony czasowej w Niemczech i uzyskaniu jej w Polsce. Zatrudniający powierzył mu pracę na podstawie powiadomienia PUP.

? Obywatel Ukrainy po 4 marca 2026 r. utracił status UKR, ale posiada kartę stałego pobytu wydaną ze względu na polskie pochodzenie. Czy pracodawca musi wysyłać powiadomienie PUP o podjęciu u niego zatrudnienia przez tę osobę?

eprasa.pl 917503b974

Pracodawca zatrudniający obywatela Ukrainy, który posiada kartę stałego pobytu w Polsce, nie musi dokonywać powiadomienia PUP.

Utrata ochrony czasowej i tym samym statusu UKR następuje w przypadkach wymienionych w art. 109b ust. 1 pkt 1–7, ust. 2 zd. 1 i ust. 3 ustawy o ochronie cudzoziemców. Obywatel Ukrainy traci go m.in. wówczas, jeżeli nie dotrzyma 30-dniowego terminu od dnia przekroczenia polskiej granicy na wystąpienie o nadanie PESEL UKR – z upływem ostatniego dnia tego okresu, a także w dniu, w którym:

- opuści Polskę na dłużej niż 30 dni,
- złożył w dowolnym organie gminy pisemne zawiadomienie o zrzeczeniu się prawa do korzystania z ochrony czasowej na polskim terytorium,
- uzyskał zezwolenie: na pobyt stały, na pobyt rezydenta długoterminowego UE, na pobyt czasowy,
- otrzymał: status uchodźcy, ochronę uzupełniającą, zgodę na pobyt tolerowany, zgodę na pobyt ze względów humanitarnych,
- złożył w Polsce wniosek o udzielenie ochrony międzynarodowej lub w jego imieniu taki wniosek został złożony – w tym przypadku Ukrainiec ponownie korzysta z ochrony czasowej od dnia, w którym ostateczna stała się wydana wobec niego decyzja o uznaniu wniosku o udzielenie ochrony międzynarodowej za niedopuszczalny lub o umorzeniu postępowania w sprawie udzielenia ochrony międzynarodowej (art. 109b ust. 3 i ust. 1 pkt 5 w zw. z art. 38 ust. 4 lub art. 52 ust. 1 ustawy o ochronie cudzoziemców),
- uzyskał ochronę czasową na terytorium innego niż Polska państwa członkowskiego UE na podstawie decyzji Rady UE stwierdzającej istnienie masowego napływu wysiedleńców, o której mowa w art. 106 ust. 1 ustawy o ochronie cudzoziemców,
- nabył obywatelstwo polskie albo obywatelstwo innego państwa członkowskiego UE.

Jednym z powodów utraty statusu UKR jest uzyskanie zezwolenia na pobyt stały w Polsce. Jego posiadanie daje obywatelowi Ukrainy swobodny dostęp do polskiego rynku pracy, czyli może on pracować w Polsce na takich samych zasadach jak Polacy (art. 3 ust. 1 pkt 6 ustawy o powierzaniu pracy cudzoziemcom). Podmiot zatrudniający Ukraińca z takim zezwoleniem nie musi powiadamiać PUP ani występować o zezwolenie na pracę lub ewidencjonować oświadczenia o powierzeniu mu pracy.

PRZYKŁAD

Ukrainiec przebywa w Polsce od 24 lutego 2022 r. z powodu wojny w Ukrainie. Do 4 marca 2026 r. korzystał z ochrony czasowej i statusu UKR, lecz 5 marca 2026 r. otrzymał zezwolenie na pobyt stały oraz kartę stałego pobytu, ponieważ jest osobą o polskim pochodzeniu i zamierza osiedlić się na terytorium Polski na stałe (art. 195 ust. 1 pkt 3 ustawy o cudzoziemcach). Od tego dnia może pracować w Polsce na takich samych zasadach jak obywatele polscy.

eprasa.pl 917503b974

Uzyskanie zezwolenia na pobyt stały powoduje wydanie karty pobytu na 10 lat (art. 240 pkt 2 i art. 243 ust. 1 pkt 2 ustawy o cudzoziemcach). W okresie swojej ważności karta potwierdza tożsamość Ukraińca podczas jego pobytu w Polsce oraz uprawnia go, wraz z dokumentem podróży, do wielokrotnego przekraczania granicy bez konieczności uzyskania wizy (art. 242 ustawy o cudzoziemcach).

? Pracownik z Ukrainy ze statusem UKR przebywał na urlopie bezpłatnym trwającym od stycznia do kwietnia 2026 r. Status UKR wygasł 4 marca 2026 r. Czy okres bezpłatnego urlopu wpływa na prawo Ukraińca do legalnego pobytu w Polsce po tej dacie?

Samo korzystanie z urlopu bezpłatnego nie wpływa na legalność pobytu obywatela Ukrainy w Polsce.

Pobyt Ukraińca w Polsce na podstawie art. 106 ust. 1 ustawy o ochronie cudzoziemców jest legalny do 4 marca 2027 r. na mocy decyzji wykonawczej 2025/1460. Utrata ochrony czasowej i statusu UKR przed tą datą następuje tylko w sytuacjach określonych w art. 109b ust. 1 pkt 1–7 ustawy o ochronie cudzoziemców (zob. odpowiedź na poprzednie pytanie). Obywatel Ukrainy z omawianego pytania musiałby spędzać urlop bezpłatny poza terytorium Polski, żeby stracić status UKR. Tym niemniej nie tyle urlop bezpłatny, co jego wykorzystywanie w innym niż Polska kraju wpływa na legalność pobytu w Polsce.

PRZYKŁAD

Obywatel Ukrainy objęty ochroną czasową od marca 2022 r. jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę, o czym pracodawca powiadomił PUP. W grudniu 2025 r. Ukrainiec zdecydował się pojechać do swojego kraju na 3 miesiące, w związku z czym wystąpił o urlop bezpłatny na okres od 1 stycznia do 31 marca 2026 r. Ponieważ ten plan wdrożył z upływem 30 dni pobytu w Ukrainie utracił ochronę czasową w Polsce. Nie wpłynęło to na istnienie stosunku pracy, ale jego realizacja po powrocie z urlopu bezpłatnego wymagała legalizacji pobytu. Jeszcze w trakcie tego urlopu Ukrainiec wystąpił o wizę krajową z prawem do pracy w Polsce i ją otrzymał. Mógł zatem kontynuować świadczenie pracy od 1 kwietnia 2026 r.

Utrata ochrony czasowej i statusu UKR uruchamia konieczność uzyskania dokumentu legalizującego pobyt w Polsce (np. zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, czyli jednolitego zezwolenia). Dopiero jego posiadanie pozwoliłoby Ukraińcowi wrócić do pracy po urlopie bezpłatnym na podstawie powiadomienia PUP (art. 41 ustawy wygaszającej), jednolitego zezwolenia, pozyskanego przez zatrudniającego zezwolenia na pracę lub zaewidencjonowanego przez niego oświadczenia o powierzeniu obywatelowi Ukrainy pracy.

? Czy w przypadku zatrudnienia od 1 lipca 2026 r. obywatela Ukrainy, który studiuje w Polsce zaocznie na prywatnej uczelni, trzeba dokonywać jakichkolwiek formalności poza podpisaniem umowy?

eprasa.pl 917503b974

Pracodawca ma dodatkowe obowiązki związane z zatrudnieniem studiującego zaocznie w Polsce obywatela Ukrainy, jeżeli nie korzysta on z ustawowych ułatwień.

Obywatel Ukrainy może pracować w Polsce w ramach korzystania z mobilności studenta na warunkach określonych w art. 149 ust. 1 ustawy o cudzoziemcach. Taka mobilność w Polsce jest dopuszczalna, gdy łącznie są spełnione następujące warunki:

- celem pobytu na polskim terytorium Ukraińca będącego studentem lub doktorantem jest kontynuacja lub uzupełnienie studiów podjętych na terytorium innego państwa członkowskiego UE,
- obywatel Ukrainy jest objęty programem unijnym lub programem wielostronnym obejmującym środki w zakresie mobilności lub porozumieniem między przynajmniej dwiema instytucjami szkolnictwa wyższego przewidującym mobilność wewnątrzunijną,
- posiadany przez Ukraińca dokument pobytowy, o którym mowa w art. 1 ust. 2 lit. a rozporządzenia Rady (WE) nr 1030/2002 z 13 czerwca 2002 r. ustanawiającego jednolity wzór dokumentów pobytowych dla obywateli państw trzecich, lub wiza długoterminowa, wydane przez inne państwo członkowskie UE, zawierają adnotację „student",
- okres pobytu w Polsce w celu kontynuacji lub uzupełnienia studiów podjętych na terytorium innego państwa członkowskiego UE nie przekracza 360 dni,
- Szef Urzędu ds. Cudzoziemców otrzymał zawiadomienie od jednostki prowadzącej studia, mającej siedzibę na terytorium Polski, zatwierdzonej przez ministra właściwego do spraw wewnętrznych na podstawie art. 144 ust. 4–9, 13 i 14 ustawy o cudzoziemcach, chyba że ta jednostka nie podlega obowiązkowi zatwierdzenia, albo od jednostki prowadzącej studia, która nie podlega obowiązkowi zatwierdzenia, w stosunku do której nie została wydana decyzja o zakazie przyjmowania cudzoziemców, o której mowa w art. 144a ust. 1 ustawy o cudzoziemcach – o zamiarze korzystania przez cudzoziemca z tej mobilności i nie wydał decyzji o sprzeciwie w terminie 30 dni.

Ponadto Ukrainiec uprawniony do pobytu w Polsce może wykonywać pracę bez zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, jeżeli jest studentem studiów stacjonarnych w Polsce lub studiowanie łączy z pracą w ramach praktyki zawodowej przewidzianej w programie studiów w uczelni należącej do polskiego systemu szkolnictwa wyższego i nauki. Takie wyjątki wprowadza § 1 pkt 12 i 13 rozporządzenia 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.

Studiujący zaocznie w Polsce obywatel Ukrainy, którego nie obejmuje żadna z powyższych reguł, może być zatrudniony:

- za powiadomieniem PUP, jeżeli korzysta z ochrony czasowej lub nie jest nią objęty, ale jego pobyt w Polsce jest legalny (art. 5a ust. 1 ustawy o powierzaniu pracy cudzoziemcom i art. 41 ustawy wygaszającej),

eprasa.pl 917503b974

- za uzyskanym przez zatrudniającego zezwoleniem na pracę lub zaewidencjonowanym przez niego oświadczeniem o powierzeniu obywatelowi Ukrainy pracy, jeżeli posiada on dokument legalizujący jego pobyt w Polsce i nie korzysta ze ścieżki uproszczonej, o której mowa w punkcie powyżej (art. 3 ust. 3 ustawy o powierzaniu pracy cudzoziemcom),
- za otrzymanym na własny wniosek zezwoleniem na pobyt czasowy i pracę (art. 114 ust. 1 i 1a ustawy o cudzoziemcach).

PRZYKŁAD

Ukrainiec przyjechał do Polski wraz z rodzicami w kwietniu 2022 r. z Ukrainy objętej wojną, w związku z czym korzysta z ochrony czasowej. Po ukończeniu szkoły średniej w 2025 r. od 1 października 2025 r. rozpoczął zaoczne studia na prywatnej uczelni w Polsce, bo chciał połączyć naukę z pracą. Od 1 lipca 2026 r. rozpoczyna pracę. Podmiot zatrudniający ma obowiązek powiadomić PUP o powierzeniu pracy obywatelowi Ukrainy w terminie do 8 lipca 2026 r.

? Mam pracownika z Ukrainy z PESEL UKR aktualizowanym w 2024 r. zgodnie z paszportem ważnym do 2032 r. Czy w obecnej sytuacji musi on ponownie dokonać jego aktualizacji do końca sierpnia? Czy jako pracodawca powinniśmy dokonać jakichś formalności?

Nie, potwierdzenie tożsamości do 31 sierpnia 2026 r. dotyczy wyłącznie tych obywateli Ukrainy, którzy uzyskali PESEL UKR na podstawie oświadczenia.

Od 5 marca 2026 r. ochrona czasowa przysługuje obywatelom Ukrainy automatycznie, jeżeli posiadają numer PESEL ze statusem UKR nadanym na podstawie uchylonego wskazanego dnia art. 4 ust. 1 lub 1a specustawy ukraińskiej (art. 24 ust. 1 pkt 2 ustawy wygaszającej). Od tej zasady jest jeden wyjątek. **Ukrainiec, któremu numer PESEL UKR nadano na podstawie oświadczenia, ma obowiązek potwierdzić do 31 sierpnia 2026 r. swoją tożsamość w dowolnym organie gminy na podstawie ważnego dokumentu podróży (art. 25 ustawy wygaszającej).** Obowiązkiem podmiotu zatrudniającego taką osobę jest jedynie dopilnowanie, żeby Ukrainiec wykonał to zadanie.

PRZYKŁAD

Ukrainiec przebywa w Polsce od marca 2022 r. Nadano mu PESEL UKR na podstawie oświadczenia, bo miał tylko akt urodzenia, a nie ważny paszport. W 2024 r. oficjalnie zaktualizował on swoje dane o ważny do 2032 r. paszport. Gdyby tego wówczas nie uczynił, musiałby potwierdzić swoją tożsamość w wybranym urzędzie gminy do 31 sierpnia 2026 r.

Status UKR Ukraińca stanie się 1 września 2026 r. statusem NUE (określa obywateli innych krajów niż członkowskie UE i Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub obywateli Konfederacji Szwajcarskiej), jeżeli nie zrealizuje on terminowo obowiązku potwierdzenia tożsamości.

eprasa.pl 917503b974

Podsumowanie

1. Obywatel Ukrainy, który wjeżdża do Polski od 5 marca 2026 r., zostaje objęty ochroną czasową, jeżeli w terminie 30 dni od dnia wjazdu złoży wniosek o nadanie numeru PESEL ze statusem UKR w dowolnym urzędzie gminy na terytorium Polski.
2. Powiadomienie złożone do PUP stanowi podstawę legalnego zatrudnienia obywatela Ukrainy do 4 marca 2029 r., pod warunkiem że jego pobyt w Polsce pozostaje legalny np. na podstawie ochrony czasowej lub innego tytułu pobytowego.
3. Pracodawca nie ma obowiązku ponownego składania powiadomienia PUP, jeżeli po zakończeniu dotychczasowej umowy zawiera z tym samym obywatelem Ukrainy kolejną umowę bezpośrednio po poprzedniej oraz nie zmienia dotychczasowych warunków pracy i płacy.
4. Polski pracodawca nie może powierzyć pracy na podstawie powiadomienia PUP obywatelowi Ukrainy korzystającemu z ochrony czasowej przyznanej przez inne państwo członkowskie UE.
5. Uzyskanie przez Ukraińca zezwolenia na pobyt stały w Polsce daje mu swobodny dostęp do polskiego rynku pracy, czyli prawo do pracy na takich samych zasadach jak Polacy.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 4, art. 17, art. 19, art. 25–26, art. 40–41, art. 54 ustawy z 23 stycznia 2026 r. o wygaszeniu rozwiązań wynikających z ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2026 r. poz. 203)
- art. 22 ust. 1 (uchylony) ustawy z 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 337; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 203)
- art. 3, art. 5a, art. 84 ust. 4 ustawy z 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 2025 r. poz. 621; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- art. 38 ust. 4, art. 52 ust. 1, art. 99 ust. 1 pkt 4, art. 106 ust. 1, art. 109b, art. 110a ust. 1–2, art. 110b i art. 131 pkt 8 ustawy z 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 223; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 203)
- art. 114 ust. 1 i 1a, art. 126, art. 127, art. 137a, art. 139a ust. 1, art. 139o ust. 1, art. 142 ust. 3, art. 158 ust. 1 pkt 1, art. 195 ust. 1, art. 240 pkt 2, art. 242 i art. 243 ust. 1 pkt 2 ustawy z 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 1079; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 203)
- art. 57 § 1 i § 5 ustawy z 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 1691)
- motyw 15 decyzji wykonawczej Rady (UE) 2022/382 z 4 marca 2022 r. stwierdzającej istnienie masowego napływu wysiedleńców z Ukrainy w rozumieniu art. 5 dyrektywy 2001/55/WE i skutkującej wprowadzeniem tymczasowej ochrony (Dz.U. UE L 2022.71.1)
- decyzja wykonawcza Rady (UE) 2025/1460 z 15 lipca 2025 r. w sprawie przedłużenia tymczasowej ochrony wprowadzonej decyzją wykonawczą (UE) 2022/382 (Dz.U. UE L 2025.1460)
- art. 5 i art. 11 dyrektywy Rady 2001/55/WE z 20 lipca 2001 r. w sprawie minimalnych standardów przyznawania tymczasowej ochrony na wypadek masowego napływu wysiedleńców oraz środków wspierających równowagę wysiłków między Państwami Członkowskimi związanych z przyjęciem takich osób wraz z jego następstwami (Dz.U. UE L 2001.212.12)
- § 1 pkt 12 i 13 rozporządzenia 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)

©℗
Jadwiga Sztabińska
prawnik specjalizujący się w prawie pracy, w tym z zakresu sfery budżetowej

eprasa.pl 917503b974

1 Jak obliczyć wysokość potrącenia z wynagrodzenia za pracę zajętego przez syndyka

PROBLEM

W maju 2026 r. otrzymaliśmy od syndyka zawiadomienie o ogłoszeniu upadłości jednego z naszych pracowników z żądaniem dokonywania potrącenia z wynagrodzenia tej osoby. Po otrzymaniu zawiadomienia pod koniec maja br. pracownik jeszcze w tym miesiącu dostał wyrównanie wynagrodzenia za pracę w wysokości 300 zł netto i nagrodę w kwocie 2500 zł netto. Czy nagroda podlega zajęciu przez syndyka? Jeśli tak, to ile powinniśmy potrącić? Pracownikowi przysługują podstawowe koszty uzyskania przychodu, złożył wniosek o stosowanie pełnej kwoty zmniejszającej podatek, nie jest uczestnikiem PPK i nie korzysta z żadnego zwolnienia przychodów z podatku.

RADA

Nagroda podlega zajęciu. Natomiast w jakiej wysokości należy przekazać ją syndykowi, zależy od charakteru roszczeń zgłoszonych przez wierzycieli pracownika do masy upadłości (alimentacyjne, niealimentacyjne czy mieszane). Może się bowiem okazać, że syndykowi trzeba przekazać całą kwotę nagrody. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Obowiązki pracodawcy związane z rozliczeniem pracownika objętego upadłością konsumencką są zbliżone do tych podejmowanych wobec osoby, której wynagrodzenie za pracę podlega egzekucji komorniczej lub administracyjnej. Jednak upadłość konsumencka to postępowanie odrębne od egzekucji z wynagrodzenia za pracę.

Wysokość wynagrodzenia zajęta przez syndyka. Wynagrodzenie za pracę, jakie otrzymuje pracownik poddany upadłości konsumenckiej, staje się elementem składowym masy upadłości, poza częścią wolną od zajęcia przez syndyka. Do masy upadłości wchodzi też wynagrodzenie, do którego została wcześniej skierowana egzekucja komornicza lub administracyjna. Postępowanie egzekucyjne skierowane do majątku wchodzącego w skład masy upadłości, wszczęte przed dniem ogłoszenia upadłości, ulega zawieszeniu z mocy prawa z dniem ogłoszenia upadłości. Postępowanie to umarza się z mocy prawa po uprawomocnieniu się postanowienia o ogłoszeniu upadłości.

eprasa.pl 917503b974

Przepisy nie określają wprost sposobu postępowania pracodawcy w sytuacji otrzymania od syndyka informacji o zajęciu wynagrodzenia upadłego pracownika. Jednak przyjmuje się, że powinno ono wyglądać podobnie jak przy egzekucji z wynagrodzenia za pracę. Eksperci z zakresu wynagrodzeń uznają również, że do potrąceń dokonywanych na rzecz syndyka należy stosować odpowiednio przepisy ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dalej: k.p.) dotyczące ochrony wynagrodzenia za pracę w zakresie limitów i kolejności dokonywania potrąceń (art. 87–87[1] k.p.), ale z uwzględnieniem modyfikacji wynikających z ustawy z 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe (dalej: Prawo upadłościowe).

Wskazane przepisy nie precyzują wysokości potrąceń, ale wynika z nich, że potrąceń należy dokonywać z uwzględnieniem charakteru długów zaciągniętych przez pracownika i zgłaszanych przez wierzycieli podczas procedury oddłużeniowej (według listy wierzycieli). Otwarcie postępowania upadłościowego wobec osoby fizycznej nie jest bowiem uwarunkowane faktem wcześniejszego objęcia egzekucją wynagrodzenia za pracę. Biorąc to pod uwagę, przy dokonywaniu potrącenia z wynagrodzenia upadłego pracownika zastosowanie mają maksymalne dopuszczalne limity potrącenia i kwoty wolne od potrąceń. Wyjątkowo nagroda z zakładowego funduszu nagród podlega zajęciu na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych do pełnej wysokości (art. 87 § 5 k.p.).

Tabela 1. Wysokość potrąceń z wynagrodzenia za pracę na rzecz syndyka w zależności od rodzaju zgłoszonego roszczenia

Rodzaj roszczenia zgłoszonego do masy upadłości	Maksymalne potrącenie z wynagrodzenia za pracę netto
niealimentacyjne, np. niespłacone kredyty, składki czy podatki	50%
alimentacyjne	60%
mieszane (niealimentacyjne i alimentacyjne)	60%

Wynagrodzenie wolne od zajęcia syndyka. Wyznaczając część wynagrodzenia za pracę wolną od zajęcia syndyka, pracodawca sprawdza dwie kwoty wolne:

- wynikającą z przepisów k.p. oraz
- stanowiącą kryterium dochodowe (art. 63 ust. 1a i 1b Prawa upadłościowego).

Pracodawca przy dokonywaniu potrąceń pozostawia pracownikowi kwotę dla niego korzystniejszą.

Należy przypomnieć, że kwota wolna od potrąceń w przypadku zobowiązań niealimentacyjnych wynosi 100% minimalnej płacy netto. Natomiast kryterium dochodowe to:

- 1515 zł (150% kryterium dochodowego, tj. 1010 zł x 150%) – dla upadłego, który samotnie gospodaruje (nie ma nikogo na utrzymaniu),
- 1234,50 zł (150% kryterium dochodowego na osobę w rodzinie, wynoszącego 823 zł) – dla upadłego, który ma inne osoby na utrzymaniu (jest to iloczyn liczby osób pozostających na utrzymaniu upadłego – łącznie z nim – i wskazanej kwoty).

eprasa.pl 917503b974

Ponadto na wniosek upadłego sędzia komisarz ma prawo w inny sposób ustalić część jego dochodu wyłączoną z masy upadłości, biorąc pod uwagę szczególne potrzeby pracownika, w tym liczbę osób pozostających na jego utrzymaniu, ich stan zdrowia, potrzeby mieszkaniowe, oraz możliwości ich zaspokojenia. Na postanowienie sędziego upadłemu i wierzycielom przysługuje zażalenie (art. 63 ust. 1c Prawa upadłościowego).

Tabela 2. Limity dokonywania na rzecz syndyka potrąceń z wynagrodzenia za pracę

Rodzaje roszczeń zgłoszonych do masy upadłości	Wysokość wynagrodzenia zajętego przez syndyka	Wynagrodzenie wolne od zajęcia
wyłącznie alimentacyjne	60% wynagrodzenia netto	40% wynagrodzenia netto oraz nie mniej niż: ■ 1515 zł dla samotnego upadłego, ■ 1234,50 zł na każdego członka rodziny upadłego. W tym przypadku nie stosuje się kwoty wolnej wynikającej z przepisów k.p.
wyłącznie niealimentacyjne	50% wynagrodzenia netto	50% wynagrodzenia netto, ale nie mniej niż: ■ 100% minimalnej płacy netto albo ■ 1515 zł dla samotnego upadłego, ■ 1234,50 zł na każdego członka rodziny upadłego.
mieszane (alimentacyjne i niealimentacyjne)	co do zasady 60% wynagrodzenia netto	40% wynagrodzenia netto, ale nie mniej niż: ■ 100% minimalnej płacy netto (w przypadku potrącenia niealimentacyjnego) albo ■ 1515 zł dla samotnego upadłego, ■ 1234,50 zł na każdego członka rodziny upadłego.

Wskazana w pytaniu nagroda podlega zajęciu przez syndyka, ale w wysokości uzależnionej od rodzaju roszczenia skierowanego do wynagrodzenia.

Jeśli do masy upadłości zostały zgłoszone wyłącznie roszczenia alimentacyjne, a nagroda została wypłacona:

- z zakładowego funduszu nagród – syndykowi trzeba przekazać całą nagrodę,
- ze środków obrotowych pracodawcy innych niż wyżej wskazane – syndykowi należy przekazać 60% kwoty nagrody, uwzględniając przy tym kryterium dochodowe.

Gdy do masy upadłości zostały zgłoszone roszczenia niealimentacyjne, potrąceniu podlega 50% kwoty nagrody, a gdy mieszane – w tym na poczet alimentów – nawet cała nagroda. W obu przypadkach należy uwzględnić też kwotę wolną od zajęcia i kryterium dochodowe.

W razie wątpliwości co do charakteru roszczeń zgłoszonych do masy upadłości pracodawca powinien zwrócić się do syndyka.

eprasa.pl 917503b974

PRZYKŁAD

Syndyk zajął wynagrodzenie pracownika w maju 2026 r. Pracownikowi przysługują podstawowe koszty uzyskania przychodu i pełna kwota zmniejszająca podatek, nie korzysta z żadnego zwolnienia w ramach PIT-0, nie jest uczestnikiem PPK.

Wariant I

Rodzina pozostająca na utrzymaniu upadłego pracownika składa się z 4 osób (łącznie z nim), a do masy upadłości zostały zgłoszone wyłącznie roszczenia niealimentacyjne (niespłacone kredyty). Potrącenie z tego tytułu z wynagrodzenia i nagrody wypłaconych w maju 2026 r. należy obliczyć w następujący sposób:

- podstawa dokonania potrącenia: 300 zł + 2500 zł = 2800 zł netto,
- maksymalna dopuszczalna kwota potrącenia: 2800 zł x 50% = 1400 zł,
- kwota wolna od potrąceń: 3605,85 zł,
- kryterium dochodowe: 1234,50 zł x 4 osoby = 4938 zł (wyższe od kwoty wolnej, tj. 3605,85 zł).

W maju 2026 r. pracodawca nie może dokonać żadnego potrącenia z wynagrodzenia pracownika, gdyż kryterium dochodowe (4938 zł) przewyższa kwotę wolną od potrąceń.

Wariant II

Upadły pracownik nie ma nikogo na utrzymaniu, a do masy upadłości zostały zgłoszone wyłącznie roszczenia niealimentacyjne (niespłacone kredyty). Potrącenie z tego tytułu z wynagrodzenia i nagrody wypłaconych w maju 2026 r. należy obliczyć następująco:

- podstawa dokonania potrącenia: 300 zł + 2500 zł = 2800 zł netto,
- maksymalna dopuszczalna kwota potrącenia: 2800 zł x 50% = 1400 zł,
- kwota wolna od potrąceń: 3605,85 zł (wyższa od kryterium dochodowego),
- kryterium dochodowe: 1515 zł.

W maju 2026 r. pracodawca nie może dokonać żadnego potrącenia z wynagrodzenia pracownika, gdyż kwota wolna od potrąceń przewyższa kryterium dochodowe.

Wariant III

Pracownik otrzymał nagrodę z zakładowego funduszu nagród, a do masy upadłości zostały zgłoszone zarówno roszczenia alimentacyjne (ok. 30 000 zł), jak i nieali-mentacyjne (ok. 50 000 zł). W tym przypadku należy dokonać odrębnych potrąceń z wynagrodzenia i nagrody, ponieważ z tytułu zobowiązań alimentacyjnych nagroda podlega zajęciu w pełnej wysokości, w następujący sposób:

1) potrącenie alimentacyjne z wynagrodzenia za pracę wypłaconego w maju 2026 r.:
   - podstawa dokonania potrącenia: 300 zł netto,
   - maksymalna dopuszczalna kwota potrącenia: 300 zł x 3/5 = 180 zł,
   - wynagrodzenie zajęte przez syndyka: 180 zł,

eprasa.pl 917503b974

- wynagrodzenie do wypłaty: 300 zł – 180 zł = 120 zł;

2) potrącenie alimentacyjne z nagrody z zakładowego funduszu nagród wypłaconej w maju 2026 r. (pełne zajęcie):
   - podstawa dokonania potrącenia: 2500 zł netto,
   - kwota nagrody zajęta przez syndyka: 2500 zł netto,
   - nagroda do wypłaty: 0 zł.

W tej sytuacji nie można już dokonać potrącenia niealimentacyjnego z wynagrodzenia, gdyż doszłoby do naruszenia wspólnej dla tych potrąceń maksymalnej dopuszczalnej kwoty potrącenia.

Wariant IV

Wypłacona pracownikowi nagroda pochodzi ze środków obrotowych zakładu pracy (nie z zakładowego funduszu nagród), a do masy upadłości zostały zgłoszone zarówno roszczenia alimentacyjne (30 000 zł), jak i niealimentacyjne (50 000 zł). W tym przypadku potrąceń należy dokonać od zsumowanych kwot wynagrodzenia i nagrody, ponieważ nagroda nie podlega zajęciu w całości. Potrącenia alimentacyjnego w maju 2026 r. należy dokonać w następujący sposób:

- podstawa dokonania potrącenia: 300 zł + 2500 zł = 2800 zł netto,
- maksymalna dopuszczalna kwota potrącenia: 2800 zł x 3/5 = 1680 zł,
- kwota wolna: nie obowiązuje,
- kwota zajęta przez syndyka: 1680 zł,
- kwota do wypłaty: 2800 zł – 1680 zł = 1120 zł.

W tym przypadku nie dokonuje się potrącenia niealimentacyjnego, ponieważ potrącenie alimentacyjne wchłonęło całą wspólną maksymalną kwotę potrącenia.

Skutki ogłoszenia upadłości konsumenckiej. Upadłość konsumencka jest procedurą oddłużeniową osoby fizycznej nieprowadzącej działalności gospodarczej. O jej zastosowanie może wystąpić wierzyciel albo sam dłużnik, który stał się niewypłacalny, tj. jeśli od ponad 3 miesięcy nie jest w stanie regulować swoich zobowiązań (art. 11 ust. 1a Prawa upadłościowego).

Sąd upadłościowy wydaje postanowienie o ogłoszeniu upadłości konsumenckiej, które następnie jest obwieszczane w Krajowym Rejestrze Zadłużonych oraz Monitorze Sądowym i Gospodarczym (art. 51 i art. 53 ust. 1 Prawa upadłościowego). Staje się ono skuteczne i wykonalne z dniem, w którym zapadło, chyba że co innego wynika z przepisów szczególnych. W postanowieniu sąd wyznacza syndyka, który poszukuje majątku dłużnika, zbiera informacje o jego dochodach oraz ustala krąg wierzycieli. **Niezwłocznie, najlepiej jeszcze tego samego dnia, syndyk ma obowiązek powiadomić znane mu organy egzekucyjne prowadzące postępowanie dotyczące wynagrodzenia upadłego, np. telefonicznie lub pocztą elektroniczną, ale też właściwy oddział ZUS i izbę administracji skarbowej (art. 53 ust. 5 Prawa upadłościowego).**

eprasa.pl 917503b974

Z dniem wydania postanowienia o ogłoszeniu upadłości konsumenckiej majątek upadłego (w tym pobierane przez niego wynagrodzenie za pracę) wchodzi automatycznie do masy upadłości, którą zarządza syndyk (art. 63 ust. 1 Prawa upadłościowego).

WAŻNE! Z dniem wydania postanowienia o ogłoszeniu upadłości konsumenckiej pracownika jego wynagrodzenie za pracę wchodzi automatycznie do masy upadłości, którą zarządza syndyk.

Postępowania egzekucyjne wszczęte do wynagrodzenia za pracę przed dniem ogłoszenia upadłości ulegają z tym dniem zawieszeniu z mocy prawa, a z dniem uprawomocnienia się tego orzeczenia – umorzeniu. Po ogłoszeniu upadłości konsumenckiej nie można rozpocząć egzekucji od majątku upadłego (art. 146 ust. 3 Prawa upadłościowego).

PRZYKŁAD

Pracodawca otrzymał od komornika zajęcie wynagrodzenia jednego z pracowników. Na podstawie zajęcia co miesiąc potrącał z wynagrodzenia pracownika określoną kwotę i przekazywał ją organowi egzekucyjnemu.

W czerwcu 2026 r. do pracodawcy wpłynęło postanowienie sądu o ogłoszeniu upadłości konsumenckiej tego pracownika wraz z informacją o wyznaczeniu syndyka. Od dnia ogłoszenia upadłości dotychczas prowadzone postępowanie egzekucyjne dotyczące wynagrodzenia pracownika zostało zawieszone z mocy prawa. Oznacza to, że pracodawca nie powinien już przekazywać potrąconych kwot komornikowi. Po uprawomocnieniu się postanowienia o ogłoszeniu upadłości postępowanie egzekucyjne ulegnie umorzeniu.

Od momentu ogłoszenia upadłości wynagrodzenie pracownika – w części podlegającej zajęciu – wchodzi do masy upadłości zarządzanej przez syndyka. W praktyce pracodawca powinien wykonywać dalsze czynności zgodnie z otrzymanymi dyspozycjami syndyka, a nie komornika. Jednocześnie po ogłoszeniu upadłości nie jest dopuszczalne wszczynanie nowych egzekucji dotyczących majątku pracownika objętego masą upadłości.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 51, art. 53 ust. 1, art. 63 ust. 1a–1c, art. 146 ust. 3 ustawy z 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 614; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 340)
- art. 87 i art. 87^1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- art. 8 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy z 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 639)
- § 1 rozporządzenia Rady Ministrów z 12 lipca 2024 r. w sprawie zweryfikowanych kryteriów dochodowych oraz kwot świadczeń pieniężnych z pomocy społecznej (Dz.U. z 2024 r. poz. 1044)

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

eprasa.pl 917503b974

1 Jak określić miejsce świadczenia pracy pracownika, który pracuje zdalnie i częściowo mobilnie

Zobacz więcej www.inforlex.pl

PROBLEM

Zatrudniamy handlowców na podstawie umów o pracę. Region ich działania obejmuje Europę Środkowo-Wschodnią. Poza wyjazdami do klientów, które są realizowane comiesięcznie w ramach ok. 1–2 tygodni podróży służbowej, pracownicy ci wykonują pracę zdalnie. Jakie miejsce pracy powinniśmy wskazać w umowie o pracę w takim przypadku?

RADA

Jeśli pracownik część zadań wykonuje w określonym punktowo miejscu w formie pracy zdalnej, a pozostałą część stałych obowiązków świadczy na określonym obszarze, w umowie o pracę należy wpisać dwa miejsca pracy. Miejsce pracy świadczonej zdalnie trzeba określić punktowo, np. wskazując konkretne miejsce zamieszkania pracownika, natomiast miejsce wykonywania obowiązków polegających na wyjazdach do klientów – poprzez podanie obszaru geograficznego, na którym będzie świadczona praca, np. wskazując kraje Europy Środkowo-Wschodniej, do których pracownik będzie podróżował.

UZASADNIENIE

Miejsce wykonywania pracy należy do istotnych elementów, które powinny zostać określone w umowie o pracę. Przepisy nie definiują pojęcia „miejsce pracy". Nie regulują również sposobu, w jaki miejsce to powinno zostać wskazane w umowie, dając stronom stosunku pracy dużą swobodę w tym zakresie. Takie podejście wywołuje liczne wątpliwości w praktyce. W szczególności w przypadku pracowników, u których charakter pracy wiąże się z wykonywaniem obowiązków na rozległych obszarach lub z cykliczną zmianą miejsca świadczenia pracy.

Miejsce wykonywania pracy w umowie. Miejsce świadczenia pracy wskazane w umowie o pracę powinno odzwierciedlać lokalizację faktycznego wykonywania obowiązków przez pracownika. Z uwagi na specyfikę zadań pracownika miejsce wykonywania przez niego pracy może być ukształtowane na trzy sposoby:

eprasa.pl 917503b974

- punktowo,
- poprzez wskazanie pewnego obszaru geograficznego, na którym pracownik wykonuje pracę, lub
- poprzez podanie ruchomego (zmiennego) miejsca pracy.

WAŻNE! Umowa o pracę może określać więcej niż jedno miejsce pracy pracownika.

W przypadku określenia w umowie o pracę kilku miejsc pracy pracodawca ma obowiązek poinformować pracownika w informacji o warunkach zatrudnienia o zasadach dotyczących przemieszczania się między nimi (art. 29 § 3 pkt 1 lit. g ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dalej: k.p.). Informacja ta powinna wskazywać, że przemieszczanie się między tymi lokalizacjami wlicza się do czasu pracy, oraz zawierać dane związane ze specyfiką pracy, czyli np. uszczegółowienie, kiedy pracownik pracuje w poszczególnych lokalizacjach, kto o tym decyduje itp.

Określenie miejsca pracy zdalnej. Praca zdalna może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika (art. 67^{18} k.p.). Oznacza to, że pracownik, po uzgodnieniu z pracodawcą, ma możliwość świadczenia pracy z domu, lecz nie jest to obligatoryjne. Może on bowiem zmienić miejsce pobytu. Każdorazowo jednak miejsce pracy zdalnej wskazane przez pracownika będzie wymagało akceptacji pracodawcy.

W praktyce najczęstszym miejscem pracy zdalnej jest miejsce zamieszkania pracownika. Miejsca zamieszkania nie należy utożsamiać z miejscem zameldowania danej osoby. **Strony stosunku pracy mogą określić miejsce pracy zdalnej według swojej woli – zarówno w sposób ogólny, jak i szczegółowy.**

Przykładowe określenia miejsca świadczenia pracy w umowach o pracę

Przykład 1
Miejscem wykonywania pracy jest Warszawa, ul. Rabatowa 8/14.

Przykład 2
Miejscem wykonywania pracy jest każdorazowe miejsce zamieszkania pracownika.

Przykład 3
Miejscem wykonywania pracy jest każdorazowe miejsce zamieszkania pracownika, pod warunkiem że znajduje się ono na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Przykład 4
Miejscem wykonywania pracy jest dowolne miejsce wskazane przez pracownika, pod warunkiem że zostanie zaakceptowane przez pracodawcę w postaci pisemnej lub elektronicznej.

Przykład 5
Miejscem wykonywania pracy jest siedziba pracodawcy, przy czym pracownik może raz w tygodniu świadczyć swoje obowiązki z miejsca swojego zamieszkania. Wybór dnia wykonywania pracy zdalnej musi być zgłoszony pracodawcy w postaci elektronicznej lub pisemnej.

eprasa.pl 917503b974

Miejsce pracy pracownika mobilnego a podróż służbowa. W przypadku gdy wyjazdy służbowe mają charakter stałych i podstawowych obowiązków służbowych, nie stanowią podróży służbowych. Podróż służbowa jest bowiem zdarzeniem incydentalnym w stosunku do pracy umówionej i wykonywanej zwykle w ramach stosunku pracy. Jej podstawę formalną stanowi polecenie wyjazdu służbowego, które powinno określać zadanie oraz termin i miejsce jego realizacji. Zadanie musi być skonkretyzowane i nie może mieć charakteru generalnego. Jak wskazał Sąd Najwyższy (uchwała SN z 19 listopada 2008 r., sygn. akt II PZP 11/08, OSNP 2009/13–14/166):

SN *Nie jest zatem podróżą służbową wykonywanie pracy (zadań) w różnych miejscowościach, gdy przedmiotem zobowiązania pracownika jest stałe wykonywanie pracy (zadań) w tych miejscowościach. W konsekwencji wykonywaniem zadania służbowego w rozumieniu art. 77^5 § 1 k.p. nie jest wykonywanie pracy określonego rodzaju, wynikającej z charakteru zatrudnienia. Taka praca bowiem nigdy nie jest incydentalna, ale permanentna.*

Zatem pracownicy, których praca z istoty polega na przemieszczaniu się na pewnym obszarze, nie odbywają podróży służbowych (wyrok SN z 28 czerwca 2012 r., sygn. akt II UK 284/11).

Zatem w przypadku jak opisany w pytaniu pracownik powinien mieć wpisany w umowie, jako miejsce świadczenia pracy, obszar, na którym stale cyklicznie odwiedza klientów.

PRZYKŁAD

Handlowiec na co dzień pracuje w siedzibie pracodawcy, ale ma pod stałą opieką klientów z województwa podlaskiego, lubelskiego i podkarpackiego. Jeździ do nich regularnie, spędzając w podróży około 10 dni roboczych w każdym miesiącu. Z uwagi na stały charakter tych wyjazdów i wykonywanie podczas nich rutynowo podstawowych obowiązków służbowych nie stanowią one podróży służbowych. Zatem obszar tych wyjazdów należy wskazać w umowie o pracę jako drugie, po siedzibie pracodawcy, miejsce świadczenia pracy.

W przypadku pracowników „mobilnych", takich jak np. przedstawiciele handlowi, **przy określaniu miejsca pracy zawsze należy kierować się rzeczywistym, faktycznym obszarem, po jakim będzie poruszać się pracownik w ramach zwykłych, codziennych czynności.** Ważna jest tutaj powtarzalność, regularność świadczenia pracy w danym punkcie lub na danym obszarze, co potwierdził także Sąd Najwyższy (wyrok SN z 9 lutego 2010 r., sygn. akt I PK 157/09, OSNP 2011/15–16/200):

SN *(...) stałe miejsce pracy oznacza punktowo lub terytorialnie oznaczony obszar, na którym pracownik stale (zwykle) wykonuje obowiązki pracownicze w granicach obowiązujących go norm czasu pracy. Za nieskuteczne – co do zasady – należy uznać uzgodnienie jako stałego miejsca pracy obszaru całych państw lub nawet kontynentów, skoro racjonalnie niemożliwe jest stałe świadczenie pracy na tak rozległych terenach (miejscach pracy). Jako wyjątek od tej zasady i tylko wówczas, gdy z natury lub właści-*

eprasa.pl 917503b974

wości konkretnego stosunku pracy wynika obowiązek stałego wykonywania obowiązków pracowniczych na całym krajowym lub międzynarodowym obszarze (miejscu) pracy, umownie uzgodnionym jako miejsce wykonywania pracy, istnieje możliwość przyjęcia, że pracownik nie znajduje się w podróży służbowej w czasie wykonywania obowiązków pracowniczych.

PRZYKŁAD

Pracownik na co dzień pracuje zdalnie z domu, jednak raz w miesiącu udaje się na około 10 dni na Litwę i Łotwę, gdzie jeździ po różnych zakładach produkcyjnych, poszukując nowych klientów i odwiedzając zakłady, które już są stałymi klientami pracodawcy. W jego umowie o pracę powinny być wskazane dwa miejsca świadczenia pracy. Pierwsze to adres zamieszkania pracownika. Drugie to terytorium Litwy i Łotwy. Błędem byłoby wpisanie jako miejsca pracy ogólnie terytorium państw bałtyckich, ponieważ Estonia, zaliczana do tego regionu, nie należy do obszaru, który został objęty obowiązkami pracownika.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 29 § 1 pkt 2, § 3 pkt 1 lit. g, art. 67^{18} ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)

POWOŁANE ORZECZNICTWO:

- uchwała SN z 19 listopada 2008 r. (sygn. akt II PZP 11/08, OSNP 2009/13–14/166)
- wyrok SN z 28 czerwca 2012 r. (sygn. akt II UK 284/11)
- wyrok SN z 9 lutego 2010 r. (sygn. akt I PK 157/09, OSNP 2011/15–16/200)

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

2 Czy zleceniodawca ma obowiązek wystawić zaświadczenie o zatrudnieniu w przypadku braku wypłat na liście płac

PROBLEM

Od osoby, która twierdzi, że była naszym zleceniobiorcą, otrzymaliśmy prośbę o wydanie zaświadczenia potwierdzającego okresy wliczane do stażu pracy. Osoba ta dostarczyła też kserokopię umowy zlecenia zawartej 1 września 1998 r. na ponad 2 lata, tj. do 31 grudnia 2000 r. Przedstawiony dokument faktycznie zawiera umowę zgodną z naszym wzorem, a podpisy i pieczątki wyglądają jak nasze. Jednak na liście płac z tamtego okresu nie

eprasa.pl 917503b974

ma zaewidencjonowanego żadnego wynagrodzenia dla takiej osoby. Ponadto w treści pisma osoba ta nadmieniła, że odesłał ją do nas ZUS. Czy w tej sytuacji powinniśmy odmówić wydania takiego zaświadczenia?

RADA

Zaświadczenie o wykonywaniu pracy na podstawie umowy zlecenia powinno zostać wydane, gdy zleceniodawca posiada dokumenty potwierdzające fakt wykonywania pracy przez zainteresowaną osobę w danym okresie. Możliwe jest także wydanie takiego zaświadczenia na podstawie dokumentów przedstawionych przez zleceniobiorcę, jeśli są one wiarygodne. Natomiast nie ma obowiązku wystawiania zaświadczenia, jeśli są wątpliwości co do faktycznego wykonywania pracy przez osobę wnioskującą o taki dokument.

