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 po zmianie przepisów od 5 marca 2026 r.

4 (436)
kwiecień 2026

I. O TYM MUSISZ WIEDZIEĆ!

1. INFORLEX Wyższy odpis na ZFŚS i świadczenie urlopowe w 2026 r. 4
2. Upominki wielkanocne dla pracowników – zasady opodatkowania i oskładkowania 6
3. Od 1 kwietnia 2026 r. obowiązuje nowy rok składkowy dla składki wypadkowej 8
4. Nowe zasady ubiegania się o zasiłki w razie choroby i macierzyństwa 12
5. Od 1 marca 2026 r. obowiązują nowe kwoty wolne od potrąceń z zasiłków 14
6. INFORLEX Pracownicy samorządowi otrzymają wyższe wynagrodzenia z wyrównaniem od 1 stycznia 2026 r. 16

Odpowiedzi na pytania kadrowych

Czy oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę można wysłać na prywatny e-mail pracownika 18

Czy pracodawca może domagać się od kandydata do pracy informacji o wynagrodzeniu w poprzednich miejscach zatrudnienia 18

Czy premię uznaniową trzeba uwzględnić w wynagrodzeniu urlopowym 18

ciąg dalszy spisu treści na następnej stronie >

ISSN 1731-996X
9 771731 996603 04

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 302839b43d

II. AKTUALNOŚCI

1. **Zmiany prawa – weszły w życie 26.02–18.03.2026 r.**

1.1. Podwyżki dla żołnierzy zawodowych 19

1.2. Zmiany w zatrudnianiu obywateli Ukrainy 19

1.3. Obywatele Turcji z łatwiejszym dostępem do rynku pracy w Polsce 20

1.4. Podwyżki dla pracowników samorządowych 20

1.5. Podwyżki wynagrodzeń asystentów sędziów 21

2. **W Sejmie i w Senacie**

2.1. Nowe uprawnienia PIP 21

III. STANOWISKA URZĘDOWE

1. Czy trzeba wypłacać nagrody jubileuszowe za okresy przed 1 stycznia 2026 r. – stanowisko RIO 23

IV. TEMAT NUMERU

1. **Zatrudnianie obywateli Ukrainy po zmianie przepisów od 5 marca 2026 r.** 26

Podstawy zatrudniania Ukraińców w trybie uproszczonym 26

Nowy warunek stosowania powiadomienia PUP od 5 marca 2026 r. 27

Ważność zaświadczeń o korzystaniu z ochrony czasowej 29

Zasady dotyczące PESEL UKR od 5 marca 2026 r. 30

Graniczne terminy legalnego pobytu i pracy na powiadomieniu PUP 31

Przyczyny utraty ochrony czasowej przed 4 marca 2027 r. 32

Zasady powiadomienia PUP 33

Nowe i ponowne powiadomienie PUP 34

Legalność pobytu i pracy w Polsce od 5 marca 2027 r. 35

V. JAK WYLICZYĆ

1. Jak obliczyć wynagrodzenie za urlop dla pracownika przystępującego do egzaminu radcowskiego 39

VI. PRAWO PRACY

1. INFORLEX Pracodawcy prywatni od 1 maja 2026 r. muszą stosować nowe przepisy stażowe 42

2. Czy pracodawca użytkownik powinien założyć akta osobowe dla cudzoziemca pracującego na zlecenie 50

3. Czy ustne porozumienie dotyczące zwiększenia wymiaru czasu pracy jest skuteczne 53

eprasa.pl 302839b43d

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

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

VII. WYNAGRODZENIA

1. INFORLEX Nowe zasady wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy – odpowiedzi na 12 pytań z praktyki 56
2. Jak rozliczyć ryczałt za używanie samochodu prywatnego do celów służbowych po zmarłym pracowniku 65

VIII. UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE I ZDROWOTNE

1. Wyłączenie nagrody jubileuszowej z podstawy wymiaru składek ZUS – sposób postępowania 68
2. Czy opłacać składki ZUS z działalności gospodarczej po przekroczeniu podstawy wymiaru tych składek z umowy o pracę 75

IX. ZASIŁKI

1. INFORLEX Zmiany w korzystaniu ze zwolnień lekarskich od 13 kwietnia 2026 r. . . . 79
2. Kiedy powstaje prawo do zasiłku opiekuńczego dla zleceniobiorcy 85
3. Czy pracownicy przysługuje wyrównanie zasiłku macierzyńskiego, jeśli przerwie urlop macierzyński i rodzicielski 88

X. BHP W FIRMIE

1. INFORLEX Jak często przeprowadzać szkolenia bhp dla pracowników pracujących na wysokości 91
2. Kto może zastąpić pracownika wyznaczonego do przeprowadzania instruktażu ogólnego 95

INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

Treści dostępne na **inforlex.pl**

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 302839b43d

1 Wyższy odpis na ZFŚS i świadczenie urlopowe w 2026 r.

Zobacz więcej www.inforlex.pl

W 2026 r. odpis na ZFŚS należy ustalać od wyższej kwoty bazowej wynoszącej 7848,60 zł. Jest ona też podstawą do ustalenia świadczenia urlopowego w tym roku. Pracodawcy, którzy wypłacają to świadczenie w wysokości ustawowej i dokonali już tej wypłaty w 2026 r., ale przed ogłoszeniem nowej podstawy wymiaru, powinni przeliczyć świadczenie i wypłacić pracownikom wyrównanie.

Pracodawcy zobowiązani do tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, niebędący jednostkami budżetowymi lub samorządowymi zakładami budżetowymi, mogą dokonywać odpisu na ten fundusz w dowolnie ustalonej wysokości. Dotyczy to również świadczenia urlopowego.