UZASADNIENIE

Przepisy ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (dalej: k.c.) nie nakładają na zleceniodawcę obowiązku wydania byłemu zleceniobiorcy zaświadczenia potwierdzającego fakt wykonywania pracy na podstawie umowy zlecenia. Obowiązku takiego nie przewidują także przepisy ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dalej: k.p.). Jednak w praktyce, z uwagi na zasady współżycia społecznego, zleceniodawca nie powinien odmawiać wystawienia takiego dokumentu. Szczególnie że treść zaświadczenia o zatrudnieniu zleceniobiorcy zwykle ogranicza się jedynie do pisemnego potwierdzenia, że dana osoba świadczyła pracę na podstawie umowy zlecenia u tego zleceniodawcy, i wskazania dat rozpoczęcia oraz zakończenia pracy.

WAŻNE! Zaświadczenie o zatrudnieniu zleceniodawca powinien wystawić jedynie wówczas, gdy nie ma żadnych wątpliwości, że zleceniobiorca faktycznie świadczył u niego pracę.

Dowody, na podstawie których można wystawić zaświadczenie o stażu pracy. Zaświadczenie potwierdzające okres zatrudnienia na umowę zlecenia może zostać wystawione przede wszystkim na podstawie dowodów potwierdzających zatrudnienie zleceniobiorcy w danym okresie, m.in.:

- **umowy zlecenia,**

Zleceniobiorca nie ma obowiązku przechowywania „starych" umów zlecenia. Przepisy k.p. i k.c. nie nakładają na zleceniodawców obowiązku prowadzenia akt osobowych ani innej dokumentacji pracowniczej zleceniobiorców (tak jak to jest w przypadku pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę). Jednak z uwagi na możliwość kontroli PIP, ZUS i US umowy takie są przeważnie przechowywane do momentu, kiedy nie będą już podlegały kontroli. Po upływie tego czasu odnalezienie takiej umowy może być niemożliwe.

eprasa.pl 917503b974

- **ewidencji godzin zlecenia**,

W przypadku zleceniobiorców co do zasady nie prowadzi się takich samych jak dla pracowników list obecności i ewidencji czasu pracy. Jednak z uwagi na przepisy o minimalnej stawce godzinowej od 1 stycznia 2017 r. strony umów zlecenia prowadzą zestawienia godzin przepracowanych przez zleceniobiorcę. Zatem jeśli taka lista była prowadzona dla zleceniobiorców i zachowała się, to może potwierdzać fakt wykonywania pracy na podstawie umowy zlecenia w danym okresie. W przedstawionej sytuacji, ponieważ chodzi o zatrudnienie w latach 1998–2000, kiedy nie było obowiązku prowadzenia takiej ewidencji, nie będzie to dowodem potwierdzającym fakt świadczenia pracy.

- **listy płac i potwierdzenia przelewu,**

Fakt wykonywania pracy na podstawie umowy zlecenia mogą również potwierdzać zachowane listy płac, potwierdzenia przelewów czy pisemne pokwitowania odbioru wynagrodzenia przez zleceniobiorcę. W przypadku gdy imię i nazwisko byłego zleceniobiorcy nie widnieją w posiadanych przez zleceniodawcę listach płac, należy sprawdzić, czy jest możliwe, że są one niepełne. Jeżeli jednak istnieje pewność, że przechowywane archiwalne listy płac są kompletne, to przemawia to za tym, że osoba ta jednak nie wykonywała pracy w tym okresie. Możliwe jest także sprawdzenie przelewów bankowych, których zestawienia są zazwyczaj bardzo wiarygodne.

- **poświadczenia wiarygodnych współpracowników**.

Jeżeli u zleceniobiorcy nie zachowały się żadne dokumenty potwierdzające wykonywanie pracy przez byłego zleceniobiorcę, pracodawca może wystawić zaświadczenie w oparciu o oświadczenia osób mających wiedzę na temat realizacji umowy zlecenia. Mogą to być np. osoby zatrudnione w tym samym zespole, pracownicy działu kadr, sam zleceniodawca.

PRZYKŁAD

Do firmy logistycznej zgłosił się mężczyzna z prośbą o wystawienie zaświadczenia o zatrudnieniu na podstawie 2 umów zlecenia. Pierwszej za okres od 1 stycznia 2010 r. do 31 grudnia 2012 r. i drugiej od 1 stycznia do 31 grudnia 2021 r. Podczas weryfikacji tego zatrudnienia znaleziono w archiwum obie umowy zlecenia, natomiast po sprawdzeniu dokumentów płacowych okazało się, że tylko w przypadku pierwszej umowy widnieją kwoty naliczonego wynagrodzenia i dowody przelewów. W celu wyjaśnienia tej sytuacji pracownik działu kadr zadzwonił do będącego już na emeryturze kierownika kadr z tamtego okresu, który wyjaśnił, że doskonale pamięta, iż druga z umów nigdy nie była realizowana w praktyce, ponieważ osoba ta nie stawiła się do pracy. Umowę skutecznie rozwiązano po 2 tygodniach od jej zawarcia, a z uwagi na brak świadczenia pracy nie wypłacono żadnego wynagrodzenia. Dlatego też nie ma śladu żadnego wynagrodzenia w dokumentach płacowych. W takiej sytuacji zleceniodawca powinien wystawić zaświadczenie o zatrudnieniu tylko za okres pierwszej umowy zlecenia.

eprasa.pl 917503b974

Ustalenie okresu zatrudnienia na podstawie dokumentów dostarczonych przez zleceniobiorcę. Może się również zdarzyć, że umowy zlecenia zachowały się u zleceniobiorcy. Zleceniodawca może na ich podstawie wystawić zaświadczenie pod warunkiem, że dokumenty przedstawione przez zleceniobiorcę uzna za wiarygodne. **Jeżeli jednak ma on jakiekolwiek wątpliwości co do ich wiarygodności, to nie powinien wystawiać takiego zaświadczenia.** Szczególnie jeśli wcześniej ZUS także odmówił wydania zaświadczenia byłemu zleceniobiorcy o podleganiu ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

W sytuacji, w której dostarczone przez zleceniobiorcę dokumenty budzą wątpliwości, czy dana osoba wykonywała pracę na podstawie umowy zlecenia, czy nie, zleceniodawca może próbować samodzielnie je zweryfikować. Można np. sprawdzić, czy przedstawione przez zleceniobiorcę umowy zostały podpisane przez osoby, które były wówczas faktycznie zatrudnione, czy były wypłacane wynagrodzenia lub czy zachowały się ewidencje czasu pracy, korespondencje e-mailowe, dokumenty branżowe sporządzane i podpisywane przez zleceniobiorcę. Na podstawie uzyskanych informacji to zleceniodawca podejmuje decyzję, czy wystawi zaświadczenie.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 302^1 § 2 pkt 1 i § 12 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)

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

3 Jak rozliczyć pracownikowi – członkowi OSP – nieobecność po zakończeniu działań ratowniczych

PROBLEM

Pracownik będący członkiem Ochotniczej Straży Pożarnej brał udział w akcji ratowniczej w godzinach 7.00–10.20, co zostało potwierdzone stosownym zaświadczeniem. Tego samego dnia, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, powinien świadczyć pracę od godz. 10.00 do godz. 18.00. Pracownik jednak nie stawił się w pracy, wskazując, że odpoczywa po akcji ratowniczej. Jaki okres odpoczynku przysługiwał pracownikowi po zakończeniu akcji oraz jak prawidłowo rozliczyć jego nieobecność w pracy tego dnia?

RADA

Pracodawca ma obowiązek zwolnić pracownika będącego członkiem Ochotniczej Straży Pożarnej od pracy na czas udziału w akcjach ratowniczych. Zwolnienie to obejmuje nie tylko czas samej akcji, ale również czas niezbędny

eprasa.pl 917503b974

na odpoczynek po jej zakończeniu. Wymiar tego odpoczynku powinien odpowiadać kodeksowej minimalnej normie odpoczynku dobowego, tj. co najmniej 11 godzinom. Zatem pracownik po zakończeniu akcji o godz. 10.20 nie miał obowiązku stawienia się do pracy w tym dniu. W ewidencji czasu pracy należy tę nieobecność zaznaczyć jako usprawiedliwioną niepłatną.

UZASADNIENIE

Pracodawca jest zobowiązany zwolnić od świadczenia pracy strażaka Ochotniczej Straży Pożarnej (OSP) biorącego udział w działaniach i akcjach ratowniczych, szkoleniach lub ćwiczeniach organizowanych przez gminę, Państwową Straż Pożarną lub inne uprawnione podmioty. Zwolnienie to obejmuje czas trwania takich działań, a także czas niezbędny do odpoczynku (art. 12 ustawy z 17 grudnia 2021 r. o ochotniczych strażach pożarnych, dalej: ustawa o OSP, oraz § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, dalej: rozporządzenie o usprawiedliwianiu nieobecności).

Wymiar odpoczynku dla strażaka. Przepis stanowiący podstawę zwolnienia od pracy pracownika – strażaka OSP, w zakresie regulującym odpoczynek, bezpośrednio odwołuje się do art. 132 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dalej: k.p.), wskazując, że zwolnienie obejmuje również czas 11-godzinnego odpoczynku dobowego, czyli zgodnie z normą ustaloną w k.p. (art. 12 ustawy o OSP). **Okres 11-godzinnego odpoczynku ustala się od chwili zakończenia pracy, a zatem w tym przypadku odpowiednio od zakończenia udziału pracownika w akcji ratowniczej.**

W analizowanym przypadku, gdy akcja ratownicza zakończyła się o godz. 10.20, właśnie od tego momentu należy liczyć wymagany 11-godzinny dobowy odpoczynek. Oznacza to, że pracownik mógłby podjąć pracę najwcześniej o godz. 21.20 tego samego dnia, co w praktyce wykluczyłoby możliwość pracy zgodnie z zaplanowaną zmianą roboczą od 10.00 do 18.00. Zatem nieobecność pracownika w pracy w tym dniu należy uznać za usprawiedliwioną.

PRZYKŁAD

Pracownik 28 maja 2026 r. miał zaplanowaną 10-godzinną zmianę od godz. 11.00 do 21.00. Jednak 27 maja br. od godz. 23.00 do godz. 02.20 28 maja br. pracownik brał udział w akcji ratowniczej OSP. Stawił się do pracy 28 maja, jednak dopiero na godz. 14.00, i przedstawił zaświadczenie o udziale w akcji we wskazanych godzinach. W związku z tym, że okres dobowego 11-godzinnego odpoczynku zakończył się o godz. 13.20, pracownik zasadniczo powinien przystąpić do pracy o godz. 13.21. Pracodawca może zatem uznać nieprzepracowane 49 minut jako obecność nieusprawiedliwioną, chyba że pracownik przedstawi dodatkowe wyjaśnienie uzasadniające konieczność dłuższego odpoczynku (np. udział w akcji powodującej ekstremalne zmęczenie), które pracodawca powinien ocenić, biorąc pod uwagę zasady współżycia społecznego.

eprasa.pl 917503b974

Ewidencja czasu pracy i usprawiedliwienie nieobecności. W ewidencji czasu pracy nieobecność pracownika w związku z udziałem w akcji ratowniczej OSP i odpowiednim okresem odpoczynku po jej zakończeniu należy wykazać jako **nieobecność usprawiedliwioną niepłatną**, tj. bez prawa do wynagrodzenia, o ile obowiązujące u pracodawcy przepisy nie gwarantują zachowania prawa do wynagrodzenia w takiej sytuacji. **Na czas tego typu zwolnienia pracodawca nie udziela pracownikowi urlopu, np. bezpłatnego czy wypoczynkowego.**

WAŻNE! Czas nieobecności pracownika – członka OSP – w związku z działaniami ratowniczymi należy wykazać w ewidencji czasu pracy jako nieobecność usprawiedliwioną niepłatną.

Podstawą usprawiedliwienia tej nieobecności jest zaświadczenie wydawane przez OSP, potwierdzające udział pracownika w akcji ratowniczej i godziny, w jakich w niej uczestniczył. Na tej podstawie pracodawca ustala zakres czasowy usprawiedliwionej nieobecności, biorąc pod uwagę czas udziału pracownika w działaniach ratowniczych oraz niezbędny okres odpoczynku odpowiadający minimalnej 11-godzinnej normie odpoczynku dobowego pracownika.

Wynagrodzenie dla członka OSP. Jeśli obowiązujące u danego pracodawcy przepisy wewnątrzzakładowe nie przewidują zachowania przez pracownika prawa do wynagrodzenia za działania ratownicze w ramach OSP, **to pracownik nie zachowuje prawa do tego wynagrodzenia (art. 12 ust. 2 ustawy o OSP), ale przysługuje mu wyłącznie prawo do innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą (art. 15 ust. 3 ustawy o OSP).**

W razie skorzystania przez pracownika – strażaka OSP – ze zwolnienia od pracy pracodawca ma obowiązek wydać zaświadczenie określające wysokość utraconego wynagrodzenia za czas tego zwolnienia w celu uzyskania przez pracownika od właściwego organu rekompensaty pieniężnej z tego tytułu – w wysokości i na warunkach przewidzianych w odrębnych przepisach, tj. w tym przypadku ekwiwalentu pieniężnego finansowanego z budżetu gminy (§ 16 ust. 2 rozporządzenia w sprawie usprawiedliwiania nieobecności).

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 132 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- art. 12, art. 15 ust. 3 ustawy z 17 grudnia 2021 r. o ochotniczych strażach pożarnych (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 244; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 426)
- § 11 ust. 1 pkt 1, ust. 2, § 16 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (j.t. Dz.U. z 2014 r. poz. 1632)
- § 12 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy (j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 927)

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

eprasa.pl 917503b974

1 Obowiązki informacyjne pracodawcy w zakresie wynagrodzenia a przeciwdziałanie dyskryminacji płacowej w procesie rekrutacji

Wprowadzony od 24 grudnia 2025 r. obowiązek podania przez pracodawcę wynagrodzenia na oferowanym stanowisku oraz przekazanie kandydatowi do pracy informacji w tym zakresie powinny być zgodne z zasadą równego traktowania. Prawidłowe wypełnienie wymogów formalnych ma na celu zapewnienie transparentności negocjacji oraz ochronę pracodawcy przed ewentualnymi roszczeniami odszkodowawczymi.

Od 24 grudnia 2025 r. osoby ubiegające się o zatrudnienie na danym stanowisku uzyskały prawo do informacji o wynagrodzeniu od potencjalnego pracodawcy. Informacja powinna obejmować wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter. Dotyczy to także innych świadczeń związanych z pracą, przyznawanych pracownikom w formie pieniężnej lub niepieniężnej, a także odpowiednich postanowień układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania – w przypadku gdy pracodawca jest objęty takimi przepisami wewnątrzzakładowymi (art. 18^{3ca} § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dalej: k.p.).

Termin i sposób przekazania informacji o wynagrodzeniu

Moment przekazania informacji o wynagrodzeniu decyduje o rzetelności procesu negocjacyjnego. Ustawodawca dopuszcza trzy tryby udostępnienia danych o płacy (art. 18^{3ca} § 2 k.p.):

- umieszczenie w ogłoszeniu o poszukiwaniu kandydata do pracy (naborze),
- przekazanie kandydatom informacji o wynagrodzeniu przed rozmową kwalifikacyjną (jeżeli pracodawca nie ogłosił naboru na stanowisko albo nie przekazał tych informacji w ogłoszeniu o naborze),
- poinformowanie kandydata o wynagrodzeniu przed nawiązaniem stosunku pracy – jeżeli pracodawca nie ogłosił naboru na stanowisko albo nie przekazał tych informacji w ogłoszeniu o naborze, albo przed rozmową kwalifikacyjną.

Wybór terminu i sposobu przekazania wskazanej informacji należy do pracodawcy. Zatem może on (nie ma takiego obowiązku) zamieścić informację o wysokości wynagro-

eprasa.pl 917503b974

dzenia na danym stanowisku już w ogólnodostępnym ogłoszeniu o pracę. Możliwe jest też przekazanie tej informacji w kolejnym etapie rekrutacji, przed rozmową kwalifikacyjną albo przed nawiązaniem stosunku pracy.

Obowiązek informacyjny wobec osoby ubiegającej się o zatrudnienie powinien być zrealizowany z wyprzedzeniem umożliwiającym kandydatowi zapoznanie się z tymi informacjami i jednocześnie zapewniającym świadome i przejrzyste negocjacje (art. 18^{3ca} § 2 k.p.). Długość takiego wyprzedzenia nie została w żaden, nawet przykładowy, sposób wskazana. Prawidłowe wypełnienie obowiązku będzie jednak zależało od okoliczności danego przypadku. Gdy wynagrodzenie jest jednoskładnikowe, np. stanowi je tylko wynagrodzenie zasadnicze, należy przyjąć, że niekiedy wystarczające będzie przekazanie tej informacji bezpośrednio przed rozmową kwalifikacyjną, na co zresztą wymieniony przepis k.p. wprost pozwala.

W przypadku informacji dotyczącej wynagrodzeń składających się z wielu składników termin jej przekazania powinien być dłuższy. Warto zwrócić uwagę, że skoro ostatnim terminem na przekazanie informacji jest termin przypadający przed nawiązaniem stosunku pracy, to taka regulacja powoduje istotne wątpliwości. Przed nawiązaniem stosunku pracy pracownik powinien znać przecież nie tylko oferowane, ale także już wynegocjowane warunki zatrudnienia, a informacja ma umożliwić negocjacje. Oznacza to, że obowiązek informacyjny może być realizowany także w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej (bo tym bardziej ma to miejsce przed nawiązaniem stosunku pracy), co podważa w jakimś stopniu sens całej konstrukcji tego przepisu. Jednak informowanie o wynagrodzeniu dopiero na tym etapie może się ograniczyć do sytuacji, gdy cały etap negocjacji obejmuje tylko kilkuminutową rozmowę z kandydatem, szczególnie jeżeli dotyczy zatrudnienia na krótki okres. Warto też zwrócić uwagę, że informację o wynagrodzeniu pracodawca przekazuje tylko raz – jeśli zamieścił ją w ogłoszeniu, jest zwolniony z obowiązku ponownego informowania kandydata o wynagrodzeniu w kolejnych etapach rekrutacji.

Forma i zawartość informacji o wynagrodzeniu

Przekazanie kandydatowi informacji o wynagrodzeniu nie musi mieć formy pisemnej. Pracodawca ma prawo posłużyć się formą dokumentową, co w szczególności umożliwia przekazanie informacji drogą elektroniczną. Warto zwrócić uwagę, że forma pisemna czy dokumentowa pozwoli pracodawcy w razie sporu udowodnić, iż wywiązał się ze swoich obowiązków w tym zakresie, co może być przydatne w przypadku kandydatów poszukujących podstaw do formułowania roszczeń odszkodowawczych.

Co do zawartości informacji przekazanej kandydatom przez pracodawcę nieposiadającego aktów prawa wewnętrznego należy przyjąć, że wystarczające będzie powołanie się na okoliczność, iż wynagrodzenie zostało ustalone według stawek rynkowych. Skoro nie obowiązują u takiego pracodawcy żadne regulacje płacowe, to oczywiste jest, że nie ma on możliwości odwołania się do nich.

eprasa.pl 917503b974

Informacja o wynagrodzeniu dotyczy wynagrodzenia rozumianego bardzo szeroko (tak jak traktuje się wynagrodzenie w kontekście przepisów antydyskryminacyjnych). Zatem w żadnym wypadku nie chodzi tylko o wynagrodzenie zasadnicze, ale o wszystkie składniki wynagrodzenia (np. dodatki stażowe, premie regulaminowe, nagrody, odprawy, deputaty i inne) oraz inne świadczenia związane z pracą. Co więcej, trzeba wskazać nie tylko typowe świadczenia przyznawane w formie pieniężnej, ale też świadczenia rzeczowe, jeżeli takie funkcjonują u pracodawcy. Składniki pieniężne to w szczególności wynagrodzenie zasadnicze oraz wszystkie dodatki do wynagrodzenia. Jeśli pracodawca nieregularnie wypłaca nagrody (uznaniowe), za wystarczającą należy przyjąć informację o istnieniu tego składnika wynagrodzenia w systemie wynagradzania. Natomiast w przypadku gdy taka nagroda (wbrew jej nazwie) jest w istocie premią regulaminową wypłacaną regularnie, to trzeba poinformować o niej jak o każdym innym składniku wynagrodzenia.

PRZYKŁAD

Pracodawca rozpoczął proces rekrutacji na stanowisko specjalisty/specjalistki ds. obsługi klienta. Pracodawca w ogłoszeniu lub przed rozmową kwalifikacyjną wskazuje, że oferuje wynagrodzenie zasadnicze w przedziale 6000 zł – 8000 zł brutto. Dodatkowo w firmie funkcjonuje fundusz nagród.

Wariant I

Nagroda jest przyznawana raz w roku dla wyróżniających się pracowników z okazji jubileuszu firmy. W tej sytuacji pracodawca wypełnia obowiązek, informując jedynie: „Pracownikom może zostać przyznana okresowa nagroda uznaniowa uzależniona od wyników finansowych przedsiębiorstwa".

Wariant II

Pracodawca co miesiąc wypłaca „nagrodę" w wysokości 500 zł każdemu pracownikowi, który nie uchybił terminom raportowania. Mimo nazwy „nagroda" jest to w rzeczywistości stały składnik wynagrodzenia o charakterze roszczeniowym (premia regulaminowa). W tym przypadku pracodawca powinien precyzyjnie określić wysokość tego świadczenia w informacji o wynagrodzeniu, aby uniknąć zarzutu naruszenia obowiązków informacyjnych oraz potencjalnych roszczeń odszkodowawczych z tytułu dyskryminacji płacowej.

Przepisy k.p. nakładają obowiązek informowania o wynagrodzeniu (o którym mowa w art. 18^{3c} § 2 k.p.), jego początkowej wysokości lub przedziale (czyli widełkach od najniższego do najwyższego) opartych na obiektywnych, neutralnych kryteriach, w szczególności pod względem płci. To oznacza, że nie trzeba w ogóle informować o średniej wysokości wynagrodzenia, tylko o wysokości początkowej, względnie widełkach. Taką informację również pracodawca, u którego nie obowiązują regulacje wewnątrzzakładowe, powinien przekazać nawet wtedy, gdyby średnia wysokość wynagrodzenia wśród pozostałych zatrudnionych była wyższa.

eprasa.pl 917503b974

W przypadku pracodawcy nieposiadającego regulacji płacowych tym bardziej może powstać obawa zarzutu o dyskryminację płacową i odpowiedzialność odszkodowawczą z tym związaną. Tymczasem nawet prawidłowe zastosowanie się do wszystkich wymogów związanych z informowaniem o wysokości wynagrodzenia podczas rekrutacji nie pozbawi zatrudnionego po prawidłowym, spełniającym wszystkie wymogi prawa naborze możliwości domagania się wypłacenia odszkodowania, jeśli samo wynagrodzenie zostało ustalone w sposób dyskryminujący.

Równość w zakresie wynagradzania a informacja dla kandydata

Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Powyższe wynagrodzenie obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub niepieniężnej (art. 18^{3c} § 1 i § 2 k.p.). Zatem dyskryminacja płacowa ma miejsce w przypadku, gdy pracownik lub grupa pracowników nie otrzymuje pensji takiej jak pozostali zatrudnieni – za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

Aby zapobiec dyskryminacji, ważne jest właściwe rozumienie pojęcia pracy jednakowej lub pracy o jednakowej wartości.

Praca jednakowa to najczęściej praca wykonywana na takich samych stanowiskach, przy czym nie jest to jedyne kryterium. Sąd Najwyższy uznaje, że prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także – ilości i jakości (wyrok SN z 18 września 2008 r., sygn. akt II PK 180/08). Najczęściej do stanowiska pracy przypisywany jest rodzaj pracy, wymagający od pracownika określonych kwalifikacji. W orzecznictwie wskazuje się, że w związku z tym stanowisko pracy może stanowić podstawowe kryterium porównawcze w ramach ustalania jednakowej pracy, przy czym nie jest to kryterium wyłączne. Zdarza się bowiem, że prace identyczne ze względu na ich rodzaj, jak i kwalifikacje wymagane do ich wykonywania na tych samych stanowiskach pracy w danej firmie mogą różnić się ze względu na ilość i jakość pracy. Wówczas nie będą pracami jednakowymi w rozumieniu art. 18^{3c} § 1 k.p. (wyrok SN z 7 marca 2012 r., sygn. akt II PK 161/11, OSNP 2013/3–4/33).

Prace o jednakowej wartości to w świetle orzecznictwa prace, których wykonywanie wymaga od zatrudnionych porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnych odpowiedzialności i wysiłku. W wyroku z 14 marca 2019 r. (sygn. akt II PK 310/17, OSNP 2019/12/140) Sąd Najwyższy uznał, że z usprawiedliwioną różnicą w zakresie wysokości wynagrodzenia, która nie narusza zasady równych praw w zatrudnieniu (ustanowionej w art. 11^2 k.p.), będziemy mieli do czynienia wtedy, gdy konkretni pracownicy w związku z posiadaniem

eprasa.pl 917503b974

większego doświadczenia zawodowego niejednakowo wykonują takie same obowiązki, co przekłada się na większą ilość oraz lepszą jakość wykonywanej przez nich pracy. Natomiast jeżeli efekt wykonywania takiej samej pracy przez porównywanych pracowników, mimo posiadania przez część z nich większego doświadczenia zawodowego, jest taki sam, to występujące pomiędzy nimi różnice w wynagrodzeniu naruszają zasadę równych praw w zatrudnieniu.

Zatem określając wynagrodzenie początkowe nowo zatrudnianych pracowników, nie ma obowiązku ustalenia go w identycznej wysokości jak w przypadku pracowników doświadczonych wykonujących swoje obowiązki inaczej. Jednak z dyskryminacją płacową mielibyśmy do czynienia m.in. w następujących przypadkach:

- dwa oferowane w ogłoszeniu identyczne stanowiska wynagradzane są inaczej,
- za pracę na tym samym stanowisku pracodawca chce zaproponować inne warunki wynagrodzenia kobiecie, a inne mężczyźnie,
- bez względu na doświadczenie zawodowe pracodawca proponuje inne wynagrodzenie, biorąc pod uwagę wiek czy narodowość kandydata.

W postanowieniu z 17 czerwca 2025 r. (sygn. akt I PSK 3/25) Sąd Najwyższy stwierdził, że prace tożsame pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania na tych samych stanowiskach pracy funkcjonujących u danego pracodawcy mogą różnić się co do ilości i jakości (rozumianej jako sposób wywiązywania się z powierzonych obowiązków), a wtedy nie są pracami jednakowymi w rozumieniu art. 18^{3c} § 1 k.p. **Oceniając prawo pracowników do wynagrodzenia za pracę jednakową, konieczne jest więc uwzględnienie jakości i rezultatów świadczonej przez nich pracy.**

Takiego rozróżnienia czasami można dokonać już na etapie rekrutacji, proponując różne wysokości wynagrodzenia za pracę na tym samym stanowisku.

PRZYKŁAD

Pracodawca zatrudnia dwóch pracowników do obsługi klienta i każdy z nich na stałe będzie pracował w innym punkcie. W jednym z tych punktów liczba klientów i obowiązków związanych z ich obsługą jest nawet czterokrotnie wyższa niż w drugim. Jest to okoliczność pozwalająca zróżnicować wysokość wynagrodzenia już na etapie rekrutacji. W tej sytuacji pracodawca przygotuje i zachowa do celów dowodowych (na potrzeby potencjalnego sporu) uzasadnienie takiej dyferencjacji wynagrodzeń na tych samych stanowiskach. Postępowanie pracodawcy będzie prawidłowe.

Zapobieganie dyskryminacji płacowej wymaga odniesienia się do wszystkich składników wynagrodzenia, ponieważ zasada jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości obejmuje nie tylko wynagrodzenie *sensu stricto*, ale też wszystkie pozostałe świadczenia związane z pracą, o czym była też mowa w kontekście obowiązków informacyjnych. Oprócz typowej płacy należy brać pod uwagę także świadczenia pozapłacowe, nie tylko pieniężne, ale i rzeczowe. Pojęcie wynagrodzenia

eprasa.pl 917503b974

w omawianym znaczeniu ma zakres szerszy niż określony w art. 78 § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Zatem oprócz samej płacy obejmuje ono uprawnienie np. do: korzystania ze służbowych samochodów, refundacji kosztów zakwaterowania, abonamentów zdrowotnych, ubezpieczeń, karnetów sportowych, telefonów czy laptopów do użytku prywatnego.

Te zasady antydyskryminacyjne znajdują odzwierciedlenie także w opisanej wcześniej informacji o wynagrodzeniu. **Niepoinformowanie o różnych dodatkowych składnikach wynagrodzenia czyniłoby taką informację niepełną czy wręcz iluzoryczną.** W wyroku z 12 maja 2025 r. (sygn. akt I PSKP 4/25) Sąd Najwyższy stwierdził trafnie, że pojęcie wynagrodzenia za pracę (w aspekcie przepisów antydyskryminacyjnych) stanowi zbiorczą nazwę dla rozmaitych wypłat dokonywanych przez pracodawcę na rzecz pracownika. Natomiast kwalifikacji poszczególnych wypłat jako posiadających charakter wynagrodzenia za pracę lub pozbawionych takiego charakteru dokonują w konkretnych sprawach sądy.

WAŻNE! Pracodawca ma obowiązek zawrzeć w informacji o wynagrodzeniu dla kandydata do pracy wszelkie składniki pieniężne i – jeżeli funkcjonują w zakładzie pracy – świadczenia niepieniężne.

Pracodawca prowadzący rekrutację może bez większych przeszkód wypełnić obowiązki informacyjne dotyczące wysokości wynagrodzeń. Często większy problem sprawia nie tyle informacja, co ustalenie wynagrodzenia w taki sposób, aby nie można było zarzucić dyskryminacji płacowej. A taki zarzut może pojawić się w różnych konfiguracjach, ponieważ postawić go może zarówno nowo zatrudniony pracownik wobec drugiego nowo zatrudnionego, jak i dotychczasowy pracownik wobec nowego czy odwrotnie – nowo zatrudniony wobec wieloletnich pracowników. Ustalając wysokość pensji dla nowych pracowników, nie wystarczy odnieść się do realiów rynkowych, jeżeli u pracodawcy występują już podobne stanowiska. Jednak o równości w zakresie wynagrodzeń mówić można zwykle wyłącznie w stosunku do analogicznych stanowisk pracy. **Pracodawca nie powinien mieć żadnych obaw o zarzuty dyskryminacji płacowej, gdy ustali, także już w trakcie naboru, na poziomie znacznie odbiegającym od innych pracowników wynagrodzenie na stanowisku pracy, które nie powtarza się w strukturze organizacyjnej.** Sąd Najwyższy w wyroku z 15 marca 2006 r. (sygn. akt II PK 154/05, OSNP 2007/3–4/46) uznał, że w takiej sytuacji nie występuje racjonalna możliwość wskazania i zweryfikowania obiektywnych kryteriów porównywalności jednakowej pracy, za którą przysługuje prawo do jednakowego wynagrodzenia (art. 18^{3c} k.p.). W odniesieniu do kadry kierowniczej czy wyspecjalizowanych ekspertów dopuszczalne jest różnicowanie ich wynagrodzeń z różnych względów, takich jak np. rzadka specjalizacja, wypełnianie dodatkowych obowiązków, zwiększone obciążenie lub inne istotne i uzasadnione okoliczności. Przy prowadzeniu naboru na takie stanowiska pracodawca nie powinien mieć większych obaw o zarzuty dyskryminacji.

eprasa.pl 917503b974

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 18^{3c}, art. 18^{3ca} ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)

POWOŁANE ORZECZNICTWO:

- wyrok SN z 15 marca 2006 r. (sygn. akt II PK 154/05, OSNP 2007/3–4/46)
- wyrok SN z 18 września 2008 r. (sygn. akt II PK 180/08)
- wyrok SN z 7 marca 2012 r. (sygn. akt II PK 161/11, OSNP 2013/3–4/33)
- wyrok SN z 14 marca 2019 r. (sygn. akt II PK 310/17, OSNP 2019/12/140)
- wyrok SN z 12 maja 2025 r. (sygn. akt I PSKP 4/25)
- postanowienie SN z 17 czerwca 2025 r. (sygn. akt I PSK 3/25)

©℗
Rafał Krawczyk
sędzia Sądu Okręgowego w Toruniu

2 Kiedy pracodawca może zastosować do przychodów pracownika tzw. ulgę na powrót

■ PROBLEM

Jeden z pracowników, zatrudniony od 1 maja 2026 r., przed podjęciem pracy w naszej spółce przez ostatnie 4 lata przebywał za granicą. Obecnie chce skorzystać z tzw. ulgi na powrót. Czy ma do niej prawo i czy jest możliwe kontynuowanie tego uprawnienia przez innego pracodawcę? Jeżeli tak, to na podstawie jakich dokumentów?

■ RADA

Zatrudniony przez Państwa pracownik może skorzystać z ulgi na powrót, jeżeli spełnia, oprócz długości okresu przebywania za granicą, również pozostałe warunki dotyczące rezydencji podatkowej. Możliwe jest kontynuowanie stosowania tej ulgi przez innego pracodawcę. Pracownik skorzysta z ulgi, składając pracodawcy oświadczenie na formularzu PIT-2. Szczegóły w uzasadnieniu.

■ UZASADNIENIE

Warunki do skorzystania z ulgi na powrót. Pracownik, aby skorzystać ze zwolnienia z podatku przychodów ze stosunku pracy, w przypadku przeniesienia miejsca zamieszkania na terytorium Polski, do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 85 528 zł (art. 21 ust. 1 pkt 152 lit. a ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, dalej: updof), musi spełnić łącznie następujące warunki:

- przeniesienie miejsca zamieszkania do Polski nastąpiło po 31 grudnia 2021 r.;

eprasa.pl 917503b974

- w wyniku przeniesienia pracownik stał się polskim rezydentem podatkowym, co oznacza podleganie w Polsce nieograniczonemu obowiązkowi podatkowemu;
- pracownik nie mógł posiadać miejsca zamieszkania w Polsce w okresie obejmującym 3 lata kalendarzowe poprzedzające bezpośrednio rok, w którym zmienił miejsce zamieszkania na Polskę, oraz w okresie od początku tego roku do dnia poprzedzającego samą przeprowadzkę do Polski. Przykładowo, osoba, która powróciła do Polski 10 maja 2026 r., musi wykazać brak polskiej rezydencji w latach 2023–2025 oraz od 1 stycznia do dnia powrotu w maju 2026 r.;
- pracownik musi posiadać obywatelstwo polskie, Kartę Polaka lub obywatelstwo innego państwa członkowskiego UE/EOG albo Szwajcarii. Alternatywnie prawo to przysługuje osobom, które nieprzerwanie przez co najmniej 3 lata mieszkały w jednym z państw wymienionych w updof (m.in. Wielka Brytania, USA, Japonia, Kanada, Australia) lub mieszkały w Polsce przez co najmniej 5 lat kalendarzowych przed okresem 3-letniej nieobecności w Polsce.

W przypadku pracowników oddelegowanych do pracy za granicę organy skarbowe często kwestionują utratę polskiej rezydencji, zwłaszcza jeśli rodzina pracownika (współmałżonek czy małoletnie dzieci) pozostała w kraju. Jak wskazano w objaśnieniach podatkowych Ministra Finansów z 29 kwietnia 2021 r. w sprawie rezydencji podatkowej oraz zakresu obowiązku podatkowego osób fizycznych w Polsce, o miejscu zamieszkania decyduje centrum interesów osobistych lub gospodarczych. **Jeśli pracownik podczas delegowania nadal koncentrował swoje życie osobiste w Polsce, warunek 3-letniej nieobecności nie zostanie uznany za spełniony, co wyklucza prawo do omawianej ulgi.**

Istotnym argumentem dla podatnika jest stanowisko zaprezentowane przez Dyrektora KIS w interpretacji indywidualnej z 3 czerwca 2025 r. (sygn. 0113-KDWPT.4011.19.2025.2.PPK). Organ podatkowy uznał w niej, że:

KIS *(…) przy ocenie warunku „braku miejsca zamieszkania w Polsce" na potrzeby skorzystania z ulgi na powrót decyduje faktyczne miejsce zamieszkania i centrum interesów życiowych (...), a nie formalny status podatkowy wynikający z braku wcześniejszego zgłoszenia wyjazdu w Urzędzie Skarbowym.*

Oznacza to, że nawet jeśli pracownik figurował w polskich rejestrach jako mieszkaniec (np. z powodu oddelegowania bez wymeldowania), ale faktycznie przeniósł ośrodek interesów życiowych za granicę, ma prawo do ulgi.

Obowiązki dowodowe związane z korzystaniem z ulgi na powrót. Kluczowym warunkiem skorzystania z ulgi jest posiadanie certyfikatu rezydencji lub innego dowodu dokumentującego miejsce zamieszkania dla celów podatkowych za granicą. Jak wskazał Dyrektor KIS w interpretacji indywidualnej z 27 listopada 2025 r. (sygn. 0115-KDIT2.4011.541.2025.2.ENB), dowodami takimi mogą być: formularze podatkowe P60, korespondencja z bankiem, urzędem podatkowym, brytyjską spółką prowadzącą zakładowy program emerytalny, umowa o pracę, paski wynagrodzeń, wyciągi bankowe. **Należy jednak pamiętać, że same wizy czy paszport nie są wystarczające** (interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z 10 marca 2026 r., sygn. 0114-KDIP3-2.4011.55.2026.2.AC).

eprasa.pl 917503b974

PRZYKŁAD

Robert M. został oddelegowany przez polską spółkę X do pracy w Niemczech na okres 4 lat (2022–2025). W Polsce pozostała żona pracownika wraz z dwojgiem dzieci, a Robert M. przyjeżdżał do domu w niemal każdy weekend. Choć posiadał niemiecki numer podatkowy, jego centrum interesów osobistych znajdowało się w Polsce. W 2026 r. Robert M. zmienił pracodawcę na spółkę Y i chce skorzystać z ulgi na powrót. Pracownik nie ma prawa do ulgi, ponieważ z punktu widzenia fiskusa nigdy nie przestał być polskim rezydentem podatkowym (nie doszło do przeniesienia miejsca zamieszkania za granicę).

PRZYKŁAD

Anna J. została oddelegowana przez firmę audytorską do Londynu na okres od stycznia 2022 r. do grudnia 2025 r. Pracownica wyjechała z partnerem, wynajęła tam mieszkanie, założyła konto w brytyjskim banku i udokumentowała pobyt formularzami P60. W Polsce nie posiadała żadnych nieruchomości ani dochodów. W styczniu 2026 r. wróciła do Polski i podjęła pracę u nowego pracodawcy. Anna J. ma prawo do ulgi. Mimo że pierwotny wyjazd był „oddelegowaniem", jej faktyczne centrum interesów życiowych przez 4 lata znajdowało się w Wielkiej Brytanii, co dokumentują odpowiednie dowody (umowy najmu, NIN, P60).

Korzystanie z ulgi na powrót u pracodawcy. Omawiana ulga nie jest stosowana automatycznie przez pracodawcę. Pracownik musi złożyć pracodawcy pisemne oświadczenie o spełnieniu warunków do korzystania z tego zwolnienia. Najczęściej dokonuje się tego poprzez wypełnienie sekcji G formularza PIT-2. Oświadczenie to składane jest pod rygorem odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia. **Pracodawca ma obowiązek uwzględnić omawiane zwolnienie najpóźniej od miesiąca następującego po miesiącu, w którym otrzymał oświadczenie.** Jednocześnie pracodawca nie jest uprawniony do weryfikacji prawdziwości oświadczenia ani żądania od pracownika dokumentów źródłowych (np. umów najmu z zagranicy), ponieważ pełna odpowiedzialność w tym zakresie spoczywa na podatniku.

PRZYKŁAD

Jan P. przebywał w Londynie od 1 stycznia 2022 r. do 1 kwietnia 2026 r. W tym czasie pracował na podstawie umowy o pracę, posiadał brytyjską rezydencję podatkową (dokumentowaną paskami wynagrodzeń i formularzami P60) i nie przyjeżdżał do Polski na okresy dłuższe niż tydzień. 15 kwietnia 2026 r. Jan P. na stałe przeprowadził się do Warszawy i 1 maja 2026 r. podjął pracę u nowego pracodawcy z wynagrodzeniem wynoszącym 10 000 zł brutto miesięcznie. Pracownik złożył pracodawcy oświadczenie PIT-2, gdzie w sekcji G zaznaczył pozycję „ulga na powrót". Pracodawca od czerwca 2026 r. przestanie pobierać zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych od wynagrodzenia pracownika. Zwolnienie będzie trwało, dopóki suma przychodów w 2026 r. nie przekroczy 85 528 zł. Po przekroczeniu tego limitu pracownik nadal nie zapłaci po-

eprasa.pl 917503b974

datku, dopóki jego dochody podlegające opodatkowaniu według skali nie wyczerpią kwoty wolnej od podatku w wysokości 30 000 zł. Faktycznie pracownik zacznie płacić podatek dopiero po przekroczeniu łącznego przychodu wynoszącego 115 528 zł. Może on korzystać z ulgi przez 4 kolejne lata podatkowe (np. 2026–2029 lub 2027–2030 – zależnie od wybranego wariantu).

Kontynuowanie ulgi na powrót przez nowego pracodawcę. Naliczanie ulgi na powrót może kontynuować kolejny pracodawca. Z punktu widzenia przepisów prawa podatkowego zwolnienie to nie jest przypisane do konkretnego stosunku prawnego czy jednego zakładu pracy, lecz przysługuje bezpośrednio podatnikowi w związku z faktem przeniesienia rezydencji podatkowej do Polski. Prawo do zwolnienia przysługuje w okresie 4 lat podatkowych, liczonych od roku, w którym podatnik zmienił miejsce zamieszkania na terytorium Polski, albo od roku następnego. **Rozwiązanie umowy z dotychczasowym pracodawcą i nawiązanie nowego stosunku pracy nie przerywa tego okresu ani nie pozbawia podatnika prawa do kontynuowania korzystania z ulgi, jeżeli nadal pozostaje on polskim rezydentem podatkowym.**

Kluczowym obowiązkiem podatnika przy zmianie pracodawcy w trakcie roku jest monitorowanie rocznego limitu przychodów zwolnionych, który wynosi 85 528 zł. Nowy pracodawca nie posiada wiedzy o wysokości uzyskanych przez pracownika u poprzedniego płatnika przychodów, które zostały już objęte zwolnieniem. W takim przypadku pracownik zmieniający pracodawcę w trakcie roku podatkowego powinien poinformować nowego płatnika o kwocie przychodów zwolnionych z opodatkowania, uzyskanych u poprzednich pracodawców. Jeśli suma przychodów uzyskanych w danym roku z obu miejsc pracy przekroczy limit 85 528 zł, nadwyżka będzie podlegała opodatkowaniu na zasadach ogólnych, z uwzględnieniem kwoty wolnej od podatku w wysokości 30 000 zł.

Należy pamiętać, że ulga na powrót przysługuje jednorazowo – podatnik, który ponownie opuści Polskę i wróci do niej po kilku latach, nie będzie mógł ponownie skorzystać z tego zwolnienia. Co również istotne, omawiana ulga wchodzi do wspólnego rocznego limitu 85 528 zł z innymi preferencjami w ramach PIT-0, takimi jak ulga dla młodych (dla podatników do 26. roku życia), ulga dla rodzin 4+ oraz ulga dla pracujących seniorów (art. 21 ust. 44 updof).

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 21 ust. 1 pkt 152, art. 21 ust. 39, ust. 43–44, art. 31a ust. 1, 8 i 9 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 592)
- art. 180 § 1 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 622)

POWOŁANE INTERPRETACJE URZĘDOWE:

- interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z 3 czerwca 2025 r. (sygn. 0113-KDWPT.4011.19.2025.2.PPK)
- interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z 27 listopada 2025 r. (sygn. 0115-KDIT2.4011.541.2025.2.ENB)
- interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z 10 marca 2026 r. (sygn. 0114-KDIP3-2.4011.55.2026.2.AC)

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

eprasa.pl 917503b974

1 Ustalenie podstawy wymiaru składek ZUS przedsiębiorcy w razie niezdolności do pracy – sposób postępowania

W przypadku niezdolności do pracy (choroby) przedsiębiorca opłacający składki ZUS może pomniejszyć podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne proporcjonalnie do liczby dni choroby. Powinien jednak spełnić pewne warunki. Aby mógł on zapłacić niższe składki na ubezpieczenia społeczne ze względu na chorobę, musi być zgłoszony do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego w momencie wystąpienia choroby oraz nabyć prawo do zasiłku chorobowego. Samo przebywanie na zwolnieniu lekarskim nie jest wystarczające.

W praktyce pojawiają się wątpliwości, komu przysługuje prawo do proporcjonalnego obniżenia podstawy wymiaru składek ZUS, czy każdy może z tego skorzystać i jakie warunki należy spełnić.

Płatnikom składek trudności sprawia także ustalenie podstawy wymiaru składek za okres choroby w przypadku zadeklarowania kwoty wyższej niż minimalna, jaka obowiązuje przedsiębiorcę.

Podstawa wymiaru składek przedsiębiorcy w 2026 r.

Przedsiębiorca, który nie posiada innego tytułu do ubezpieczeń społecznych, ma obowiązek opłacania składek z tytułu prowadzonej pozarolniczej działalności gospodarczej, tj. składki emerytalnej, rentowej i wypadkowej. Podstawa wymiaru składek dla przedsiębiorcy nie może być niższa od:

1) 60% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego przyjętego do ustalenia rocznego limitu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalno-rentowe (prognozowane przeciętne wynagrodzenie miesięczne na 2026 r. zostało określone na poziomie 9420 zł, a więc podstawa wymiaru składek ZUS dla przedsiębiorców wynosi 5652 zł),
2) 30% kwoty minimalnego wynagrodzenia przez pierwsze 24 miesiące od dnia rozpoczęcia wykonywania działalności gospodarczej.

Proporcjonalne zmniejszenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne przedsiębiorcy

Przedsiębiorca może pomniejszyć kwotę najniższej podstawy wymiaru składek tylko po spełnieniu łącznie określonych warunków:

eprasa.pl 917503b974

- jest niezdolny do pracy przez część miesiąca,
- z tego tytułu spełnia warunki do przyznania zasiłku.

W przypadku choroby przedsiębiorcy uprawniającej do zasiłku najniższą podstawę wymiaru składek zmniejsza się w następujący sposób:

Krok 1. Kwotę najniższej podstawy dzieli się przez liczbę dni kalendarzowych danego miesiąca, a otrzymany wynik mnoży przez liczbę dni niezdolności do pracy wskazanych w zwolnieniu lekarskim.

Krok 2. Wyniku otrzymanego z podzielenia nie należy zaokrąglać, ale pomnożyć w takiej postaci, w jakiej został wyliczony. Dopiero po jego pomnożeniu podstawę wymiaru składek należy zaokrąglić do pełnych groszy (z uwzględnieniem trzeciego miejsca po przecinku):

- w górę – jeżeli końcówka jest równa lub wyższa od 5 gr,
- w dół – jeżeli końcówka jest niższa od 5 gr.

Krok 3. Wyliczoną w ten sposób kwotę odejmuje się od pełnej miesięcznej podstawy wymiaru.

PRZYKŁAD

Jan W. z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej zgłosił się do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego, począwszy od 1 marca 2026 r. Następnie 15 marca 2026 r. stał się niezdolny do pracy. Poprzedni okres ubezpieczenia chorobowego zakończył się 31 grudnia 2025 r. Jan W. nie nabędzie więc prawa do zasiłku chorobowego z uwagi na brak okresu wyczekiwania. Oznacza to, że nie będzie miał prawa do pomniejszenia podstawy wymiaru składek ZUS za okres niezdolności do pracy.

PRZYKŁAD

Renata R. prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą i z tego tytułu opłaca składki miesięczne od kwoty przeciętnego wynagrodzenia. W marcu 2026 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim przez 20 dni. Zasiłek został wypłacony dopiero pod koniec kwietnia 2026 r.

Pomniejszenie podstawy wymiaru składek za okres przebywania na zwolnieniu chorobowym należy przeprowadzić w następujący sposób:

- 5652 zł : 31 dni kalendarzowych x 20 dni choroby = 3646,45 zł,
- 5652 zł – 3646,45 zł = 2005,55 zł.

Od podstawy wymiaru w kwocie 2005,60 zł (po zaokrągleniu) należy naliczyć składki: emerytalną, rentową, chorobową i wypadkową. Zatem za marzec br.:

- składka emerytalna wynosi: 19,52% x 2005,60 zł = 391,49 zł,
- składka rentowa wynosi: 8% x 2005,60 zł = 160,45 zł,
- składka chorobowa wynosi: 2,45% x 2005,60 zł = 49,14 zł,
- składka wypadkowa wynosi: 1,67% x 2005,60 zł = 33,49 zł.

eprasa.pl 917503b974

PRZYKŁAD

Roman K. prowadzi firmę i opłaca tzw. duży ZUS (podstawa wymiaru składek wynosi 5652 zł). Chorował nieprzerwanie od 25 maja do 5 czerwca 2026 r. (łącznie 11 dni).

Rozliczenie składek za maj 2026 r. (31 dni) będzie wyglądało następująco:

- niezdolność do pracy z powodu choroby w maju trwała 7 dni (od 25 do 31 maja),
- 5652 zł : 31 dni × 7 dni niezdolności do pracy = 1276,26 zł,
- podstawa wymiaru składek za maj 2026 r.: 5652 zł −1276,26 zł = 4375,70 zł (po zaokrągleniu).

Rozliczenia składek za czerwiec 2026 r. (30 dni) należy dokonać w następujący sposób:

- niezdolność do pracy w czerwcu trwała 5 dni (od 1 do 5 czerwca),
- 5652 zł : 30 dni × 5 dni niezdolności do pracy = 942 zł,
- podstawa wymiaru składek za czerwiec: 5652 zł – 942 zł = 4710 zł.

PRZYKŁAD

Marek J. prowadzi działalność gospodarczą i z tego tytułu jest objęty ubezpieczeniami. Wyczerpał on okres zasiłkowy (182 dni) i ZUS przyznał mu prawo do świadczenia rehabilitacyjnego na okres 3 miesięcy. Przez cały maj 2026 r. Marek J. pobierał to świadczenie. Wobec tego podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za wskazany miesiąc wyniesie 0,00 zł. Marek J. nie zapłaci zatem za maj 2026 r. składek na ubezpieczenia społeczne, Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy. Musi jednak zapłacić pełną składkę zdrowotną.

Pomniejszenia podstawy wymiaru składek należy dokonać po otrzymaniu zasiłku (lub w miesiącu jego wypłaty) poprzez korektę deklaracji ZUS DRA. Dla przedsiębiorcy, który nie otrzymał jeszcze zasiłku chorobowego, najbezpieczniejszym rozwiązaniem jest opłacenie składek w pełnej wysokości. Obniżenie podstawy wymiaru składek przed wypłatą świadczenia może być bowiem potraktowane jako niedopłata składek ZUS.

WAŻNE! Jeśli przedsiębiorca przebywa na zwolnieniu lekarskim, ale nie ma prawa do zasiłku chorobowego (np. z powodu zbyt krótkiego stażu ubezpieczeniowego), nie może pomniejszyć podstawy wymiaru składek, a więc pomimo choroby musi opłacić pełny ZUS.

Tabela 1. **Możliwość proporcjonalnego zmniejszenia podstawy wymiaru składek ZUS przedsiębiorcy**

Prawo do zasiłku chorobowego	Pomniejszenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne	Pomniejszenie podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne
tak	tak	nie
nie	nie	nie

eprasa.pl 917503b974

Prawo do proporcjonalnego obniżenia podstawy wymiaru składek ZUS przysługuje również przedsiębiorcom opłacającym składki ZUS na preferencyjnych warunkach (od kwoty nie niższej niż 30% minimalnego wynagrodzenia) oraz w ramach ulgi Mały ZUS Plus.

Składka zdrowotna oraz składki na FP i FS w czasie niezdolności do pracy płatnika składek

Zasada pomniejszenia podstawy wymiaru składek z powodu choroby przedsiębiorcy nie ma zastosowania do składek na ubezpieczenie zdrowotne. **Składka zdrowotna jest niepodzielna, dlatego należy ją opłacać w pełnej miesięcznej wysokości.**

Jeżeli z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej przedsiębiorca podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, to powinien opłacać również składki na FP i FS (o ile nie ma ukończonych 55 lat – w przypadku kobiety, i 60 lat – w przypadku mężczyzny). Składki na te fundusze opłaca w trybie i na zasadach przewidzianych dla składek na ubezpieczenia społeczne. Jeśli więc przedsiębiorca pobrał za część miesiąca zasiłek chorobowy, składki na FP i FS również należy opłacić od pomniejszonej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

Tabela 2. **Ustalanie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne oraz na FP i FS w razie choroby przedsiębiorcy**

Rodzaj składki	Podstawa wymiaru składki
Składka zdrowotna	**Niepodzielna.** Płacona zawsze w pełnej kwocie, nawet za jeden dzień prowadzenia działalności gospodarczej w miesiącu.
Składka na FP	**Podzielna.** Liczona od tej samej pomniejszonej podstawy wymiaru co składki na ubezpieczenia społeczne.
Składka na FS	**Podzielna.** Traktowana tak samo jak składka na FP.

Zadeklarowanie do podstawy wymiaru składek ZUS w wyższej kwocie niż minimalna

Przedsiębiorca, który opłaca składki na ubezpieczenia społeczne od wyższych kwot niż obowiązujące go minimum, w przypadku zachorowania i spełnienia warunków do przyznania zasiłku chorobowego nie może skorygować w całości zadeklarowanej podstawy wymiaru tych składek.

ZUS stał na stanowisku, że uprawnienie do pomniejszenia podstawy wymiaru składek w okresie niezdolności do pracy przysługuje wyłącznie osobom, które opłacają składki od najniższej możliwej podstawy. Jeśli więc przedsiębiorca zadeklarował wyższą kwotę, organ rentowy twierdził, że w razie choroby nie wolno mu było jej pomniejszyć i musi zapłacić pełną kwotę składek (m.in. interpretacja ZUS z 18 czerwca 2014 r., sygn. DI/100000/43/643/2014).

Natomiast Sąd Najwyższy w uchwale z 11 lipca 2019 r. (sygn. akt III UZP 1/19, OSNP 2020/1/7) ostatecznie rozstrzygnął te wątpliwości i uznał, że każdy przedsiębiorca ma

eprasa.pl 917503b974

prawo do proporcjonalnego pomniejszenia składek za dni choroby, niezależnie od wysokości zadeklarowanej podstawy wymiaru składek (czy jest to obowiązujące minimum, czy kwota znacznie wyższa):

SN *Proporcjonalnemu zmniejszeniu ulega kwota najniższej podstawy wymiaru składek bez względu na jej wysokość zadeklarowaną przez osobę prowadzącą pozarolniczą działalność (art. 18 ust. 9 i 10 oraz art. 6 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych).*

Zdaniem Sądu Najwyższego przepis, który stanowi o zmniejszeniu kwoty najniższej podstawy wymiaru, ma jedynie takie znaczenie, że w przypadku przedsiębiorcy, który zadeklarował podstawę wyższą od minimalnej, **proporcjonalnemu zmniejszeniu zawsze będzie podlegała wyłącznie kwota najniższej podstawy wymiaru składek**. Uchwała ta chroni więc przedsiębiorców przed nierównym traktowaniem. Zgodnie z wcześniejszą interpretacją ZUS osoby płacące wyższe składki byłyby niejako „karane" brakiem możliwości obniżenia ich podstawy wymiaru w czasie choroby.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 18 ust. 8, ust. 8a, ust. 9, ust. 10 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 199; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 507)
- art. 79 ust. 2, art. 81 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 1461; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 203)

©℗
Joanna Grzelińska-Darłak
radca prawny, praktyk z ponad 10-letnim doświadczeniem w zakresie ubezpieczeń społecznych

2 Czy wspólnik spółki jawnej, który ma ustalone prawo do renty, podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu

PROBLEM

Wspólnik spółki jawnej posiada prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy. Czy uprawnienie to wpływa na obowiązek ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego oraz opłacania składek z tytułu posiadania statusu wspólnika spółki jawnej?

RADA

Wspólnik spółki jawnej, który ma ustalone prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy, nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym. Może

eprasa.pl 917503b974

natomiast podlegać dobrowolnie tym ubezpieczeniom. Natomiast mimo ustalonego prawa do renty co do zasady będzie objęty obowiązkowym ubezpieczeniem zdrowotnym. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Zasadniczo osoby prowadzące pozarolniczą działalność, które pobierają rentę z tytułu niezdolności do pracy, są objęte obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi i ubezpieczeniem zdrowotnym do czasu ustalenia prawa do emerytury. Dotyczy to jedynie osób, które prowadzą działalność gospodarczą na podstawie przepisów ustawy z 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, dalej: Prawo przedsiębiorców (lub innych przepisów szczególnych).

Inaczej wygląda sytuacja w przypadku m.in. wspólników spółki jawnej czy komandytowej.

Podleganie ubezpieczeniom przez osoby prowadzące pozarolniczą działalność. Obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu podlegają osoby fizyczne prowadzące pozarolniczą działalność.

Dla celów ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego wspólnik spółki jawnej jest traktowany jednak jako osoba prowadząca pozarolniczą działalność. Prowadzenie pozarolniczej działalności przez wspólnika polega wyłącznie na legitymowaniu się takim statusem. Nie ma przy tym znaczenia fakt, czy spółka faktycznie prowadzi działalność gospodarczą, czy też zaprzestała jej prowadzenia. Znaczenie ma bowiem sam fakt istnienia spółki jawnej. Ta zaś powstaje z chwilą wpisu do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego (KRS), a zakończenie jej działalności następuje z chwilą wykreślenia z rejestru. **Oznacza to, że o istnieniu spółki decyduje sam wpis do rejestru przedsiębiorców KRS.**

Przedsiębiorca posiadający ustalone prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy z ZUS podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym aż do czasu ustalenia prawa do emerytury (art. 8 ust. 6 pkt 1 i art. 9 ust. 4c ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, dalej: ustawa systemowa).

PRZYKŁAD

Wioletta W. prowadzi działalność gospodarczą na podstawie wpisu w CEIDG i pobiera rentę z tytułu niezdolności do pracy. W takim przypadku Wioletta W. podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym jako osoba prowadząca pozarolniczą działalność do czasu uzyskania prawa do emerytury.

Wspólnik spółki jawnej z ustalonym prawem do renty z tytułu niezdolności do pracy. Osoba prowadząca pozarolniczą działalność jako wspólnik spółki jawnej, która posiada ustalone prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy, inaczej niż w przypadku „zwykłych" przedsiębiorców, podlega dobrowolnie ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym (art. 9 ust. 5 ustawy systemowej). Oznacza to, że nie jest objęta wskazanymi ubezpieczeniami obowiązkowo.

eprasa.pl 917503b974

Znajduje to potwierdzenie m.in. w wyroku Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 9 maja 2024 r. (sygn. akt III AUa 1286/22), który wskazał, że:

SA *(…) art. 9 ust. 5 u.s.u.s. jasno rozstrzygają, iż wspólnicy spółek jawnych podobnie jak i wspólnicy jednoosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością, wspólnicy spółek komandytowych lub partnerskich – posiadający ustalone prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy, podlegają dobrowolnie ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym. ZUS wyjaśnia, że termin „renta" oznacza wyłącznie świadczenie pieniężne z systemu ubezpieczenia społecznego. Dotyczy to emerytur i rent zarówno z polskiego, jak i zagranicznego systemu ubezpieczenia lub zaopatrzenia społecznego.*

PRZYKŁAD

Piotr O., wspólnik spółki jawnej, uzyskał rentę z tytułu niezdolności do pracy i nie złożył wniosku o objęcie dobrowolnymi ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi. Z tego względu Piotr O. nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym jako wspólnik spółki jawnej. Obowiązkowe będzie tylko ubezpieczenie zdrowotne.

Jeśli wspólnik spółki jawnej z prawem do renty przystąpi do dobrowolnych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych, obowiązkowo będzie objęty ubezpieczeniem wypadkowym.

PRZYKŁAD

Maria Z., wspólnik spółki jawnej, uzyskała rentę i złożyła wniosek o objęcie dobrowolnymi ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi. W tym przypadku obowiązkowe będzie ubezpieczenie wypadkowe. Maria Z. będzie podlegać tym ubezpieczeniom od dnia złożenia wniosku.

WAŻNE! Przystąpienie wspólnika spółki jawnej posiadającego prawo do renty do dobrowolnych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych skutkuje obowiązkiem objęcia tej osoby ubezpieczeniem wypadkowym.

W praktyce może dojść także do sytuacji, w której wspólnik spółki jawnej, posiadający ustalone prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy, rozpocznie wykonywanie pozarolniczej działalności gospodarczej w rozumieniu przepisów Prawa przedsiębiorców. Do takiej sytuacji odniósł się ZUS w interpretacji indywidualnej z 26 marca 2015 r. (sygn. WPI/200000/43/354/2015), wskazując:

ZUS *(…) w sytuacji gdy dana osoba ma prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy oraz prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie przepisów o działalności gospodarczej lub innych przepisów szczególnych (wspólnik s.c.), a także prowadzi jednocześnie inną pozarolniczą działalność, o której mowa w art. 8 ust. 6 pkt 2–4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (np. osoba jest wspólnikiem w spółce jawnej) od 1 stycznia 2008 r.* ***będzie obowiązkowo podlegała ubezpieczeniom społecz-***

eprasa.pl 917503b974

nym z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej *(zmiana wprowadzona przez przepis art. 8 ustawy z dnia 15 czerwca 2007 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz o zmianie niektórych innych ustaw – Dz.U. Nr 115, poz. 791).*

Posiadanie ustalonego prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy nie zwalnia jednak wspólnika spółki jawnej jako osoby prowadzącej pozarolniczą działalność z obowiązku ubezpieczenia zdrowotnego.

PRZYKŁAD

Jan T. jest wspólnikiem spółki jawnej i z tego tytułu opłaca składki na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne i rentowe, wypadkowe oraz ubezpieczenie zdrowotne. 15 czerwca 2026 r. uzyskał prawo do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy. Od tego dnia nie będzie już objęty obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi – może do nich przystąpić dobrowolnie, na swój wniosek. Powinien zatem dokonać wyrejestrowania z ubezpieczeń społecznych na druku ZUS ZWUA od dnia nabycia prawa do renty i z tą samą datą zgłosić się tylko do ubezpieczenia zdrowotnego na druku ZUS ZZA.

Jeżeli jednak świadczenie rentowe wspólnika spółki jawnej nie przekracza miesięcznie kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, a z tytułu wykonywania pozarolniczej działalności (za osobę prowadzącą pozarolniczą działalność uważa się też wspólnika spółki jawnej) uzyskuje przychody w wysokości nieprzekraczającej miesięcznie 50% kwoty najniższej emerytury lub opłaca podatek dochodowy w formie karty podatkowej, jest zwolniony z obowiązku opłacania składek na ubezpieczenie zdrowotne z tytułu wykonywania pozarolniczej działalności.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 8 ust. 6 pkt 4, art. 9 ust. 5, art. 12 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 199; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 507)
- art. 5 pkt 21, art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. c i pkt 16, art. 82 ust. 1 i ust. 8 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz.U. z 2025 r. poz. 1461; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 203)
- art. 25^1 § 1, art. 84 § 2 ustawy z 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (Dz.U. z 2024 r. poz. 18; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 187)

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

3 Czy ryczałt za korzystanie z auta służbowego do celów prywatnych podlega oskładkowaniu

PROBLEM

Zgodnie z regulaminem wynagrodzeń obowiązującym w spółce każdemu pracownikowi korzystającemu z samochodu służbowego do celów osobistych

eprasa.pl 917503b974

(w tym niezdolnemu do pracy z powodu choroby) dolicza się na liście płac co miesiąc ryczałt w kwocie 250 zł lub 400 zł. Jeden z pracowników od ponad 3 miesięcy pobiera świadczenie chorobowe. Przez cały maj 2026 r. też przebywał na zasiłku chorobowym, nie wykonywał pracy i nie osiągnął żadnego wynagrodzenia. Uzyskał jednak przychód ze stosunku pracy – wskazany ryczałt w wysokości 400 zł. Czy należy go wliczyć do podstawy wymiaru składek?

RADA

Nie. Firma nie powinna naliczać składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne od ryczałtu za korzystanie przez pracownika z firmowego auta na potrzeby prywatne przypadającego w okresie pobierania przez niego zasiłku chorobowego. Jeśli przez cały maj 2026 r. pracownik otrzymywał zasiłek chorobowy, pełna kwota ryczałtu nie będzie oskładkowana. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Korzystanie przez pracownika z samochodu służbowego do celów prywatnych stanowi dla niego korzyść – m.in. nie musi on ponosić kosztów eksploatacji samochodu i paliwa we własnym zakresie.

Wartość tego rodzaju nieodpłatnego świadczenia (lub jego część) stanowi przychód ze stosunku pracy i w określonych przypadkach może być zwolniona z oskładkowania. Decydujące znaczenie mają w tym zakresie regulacje płacowe obowiązujące u pracodawcy.

Rozliczanie ryczałtu za korzystanie z samochodu służbowego do celów prywatnych. Pracodawca, który zdecyduje się na udostępnianie pracownikom służbowych pojazdów w celach prywatnych, co do zasady ma możliwość rozliczać takie świadczenie na liście płac na dwa sposoby.

Po pierwsze, może doliczać jego wartość pieniężną do bieżących przychodów pracownika w wysokości wprost określonej w przepisach podatkowych, tj.:

- 250 zł miesięcznie – w razie udostępniania samochodów o mocy silnika do 60 kW, pojazdów elektrycznych i pojazdów napędzanych wodorem,
- 400 zł miesięcznie – w przypadku udostępniania innych samochodów (art. 12 ust. 2a ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, dalej: updof).

Jeżeli pracownik wykorzystuje samochód służbowy do celów prywatnych przez część miesiąca, wartość świadczenia za każdy dzień korzystania z tego pojazdu wynosi 1/30 podanych kwot miesięcznych (art. 12 ust. 2b updof).

Drugi ze sposobów rozliczenia polega na wprowadzeniu w wewnętrznych przepisach zakładowych (np. układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania) albo w umowie o pracę czy też w osobnym porozumieniu odpłatności z tego tytułu, np. 200 zł czy 300 zł mie-

eprasa.pl 917503b974

sięcznie. W takiej sytuacji przychodem pracownika za korzystanie z samochodu służbowego do celów prywatnych jest różnica między miesięcznym ryczałtem określonym zgodnie z art. 12 ust. 2a i 2b updof (tj. odpowiednio 250 zł lub 400 zł, lub częścią tych kwot) a odpłatnością ponoszoną przez pracownika.

Świadczenia pozapłacowe w podstawie wymiaru składek w razie absencji chorobowej pracownika. Wartość wskazanych powyżej świadczeń, które zwykle stanowią przychód ze stosunku pracy, może zostać wyłączona z podstawy wymiaru składek na podstawie § 2 ust. 1 pkt 24 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).

Zgodnie z tym przepisem podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe nie stanowią składniki wynagrodzenia, do których pracownik ma prawo w okresie pobierania m.in. zasiłku chorobowego, w myśl postanowień układów zbiorowych pracy lub przepisów o wynagradzaniu, jeżeli są one wypłacane za okres pobierania tego wynagrodzenia lub zasiłku.

Zatem **powstanie obowiązku składkowego będzie zależało od tego, czy pracownik zachowuje prawo do danego świadczenia w okresie niezdolności do pracy, a jeśli tak, to kwestie te muszą regulować przepisy płacowe obowiązujące u pracodawcy.**

Potwierdza to m.in. interpretacja ZUS z 19 stycznia 2024 r. (sygn. DI/100000/43/1266/2023):

ZUS *(…) przychody pracownika ze stosunku pracy, które uzyskuje on w okresie pobierania wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłków są wyłączone z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe jedynie wówczas, gdy z przepisów wewnętrznych regulujących kwestie wynagradzania pracowników wynika jednoznacznie prawo pracownika do tych świadczeń za ten okres.* ***W przypadku więc, gdyby regulacji tego typu nie było u danego pracodawcy przychody, które pracownik otrzymuje w okresie choroby lub w okresie pobierania zasiłków stanowić będą podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe****.*

Wynika to również z uzasadnienia wyroku Sądu Okręgowego w Płocku z 8 października 2019 r. (sygn. akt VI P 8/16), w którym sąd wskazał, że zwolnienie wymienione w § 2 ust. 1 pkt 24 rozporządzenia składkowego:

SO *(…) koreluje z art. 41 ust. 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, zgodnie z którym przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego nie uwzględnia się składników wynagrodzenia, do których pracownik zachowuje prawo w okresie pobierania tego zasiłku zgodnie z postanowieniami układów zbiorowych pracy lub przepisami o wynagradzaniu, jeżeli są one wypłacane za okres tego zasiłku. W obu wymienionych regulacjach chodzi o to samo – o wyłączenie takich składników wynagrodzenia, które – ze względu na ich podstawy w układzie zbiorowym lub w przepisach o wynagrodzeniu – mają być wypłacane w okresie pobierania zasiłku w związku z tym, że pracownik zachowuje prawo do ich wypłaty.*

eprasa.pl 917503b974

Zwrot „składniki wynagrodzenia", jakim posługuje się powołany przepis, trzeba przy tym interpretować szeroko – jako składniki przychodu ze stosunku pracy. W rezultacie należy uznać, że obejmuje on także ryczałt z tytułu eksploatacji przez pracownika firmowego auta do celów prywatnych.

Z treści pytania wynika, że spółka wybrała pierwszą opcję (tj. doliczenie ryczałtu w kwocie 400 zł miesięcznie z racji korzystania ze służbowego auta na potrzeby prywatne), a w czasie przebywania na zwolnieniu lekarskim pracownik na mocy regulaminu wynagrodzeń również może korzystać z samochodu służbowego do swoich celów. W tych okolicznościach pełna kwota ryczałtu pozostaje wolna od składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne.

Gdyby zaś pracownik pobierał świadczenie chorobowe przez część miesiąca, zwolnienie ze składek objęłoby tylko część ryczałtu przypadającą za czas pobierania tego świadczenia.

PRZYKŁAD

Wojciech K. chorował od 22 maja do 5 czerwca 2026 r. Zakład pracy na liście płac przygotowanej 29 maja br. do wynagrodzenia doliczył mu 400 zł ryczałtu z tytułu używania służbowego pojazdu do celów osobistych. Wynika to z postanowień regulaminu wynagradzania, zgodnie z którym ryczałt za korzystanie z samochodu służbowego do celów prywatnych przez pracownika jest naliczany także w razie choroby pracownika.

Kwotę ryczałtu należy podzielić na dwie części:

1) podlegającą oskładkowaniu (za czas przepracowany),
2) wolną od tych składek.

Kwotę ryczałtu za maj br., od której należy opłacić składki ZUS, ustala się w następujący sposób:

- 400 zł (kwota ryczałtu) : 30 dni = 13,33 zł (stawka za 1 dzień),
- 13,33 zł x 10 dni (zwolnienie lekarskie) = **133,30 zł** (kwota ryczałtu wyłączona z podstawy wymiaru składek),
- 400 zł – 133,30 zł = **266,70 zł** (oskładkowana część ryczałtu).

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 12 ust. 2a i 2b ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 592)
- § 2 ust. 1 pkt 24 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)
- art. 41 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 2026 r. poz. 441)

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

eprasa.pl 917503b974

1 Nowe zasady ubiegania się o zasiłki z FUS od 1 lipca 2026 r.

Nowelizacja przepisów dotyczących wnioskowania o zasiłki z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (FUS), która wejdzie w życie 1 lipca 2026 r., ma charakter deregulacyjny i zmierza do pełnej informatyzacji procesu ubiegania się o świadczenia z ubezpieczenia chorobowego. Jeżeli płatnikiem zasiłku jest pracodawca, pracownik będzie mógł złożyć wniosek o świadczenie nie tylko w postaci papierowej, ale również elektronicznej, w tym jako skan.

Od 1 lipca 2026 r. wchodzą w życie znowelizowane przepisy wprowadzające możliwość składania wniosków o świadczenia do płatnika zasiłków (pracodawcy lub ZUS) w formie elektronicznej (np. jako skan). Co istotne, do toczących się spraw, tj. postępowań wszczętych i niezakończonych przed tym dniem, stosuje się już nowe, korzystniejsze dla ubezpieczonych przepisy.

Oprócz zmian na poziomie ustawowym (zmieniony art. 61b ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, dalej: ustawa zasiłkowa) został przygotowany także projekt aktu wykonawczego.

Nowy projekt rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie zakresu informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub ich wysokość oraz dokumentów niezbędnych do przyznania i wypłaty zasiłków z 31 grudnia 2025 r., dalej: projekt rozporządzenia o dokumentacji zasiłkowej (w dniu oddania bieżącego numeru MPPiU do druku projekt był na etapie prac legislacyjnych), będzie kompleksowo regulował warunki dokumentowania prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, kładąc nacisk na wykorzystanie systemów informatycznych i rejestrów państwowych w celu odciążenia ubezpieczonych od nadmiernych obowiązków formalnych. Nowe rozporządzenie zastąpi to dotychczas obowiązujące z 8 grudnia 2015 r. Będzie obowiązywać od dnia wejścia w życie znowelizowanych przepisów ustawy zasiłkowej, tj. od 1 lipca 2026 r.

Elektronizacja wniosków o zasiłki

Najistotniejszą zmianą przy ubieganiu się przez ubezpieczonych o zasiłki z ubezpieczenia społecznego jest wprowadzenie możliwości wszczęcia postępowania w sprawie przyznania prawa do danego zasiłku na podstawie wniosku złożonego w postaci elektronicznej. Ustawodawca wprowadził tu istotne rozróżnienie:

- jeżeli płatnikiem zasiłku jest pracodawca (płatnik składek), ubezpieczony może złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej bez konieczności posługiwania

eprasa.pl 917503b974

się kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym czy osobistym. Do tego celu płatnik może wykorzystać wewnętrzne systemy kadrowo-płacowe oraz pocztę elektroniczną;

- jeżeli płatnikiem zasiłku jest ZUS, wniosek składany do organu bezpośrednio przez ubezpieczonego może mieć formę papierową lub stanowić dokument elektroniczny podpisany kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym, osobistym lub przez system PUE ZUS/eZUS. **Wnioski oraz dokumenty niezbędne do przyznania i wypłaty zasiłku, stanowiące załącznik do dokumentu elektronicznego przesyłanego przez pracodawcę (np. przez portal PUE ZUS/eZUS), są równoważne pod względem skutków prawnych dokumentowi opatrzonemu przez ubezpieczonego własnoręcznym podpisem.** Zatem skan wniosku z podpisem własnoręcznym ubezpieczonego, przesłany elektronicznie przez płatnika składek do ZUS, nie wymaga od pracownika dodatkowego podpisu, np. kwalifikowanego.

Eliminuje to dotychczasowy, uciążliwy obowiązek wymagania od ubezpieczonych, a następnie dosyłania do ZUS papierowych oryginałów dokumentów (np. wniosków Z-15A/B) drogą pocztową.

Uproszczenie dokumentacji przy ubieganiu się o zasiłek opiekuńczy i macierzyński

Nowe przepisy jednoznacznie dopuszczają składanie wniosków o zasiłek opiekuńczy w formie skanu, co dotychczas było kwestionowane. Ponadto w projekcie rozporządzenia o dokumentacji zasiłkowej, w przypadku ubiegania się o zasiłek macierzyński, został zniesiony obowiązek przedkładania odpisu aktu urodzenia dziecka w sytuacjach, gdy płatnikiem zasiłku jest ZUS. Zakład samodzielnie pobierze te dane z Rejestru Stanu Cywilnego. Ubezpieczony będzie jedynie zobowiązany do podania podstawowych danych dziecka, takich jak numer PESEL czy data i miejsce urodzenia.

Obowiązek ten pozostaje jednak w mocy, gdy zasiłek wypłaca płatnik składek (np. pracodawca), z uwagi na brak jego dostępu do ww. rejestru.

Należy zaznaczyć, że deregulacja nie oznacza rezygnacji z kontroli prawidłowości wydatkowania środków FUS. **Ustawodawca przewidział bowiem, w celu zapewnienia szczelności systemu ubezpieczeń, że w razie wątpliwości co do zgodności kopii wniosku o zasiłek lub dokumentów niezbędnych do przyznania i wypłaty zasiłku z oryginałem płatnik zasiłku może zażądać przedłożenia oryginału.** Pracodawca może odmówić uznania samego skanu dokumentu i wezwać pracownika do okazania dokumentu papierowego tylko wtedy, gdy uzyska uzasadnione, konkretne wątpliwości co do autentyczności tej formy (np. ślady ingerencji w treść skanu, nieczytelność podpisu).

eprasa.pl 917503b974

Ujednolicenie formy załączników dołączanych do wniosków o zasiłki

Do wniosku o zasiłek można dołączać oryginały, kopie potwierdzone za zgodność z oryginałem lub elektroniczne kopie tych dokumentów. Pozwala to uniknąć każdorazowej weryfikacji z treścią rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 8 grudnia 2015 r. w sprawie zakresu informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub ich wysokość oraz dokumentów niezbędnych do przyznania i wypłaty zasiłków (dalej: rozporządzenie z 8 grudnia 2015 r.), jaka forma jest dopuszczalna dla konkretnego załącznika.

PRZYKŁAD

Załóżmy, że pracownik w lipcu 2026 r. ubiega się o zasiłek opiekuńczy na chore dziecko. Pracuje w małej firmie zatrudniającej 10 pracowników. W tym przypadku płatnikiem zasiłków jest ZUS. Pracownik może wypełnić wniosek Z-15A i podpisać go odręcznie, a następnie przesłać jego skan pocztą elektroniczną do pracodawcy. Skan druku Z-15A pracodawca prześle do ZUS za pośrednictwem profilu PUE ZUS jako załącznik do dokumentu elektronicznego (np. Z-3). ZUS uzna taki dokument za skutecznie złożony i podpisany przez pracownika, bez konieczności dostarczania papierowego oryginału.

Projekt rozporządzenia o dokumentacji zasiłkowej

Aktem wykonawczym w zakresie omawianych zmian przepisów jest projekt rozporządzenia o dokumentacji zasiłkowej. Pomimo dążenia do uproszczenia procedur projekt w znacznej mierze zachowuje ciągłość z obecnym stanem prawnym.

Zarówno dotychczasowe rozporządzenie z 8 grudnia 2015 r., jak i zastępujący ten akt prawny projekt rozporządzenia o dokumentacji zasiłkowej określają taki sam katalog dokumentów i informacji niezbędnych do ustalenia prawa do zasiłku chorobowego, macierzyńskiego, opiekuńczego, wyrównawczego oraz świadczenia rehabilitacyjnego.

Projekt rozporządzenia o dokumentacji zasiłkowej w większości powiela treść załączników określających zakres danych w zaświadczeniach płatnika składek (np. Z-3 dla pracowników, Z-3a dla zleceniobiorców) oraz wnioskach o świadczenia chorobowe.

Zachowano dotychczasowe zasady dotyczące zaświadczeń lekarskich wystawionych za granicą, w tym zwolnienie z obowiązku tłumaczenia dokumentów wystawionych w państwach członkowskich UE, EFTA lub państwach stron umów międzynarodowych o zabezpieczeniu społecznym.

Natomiast kluczowe różnice wynikają z przeniesienia części regulacji na poziom ustawowy oraz cyfryzacji obiegu dokumentów. Obecne przepisy rozporządzenia z 8 grudnia 2015 r. szczegółowo wymieniają formę pisemną lub konkretne rodzaje podpisów elektronicznych dla każdego wniosku. W projekcie rozporządzenia o dokumentacji zasiłkowej zrezygnowano

eprasa.pl 917503b974

z tych zapisów, gdyż forma wniosków została uregulowana bezpośrednio w art. 61b ust. 1 ustawy zasiłkowej. Umożliwia to złożenie wniosku w postaci papierowej lub elektronicznej (np. skan i przesłanie e-mailem), jeśli płatnikiem zasiłku jest pracodawca. Przed zmianą przepisów ubezpieczony miał obowiązek przedłożyć odpis skrócony aktu urodzenia dziecka lub jego kopię potwierdzoną za zgodność z oryginałem.

Dotychczasowe rozporządzenie z 8 grudnia 2015 r. precyzuje przy poszczególnych dokumentach możliwość przedłożenia kopii potwierdzonej przez ubezpieczonego, płatnika lub ZUS. W projekcie rozporządzenia o dokumentacji zasiłkowej usunięto te doprecyzowania, ponieważ ogólna zasada dopuszczalności kopii (w tym elektronicznych) została wprowadzona do znowelizowanego art. 61b ust. 4 ustawy zasiłkowej.

Ponadto z projektu usunięto rozróżnienie na płatników składek posiadających i nieposiadających profil na PUE/eZUS, co jest konsekwencją powszechnego obowiązku posiadania takiego profilu od 2023 r.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 61b, art. 69 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 501; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 441)
- art. 1–3 ustawy z 13 lutego 2026 r. o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2026 r. poz. 441)
- rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 8 grudnia 2015 r. w sprawie zakresu informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub ich wysokość oraz dokumentów niezbędnych do przyznania i wypłaty zasiłków (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 616)

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

2 Od kiedy ojcu przysługuje zasiłek macierzyński w razie porzucenia dziecka przez matkę

Zobacz więcej www.inforlex.pl

PROBLEM

Pracownik zgłosił w dziale kadr, że matka jego dziecka urodzonego 20 kwietnia 2026 r. porzuciła je. W związku z tym on chce skorzystać z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego oraz zasiłku macierzyńskiego na to dziecko. Od kiedy taki urlop może przejąć pracownik – ojciec dziecka?

RADA

W razie porzucenia dziecka przez matkę ojciec objęty ubezpieczeniem chorobowym może przejąć niewykorzystaną część urlopu macierzyńskiego,

eprasa.pl 917503b974

a następnie wziąć urlop rodzicielski po 8 tygodniach korzystania z urlopu macierzyńskiego przez ubezpieczoną matkę dziecka. Jeśli natomiast matka dziecka nie była ubezpieczona, ojciec dziecka może przejąć urlop macierzyński od pierwszego dnia opieki nad dzieckiem. Za okresy wskazanych urlopów należy mu się zasiłek macierzyński.

UZASADNIENIE

Jeśli dojdzie do porzucenia dziecka przez matkę, możliwe jest przejęcie urlopu/zasiłku macierzyńskiego przez ojca dziecka lub innego członka rodziny, który zaopiekuje się porzuconym dzieckiem.

Przejęcie urlopu macierzyńskiego przez ojca dziecka, gdy matka była ubezpieczona. Przepisy gwarantują matce prawo do zasiłku macierzyńskiego przez pierwsze 8 tygodni po porodzie – jest to okres ochronny związany ze stanem zdrowia po porodzie. **Dlatego nawet jeśli dojdzie w tym czasie do porzucenia dziecka, ojciec może rozpocząć urlop macierzyński dopiero po upływie tych 8 tygodni.**

W analizowanym przypadku (dziecko urodzone 20 kwietnia 2026 r.) okres gwarantowanych 8 tygodni po porodzie zakończy się 14 czerwca 2026 r. Oznacza to, że ojciec może rozpocząć urlop macierzyński najwcześniej od 15 czerwca 2026 r. – pod warunkiem że do porzucenia doszło przed tą datą lub najpóźniej tego dnia.

Przejęcie urlopu macierzyńskiego przez ojca dziecka, gdy matka nie była ubezpieczona. Jeżeli matka dziecka nie podlegała ubezpieczeniu chorobowemu (np. nie pracowała i nie miała innego tytułu do ubezpieczenia), zasady przejęcia urlopu i zasiłku macierzyńskiego są inne. **W takim przypadku ojciec dziecka nabywa prawo do urlopu i zasiłku już od dnia przejęcia faktycznej opieki nad dzieckiem – bez konieczności oczekiwania 8 tygodni.**

Jednocześnie przysługujący mu urlop macierzyński zostaje pomniejszony o okres, w którym opiekę sprawowała matka (czyli od dnia narodzin do dnia porzucenia dziecka).

Prawo do urlopu rodzicielskiego w razie porzucenia dziecka przez matkę. Po wykorzystaniu przysługującej części urlopu macierzyńskiego ojciec ma prawo do urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze. W przypadku jednego dziecka urlop ten wynosi co do zasady 41 tygodni. Część tego urlopu (9 tygodni) jest przypisana każdemu z rodziców, jednak w sytuacji gdy ojciec jest jedynym opiekunem dziecka, ma prawo do wykorzystania pełnego przysługującego wymiaru tego urlopu.

Wymagane dokumenty. Ojciec przejmujący urlop macierzyński po porzuceniu dziecka przez matkę, żeby móc skorzystać z zasiłku macierzyńskiego za ten okres, powinien złożyć w swojej firmie stosowne dokumenty w zależności od sytuacji ubezpieczeniowej matki.

eprasa.pl 917503b974

Tabela. **Dokumenty składane przez ojca dziecka ubiegającego się o zasiłek macierzyński w razie porzucenia dziecka przez matkę**

Gdy matka dziecka	Dokumenty składane przez ojca
jest ubezpieczona	wniosek (w formie papierowej lub elektronicznej) zawierający: ■ imię i nazwisko osoby przejmującej urlop macierzyński, ■ datę porzucenia dziecka przez matkę, ■ oświadczenie o okresie urlopu macierzyńskiego albo o okresie zasiłku macierzyńskiego wykorzystanego przed porodem przez matkę dziecka oraz ■ datę, od której ma zostać udzielona część urlopu macierzyńskiego przypadająca po dniu porzucenia dziecka, nie wcześniej jednak niż po wykorzystaniu przez matkę dziecka urlopu w wymiarze 8 tygodni albo pobieraniu przez ten okres zasiłku macierzyńskiego, ■ odpis skrócony aktu urodzenia dziecka lub jego kopia potwierdzona za zgodność z oryginałem przez ubezpieczonego, płatnika składek albo ZUS, ■ zaświadczenie płatnika zasiłku o okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego przez ubezpieczoną matkę dziecka, okresie przysługującego jej zasiłku macierzyńskiego oraz stawce procentowej, w jakiej zasiłek macierzyński przysługiwał ubezpieczonej matce dziecka, zawierające imię, nazwisko i numer PESEL ubezpieczonej matki dziecka albo serię i numer dokumentu stwierdzającego tożsamość, jeżeli nie nadano numeru PESEL
nie jest ubezpieczona	wniosek (w formie papierowej lub elektronicznej) zawierający: ■ imię i nazwisko pracownika, np. ojca wychowującego dziecko, ■ oświadczenie pracownika o dniu porzucenia dziecka przez matkę oraz ■ wskazanie daty, od której ma być udzielona część urlopu macierzyńskiego przypadająca po dniu porzucenia dziecka przez matkę, ■ odpis skrócony aktu urodzenia dziecka lub jego kopia potwierdzona za zgodność z oryginałem przez ubezpieczonego, płatnika składek albo ZUS.

PRZYKŁAD

Zofia D. 20 kwietnia 2026 r. urodziła dziecko, które 1 maja 2026 r. porzuciła. Ojciec dziecka wystąpił u swojego pracodawcy o urlop macierzyński i rodzicielski oraz o zasiłek za okres tych urlopów.

Wariant I

Matka dziecka nie pracuje i nie posiada żadnego innego tytułu do ubezpieczenia. Począwszy od 2 maja 2026 r., opiekę nad dzieckiem przejmuje ojciec. W tej sytuacji nie stosuje się obowiązku rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego po 8 tygodniach, ponieważ matka nie spełniała warunków do uzyskania prawa do zasiłku macierzyńskiego. Ojciec dziecka nabywa więc prawo do urlopu i zasiłku macierzyńskiego od dnia, w którym faktycznie przejął opiekę nad dzieckiem.

Ojciec dziecka nabędzie prawo do urlopu macierzyńskiego pomniejszonego o czas sprawowania opieki przez matkę (czyli o okres od 20 kwietnia do 1 maja 2026 r., tj. 12 dni). Ojciec ma więc do wykorzystania 128 dni urlopu macierzyńskiego (140 dni – 12 dni opieki matki), którego koniec przypadnie na 6 września 2026 r. Po tym czasie nabędzie prawo do pełnego wymiaru urlopu rodzicielskiego, tj. 41 tygodni. Za wskazane okresy ojciec dziecka ma prawo do zasiłku macierzyńskiego w wysokości:

eprasa.pl 917503b974

- 100% podstawy wymiaru za okres urlopu macierzyńskiego i 70% za okres urlopu rodzicielskiego lub
- 81,5% podstawy wymiaru w przypadku, gdy ojciec dziecka w ciągu 21 dni (liczonych od następnego dnia po porzuceniu dziecka) złoży stosowny wniosek.