Odpis na ZFŚS

Od kilku lat ustawa okołobudżetowa (w tym na 2026 r.) nie zawiera przepisów określających wysokość podstawy wymiaru odpisu na ZFŚS. Oznacza to, że należy ustalać go zgodnie z art. 5 ust. 2 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (dalej: ustawa o ZFŚS). W myśl tego przepisu wysokość odpisu ustalana jest na podstawie przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w 2025 r. lub w drugim półroczu 2025 r. GUS w obwieszczeniu z 19 lutego 2026 r. podał, że w 2025 r. przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej wyniosło 7770,04 zł, a w drugim półroczu 2025 r. – 7848,60 zł. Zatem ta wyższa kwota stanowi podstawę do ustalenia odpisu na ZFŚS w 2026 r.

Prawo do świadczenia urlopowego i jego wysokość

Uprawnieni do wypłaty świadczenia urlopowego są pracodawcy zatrudniający według stanu na 1 stycznia 2026 r. mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty. Wskazani pracodawcy mogą alternatywnie tworzyć ZFŚS do wysokości i na zasadach określonych w ustawie o ZFŚS.

Prawo do świadczenia urlopowego przysługuje raz w roku każdemu pracownikowi, który korzysta z urlopu wypoczynkowego co najmniej przez 14 kolejnych dni kalendarzowych. Okres ten musi być nieprzerwany, aby można było otrzymać to świadczenie.

W 2026 r. świadczenie urlopowe przysługuje pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy w wysokości 2943,23 zł. Natomiast pracownikowi wykonującemu

eprasa.pl 302839b43d

prace w szczególnych warunkach lub prace o szczególnym charakterze świadczenie urlopowe należy wypłacić w kwocie 3924,30 zł (50% ww. przeciętnego wynagrodzenia). Świadczenie to ustalane jest proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy pracownika. Nie podlega składce na ubezpieczenie społeczne ani składce zdrowotnej, ale jest opodatkowanym przychodem dla uprawnionych do niego pracowników.

PRZYKŁAD

Załóżmy, że pracownik będzie przebywał na urlopie wypoczynkowym od 4 do 20 maja 2026 r. Jest zatrudniony na 3/4 etatu i nie wykonuje pracy szczególnej ani pracy o szczególnym charakterze. Jego pracodawca w 2026 r. wypłaca świadczenia urlopowe. Pracownik ma prawo do świadczenia w wysokości 2207,42 zł (2943,23 zł x 3/4 etatu).

Pracodawca powinien wypłacić świadczenie urlopowe nie później niż w ostatnim dniu poprzedzającym rozpoczęcie przez pracownika urlopu wypoczynkowego. Tego rodzaju świadczenie ma roszczeniowy charakter, a zatem pracownik może domagać się jego wypłaty. Wypłata świadczenia z opóźnieniem uprawnia pracownika do żądania od pracodawcy odsetek z tego tytułu. W przypadku gdy pracodawca dokonał wypłaty świadczenia urlopowego w wysokości określonej w ustawie o ZFŚS, ale przed opublikowaniem obwieszczenia GUS z 19 lutego 2026 r. w sprawie nowej kwoty bazowej, powinien niezwłocznie wypłacić pracownikowi wyrównanie. Ponieważ ustawa o ZFŚS wskazuje na termin ogłoszenia kwoty bazowej koniecznej do wyliczenia wysokości świadczenia na dany rok nie później niż do 20 lutego każdego roku, wypłata wyrównania po 20 lutego 2026 r. może skutkować żądaniem przez pracownika odsetek od tej kwoty.

Tabela. Wysokość odpisów na ZFŚS i świadczenia urlopowego w 2026 r.

Osoba, na którą dokonywany jest odpis, i wysokość odpisu		Wysokość świadczenia urlopowego dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy*
1		2
na jednego pracownika zatrudnionego w normalnych warunkach (37,5%)	2943,23 zł	2943,23 zł
na jednego pracownika wykonującego pracę w szczególnych warunkach lub pracę o szczególnym charakterze w rozumieniu przepisów o emeryturach pomostowych (50%)	3924,30 zł	3924,30 zł
na jednego pracownika młodocianego*:		
■ w pierwszym roku nauki (5%) ■ w drugim roku nauki (6%) ■ w trzecim roku nauki (7%)	392,43 zł 470,92 zł 549,40 zł	392,43 zł 470,92 zł 549,40 zł

eprasa.pl 302839b43d

1		2
Osoby, na które jest dokonywane dobrowolne zwiększenie		**nie dotyczy**
na każdą zatrudnioną osobę, w stosunku do której orzeczono znaczący lub umiarkowany stopień niepełnosprawności, wysokość odpisu może być zwiększona o 6,25% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego	490,54 zł	–
Osoby, na które jest dokonywane dobrowolne zwiększenie		**nie dotyczy**
na każdego uprawnionego do opieki socjalnej emeryta i rencistę, w tym także ze zlikwidowanych zakładów pracy, nad którymi pracodawca sprawuje opiekę socjalną, fundusz może być zwiększony o 6,25% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego	490,54 zł	–
na każdą zatrudnioną osobę fundusz można zwiększyć o 7,5% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, pod warunkiem przeznaczenia całości tych zwiększeń na prowadzenie żłobka lub klubu dziecięcego utworzonego przez pracodawcę	588,65 zł	–

** W przypadku zatrudnienia na niepełny etat świadczenie urlopowe przysługuje w wysokości proporcjonalnej. Pracownik młodociany ma prawo do świadczenia urlopowego w wysokości właściwej dla roku nauki (nie dla wymiaru etatu).*

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 3 ust. 1 i 1c, ust. 3–6, art. 4 ust. 3, art. 5 ust. 2–3, ust. 4–5a, ust. 7 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 288; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 25)
- obwieszczenie Prezesa GUS z 19 lutego 2026 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w 2025 r. i w drugim półroczu 2025 r. (M.P. z 2026 r. poz. 232)

©℗

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

2 Upominki wielkanocne dla pracowników – zasady opodatkowania i oskładkowania

Przekazanie pracownikom świadczeń okolicznościowych z okazji Świąt Wielkanocnych powoduje powstanie przychodu po stronie pracowników. Sposób jego opodatkowania zależy przede wszystkim od źródła finansowania oraz formy przekazania. Prezenty mogą bowiem stanowić świadczenia ze stosunku pracy lub zostać uznane za darowiznę, a od tego też zależy, czy będą podlegały oskładkowaniu.

Najczęściej wybierane przez pracodawców jako prezent świąteczny są środki pieniężne, w tym premie albo dofinansowanie ze środków socjalnych. Natomiast do świadczeń niepieniężnych cieszących się dużym zainteresowaniem należą m.in.:

eprasa.pl 302839b43d

- karty podarunkowe i vouchery – cenione za uniwersalność i swobodę wyboru dla pracownika; mogą dotyczyć konkretnych sieci handlowych, kin czy usług SPA;
- kosze prezentowe zawierające produkty premium, rzemieślnicze słodycze, kawy, herbaty, a czasem markowy alkohol;
- zestawy sezonowe, np. komplety do uprawy warzyw w domu czy paczki z produktami do przygotowania tradycyjnych sałatek.

Prezenty świąteczne, przekazane zarówno w formie pieniężnej, jak i niepieniężnej, mogą być finansowane z dwóch źródeł – zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (jeżeli funkcjonuje on u pracodawcy) lub środków obrotowych.

Finansowanie prezentów z ZFŚS

Pracodawcy tworzący ZFŚS mogą finansować upominki świąteczne ze środków tego funduszu pod warunkiem zachowania tzw. kryterium socjalnego. Przyznawanie świadczeń musi być bowiem uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu (art. 8 ust. 1 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych). Świadczenia z ZFŚS nie mogą być przyznawane wszystkim pracownikom w jednakowej wysokości (według zasady „wszystkim po równo"). Naruszenie tej zasady może skutkować zakwestionowaniem zwolnienia z oskładkowania udzielonego wsparcia. **Przyznanie świadczeń z ZFŚS zgodnie z kryterium socjalnym powoduje, że są one w całości zwolnione z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, niezależnie od ich wartości.**

Wartość świadczeń rzeczowych i pieniężnych sfinansowanych w całości z ZFŚS jest zwolniona z podatku dochodowego od osób fizycznych do limitu wynoszącego 1000 zł w roku podatkowym. Należy jednak pamiętać, że rzeczowymi świadczeniami nie są bony, talony i inne znaki, uprawniające do ich wymiany na towary lub usługi (art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, dalej: updof). Oznacza to, że tradycyjne bony towarowe podlegają opodatkowaniu w całości.

Finansowanie prezentów ze środków obrotowych

W przypadku finansowania prezentów ze środków obrotowych firmy pracodawca posiada większą swobodę w ich przyznawaniu, jednak wiąże się to z innymi skutkami podatkowymi. **Zasadniczo każde przysporzenie majątkowe otrzymane od pracodawcy stanowi przychód podlegający opodatkowaniu i oskładkowaniu.** Dotyczy to m.in. paczek świątecznych, kart przedpłaconych czy bonów (art. 12 ust. 1 updof). Coraz częściej organy podatkowe akceptują traktowanie okazjonalnych upominków jako darowizn w rozumieniu ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny. Jeśli przekazanie prezentu ma charakter uznaniowy, nie wynika z umów o pracę czy regulaminów i nie jest formą wynagrodzenia za pracę, można zastosować przepisy ustawy z 28 lipca 1983 r. o podatku od spadków i darowizn. Jednak uznanie świadczenia za darowiznę wyłącza możliwość zaliczenia go do kosztów uzyskania przychodów pracodawcy (interpretacja indywidualna Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej z 2 stycznia 2026 r., sygn. 0113-KDIPT2-3.4011.833.2025.1.GG).

eprasa.pl 302839b43d

Należy wziąć przy tym pod uwagę, że istnieje ryzyko zakwestionowania świadczenia jako darowizny i zakwalifikowania go do przychodów ze stosunku pracy. Wówczas pracodawca może zostać wezwany do zapłaty zaległych składek ZUS i podatku wraz z odsetkami. Aby zminimalizować to ryzyko, rekomenduje się pracodawcom wystąpienie o interpretację indywidualną – zarówno do Dyrektora KIS, jak i do ZUS.

PRZYKŁAD

Pracodawca wręcza wszystkim pracownikom z okazji Świąt Wielkanocnych kosze upominkowe o wartości 200 zł ze środków obrotowych. Jeśli zostanie to zakwalifikowane jako darowizna, pracownik nie zapłaci podatku dochodowego (ze względu na kwotę wolną w III grupie podatkowej, do której należy pracownik, tj. inny nabywca, wynoszącą 5733 zł), a pracodawca nie naliczy od tego świadczenia składek ZUS. Pracodawca nie będzie mógł jednak ująć tego wydatku w kosztach uzyskania przychodu przedsiębiorstwa.