Wariant II

Matka dziecka jest ubezpieczona, a zatem ojciec dziecka może przejąć urlop i zasiłek macierzyński po 8 tygodniach zagwarantowanych matce, tj. od 15 czerwca do 6 września 2026 r. (12 tygodni). Od 7 września 2026 r. ojciec może skorzystać z zasiłku macierzyńskiego za pełny wymiar urlopu rodzicielskiego, tj. za 41 tygodni. Wysokość zasiłku macierzyńskiego za okresy urlopów macierzyńskiego i rodzicielskiego zależy od tego, jaki procent podstawy wymiaru był wypłacany matce przez pierwsze 8 tygodni po porodzie.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 29 ust. 7 i 9 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 501; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 441)
- art. 180, art. 182, art. 182[1a], art. 182[1d], art. 184 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)

©℗
Joanna Grzelińska-Darłak
radca prawny, praktyk z wieloletnim doświadczeniem
w zakresie ubezpieczeń społecznych

3 Czy wynagrodzenie za niezrealizowane godziny ponadwymiarowe należy wliczyć do podstawy wymiaru zasiłku

PROBLEM

W związku z organizacją pracy szkoły oraz okresowymi zmianami w planie zajęć w maju 2026 r. (odwołania zajęć dydaktycznych z powodu wycieczki szkolnej) nauczyciel pozostawał w gotowości do świadczenia pracy, jednak faktycznie jej nie wykonywał. Za okresy pozostawania w gotowości do pracy nauczycielowi wypłacono wynagrodzenie. Osoba ta stała się niezdolna do pracy z powodu choroby na początku czerwca 2026 r. i nabyła prawo do wynagrodzenia chorobowego. Czy wynagrodzenie wypłacone za okres gotowości do pracy powinno zostać uwzględnione przy ustalaniu podstawy wymiaru świadczenia chorobowego?

eprasa.pl 917503b974

RADA

Wynagrodzenie za gotowość do pracy w godzinach ponadwymiarowych, które przysługuje nauczycielowi w przypadku niezrealizowania zaplanowanych zajęć z przyczyn leżących po stronie szkoły, podlega wliczeniu do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Od 1 stycznia 2026 r. (z mocą od 1 września 2025 r.) nauczyciel zachowuje prawo do wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe, jeśli nie zrealizował ich z przyczyn od siebie niezależnych (np. z powodu wycieczki klasowej czy nieobecności ucznia na zajęciach indywidualnych). Warunkiem tego jest pozostawanie w gotowości do pracy. Nauczyciel przebywający na zwolnieniu lekarskim z założenia nie jest gotowy do pracy, a zatem w tym okresie nie zachowuje prawa do wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe (w tym za gotowość do ich realizacji). Ponieważ nauczyciel traci prawo do tego wynagrodzenia na czas choroby, powinno ono zostać uwzględnione przy obliczaniu podstawy wymiaru wynagrodzenia i zasiłku chorobowego.

Ustalanie podstawy wymiaru zasiłku chorobowego. Podstawę wymiaru świadczeń chorobowych (wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego) stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie z okresu 12 miesięcy poprzedzających miesiąc zachorowania. Do tej podstawy należy zaliczyć składniki wynagrodzenia, do których pracownik nie zachowuje prawa w okresie pobierania zasiłku zgodnie z przepisami o wynagradzaniu. **Kwoty wypłacone z tytułu gotowości do pracy w godzinach ponadwymiarowych należy wliczyć do podstawy wymiaru zasiłku w kwocie faktycznie wypłaconej za miesiące kalendarzowe uwzględniane w średniej chorobowej.** To wynagrodzenie jest traktowane analogicznie do wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i doraźne zastępstwa.

Należy przy tym pamiętać o ogólnej zasadzie, zgodnie z którą dodatkowe składniki wynagrodzenia uwzględniane są w podstawie zasiłku tylko za okres, w którym pracownik miał do nich prawo. Jeśli prawo do określonego składnika (w omawianym przypadku – konkretnych godzin ponadwymiarowych wynikających z czasowego ich przydziału) wygasłoby w trakcie niezdolności do pracy, składnik ten trzeba wyłączyć z podstawy wymiaru świadczenia za okres po tej dacie.

Aby ustalić wysokość podstawy wymiaru zasiłku, należy:

Krok 1. sumę wynagrodzenia zasadniczego oraz innych składników (w tym wynagrodzenia za gotowość/godziny ponadwymiarowe) z 12 miesięcy podzielić przez 12, aby uzyskać średnią miesięczną stanowiącą podstawę wymiaru zasiłku,

Krok 2. uzupełnić wynagrodzenie za ten miesiąc do kwoty, którą pracownik otrzymałby, gdyby przepracował cały miesiąc, jeśli w okresie 12 miesięcy nauczyciel był nieobecny

eprasa.pl 917503b974

w pracy z przyczyn usprawiedliwionych (np. inna choroba) i przepracował co najmniej połowę obowiązującego go czasu pracy.

Wynagrodzenie za gotowość jest wliczane do podstawy zasiłku, mimo że jednocześnie jest wyłączone z podstawy wymiaru wynagrodzenia urlopowego oraz dodatkowego wynagrodzenia rocznego (tzw. trzynastki). Wynika to z faktu, że dla celów zasiłkowych kluczowe jest kryterium „zachowania prawa" do składnika w czasie choroby, a nie charakter wykonanej pracy.

PRZYKŁAD

Nauczyciel zachorował na początku czerwca 2026 r. i był niezdolny do pracy przez 10 dni. Wysokość przysługującego mu za te dni wynagrodzenia chorobowego zostanie ustalona z okresu od czerwca 2025 r. do maja 2026 r. Wynagrodzenie zasadnicze z dodatkiem stażowym wynosi 6000 zł brutto miesięcznie. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe (zrealizowane i z tytułu gotowości) nauczyciel otrzymał za okres od września 2025 r. do maja 2026 r. w łącznej wysokości 4000 zł. Za okres 12 miesięcy poprzedzających miesiąc niezdolności do pracy pracownik otrzymał łącznie 76 000 zł.

Aby obliczyć wysokość wynagrodzenia chorobowego, należy wykonać następujące działania:

Krok 1: pomniejszyć przychód o składki na ubezpieczenia społeczne: przed obliczeniem średniej chorobowej kwotę brutto trzeba pomniejszyć o składki finansowane przez pracownika (łącznie 13,71%):

- 76 000 zł (6000 zł x 12 miesięcy + 4000 zł) – 13,71% (10 419,60 zł) = 65 580,40 zł (przychód stanowiący podstawę wymiaru po odliczeniu składek);

Krok 2: obliczyć przeciętne miesięczne wynagrodzenie:

- 65 580,40 zł : 12 miesięcy = 5465,03 zł (podstawa wymiaru zasiłku);

Krok 3: obliczyć stawkę za 1 dzień choroby: podstawę wymiaru zasiłku dzieli się przez 30 (niezależnie od liczby dni w miesiącu):

- 5465,03 zł : 30 = 182,17 zł (100% stawka za 1 dzień);

Krok 4: uwzględnić procent przysługującego zasiłku – w tym przypadku wynosi on 80%:

- 182,17 zł x 80% = 145,74 zł (dzienna kwota zasiłku);

Krok 5: obliczyć kwotę wynagrodzenia chorobowego za 10 dni absencji:

- 145,74 zł x 10 dni = 1457,40 zł brutto.

Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe jako składnik przysługujący do określonego terminu. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe nauczycieli może być traktowane jako składnik przysługujący do określonego terminu. Ma to istotne konsekwencje przy obliczaniu wysokości świadczeń chorobowych. W prak-

eprasa.pl 917503b974

tyce szkolnej godziny ponadwymiarowe są przydzielane nauczycielowi w arkuszu organizacyjnym na dany rok szkolny lub na krótszy czas (np. na okres zastępstwa za innego nauczyciela). Z tego względu ich wypłata jest ograniczona czasowo do daty kończącej dany przydział.

Zgodnie z ogólnymi przepisami ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, które mają zastosowanie również do nauczycieli:

- składniki wynagrodzenia przysługujące do określonego terminu (w tym przydzielone na dany okres godziny ponadwymiarowe) wlicza się do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego tylko pod warunkiem, że pracownik traci do nich prawo za okres pobierania zasiłku,
- jeśli data przyznania danego składnika (np. koniec roku szkolnego lub powrót zastępowanego nauczyciela) przypada w trakcie trwania niezdolności do pracy, składnik ten uwzględnia się w podstawie wymiaru zasiłku tylko za okres, do którego przysługiwał,
- za okres niezdolności do pracy przypadający po terminie, do którego obowiązywał dany przydział godzin ponadwymiarowych, składnik ten musi zostać wyłączony z podstawy wymiaru zasiłku.

PRZYKŁAD

Nauczyciel ma przydzielone godziny ponadwymiarowe do 30 czerwca 2026 r. (koniec zajęć dydaktycznych). Zachorował on w czerwcu 2026 r., pobierając zasiłek chorobowy do połowy lipca tego roku. Zasiłek za czerwiec 2026 r. będzie uwzględniał wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe. Natomiast z podstawy wymiaru zasiłku za lipiec 2026 r. (czyli za okres przysługujący po terminie, do którego godziny były przydzielone) należy wyłączyć wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe, co spowoduje wypłatę niższego świadczenia za ten okres.

Zasada ta dotyczy wyłącznie sytuacji, gdy prawo do składnika wygasa definitywnie (np. w wyniku zakończenia zatrudnienia czy przydziału). Jeśli natomiast godziny ponadwymiarowe nie zostały zrealizowane tylko dlatego, że uczeń był chory lub klasa wyjechała na wycieczkę, nauczyciel zachowuje prawo do wynagrodzenia za gotowość, które – jak ustalono wcześniej – wchodzi do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego na zwykłych zasadach.

PODSTAWA PRAWNA:

art. 36, art. 41–42 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 501; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 441)

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

eprasa.pl 917503b974

1 Czy przy podwójnej nazwie stanowiska pracownik powinien odbyć dwa instruktaże stanowiskowe

PROBLEM

Od 1 lipca 2026 r. następuje zmiana stanowiska pracownika z „mistrz oddziału" na „murarz-brygadzista". Dotychczas w przypadku podwójnych nazw stanowisk instruktaż stanowiskowy wykonywaliśmy osobno, tj. oddzielnie na murarza i na brygadzistę, a następnie wpisywaliśmy dwa stanowiska na karcie szkolenia bhp w dwóch odrębnych pozycjach. Teraz mamy nowego szefa działu bhp, który zdecydował o łącznym instruktażu stanowiskowym. Czy takie postępowanie będzie prawidłowe? Czy każde z tych szkoleń powinno trwać 8 godzin?

RADA

W przypadku gdy obowiązki wykonywane przez pracownika zatrudnionego na stanowisku murarz-brygadzista stanowią jedną, spójną i nierozerwalną całość, to należy uznać, że jest to jedno stanowisko pracy, a więc instruktaż powinien być jeden. Natomiast jeśli w praktyce funkcje te są rozdzielone, niezależne od siebie i wiążą się z różnymi czynnikami ryzyka, procesami pracy itp., trzeba przeprowadzić 2 osobne instruktaże stanowiskowe. Ostateczna decyzja w tym zakresie należy do pracodawcy. W analizowanym przypadku zakres i czas instruktażu powinien być uzależniony od szczegółowego programu tego szkolenia opracowanego przez pracodawcę, w praktyce np. przez dział bhp.

UZASADNIENIE

Pracodawca jest zobowiązany zapewnić na swój koszt przeszkolenie pracownika w zakresie bhp przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzić okresowe szkolenia w tym zakresie (art. 237^3 § 2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dalej: k.p.).

Zasady szkolenia bhp. Szkolenia bhp są prowadzone w formie szkolenia wstępnego i szkoleń okresowych.

Szkolenie wstępne, na które składa się instruktaż ogólny oraz instruktaż stanowiskowy, powinno odbyć się przed dopuszczeniem pracownika do pracy w formie instruktażu, według programów opracowanych dla poszczególnych grup stanowisk. Natomiast

eprasa.pl 917503b974

częstotliwość przeprowadzania szkoleń okresowych pracodawca ustala po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami.

Instruktaż stanowiskowy przeprowadza się przed dopuszczeniem do wykonywania pracy na określonym stanowisku:

- pracownika zatrudnianego na stanowisku robotniczym oraz innym, na którym występuje narażenie na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych,
- pracownika przenoszonego na stanowisko, o którym mowa powyżej,
- ucznia odbywającego praktyczną naukę zawodu oraz studenta odbywającego praktykę studencką.

Celem instruktażu stanowiskowego jest zapewnienie jego uczestnikom zapoznania się z czynnikami środowiska pracy występującymi na ich stanowiskach, a także ryzykiem zawodowym związanym z wykonywaną pracą, sposobami ochrony przed zagrożeniami, jakie mogą powodować te czynniki, oraz metodami bezpiecznego wykonywania pracy na tych stanowiskach (§ 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, dalej: rozporządzenie o szkoleniach bhp).

Pracownik wykonujący pracę na kilku stanowiskach pracy powinien odbyć instruktaż stanowiskowy na każdym z tych stanowisk (§ 11 ust. 2 rozporządzenia o szkoleniach bhp). Dlatego kluczowe jest ustalenie, czy podwójna nazwa stanowiska oznacza w praktyce wykonywanie zadań na dwóch różnych stanowiskach pracy, co nie zawsze musi mieć miejsce.

W przypadku gdy nazwa stanowiska, na którym ma być zatrudniony pracownik, składa się z dwóch członów, np. „murarz-brygadzista", istotna jest więc nie tylko sama nazwa, a faktyczny zakres zadań do wykonania w trakcie pracy. Jeśli pracownik wszystkie swoje zadania realizuje łącznie przez pełny wymiar godzin i ciężko je funkcjonalnie rozdzielić, to można uznać, że jest to jedno stanowisko. Wówczas, jeśli zakres szkolenia opracowany przez pracodawcę z uwzględnieniem specyfiki pracy i czynników ryzyka nie pominie żadnej istotnej kwestii, należy uznać go za wystarczający. Jeżeli jednak zakres obowiązków obejmuje działania z obszarów dwóch niezależnych funkcji, pracodawca powinien rozważyć, czy zakres szkolenia nie wymaga rozszerzenia i być może rozdzielenia na 2 osobne dni szkoleniowe. Ostateczna decyzja w tej kwestii należy do pracodawcy, a konkretnie do osób odpowiedzialnych za obszar bhp (§ 7 ust. 1 rozporządzenia o szkoleniach bhp).

PRZYKŁAD

Pracownik jest zatrudniony na stanowisku murarz-brygadzista. Jego zakres obowiązków to praca murarza i dodatkowo nadzorowanie pracowników swojego zespołu, a także dopilnowywanie wydawania i oddawania sprzętu oraz materiałów budowlanych, zgłaszanie problemów i nieprawidłowości kierownikowi budowy. Pracę tę pracownik

eprasa.pl 917503b974

wykonuje codziennie przez 8 godzin. Zakres zadań w tym przypadku jest więc stały i trudno go rozdzielić na 2 różne i osobne stanowiska. Zatem murarz-brygadzista powinien przejść jedno kompleksowe szkolenie stanowiskowe (instruktaż stanowiskowy), które obejmuje zarówno czynności murarskie, jak i obowiązki nadzorcze. Dokumentacja szkolenia powinna potwierdzać zapoznanie się z zagrożeniami dla obu tych funkcji, ponieważ brygadzista kieruje pracownikami, wykonując jednocześnie pracę fizyczną.

PRZYKŁAD

Pracownik jest zatrudniony na stanowisku „montażysta-kontroler jakości" w fabryce silników samochodowych. Przez 6 godzin swojej zmiany pracuje na linii montażowej. Następnie na 2 godziny zmienia stanowisko pracy i przechodzi do obsługi maszyn kontrolujących jakość. Są to zupełnie inne maszyny, których obsługa się różni – odrębne są procedury, środki ochrony itp. Zakres tych zadań mimo łącznej nazwy stanowiska w praktyce stanowi dwie zupełnie innego rodzaju prace – wykonywanie montaży w wymiarze 6/8 etatu i przeprowadzanie kontroli jakości w wymiarze 2/8 etatu. W tej sytuacji właściwe będzie odbycie przez zatrudnionego dwóch osobnych instruktaży stanowiskowych – dla montażysty i dla kontrolera jakości.

Organizacja instruktażu stanowiskowego. Czas trwania instruktażu stanowiskowego powinien być uzależniony od przygotowania zawodowego pracownika, dotychczasowego stażu pracy oraz rodzaju pracy i zagrożeń występujących na stanowisku pracy, na którym ma być zatrudniony pracownik. Natomiast zgodnie z definicją instruktaż jest to forma szkolenia o czasie trwania nie krótszym niż 2 godziny lekcyjne (limit minimum 2 godzin dotyczy jednak tylko stanowisk biurowych). Przepisy zawierają też ramowy program dla instruktażu stanowiskowego. W przypadku stanowisk robotniczych obejmuje on minimum 8 godzin lekcyjnych po 45 minut, czyli 6 godzin zegarowych. Nie ma natomiast przeciwwskazań, aby specjalista bhp ułożył program dla dwuczłonowego stanowiska pracy w ramach tego schematu. Istotne jest, aby przy układaniu programu dział bhp uwzględnił również to, że instruktaż powinien odbywać się w czasie pracy (art. 237^3 § 3 k.p.) i uwzględniać normy odpoczynku pracowników.

Tabela. **Ramowy program szkolenia dla stanowisk robotniczych oraz innych, na których występuje narażenie na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych (załącznik nr 1 do rozporządzenia o szkoleniach bhp)**

Zakres szkolenia	Liczba godzin lekcyjnych – po 45 minut każda
1	2
Przygotowanie pracownika do wykonywania określonej pracy, w tym w szczególności: ■ omówienie warunków pracy z uwzględnieniem: elementów pomieszczenia pracy, elementów stanowiska roboczego, przebiegu procesu pracy na stano-	2

eprasa.pl 917503b974

1	2
wisku pracy w nawiązaniu do procesu produkcyjnego (działalności) w całej komórce organizacyjnej i zakładzie pracy, ■ omówienie czynników środowiska pracy występujących przy określonych czynnościach na stanowisku pracy oraz zagrożeń, jakie mogą stwarzać te czynniki, wyników oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą i sposobów ochrony przed zagrożeniami, a także zasad postępowania w razie wypadku lub awarii, ■ przygotowanie wyposażenia stanowiska roboczego do wykonywania określonego zadania.	
Pokaz przez instruktora sposobu wykonywania pracy na stanowisku pracy zgodnie z przepisami i zasadami bhp, z uwzględnieniem metod bezpiecznego wykonywania poszczególnych czynności i ze szczególnym zwróceniem uwagi na czynności trudne i niebezpieczne.	0,5
Próbne wykonanie zadania przez pracownika pod kontrolą instruktora	0,5
Samodzielna praca pracownika pod nadzorem instruktora	4
Omówienie i ocena przebiegu wykonywania pracy przez pracownika	1
Razem:	minimum 8

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 237^3 § 2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- § 1a pkt 1, § 6, § 7 ust. 1, § 9 ust. 2, § 11 i załącznik nr 1 do rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 1327; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1640)

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

2 Czy zespół powypadkowy może żądać udostępnienia monitoringu z innego zakładu pracy

Zobacz więcej www.inforlex.pl

PROBLEM

Pracownik mobilny (przedstawiciel handlowy) naszej firmy uległ ciężkiemu wypadkowi na terenie zakładu pracy swojego klienta. Do zdarzenia doszło w miejscu monitorowanym. Pracodawca, na terenie którego doszło do wypadku, odmawia udostępnienia zapisu nagrań z kamer. Czy w takiej sytuacji nasz zespół powypadkowy ma prawo zwrócić się o przekazanie zapisów monitoringu? Czy możliwość uzyskania zapisów monitoringu zaistnieje dopiero w sytuacji, gdy postępowanie będzie dodatkowo prowadzone przez PIP?

eprasa.pl 917503b974

RADA

W sytuacji gdy do wypadku doszło na terenie innego zakładu pracy, pracodawca, na terenie którego nastąpił wypadek, ma obowiązek m.in. udostępnić miejsce zdarzenia i niezbędne materiały oraz udzielić informacji i wszechstronnej pomocy zespołowi powypadkowemu, który został powołany przez pracodawcę poszkodowanego pracownika. Zatem zespół powypadkowy ma prawo oczekiwać od pracodawcy, na którego terenie doszło do wypadku, udostępnienia zapisów monitoringu.

UZASADNIENIE

Wypadek przy pracy to zdarzenie nagłe, wywołane przyczyną zewnętrzną, powodujące uraz lub śmierć, pozostające w związku z pracą. Brak którejkolwiek z tych przesłanek sprawia, że zdarzenie nie będzie mogło być uznane za wypadek przy pracy.

Wypadek przy pracy poza siedzibą pracodawcy. Biorąc pod uwagę wskazane przesłanki wypadku przy pracy, kluczowe znaczenie w ocenie, czy mamy do czynienia z wypadkiem przy pracy, ma związek tego zdarzenia z pracą. Nie oznacza to jednak, że musi do niego dojść na terenie zakładu pracy. Wypadek przy pracy może zdarzyć się w sytuacji, gdy pracownik wykonuje swoje zadania poza stałym miejscem pracy, również gdy przebywa na terenie innego pracodawcy.

Niezależnie od miejsca, w którym doszło do zdarzenia, obowiązkiem pracownika, który uległ wypadkowi (jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala), jest zawiadomienie o wypadku swojego przełożonego. **Jeżeli wypadek wystąpił na terenie innego zakładu pracy, a pracownik nie jest w stanie samodzielnie dokonać takiego zawiadomienia, powinien to zrobić pracodawca, na którego terenie miało miejsce to zdarzenie.** Zasada zawiadomienia zatrudniającego o wypadku jego pracownika przez pracodawcę, u którego doszło do nieszczęśliwego zdarzenia, obowiązuje niezależnie od tego, czy praca na jego terenie miała charakter incydentalny, czy było to dłuższe oddelegowanie.

PRZYKŁAD

Pracownik mobilny będący serwisantem maszyn produkcyjnych przyjechał do fabryki naprawić awarię. W trakcie naprawy maszyny klienta serwisant uległ wypadkowi i stracił przytomność. Ponieważ poszkodowany nie był w stanie samodzielnie powiadomić swojego pracodawcy o wypadku, obowiązek ten spoczywa na pracodawcy, u którego do tego doszło, a więc na kliencie zlecającym naprawienie maszyny.

Możliwość wykorzystania zapisów monitoringu. Zespół powypadkowy w celu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku ma obowiązek dokonać oględzin miejsca wypadku, stanu technicznego maszyn i innych urządzeń technicznych, stanu urządzeń ochronnych

eprasa.pl 917503b974

oraz zbadać warunki wykonywania pracy i inne okoliczności, które mogły mieć wpływ na to, że doszło do wypadku. Ponadto, jeżeli jest to konieczne, zespół powypadkowy powinien sporządzić szkic lub wykonać fotografię miejsca zdarzenia. Przepisy wskazują również na obowiązek zebrania „innych dowodów dotyczących wypadku" (§ 7 ust. 1 pkt 6 rozporządzenia Rady Ministrów z 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, dalej: rozporządzenie o wypadkach przy pracy). Przepis nie zawiera przy tym katalogu „innych dowodów" i nie zostały one w żaden sposób określone. Jednak zważywszy na cel postępowania powypadkowego, jakim jest ustalenie przyczyn wypadku, oraz fakt, że monitoring może być najskuteczniejszym narzędziem do rekonstrukcji zdarzeń, należy przyjąć, że może on być kluczowym dowodem w postępowaniu zespołu.

Monitoring innego pracodawcy. Ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku, do którego doszło na terenie innego zakładu pracy, dokonuje zespół powypadkowy powołany przez pracodawcę poszkodowanego, w obecności przedstawiciela pracodawcy, na którego terenie miał miejsce wypadek.

Pracodawca, na którego terenie doszło do wypadku, i jeśli osoba poszkodowana nie jest jego pracownikiem, ma obowiązek w szczególności:

- zapewnić udzielenie pomocy poszkodowanemu,
- zabezpieczyć miejsce wypadku,
- zawiadomić niezwłocznie o wypadku pracodawcę poszkodowanego,
- **udostępnić miejsce wypadku i niezbędne materiały oraz udzielić informacji i wszechstronnej pomocy zespołowi powypadkowemu ustalającemu okoliczności i przyczyny wypadku** (§ 8 ust. 2 rozporządzenia o wypadkach przy pracy).

Wskazane powyżej obowiązki pracodawcy, na terenie którego doszło do wypadku, nie wskazują wprost, aby musiał on udostępnić zapis swojego monitoringu wizyjnego. Tym bardziej że pokazanie nagrań może nie być w jego interesie, jeśli do zdarzenia doszło z przyczyn niezależnych od poszkodowanego, a np. leżących po stronie zakładu pracy, w którym przebywał poszkodowany. Należy jednak przyjąć, że jeśli pracodawca, na terenie którego doszło do wypadku, ma obowiązek udzielić informacji i wszechstronnej pomocy, a także udostępnić miejsce wypadku i materiały niezbędne do ustalenia jego okoliczności, to w ramach tego mieści się obowiązek dostarczenia wszelkich dowodów w sprawie, w tym także nagrań z monitoringu. Zatem **pracodawca, na terenie którego doszło do wypadku, nie powinien odmawiać udostępnienia zapisu monitoringu wizyjnego.**

PRZYKŁAD

Pracownik mobilny, będący przedstawicielem handlowym, uległ wypadkowi w magazynie swojego klienta. W wyniku tego wypadku doznał poważnego uszkodzenia kręgosłupa i mózgu. Nie pamięta tego zdarzenia, bo od razu stracił przytomność.

eprasa.pl 917503b974

Podczas zeznań świadków wypadku większość pracowników klienta wskazywała, że pracownik samowolnie wszedł do magazynu, potknął się i wpadł wprost pod jadący wózek widłowy. Jedna osoba jednak wskazała, że wózek wjechał w pracownika z impetem, kiedy ten czekał na wydanie mu kasku ochronnego przez szefa magazynu, a wózek prowadził krewny tego szefa. Teren całego magazynu jest monitorowany. Z uwagi na sprzeczne zeznania świadków zdarzenia zespół powypadkowy poprosił o nagranie z monitoringu z godziny wypadku, z dwóch kamer, które rejestrują obraz w miejscu zdarzenia. W takiej sytuacji klient, w którego zakładzie pracy doszło do wypadku, ma obowiązek przekazać nagrania będące kluczowym dowodem w postępowaniu powypadkowym.

Udostępnienie zapisu monitoringu PIP. Analogicznie należy przyjąć, że pracodawca, u którego doszło do nieszczęśliwego zdarzenia, ma obowiązek udostępnić zapisy monitoringu również instytucjom zewnętrznym badającym sprawę, takim jak PIP i prokuratura (przy wypadku ciężkim, zbiorowym i śmiertelnym) czy Urząd Dozoru Technicznego (przy wypadku z użyciem urządzenia technicznego). Pomimo że przepisy regulujące działania PIP również wprost nie wskazują na obowiązek przekazania nagrań z monitoringu inspektorowi badającemu sprawę, to z uwagi na zlecenie ustawowe tej instytucji zadań z zakresu badania okoliczności wypadków przy pracy (art. 10 i art. 23 ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy) możliwość skorzystania z tego rodzaju dowodów jest kluczowa. Zatem takie nagrania należy udostępnić także PIP.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 15, art. 208, art. 234 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- § 2, § 7, § 8 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz.U. Nr 105, poz. 870)
- art. 10, art. 23 ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 1712; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)

©℗

Sebastian Kryczka

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

Więcej na **inforlex.pl**



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

Zaloguj się do konta

eprasa.pl 917503b974

POLECAMY

W następnym numerze MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń:

- Czy wliczamy do stażu pracy zatrudnienie na umowę zlecenia, które było między okresami nauki
- Jak rozliczyć przejazdy pracowników taksówką w sprawach służbowych
- Jakie są zasady zwolnienia z obowiązku ubezpieczeń społecznych uczniów i studentów do 26. roku życia wykonujących umowę zlecenia
- Czy pracownik może skorzystać z zasiłku opiekuńczego na zdrowe dziecko, gdy matka jest w zagrożonej ciąży

W INFORLEX:

- Poradnik Gazety Prawnej nr 5: Mobbing i staffing w księgowości – identyfikacja, prewencja, dobre praktyki
- Monitor Bezpieczeństwa i Higieny Pracy nr 2: Wypadek pracownika na hulajnodze elektrycznej lub rowerze a obowiązki pracodawcy
- Ściąga księgowego: Rolnik prowadzący działalność gospodarczą – sprawdź warunki ubezpieczenia w KRUS
- Webinarium: Godziny ponadwymiarowe nauczycieli
- Wideoporada: Czy były student musi zdecydować, co chce zaliczyć do stażu pracy w firmie – dyplom czy umowę zlecenia w trakcie studiów

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, 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 1291 egz.

eprasa.pl 917503b974

Treści dostępne na **inforlex.pl**

INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

MONITOR PRAWA PRACY I UBEZPIECZEŃ W WERSJI CYFROWEJ



Otwórz wersję cyfrową Monitora Prawa Pracy i Ubezpieczeń na inforlex.pl

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

Zyskujesz m.in.:

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

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

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

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

eprasa.pl 9175035974

INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

NAJNOWSZE ZMIANY W PRAWIE PRACY 2026



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

ZAMÓW:

sklep.infor.pl

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



ZAMÓW:

sklep.infor.pl

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

eprasa.pl 917503b974

INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń nr **6** (438) czerwiec 2026
e-dodatek

Temat na życzenie

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

Urlopy wypoczynkowe i bezpłatne – udzielanie i rozliczanie w praktyce

I. **Nabywanie prawa do urlopu wypoczynkowego** . . . 3
1. Pracownicy podejmujący pracę po raz pierwszy . . . 3
2. Prawo do kolejnych urlopów . . . 4
3. Urlop w informacji o warunkach zatrudnienia . . . 5
II. **Wymiar urlopu wypoczynkowego** . . . 6
1. Podstawowe wymiary urlopu . . . 7
2. Urlop pracowników zatrudnionych na niepełny etat . . . 7
3. Zaliczanie okresów nauki do stażu urlopowego . . . 8
4. Inne okresy podlegające zaliczeniu do stażu urlopowego . . . 9
III. **Udzielanie urlopów wypoczynkowych** . . . 13
1. Udzielanie urlopów na dni pracy . . . 13
2. Urlop pracowników pracujących w równoważnym systemie czasu pracy . . . 13
IV. **Urlopy proporcjonalne** . . . 14
1. Prawo do urlopu w przypadku zmiany pracodawcy . . . 14
2. Urlop po okresie niewykonywania pracy . . . 14
3. Urlop uzupełniający . . . 16

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

ISSN 1731-996X

eprasa.pl 917503b974

V. Realizacja prawa do urlopu 16
1. Planowanie urlopów i uzgadnianie terminów ich wykorzystywania 16
2. Przesunięcie terminu urlopu 17
3. Przerwanie urlopu 18
4. Odwołanie z urlopu 19
VI. Urlopy o szczególnym charakterze i dla szczególnych grup pracowników 21
1. Urlop wypoczynkowy po urlopie macierzyńskim 21
2. Urlop w okresie wypowiedzenia 22
3. Urlop w okresie zwolnienia ze świadczenia pracy 22
4. Urlop na żądanie 23
5. Urlop pracownika tymczasowego 23
6. Urlopy nauczycieli 24
VII. Skutki niewykorzystania urlopu w ustalonym terminie 24
1. Udzielanie zaległego urlopu 24
2. Przedawnienie prawa do urlopu 25
VIII. Wynagrodzenie urlopowe 25
1. Podstawa wymiaru 25
2. Pomijanie składników przysługujących za okresy dłuższe niż 1 miesiąc . . . 26
3. Wliczanie stałych składników 27
4. Wliczanie zmiennych składników przysługujących za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc 27
5. Obliczanie wynagrodzenia urlopowego 27
6. Zmiana w składnikach wynagrodzenia 29
7. Niepełny przepracowany okres 29
8. Urlop na przełomie miesięcy 29
9. Wynagrodzenie urlopowe nauczycieli 30
IX. Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy 33
1. Zasady wypłaty ekwiwalentu 33
2. Obliczanie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop 34
3. Współczynnik ekwiwalentowy 36
4. Termin wypłaty wynagrodzenia i ekwiwalentu urlopowego 37
X. Urlopy bezpłatne 37
1. Urlopy bezpłatne fakultatywne 38
2. Urlopy bezpłatne obligatoryjne 40
XI. Urlop opiekuńczy na osoby bliskie pracownikowi 43

eprasa.pl 917503b974

Urlopy wypoczynkowe i bezpłatne – udzielanie i rozliczanie w praktyce

Pracownikowi w zależności od stażu pracy przysługuje w ciągu roku kalendarzowego 20 lub 26 dni urlopu wypoczynkowego. Po zmianie przepisów od 1 stycznia 2026 r. na wymiar tego urlopu wpływają m.in. okresy prowadzenia działalności gospodarczej oraz pracy na umowę zlecenia. Ponadto pracownik ma możliwość skorzystania z urlopu bezpłatnego, którego udzielenie niekiedy zależy wyłącznie od uznania pracodawcy, a w niektórych przypadkach jest wymagane przez przepisy prawa pracy.

Urlop to przywilej przysługujący tylko pracownikom. Żadne powszechnie obowiązujące przepisy nie gwarantują prawa do niego osobom pracującym w ramach pozapracowniczych form zatrudnienia (np. zleceniobiorcom). Pracownik nie może zrzec się przysługującego mu prawa do urlopu ani przekazać go innej osobie.

I. Nabywanie prawa do urlopu wypoczynkowego

1. Pracownicy podejmujący pracę po raz pierwszy

Pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, w wymiarze 1/12 urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku (art. 153 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dalej: k.p.).

Należy przyjąć, że miesiąc pracy mija:

- z upływem ostatniego dnia miesiąca, jeżeli pracownik pozostaje w zatrudnieniu od pierwszego dnia danego miesiąca;

PRZYKŁAD 1

Przyjmijmy, że pracownik podejmie pierwszą pracę od 1 lipca 2026 r. Okres jednego miesiąca pracy, po upływie którego pracownik nabędzie prawo do 1,66 dnia urlopu wypoczynkowego (tj. 20 x 1/12 = 1,66), minie mu w tym przypadku 31 lipca 2026 r.

Jeśli pracownik podejmuje pracę w pierwszym dniu roboczym danego miesiąca i pozostaje w zatrudnieniu przez wszystkie dni robocze tego miesiąca, prawo do urlopu nabędzie z upływem ostatniego dnia miesiąca.

PRZYKŁAD 2

Pracownik podjął pierwszą w życiu pracę 2 marca 2026 r., czyli w pierwszym dniu roboczym tego miesiąca. Okres jednego miesiąca upłynie w tym przypadku 31 marca 2026 r.

- z upływem dnia w następnym miesiącu kalendarzowym, który datą poprzedza dzień nawiązania stosunku pracy, jeżeli do nawiązania stosunku pracy doszło w trakcie miesiąca kalendarzowego;

eprasa.pl 917503b974

PRZYKŁAD 3

Pracownik podjął pierwszą pracę 8 czerwca 2026 r. Nabędzie on prawo do pierwszego urlopu wypoczynkowego 7 lipca 2026 r.

- z upływem 30 dni, jeżeli pracownik u kolejnych pracodawców był zatrudniony krócej niż miesiąc kalendarzowy.

PRZYKŁAD 4

Pracownik podjął pierwszą pracę na czas określony od 19 stycznia do 31 marca 2026 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Następnie rozpoczął kolejną pracę na pełny etat w tym samym roku kalendarzowym u innego pracodawcy – od 6 kwietnia 2026 r. U pierwszego pracodawcy prawo do urlopu pracownik nabył z upływem 18 lutego 2026 r. oraz z upływem 18 marca 2026 r. Praca w okresie od 19 do 31 marca (13 dni) nie uprawniała pracownika do urlopu u pierwszego pracodawcy. Wspomniany 13-dniowy okres zatrudnienia zostanie doliczony do okresu zatrudnienia w kolejnym zakładzie pracy. Zatem już po przepracowaniu 17 dni u kolejnego pracodawcy w kwietniu 2026 r. pracownik nabył prawo do 1,66 dnia urlopu wypoczynkowego.

Bez względu na to, ile miesięcy pracownik przepracował w swoim pierwszym roku kalendarzowym pracy zawodowej, w następnym roku kalendarzowym nabywa prawo do kolejnego, pełnego wymiaru urlopu.

PRZYKŁAD 5

Pracownik podjął pierwszą pracę 15 grudnia 2025 r. Nie miał on prawa do urlopu za przepracowane dni grudnia. Natomiast od 1 stycznia 2026 r. pracownik ten nabył prawo do kolejnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 20 lub 26 dni za cały 2026 r.

W związku z brakiem ustawowej regulacji nie ma podstaw do zaokrąglenia pierwszego urlopu w górę do pełnego dnia. Zatem w pierwszym roku pracy za każdy przepracowany miesiąc pracownik nabywa prawo do 1,66 dnia urlopu (jeżeli przysługuje mu wymiar 20 dni urlopu) lub 2,16 dnia (w przypadku gdy ma prawo do 26 dni urlopu). Pracodawca może z korzyścią dla pracownika zaokrąglić ustalony wymiar urlopu do pełnych godzin lub dni.

2. Prawo do kolejnych urlopów

Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym. Uprawnienie do kolejnego urlopu pracownik uzyskuje „z góry" 1 stycznia danego roku, pod warunkiem pozostawania w tym dniu w zatrudnieniu (art. 153 § 2 k.p.). Jednak może się też zdarzyć, że pracownik nie uzyska prawa do urlopu wypoczynkowego 1 stycznia.

PRZYKŁAD 6

Z powodu likwidacji firmy w maju 2026 r. pracodawca rozwiązał umowę o pracę z pracownikiem korzystającym z urlopu bezpłatnego od 1 stycznia 2026 r. do dnia zakończenia

eprasa.pl 917503b974

zatrudnienia. Pracownikowi temu nie przysługuje ekwiwalent za urlop wypoczynkowy z bieżącego roku, ponieważ w opisanej sytuacji nie nabył do niego prawa. W czasie urlopu bezpłatnego uprawnienia pracownicze są bowiem zawieszone.

3. Urlop w informacji o warunkach zatrudnienia

Przepisy k.p. zobowiązują pracodawcę do informowania pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, m.in. o wymiarze przysługującego pracownikowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego lub, jeżeli nie jest możliwe jego określenie w terminie przekazywania pracownikowi tej informacji, o zasadach jego ustalania i przyznawania (art. 29 § 3 pkt 1 lit. i k.p.).

Warunek poinformowania pracownika o wymiarze przysługującego mu urlopu zostanie spełniony, jeżeli pracodawca przekaże mu informację o urlopie wypoczynkowym, wskazując przepisy prawa pracy, z których wynika prawo pracownika do urlopu wypoczynkowego.

Tabela 1. Przepisy, na które należy powołać się w informacji o warunkach zatrudnienia w zakresie wymiaru urlopu wypoczynkowego

Czas trwania umowy	Wymiar etatu	Wymiar urlopu	Przepis
cały rok kalendarzowy	pełny etat	20 dni	art. 154 § 1 pkt 1 k.p.
cały rok kalendarzowy	pełny etat	26 dni	art. 154 § 1 pkt 2 k.p.
cały rok kalendarzowy	część etatu	20 dni	art. 154 § 1 pkt 1 i § 2 k.p.
cały rok kalendarzowy	część etatu	26 dni	art. 154 § 1 pkt 2 i § 2 k.p.
część roku kalendarzowego	pełny etat	20 dni	art. 154 § 1 pkt 1 k.p., obliczony proporcjonalnie na podstawie art. 155^1 k.p.
część roku kalendarzowego	pełny etat	26 dni	art. 154 § 1 pkt 2 k.p., obliczony proporcjonalnie na podstawie art. 155^1 k.p.
część roku kalendarzowego	część etatu	20 dni	art. 154 § 1 pkt 1 i § 2 k.p., obliczony proporcjonalnie na podstawie art. 155^1 k.p.
część roku kalendarzowego	część etatu	26 dni	art. 154 § 1 pkt 2 i § 2 k.p., obliczony proporcjonalnie na podstawie art. 155^1 k.p.

Pracodawca może również przekazać pracownikowi informację o warunkach zatrudnienia w formie opisowej, wskazując wymiar urlopu wypoczynkowego, jaki mu przysługuje.

Przykładowo pracownik zatrudniony na 1/2 etatu na czas nieokreślony, który ma ponad 10-letni staż pracy, prawo do 26 dni urlopu wypoczynkowego i podjął pracę od 1 lipca 2026 r., może otrzymać następującą informację: „w 2026 r. przysługuje Panu 7 dni urlopu wypoczynkowego, tj. 56 godzin, za okres pracy od 1 lipca do 31 grudnia 2026 r., a od 1 stycznia 2027 r. będzie Pan miał prawo do 13 dni urlopu wypoczynkowego (104 godzin) w każdym kolejnym roku kalendarzowym".

Problem z podaniem informacji o warunkach zatrudnienia w zakresie urlopu wypoczynkowego często dotyczy pracowników zatrudnionych na podstawie umów na zastępstwo.

eprasa.pl 917503b974

Nie wiadomo bowiem, kiedy taka umowa się rozwiąże. Dlatego w takim przypadku należy podać wymiar urlopu proporcjonalnego, jaki przysługuje pracownikowi od dnia zawarcia umowy na zastępstwo do końca roku kalendarzowego, w którym ta umowa została zawarta.

II. Wymiar urlopu wypoczynkowego

Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, należy wliczać nie tylko okres przepracowany w firmie, w której pracownik jest obecnie zatrudniony, lecz również okresy poprzedniego zatrudnienia, bez względu na długość przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy (art. 154^1 § 1 k.p.). Ponadto od 1 stycznia 2026 r. nowelizacja k.p. wprowadziła zasadę zaliczania do stażu urlopowego także okresów zatrudnienia niepracowniczego, w tym okresów prowadzenia działalności gospodarczej i pracy na podstawie umowy zlecenia. Wymiar urlopu nie zależy od przebiegu zatrudnienia, rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanego stanowiska czy sposobu zakończenia stosunku pracy. Nawet gdy umowa o pracę została rozwiązana bez wypowiedzenia z winy pracownika, ponieważ naruszył on obowiązki pracownicze, okres przepracowany w tej firmie zostaje wliczony do stażu pracy, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego.

Jeżeli pracownik pozostaje jednocześnie w dwóch lub więcej stosunkach pracy, wówczas wliczeniu do stażu pracy, od którego zależą prawo do urlopu i jego wymiar, podlega także okres poprzedniego, niezakończonego zatrudnienia w części przypadającej przed nawiązaniem drugiego lub kolejnego stosunku pracy (art. 154^1 § 2 k.p.).

PRZYKŁAD 7

Pracownik ukończył studia i podjął zatrudnienie w firmie A, w której przepracował rok i 3 miesiące. Następnie zatrudnił się w firmie B w pełnym wymiarze czasu pracy i pracuje w niej już przeszło 3 lata. W październiku 2025 r., kontynuując pracę w firmie B, podjął dodatkową pracę w firmie C na 1/4 etatu. Pracownik legitymuje się ponad 10-letnim stażem pracy (uwzględniając ukończenie studiów). Firma B udzieliła mu więc w 2025 r. 26 dni urlopu wypoczynkowego. Natomiast w firmie C przysługiwały mu za 2025 r. 2 dni urlopu. Do okresu zatrudnienia, od którego zależą prawo do urlopu i jego wymiar, firma C powinna mu bowiem zaliczyć:

- ukończenie studiów (odpowiadające 8-letniemu stażowi pracy),
- 15 miesięcy pracy w firmie A,
- okres zatrudnienia w firmie B do dnia podjęcia pracy w firmie C, czyli ponad 3 lata.

Pracownik jest zatem uprawniony do 26 dni urlopu wypoczynkowego, a więc:

- 26 dni × 1/4 etatu = 6,5 dnia, po zaokrągleniu – 7 dni,
- 7 dni × 3/12 (za 3 miesiące pracy w 2025 r.) = 1,75 dnia, po zaokrągleniu – 2 dni.

Do stażu urlopowego należy wliczyć także udokumentowane okresy zatrudnienia przebyte za granicą u pracodawców zagranicznych. Do okresu zatrudnienia od 2026 r. wliczany jest też udokumentowany okres wykonywania innej niż zatrudnienie w ramach umowy o pracę pracy zarobkowej przebyty za granicą u pracodawcy zagranicznego – np. okresy prowadzenia działalności gospodarczej.

eprasa.pl 917503b974

1. Podstawowe wymiary urlopu

Wymiar urlopu wypoczynkowego wynosi:

- 20 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
- 26 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

Pracodawca w umowie o pracę lub w aktach wewnątrzzakładowych może ustalić wyższy wymiar urlopu dla pracowników.

2. Urlop pracowników zatrudnionych na niepełny etat

Dla pracownika zatrudnionego na część etatu wymiar urlopu ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika, przyjmując za podstawę wymiar urlopu określony dla osoby zatrudnionej w pełnym wymiarze czasu pracy, wynikający z ogólnego stażu pracy (20 albo 26 dni). Jeśli z obliczeń wyniknie niepełny dzień urlopu, podlega on zaokrągleniu w górę do pełnego dnia (art. 154 § 2 k.p.).

PRZYKŁAD 8

Załóżmy, że pracodawca zatrudnił pracownika na 3/4 etatu od 1 lipca 2026 r. Staż pracy tej osoby jest krótszy niż 10 lat. Pracownik ma prawo do 20 dni urlopu wypoczynkowego, który jest obniżany proporcjonalnie do jego wymiaru czasu pracy. Proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy urlop wypoczynkowy pracownika wyniesie 15 dni (3/4 × 20 dni). Za okres pracy od 1 lipca do 31 grudnia 2026 r. pracownik nabędzie prawo do 8 dni urlopu (6/12 × 15 dni = 7,5 dnia, po zaokrągleniu – 8 dni).