PODSTAWA PRAWNA

- art. 2 ust. 1 pkt 3, art. 12 ust. 1, art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 163; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 203)
- art. 16 ust. 1 pkt 14, art. 18 ust. 1 ustawy z 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 278; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 331)
- art. 8 ust. 1–2 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 288; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 25)
- art. 888 § 1 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. 184)
- § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 316)

POWOŁANE INTERPRETACJE URZĘDOWE:

- interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z 2 stycznia 2026 r. (sygn. 0113-KDIPT2-3.4011.833.2025.1.GG)

©℗

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

3 Od 1 kwietnia 2026 r. obowiązuje nowy rok składkowy dla składki wypadkowej

Stopę procentową składki wypadkowej ustala się na dany rok składkowy, tj. od 1 kwietnia 2026 r. do 31 marca 2027 r. Jest ona ustalana przez ZUS albo płatnika składek samodzielnie. W nowym roku składkowym rozpoczynającym się od 1 kwietnia 2026 r. wysokość najwyższych stóp procentowych składki na ubezpieczenie wypadkowe nie uległa zmianie. Zatem stopa procentowa składki wypadkowej odpowiadająca 50% najwyższej stopy procentowej ustalonej na dany rok składkowy dla grup działalności wynosi 1,67%.

eprasa.pl 302839b43d

Sposób ustalania stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe jest uzależniony od liczby ubezpieczonych, których płatnik składek zgłasza do ubezpieczenia wypadkowego w danym roku kalendarzowym, oraz od tego, czy płatnik składek podlega wpisowi do rejestru REGON.

W przypadku płatników składek, którzy składali ZUS IWA za ostatnie 3 lata kalendarzowe (tj. takich, którzy m.in. 31 grudnia 2025 r. podlegali wpisowi do rejestru REGON i w 2025 r. zgłaszali do ubezpieczenia wypadkowego co najmniej 10 ubezpieczonych), stopę procentową składki wypadkowej na dany rok składkowy, który obowiązuje od 1 kwietnia danego roku do 31 marca roku następnego (tj. obecnie od 1 kwietnia 2026 r. do 31 marca 2027 r.), ustali ZUS.

Płatnicy składek, którzy nie spełniają powyższych warunków, ustalają stopę procentową składki wypadkowej we własnym zakresie.

Ustalanie liczby ubezpieczonych zgłoszonych do ubezpieczenia wypadkowego

Wysokość stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe ustala się na okres danego roku składkowego, który trwa od 1 kwietnia do 31 marca następnego roku, tj. od 1 kwietnia 2026 r. do 31 marca 2027 r.

W przypadku podmiotów, które w poprzednim roku kalendarzowym (2025 r.) były zgłoszone jako płatnicy składek, liczbę ubezpieczonych ustala się w następujący sposób.

- należy zsumować liczbę osób podlegających ubezpieczeniu wypadkowemu w ciągu poszczególnych miesięcy 2025 r.,
- otrzymany wynik dzieli się przez liczbę miesięcy, w których firma była zgłoszona w poprzednim roku kalendarzowym jako płatnik składek co najmniej jeden dzień,
- liczbę ubezpieczonych zaokrągla się do jedności w górę, jeżeli końcówka jest większa lub równa 0,5, albo w dół, jeżeli jest mniejsza od 0,5.

Nowi płatnicy składek, tj. zgłoszeni w ZUS w okresie od 1 stycznia danego roku do 31 marca roku następnego, liczbę ubezpieczonych ustalają w inny sposób.

W takim przypadku pod uwagę bierze się ubezpieczonych podlegających zgłoszeniu do ubezpieczenia wypadkowego w ciągu miesiąca, od którego firma zgłosiła się do ZUS jako płatnik składek.

Dotyczy to płatników składek, którzy:

- zgłaszają się po raz pierwszy w ZUS, przy czym przy ustalaniu liczby ubezpieczonych uwzględnia się miesiąc, w którym ubezpieczeniu wypadkowemu podlega pierwszy ubezpieczony,
- byli zarejestrowani w ZUS w poprzednim roku kalendarzowym, ale nie byli płatnikiem składek na ubezpieczenie wypadkowe,
- 31 grudnia poprzedniego roku nie figurowali w rejestrze REGON.

eprasa.pl 302839b43d

Przy ustalaniu liczby ubezpieczonych w ciągu poszczególnych miesięcy należy uwzględnić wszystkich ubezpieczonych, którzy w danym miesiącu podlegali przynajmniej jeden dzień ubezpieczeniu wypadkowemu. **Przy ustalaniu liczby ubezpieczonych w ciągu miesiąca daną osobę uwzględnia się jako jednego ubezpieczonego i tylko raz**, niezależnie od tego, z ilu tytułów jest zgłoszona do ubezpieczenia wypadkowego.

PRZYKŁAD

Spółka jawna zgłosiła się w ZUS jako płatnik składek 1 marca 2025 r. W czerwcu 2025 r. zatrudniła 3 pracowników. Przy ustalaniu stopy procentowej składki wypadkowej powinna wziąć pod uwagę liczbę ubezpieczonych w okresie od 1 czerwca do 31 grudnia 2025 r., tj. od momentu zgłoszenia do ubezpieczenia wypadkowego pierwszego ubezpieczonego.

W liczbie ubezpieczonych nie należy uwzględniać osób:

- przebywających przez cały miesiąc na urlopie wychowawczym, bezpłatnym,
- które pobierały zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego,
- podlegających ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, ale niepodlegających ubezpieczeniu wypadkowemu,
- za które zostały rozliczone składki za dany miesiąc, ale które w tym miesiącu nie podlegały już ubezpieczeniom.

Płatnicy składek zgłaszający do ubezpieczenia wypadkowego nie więcej niż 9 ubezpieczonych

Niektóre podmioty są zobowiązane ustalić stopę procentową składki wypadkowej samodzielnie.