Tabela 2. Wymiar urlopu wypoczynkowego pracowników niepełnoetatowych

Wymiar etatu	Wymiar urlopu w roku kalendarzowym (po zaokrągleniu)	
	staż urlopowy krótszy niż 10 lat	co najmniej 10-letni staż urlopowy
1/2	10 dni (10 × 8 = 80 godz.)	13 dni (13 × 8 = 104 godz.)
1/3	7 dni (7 × 8 = 56 godz.)	9 dni (9 × 8 = 72 godz.)
1/4	5 dni (5 × 8 = 40 godz.)	7 dni (7 × 8 = 56 godz.)
2/3	14 dni (14 × 8 = 112 godz.)	18 dni (18 × 8 = 144 godz.)
3/4	15 dni (15 × 8 = 120 godz.)	20 dni (20 × 8 = 160 godz.)
4/5	16 dni (16 × 8 = 128 godz.)	21 dni (21 × 8 = 168 godz.)

Gdy w trakcie roku kalendarzowego dochodzi do zmiany wymiaru czasu pracy danego pracownika (np. z niepełnego na pełny lub odwrotnie), właściwą metodą wyliczenia wymiaru urlopu jest dokonanie dwóch niezależnych wyliczeń odpowiednio dla okresu pracy w danym wymiarze etatu.

PRZYKŁAD 9

Pracownik, który ma staż pracy przekraczający 10 lat, przez 4 miesiące był zatrudniony na 3/4 etatu, a przez pozostałe 8 miesięcy tego roku – na 1/2 etatu. Z tytułu pracy w wyższym wymiarze etatu (3/4) ma prawo do 7 dni urlopu (3/4 × 26 = 20; 20 × 4/12 = 6,67,

eprasa.pl 917503b974

po zaokrągleniu – 7 dni), natomiast z racji zatrudnienia na pół etatu przysługuje mu 9 dni urlopu (1/2 × 26 = 13; 13 × 8/12 = 8,67, po zaokrągleniu – 9 dni). W roku kalendarzowym wymiar urlopu pracownika wyniesie 16 dni.

Ze zmianą wymiaru czasu pracy mamy niejednokrotnie do czynienia w trakcie danego miesiąca. W przepisach nie znajdziemy wytycznych, jak postępować w takich przypadkach. Wśród ekspertów prawa pracy można spotkać się z dwoma poglądami w tym zakresie. Zgodnie z nimi przy ustalaniu proporcjonalnego urlopu w miesiącu zmiany etatu:

- przyjmuje się taki wymiar czasu pracy, w którym pracownik przepracuje większość dni, lub
- należy przyjąć wymiar etatu obowiązujący pracownika pierwszego dnia tego miesiąca (pogląd ten opiera się na założeniu, że jednostką czasu, na podstawie której rozlicza się proporcjonalny urlop wypoczynkowy, jest miesiąc kalendarzowy).

Pracodawca powinien zdecydować w takim przypadku, którą metodę zastosuje.

3. Zaliczanie okresów nauki do stażu urlopowego

Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się z tytułu ukończenia:

- zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej – przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 3 lata,
- średniej szkoły zawodowej – przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 5 lat,
- średniej szkoły zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych – 5 lat,
- średniej szkoły ogólnokształcącej – 4 lata,
- szkoły policealnej – 6 lat,
- szkoły wyższej – 8 lat.

Pracownicy, którzy uzyskali stopień licencjata, są traktowani pod względem naliczania stażu urlopowego, jakby ukończyli szkołę wyższą – należy im wliczać 8 lat.

Okresy nauki w kolejnych szkołach nie podlegają sumowaniu (art. 155 § 1 k.p.). Do wymiaru urlopu zalicza się okres, który wynika z tytułu ukończenia ostatniej szkoły.

Czasami zdarza się, że pracownik w tym samym okresie uczył się i pracował. Wtedy do okresu, od którego zależy wymiar urlopu, należy wliczać albo okres nauki, albo okres pracy, w zależności od tego, który wariant jest korzystniejszy dla pracownika (art. 155 § 2 k.p.).

PRZYKŁAD 10

Pracownik, po ukończeniu liceum ogólnokształcącego, 1 października 2021 r. podjął swoje pierwsze zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, które kontynuuje do chwili obecnej. 1 października 2021 r. rozpoczął też 5-letnie studia wyższe. W połowie lipca 2026 r. planuje obronę pracy magisterskiej. W tej sytuacji korzystniejsze dla pracownika jest wliczanie do stażu pracy, wpływającego na wymiar jego urlopu, okresu zatrudnienia, w którym równolegle była pobierana nauka na studiach. Uwzględniając 4 lata szkoły średniej oraz 5 lat zatrudnienia, 1 października 2026 r. pracownik osiąg-

eprasa.pl 917503b974

nie ogółem 9-letni staż pracy, a 10-letni (uprawniający do wyższego wymiaru urlopu) – 1 października 2027 r. Wliczając 8 lat z tytułu ukończenia szkoły wyższej w lipcu 2026 r., pracownik miałby do przepracowania 2 lata, aby osiągnąć 10-letni okres zatrudnienia. Wyższy wymiar urlopu pracownik osiągnąłby wówczas w lipcu 2028 r. W tym przypadku zaliczenie okresu nauki w liceum oraz pracy do okresu, od którego zależy wymiar urlopu, jest korzystniejsze od zaliczenia 8 lat nauki.

Okresy nauki należy udokumentować świadectwem lub dyplomem przekazanym przez daną szkołę, ewentualnie duplikatem wydanym zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami. Oryginał dokumentu pracownik okazuje do wglądu pracodawcy, który przechowuje w jego aktach osobowych kserokopię tego dokumentu poświadczoną za zgodność z oryginałem.

4. Inne okresy podlegające zaliczeniu do stażu urlopowego

Poza okresami zatrudnienia pracowniczego (w tym pracy za granicą) i nauki szkolnej zaliczeniu do stażu urlopowego (na podstawie przepisów k.p. oraz przepisów szczególnych) podlegają również m.in. okresy wymienione w tabeli 3.

Tabela 3. Okresy podlegające zaliczeniu do stażu urlopowego

Okres	Podstawa prawna
za który przysługuje odszkodowanie w przypadku skrócenia okresu wypowiedzenia, jeżeli pracownik nie podjął w tym czasie pracy	art. 36^1 § 2 k.p.
pozostawania bez pracy, za który przyznano odszkodowanie pracownikowi przywróconemu do pracy	art. 51 § 2 k.p.
urlopu bezpłatnego, którego udzielono pracownikowi w celu podjęcia pracy u innego pracodawcy	art. 174^1 § 2 k.p.
urlopu wychowawczego	art. 186^5 k.p.
urlopu bezpłatnego udzielonego młodocianemu w okresie ferii szkolnych	art. 205 § 4 k.p.
urlopu bezpłatnego udzielonego pracownikowi powołanemu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy, pod warunkiem stawienia się do pracy po tym urlopie w ciągu 7 dni od rozwiązania stosunku pracy z wyboru	art. 25 ust. 3 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (dalej: ustawa o związkach zawodowych)
czynnej służby wojskowej z wyłączeniem zawodowej służby wojskowej oraz służby zastępczej	art. 313 ust. 1–3 i art. 562 ust. 1 ustawy z 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (dalej: ustawa o obronie Ojczyzny)
prowadzenia indywidualnego gospodarstwa rolnego lub pracy w takim gospodarstwie	art. 1 ustawy z 20 lipca 1990 r. o wliczaniu okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy

Ponadto ustawa z 26 września 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, która weszła w życie 1 stycznia 2026 r., wprowadziła nowe zasady wliczania

eprasa.pl 917503b974

do stażu pracy okresów zatrudnienia niepracowniczego. W konsekwencji są one wliczane także do stażu urlopowego, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego. Przedstawia je tabela 4.

Tabela 4. Nowe okresy pracy wliczane do stażu urlopowego

Rodzaj aktywności zawodowej	Okres wliczany do stażu urlopowego	Warunki zaliczenia danego okresu do stażu urlopowego
1	2	3
Działalność gospodarcza	■ prowadzenia przez osobę fizyczną pozarolniczej działalności, o której mowa w art. 8 ust. 6 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (dalej: ustawa systemowa), ■ pozostawania osobą współpracującą z osobą fizyczną prowadzącą ww. działalność (art. 302^1 § 1 k.p.), ■ zawieszenia działalności gospodarczej przez osobę prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą, o której mowa w art. 8 ust. 6 pkt 1 ustawy systemowej, w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, za który zostały opłacone składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (nowy art. 302^1 § 5 k.p.), ■ sprawowania przez osobę współpracującą osobistej opieki, za który zostały opłacone składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe (nowy art. 302^1 § 6 k.p.)	Warunkiem wliczenia tych okresów do stażu pracy jest, aby za te okresy zostały opłacone składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe lub wypadkowe. Natomiast samo prowadzenie takiej działalności bez uiszczenia składek nie podlega wliczeniu do okresu zatrudnienia, kiedy następnie ktoś podejmie pracę w ramach stosunku pracy. Na podstawie art. 8 ust. 6 ustawy systemowej za osobę prowadzącą pozarolniczą działalność uważa się: ■ osobę prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie przepisów ustawy z 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (dalej: Prawo przedsiębiorców) lub innych przepisów szczególnych, z wyjątkiem ust. 6a Prawa przedsiębiorców (chodzi o przedsiębiorcę – osobę fizyczną – korzystającego na podstawie art. 18 ust. 1 tej ustawy z uprawnienia zwanego ulgą na start, tj. przedsiębiorcę, który podejmuje działalność gospodarczą po raz pierwszy albo podejmuje ją ponownie po upływie co najmniej 60 miesięcy od dnia jej ostatniego zawieszenia lub zakończenia i nie wykonuje jej na rzecz byłego pracodawcy, na rzecz którego przed dniem rozpoczęcia działalności gospodarczej w bieżącym lub w poprzednim roku kalendarzowym wykonywał w ramach stosunku pracy lub spółdzielczego stosunku pracy czynności wchodzące w zakres wykonywanej działalności gospodarczej; taki przedsiębiorca nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym przez okres 6 miesięcy od dnia podjęcia działalności gospodarczej); ■ twórcę i artystę; ■ osobę prowadzącą działalność w zakresie wolnego zawodu: – w rozumieniu przepisów o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne,

eprasa.pl 917503b974

1	2	3
		– z której przychody są przychodami z działalności gospodarczej w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych; ■ wspólnika jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością oraz wspólników spółki jawnej, komandytowej lub partnerskiej; ■ akcjonariusza prostej spółki akcyjnej wnoszącego do spółki wkład, którego przedmiotem jest świadczenie pracy lub usług; ■ komplementariusza w spółce komandytowo-akcyjnej; ■ osobę prowadzącą publiczną lub niepubliczną szkołę, inną formę wychowania przedszkolnego, placówkę lub ich zespół, na podstawie przepisów ustawy z 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe. Natomiast dla celów wliczania tych okresów do stażu pracy za osobę współpracującą uważa się osobę współpracującą w rozumieniu art. 8 ust. 11 ustawy systemowej (co wynika z nowego art. 302^1 § 9 k.p.), tj. małżonka, dzieci własne, dzieci drugiego małżonka i dzieci przysposobione, rodziców, macochę i ojczyma oraz osoby przysposabiające, jeżeli pozostają z nimi we wspólnym gospodarstwie domowym i współpracują przy prowadzeniu tej działalności lub wykonywaniu umowy agencyjnej bądź umowy zlecenia (nie dotyczy to osób, z którymi została zawarta umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego).
Umowy cywilnoprawne	■ wykonywania przez osobę fizyczną umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z przepisami ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (dalej: k.c.) stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, ■ wykonywania przez osobę fizyczną umowy agencyjnej, ■ pozostawania przez osobę fizyczną osobą współpracującą z wyżej wskazanym zlecantem lub wykonawcą umowy agencyjnej	Co do zasady warunkiem wliczenia tych okresów jest także to, aby osoba fizyczna podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. Jednak do okresu zatrudnienia będą wliczane również udokumentowane okresy ww. działalności zawodowej, w których osoba fizyczna nie podlegała takim ubezpieczeniom na podstawie odrębnych przepisów. Chodzi w tym przypadku o okresy wykonywania pracy lub działalności, która nie stanowi tytułu do ubezpieczeń społecznych, co dotyczy m.in. uczniów szkół ponadpodstawowych oraz studentów do ukończenia 26 lat z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z k.c. stosuje się przepisy dotyczące zlecenia (nowy art. 302^1 § 3 k.p.).

eprasa.pl 917503b974

1	2	3
Spółdzielnie rolnicze	■ pozostawania przez osobę fizyczną członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej, ■ pozostawania przez osobę fizyczną członkiem spółdzielni kółek rolniczych	
Praca za granicą	wykonywania innej niż zatrudnienie pracy zarobkowej, przebyty za granicą u pracodawcy zagranicznego, jeśli jest udokumentowana	Będzie to rozwiązanie analogiczne do rozwiązania z ustawy z 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (dalej: ustawa o rynku pracy), która przewiduje zaliczanie udokumentowanych okresów zatrudnienia przebytych za granicą u pracodawcy zagranicznego do okresów pracy w Polsce w zakresie uprawnień pracowniczych (nowy art. 302^1 § 7 k.p.). W tym przypadku nowe przepisy k.p. nie zastrzegają opłacania składek na ubezpieczenia jako warunku wliczenia takiego okresu do okresu zatrudnienia.
Okresy służby	pozostawania w służbie w: ■ Policji, ■ Urzędzie Ochrony Państwa, ■ Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, ■ Agencji Wywiadu, ■ Służbie Kontrwywiadu Wojskowego, ■ Służbie Wywiadu Wojskowego, ■ Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, ■ Biurze Ochrony Rządu, ■ Służbie Ochrony Państwa, ■ Służbie Więziennej, ■ Straży Granicznej, ■ Państwowej Straży Pożarnej, ■ Straży Marszałkowskiej i ■ Służbie Celno-Skarbowej	W zakresie i na zasadach przewidzianych odrębnymi przepisami.
Praca skazanych	odpłatnego zatrudnienia skazanych, z wyłączeniem umów o dzieło	W zakresie i na zasadach przewidzianych odrębnymi przepisami.

Okresy wykonywania pracy, które mogą na nowych zasadach zostać wliczone do stażu urlopowego, co do zasady potwierdza ZUS w zaświadczeniu. Wniosek o wydanie zaświadczenia przez ZUS składa się do tego organu w postaci elektronicznej za pomocą profilu informacyjnego na platformie eZUS. Natomiast jeśli ZUS nie jest w posiadaniu danych będących podstawą wydania takiego zaświadczenia, to możliwe jest zaliczenie tych okresów do stażu urlopowego także na podstawie dokumentów przedłożonych przez pracownika.

WAŻNE! W przypadku braku zaświadczenia ZUS o zatrudnieniu niepracowniczym i przedstawieniu innych dowodów takiej pracy przez pracownika decyzja o ich uznaniu należy do pracodawcy.

Pracownicy, którzy chcą skorzystać z możliwości uznania im przez pracodawców nowych okresów wliczanych do stażu urlopowego, mają na to 24 miesiące. W przypadku jednostek sektora finansów publicznych okres ten jest liczony od 1 stycznia 2026 r., natomiast pracownikom firm prywatnych – od 1 maja 2026 r.

eprasa.pl 917503b974

III. Udzielanie urlopów wypoczynkowych

1. Udzielanie urlopów na dni pracy

Urlopu należy udzielać w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu (art. 154^2 § 1 k.p.).

Pojęcie „dzień pracy" zostało związane z indywidualnym harmonogramem czasu pracy pracownika. Dniami pracy są np. niedziele i święta, jeśli harmonogram pracy pracownika przewiduje pracę w te dni. Dniami pracy nie są dni wolne od pracy wynikające z rekompensowania wydłużonej pracy w inne dni. Dotyczy to np. pracowników zatrudnionych w równoważnym systemie czasu pracy.

Przy udzielaniu urlopu wypoczynkowego stosujemy zasadę, że 1 dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy (art. 154^2 § 2 k.p.). Odnosi się to także do niepełnoetatowców, gdy wyliczamy liczbę przysługujących im godzin urlopu w skali roku kalendarzowego i ewentualnie urlop proporcjonalny. Natomiast udzielając im urlopu z tej wyliczonej puli, zdejmujemy za każdy dzień urlopu tyle godzin, ile faktycznie mieli zaplanowane na ten dzień w harmonogramie.

W przypadku pracownika, dla którego dobowa norma czasu pracy, wynikająca z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin (np. norma czasu pracy pracownika niepełnosprawnego w stopniu umiarkowanym lub znacznym wynosi 7 godzin), 1 dzień urlopu odpowiada tej normie dobowej. Zatem 1 dzień urlopu takiego pracownika wynosi 7 godzin.

Udzielenie pracownikowi urlopu w dniu pracy w wymiarze godzinowym odpowiadającym części dobowego wymiaru czasu pracy jest dopuszczalne jedynie w przypadku, gdy pozostała do wykorzystania część urlopu jest niższa niż pełny dobowy wymiar czasu pracy pracownika w dniu, na który ma być udzielony urlop (art. 154^2 § 4 k.p.).

PRZYKŁAD 11

Pracownik pracuje w równoważnym systemie czasu pracy. W 2026 r. jest uprawniony do urlopu w wymiarze 208 godzin. W tym roku wykorzystał już 204 godziny urlopu. Pracodawca może mu udzielić urlopu w wymiarze 4 godzin na część dnia, w którym zgodnie z harmonogramem pracy miał zaplanowane np. 10 godzin pracy.

2. Urlop pracowników pracujących w równoważnym systemie czasu pracy

W systemie równoważnym dobowy wymiar czasu pracy może zostać wydłużony do 12 godzin na dobę (przy dozorze urządzeń do 16 godzin, a przy pilnowaniu mienia i ochronie osób nawet do 24 godzin na dobę) i jest rekompensowany udzielaniem większej liczby dni wolnych od pracy. W wyniku tego pracownik dysponuje większą liczbą dni wolnych od pracy niż pracownicy zatrudnieni w podstawowym systemie czasu pracy, dla których wolne są niedziele, święta oraz dni wynikające z 5-dniowego tygodnia pracy. Udzielając płatnego urlopu osobom, które wykonują swoje obowiązki w równoważnych systemach czasu pracy, z puli urlopowej trzeba zdejmować tyle godzin, ile pracowaliby w danym czasie, zamiast wypoczywać.

Urlopu udziela się również na niedziele i święta, jeśli na te dni pracownikowi zaplanowano pracę w harmonogramie.

eprasa.pl 917503b974

IV. Urlopy proporcjonalne

W szczególnych okolicznościach, przewidzianych przepisami prawa pracy, urlop wypoczynkowy należy ustalić proporcjonalnie do przepracowanego okresu.

1. Prawo do urlopu w przypadku zmiany pracodawcy

Pracownik co do zasady nabywa prawo do urlopu w pełnym wymiarze w pierwszym dniu roku kalendarzowego. Gdy umowa o pracę trwa nieprzerwanie przez cały rok, pracownik wykorzystuje należny mu urlop u obecnego pracodawcy. Jeśli jednak w ciągu roku dochodzi do rozwiązania umowy o pracę, pracownikowi należy się urlop obliczany proporcjonalnie do czasu przepracowanego w danym roku:

- u dotychczasowego pracodawcy – w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku ustania stosunku pracy, chyba że przed jego ustaniem pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub wyższym wymiarze;
- u kolejnego pracodawcy – w wymiarze proporcjonalnym do okresu:
  - pozostałego do końca danego roku kalendarzowego – w razie zatrudnienia na czas nie krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego,
  - zatrudnienia w danym roku kalendarzowym – w razie zatrudnienia na czas krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego.

Pracownikowi, który przed ustaniem stosunku pracy w ciągu roku kalendarzowego wykorzystał urlop w wymiarze wyższym, niż wynikałoby to z proporcji do przepracowanego okresu, u kolejnego pracodawcy przysługuje urlop w odpowiednio niższym wymiarze. Łączny wymiar urlopu w roku kalendarzowym nie może być niższy niż wynikający z okresu przepracowanego w tym roku u wszystkich pracodawców. Regulacja ta ma zastosowanie również w sytuacji, gdy w danym roku kalendarzowym nastąpiło rozwiązanie, a następnie nawiązanie stosunku pracy z tym samym pracodawcą.

Urlop przysługujący pracownikowi w danym roku kalendarzowym nie może przekroczyć wymiaru wynikającego z przepisów k.p.

PRZYKŁAD 12

Pracownik z 10-letnim stażem urlopowym był zatrudniony u poprzedniego pracodawcy do 31 maja 2025 r. Następnie przez dłuższy czas pozostawał bez pracy. Kolejne zatrudnienie podjął 1 marca 2026 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do 31 grudnia 2026 r. U obecnego pracodawcy pracownik nabył w 2026 r. za okres od 1 marca do 31 grudnia prawo do 22 dni urlopu (10/12 $\times$ 26 dni $=$ 21,66 dnia, po zaokrągleniu – 22 dni).

2. Urlop po okresie niewykonywania pracy

Urlop w wymiarze proporcjonalnym nabywa pracownik, który powraca do pracy u dotychczasowego pracodawcy w ciągu roku kalendarzowego po trwającym co najmniej 1 miesiąc okresie (art. 155^2 § 1 k.p.):

- urlopu bezpłatnego,
- urlopu wychowawczego (z zastrzeżeniem, o którym mowa w dalszej części opracowania),

eprasa.pl 917503b974

- pełnienia zasadniczej służby wojskowej, pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie, pełnienia służby w aktywnej rezerwie w dniach tej służby, odbywania ćwiczeń wojskowych w ramach pasywnej rezerwy albo pełnienia służby zastępczej,
- tymczasowego aresztowania,
- odbywania kary pozbawienia wolności,
- nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Zgodnie z ustawą o obronie Ojczyzny obowiązują 2 rodzaje rezerwy – tzw. aktywna i pasywna, w których udział wpływa na wymiar urlopu wypoczynkowego. Aktywną rezerwę tworzą osoby, które zgłosiły chęć pełnienia w niej służby, złożyły przysięgę wojskową i nie pełnią innego rodzaju służby wojskowej oraz nie ukończyły 55. roku życia, a w przypadku osób posiadających stopień podoficerski lub oficerski – 63. roku życia. Natomiast pasywną rezerwę stanowią osoby, które mają uregulowany stosunek do służby wojskowej i nie pełnią innego rodzaju służby wojskowej, nie podlegają militaryzacji oraz nie ukończyły 55. roku życia, a w przypadku osób posiadających stopień podoficerski lub oficerski – 63. roku życia (art. 131 ust. 2 i 3 ustawy o obronie Ojczyzny).

Jeżeli powyższe okresy niewykonywania pracy obejmują części miesięcy kalendarzowych, za miesiąc uważa się łącznie 30 dni. Okresy nieobecności, podczas których pracownik nie nabywa prawa do urlopu, należy sumować.

PRZYKŁAD 13

Pracownik uprawniony do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni korzystał z urlopu bezpłatnego od 9 do 25 marca 2026 r., czyli przez 17 dni kalendarzowych. Następnie od 1 do 16 maja 2026 r. (16 dni kalendarzowych) był tymczasowo aresztowany. Łącznie daje to 33 dni nieobecności wpływających na wymiar urlopu. W 2026 r. jego wymiar urlopu wypoczynkowego ulegnie więc obniżeniu o 1/12 wymiaru urlopu. Pracownik będzie miał zatem prawo do 24 dni urlopu.

Zastosowanie zasady proporcjonalności urlopu jest ograniczone wyłącznie do roku kalendarzowego, w którym pracownik powraca do dotychczasowego pracodawcy po okresie niewykonywania pracy, z jednym ważnym zastrzeżeniem. Pracodawca nie obniża bowiem proporcjonalnie urlopu wypoczynkowego pracownikowi, który nabył prawo do tego urlopu w danym roku, a następnie przebywał na urlopie wychowawczym i powrócił do pracy w tym samym roku. Taki pracownik zachowuje prawo do pełnego wymiaru urlopu wypoczynkowego.

PRZYKŁAD 14

Zatrudniona na czas nieokreślony pracownica, mająca prawo w roku do 20 dni urlopu, od 1 maja 2025 r. do 31 marca 2026 r. przebywała na urlopie wychowawczym i po tym okresie wróciła do pracy. W tej sytuacji za 2026 r. ma ona prawo do 15 dni urlopu (9/12 $\times$ 20 dni), ponieważ 1 stycznia 2026 r. nie nabyła prawa do urlopu wypoczynkowego. Urlop wychowawczy nie obniżył natomiast wymiaru urlopu wypoczynkowego za 2025 r., gdyż pracownica nabyła w 2025 r. prawo do urlopu wypoczynkowego. Gdyby urlop wychowawczy w opisanych okolicznościach trwał np. od lutego 2026 r. do maja 2026 r., wówczas wymiar urlopu wypoczynkowego za 2026 r. także nie uległby obniżeniu.

eprasa.pl 917503b974

PRZYKŁAD 15

Załóżmy, że pracownik korzystał z urlopu bezpłatnego w okresie od 1 września 2025 r. do 30 czerwca 2026 r. 1 lipca 2026 r. wrócił do pracy. W takiej sytuacji pracownikowi przysługuje urlop wypoczynkowy za okres od 1 września do 31 grudnia 2025 r., ponieważ w 2025 r. już nie wrócił do pracy. Natomiast za okres od 1 stycznia do 30 czerwca 2026 r. nie przysługuje mu urlop wypoczynkowy.

W przypadku pracownika będącego w pierwszym roku pracy prawo do urlopu w wymiarze 1/12 urlopu za każdy miesiąc pracy należy naliczać z pominięciem ww. okresów niewykonywania pracy. W czasie ich trwania pracownik nie nabywa prawa do urlopu wypoczynkowego.

3. Urlop uzupełniający

Pracownikowi, który wykorzystał urlop za dany rok kalendarzowy, a następnie w ciągu tego roku uzyskał prawo do urlopu w wyższym wymiarze, przysługuje urlop uzupełniający (art. 158 k.p.). Prawo do urlopu w podwyższonym wymiarze w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabywa prawo do wyższego wymiaru, powstaje w dniu, w którym pracownik osiągnął odpowiedni staż pracy uprawniający go do wyższego wymiaru urlopu.

Wymiar proporcjonalnego urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył u danego pracodawcy prawo do urlopu w wyższym wymiarze, ustala się, od razu uwzględniając wyższy wymiar tego urlopu.

Pracownik nabywa prawo do 6 dni urlopu uzupełniającego bez względu na to, w jakim miesiącu danego roku nabędzie prawo do wyższego wymiaru urlopu wypoczynkowego.

PRZYKŁAD 16

Załóżmy, że pracownik zatrudniony na czas nieokreślony osiągnie 10-letni staż pracy 30 września 2026 r. W porozumieniu z pracodawcą pracownik zaplanował urlop na lipiec 2026 r. W tej sytuacji pracownik może skorzystać w lipcu 2026 r. z 20 dni urlopu, a po 30 września br. z 6 dni urlopu uzupełniającego.

V. Realizacja prawa do urlopu

1. Planowanie urlopów i uzgadnianie terminów ich wykorzystywania

Przystępując do planowania urlopów, należy pamiętać, że urlop wypoczynkowy powinien być udzielony w danym roku jako jeden nieprzerwany okres. Tylko na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. W takim przypadku przynajmniej jedna część urlopu wypoczynkowego pracownika powinna trwać nie krócej niż 14 dni kalendarzowych (art. 162 k.p.). Do okresu 14 dni zalicza się niedziele, święta i dni wolne wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy.

Urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów (art. 163 § 1 k.p.). Plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Planem urlopów nie obejmuje się jednak tzw. urlopu na żądanie (4 dni w roku).

eprasa.pl 917503b974

Pracodawca nie ma obowiązku ustalania planu urlopów, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę. Planu urlopów nie muszą ustalać także pracodawcy, u których nie działa zakładowa organizacja związkowa. W takich przypadkach pracodawca ustala termin urlopu w porozumieniu z pracownikiem.

Plan urlopów może obejmować tylko część roku kalendarzowego. W planie urlopów należy uwzględnić zarówno urlopy, do których pracownicy już nabyli prawo, jak i te, do których nabędą prawo w trakcie okresu, na który jest sporządzany plan, czyli urlopy:

- zaległe, niewykorzystane w poprzednich latach,
- kolejne, do których pracownicy nabyli prawo 1 stycznia,
- uzupełniające, do których prawo jest nabywane w trakcie roku kalendarzowego,
- dodatkowe, przysługujące niektórym pracownikom na podstawie przepisów szczególnych.

Plan urlopów podaje się do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy, np. przez wywieszenie informacji na tablicy ogłoszeń albo pocztą elektroniczną (art. 163 § 2 k.p.).

Pracodawca nie jest związany wnioskiem pracownika dotyczącym terminu wykorzystania urlopu lub jego podziału na części, jeśli udzielenie urlopu we wnioskowanym terminie spowoduje, zdaniem pracodawcy, zakłócenie normalnego toku pracy. Jednak w celu uwzględnienia interesów pracowników pracodawca powinien zwrócić się do nich o złożenie wniosków urlopowych. Takie działanie pozwoli zaplanować terminy urlopów, rozkładając ich wykorzystanie w czasie tak, by nie zakłócać normalnego toku pracy i jednocześnie uwzględnić potrzeby pracownika.

Plan urlopów podany do wiadomości pracowników w sposób zwyczajowo przyjęty w zakładzie pracy jest wiążący dla stron stosunku pracy w zakresie ustalonych w nim terminów.

Mimo ustalenia terminów wykorzystania urlopu w planie urlopów pracownik powinien mieć zgodę pracodawcy na rozpoczęcie urlopu w ustalonym terminie. Takie stanowisko zaprezentował Sąd Najwyższy w wyroku z 5 września 1979 r. (I PRN 82/79). Z takim poglądem zgadza się również większość ekspertów zajmujących się prawem pracy. W praktyce w zakładach pracy, mimo obowiązujących planów, stosowane są dodatkowo wnioski o urlop, co ułatwia kontrolę wykorzystywania urlopów.

Departament Prawny Głównego Inspektoratu Pracy w stanowisku z 14 lipca 2017 r. (sygn. GNP-364-4560-14-1/17/PE/RP) wyjaśnił, że pracodawca może wyłączyć pewien okres w roku (nawet letni) z dłuższych wypoczynków urlopowych, powołując się na konieczność zagwarantowania normalnego toku pracy. Podmiot zatrudniający podejmujący taką decyzję powinien podać ją do wiadomości pracowników w sposób przyjęty w zakładzie (najlepiej na początku danego roku).

2. Przesunięcie terminu urlopu

Tylko w wyjątkowych przypadkach, uzasadnionych szczególnymi okolicznościami, może nastąpić przesunięcie terminu urlopu uwzględnionego w planie urlopów lub uzgodnionego z pracownikiem.

eprasa.pl 917503b974

Tabela 5. Przesunięcie terminu urlopu wypoczynkowego

Przesunięcie terminu na wniosek pracownika	Wniosek musi być umotywowany ważnymi przyczynami (art. 164 § 1 k.p.), które mogą dotyczyć np. sytuacji osobistej lub rodzinnej pracownika (np. choroba jednego z członków rodziny) albo mieć charakter obiektywny – ustawodawca nie wskazał katalogu przyczyn, które uzasadniają przesunięcie terminu urlopu, i to pracodawca decyduje, czy są one wystarczająco istotne, by uwzględnić wniosek pracownika.
Przesunięcie terminu na polecenie pracodawcy	Konieczne jest tu zaistnienie szczególnych potrzeb pracodawcy i takich okoliczności, w których nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy i które nie były znane pracodawcy w czasie sporządzania planu urlopów (np. kontrola urzędu skarbowego, która wymaga obecności pracownika, czy konieczność usunięcia awarii).

Mimo że inicjatywę dotyczącą przesunięcia terminu urlopu może zgłosić zarówno pracodawca, jak i pracownik, ostateczną decyzję w tym zakresie zawsze podejmuje pracodawca. Jeśli występują okoliczności uzasadniające przesunięcie urlopu wypoczynkowego na inny termin, pracodawca udziela pracownikowi niewykorzystanego urlopu w uzgodnionym z nim terminie.

W niektórych przypadkach przesunięcie urlopu jest obowiązkowe. Dotyczy to przyczyn usprawiedliwiających nieobecność pracownika w pracy, w szczególności z powodu:

- czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,
- odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- powołania na ćwiczenia wojskowe w ramach pasywnej rezerwy, stawienia się do pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie albo stawienia się do pełnienia służby w aktywnej rezerwie, na czas do 3 miesięcy,
- urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, ojcowskiego oraz urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

Każda usprawiedliwiona nieobecność pracownika w pracy, również inna niż wyżej wymienione, zobowiązuje pracodawcę do przesunięcia terminu urlopu jeszcze nierozpoczętego (art. 165 k.p.). Inne przyczyny usprawiedliwiające, powodujące obowiązek przesunięcia nierozpoczętego urlopu, to np. konieczność sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny (w okresie, w którym pracownik ma prawo do zasiłku opiekuńczego), tymczasowe aresztowanie pracownika lub odbywanie przez niego kary pozbawienia wolności.

3. Przerwanie urlopu

Urlop wypoczynkowy powinien zostać przerwany z powodu:

- czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,
- odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- powołania na ćwiczenia wojskowe w ramach pasywnej rezerwy, stawienia się do pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie albo stawienia się do pełnienia służby w aktywnej rezerwie, na czas do 3 miesięcy,
- urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, ojcowskiego oraz urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

eprasa.pl 917503b974

Wskazane przyczyny stanowią katalog wyczerpujący. Wystąpienie innych przyczyn niż wymienione nie powoduje obowiązku przerwania urlopu, a tym samym nie zobowiązuje pracodawcy do udzielenia niewykorzystanego urlopu w innym terminie (art. 166 k.p.).

PRZYKŁAD 17

Pracownik zatrudniony w podstawowym systemie czasu pracy od poniedziałku do piątku, wykorzystujący urlop wypoczynkowy w okresie od 4 do 15 maja 2026 r., zachorował i otrzymał zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy obejmujące okres od 13 do 22 maja 2026 r. Z powodu choroby pracownik nie wykorzystał 3 dni, tj. od 13 do 15 maja, zaplanowanego urlopu wypoczynkowego. Mimo niewykorzystania urlopu pracownik powinien stawić się do pracy po chorobie, czyli 25 maja 2026 r. Nie następuje tu bowiem automatyczne przesunięcie i wydłużenie urlopu o dni niewykorzystane z powodu choroby.

3.1. Przerwanie lub przesunięcie urlopu z powodu kwarantanny bądź izolacji

Odosobnienie z powodu choroby zakaźnej skutkujące niemożnością wykonywania pracy należy traktować na równi z niezdolnością do pracy z powodu choroby (art. 6 ust. 2 pkt 1 i 1a ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, dalej: ustawa zasiłkowa). Ponadto k.p. wśród 4 przyczyn przerwania lub przesunięcia urlopu wymienia także przypadek odosobnienia w związku z chorobą zakaźną. W konsekwencji objęcie pracownika kwarantanną lub izolacją powoduje przesunięcie bądź przerwanie urlopu wypoczynkowego (art. 165 i 166 k.p.).

Tabela 6. **Rodzaje odosobnienia z powodu choroby zakaźnej**

Rodzaj odosobnienia	Definicja
izolacja	odosobnienie osoby lub grupy osób chorych na chorobę zakaźną albo osoby lub grupy osób podejrzanych o chorobę zakaźną, w celu uniemożliwienia przeniesienia biologicznego czynnika chorobotwórczego na inne osoby
izolacja w warunkach domowych	odosobnienie osoby chorej z przebiegiem choroby zakaźnej niewymagającej bezwzględnej hospitalizacji ze względów medycznych w jej miejscu zamieszkania lub pobytu, w celu zapobieżenia szerzeniu się chorób szczególnie niebezpiecznych i wysoce zakaźnych
kwarantanna	odosobnienie osoby zdrowej, która była narażona na zakażenie, w celu zapobieżenia szerzeniu się chorób szczególnie niebezpiecznych i wysoce zakaźnych

4. Odwołanie z urlopu

Sporządzenie planu urlopów, a nawet uzyskanie zgody pracodawcy na urlop oraz wykupienie wczasów, nie musi oznaczać, że pracownik wyjedzie na wypoczynek w ustalonym odpowiednio wcześniej terminie lub skorzysta ze wszystkich zaplanowanych dni urlopowych. Przepisy prawa pracy dopuszczają możliwość odwołania pracownika z urlopu wypoczynkowego z przyczyn dotyczących pracodawcy, gdy:

- zachodzą okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu,
- obecność pracownika w zakładzie pracy jest niezbędna.

eprasa.pl 917503b974

Chodzi tu np. o: awarię urządzenia, chorobę osoby zastępującej pracownika, kontrolę zewnętrzną, ważne spotkanie z klientem, które wcześniej nie było zaplanowane. Decyzja pracodawcy o odwołaniu z urlopu jest dla pracownika poleceniem służbowym. Pracownik ma obowiązek podporządkować się tej decyzji bez względu na własną opinię.

4.1. Zwrot kosztów odwołania z urlopu

Pracownik, któremu z ważnych i uzasadnionych powodów pracodawca przerwał płatny wypoczynek, zazwyczaj ponosi z tego tytułu straty finansowe. Do ich zrekompensowania jest zobowiązany pracodawca. Konsekwencje finansowe, na jakie w związku z odwołaniem pracownika z urlopu może narazić się pracodawca, są niekiedy dotkliwe.

4.1.1. Ponoszone przez pracodawcę koszty odwołania z urlopu

Pracodawca, który odwołuje pracowników z urlopu wypoczynkowego, musi im zwrócić poniesione koszty. Mimo że przepisy prawa pracy nie wskazują dokładnie, jakie to mają być koszty, nie ulega wątpliwości, że muszą być one bezpośrednio związane z odwołaniem pracownika z urlopu.

Pracodawca powinien zwrócić pracownikowi w szczególności wydatki poniesione na:

- niepodlegającą zwrotowi, dokonaną zapłatę za niewykorzystany w związku z odwołaniem z urlopu pobyt w ośrodku wczasowym, w kwaterze prywatnej, w hotelu,
- wykupione wycieczki fakultatywne, z których pracownik nie skorzystał,
- podróż powrotną z miejsca pobytu w okresie urlopu do miejsca pracy (bez względu na rodzaj środka lokomocji) w wysokości udokumentowanej przez pracownika np. biletami kolejowymi, lotniczymi, fakturami za paliwo.

Gdy pracownik zostaje wezwany do pracy na krótki czas, a potem może kontynuować urlop, pracodawca powinien zwrócić mu koszty podróży z miejsca urlopu do miejsca pracy i z powrotem.

Zwrot przez pracodawcę bezpośrednich kosztów w związku z odwołaniem pracownika z urlopu dotyczy także części niewykorzystanych świadczeń na rzecz rodziny, jeżeli ta również musiała przerwać odpoczynek.

PRZYKŁAD 18

Pracownik, jego żona i ich 2-letnie oraz 3-letnie dzieci spędzali urlop w górach. Po odwołaniu pracownika z urlopu żona także zdecydowała się na przerwanie wypoczynku, gdyż opieka nad małymi dziećmi wymagała obecności obojga rodziców. Należy przyjąć, że koszty związane z przerwanym wypoczynkiem rodziny pracownika również obciążają pracodawcę.

Wydatki, które zakład pracy musi pokryć w związku z odwołaniem pracownika z urlopu, powinny być przez niego odpowiednio udokumentowane, np. rachunkami, fakturami, biletami, pokwitowaniami itp. W razie braku takich dokumentów zwrotu kosztów można dokonać na podstawie oświadczenia pracownika i zgodnie z przepisami wewnętrznymi obowiązującymi u pracodawcy w zakresie podróży służbowych. W przypadku gdy takie regulacje nie istnieją u pracodawcy, koszty można rozliczyć, posiłkując się przepisami rozporządzenia z 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracowniko-

eprasa.pl 917503b974

wi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej. Pracownik ma roszczenie do pracodawcy o zwrot kosztów odwołania z urlopu przez 3 lata.

Pracownik nie może domagać się zwrotu kosztów pośrednio związanych z urlopem. Pracodawca nie ma zatem obowiązku zwracania pracownikowi kosztów zakupu np. sprzętu sportowego, turystycznego, żywności i odzieży zakupionej na urlop. Zatrudniający nie rekompensuje również tzw. utraconych korzyści, które pracownik mógłby osiągnąć w czasie urlopu (np. zarobków z zawartej w okresie wypoczynku umowy zlecenia).

4.1.2. Zwrot kosztów a przychód pracownika

Zwrot kosztów bezpośrednio związanych z urlopem nie stanowi korzyści majątkowej dla pracownika. Jest tylko rekompensatą za utraconą możliwość wypoczynku, zagwarantowaną przez przepisy prawa pracy. Potwierdził to Dyrektor Izby Skarbowej w Poznaniu w interpretacji indywidualnej z 22 października 2010 r. (sygn. ILPB2/415-704/09/10-S/WM):

MF *(...) otrzymany, udokumentowany zwrot wydatków dotyczący zaplanowanego wypoczynku wskutek przesunięcia planu urlopu przez pracodawcę nie będzie stanowił przychodu pracownika podlegającego opodatkowaniu w świetle art. 12 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.*

Korzystne dla podatników stanowisko zajął również Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej w interpretacji indywidualnej z 31 sierpnia 2020 r. (sygn. 0115-KDIT2.4011.454.2020.2.KC).

Zwrot bezpośrednich kosztów odwołania z urlopu lub przesunięcia zaplanowanego wypoczynku nie jest przysporzeniem majątkowym pracownika, dlatego nie stanowi podstawy wymiaru ani podatku, ani składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne.

Natomiast kwoty zwrócone pracownikowi w związku z odwołaniem go z urlopu mogą stanowić dla pracodawcy koszt podatkowy, co potwierdził Dyrektor Izby Skarbowej w Bydgoszczy w interpretacji indywidualnej z 3 lutego 2014 r. (sygn. ITPB1/415-1148/13/MR), w której wskazał:

MF *(...) wydatki Wnioskodawcy na zwrot pracownikowi – w związku z przesunięciem terminu urlopu wypoczynkowego – kosztów, które ten poniósł na zakup biletów lotniczych, mają na celu uzyskiwanie (zwiększenie) przez niego przychodów z prowadzonej działalności gospodarczej. Wobec tego spełnią kryteria określone w art. 22 ust. 1 ustawy i o ile zostaną właściwie udokumentowane, można zaliczyć je do kosztów uzyskania przychodów.*

VI. Urlopy o szczególnym charakterze i dla szczególnych grup pracowników

1. Urlop wypoczynkowy po urlopie macierzyńskim

Pracodawca ma obowiązek udzielenia na wniosek pracownicy należnego jej w danym roku kalendarzowym urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. Potwierdził to Sąd Najwyższy w wyroku z 20 sierpnia 2001 r. (sygn. akt I PKN 590/00, OSNP 2003/14/336).

eprasa.pl 917503b974

To szczególne uprawnienie przysługuje także ojcu dziecka korzystającemu z urlopu macierzyńskiego. Nawet jeśli pracodawca wie o zamiarze skorzystania przez pracownicę z urlopu wychowawczego po urlopie macierzyńskim, nie stosuje zasady proporcjonalności urlopu wypoczynkowego i musi udzielić go w pełnym należnym wymiarze.

Urlopu wypoczynkowego trzeba również udzielić pracownicy lub pracownikowi bezpośrednio po urlopie ojcowskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopie rodzicielskim oraz uzupełniającym urlopie macierzyńskim.

Z prawa do urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim może też skorzystać pracownik – inny niż ojciec dziecka członek najbliższej rodziny (chodzi tu o osoby objęte stosunkiem pokrewieństwa, powinowactwa, przysposobienia bądź rodzicielstwa zastępczego, np. teściowie, dziadkowie, pełnoletnie rodzeństwo).

2. Urlop w okresie wypowiedzenia

W okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest zobowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca mu go udzieli. W okresie wypowiedzenia mogą zostać wykorzystane nie tylko urlopy bieżące (w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego w danym roku kalendarzowym), ale również urlopy zaległe.

Pracodawca udziela pracownikowi urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia bez wniosku urlopowego, a nawet bez zgody zatrudnionego. Termin, w którym pracodawca uzyskuje uprawnienie do przymusowego wysłania pracownika na urlop wypoczynkowy, rozpoczyna swój bieg od chwili złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę. Zatrudniona osoba może więc zostać zobligowana do wykorzystania urlopu już następnego dnia po złożeniu (przez pracodawcę lub pracownika) dokumentu wypowiadającego umowę o pracę (wyrok SN z 26 kwietnia 2011 r., sygn. akt II PK 302/10, OSNP 2012/17–18/215).

Przepisy nie dają natomiast możliwości skierowania pracownika na urlop w czasie wypowiedzenia warunków pracy lub płacy. Jeśli jednak pracownik odmawia przyjęcia zaproponowanych nowych warunków zatrudnienia, umowa o pracę ulega rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia. W konsekwencji wypowiedzenie zmieniające przekształca się w definitywne i wówczas pracodawca ma prawo wysłać pracownika na przysługujący mu urlop bez jego zgody.

3. Urlop w okresie zwolnienia ze świadczenia pracy

Obecnie pracodawcy mają możliwość zwolnienia pracownika jednostronną decyzją z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Nie ma w tym przypadku znaczenia, kto wypowiada umowę o pracę.

Gdy pracodawca zdecydował się najpierw zwolnić pracownika z konieczności wykonywania obowiązków służbowych w okresie wypowiedzenia, nie może następnie nakazać wykorzystania w tym okresie urlopu wypoczynkowego, chyba że pracownik wyrazi na to zgodę. Jeżeli strony stosunku pracy wcześniej porozumiały się w kwestii zwolnienia pracownika w okresie wypowiedzenia z obowiązku świadczenia pracy i jednocześnie porozumienie to nie zakładało wykorzystania urlopu wypoczynkowego, to pracodawca nie może w drodze jednostronnej decyzji zmienić takich ustaleń.

eprasa.pl 917503b974

4. Urlop na żądanie

W każdym roku kalendarzowym pracownik ma prawo do 4 dni tzw. urlopu na żądanie. Urlop ten nie jest urlopem dodatkowym, lecz częścią urlopu wypoczynkowego, która przysługuje pracownikowi w ramach wymiaru podstawowego, tj. odpowiednio 20 lub 26 dni. Warunkiem skorzystania z tego urlopu jest zgłoszenie pracodawcy żądania jego udzielenia. Sposób poinformowania określa pracodawca, np. w regulaminie pracy. Może to być zawiadomienie telefoniczne, elektroniczne, przesyłką kurierską, za pośrednictwem innej osoby itp., najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu. Przy czym jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 15 listopada 2006 r. (sygn. akt I PK 128/06, OSNP 2007/23–24/346), zgłoszenie powinno nastąpić przed rozpoczęciem dnia pracy.

Korzystanie z urlopu na żądanie nie wymaga spełnienia żadnych dodatkowych przesłanek, a pracownik nie jest zobowiązany do podawania pracodawcy uzasadnienia potrzeby wykorzystania tego urlopu.

W przypadku niewykorzystania wszystkich lub części dni urlopu na żądanie przysługujących w danym roku kalendarzowym urlop ten w następnym roku przekształca się w zwykły zaległy urlop.

Pracownik ma prawo do 4 dni urlopu na żądanie w roku kalendarzowym niezależnie od liczby pracodawców, u których był zatrudniony w danym roku.

Należy przyjąć, że pracodawca w wyjątkowej sytuacji może odmówić pracownikowi udzielenia urlopu na żądanie. Potwierdził to Sąd Najwyższy w wyrokach z 16 września 2008 r. (sygn. akt II PK 26/08, OSNP 2010/3–4/36) oraz z 28 października 2009 r. (sygn. akt II PK 123/09, OSNP 2011/11–12/148), w których podkreślił, że obowiązek udzielenia urlopu na żądanie nie jest bezwzględny. Pracodawca może odmówić żądaniu pracownika ze względu na szczególne okoliczności przemawiające za tym, że jego zasługujący na ochronę istotny interes wymaga obecności pracownika w pracy. Jeżeli wymagają tego szczególne okoliczności, które nie były znane w momencie rozpoczynania urlopu, oraz obecność pracownika w pracy jest konieczna, pracodawca może odwołać go z urlopu na żądanie.

5. Urlop pracownika tymczasowego

Pracownik tymczasowy nabywa prawo do 2 dni urlopu za każdy miesiąc pozostawania w dyspozycji jednego (lub więcej niż jednego) pracodawcy użytkownika.

Agencja pracy tymczasowej i pracodawca użytkownik mogą uzgodnić wykorzystanie przez pracownika tymczasowego urlopu wypoczynkowego, w całości lub w części, w okresie wykonywania pracy tymczasowej na rzecz tego pracodawcy użytkownika, ustalając zarazem tryb udzielenia tego urlopu. Obowiązek udzielenia czasu wolnego odpowiadającego wymiarowi urlopu należnego konkretnemu pracownikowi tymczasowemu spoczywa na pracodawcy użytkowniku, jeśli ten pracownik wykonuje dla niego pracę przez co najmniej 6 miesięcy. W takim przypadku wspólnie uzgadniają termin wykorzystania urlopu wypoczynkowego w naturze. W takiej sytuacji pracownikowi tymczasowemu przysługuje prawo do 4 dni urlopu na żądanie. Pracodawca użytkownik udziela urlopu pracownikowi tymczasowemu w dni, które byłyby dla niego dniami pracy, gdyby nie korzystał z tego urlopu.

eprasa.pl 917503b974

6. Urlopy nauczycieli

Nauczycielom zatrudnionym w oświatowych placówkach niepublicznych przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze i na zasadach określonych w k.p., natomiast w placówkach publicznych – w ustawie z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (dalej: Karta Nauczyciela), z zastosowaniem reguł kodeksowych w kwestiach nieuregulowanych w tej ustawie.

Uprawnienia urlopowe nauczycieli podlegających Karcie Nauczyciela zależą od sprawowanej funkcji i rodzaju placówki, w której pracują. W przypadku nauczycieli zatrudnionych w placówkach feryjnych nie ma problemu z ustalaniem, w jakie dni urlop ma być udzielony, ponieważ pokrywa się on z dniami feryjnymi. Jeśli natomiast jego wykorzystanie w całości lub w części nie jest możliwe z powodu choroby, urlopu związanego z rodzicielstwem (macierzyński, adopcyjny, ojcowski, rodzicielski) lub dla poratowania zdrowia, a także ćwiczeń wojskowych oraz krótkotrwałego przeszkolenia wojskowego, nauczyciel ma prawo maksymalnie do 8 tygodni urlopu uzupełniającego w ciągu roku szkolnego. Nauczyciele z placówek nieferyjnych mają zasadniczo prawo do 35 dni urlopu wypoczynkowego i powinni go wykorzystywać zgodnie z planem urlopów.

VII. Skutki niewykorzystania urlopu w ustalonym terminie

1. Udzielanie zaległego urlopu

Pracodawca jest zobowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Urlopy, które nie zostały wykorzystane zgodnie z ustalonym planem urlopów lub w terminie uzgodnionym z pracownikiem, stają się urlopami zaległymi. Na udzielenie pracownikowi zaległych dni urlopowych pracodawca ma czas do 30 września następnego roku przypadającego po roku, w którym pracownik nabył do nich prawo (art. 168 k.p.). Termin ten jest zachowany, jeżeli pracownik rozpocznie korzystanie z urlopu najpóźniej 30 września danego roku kalendarzowego.

PRZYKŁAD 19

Pracownik chorował i nie wykorzystał części urlopu wypoczynkowego za 2025 r. Pracodawca powinien udzielić mu zaległego urlopu najpóźniej do 30 września 2026 r. Nie zostaną naruszone przepisy prawa pracy, jeśli wykorzystywanie zaległych dni urlopowych pracownik rozpocznie 30 września br.

Pracodawca może wysłać pracownika na zaległy urlop nawet bez jego zgody. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 24 stycznia 2006 r. (sygn. akt I PK 124/05, OSNP 2006/23–24/354). Pracodawca ma prawo wysłać pracownika na ten urlop w sytuacji, gdy kończy się III kwartał roku, a pracownik odmawia wykorzystania zaległego urlopu. Podobny pogląd wyraził Departament Prawny Głównego Inspektoratu Pracy we wspominanym już wcześniej stanowisku z 14 lipca 2017 r. (sygn. GNP-364-4560-14-1/17/PE/RP), stwierdzając, że jednostronne udzielenie urlopu wypoczynkowego jest możliwe w dwóch przypadkach, tj. w okresie wypowiedzenia oraz w odniesieniu do urlopu zaległego.

Obowiązek udzielenia zaległego urlopu najpóźniej do końca III kwartału następnego roku kalendarzowego nie dotyczy urlopu na żądanie. Potwierdził to Departament Prawny Głównego Inspektoratu Pracy w piśmie z 7 kwietnia 2008 r. (sygn. GPP-110-4560-170/08/PE).

eprasa.pl 917503b974

2. Przedawnienie prawa do urlopu

Prawo do urlopu wypoczynkowego ulega przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym urlop stał się wymagalny (art. 291 § 1 k.p.). Termin wymagalności roszczenia o urlop nie został jednoznacznie określony w przepisach, dlatego ustalając, od kiedy trzeba liczyć bieg przedawnienia prawa do urlopu, należy posiłkować się orzecznictwem Sądu Najwyższego. W wyroku z 11 kwietnia 2001 r. (I PKN 367/00, OSNP 2003/2/38) Sąd Najwyższy uznał, że:

SN *(...) rozpoczęcie biegu terminu przedawnienia roszczenia o urlop wypoczynkowy następuje bądź z końcem roku kalendarzowego, za który urlop przysługuje (art. 161 Kodeksu pracy), bądź najpóźniej z końcem pierwszego kwartału roku następnego* [obecnie z końcem września roku następnego – przyp. red.]*, jeżeli urlop został przesunięty na ten rok z przyczyn leżących po stronie pracownika lub pracodawcy.*

PRZYKŁAD 20

Pracodawca udzielił pracownikowi 26 dni urlopu wypoczynkowego przysługującego mu za 2022 r. w terminie od 1 lipca do 5 sierpnia 2022 r. Urlop ten został jednak po 5 dniach przerwany z powodu choroby pracownika. Pracownik nie wykorzystał już przerwanego urlopu do końca 2022 r. i w kolejnych latach. W takiej sytuacji urlop wypoczynkowy za 2022 r. ulegnie przedawnieniu z końcem września 2026 r.

Bieg przedawnienia roszczenia o urlop wypoczynkowy nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu na czas korzystania z urlopu wychowawczego (art. 293^1 k.p.). W konsekwencji pracownicy, którzy nie skorzystali z należnych im dni urlopu wypoczynkowego przed urlopem wychowawczym, nie tracą do nich prawa nawet po 3 latach.

VIII. Wynagrodzenie urlopowe

Pracownikowi za czas urlopu wypoczynkowego przysługuje takie wynagrodzenie, jakie otrzymałby, gdyby w tym czasie pracował (art. 172 k.p.). Zasadą jest, że pracownik z powodu płatnego wypoczynku nie może zostać finansowo poszkodowany.

1. Podstawa wymiaru

Przystępując do obliczania wynagrodzenia za urlop, w pierwszej kolejności należy ustalić podstawę jego wymiaru. Jest to niezwykle istotny etap, gdyż przyjęcie błędnych założeń może spowodować zaniżenie bądź zawyżenie należnego wynagrodzenia. Wskazówki, w jaki sposób ustalać podstawę wymiaru wynagrodzenia za urlop, które składniki pensji bądź inne należności ze stosunku pracy należy w niej uwzględnić, a które trzeba wyłączyć, zawiera przede wszystkim rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (dalej: rozporządzenie urlopowe). Zgodnie z jego postanowieniami w podstawie wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy powinny zostać ujęte zarówno składniki wynagrodzenia określone stawką miesięczną w stałej wysokości, jak i składniki zmienne, uzależnione od ilości wykonanej pracy czy liczby godzin przepracowanych w danym miesiącu.

eprasa.pl 917503b974

W podstawie wymiaru wynagrodzenia urlopowego nie należy uwzględniać:
■ jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie, ■ wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas przestoju niezawinionego przez pracownika, ■ nagród jubileuszowych, ■ wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, a także za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, ■ ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, ■ dodatkowego wynagrodzenia radcy prawnego z tytułu zastępstwa sądowego, ■ wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, ■ kwoty wyrównania do wynagrodzenia za pracę do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ■ odpraw emerytalnych lub rentowych albo innych odpraw pieniężnych, ■ wynagrodzenia i odszkodowania przysługującego w razie rozwiązania stosunku pracy, ■ dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej oraz nagród z zakładowego funduszu nagród

Poza składnikami wymienionymi w rozporządzeniu urlopowym do podstawy wynagrodzenia za urlop nie należy wliczać:

- należności wypłaconych w celu zrekompensowania pracownikowi poniesionych przez niego wcześniej wydatków, np. ekwiwalentów za pranie i konserwację odzieży roboczej, diet i innych należności przysługujących z tytułu podróży służbowej, ryczałtów i ekwiwalentów za pracę zdalną,
- świadczeń pozapłacowych, np. pakietów medycznych finansowanych przez zakład pracy, bonów z ZFŚS lub ze środków obrotowych, wartości wycieczki wykupionej dla pracownika itp.,
- wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika z innych źródeł niż stosunek pracy (wyrok SN z 4 marca 2008 r., sygn. akt II PK 183/07), np. wynagrodzeń z tytułu umowy cywilnoprawnej,
- premii uznaniowych nieposiadających charakteru roszczeniowego, np. przyznawanych swobodną decyzją pracodawcy (wyrok SN z 20 lipca 2000 r., sygn. akt I PKN 17/00, OSNP 2002/3/77),
- składników wynagrodzenia wypłaconych w poprzednim stosunku pracy (bez względu na przerwę lub jej brak między kolejnymi umowami o pracę).

2. Pomijanie składników przysługujących za okresy dłuższe niż 1 miesiąc

Składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy dłuższe niż 1 miesiąc, mimo że są należnościami ze stosunku pracy, nie podlegają wliczeniu do tzw. średniej urlopowej. Takie składniki, jak np. premie: kwartalna, półroczna i roczna, należy wypłacać w przyjętych terminach ich wypłaty, np. odpowiednio co 3, 6, 12 miesięcy. Fakt korzystania przez pracownika z płatnego wypoczynku nie powinien jednak wpływać na zmniejszenie tych składników. Okres urlopu jest bowiem traktowany na równi z okresem wykonywania pracy (§ 12 rozporządzenia urlopowego).

eprasa.pl 917503b974

3. Wliczanie stałych składników

Stałe składniki pensji przysługujące pracownikowi za okresy miesięczne należy uwzględniać w wynagrodzeniu urlopowym w wysokości należnej pracownikowi w miesiącu wykorzystywania urlopu.

Jeśli wynagrodzenie pracownika stanowią wyłącznie elementy określone w stałej wysokości, w praktyce nie ma konieczności ustalania podstawy wymiaru wynagrodzenia urlopowego, a tym samym wyodrębniania tego wynagrodzenia. Za miesiąc, w którym pracownik korzysta z urlopu, powinien otrzymać wynagrodzenie (łącznie z wynagrodzeniem za urlop) w wysokości określonej w umowie o pracę, bez względu na liczbę dni płatnego wypoczynku, pod warunkiem że nie wystąpiły innego rodzaju nieobecności, np. urlop bezpłatny czy choroba.

4. Wliczanie zmiennych składników przysługujących za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc

Składniki zmienne przysługujące za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc podlegają uwzględnieniu w podstawie urlopowej w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Jeśli wysokość tych składników ulega znacznym wahaniom (m.in. gdy wysokość składnika zależy od wyników sprzedaży czy od wielkości produkcji), mogą być one wliczone do podstawy urlopowej w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie nieprzekraczającym 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Uzasadnieniem przyjęcia okresu dłuższego niż 3 miesiące, z którego będzie ustalana podstawa wymiaru wynagrodzenia urlopowego, może też być organizacja pracy pracowników. Dłuższy okres przyjęty do obliczeń tzw. średniej urlopowej powinny jednoznacznie określać przepisy wewnątrzzakładowe, z którymi należy zapoznać pracowników.

W sytuacji gdy w zakładzie pracy termin wypłaty pensji przypada w następnym miesiącu po miesiącu przepracowanym (np. 10. dnia miesiąca), przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy należy uwzględnić zmienne składniki wynagrodzenia faktycznie wypłacone pracownikowi w okresie 3 lub maksymalnie 12 miesięcy poprzedzających miesiąc korzystania przez niego z płatnego wypoczynku, niezależnie od tego, za jakie miesiące składniki te przysługiwały.

PRZYKŁAD 21

Właściciel małej firmy tekstylnej wypłaca swoim pracownikom pensję wynikającą ze stawki godzinowej za dany miesiąc 10. dnia następnego miesiąca, a zmienną premię regulaminową do końca ostatniego dnia miesiąca, za który ta premia jest należna. W czerwcu 2026 r. musi on wypłacić jednemu z pracowników wynagrodzenie za 10 dni majowego urlopu wypoczynkowego. Ustalając wysokość tego wynagrodzenia, należy uwzględnić premię wypłaconą w marcu, kwietniu i maju 2026 r. oraz wynagrodzenie godzinowe wypłacone w tych samych miesiącach, mimo że dotyczyło ono odpowiednio: lutego, marca oraz kwietnia 2026 r.

5. Obliczanie wynagrodzenia urlopowego

Po ustaleniu podstawy wymiaru wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy można przejść do kolejnych etapów obliczania tego wynagrodzenia według następujących wytycznych:

eprasa.pl 917503b974

- podzielić podstawę wymiaru przez liczbę godzin, w czasie których pracownik wykonywał pracę w okresie, z którego została ustalona ta podstawa, a następnie
- pomnożyć tak ustalone wynagrodzenie za 1 godzinę pracy przez liczbę godzin, jakie pracownik przepracowałby w czasie urlopu w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, gdyby w tym czasie nie korzystał z urlopu (§ 9 rozporządzenia urlopowego).

Do liczby godzin, w czasie których pracownik wykonywał pracę, zaliczamy wszystkie faktycznie przepracowane godziny, a nie tylko godziny pracy świadczonej przez pracownika zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Oznacza to, że należy brać pod uwagę również godziny nadliczbowe (wypracowane w dni robocze, niedziele, święta oraz w inne dni wolne wynikające z przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy) oraz godziny pełnionych dyżurów (jeśli w czasie ich trwania pracownik wykonywał pracę).

PRZYKŁAD 22

Pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy (pracuje w podstawowym systemie czasu pracy od poniedziałku do piątku) jest wynagradzany stałą stawką miesięczną w wysokości 5000 zł brutto. W maju 2026 r. korzystał z 4 dni urlopu wypoczynkowego (32 godziny). W okresie od lutego do kwietnia 2026 r. przepracował 18 godzin nadliczbowych (w lutym 7 godzin, w marcu 7 godzin i w kwietniu 4 godziny), za co otrzymał wynagrodzenie w łącznej kwocie 805 zł. Ponadto w lutym 2026 r. wykonywał pracę w czasie pełnionego dyżuru przez 6 godzin, za co otrzymał 187,50 zł. Czas wolny za dyżur pracownik odebrał w maju br. Pracownikowi za maj 2026 r. przysługuje stałe miesięczne wynagrodzenie, które należy zwiększyć o wynagrodzenie urlopowe obliczone ze zmiennych składników (w tym przypadku z wynagrodzenia za godziny nadliczbowe oraz za dyżur). Zatem podstawę wymiaru wynagrodzenia urlopowego 992,50 zł (805 zł + 187,50 zł) należy podzielić przez liczbę przepracowanych godzin w okresie, z którego została ustalona ta podstawa. W miesiącach poprzedzających miesiąc wykorzystywania urlopu (maj) pracownik przepracował ogółem 528 godzin, z czego:

- w lutym 160 godzin normalnego czasu pracy + 7 godzin nadliczbowych + 6 przepracowanych godzin podczas dyżuru,
- w marcu 176 godzin normalnego czasu pracy + 7 godzin nadliczbowych,
- w kwietniu 168 godzin normalnego czasu pracy + 4 godziny nadliczbowe.

Wynagrodzenie urlopowe pracownika należy obliczyć w następujący sposób:

Krok 1. Ustalić wynagrodzenie za 1 godzinę pracy (ze zmiennych składników), dzieląc podstawę wymiaru przez liczbę przepracowanych godzin:

(805 zł + 187,50 zł) : 528 godz. = 1,88 zł.

Krok 2. Ustalić wynagrodzenie urlopowe pracownika ze zmiennych składników. W tym celu wynagrodzenie za 1 godzinę pracy należy pomnożyć przez liczbę godzin urlopu:

1,88 zł × 32 godz. = 60,16 zł.

Krok 3. Ustalić wynagrodzenie pracownika należne za maj 2026 r.:

5000 zł (wynagrodzenie zasadnicze) + 60,16 zł (wynagrodzenie urlopowe ze zmiennych składników) = 5060,16 zł.

eprasa.pl 917503b974

6. Zmiana w składnikach wynagrodzenia

W praktyce zdarza się, że dochodzi do zmian w składnikach pensji branych pod uwagę przy wyliczaniu wynagrodzenia urlopowego. Chodzi o przyznanie lub zlikwidowanie danego składnika bądź zmianę jego wysokości w okresie, z którego ustala się podstawę wymiaru wynagrodzenia urlopowego, wprowadzone przed rozpoczęciem przez pracownika urlopu wypoczynkowego lub w miesiącu wykorzystywania tego urlopu. W takim przypadku podstawę wymiaru wynagrodzenia urlopowego należy ustalić ponownie z uwzględnieniem tych zmian.

Ta zasada powoduje, że wzrost płacy przekłada się na wyższe wynagrodzenie urlopowe. Jeśli natomiast pensja zmniejsza się, wynagrodzenie za urlop będzie niższe.

Ponowne przeliczenie podstawy urlopowej musi nastąpić np. w przypadku, gdy w miesiącu przebywania pracownika na urlopie wypoczynkowym albo w miesiącach bezpośrednio poprzedzających urlop dokonano zmiany systemu wynagradzania pracownika. Gdy zmiana polega na przejściu z wynagrodzenia zmiennego na stałe, wówczas do podstawy urlopowej wlicza się stałą pensję należną w miesiącu korzystania z płatnego wypoczynku, ale bez uwzględniania zmiennych elementów płacy, których dotyczyła zmiana.

Podobnie jest w sytuacji, gdy dochodzi do modyfikacji systemu wynagradzania sprowadzającej się do zmiany wynagrodzenia miesięcznego na stawkę godzinową. W takich okolicznościach wynagrodzenie urlopowe należy obliczyć, mnożąc stawkę godzinową przysługującą pracownikowi przez liczbę godzin wykorzystanego przez niego urlopu wypoczynkowego.

7. Niepełny przepracowany okres

Jeżeli przez cały okres przyjęty do ustalenia podstawy wymiaru wynagrodzenia urlopowego, tj. 3 miesiące lub maksymalnie 12 miesięcy poprzedzających miesiąc wykorzystywania urlopu wypoczynkowego, lub przez okres krótszy, lecz obejmujący pełne miesiące kalendarzowe, pracownikowi nie przysługiwało wynagrodzenie o charakterze zmiennym, przy ustalaniu podstawy wymiaru wynagrodzenia urlopowego należy uwzględnić najbliższe miesiące, za które pracownikowi przysługiwało takie wynagrodzenie (§ 11 ust. 1 rozporządzenia urlopowego). Uwzględnienie wcześniejszych miesięcy jest możliwe wyłącznie wtedy, gdy brak wypłaty danego składnika wynagrodzenia był wynikiem nieprzepracowania danego okresu, a nie utraty prawa do składnika z powodu np. zaniedbywania obowiązków pracowniczych albo niskiej wydajności w pracy.

Niekiedy zdarza się, że pracownik (np. nowo zatrudniony) przed rozpoczęciem urlopu wypoczynkowego otrzymał wynagrodzenie w postaci zmiennych składników za okres krótszy niż przyjęty do ustalenia podstawy wymiaru wynagrodzenia urlopowego. Wówczas podstawę wymiaru wynagrodzenia za urlop stanowi wynagrodzenie wypłacone pracownikowi za okres faktycznie przepracowany (§ 11 ust. 2 rozporządzenia urlopowego).

8. Urlop na przełomie miesięcy

Jeżeli urlop przypada na przełomie miesięcy (bez przerwy), nie należy ustalać podstawy wymiaru wynagrodzenia urlopowego odrębnie dla każdego z tych miesięcy (§ 8 pkt 1 rozporządzenia urlopowego). Podstawę wymiaru trzeba wyznaczyć z miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, a nie z miesięcy poprzedzających miesiąc wykorzystywania

eprasa.pl 917503b974

urlopu. Oznacza to, że podstawa wymiaru powinna być ustalana z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu również dla tej części urlopu, która jest kontynuowana w następnym miesiącu.

9. Wynagrodzenie urlopowe nauczycieli

Urlopy wypoczynkowe nauczycieli regulują przepisy Karty Nauczyciela. Za czas urlopu wypoczynkowego nauczycielowi przysługuje wynagrodzenie, jakie otrzymałby, gdyby w tym czasie pracował (art. 67 Karty Nauczyciela).

Szczegółowe zasady ustalania wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego określa rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 26 czerwca 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nauczycieli (dalej: rozporządzenie urlopowe nauczycieli).

9.1. Podstawa wymiaru wynagrodzenia za urlop nauczyciela

Podstawę wymiaru wynagrodzenia za urlop nauczyciela wyznacza się według tych samych zasad obejmujących wszystkich nauczycieli podlegających przepisom Karty Nauczyciela.

Tabela 7. Składniki wynagrodzenia uwzględniane i pomijane w podstawie wymiaru wynagrodzenia urlopowego dla nauczycieli

Podstawa wymiaru wynagrodzenia urlopowego dla nauczycieli	
Uwzględniane w podstawie składniki wynagrodzenia	**Nieuwzględniane w podstawie składniki wynagrodzenia**
■ wynagrodzenie zasadnicze; ■ dodatki: – za wysługę lat, – motywacyjny, – funkcyjny, za warunki pracy, – za uciążliwość pracy (dotyczy nauczycieli przeniesionych do innej szkoły na podstawie art. 131 ustawy o finansowaniu zadań oświatowych przed 1 stycznia 2018 r., i do końca okresu, na jaki zostali przeniesieni); ■ wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw; ■ dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej; ■ odrębne wynagrodzenie za zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze wykonywane w dniu wolnym od pracy; ■ wynagrodzenie za pracę w święto; ■ jednorazowy dodatek uzupełniający	■ za czas gotowości do pracy oraz niezawinionego przez pracownika przestoju, ■ za czas urlopu wypoczynkowego oraz innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, ■ za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną

Pewne odmienności przy naliczaniu wynagrodzenia urlopowego występują w przypadku dodatku funkcyjnego. Jeśli okres wykonywania zadań lub zajęć uprawniających do tego dodatku jest krótszy niż okres roku szkolnego, wysokość dodatku należy obliczyć, mnożąc otrzymaną stawkę z tego tytułu przez liczbę miesięcy, w których nauczyciel wykonywał określone zadania lub zajęcia. Uzyskaną kwotę należy podzielić przez liczbę miesięcy

eprasa.pl 917503b974

roku szkolnego poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Dopiero tak ustaloną stawkę dodatku można uwzględnić w wynagrodzeniu urlopowym.

Z uwagi na fakt rozpoczynania urlopu przez nauczycieli w placówkach feryjnych w czerwcu uśredniony dodatek funkcyjny obliczany jest przez:

- pomnożenie go przez liczbę miesięcy, za które dodatek był przyznany, a następnie
- podzielenie przez 9 miesięcy (od września do maja).

PRZYKŁAD 23

Pracownicy zatrudnionej na stanowisku nauczycielki języka polskiego w szkole średniej przez 9 miesięcy przysługiwał dodatek funkcyjny. Od września 2025 r. do końca lutego 2026 r. (przez 6 miesięcy) otrzymywała go w wysokości 300 zł, a od marca do końca maja 2026 r. w kwocie 400 zł (przez 3 miesiące). W celu obliczenia przeciętnej wysokości dodatku, podlegającego uwzględnieniu w podstawie urlopowej, należy:

- stawkę otrzymywanego dodatku pomnożyć przez liczbę miesięcy, za które przysługiwał: (6 x 300 zł) + (3 x 400 zł) = 3000 zł,
- otrzymany wynik podzielić przez liczbę miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu: 3000 zł : 9 miesięcy (praca od września 2025 r. do maja 2026 r.) = 333,33 zł.

Jeśli dodatek funkcyjny został przyznany i przysługiwał przez cały rok szkolny, w wynagrodzeniu urlopowym trzeba uwzględnić go w kwocie należnej w miesiącu korzystania przez nauczyciela z urlopu.

W rozporządzeniu urlopowym nauczycieli odniesiono się również do kwestii obliczania wynagrodzenia ze zmiennych składników. Chodzi tu o wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw, które ustala się, mnożąc przeciętną miesięczną liczbę godzin z okresu miesięcy danego roku szkolnego poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu (a jeżeli okres zatrudnienia jest krótszy od roku szkolnego – z tego okresu) przez godzinową stawkę wynagrodzenia przysługującą w miesiącu wykorzystywania urlopu. Jeżeli wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczenia wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i zajęcia dodatkowe uległa zmianie w okresie, z którego obliczane jest wynagrodzenie za urlop, lub w miesiącu wykorzystywania urlopu, wynagrodzenie to należy przeliczyć.

Wynagrodzenie nauczycieli za: pracę w porze nocnej, zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze wykonywane w dniu wolnym od pracy, pracę wykonywaną w święto oblicza się, sumując wynagrodzenie otrzymane przez nauczyciela w poszczególnych miesiącach roku szkolnego, a następnie dzieląc tak uzyskaną kwotę przez liczbę miesięcy roku szkolnego poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu wypoczynkowego (§ 3 rozporządzenia urlopowego nauczycieli).

Składniki wynagrodzenia określone w stawkach miesięcznych w stałej wysokości oraz składniki wynagrodzenia określone procentowo od tych stawek uwzględnia się w wysokości należnej w miesiącu wykorzystywania urlopu przez nauczyciela (§ 2 rozporządzenia urlopowego nauczycieli).

eprasa.pl 917503b974

9.2. Wynagrodzenie za 1 dzień urlopu

Sposób obliczania kwoty należnej za 1 dzień urlopu nauczycielskiego zależy od tego, czy nauczyciel jest zatrudniony w placówce feryjnej czy w takiej, w której nie przewidziano ferii szkolnych (tzw. placówce nieferyjnej).

Natomiast dla nauczyciela zajmującego m.in. stanowisko dyrektora wynagrodzenie urlopowe należy ustalać tak jak dla nauczyciela zatrudnionego w szkole, w której nie są przewidziane ferie szkolne. Zatem przy obliczaniu wynagrodzenia za 1 dzień urlopu zamiast dzielnika 30 stosuje się dzielnik 21.

Tabela 8. **Sposób obliczania wynagrodzenia urlopowego nauczyciela w placówce feryjnej i nieferyjnej**

Obliczenie wynagrodzenia urlopowego dla nauczyciela zatrudnionego w placówce feryjnej	Obliczenie wynagrodzenia urlopowego dla nauczyciela zatrudnionego w placówce nieferyjnej
Krok 1. Ustalić wynagrodzenie przysługujące nauczycielowi w miesiącu wykorzystywania urlopu. **Krok 2.** Podzielić miesięczne wynagrodzenie przez 30.	**Krok 1.** Ustalić wynagrodzenie przysługujące nauczycielowi w miesiącu wykorzystywania urlopu. **Krok 2.** Podzielić miesięczne wynagrodzenie przez 21.

PRZYKŁAD 24

Pracownik jest nauczycielem w placówce feryjnej, zatrudnionym w wymiarze 18 godzin tygodniowo. Od 8 do 12 czerwca 2026 r. będzie przebywał na urlopie wypoczynkowym. Pracownik otrzymuje miesięcznie 5308 zł pensji zasadniczej, 20% dodatku stażowego (1061,60 zł) i 265,40 zł dodatku motywacyjnego.

W poprzednich miesiącach liczba jego godzin ponadwymiarowych i godzin doraźnych zastępstw wyniosła:

- wrzesień 2025 r. – 9 godzin,
- październik 2025 r. – 6 godzin,
- listopad 2025 r. – 7 godzin,
- grudzień 2025 r. – 8 godzin,
- styczeń 2026 r. – 7 godzin,
- luty 2026 r. – 5 godzin,
- marzec 2026 r. – 8 godzin,
- kwiecień 2026 r. – 9 godzin,
- maj 2026 r. – 4 godziny.

Aby obliczyć stawkę za 1 dzień urlopu ze składników zmiennych, trzeba skalkulować średnie miesięczne wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe, tj.:

Krok 1. Ustalić przeciętną miesięczną liczbę godzin ponadwymiarowych z miesięcy poprzedzających miesiąc wykorzystywania urlopu wypoczynkowego:

63 godz. (9 godz. + 6 godz. + 7 godz. + 8 godz. + 7 godz. + 5 godz. + 8 godz. + 9 godz. + 4 godz.) : 9 miesięcy = 7 godzin.

Krok 2. Określić godzinową stawkę wynagrodzenia.

eprasa.pl 917503b974

W tym celu należy ustalić liczbę godzin do przepracowania w czerwcu 2026 r. Liczbę godzin do przepracowania wylicza się przez pomnożenie tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin pracy nauczyciela przez 4,16, a następnie zaokrąglenie wyniku tego działania do pełnych godzin w ten sposób, że czas zajęć do 0,5 godziny pomija się, a co najmniej 0,5 godziny liczy się jako pełną godzinę (§ 6 ust. 3 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 3 kwietnia 2009 r. w sprawie dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez organy administracji rządowej):

- 18 godz. x 4,16 = 74,88 godz.; po zaokrągleniu – 75 godzin,
- 6635 zł (5308 zł + 1061,60 zł + 265,40 zł) : 75 godz. = 88,47 zł.

Krok 3. Ustalić wysokość wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe uwzględniane w podstawie wymiaru wynagrodzenia urlopowego: 7 godz. x 88,47 zł = 619,29 zł.

Krok 4. Obliczyć stawkę wynagrodzenia za 1 dzień urlopu: 619,29 zł : 30 dni = 20,64 zł.

Wynagrodzenie za 7 dni urlopu ze składników zmiennych wynosi 144,48 zł, zgodnie z wyliczeniem:

20,64 zł x 7 dni (nauczyciele placówek feryjnych otrzymują urlop w tygodniach, tj. od poniedziałku do niedzieli) = 144,48 zł.

IX. Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

Ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy jest odstępstwem od zasady udzielania wypoczynku w naturze. Podobnie jak z urlopu wypoczynkowego, pracownik nie może zrezygnować z ekwiwalentu za ten urlop.

1. Zasady wypłaty ekwiwalentu

Ekwiwalent przysługuje wyłącznie w przypadku niewykorzystania należnego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy (art. 171 § 1 k.p.). Nie ma przy tym znaczenia rodzaj zawartej umowy o pracę, czas trwania zatrudnienia ani tryb lub powód ustania stosunku pracy (czy do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn zawinionych czy niezawinionych przez pracownika).

Od 27 stycznia 2026 r. ekwiwalent powinien zostać wypłacony w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę ustalonym u pracodawcy. Od tej zasady wprowadzono wyjątek – jeżeli termin wypłaty wynagrodzenia przypada przed dniem rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, wypłaty ekwiwalentu za urlop należy dokonać w terminie 10 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Natomiast w przypadku gdy ustalony termin wypłaty ekwiwalentu jest dniem wolnym od pracy, wypłata musi nastąpić w dniu poprzedzającym ten dzień. Niedotrzymanie przez pracodawcę wskazanych terminów może go narazić na dodatkowe koszty w postaci ustawowych odsetek z tytułu nieterminowej wypłaty lub nawet wyższych, jeżeli takie zostały przewidziane w regulacjach wewnątrzzakładowych lub w umowie o pracę.

Pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego w przypadku, gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z tym samym pracodawcą bez-

eprasa.pl 917503b974

pośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę (art. 171 § 3 k.p.). Istotne jest, aby kolejna umowa o pracę została zawarta w taki sposób, by pracownik pozostał w stosunku pracy bez żadnej, nawet jednodniowej przerwy.

Pracodawca nie może wypłacić ekwiwalentu w zamian za urlop, który może być wykorzystany w naturze.

2. Obliczanie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop

Zasady obliczania ekwiwalentu należnego za niewykorzystane dni urlopu określają przepisy rozporządzenia urlopowego. Ekwiwalent obliczamy według tych samych wytycznych, jakie stosuje się do obliczania wynagrodzenia urlopowego, jednak z pewnymi modyfikacjami.

Przede wszystkim nie ma tu zastosowania reguła, zgodnie z którą za niewykorzystany urlop przysługuje wynagrodzenie, jakie pracownik otrzymałby, gdyby w tym czasie pracował.

Tabela 9. Różnice w zakresie obliczania wynagrodzenia urlopowego i ekwiwalentu urlopowego

Wynagrodzenie urlopowe	Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy
Pomijamy składniki za okresy dłuższe niż 1 miesiąc	Uwzględniamy składniki za okresy dłuższe niż 1 miesiąc
Nie uzupełniamy podstawy wymiaru	Uzupełniamy podstawę wymiaru, gdy pracownik nie przepracował pełnych 3 miesięcy poprzedzających nabycie prawa do ekwiwalentu
Do jego obliczania nie stosujemy współczynnika urlopowego	Przy obliczaniu stosujemy tzw. współczynnik urlopowy

W celu prawidłowego obliczenia wysokości ekwiwalentu należy:

Krok 1. Ustalić średnią miesięczną podstawę jego wymiaru zgodnie z zasadami opisanymi w tabeli poniżej.

Tabela 10. Ustalanie średniej miesięcznej podstawy wymiaru ekwiwalentu urlopowego

Rodzaj składnika	Sposób uwzględniania w podstawie ekwiwalentu urlopowego
Stałe składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej	Składniki te uwzględnia się w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do ekwiwalentu
Składniki zmienne za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc (np. wynagrodzenie według stawki godzinowej, miesięczne premie regulaminowe, wynagrodzenie akordowe i prowizyjne)	Składniki te uwzględnia się w średniej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu (bez względu na okres, za jaki te składniki przysługują). Jeśli przez cały okres przyjęty do ustalenia podstawy wymiaru ekwiwalentu za urlop poprzedzający miesiąc uzyskania prawa do ekwiwalentu lub przez okres krótszy, lecz obejmujący pełne miesiące kalendarzowe, pracownikowi nie przysługiwało wynagrodzenie zmienne – przy ustalaniu tej podstawy należy uwzględnić najbliższe miesiące, za które to wynagrodzenie przysługiwało
Składniki wynagrodzenia za okresy dłuższe niż 1 miesiąc (np. premie kwartalne, półroczne, roczne)	Składniki te przyjmuje się w średniej wysokości z okresu 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu (bez względu na okres, za jaki te składniki przysługują)

eprasa.pl 917503b974

Jeżeli pracownik nie przepracował okresu 3 lub 12 miesięcy, należy dokonać tzw. dopełnienia podstawy, polegającego na:

- podzieleniu faktycznie uzyskanego przez niego wynagrodzenia w okresie 3 lub 12 miesięcy przez liczbę dni pracy, za które ono przysługiwało,
- pomnożeniu otrzymanego wyniku przez liczbę dni, jakie pracownik przepracowałby w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Krok 2. Ustalić stawkę dzienną, dzieląc podstawę wymiaru przez tzw. współczynnik urlopowy, który należy ustalać proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy pracownika (w 2026 r. dla pracownika pełnoetatowego współczynnik wynosi co do zasady 20,92).

Krok 3. Otrzymaną stawkę podzielić przez liczbę godzin odpowiadającą dobowej normie czasu pracy obowiązującej danego pracownika (zasadniczo 8 godzin, ale np. 7 godzin w przypadku osoby niepełnosprawnej zaliczonej do umiarkowanego lub znacznego stopnia niepełnosprawności).

Krok 4. Otrzymaną stawkę godzinową pomnożyć przez liczbę godzin niewykorzystanego urlopu.

W razie zmiany w składnikach wynagrodzenia za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc uwzględnianych w podstawie wymiaru ekwiwalentu za urlop lub zmiany wysokości takich składników w okresie, z którego jest ustalana podstawa wymiaru ekwiwalentu, wprowadzonych przed nabyciem przez pracownika prawa do ekwiwalentu lub w miesiącu nabycia tego prawa, podstawę należy ustalić ponownie z uwzględnieniem tych zmian.

Obliczając ekwiwalent za urlop, przeciętne wynagrodzenie za 1 dzień należy podzielić przez liczbę godzin odpowiadającą dobowej normie czasu pracy pracownika.

PRZYKŁAD 25

Pracodawca rozwiązał z pracownikiem stosunek pracy 31 maja 2026 r. Pracownik był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy (w podstawowym systemie czasu pracy – praca od poniedziałku do piątku) i otrzymywał stałą płacę zasadniczą w wysokości 7000 zł brutto oraz przewidziane w regulaminie wynagradzania premie kwartalne. W okresie 12 miesięcy poprzedzających maj 2026 r., czyli od maja 2025 r. do kwietnia 2026 r., premie wypłacono w następujących kwotach:

- za II kwartał 2025 r.: 1900 zł (wypłata w czerwcu 2025 r.),
- za III kwartał 2025 r.: 1750 zł (wypłata we wrześniu 2025 r.),
- za IV kwartał 2025 r.: 2100 zł (wypłata w grudniu 2025 r.),
- za I kwartał 2026 r.: 1850 zł (wypłata w marcu 2026 r.).

Pracownikowi pozostało 15 dni (120 godz.) niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

Uwzględniając fakt, że pracownik w II, III i IV kwartale 2025 r. oraz I kwartale 2026 r. faktycznie przepracował 235 dni zamiast 249 dni, przysługujący mu ekwiwalent urlopowy należy obliczyć w następujący sposób:

eprasa.pl 917503b974

Wyliczenie poszczególnych składników	Sposób wyliczenia
Krok 1. Dopełnić premie kwartalne	■ 7600 zł (1900 zł + 1750 zł + 2100 zł + 1850 zł) : 235 dni pracy w II, III i IV kwartale 2025 r. oraz w I kwartale 2026 r. = 32,34 zł ■ 32,34 zł × 249 dni nominalnie do przepracowania w II, III i IV kwartale 2025 r. oraz w I kwartale 2026 r. = 8052,66 zł
Krok 2. Obliczyć średnią podstawę ekwiwalentu	7000 zł (płaca zasadnicza) + 671,06 zł (8052,66 zł : 12) = 7671,06 zł
Krok 3. Wyliczyć stawkę godzinową ekwiwalentu	■ 7671,06 zł : 20,92 (współczynnik ekwiwalentowy dla pełnego etatu) = 366,69 zł ■ 366,69 zł : 8 godz. = 45,84 zł
Krok 4. Wyliczyć kwotę należnego ekwiwalentu	45,84 zł × 120 godz. niewykorzystanego urlopu = 5500,80 zł

3. Współczynnik ekwiwalentowy

Współczynnik ekwiwalentowy wyraża średniomiesięczną liczbę dni roboczych w danym roku kalendarzowym. Wartość ta służy do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za 1 dzień niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

Przy ustalaniu współczynnika urlopowego na 2026 r. należało rozstrzygnąć wątpliwość, ile razy pracodawca powinien uwzględnić świąteczne niedziele (czyli święta wypadające w niedzielę) – dwa razy – jako święto i niedzielę, czy tylko raz. Przepisy nie wyjaśniają, jak należy postąpić w tej sytuacji. Jednak wśród ekspertów prawa pracy przeważa opinia, że przy kalkulowaniu współczynnika w liczbie dni świątecznych trzeba uwzględniać wyłącznie te dni, które nie wypadały w niedzielę. Przyjęcie odmiennego założenia powoduje, że święto przypadające w niedzielę podwyższa zarówno liczbę niedziel, jak i świąt, a w konsekwencji zawsze skutkuje niższym współczynnikiem. Jeżeli jednak pracodawca zdecyduje o takim sposobie ustalania współczynnika, jego postępowanie też będzie prawidłowe.

Obliczanie wskaźnika ekwiwalentowego

W przypadku pracowników zatrudnionych na pełny etat obliczenie współczynnika w 2026 r. powinno przebiegać następująco:

Krok 1. Od liczby dni w roku kalendarzowym należy odjąć łączną liczbę przypadających w tym roku niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy wynikających z przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy.

Krok 2. Otrzymany wynik należy podzielić przez 12.

251 [365 dni – (52 niedziele + 10 dni świątecznych wypadających w inne dni niż niedziela + 52 dni wolne wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy)] : 12 = 20,92.

Współczynnik do obliczenia ekwiwalentu za urlop dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy należy ustalać proporcjonalnie do wymiaru jego czasu pracy.

eprasa.pl 917503b974

Zatem współczynnik ekwiwalentowy dla pracownika niepełnoetatowego wynosi np.:

- 15,69 przy zatrudnieniu na 3/4 etatu (3/4 × 20,92),
- 10,46 przy zatrudnieniu na 1/2 etatu (1/2 × 20,92).

Współczynnik ekwiwalentowy należy przyjmować do obliczania ekwiwalentu za urlop z tego roku, w którym pracownik nabył prawo do ekwiwalentu. Nie ma znaczenia, czy ekwiwalent dotyczy urlopu bieżącego czy zaległego.

4. Termin wypłaty wynagrodzenia i ekwiwalentu urlopowego

Wynagrodzenie urlopowe wypłaca się wraz z wypłatą wynagrodzenia za miesiąc, w którym pracownik korzysta z urlopu wypoczynkowego. Reguła ta obowiązuje również wtedy, gdy urlop wypoczynkowy przypada na przełomie dwóch miesięcy. W takiej sytuacji wynagrodzenie za urlop wypłaca się odrębnie za poszczególne miesiące wraz z pensją za dany miesiąc.

Z kolei po zmianie przepisów od 27 stycznia 2026 r. prawo do ekwiwalentu pieniężnego pracownik nabywa w dniu wypłaty wynagrodzeń ustalonym u pracodawcy lub w ciągu 10 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy – jeżeli termin wypłaty wynagrodzeń przypada przed dniem ustania stosunku pracy. Jeżeli, przykładowo, wynagrodzenie jest wypłacane 10. dnia następnego miesiąca kalendarzowego za miesiąc, za który przysługuje, a okres zatrudnienia ustał z końcem poprzedniego miesiąca, ekwiwalent należy wypłacić 10. dnia następnego miesiąca (lub wcześniej, jeżeli ten dzień jest wolny od pracy).