W przypadku płatników składek, którzy podlegają wpisowi do rejestru REGON i zgłaszają do ubezpieczenia wypadkowego nie więcej niż 9 ubezpieczonych, obowiązuje stopa zryczałtowana wynosząca 50% najwyższej stopy procentowej ustalonej na dany rok składkowy dla grup działalności, tj. 1,67%.

Dotyczy to także płatników składek, którzy nie podlegają wpisowi do rejestru REGON (bez względu na liczbę ubezpieczonych).

Płatnicy składek zgłaszający do ubezpieczenia wypadkowego co najmniej 10 ubezpieczonych

W przypadku płatników składek, którzy za 3 kolejne, ostatnie lata kalendarzowe (tj. 2023, 2024, 2025) przekazali do ZUS *Informację o danych do ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe ZUS IWA*, stopę procentową składki na ubezpieczenie wypadkowe ustali ZUS.

eprasa.pl 302839b43d

Na podstawie danych zawartych w informacji ZUS IWA organ rentowy ustali odpowiednią stopę procentową składki na ubezpieczenie wypadkowe. Jest to iloczyn stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe określonej dla grupy działalności, do której należy płatnik składek, i wskaźnika korygującego.

O wysokości stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe za dany rok składkowy ZUS zawiadamia płatnika składek w terminie do 20 kwietnia danego roku. Zawiadomienie to zostanie przekazane w formie elektronicznej na konto płatnika składek na eZUS.

Płatnik składek, który otrzymał ww. zawiadomienie, w razie wątpliwości co do wysokości stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe, może wystąpić do ZUS w celu uzyskania algorytmu wyliczeniowego, na podstawie którego została ustalona wysokość stopy procentowej składki wypadkowej.

Natomiast płatnicy składek podlegający wpisowi do rejestru REGON i zgłaszający do ubezpieczenia wypadkowego co najmniej 10 ubezpieczonych, którzy nie mieli obowiązku przekazania do ZUS informacji ZUS IWA za ostatnie 3 lata kalendarzowe, muszą ustalić stopę procentową składki na ubezpieczenie wypadkowe na rok składkowy 2026/2027 samodzielnie. W ich przypadku stopa procentowa składki na ubezpieczenie wypadkowe wynosi tyle co stopa procentowa określona dla grupy działalności, do której należą. Zasadniczo grupę działalności należy ustalić na 31 grudnia 2025 r. na podstawie zaświadczenia o numerze REGON (w którym wskazany jest przeważający rodzaj działalności wg PKD).

W sytuacji gdy płatnik składek został zgłoszony w ZUS dopiero od 1 stycznia danego roku do 31 marca następnego roku – powinien ustalić grupy działalności według PKD ujętego w rejestrze REGON w dniu, od którego zgłosił się do ZUS.

Dotyczy to następujących przypadków:

- płatnik składek zgłosił się po raz pierwszy do ZUS, przy czym ustalając liczbę ubezpieczonych, bierze się pod uwagę miesiąc, w którym podlega ubezpieczeniu wypadkowemu pierwszy ubezpieczony,
- w poprzednim roku kalendarzowym płatnik składek nie był zarejestrowany w ZUS, ale w ciągu poszczególnych miesięcy poprzedniego roku nie zgłaszał ani jednej osoby do tego ubezpieczenia,
- na 31 grudnia poprzedniego roku płatnik składek nie podlegał wpisowi w rejestrze REGON.

Wysokość stóp procentowych składki dla grup działalności określa załącznik nr 2 do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 listopada 2002 r. w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków.

Płatnik składek będzie opłacał składkę wypadkową w nowym roku składkowym w wysokości określonej dla grupy działalności, do której został zaklasyfikowany według kodu PKD.

eprasa.pl 302839b43d

Zaniżenie stopy procentowej składki wypadkowej

W razie ustalenia stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe w błędnej, zaniżonej wysokości ZUS w drodze decyzji ustali na cały rok składkowy stopę procentową w wysokości 150% stopy procentowej na podstawie prawidłowych danych. Dotyczy to m.in. sytuacji, gdy płatnik składek nie przekaże informacji ZUS IWA albo korekty tej informacji w terminie 14 dni od otrzymania wezwania ZUS.

Także w przypadku płatników składek, którzy w danym roku składkowym wykazywali w dokumentach rozliczeniowych zaniżoną stopę procentową i nie złożyli dokumentów rozliczeniowych korygujących w terminie 14 dni od otrzymania wezwania ZUS, organ rentowy ustali ją w wysokości 150% stopy procentowej określonej zgodnie z przepisami ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

W przypadku zaniżenia wysokości stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe płatnik składek jest zobowiązany złożyć dokumenty rozliczeniowe korygujące i opłacić zaległe składki wraz z odsetkami za zwłokę.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 2 pkt 8, art. 27–34 ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 1644; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 26)
- § 1–2 i § 9 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 listopada 2002 r. w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 1874)

©℗

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

4 Nowe zasady ubiegania się o zasiłki w razie choroby i macierzyństwa

W drugiej połowie 2026 r. wejdą w życie przepisy wprowadzające pełną elektronizację procesu ubiegania się o zasiłki z ubezpieczenia społecznego. Zmiany dotyczą uproszczenia zasad składania wniosków oraz załączników do celów ustalenia prawa do świadczeń, poprzez dopuszczenie postaci elektronicznej tych dokumentów (w tym skanów) jako równoważnej oryginałom.

Elektronizacja obiegu dokumentacji pozwoli płatnikom składek na wymierne oszczędności związane z brakiem konieczności fizycznego archiwizowania dokumentów składanych w formie papierowej.

eprasa.pl 302839b43d

Obowiązujący tryb wnioskowania o zasiłki z FUS

Obecnie postępowanie w sprawie ustalenia prawa i wypłaty zasiłków z ubezpieczenia społecznego (chorobowego, wyrównawczego, opiekuńczego, macierzyńskiego, świadczenia rehabilitacyjnego) wszczynane jest na wniosek ubezpieczonego złożony w jednej z dwóch form:

- pisemnej (papierowej z własnoręcznym podpisem),
- dokumentu elektronicznego, który musi być opatrzony kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym, podpisem osobistym lub uwierzytelniony w systemie teleinformatycznym ZUS.

W przypadku gdy płatnikiem zasiłku jest ZUS, a ubezpieczony składa wniosek za pośrednictwem pracodawcy, ten ostatni jest zobowiązany do przekazania do ZUS papierowego oryginału wniosku z własnoręcznym podpisem pracownika. Podstawą ustalenia prawa do zasiłku nie może być obecnie dokument zeskanowany przez płatnika składek i przesłany przez portal eZUS.

Pracodawcy będący płatnikami zasiłków nie mogą aktualnie przyjmować od swoich pracowników wniosków zasiłkowych (np. Z-15A lub Z-15B) drogą elektroniczną przez wewnętrzne systemy kadrowo-płacowe czy e-mail. Pracownik musi dostarczyć odpowiedni dokument w formie papierowej z własnoręcznym podpisem.

Nowe zasady wnioskowania o zasiłki z FUS

Po zmianie przepisów, w przypadku gdy płatnikiem zasiłku jest pracodawca, ubezpieczony będzie mógł ubiegać się o zasiłek z ubezpieczenia społecznego na podstawie dokumentów składanych nie tylko papierowo, ale również w postaci elektronicznej. Pozwoli to na pełne wykorzystanie funkcjonujących w zakładach pracy systemów kadrowo-płacowych oraz poczty elektronicznej do obsługi wniosków o wypłatę tych zasiłków. Dotychczas było to kwestionowane z uwagi na wymóg formy pisemnej (skan nie był traktowany jako dokument oryginalny).

Istotnym ułatwieniem dla płatników składek niebędących płatnikami zasiłków (tzw. małych płatników) będzie nadanie elektronicznym kopiom dokumentów przekazywanym przez eZUS statusu równoważnego oryginałom. Pracodawca, przesyłając wniosek pracownika (np. skan wniosku Z-15A) jako załącznik do dokumentu elektronicznego na eZUS, nie będzie już miał obowiązku dostarczania drogą pocztową papierowego oryginału z odręcznym podpisem ubezpieczonego.

W sytuacji gdy płatnikiem zasiłku jest ZUS, ubezpieczony rodzic ubiegający się o zasiłek opiekuńczy nie będzie musiał przedkładać odpisu skróconego aktu urodzenia dziecka. ZUS samodzielnie pobierze niezbędne dane z Rejestru Stanu Cywil-

eprasa.pl 302839b43d

nego za pośrednictwem posiadanych dostępów. Nie będzie dotyczyć to sytuacji, gdy płatnikiem zasiłku jest pracodawca, z uwagi na brak dostępu do systemów urzędowych.

Ustawa zmieniająca wejdzie w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia. Do postępowań w sprawie przyznania i wypłaty świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia chorobowego, które zostały wszczęte i niezakończone przed dniem wejścia w życie zmian, będą mieć zastosowanie nowe regulacje.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 1 pkt 1–2 ustawy z 13 lutego 2026 r. o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – w dniu oddania bieżącego numeru MPPiU do druku ustawa oczekiwała na podpis Prezydenta
- 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. 26)

©℗

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

5 Od 1 marca 2026 r. obowiązują nowe kwoty wolne od potrąceń z zasiłków

Kwoty wolne od potrąceń i egzekucji z finansowanych przez budżet państwa zasiłków (chorobowych, macierzyńskich, opiekuńczych) oraz świadczenia rehabilitacyjnego zostały podwyższone od 1 marca 2026 r. Zwaloryzowano je kwotowo tak jak w poprzednich latach rozliczeniowych. Okres obowiązywania nowej kwoty wolnej rozpoczął się 1 marca 2026 r. i będzie trwał do 28 lutego 2027 r. Nowe kwoty wolne od potrąceń należy stosować do zasiłków wypłaconych począwszy od 1 marca 2026 r.

Zasiłki wypłacane osobom objętym ubezpieczeniem chorobowym (macierzyńskie, opiekuńcze, chorobowe i świadczenie rehabilitacyjne) podlegają egzekucji na zasadach właściwych dla emerytur i rent (art. 833 § 5 ustawy z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego). Oznacza to, że w tym zakresie o wysokości granic potrącenia i kwot wolnych od potrąceń decydują przepisy ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (dalej: ustawa emerytalna). Granicę potrącenia z zasiłku (jest to najwyższa kwota, jaką można potrącić) należy ustalić od kwoty brutto zasiłku, czyli zawierającej zaliczkę na podatek dochodowy (art. 140 ustawy emerytalnej). **Natomiast samego potrącenia dokonuje się od kwoty netto zasiłku (po odliczeniu podatku), uwzględniając określoną dla danego rodzaju zobowiązania wysokość kwoty wolnej.** Potrąceń i egzekucji nie należy dokonywać, jeżeli po odliczeniu zaliczki na podatek dochodowy wysokość zasiłku jest niższa niż kwota wolna od potrąceń i egzekucji (art. 141 ust. 1b ustawy emerytalnej).