X. Urlopy bezpłatne

Urlop bezpłatny to czasowa przerwa w realizacji zadań służbowych na rzecz pracodawcy, w trakcie której zatrudniający i pracownik są zwolnieni z obowiązku wzajemnych świadczeń. Chodzi tu przede wszystkim o obowiązek wypłaty wynagrodzenia za pracę i konieczność świadczenia pracy. W okresie tego urlopu stosunek pracy nie ustaje, a ulega jedynie zawieszeniu, któremu ulegają także uprawnienia pracownika o charakterze niemajątkowym, w tym prawo do urlopu wypoczynkowego. Okres omawianego zwolnienia od pracy zasadniczo nie liczy się też do stażu pracy, choć w tym zakresie przepisy przewidują kilka wyjątków.

Ze względu na charakter prawny urlopy bezpłatne dzielą się na fakultatywne i obligatoryjne. Pierwsze z nich są udzielane:

- na wniosek pracownika i zależą od swobodnego uznania podmiotu zatrudniającego (art. 174 § 1 oraz art. 103^6 k.p.) bądź
- z inicjatywy pracodawcy w celu świadczenia pracy w innym zakładzie (art. 174^1 § 1 k.p.).

Niepłatne urlopy obligatoryjne są natomiast następstwem określonych zdarzeń, które obligują pracodawcę do ich udzielenia (np. urlop przysługujący pracownikowi powołanemu do pełnienia funkcji z wyboru w organizacji związkowej poza zakładem pracy, urlop udzielany młodocianemu uczęszczającemu do szkoły dla pracujących w okresie ferii szkolnych).

Należy zwrócić uwagę, że przepisy nie dają pracodawcy prawa do udzielenia pracownikowi urlopu bezpłatnego z własnej inicjatywy i bez zgody zatrudnionego, z uwagi na swoje potrzeby (np. na czas przestoju). Skierowanie pracownika na urlop bezpłatny w taki sposób stanowi naruszenie przepisów i jest w świetle prawa bezskuteczne.

eprasa.pl 917503b974

Bezpłatne urlopy niewliczane do stażu pracy powodują:

- proporcjonalne obniżenie wymiaru należnego zatrudnionemu urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownik korzysta z co najmniej 1-miesięcznego urlopu bezpłatnego (art. 155^2 § 1 pkt 1 k.p.);
- nieuwzględnianie okresu urlopu bezpłatnego w okresie pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, takie jak m.in.: długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę, wysokość odprawy należnej w przypadku zwolnienia z pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, a także wysokość wypłacanej określonym członkom rodziny pracownika odprawy pośmiertnej). Są w tym zakresie jednak wyjątki, np. gdy pracownikowi udzielono urlopu bezpłatnego na okres pracy u innego pracodawcy. Wówczas okres takiego urlopu wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze u dotychczasowego pracodawcy.

1. Urlopy bezpłatne fakultatywne

Pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego na jego wniosek (art. 174 k.p.). W tym przypadku:

- możliwość zawnioskowania o wspomniany rodzaj przerwy w świadczeniu pracy nie jest uzależniona ani od stażu pracy, ani od tego, czy został już wykorzystany przez zatrudnionego przysługujący mu w danym roku kalendarzowym urlop wypoczynkowy,
- realizacja urlopu zależy od uznania pracodawcy, który rozpatrując prośbę podwładnego, bierze najczęściej pod uwagę powody jej zgłoszenia oraz konieczność zapewnienia normalnego toku pracy w zakładzie.

Od 27 stycznia 2026 r. wnioski o urlop bezpłatny, w tym urlop udzielany na czas pracy u innego pracodawcy, mogą być składane przez pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej (art. 174 § 1 k.p.).

PRZYKŁAD 26

Pełnoetatowy pracownik został zatrudniony na początku 2026 r. Z powodu zmiany miejsca zamieszkania i konieczności przeprowadzki, w kwietniu br. zawnioskował elektronicznie (poprzez przesłanie e-maila) o udzielenie mu tygodniowego urlopu bezpłatnego. Pracodawca pozytywnie rozpatrzył wniosek w tym zakresie, gdyż nie widział przeszkód do podjęcia takiej decyzji. Gdyby jednak uznał, że np. obecność pracownika w pracy przez cały kwiecień jest konieczna, wówczas mógłby bez ryzyka żadnych negatywnych dla siebie konsekwencji nie wyrazić zgody na taką przerwę w pracy.

Czas trwania udzielanego na podstawie art. 174 k.p. urlopu bezpłatnego nie jest ustawowo ograniczony. Jego granice określa wniosek złożony przez pracownika.

Urlop bezpłatny można w czasie jego trwania na wniosek pracownika i za zgodą pracodawcy przedłużać lub skracać.

Co istotne, w sytuacji gdy pracodawca wyraża zgodę na urlop bezpłatny na okres dłuższy niż 3 miesiące, strony mogą przewidzieć dopuszczalność odwołania pracownika z tego urlopu z ważnych przyczyn. Jeśli to zrobią, odwołanie pracownika z urlopu jest dla niego wiążące i jest on zobligowany stawić się do pracy w terminie wskazanym przez praco-

eprasa.pl 917503b974

dawcę. Niepodjęcie pracy we wskazanych okolicznościach może być uznane za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Choć opcja odwołania pracownika z urlopu dotyczy jedynie przypadków udzielenia urlopu bezpłatnego na czas dłuższy niż 3 miesiące, odwołanie to może nastąpić przed upływem tego okresu.

PRZYKŁAD 27

Pracownik wystąpił z wnioskiem o udzielenie mu 2-letniego urlopu bezpłatnego. Uzyskał na to zgodę, ale na piśmie, pod którym się podpisał, zastrzeżono, że z uwagi na długi czas trwania urlopu strony przewidują możliwość odwołania pracownika z urlopu z ważnych przyczyn. Po upływie 2 miesięcy ww. urlopu, ze względu na znaczące zakłócenia toku pracy w zakładzie spowodowane koniecznością zwolnienia w trybie dyscyplinarnym 3 osób, spółka odwołała pracownika z urlopu bezpłatnego. W tych okolicznościach takie działanie należy postrzegać jako dozwolone i uzasadnione.

Do urlopów fakultatywnych zaliczyć powinniśmy także:

- szczególny rodzaj urlopu bezpłatnego udzielanego z inicjatywy pracodawcy, za pisemną zgodą pracownika, w celu świadczenia przez niego pracy na rzecz innego podmiotu (art. 174^1 k.p.) oraz
- urlop bezpłatny w wymiarze ustalonym w porozumieniu zawieranym między pracodawcą i pracownikiem, który zdobywa lub uzupełnia wiedzę i umiejętności wyłącznie z własnej inicjatywy (art. 103^6 k.p.).

Tabela 11. Charakterystyka urlopu bezpłatnego udzielanego na mocy art. 174^1 oraz art. 103^6 k.p.

Urlop bezpłatny w celu świadczenia pracy u innego pracodawcy (art. 174^1 k.p.)	Urlop bezpłatny pracownika podnoszącego kwalifikacje zawodowe wyłącznie z własnej inicjatywy (art. 103^6 k.p.)
Do realizacji takiego urlopu niezbędne jest: ■ zawarcie przez pracodawcę z innym zakładem pracy porozumienia o oddelegowaniu pracownika (przyjmuje się, że oprócz okresu oddelegowania powinno ono określać także rodzaj wykonywanej pracy i wysokość należnego wynagrodzenia za pracę) oraz ■ uzyskanie na piśmie zgody pracownika na bezpłatne jego urlopowanie z jednoczesnym oddelegowaniem do pracy na rzecz innego pracodawcy. Okres omawianego urlopu towarzyszącego pracy dla innego zakładu, odmiennie niż w przypadku urlopu bezpłatnego udzielanego na wniosek pracownika, wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze u dotychczasowego („macierzystego") pracodawcy (art. 174^1 § 2 k.p.).	Jeśli pracownik podnosi swoje kwalifikacje zawodowe z własnej inicjatywy, bez uzyskiwania w tym zakresie zgody podmiotu zatrudniającego, wówczas może wnioskować o udzielenie mu urlopu bezpłatnego oraz o zwolnienie z całości lub części dnia pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia. Pracodawca wspomnianym wnioskiem nie jest jednak związany i może rozpatrzyć go negatywnie, gdy przykładowo uzna, że nieobecność zatrudnionego wiązałaby się z dezorganizacją procesu pracy. Omawiany urlop jest tzw. zwykłym urlopem bezpłatnym, niewliczanym do stażu pracy i nieuwzględnianym przy ustalaniu prawa do „kodeksowych" przywilejów pracowniczych.

eprasa.pl 917503b974

2. Urlopy bezpłatne obligatoryjne

Wśród urlopów obligatoryjnych, które mogą być udzielane na podstawie odrębnych przepisów, należy wymienić przede wszystkim:

- urlop młodocianego uczęszczającego do szkoły dla pracujących, na jego wniosek, w okresie ferii szkolnych,
- urlop, z którego korzystają pracownicy prowadzący działalność związkową,
- urlopy udzielane żołnierzom terytorialnej służby wojskowej,
- urlop dla posłów na Sejm i senatorów RP na czas sprawowania mandatu,
- urlop dla pracowników medycznych skierowanych do pracy przy zwalczaniu epidemii,
- urlop dla nauczyciela mianowanego, jeżeli wniesione przez niego podanie o przeniesienie do miejscowości będącej miejscem stałego zamieszkania współmałżonka nie może być uwzględnione z powodu niemożności zatrudnienia go w zawodzie nauczycielskim w miejscu zamieszkania współmałżonka.

Tabela 12. Opis najbardziej popularnych rodzajów obligatoryjnych urlopów bezpłatnych

Rodzaj urlopu bezpłatnego	Podstawa prawna	Charakterystyka urlopu
1	2	3
Urlop młodocianego uczęszczającego do szkoły dla pracujących, na jego wniosek, w okresie ferii szkolnych	art. 205 § 4 k.p.	Na wniosek młodocianego, uczęszczającego do szkoły dla pracujących, pracodawca zobligowany jest do udzielenia bezpłatnego urlopu w okresie ferii szkolnych, w wymiarze nieprzekraczającym jednak łącznie, wraz z urlopem wypoczynkowym – 2 miesięcy. Zatem jeżeli urlop wypoczynkowy przysługujący uczącemu się młodocianemu nie pokryje w całości ferii szkolnych, może on wystąpić o bezpłatny urlop, który jednak łącznie z urlopem wypoczynkowym nie może przekroczyć 2 miesięcy. W odpowiedzi na wniosek młodocianego w tej sprawie pracodawca powinien poinformować zatrudnionego o udzieleniu mu urlopu bezpłatnego, wskazać jego wymiar, a także podać okres, na który udziela ww. urlopu. Urlop taki podlega wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Nie ma przeszkód prawnych, aby młodociany – uczeń szkoły dla pracujących, uzyskał urlop bezpłatny ponad wspomniany 2-miesięczny okres na zasadach ogólnych, a więc niewliczany do stażu pracy, za zgodą pracodawcy, na swój pisemny wniosek (czyli na mocy art. 174 k.p.).
Urlop, z którego korzystają pracownicy prowadzący działalność związkową	art. 25 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w zw. z art. 74 k.p.; rozporządzenie Rady Ministrów z 3 grudnia 2018 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego pracownikowi powołanemu do pełnienia z wyboru funkcji	Urlop ten: ■ przysługuje pracownikowi powołanemu do pełnienia funkcji z wyboru w organizacji związkowej, poza zakładem pracy, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania pracy w charakterze pracownika; ■ nie pozbawia prawa do umundurowania oraz do korzystania z lokalu mieszkalnego lub innego pomieszczenia mieszkalnego, zajmowanego przed urlopem, jeżeli pracodawca jest uprawniony do określania warunków zajmowania przez pracowników takiego lokalu lub pomieszczenia;

eprasa.pl 917503b974

1	2	3
	związkowej poza zakładem pracy oraz sposobu postępowania w przypadku wygaśnięcia mandatu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej przez pracownika korzystającego z urlopu bezpłatnego	■ udzielany jest na wniosek organizacji związkowej: 1) który powinien być rozpatrzony przez zakład pracy w terminie nie dłuższym niż 7 dni od dnia jego złożenia i powinien zawierać: – imię i nazwisko pracownika korzystającego z tego urlopu, – okres pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy, na który ma być udzielony urlop bezpłatny, w tym termin rozpoczęcia urlopu, – informację, że z wyborem wiąże się obowiązek wykonywania funkcji związkowej w charakterze pracownika, – powołanie się na odpowiednie postanowienie statutu organizacji związkowej lub inny akt tej organizacji; 2) do którego dołącza się: – oświadczenie pracownika o wyrażeniu zgody na udzielenie urlopu bezpłatnego, – wyciąg ze statutu organizacji związkowej wskazujący właściwy statutowo organ organizacji związkowej uprawniony do jej reprezentacji, – wyciąg ze statutu organizacji związkowej lub wyciąg z innego aktu tej organizacji wskazujący na obowiązek wykonywania funkcji związkowej w charakterze pracownika. Pracodawca udziela urlopu, o którym mowa powyżej, powiadamiając o tym na piśmie pracownika i właściwy statutowo organ organizacji związkowej. W przypadku gdy proponowany we wniosku termin rozpoczęcia urlopu bezpłatnego przypada przed upływem 14 dni, licząc od dnia złożenia wniosku, termin rozpoczęcia urlopu ulega odpowiedniemu przesunięciu. Pracownik pozostający w związku z wyborem na urlopie bezpłatnym jest uprawniony do powrotu do pracy u pracodawcy, który zatrudniał go w chwili wyboru, na stanowisko równorzędne pod względem wynagrodzenia z poprzednio zajmowanym, jeżeli zgłosi swój powrót w ciągu 7 dni od rozwiązania stosunku pracy z wyboru. W sytuacji gdy wspomniany termin zostanie dotrzymany, wówczas okres urlopu bezpłatnego wlicza się do stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Niedotrzymanie tego terminu powoduje zaś wygaśnięcie stosunku pracy, chyba że nastąpiło ono z przyczyn niezależnych od pracownika.
Urlopy udzielane żołnierzom dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej	art. 304 ust. 1 ustawy o obronie Ojczyzny	Osobie pozostającej w stosunku pracy pracodawca musi udzielić urlopu bezpłatnego na czas trwania odbywanego w okresie pełnienia dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej szkolenia: ■ podstawowego w wymiarze do 28 dni, zakończonego przysięgą wojskową i wydaniem książeczki wojskowej; ■ specjalistycznego, połączonego z wykonywaniem obowiązków na stanowisku służbowym, albo szkolenia w trakcie kształcenia (o którym mowa w art. 95 ust. 4 ustawy o obronie Ojczyzny), w wymiarze do 11 miesięcy.

eprasa.pl 917503b974

1	2	3
		Zgodnie z tą regulacją rozpoczęcie kształcenia kandydata do zawodowej służby wojskowej następuje po jego powołaniu do dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej, trwającej przez okres: ■ pierwszego roku kształcenia określonego programem studiów uczelni wojskowej (w przypadku kształcenia w uczelni wojskowej); ■ w przypadku kształcenia w szkole podoficerskiej oraz centrum szkolenia lub ośrodku szkolenia, a także w przypadku kształcenia w uczelni wojskowej w ramach kursu oficerskiego przez kandydatów posiadających tytuł magistra lub równorzędny: – pierwszego roku kształcenia – gdy program kształcenia jest dłuższy niż 12 miesięcy, – kształcenia – gdy program kształcenia jest krótszy niż 12 miesięcy. Od dnia poinformowania pracodawcy o terminie rozpoczęcia szkolenia do dnia jego zakończenia, a także przez okres 12 miesięcy od dnia jego zakończenia, pracodawca nie może rozwiązać ani wypowiedzieć stosunku pracy z osobą odbywającą to szkolenie. Przy czym zastrzeżenie to nie dotyczy umów o pracę zawartych na okres próbny albo na czas określony nie dłuższy niż 24 miesiące, a także przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji zakładu pracy oraz zwolnień dyscyplinarnych (bez wypowiedzenia) i zwolnień grupowych.
Urlopy udzielane żołnierzom terytorialnej służby wojskowej	art. 305 ust. 1 ustawy o obronie Ojczyzny	Pracownikowi powołanemu do pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie, z wyjątkiem służby pełnionej jednorazowo w czasie pracy lub w dniu wolnym od pracy, pracodawca ma obowiązek udzielić urlopu bezpłatnego na okres trwania tej służby: ■ na wniosek lub ■ w przypadku wezwania w trybie natychmiastowego stawiennictwa – na podstawie zawiadomienia szefa wojskowego centrum rekrutacji. W czasie trwania ww. urlopu pracownik zachowuje wszystkie uprawnienia wynikające ze stosunku pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia. Odnosi się to do żołnierza rezerwy.
Urlop dla posłów na Sejm i senatorów RP na czas sprawowania mandatu	art. 29 ust. 1 ustawy z 9 maja 1996 r. o wykonywaniu mandatu posła i senatora	Posłowi lub senatorowi pozostającemu w stosunku pracy należy udzielić urlopu bezpłatnego, na jego wniosek, na okres sprawowania mandatu oraz 3 miesięcy po jego wygaśnięciu – bez względu na rodzaj i okres trwania stosunku pracy. Co więcej, stosunek pracy zawarty na czas określony, który ustałby przed terminem zakończenia urlopu bezpłatnego, przedłuża się do 3 miesięcy po zakończeniu tego urlopu. Chociaż ustawa z 9 maja 1996 r. o wykonywaniu mandatu posła i senatora nie wskazuje wprost na zaliczenie okresu ww. urlopu do stażu pracy, jednak w myśl art. 28 ust. 1 tej ustawy okres pobierania uposażenia przez posła i senatora jest traktowany jako czas zatrudnienia.

eprasa.pl 917503b974

1	2	3
		W konsekwencji czas ten powinno się zaliczać również do stażu pracy, od którego zależą wszelkie uprawnienia pracownicze, w tym także uprawnienia szczególne, uzależnione od zatrudnienia w określonym zawodzie, branży lub zakładzie pracy.
Urlop dla pracowników zawodów medycznych skierowanych do pracy przy zwalczaniu epidemii	art. 47 ust. 8 ustawy z 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi	Pracownicy podmiotów leczniczych, osoby wykonujące zawody medyczne oraz osoby, z którymi podpisano umowy o wykonywanie świadczeń zdrowotnych, mogą być skierowani w drodze decyzji do pracy przy zwalczaniu epidemii. Dotyczy to także innych osób, jeżeli ich skierowanie jest uzasadnione aktualnymi potrzebami podmiotów kierujących zwalczaniem epidemii. W przypadku osób skierowanych do pracy przy zwalczaniu epidemii dotychczasowy pracodawca jest zobowiązany udzielić urlopu bezpłatnego na czas określony we wspomnianej wyżej decyzji. Okres omawianego urlopu zalicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze u tego pracodawcy.
Urlop dla nauczyciela, jeżeli wniesione przez niego podanie o przeniesienie do miejscowości będącej miejscem stałego zamieszkania współmałżonka nie może być uwzględnione z powodu niemożności zatrudnienia go w zawodzie nauczycielskim w tym miejscu	art. 70 Karty Nauczyciela	Urlop jest udzielany zatrudnionemu na podstawie mianowania nauczycielowi maksymalnie na okres 2 lat, na jego wniosek, jeżeli wniesione przez niego podanie o przeniesienie do miejscowości będącej miejscem stałego zamieszkania współmałżonka nie może być uwzględnione z powodu niemożności zatrudnienia go w zawodzie nauczycielskim w tym miejscu. Jeżeli we wskazanym wyżej okresie 2 lat nauczyciel nie podejmie ponownie pracy, stosunek pracy ulega rozwiązaniu.

Cechę urlopu bezpłatnego (brak prawa do wynagrodzenia) posiada również urlop wychowawczy (art. 186 k.p.). Jest on udzielany:

- na wniosek pracownika,
- w wymiarze do 36 miesięcy, nie dłużej niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia (niezależnie od ww. okresu urlop wychowawczy przysługuje dodatkowo na okres do 36 miesięcy, jeśli z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika – nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 18. roku życia).

Czas trwania urlopu wychowawczego wlicza się do stażu pracy u pracodawcy, który go udzielił.

XI. Urlop opiekuńczy na osoby bliskie pracownikowi

Od 26 kwietnia 2023 r. do k.p. został wprowadzony bezpłatny urlop opiekuńczy w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie:

eprasa.pl 917503b974

- będącej członkiem rodziny (ustawodawca zalicza do nich: syna, córkę, matkę, ojca, małżonka) lub
- zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym (np. osobie, z którą pracownik pozostaje w związku partnerskim),

która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych (art. 173^1 k.p.).

Urlop ten przysługuje w wymiarze 5 dni w ciągu roku kalendarzowego. Pracownik może go wykorzystać jednorazowo albo w częściach. Należy zwrócić uwagę, że 5-dniowy maksymalny wymiar urlopu opiekuńczego jest wymiarem sztywnym, należnym na dany rok kalendarzowy. Przepisy nic nie mówią o możliwości przenoszenia urlopu opiekuńczego czy tym samym jego kumulowania w kolejnych latach – w sytuacji gdy pracownik wcześniej nie będzie korzystał z takiego urlopu, nawet w przypadku gdy istniały ku temu obiektywne przesłanki. Uwzględniając powyższe, należy przyjąć, że uprawnienie do urlopu opiekuńczego w wymiarze 5 dni w danym roku kalendarzowym wygasa wraz z końcem danego roku, a powstaje ponownie z dniem 1 stycznia kolejnego roku kalendarzowego.

Ponadto ten rodzaj urlopu jest wliczany do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Za czas urlopu opiekuńczego pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia, mimo że nie wynika to bezpośrednio z przepisów k.p. Zgodnie bowiem z art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy stanowią tak przepisy prawa pracy. Przepisy nie przyznają natomiast prawa do wynagrodzenia za czas urlopu opiekuńczego.

WAŻNE! Za czas urlopu opiekuńczego pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie.

Urlopu opiekuńczego udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, na podstawie złożonego, w postaci papierowej lub elektronicznej (w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu), wniosku pracownika. Tym samym 5 dni urlopu opiekuńczego będzie przysługiwało pracownikowi, który pracuje w pełnym wymiarze czasu pracy po 8 godzin każdego dnia, na część etatu, jak również w systemie równoważnym – gdzie każdy dzień urlopu opiekuńczego może odpowiadać różnej liczbie godzin pracy. Taki wniosek powinien wskazywać:

- imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych,
- przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika osobie bliskiej oraz
- w przypadku członka rodziny – stopień pokrewieństwa z pracownikiem, lub w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny – adres zamieszkania tej osoby (adres zamieszkania powinien być podawany w celu potwierdzenia, że osoba niebędąca członkiem rodziny zamieszkuje z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym).

Wniosek o urlop opiekuńczy nie powinien natomiast zawierać szczegółowych informacji o stanie zdrowia osoby, której pracownik zapewnia osobistą opiekę, a jedynie przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika. Nie należy

eprasa.pl 917503b974

także wymagać od pracownika przedkładania zaświadczeń lekarskich o stanie zdrowia osoby, nad którą ma być sprawowana opieka.

Wzór. Wniosek o udzielenie urlopu opiekuńczego

Wrocław, 4 maja 2026 r.

Jan Kowalski
ul. Dokerska 1
54-142 Wrocław

Zdzisław Zalewski
Prezes ABC Polska sp. z o.o.

Działając na podstawie art. 173^1 k.p., wnoszę o udzielenie w dniach 5–7 maja 2026 r. trzech dni urlopu opiekuńczego w celu zapewnienia osobistej opieki matce – Ewie Kowalskiej.
Konieczność zapewnienia osobistej opieki jest związana z potrzebą zrealizowania w dniach 5–7 maja 2026 r. licznych badań lekarskich w placówkach medycznych położonych na terenach różnych miejscowości, a stan zdrowia matki uniemożliwia jej udanie się na przedmiotowe badania samodzielnie.
Jednocześnie informuję, że badania nie mogą być zrealizowane poza godzinami przypadającymi w ramach czasu pracy.

Jan Kowalski

Do pracownika korzystającego z urlopu opiekuńczego mają zastosowanie odpowiednio przepisy o ochronie stosunku pracy (art. 177 § 1, 1^1, 4 i 4^1 k.p.) oraz gwarancji powrotu do pracy po urlopach związanych z rodzicielstwem (art. 186^4 k.p.), a także o elastycznej organizacji pracy (art. 188^1 k.p.).

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 74, art. 103^6, art. 152–174^1, art. 186, art. 186^5, art. 205 § 4, art. 291 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- art. 25 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 549)
- art. 240 ust. 2 pkt 2 ustawy z 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz.U. z 2025 r. poz. 620; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 507)
- art. 304, art. 305, art. 313 ustawy z 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz.U. z 2025 r. poz. 825; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 426)
- art. 30 ustawy z 9 maja 1996 r. o wykonywaniu mandatu posła i senatora (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 907; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 542)
- art. 64, art. 66, art. 70, art. 91c ust. 1 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 515)
- art. 17 ustawy z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 236)
- art. 6 ust. 2 pkt 1a ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 501; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 441)
- art. 12 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 592)
- art. 18 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 199; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 507)
- § 2–3, § 5–12, § 14–19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14; ost.zm. Dz.U. z 2009 r. Nr 174, poz. 1353)
- § 1–4 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 26 czerwca 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nauczycieli (j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 1455)

eprasa.pl 917503b974

- § 2 ust. 1 pkt 20–21 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)
- § 1–3 rozporządzenia Rady Ministrów z 3 grudnia 2018 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego pracownikowi powołanemu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy oraz sposobu postępowania w przypadku wygaśnięcia mandatu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej przez pracownika korzystającego z urlopu bezpłatnego (Dz.U. z 2018 r. poz. 2358)
- § 6 ust. 3 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 3 kwietnia 2009 r. w sprawie dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez organy administracji rządowej (j.t. Dz.U. z 2023 r. poz. 1289)

©℗

Mariusz Pigulski

ekspert i praktyk, od ponad 20 lat zajmujący się prawem pracy i ubezpieczeń społecznych, absolwent Podyplomowego Studium Prawa Pracy na Uniwersytecie Łódzkim, autor licznych opracowań i publikacji z dziedziny kadrowo-płacowej

eprasa.pl 917503b974

e-dodatek

HR W PRAKTYCE KADROWEJ NR 60

www.personel.infor.pl

INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

HR personel & zarządzanie



KONDYCJA MENEDŻERA

Za kulisami sukcesu
4
Grupa wysokiego ryzyka
8
Samotne wilki
15

PARTNER WYDANIA:

MP MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń

Spis treści

4 Za kulisami sukcesu

Jak emocje, ambicja i własne wartości decydują o tym, kim naprawdę jest menedżer?

Menedżer, to brzmi dumnie 5

Zrozumieć siebie, by zarządzać innymi 5

Maski codzienności 6

Wewnętrzna siła i granice 7

Refleksja i rozwój 7

8 Grupa wysokiego ryzyka

Jak objawia się stres u menedżerów i w jaki sposób mogą sobie z nim radzić?

Stres odczuwany przez menedżerów 10

Sprzymierzeniec czy wróg? 10

Jak działa stres? 11

Dlaczego menedżerowie są narażeni na stres? 12

Strategie prewencji i radzenia sobie w stresujących sytuacjach 12

Wybór sytuacji 13



eprasa.pl 917503b974

Modyfikacja sytuacji 13
Kierowanie uwagą 13
Reinterpretacja 13
Modulowanie odpowiedzi 13
Siła lidera zaczyna się od spokoju 14

15

Samotne wilki

Czy w introwersji może tkwić siła liderów?

Czy introwersja to słabość? 16
Co dają introwertycy, czego nie mają krzykacze? 16
Kogo szuka organizacja? 17
Mylne pierwsze wrażenie 18
Cicha siła introwertycznych liderów 18

eprasa.pl 917503b974



Za kulisami SUKCESU

Jak emocje, ambicja i własne wartości decydują o tym, kim naprawdę jest menedżer?

eprasa.pl 9175036974

Za drzwiami gabinetów, poza pełnym sukcesów wizerunkiem, menedżerowie mierzą się z emocjami, lękami i pytaniami, których najczęściej nikt nie widzi. Codzienne decyzje, relacje z zespołem i oczekiwania firmy to tylko wierzchołek góry lodowej – pod spodem kryją się wartości, ambicje i wewnętrzne konflikty, które kształtują ich rolę i wpływają na otoczenie. Poznanie samego siebie może być kluczem do autentycznego przywództwa i efektywnego zarządzania.



dr Anna Kowalczyk-Kroenke

Doktor nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości. Dyrektor operacyjny w spółce informatycznej Qualent. Adiunkt w katedrze Ekonomii i Finansów Akademii Łomżyńskiej. Absolwentka Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej i studiów MBA w Uczelni Łazarskiego w Warszawie. Praktyk biznesu z ponad 15-letnim stażem w sektorze usług IT.

Myśląc o menedżerach, niezależnie od rodzaju samego biznesu, najczęściej wyobrażamy sobie ludzi silnych, pewnych siebie, zdecydowanych. Odważnych w podejmowaniu decyzji, pełnych energii w działaniu, niezłomnych w przyjmowanych postawach. Jednak to, co widzimy, to często obraz, z którym sami chcemy utożsamiać osoby odnoszące sukces. Czasem postrzegamy ich jako niepokornych, brawurowych czy kontrowersyjnych, ale w pracy niemal zawsze jako pewnych własnej wartości.

Aura siły i doskonałości, która buduje ich wizerunek, bywa jednak złudzeniem. To pod nią kryją się najczęściej lęki, niepewność, nieposkromiona ambicja oraz obawa przed oceną – zarówno własną, jak i ludzi. Za kulisami to właśnie emocje, przekonania i wartości menedżerów decydują o tym, kogo zobaczą inni: zespół, klienci i partnerzy biznesowi.

MENEDŻER, TO BRZMI DUMNIE

Role menedżerskie, niezależnie od specyfiki biznesu, zwykle przywodzą na myśl ludzi, którym się udało. Choć w świecie biznesu szczęście jest ważne, nigdy nie determinuje w pełni tego, kim stajemy się w pracy i jej otoczeniu. Przypadkowi menedżerowie istnieją, ale spektrum ich działań jest zwykle ograniczone, a czas prawdziwej chwały krótki. Myśląc o autentycznych rolach liderskich, w których ambicja splata się z ciężką pracą, a wysiłek z dumą sukcesu, łatwo zapomnieć o cenie, jaką menedżerowie płacą, by funkcjonować na szczycie.

Wysokie stanowiska to najczęściej również silne emocje – natłok myśli, obaw i decyzji, których konsekwencji trudno przewidzieć. To lęk przed własnymi wyborami i oceną, którą trudno usłyszeć, a jeszcze trudniej dźwigać. Popularność lub jej brak. Zaufanie do siebie i innych albo samotność w gąszczu relacji. Energia, motywacja, sprawczość – lub zastój, gdy nie wiadomo, co dalej. To także pytania, których nikt nie usłyszy, i obawy trudne do dostrzeżenia. Choć rzadko wybrzmiewają głośno, unoszą się w codziennych słowach, decyzjach i postawach, kształtując określone relacje, wizerunek i organizację.

ZROZUMIEĆ SIEBIE, BY ZARZĄDZAĆ INNYMI

W realiach biznesu pracownicy nie muszą rozumieć swoich szefów, ale szefowie muszą rozumieć siebie.

eprasa.pl 9175035974

Nie ma skutecznego zarządzania ludźmi, jeśli menedżer nie wie, kim jest. Nie znając własnych wartości, prawdziwych wewnętrznych potrzeb, słabości, przekonań, uprzedzeń, trudno budować zespoły, departamenty czy firmy i sprawnie nimi zarządzać. Wiedza o sobie jest fundamentem, na którym opierają się najważniejsze elementy ról menedżerskich – relacje. To od nich bowiem najczęściej zależy, czy i jakie będziemy budować zespoły, komu będziemy ufać, kto i jak będzie nas wspierać. Z jakimi konfliktami będziemy się mierzyć, co z nich zostanie w nas samych. Kogo zobaczą w nas ludzie i jakich znajdziemy siebie. Świadomość własnych emocji, empatia i otwartość na siebie są kluczowe, by dowiedzieć się, kim jesteśmy i jak funkcjonujemy w określonych środowiskach i układach. Ważne jest, by zrozumieć, jakimi otaczamy się ludźmi i czego w nich szukamy – akceptacji, podziwu, obecności, pochwały czy konfrontacji.

Realia współczesnego biznesu, wyzwania i możliwości, jak rzadko które w historii w dużej mierze bazują na relacjach. Umiejętności ich nawiązywania, rozwijania lub... kończenia budują siłę menedżerów lub przeciwnie – odbierają godność, sprawczość i władzę. To bowiem one najczęściej wyzwalają emocje, kreując takie a nie inne przekonania, postawy i zachowania. Wzmacniając wiarę w człowieka lub całkowicie ja burząc.

MASKI CODZIENNOŚCI

W pracy, podobnie jak w życiu, odgrywamy wiele ról, przywdziewając różne maski. Budujemy obraz siebie – czasem bardzo świadomie, czasem błądząc w meandrach własnych potrzeb i możliwości. Znając ograniczenia lub całkowicie je ignorując. Wizerunek, który widzą inni, jest pierwszym sygnałem dla zespołu i współpracowników. Menedżerowie, niezależnie od specyfiki danego biznesu, skali i poziomu działania, zawsze funkcjonując w relacjach zawodowych, walczą na kilku frontach. Są dla ludzi i wśród ludzi, a także sami ze sobą.

Oczekiwania, potrzeby, wyobrażenia, emocje i ambicje zespołu – a także jego lęki, frustracje, obawy i niespełnione nadzieje – to tylko ułamek tego, z czym muszą się mierzyć szefowie, angażując własne zasoby i ważąc własne emocje. Na zewnątrz widać zwykle efekt nierównej walki między tym, co muszą, a tym, czego pragną; między tym, kim naprawdę są, a kim powinni być. Co naprawdę potrafią, czego nie czują, na co ich dziś stać, a czego nie mogą przezwyciężyć. Dlatego oblicza menedżerów bywają tak różne – ich reakcje, stany i emocje są odzwierciedleniem wyzwań, z jakimi mierzą się w codziennej pracy, w jakich realiach funkcjonują, jakie mają zespoły i na kogo naprawdę mogą liczyć w biznesie. Czy kapitał,



Rady dla menedżera:

- Pamiętaj, że sposób, w jaki oceniamy trudności, często jest pokrewny z tym, w jaki sposób oceniamy własne możliwości poradzenia sobie z danym problemem.
- Stale przyglądajmy się sobie, własnym emocjom i stanom, to one prowadzą do tego, jak funkcjonujemy w codziennych relacjach. Znając ich źródło i kierunek, łatwiej zrozumieć własne reakcje, by móc nad nimi pracować.
- Nazywajmy głośno nasze potrzeby, lęki, frustracje. Nie musimy ich komunikować na forum – ale powinniśmy rozumieć, skąd się biorą i w jaki sposób nas kształtują.
- W pracy każdy człowiek tworzy jakiś obraz siebie – nie zawsze kreacja menedżerskiej siły jest tym, o co warto walczyć.
- Trudności w relacjach z ludźmi mają zróżnicowane źródła, najczęściej dogłębnie ich nie znasz, by je poznać i zrozumieć, miej w sobie otwartość na inny punkt widzenia i ludzi.

eprasa.pl 9175036974

który tworzą, jest tym, co ich wzmacnia, czy tylko pozornie buduje poczucie sprawczości.

Wchodząc w role zawodowe, zawsze mamy jakieś oczekiwania. Ambicje budują motywację, motywacja napędza aktywności. Ale sięgając po kolejne wyzwania, tytuły czy własne sukcesy często brakuje refleksji skąd określone potrzeby. Odpowiedzi nie szukamy na początku, szukamy jej zwykle na końcu – gdy wyczerpanie, wypalenie i kryzys każą zatrzymać machinę działania. Złapać oddech, by zapytać – po co, dlaczego i z kim?

WEWNĘTRZNA SIŁA I GRANICE

W pracy z ludźmi paleta wyzwań, z jakimi mierzą się menedżerowie, nie ma końca. Oczekiwania, potrzeby, frustracje, ambicje i emocje ludzi to stały repertuar. Jak zatem godzić interesy własne, zespołu, firmy? To, co daje poczucie władzy, sprawczości i zaufania, równie dobrze może stać się spiralą kryzysu w kreowaniu własnej roli. To bowiem od menedżerów oczekuje się, że będą znać i rozumieć potrzeby firmy, godzić je z możliwościami ludzi, budować kapitał organizacji. Największym wyzwaniem jest im sprostać i wciąż pozostać w tym sobą. Dlatego poziom emocji i stany, których doświadczają menedżerowie, często mogą przekraczać ich własne zasoby i prowadzić do patologicznych zachowań – nie tylko wobec innych, ale także wobec siebie. Bo aby naprawdę nienawidzić innych, najpierw trzeba znienawidzić siebie. Agresja względem własnej osoby, choć nie zawsze ma wymiar fizyczny, ujawnia się również w postawach i zachowaniach wobec ludzi. Możemy obarczać ich winą albo... nadzieją – szukając ujścia dla własnych emocji i konfrontacji, która pozwoli złagodzić napięcie.

Trzeba pamiętać, że za każdym zachowaniem, reakcją czy działaniem zawsze kryje się jakaś potrzeba, lęk, pragnienie lub emocja, która będzie wybrzmiewać w konkretny sposób. To, co widzą w nas ludzie, często odzwierciedla to, z czym radzimy sobie najtrudniej lub o co walczymy najmocniej. Jest też tym, co w największym stopniu nas definiuje i powoduje określone postawy. Dlatego w rolach menedżerskich i zarządczych trzeba wiedzieć, co tak naprawdę nas tworzy.

Zrozumienie tego, kim jesteśmy, czego potrzebujemy, co nas blokuje i z czym nie potrafimy sobie poradzić, jest niezbędne, by wiedzieć – dokąd zmierzamy. Jak dobieramy ludzi do zespołu, w jakie relacje wchodzimy i czego w nich naprawdę szukamy? Czy wyzwania kreuje środowisko, czy my sami? Z czym mierzymy się w relacjach z innymi, a z czym przede wszystkim ze sobą?

REFLEKSJA I ROZWÓJ

To, z kim i w jaki sposób funkcjonujemy w środowisku biznesowym, w dużej mierze wynika z tego, co nosimy w sobie. Wyzwania stawia biznes i ludzie, ale rozwiązania tworzymy sami – poprzez działanie, rezygnację, walkę czy zmiany. Czując gotowość lub jej brak, wierząc w siebie lub odpuszczając. Pamiętajmy, że własne zasoby – energia, motywacja, wewnętrzna siła i wynikające z nich emocje – to nasz najcenniejszy kapitał, który musimy chronić. To właśnie one decydują o tym, kogo odnajdziemy w sobie i jakimi zobaczą nas ludzie.

Mierząc się z realiami biznesu, tak naprawdę mierzymy się ze sobą – szukając odpowiedzi, która wersja nas samych jest najbardziej autentyczna. Kogo chcemy w sobie odnaleźć, co pokazać innym, za czym podążać w drodze własnego rozwoju i jaką cenę jesteśmy gotowi zapłacić. Aby czerpać satysfakcję z pełnionej roli i rozwijać się zarówno merytorycznie, jak i w relacjach, warto zadawać sobie pytania: kim jestem i dokąd zmierzam, czego naprawdę szukam, co tworzy moje emocje, skąd biorą się określone reakcje i zachowania, komu i co chcę udowodnić, i w jaki sposób?

Świat biznesu pełen jest masek, które menedżerowie nakładają codziennie, by przetrwać. W takiej rzeczywistości wyzwaniem jest pozostanie sobą, a przy tym skutecznym, inspirującym, empatycznym liderem. Nie czerpiąc z zasobów bez końca, lecz dbając o ich stałe uzupełnianie. Dlatego warto pytać siebie: co daje mi to stanowisko, kim jestem pełniąc tę funkcję, w czym szukam spełnienia i na co nie jestem gotowy, z kim chcę naprawdę współpracować, jakie relacje tworzę, co jest źródłem napięcia, konfliktów i kryzysów?

Szukając esencji życia, musimy też spełniać się w pracy. Wybierając to, co wartościowe, ale i spójne z nami. Wyzwania, konflikty, trudności są częścią każdego biznesu, ale kształt, poziom i skala to często również kwestia percepcji. Mierząc się z tym, co przynosi codzienność, uczmy się pozostawać sobą, dbając o własne zasoby i chroniąc najgłębszą część siebie. ● ©

eprasa.pl 917503b974



Grupa WYSOKIEGO ryzyka

Jak objawia się stres u menedżerów i w jaki sposób mogą sobie z nim radzić?

Stres – ten sam mechanizm, który tysiące lat temu ratował życie, mobilizując człowieka do walki lub ucieczki – w XXI w. stał się jednym z głównych zagrożeń dla kariery zawodowej i zdrowia psychicznego menedżerów. Ewolucyjnie zaprogramowany do przetrwania i mobilizacji, dziś reaguje nie na atak tygrysa, lecz na czerwone powiadomienie w skrzynce mailowej, napięty termin projektu, niezrealizowany target czy trudną rozmowę z zespołem, klientem lub prezesem. Jak odzyskać nad nim kontrolę, zanim to on przejmie kontrolę nad nami?



Marek Gliwny

Partner zarządzający Talents Development. Psycholog i praktyk biznesu z 20-letnim doświadczeniem zawodowym. Wykładowca i mentor. Posiada tytuł MBA US i Manchester Metropolitan University.

eprasa.pl 917503b974

Dzisiejszy lider funkcjonuje w świecie ciągłej zmiany, nadmiaru bodźców i presji wyników. Jednak, jak pokazują najnowsze badania z zakresu psychologii stresu i regulacji emocji, możliwe jest nie tylko łagodzenie skutków stresu, lecz także jego świadome wykorzystanie jako źródła rozwoju i odporności psychicznej.

STRES ODCZUWANY PRZEZ MENEDŻERÓW

Z raportu Instytutu Gallupa „State of the Global Workplace 2025" wynika, że menedżerowie są obecnie jedną z grup najbardziej narażonych na stres zawodowy:

- 48 proc. menedżerów na świecie deklaruje, że codziennie odczuwa stres związany z pracą – to o 7 pkt proc. więcej niż wśród pracowników niepełniących funkcji kierowniczych.
- 46 proc. menedżerów w Europie odczuwa stres każdego dnia, a w Polsce aż 52 proc., co stanowi najwyższy wynik w regionie!
- 61 proc. menedżerów przyznaje, że stres negatywnie wpływa na ich zdrowie psychiczne, a 54 proc. deklaruje, że ma trudności z utrzymaniem równowagi między pracą a życiem prywatnym.
- 37 proc. liderów uważa, że ich poziom energii i zaangażowania spadł w ciągu ostatniego roku, a 28 proc. rozważa zmianę pracy z powodu przeciążenia.
- Menedżerowie wskazują również na najniższy poziom dobrostanu (wellbeing) spośród wszystkich grup stanowiskowych – tylko 31 proc. ocenia swój stan psychiczny jako „dobry".

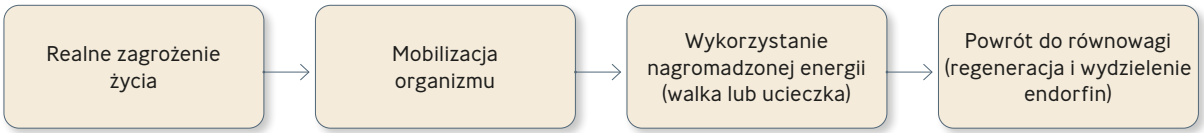
Gallup podkreśla, że stres menedżerów ma bezpośredni wpływ na zespoły – w organizacjach, gdzie liderzy są chronicznie zestresowani, zaangażowanie pracowników spada średnio o 22–25 proc., a rotacja wzrasta o 32 proc. Główne źródła stresu wśród menedżerów to: presja wyników (62 proc.), brak równowagi praca–życie (57 proc.), ciągła zmiana priorytetów (53 proc.) oraz niedobór zasobów i wsparcia (49 proc.). Wnioski nasuwają się same – menedżerowie stają się nową „grupą wysokiego ryzyka" w kontekście stresu zawodowego i wypalenia. Dlatego organizacje powinny objąć liderów programami wsparcia psychicznego, szkoleń z zakresu odporności emocjonalnej oraz lepszego równoważenia obciążeń i celów.

SPRZYMIERZENIEC CZY WRÓG?

Stres to pojęcie wielowymiarowe – psychologiczne, fizjologiczne i społeczne. W klasycznym ujęciu R.S. Lazarusa i S. Folkmana[1] stres definiowany jest jako relacja między jednostką a środowiskiem, w której jednostka ocenia wymagania jako przekraczające jej zasoby i zagrażające jej dobrostanowi. Poza „stresem obiektywnym", wynikającym z występowania stresora związanego z realnym zagrożeniem życia (kto z nas rzeczywiście takiego doświadczył?), *gros* odczuwanego przez nas stresu ma charakter subiektywny. To ocena poznawcza – nie sama sytuacja, lecz jej interpretacja decyduje o tym, jakie emocje się pojawią i co stanie się dla nas faktycznym stresorem.