eprasa.pl 302839b43d

Tabela. Kwoty wolne od egzekucji i potrąceń z zasiłku (przy założeniu, że zasiłek przysługuje za cały miesiąc)*

Rodzaj potrącenia	Kwota wolna od potrąceń obowiązująca:	
	od 1 marca 2026 r. do 28 lutego 2027 r.	od 1 marca 2025 r. do 28 lutego 2026 r.
sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie należności alimentacyjnych wraz z kosztami i opłatami egzekucyjnymi oraz należności alimentacyjnych potrącanych na wniosek wierzyciela na podstawie przedłożonego przez niego tytułu wykonawczego	849,42 zł	806,67 zł
sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne wraz z kosztami i opłatami egzekucyjnymi	1401,57 zł	1331,03 zł
nienależnie pobrane m.in.: świadczenia w kwocie zaliczkowej (zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne), emerytury, renty, świadczenia wychowawcze, zasiłki rodzinne lub pielęgnacyjne, świadczenia z funduszu alimentacyjnego, zasiłki wypłacone z tytułu pomocy społecznej	1121,28 zł	1064,84 zł
należności z tytułu odpłatności za pobyt osób uprawnionych do świadczeń w domach pomocy społecznej, zakładach opiekuńczo-leczniczych lub zakładach pielęgnacyjno-opiekuńczych – na wniosek dyrektorów tych placówek	339,76 zł	322,66 zł

** W przypadku gdy zasiłek (a także świadczenie rehabilitacyjne) przysługuje przez niepełny miesiąc, kwota wolna jest ustalana za każdy dzień pobierania zasiłku w wysokości 1/30 kwoty przysługującej za cały miesiąc.*

PRZYKŁAD

Wynagrodzenie ze stosunku pracy i zasiłki z FUS przysługujące pracownikowi są zajęte przez komornika z tytułu niespłaconej pożyczki. Płatnikiem zasiłku jest pracodawca. Za marzec 2026 r. Adrian M. otrzymał tylko zasiłek chorobowy w wysokości 5980 zł brutto. Zajęcie dotyczy 25% zasiłku przed odliczeniem zaliczki na podatek, tj. 1495 zł (5980 zł x 25%). Zasiłek netto wynosi 5562 zł. Po dokonaniu potrącenia pracownikowi pozostanie 4067 zł (5562 zł – 1495 zł) i jest to kwota wyższa niż wolna od potrąceń, która wynosi 1401,57 zł. Zatem zasiłek chorobowy można zmniejszyć o maksymalną kwotę.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 139–141, art. 142 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 1749; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 26)
- komunikat Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z 17 lutego 2026 r. w sprawie kwoty najniższej emerytury i renty, dodatku pielęgnacyjnego i dodatku dla sierot zupełnych, kwot maksymalnych zmniejszeń emerytur i rent oraz kwot emerytur i rent wolnych od egzekucji i potrąceń (M.P. z 2026 r. poz. 220)
- komunikat Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z 18 lutego 2025 r. w sprawie kwoty najniższej emerytury i renty, dodatku pielęgnacyjnego i dodatku dla sierot zupełnych, kwot maksymalnych zmniejszeń emerytur i rent oraz kwot emerytur i rent wolnych od egzekucji i potrąceń (M.P. z 2025 r. poz. 152)

©℗

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 302839b43d

6 Pracownicy samorządowi otrzymają wyższe wynagrodzenia z wyrównaniem od 1 stycznia 2026 r.

Zobacz więcej www.inforlex.pl

Z mocą wsteczną od 1 stycznia 2026 r. wzrosły średnio o 3% minimalne i maksymalne stawki wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników samorządowych. W związku z wejściem w życie tych zmian od 17 marca 2026 r. wyższe wynagrodzenia wraz ze stosownym wyrównaniem za miesiące od stycznia do marca 2026 r. uprawnieni pracownicy powinni otrzymać najpóźniej w kwietniu 2026 r.

W ustawie budżetowej na 2026 r. przewidziano średnioroczny wskaźnik wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej wynoszący 3%. W związku z tym w takiej wysokości podwyżki wynagrodzeń wprowadzono też dla pracowników samorządowych.

Wysokość podwyżek dla pracowników zatrudnionych na umowę o pracę

Dla największej grupy pracowników samorządowych, czyli osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, podwyżki wynikają z aktualizacji tabeli zaszeregowania stanowiącej załącznik do rozporządzenia Rady Ministrów z 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych. **Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego wzrósł w przedziale od 3% do 3,9% w zależności od kategorii**, tj. m.in.:

- kategoria I – kwota wynagrodzenia została zrównana z obowiązującym w 2026 r. minimalnym wynagrodzeniem za pracę i wynosi 4806 zł brutto (wzrost z 4666 zł),
- kategoria X – wynagrodzenie minimalne wzrosło do poziomu 5030 zł brutto (poprzednio 4840 zł),
- kategoria XX – najwyższa stawka minimalna wynosi obecnie 6750 zł brutto (poprzednio 6510 zł).

Niezależnie od omawianej waloryzacji wybrane grupy zawodowe w samorządach od lipca 2024 r. otrzymują stały dodatek motywacyjny w wysokości 1000 zł brutto miesięcznie. Finansowanie to, przewidziane do końca 2027 r., obejmuje pracowników: jednostek organizacyjnych pomocy społecznej (np. OPS, DPS), systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej, samorządowych żłobków i klubów dziecięcych.