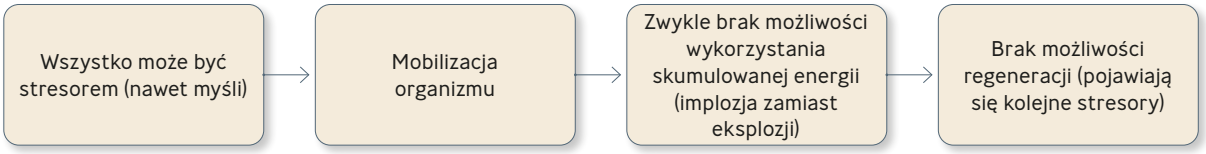
Z perspektywy biologicznej stres jest naszym sprzymierzeńcem, ewolucyjnym mechanizmem adaptacyjnym: mechanizmem obronnym, który pozwala reagować na zagrożenia – mobilizować energię, podnieść czujność, albo – w sytuacjach ostrzeżenia – uciekać czy walczyć. W naszych biologicznych korzeniach odpowiedź „walcz lub uciekaj" poma-

REAKCJA STRESOWA – „KIEDYŚ"



Opracowanie Autora

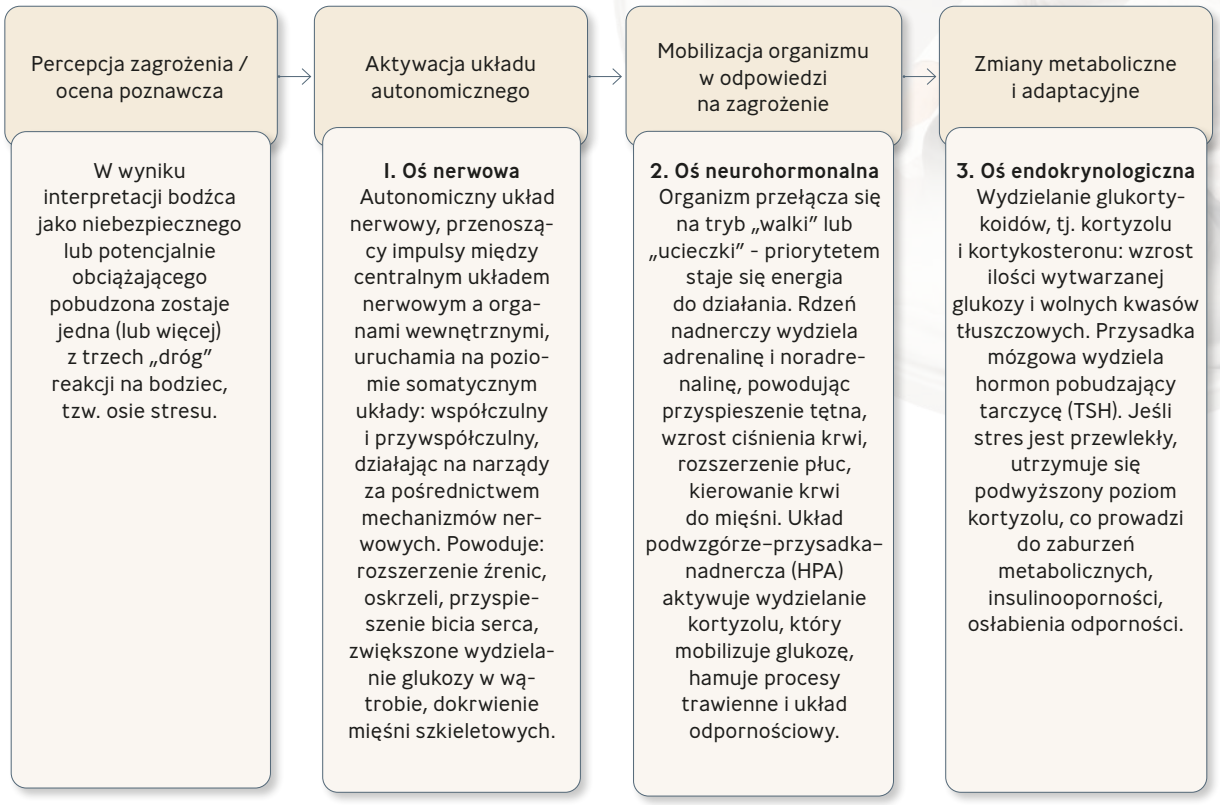
REAKCJA STRESOWA – „DZIŚ"



Opracowanie Autora

eprasa.pl 917503b974

OSIE STRESU



Opracowanie własne na podstawie: N. Ogińska-Bulik, Z. Juczyński, „Osobowość. Stres a zdrowie", Warszawa 2010.

gała poradzić sobie z drapieżnikami lub innymi zagrożeniami. A kiedy sytuacja zagrożenia mijała (wskutek pokonania przeciwnika lub skutecznej ucieczki), nasi przodkowie mieli czas na powrót do równowagi i regenerację organizmu (np. zasypiając w bezpiecznym miejscu).

W czasach nowoczesnych siedzący tryb pracy i mało aktywności sprawiają, że stres staje się naszym wrogiem. Dosłownie „wszystko" może być stresorem: praca, rodzina, dom, doniesienia medialne, polityka, gospodarka... liczba potencjalnych stresorów jest niemal nieograniczona. Stresorem mogą być nawet nasze negatywne myśli. Choć zagrożenia są więc inne – mechanizm reakcji stresowej pozostaje ten sam, uruchamiając kaskady hormonalne i procesy fizjologiczne, które mają nas chronić i mobilizować. Względy kulturowe, prawne czy społeczne sprawiają jednak, że zwykle nie odpowiadamy walką lub ucieczką na sytuacje życia codziennego wywołujące stres. I tak nagromadzona energia najczęściej nie znajduje ujścia, a my nie mamy szansy na regenerację, ponieważ pojawia się kolejny czynnik, który uruchamia reakcję stresową. Problem pojawia się, gdy ten mechanizm działa nieustannie, w sytuacjach przewlekłych, o charakterze psychologicznym: naglący termin, konflikt, ryzyko biznesowe, podejmowanie ważnej decyzji. W takich warunkach organizm nie dostaje sygnału „wróć do równowagi", a stres staje się czynnikiem obciążającym zdrowie i funkcjonowanie.

JAK DZIAŁA STRES?

Gdy organizm odbiera bodziec stresowy, uruchamia się seria reakcji fizjologicznych, tzw. osie stresu (zobacz powyżej). Objawami fizjologicznymi i psychosomatycznymi stresu mogą być: przyspieszone tętno, podwyższone ciśnienie krwi, napięcie mięśni (szyja, barki, kark, plecy), zaburzenia snu, bezsenność; problemy trawienne (nudności, bóle brzucha); bóle głowy, migreny; zaburzenia hormonalne; osłabienie immunologiczne; chroniczne zmęczenie, wyczerpanie.

Długotrwałe przeciążenie systemów adaptacyjnych prowadzi do tzw. obciążenia allostatycznego (*allostatic load*) – nadmiernego zużycia zasobów organizmu, które zwiększa ryzyko chorób przewlekłych, takich jak: choroby układu sercowo-naczyniowego, nowotwory (choć tu wyniki badań nie są jednoznaczne), zaburzenia

eprasa.pl 917503b974

metaboliczne, depresja, choroby dermatologiczne. Najnowsze badania wskazują, że stres wpływa także na funkcjonowanie poznawcze menedżerów: pod wpływem stresu menedżerowie częściej wracają do zadań, w których mają doświadczenie i unikają nowych wyzwań (co ogranicza innowacyjność) – stres działa jak rodzaj „ściągawki" poznawczej, działając przez ograniczenie uwagi i zdolności analitycznych[2].

Trzeba zdawać sobie sprawę, że stres menedżera może przenosić się na zespół: kierownik przejawiający napięcie może wpłynąć na emocje podległych pracowników, zwiększając poziom stresu całej jednostki[3].

DLACZEGO MENEDŻEROWIE SĄ NARAŻENI NA STRES?

Na poziom napięcia wpływa wiele czynników – zarówno organizacyjnych, jak i osobistych:

• Odpowiedzialność za ludzi i wyniki, stała łączność (e-maile, komunikatory, spotkania). Menedżerowie są oceniani na podstawie wyników zespołu, projektów czy celów strategicznych. Gdy cele są wygórowane lub zmienne, presja rośnie. W badaniu meQuilibrium stwierdzono, że menedżerowie są o 36 proc. bardziej narażeni na wypalenie niż inni pracownicy, a 24 proc. częściej myślą o odejściu z pracy w najbliższych miesiącach[4].

• Nieustanna zmiana i niepewność. Środowisko VUCA (*volatility, uncertainty, complexity, ambiguity*) wymaga od liderów elastyczności i zdolności podejmowania decyzji w warunkach niekompletnych danych. To rodzi chroniczne napięcie.

• Samotność decyzyjna. Wielu menedżerów przyznaje, że nie ma z kim dzielić się trudnymi emocjami – to tzw. *loneliness at the top*[5].

• Nadmierna intensywność pracy/przeciążenie obowiązkami. Zbyt wiele zadań, konflikty priorytetów, brak czasu – te czynniki często towarzyszą pracy menedżera. Zdarza się, że obowiązki operacyjne „zjadają" czas na myślenie strategiczne.

• Brak kontroli i ograniczona autonomia. Paradoksalnie – mimo że menedżerowie mają pozornie więcej wpływu – ich zakres decyzji bywa ograniczony polityką organizacyjną, budżetem, silosami w firmie czy presją z góry. W wielu badaniach stres wywołuje brak kontroli nad czasem pracy, terminami i decyzjami[6].

• Konflikty interpersonalne i rola pośrednika. Menedżer jest łącznikiem między pracownikami a wyższymi szczeblami zarządzania, co powoduje napięcia, konflikty interesów i potrzeby mediacji.

• Czynniki osobowościowe i regulacja emocjonalna. Niektóre cechy osobowości (neurotyczność, perfekcjonizm) oraz silne poczucie odpowiedzialności zwiększają podatność na stres[7].

Podsumowując, menedżerowie często znajdują się między młotem a kowadłem – muszą realizować cele organizacji, dbać o ludzi i reagować w warunkach zmienności i ograniczeń. To naturalna strefa wysokiego stresu.

STRATEGIE PREWENCJI I RADZENIA SOBIE W STRESUJĄCYCH SYTUACJACH

Amerykański psycholog James Gross zaproponował procesowy model regulacji emocji wskazujący momenty, w których można ingerować w proces emocjonalny tak, aby nie dopuścić do wystąpienia reakcji stresowej lub zmniejszyć jej oddziaływanie[8].

MODEL J. GROSSA WYRÓŻNIA PIĘĆ GŁÓWNYCH STRATEGII INTERWENCJI (ETAPÓW):



Strategie 1–4 to tzw. regulacje antecendentowe (interweniujące przed pełnym pojawieniem się emocji stresogennych), natomiast piąta dotyczy reakcji na już zaistniałe emocje.

eprasa.pl 917503b974

W praktyce menedżera można zastosować model następująco:

Wybór sytuacji

To strategia polegająca na świadomym wybieraniu lub unikania sytuacji, które mogą generować nadmierny stres. Nie chodzi o unikanie wyzwań, lecz o zarządzanie nimi w sposób strategiczny. Na przykład menedżer planuje trudne rozmowy z zespołem na godziny poranne, kiedy ma najwięcej energii i cierpliwości. Świadomie ogranicza liczbę spotkań dziennych, aby mieć czas na refleksję i przygotowanie. W projektach wysokiego ryzyka dba, aby w zespole byli ludzie, którzy dobrze znoszą presję – unika zestawiania osób reaktywnych z nerwowymi klientami. Unika multitaskingu i rozpraszających powiadomień podczas podejmowania strategicznych decyzji.

Modyfikacja sytuacji

Czasami nie da się uniknąć sytuacji stresowej, ale można wpłynąć na jej przebieg lub okoliczności. Na przykład przed ważną prezentacją menedżer prosi o przesunięcie terminu lub zmianę zakresu, gdy zespół nie zdążył zebrać danych – zamiast improwizować pod presją. W trakcie trudnego spotkania, gdy emocje rosną, proponuje 5-minutową przerwę na „reset emocjonalny". Gdy czuje napięcie w zespole, modyfikuje agendę zebrania – zaczyna od lżejszych tematów. Dzieli zadania na etapy. Wprowadza zasadę *no meeting Fridays*, aby ograniczyć przeciążenie poznawcze i poprawić efektywność tygodnia.

Kierowanie uwagą

To strategia polegająca na przekierowaniu (odwracaniu) uwagi z elementów stresujących na te, które pomagają utrzymać spokój i racjonalność. Na przykład podczas rozmowy z trudnym klientem menedżer koncentruje się na faktach, a nie na emocjonalnym tonie rozmówcy. W chwili przeciążenia stosuje technikę „3 głębokie oddechy" przed odpowiedzią na trudny e-mail. Zamiast rozmyślać o negatywnych skutkach błędu, skupia uwagę na tym, czego można się nauczyć z sytuacji. W dniu pełnym spotkań planuje krótkie przerwy na „reset poznawczy" – 5 minut oddechu lub krótki spacer.

Reinterpretacja

To najbardziej skuteczna (ale też wymagająca od menedżera najwięcej autorefleksji) strategia długofalowa. Polega na zmianie sposobu myślenia („przekadrowanie") o sytuacji stresowej, czyli przeformułowaniu jej znaczenia w wewnętrznym dialogu, widząc w niej naturalną część pełnionej roli lidera, a nie porażkę. Na przykład menedżer zamiast myśleć: „to katastrofa, jeśli nie dowieziemy projektu na czas", formułuje to jako: „to okazja, by usprawnić proces i nauczyć się lepszej komunikacji". Zamiast traktować trudny feedback jako atak, widzi w nim szansę na rozwój i doprecyzowanie oczekiwań. Kiedy traci kluczowego pracownika, zamiast koncentrować się na stracie, skupia się na potencjale rozwoju młodszych członków zespołu. Traktuje stresujące wystąpienie publiczne nie jako zagrożenie, ale jako dowód, że ma znaczącą rolę i wnosi istotną wartość merytoryczną.

W praktyce można stosować kombinacje tych strategii, np. wybierając sytuacje i dodatkowo reinterpretując rzeczywistość. Ważna jest elastyczność i dobra kontrola, ponieważ nie każda strategia pasuje do każdej sytuacji.

Modulowanie odpowiedzi

To strategia ukierunkowana na regulowanie reakcji fizjologicznych i emocjonalnych, gdy stres już się pojawił. Często polega na „odwracaniu" reakcji fizjologicznych związanych ze stresem: na przyspieszony oddech – poprzez jego regulację i stabilizację, na napięcie mięśni – świadomie je rozluźniając itd. Na przykład:

- W stresującej sytuacji menedżer stosuje *box breathing* (4 sekundy wdech – 4 zatrzymanie – 4 wydech – 4 zatrzymanie) – minimum 4 powtórzenia cyklu – to znana technika redukcji napięcia stosowana m.in. przez operatorów wojsk specjalnych.
- Korzysta z krótkich przerw regeneracyjnych *digital detox*: 5–10 minut przerwy po każdych 90 minutach pracy.
- Regularnie praktykuje uważność (mindfulness) – co zmniejsza stres o 38 proc. i poprawia koncentrację[9].
- Po intensywnym dniu wprowadza rytuał „zamknięcia dnia": zapisuje trzy sukcesy i plan na jutro – co obniża napięcie i ułatwia sen.
- Po trudnej rozmowie wychodzi na krótki spacer, zamiast wracać od razu do skrzynki e-mailowej.
- Regularnie korzysta z mikroregeneracji: 5 minut stretchingu lub 20–30 minut szybkiego spaceru (min. 150 minut tygodniowo – zalecenia WHO).
- Korzysta ze wsparcia społecznego: regularna rozmowa z mentorem, coachem lub zaufanym współpracownikiem – redukuje poczucie izolacji.
- Uczy się rozpoznawać objawy stresu w ciele (np. napięcie karku, zaciśnięta szczęka, przyspieszony oddech czy suchość w ustach) i reagować, zanim emocje wymkną się spod kontroli.

eprasa.pl 917503b974

TEST RADZENIA SOBIE ZE STRESEM MENEDŻERSKIM

Aby ustalić, jak radzisz sobie ze stresem, rozwiąż krótki test. Mimo że nie jest on narzędziem sprawdzonym pod względem psychometrycznym i nie może służyć do stawiania kategorycznych diagnoz, może ci posłużyć jako element autorefleksji.

Instrukcja: zaznacz, na ile każde stwierdzenie pasuje do twojego doświadczenia w pracy, w skali 0–4 (0 = nigdy, l = rzadko, 2 = czasami, 3 = często, 4 = bardzo często).

W sytuacjach presji zauważam, że natychmiast reaguję emocjonalnie, zanim dokładnie przemyślę konsekwencje.	
Zdarza mi się, że w pracy „walczę lub uciekam" – np. unikanie rozmów lub narastające napięcie.	
Czuję, że zadania przytłaczają mnie i „gubię się" w wielu priorytetach.	
Kiedy napięcie rośnie, mam tendencję do myślenia: „nie dam rady", „to się nie uda".	
Zdarza mi się reagować impulsywnie (podniesiony głos, irytacja).	
Po dniu pracy trudno mi się oderwać od spraw zawodowych - rozmyślam o zadaniach w nocy lub w drodze do domu.	
Zauważam objawy fizjologiczne stresu: napięcie karku, bóle głowy, skurcze mięśni, suchość w ustach, przyspieszony oddech, gonitwę myśli, trudności w koncentracji.	
Zamiast reagować, czasem „zamulam się" - odkładam decyzje, unikam działań, daję „na przeczekanie".	
Umiem skutecznie zastosować oddech, przerwę lub krótką technikę odprężenia w momentach napięcia.	
Mam strategię, by przewidzieć trudne sytuacje i przygotować się na reakcje (np. plan awaryjny, czas buforowy, ustalanie priorytetów).	

Interpretacja wyników wskazuje, jak radzisz sobie ze stresem i jaki jest poziom twojego „stresu odczuwanego", a nie to, czy twoja praca obiektywnie jest mało lub bardzo stresująca:

- 0–15 punktów: niski poziom stresu – radzisz sobie dobrze, masz skuteczne strategie adaptacyjne.
- 16–25 punktów: umiarkowany poziom stresu – stosuj regularnie techniki oddechowe i uważność; rozważ wsparcie coachingowe.
- 26–35 punktów: wysoki poziom stresu – objawy mogą wpływać na twoje zdrowie i decyzje. Warto wdrożyć zmiany organizacyjne (delegowanie, priorytetyzacja) oraz konsultację psychologiczną.
- 36–40 punktów: bardzo wysoki poziom stresu – ryzyko wypalenia zawodowego. Skontaktuj się ze specjalistą lub HR Business Partnerem; konieczna praca nad regeneracją i równowagą życiową.

SIŁA LIDERA ZACZYNA SIĘ OD SPOKOJU

Stres jest nieodłącznym elementem pracy menedżera – towarzyszy odpowiedzialności, zmianom i presji wyników. Nie można go całkowicie wyeliminować, ale można nauczyć się nim świadomie zarządzać. Umiejętność regulacji emocji i reagowania na napięcie staje się dziś jedną z kluczowych kompetencji przywódczych. Lider, który potrafi rozpoznać moment przeciążenia i sięgnąć po skuteczne strategie – od oddechu i uważności, po rozmowę czy delegowanie – nie tylko chroni własne zdrowie, ale też daje przykład swojemu zespołowi. Taki menedżer buduje kulturę, w której stres nie jest tematem tabu, lecz sygnałem do zatrzymania się i wzmocnienia zasobów. Bo stres sam w sobie nie jest wrogiem – wrogiem staje się dopiero wtedy, gdy przestajemy go rozumieć. ● ©

Przypisy

[1] R.S. Lazarus, S. Folkman, Stress, Appraisal, and Coping, New York 1984.
[2] W. Dessein, Lo Desmond, Stress Impacts How Managers Allocate Attention Based on Expertise, Columbia Business School – Research Brief, 2024.
[3] L. Bonnesen, S. Pihl-Thingvad, V. Winter, (2022). The contagious leader: A panel study on occupational stress transfer in a large Danish municipality. BMC Public Health, 22(1), 1874.
[4] meQuilibrium. (2024). Manager Stress and Burnout Report. Boston, MA: meQuilibrium.
[5] T. Cox, Stress Research and Stress Management. HSE Books 1993.
[6] K. Bhui, S. Dinos, M. Galant-Miecznikowska, B. de Jongh, S. Stansfeld, Perceptions of Work Stress Causes and Effective Interventions in Employees Working in Public, Private and Non-Governmental Organizations: A Qualitative Study. BMC Public Health, 16(1) 2026, 123–134.
[7] D. Watson, L. Clark, Negative Affectivity and Stress. Psychological Bulletin, 1984.
[8] J.J. Gross, The Emerging Field of Emotion Regulation: An Integrative Review. Review of General Psychology, 2(3) 1998, 271–299.
[9] J. Kabat-Zinn, Mindfulness-Based Interventions in Context. Clinical Psychology, 2023.

eprasa.pl 917503b974



dr Anna Kowalczyk-Kroenke

Doktor nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości. Dyrektor operacyjny w spółce informatycznej Qualent. Adiunkt w katedrze Ekonomii i Finansów Akademii Łomżyńskiej. Absolwentka SWPS w Warszawie i studiów MBA w Uczelni Łazarskiego. Praktyk biznesu z ponad 15-letnim stażem w sektorze usług IT.



Samotne WILKI

Czy w introwersji może tkwić siła liderów?

eprasa.pl 917503b974



Współczesny świat przyzwyczaił nas do wizerunku liderów, których widać, słychać i czuć. Hałas utożsamiany z siłą, arogancja mylona z pewnością siebie, agresja, z której tylko pozornie emanuje energia przywództwa. Czy jednak naprawdę tego potrzebują organizacje?

W świecie pełnym nieprzewidywalności, gwałtownych zmian i przeobrażeń siła menedżerów płynie nie z szumu, jaki tworzą, ale z autentyczności, empatii i spokoju, który często noszą w sobie. Introwertycy, choć zwykle nie towarzyszy im wielka ekspresja i siła przebicia, dla organizacji mogą okazać się bezcenni.

CZY INTROWERSJA TO SŁABOŚĆ?

Introwersja, często utożsamiana z samotnością, dystansem, nieśmiałością, w rzeczywistości jest pewnym stylem funkcjonowania, w którym energia psychiczna koncentruje się na świecie wewnętrznym danej osoby – jej emocjach, myślach i potrzebach. Nieodłącznie łączy się z osobowością, temperamentem i charakterem, choć te pojęcia często są błędnie rozumiane jako jedność. Temperament to względnie stałe cechy osobowości, które stanowią niejako bazę naszego funkcjonowania. Charakter i osobowość z kolei tworzą się w toku życia, a budowane wokół temperamentu kształtują określony sposób funkcjonowania w świecie. To często własne doświadczenia decydują, w jaki sposób ludzie wykorzystują swój „introwertyczny kapitał". Uproszczenia, które stosujemy, to pułapki, jednak pozwalają relatywnie szybko nadawać określone ramy relacjom społecznym i kontaktom. Choć mają na celu optymalizację czasu i energii, jakie poświęca człowiek na poznanie i ocenę, jednocześnie powodują, że introwertycy – zwłaszcza w pierwszym kontakcie – często postrzegani są jednowymiarowo: jako osoby lękliwe, samotne, pesymistyczne, zdystansowane czy niedostępne. W najprostszym ujęciu – inne, niepewne, dziwne.

Trudność w określeniu, kim naprawdę jest dana osoba i co kryje się za jej postawą, w połączeniu z brakiem szybkiego dostępu do niej, bywa postrzegana jako zagrożenie. Często automatycznie powoduje dystans, jeszcze zanim relacja ma szansę się rozwinąć. Niezrozumienie określonych stylów funkcjonowania najczęściej budzi lęk i wycofanie. Jest również źródłem nieprawidłowych ocen, które – jeśli nie są konfrontowane z rzeczywistością – mogą budować między ludźmi mury. Współczesny świat to przestrzeń nieustannego hałasu, w którym spokój, równowaga i cisza bywają mylnie odbierane jako dysfunkcja czy brak energii. Tymczasem to, co pozornie wydaje się balastem w codziennym funkcjonowaniu, równie dobrze może stanowić o największej sile danej osoby.

CO DAJĄ INTROWERTYCY, CZEGO NIE MAJĄ KRZYKACZE?

Introwersji i ekstrawersji jako stylów funkcjonowania nie można rozpatrywać w kategoriach dobrych lub złych. Każdy z nich ma potencjał, który wnosi do zespołu określoną energię i postawy. Aby móc korzystać z ich wartości – potrzebna jest otwartość na różnorodność, odmienność, inność, które często pod pozorem niedostępności niosą ze sobą ładunek określonej wiedzy, kompetencji i umiejętności. Ich prawidłowa identyfikacja i zrozumienie odmiennych sposobów funkcjonowa-

eprasa.pl 917503b974

nia człowieka mogą być kluczem do skutecznego doboru osób do organizacji – również wtedy, gdy ich pozorny wizerunek trudno utożsamiać z siłą czy energią, jakimi powinien dysponować menedżer. Wyobrażenia i sztywne schematy roli powodują, że często nie dostrzegamy wartości w tym, co wnoszą introwertycy – w empatii, skupieniu, ciszy, koncentracji, autentyczności. Introwertycy być może nie zaproponują głośnej rewolucji, ale w swoich działaniach często będą kreatywni, wyważeni i spokojni. To właśnie wśród nich znajdują się osoby, które nie tylko mówią, ale również słyszą. Aktywne słuchanie i wyciąganie wniosków na jego podstawie często bywa bardziej skuteczne niż szybka integracja, która realnie niewiele wnosi. Tworzy pozory bliskości, ale faktycznie nie scala ludzi.

Choć wszyscy potrzebujemy poczucia bezpieczeństwa i akceptacji, to często brakuje tego, co jest podstawą dla ich wytworzenia – zrozumienia człowieka. Aby móc zrozumieć, trzeba najpierw go usłyszeć. Bardzo trudno robić to w tłumie i gąszczu relacji, z których każda wydaje się ważna, a selekcja opiera się na tym, kto dobije się pierwszy do drzwi.

KOGO SZUKA ORGANIZACJA?

Ludzie są siłą i energią każdej organizacji, dlatego tak ważne jest kto, w jaki sposób i czym ją zasila. Introwertycy, często stereotypowo kojarzeni z zawodami niewymagającymi relacji z ludźmi, potrafią wnieść coś, co w dynamicznych, bardzo zmiennych i niepewnych czasach jest niezwykle cenne – współodczuwanie, rozważność, skupienie i wyciszenie. To często osoby, które nie pragną być widoczne za wszelką cenę, ale w swoich działaniach potrafią być bardzo skuteczne. Pewne predyspozycje, które wyznaczają ich sposób działania, koncentrują się nie tyle na liczbie nawiązywanych relacji, ile na ich jakości. Fundamentem ich pracy staje się zaufanie, autentyczność, a w konsekwencji przewidywalność i stabilność. To właśnie dlatego w wielu firmach zwraca się dziś uwagę nie tylko na ludzi, którzy dużo mówią i wiele obiecują, lecz także na tych, którzy pod maską nieśmiałości noszą potężny kapitał wiedzy i kompetencji.

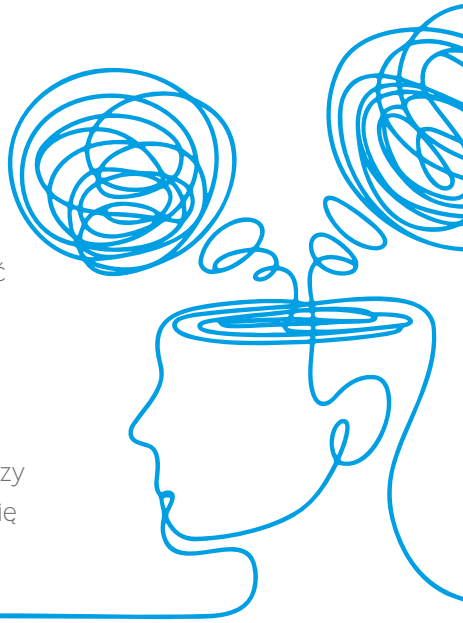
Żeby w pełni korzystać z potencjału różnorodności, trzeba wiedzieć, jakich ludzi naprawdę potrzebuje organizacja. Na ile pożądane cechy – kreatywność, innowacyjność, komunikatywność – są rzeczywistą potrzebą, a na ile pustym rekrutacyjnym sloganem, który zawsze dobrze się sprzedaje. Dlatego też organizacje powinny odpowiedzieć na pytania:

- Co jest naszą bolączką, problemem, największym oczekiwaniem?
- Kto się u nas sprawdza, a kogo zdecydowanie brakuje?
- Jakimi kompetencjami dysponujemy i co faktycznie tworzymy?
- Jakie mamy relacje, na czym opieramy współpracę, w czym tkwi siła zespołu – a może... zupełny jej brak?

Analiza faktycznych potrzeb jest pierwszym krokiem do zrozumienia, w czym szukać potencjału i wartości dla organizacji. Schematy, które pozwalają funkcjonować w zespołach i bliższych lub dalszych relacjach,

Jak pracować z introwertykiem?

- Nie bój się odmienności. Różni ludzie to różne perspektywy, dając sobie czas na ich poznanie, masz szansę zrozumieć drugiego człowieka.
- Nie trzymaj się sztywnych schematów, które pozwalają szybko wchodzić w relacje, ale z upływem czasu nie integrują, a zagłuszają ciszę.
- Pielęgnuj w sobie otwartość – na ludzi, pomysły, koncepcje. Różnorodność jest siłą tylko tam, gdzie tworzy się dla niej przestrzeń.
- Budując różnorodne zespoły, pamiętaj, że diamentów nie znajduje się na ulicy. To, co najbardziej wartościowe, bywa najczęściej ukryte. Daj czas sobie i innym, by pokazać prawdziwe oblicze.
- Myśląc o własnych relacjach, pamiętajmy o ich jakości. Mniej czasem znaczy więcej. Budowane na kanwie zaufania, czasu i autentyczności sprawdza się wtedy, kiedy może być ci najtrudniej.



eprasa.pl 917503b974

często ograniczają się do powierzchownej wiedzy na temat tego, kim naprawdę są ludzie. Stąd też bardzo trudno jest nie tylko zarządzać ich potencjałem, ale często również go dostrzec.

Słuchając wszystkich naraz, pędząc w gąszczu aktywności, budując relację za relacją, trudno uchwycić esencję tego, czym ona faktycznie ma być. W efekcie wiele zespołów rozpada się przy pierwszych problemach, nieporozumieniach, odmiennych celach i wartościach. W tym kontekście zespoły zarządzane przez osoby mniej ekspresyjne, a bardziej skupione na „wnętrzu" mają szansę budować trwalsze relacje. Opierając się nie tylko na tym, co podane jest szybko i relatywnie łatwo, lecz na prawdziwym słuchaniu i zrozumieniu potrzeb ludzi, ich możliwości i oczekiwań. I choć trudno generalizować, odnosząc się do wszystkich, to jednak trzeba pamiętać, że pewne cechy człowieka, styl funkcjonowania, odbierania świata i ludzi predysponują do określonych zachowań i postaw, które w tłumie pozwalają selekcjonować to, co ważne i wartościowe.

MYLNE PIERWSZE WRAŻENIE

Na pierwszy plan wysuwa się refleksja nad tym, na czym chcemy oprzeć naszą organizację i wokół czego skupiać zespoły, a także kto i dlaczego ma stać na czele działów i departamentów oraz jaką obietnicę wnosi. Wycofanie i dystans, jako element funkcjonowania introwertyków, choć najczęściej nie zjednuje od razu ludzi, pozwala jednak dobierać ich z ostrożnością, koncentrując uwagę nie tylko na tym, co widać, ale co faktycznie reprezentuje dana osoba. Dopuszczenie ludzi bliżej staje się wtedy procesem uważnej selekcji, który nie opiera się na pierwszym wrażeniu ani na powierzchownym wizerunku, często niespójnym z tym, kim dana osoba naprawdę jest.

Introwertyczni menedżerowie, kierując energię do wewnątrz, czerpią siłę również z wewnętrznej refleksji. Spokój, czas na regenerację i skupienie umożliwiają dogłębną analizę, precyzję w działaniach i decyzjach, w których zamiast impulsywności i presji środowiska dominuje logika i uważność. W tym kontekście wolniej znaczy szybciej – wiele decyzji jest efektem wnikliwych wniosków i dogłębnych analiz, pozbawionych impulsywnych pobudek, które nie zawsze przynoszą dobre rozwiązania. Sposób filtrowania informacji, relacji, ludzi i problemów przekłada się na większą selektywność i zaangażowanie, ale również głębię, którą trudno odnaleźć w powierzchownym, impulsywnym działaniu i aktywnościach wymuszonych presją otoczenia na wielu różnych polach.

CICHA SIŁA INTROWERTYCZNYCH LIDERÓW

Introwertycy przewodzą cicho. Ich funkcjonowanie wymaga autonomii, indywidualnego tempa, przerw i czasu na refleksję, mniejszej ilości bodźców i większej przestrzeni do samodzielnej pracy. Jako liderzy potrafią dostrzegać i rozumieć perspektywę innych, a ich decyzje są zwykle wyważone i przemyślane. Choć często nierozumiani, potrafią budować zaufane grono współpracowników, dla których spokój może być ważniejszy niż presja niekończących się zadań. Praca z introwertycznym szefem może nie być łatwa, zwłaszcza dla osób, które potrzebują szybkiego feedbacku i intensywnych kontaktów. Introwertycy często stawiają na głębię, nie na tempo, co w dynamicznym środowisku dla ekstrawertycznych pracowników może być frustrujące. Dlatego łączenie ludzi nie tylko pod kątem kompetencji i umiejętności, lecz także stylów funkcjonowania i osobowości jest jednym z największych wyzwań dla wielu organizacji.

Skuteczna współpraca osób, które funkcjonują na dwóch różnych wymiarach, jest jednak możliwa. Fundamentalne znaczenie mają cele organizacji, jej potrzeby i możliwości – to one wyznaczają kierunek, dynamikę oraz konieczność zatrudniania ludzi o określonych cechach, kompetencjach i podejściu. Koncentrując się wyłącznie na budowaniu przyjemnej atmosfery, często traci się z pola widzenia ludzi, którzy w pierwszym kontakcie nie wpisują się w nurt „przyjacielskiej współpracy". Pytanie brzmi jednak, na czym się ona opiera? W jaki sposób integrujemy zespoły, jakie wartości faktycznie je scalają, na jakich polach potrafimy się wspierać, jak dobrze wzajemnie się rozumiemy?

Życzliwość nie wypływa z potrzeby relacji z drugim człowiekiem, ale umiejętności zrozumienia, że różni ludzie wnoszą odmienne perspektywy, doświadczenia, emocje i potrzeby. Indywidualność może być siłą tylko wtedy, gdy trafi na otwartość ludzi, współpracowników i szefów. Integracja różnych punktów widzenia to wyzwanie, które może się jednak opłacić zwłaszcza tam, gdzie innowacyjność i kreatywność nie jest pustym sloganem a wartością, która realnie buduje organizację. ● ©

eprasa.pl 917503b974

MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń

e-dodatek

ŚCIĄGA KADROWEGO

Przekształcenie umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę przez PIP – procedura krok po kroku

Od 8 lipca 2026 r. Państwowa Inspekcja Pracy uzyska prawo przekształcenia umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę w wyniku decyzji administracyjnej. Pracodawca będzie mógł jednak zakwestionować taką decyzję na drodze sądowej. Poniżej przedstawiamy procedurę postępowania PIP w tym zakresie.

Krok 1. Kontrola i sprawdzanie cech stosunku pracy

Inspektor pracy podczas kontroli w pierwszej kolejności będzie sprawdzał, czy faktyczny sposób wykonywania pracy przez zleceniobiorcę lub kontrahenta B2B spełnia warunki właściwe dla stosunku pracy wynikające z art. 22 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.



Kluczowe elementy, które decydują, że dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy:

- **podporządkowanie:** wykonywanie poleceń przełożonego co do sposobu pracy,
- **miejsce i czas:** sztywne godziny pracy (np. 8.00–16.00) i stałe miejsce pracy, np. stanowisko wyznaczone w biurze firmy,
- **osobiste świadczenie pracy:** zakaz zastępowania zatrudnionego przy wykonywaniu pracy przez inną osobę, np. podwykonawców,
- **ryzyko:** pracownik nie ponosi ryzyka gospodarczego prowadzonej przez pracodawcę działalności.

eprasa.pl 9175035574

PRZYKŁAD

Anna S. pracuje jako graficzka na podstawie umowy B2B. Musi być dostępna przy komputerze w godz. 9–17. Dodatkowo raportuje wyniki swojej pracy na koniec każdego dnia do menedżera i korzysta z firmowego laptopa z zainstalowanym monitoringiem czasu pracy. Wykonywana w ten sposób praca może zostać zakwestionowana przez PIP, ponieważ charakter pracy Anny S. jest wyraźnie podporządkowany służbowo zatrudniającemu i wskazuje, że mamy do czynienia ze stosunkiem pracy.

Krok 2. Wysłuchanie stron

Inspektor pracy przeprowadzający kontrolę, który zakwestionuje umowę cywilnoprawną, powinien umożliwić stronom umowy ich wysłuchanie w związku z wątpliwościami dotyczącymi rodzaju łączącej ich formy współpracy. Zarówno zleceniodawca, jak i wykonawca umowy będą mogli przedstawić swoje stanowisko w tej sprawie. Ich opinia nie jest wiążąca dla inspektora PIP.

Krok 3. Polecenie usunięcia naruszeń przez inspektora pracy

Zanim dojdzie do wydania decyzji nakazującej przekształcenie umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę, inspektor pracy musi skierować do pracodawcy polecenie. W poleceniu tym inspektor nakazuje usunięcie naruszeń w określonym terminie (jeszcze w trakcie trwania kontroli).

Strony umowy mają wówczas dwie możliwości:

- zawarcia umowy o pracę (naprawienie błędu zgodnie z sugestią inspektora),
- zmiany warunków współpracy (przekształcenie sposobu wykonywania zadań tak, aby realnie przestały przypominać stosunek pracy, np. rezygnacja z grafiku i bezpośrednich poleceń służbowych).

Jeśli pracodawca zastosuje się do polecenia inspektora PIP, procedura zazwyczaj zakończy się bez nakładania sankcji administracyjnych. Następnie inspektor pracy oceni prawidłowość realizacji wydanego polecenia. W przypadku oceny pozytywnej postępowanie zostanie zakończone. Ewentualna ocena negatywna będzie stanowiła podstawę do dalszych działań inspektora pracy.

Krok 4. Wydanie decyzji administracyjnej o przekształceniu umowy

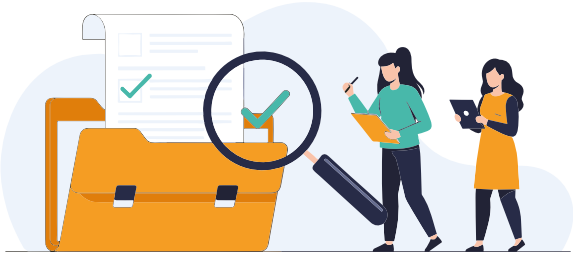
Jeśli pracodawca zignoruje polecenie PIP, okręgowy inspektor pracy po stwierdzeniu, że praca była wykonywana w warunkach właściwych dla stosunku pracy, będzie mógł:

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

Decyzja okręgowego inspektora pracy zastępuje oświadczenie woli pracodawcy. Z dniem uprawomocnienia się decyzji (lub nadania rygoru natychmiastowej wykonalności) dotychczasowy zleceniobiorca staje się pracownikiem.

Decyzja PIP stwierdzająca istnienie stosunku pracy ma być wydawana na piśmie utrwalonym w postaci papierowej lub elektronicznej i będzie zawierała:

- oznaczenie organu PIP,
- datę wydania,
- oznaczenie strony lub stron decyzji,
- powołanie podstawy prawnej,



ISPRASA.PL 917503b974

- rozstrzygnięcie,
- pouczenie o przysługujących środkach odwoławczych,
- podpis z podaniem imienia i nazwiska oraz stanowiska służbowego osoby upoważnionej do wydania decyzji.

Rozstrzygnięcie decyzji PIP stwierdzającej istnienie stosunku pracy będzie zawierało:
- oznaczenie stron umowy o pracę,
- rodzaj umowy o pracę,
- datę zawarcia umowy o pracę,
- rodzaj pracy,
- miejsce wykonywania pracy,
- wymiar czasu pracy,
- wysokość wynagrodzenia za pracę.

Wskazana decyzja PIP będzie obejmowała także uzasadnienie faktyczne i prawne, a przy jej wydawaniu zostanie uwzględniony stan faktyczny istniejący w czasie kontroli – od dnia jej rozpoczęcia. Jeżeli natomiast zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozwoli na ustalenie:
- rodzaju zawartej pomiędzy stronami umowy o pracę – w decyzji zostanie wskazana umowa na czas nieokreślony,
- miejsca wykonywania pracy – w decyzji zostanie wskazana siedziba pracodawcy,
- wymiaru czasu pracy – w decyzji zostanie wskazany pełny wymiar czasu pracy,
- wynagrodzenia za pracę – w decyzji zostanie wskazane minimalne wynagrodzenie za pracę.

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

Krok 5. Odwołanie od decyzji okręgowego inspektora pracy

Od decyzji okręgowego inspektora pracy w zakresie stwierdzenia istnienia stosunku pracy stronie decyzji będzie przysługiwało odwołanie. Będzie można wnieść je na piśmie za pośrednictwem okręgowego inspektora pracy, w terminie 1 miesiąca od dnia doręczenia decyzji, do sądu rejonowego (sądu pracy). Właściwy do rozpatrzenia sprawy będzie sąd według miejsca świadczenia pracy określonego w decyzji okręgowego inspektora pracy.



Odwołanie powinno zawierać:
- oznaczenie zaskarżonej decyzji,
- zwięzłe przytoczenie zarzutów oraz wniosków, a także ich uzasadnienie,
- podpis odwołującego.

Odwołujący jest zobowiązany powołać się w odwołaniu na wszystkie twierdzenia i dowody.

Odwołanie będzie mogło też zawierać wniosek o uchylenie rygoru natychmiastowej wykonalności nadanego zaskarżonej decyzji. Możliwe jest także wniesienie zażalenia na postanowienie okręgowego inspektora pracy o nadaniu rygoru natychmiastowej wykonalności decyzji odnośnie do

eprasa.pl 9175883574

przekształcenia umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę. Wniosek albo zażalenie podlega rozpoznaniu przez sąd w formie postanowienia bezzwłocznie, nie później jednak niż w terminie 3 dni od dnia wpływu do sądu.

Krok 6. Rozpatrzenie odwołania przez okręgowego inspektora pracy

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

Krok 7. Skutki decyzji PIP

Decyzja PIP o przekształceniu umowy stanie się wykonalna z dniem:

- następującym po dniu, w którym upływa termin na wniesienie odwołania, o ile żadna ze stron nie wniosła odwołania;
- prawomocnego orzeczenia sądu;
- nadania jej rygoru natychmiastowej wykonalności. Rygor taki będzie nadawany jedynie w sprawach dotyczących osób objętych szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę.

Ustalenie stosunku pracy przez PIP pociąga za sobą w zakresie:

- **ZUS** – konieczność skorygowania deklaracji i dopłaty składek (często do 5 lat wstecz, jeśli kontrola wykaże długotrwałe naruszenie),
- **zobowiązań podatkowych** – rozliczenie zaliczek na podatek dochodowy jak od przychodu ze stosunku pracy,
- **uprawnień pracowniczych** – pracownik może żądać wypłaty za nadgodziny, udzielenia zaległego urlopu wypoczynkowego za maksymalnie 3 lata wstecz.

REKOMENDACJE DLA PRACODAWCÓW – JAK PRZYGOTOWAĆ SIĘ DO ZMIAN

Krok 1. Audyt umów B2B i zlecenia: przejrzyj umowy pod kątem postanowień, czy nie spełniają warunków właściwych dla stosunku pracy.

Krok 2. Zmiana sposobu pracy: jeśli chcesz utrzymać umowy zlecenia i B2B, musisz zrezygnować z bezpośredniego nadzoru nad zatrudnionymi. Rozliczaj kontrahentów za wynik (efekt) pracy, a nie za gotowość do pracy w godzinach pracy zakładu.

Krok 3. Wprowadzenie swobody świadczenia usług: pozwól kontrahentom na wybór miejsca pracy i realną możliwość korzystania z podwykonawców przy realizacji umowy.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 11 ust. 1 pkt 7a i 8, ust. 2, art. 34 ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 1712; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473) – w brzmieniu obowiązującym od 8 lipca 2026 r.
- art. 22 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)

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

eprasa.pl 917503b974