Wynagrodzenia kadry kierowniczej (wybór i powołanie)

Uposażenia wójtów, burmistrzów, prezydentów miast oraz skarbników i zastępców włodarzy są powiązane z kwotą bazową dla osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe, która w 2026 r. wynosi 1935,26 zł. Maksymalne wynagrodzenie zasadnicze wraz z dodatkiem funkcyjnym w przypadku tej grupy wzrosło o ok. 3% i kształtuje się w wybranych przypadkach następująco:

eprasa.pl 302839b43d

- prezydent m.st. Warszawy – maksymalne wynagrodzenie zasadnicze – 12 030 zł (poprzednio 11 680 zł), dodatek funkcyjny 4643 zł (poprzednio 4507 zł),
- prezydenci miast powyżej 300 tys. mieszkańców – wynagrodzenie zasadnicze – 11 650 zł (poprzednio 11 310 zł), dodatek funkcyjny 4430 zł (poprzednio 4300 zł),
- wójtowie i burmistrzowie (do 15 tys. mieszkańców) – wynagrodzenie zasadnicze – 11 100 zł (poprzednio 10 770 zł), dodatek funkcyjny 3400 zł (poprzednio 3300 zł).

Zasady ustalania wynagrodzenia pracownika samorządowego

Wskazane stawki minimalne to minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego. Ostateczna wysokość pensji pracownika samorządowego zależy od postanowień regulaminu wynagradzania obowiązującego w danej jednostce samorządu terytorialnego, który może przewidywać stawki wyższe niż wynikające z rozporządzenia zmieniającego. **Jeśli w regulaminie jednostki znajduje się załącznik określający konkretne kwoty minimalnego wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych kategorii zaszeregowania, nowelizacja regulacji wewnętrznych jest niezbędna.** Zatem w przypadku gdy prawo wewnątrzzakładowe przewiduje stawki niższe niż te określone w rozporządzeniu, postanowienia np. regulaminu mniej korzystne w tym zakresie dla pracowników niż przepisy prawa pracy są z mocy prawa nieważne.

Termin wejścia w życie zmian

Nowe stawki wynagrodzeń zostały wprowadzone z mocą wsteczną od 1 stycznia 2026 r. Zatem wypłata wyrównania ma charakter obligatoryjny dla wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, których dotychczasowe wynagrodzenie zasadnicze było niższe niż nowe kwoty minimalne określone w znowelizowanej tabeli zaszeregowania. W przypadku osób zatrudnionych na podstawie wyboru zmiana stawek w granicach nowych, podwyższonych limitów wymaga podjęcia stosownych uchwał przez organy stanowiące (rady gmin, powiatów) lub wydania zarządzeń. Jeśli takie decyzje zostaną podjęte, wyrównanie również może nastąpić z mocą od 1 stycznia 2026 r.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 37 ust. 1 i 3 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 1135)
- art. 9 ustawy budżetowej na rok 2026 (Dz.U. z 2026 r. poz. 62)
- § 1–4 rozporządzenia Rady Ministrów z 25 lutego 2026 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2026 r. poz. 246)
- § 3 rozporządzenia Rady Ministrów z 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 1638; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 246)
- uchwała nr 62 Rady Ministrów z 19 czerwca 2024 r. w sprawie ustanowienia rządowego programu „Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników jednostek organizacyjnych pomocy społecznej w postaci dodatku motywacyjnego na lata 2024–2027" (M.P. z 2024 r. poz. 505)

©℗

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 302839b43d

dr Ewa Drzewiecka
specjalista z zakresu prawa pracy

Czy oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę można wysłać na prywatny e-mail pracownika

Chcemy wysłać pracownikowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Mamy jednak tylko jego prywatny adres e-mailowy. Czy wysłane w taki sposób wypowiedzenie będzie prawnie skuteczne?

Istnieją poważne wątpliwości związane z przesyłaniem oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę na prywatną skrzynkę e-mailową pracownika. Nie ma bowiem pewności, że pracownik zapozna się z treścią takiego oświadczenia. Nie musi on nawet otwierać wiadomości, którą przesłał mu pracodawca. Ponadto oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę powinno zostać złożone w formie pisemnej. Niezachowanie tej formy nie będzie skutkowało nieważnością złożonego oświadczenia. Będzie jednak stanowiło naruszenie przepisów o wypowiadaniu umów o pracę. W tej sytuacji najlepiej przesłać pracownikowi wypowiedzenie w zwykłej formie pisemnej.

Czy pracodawca może domagać się od kandydata do pracy informacji o wynagrodzeniu w poprzednich miejscach zatrudnienia

W czasie rekrutacji kandydat do pracy twierdził, że w poprzedniej firmie dużo zarabiał. Czy możemy poprosić go, żeby udokumentował te dane?

NIE! Po zmianie przepisów od 24 grudnia 2025 r. wyraźnie zabronione jest domaganie się od kandydata do pracy danych dotyczących wynagrodzenia w obecnym lub poprzednich stosunkach pracy.

Czy premię uznaniową trzeba uwzględnić w wynagrodzeniu urlopowym

Pracownik otrzymuje premię uznaniową. Czy taki składnik wynagrodzenia wlicza się do wynagrodzenia urlopowego?

Jeśli wypłacana przez Państwa premia jest typowo uznaniowa, to nie powinno się jej uwzględniać w wynagrodzeniu urlopowym. Premia uznaniowa ma charakter jednorazowy albo nieperiodyczny i spełnia warunki nagrody za wypełnienie jakiegoś zadania. Pracownik nie ma prawa się jej domagać.

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

eprasa.pl 302839b43d

1. Zmiany prawa – weszły w życie 26.02–18.03.2026 r.

Na podstawie aktów prawnych opublikowanych do 17 marca 2026 r.

26 lutego 2026 r.

1.1. Podwyżki dla żołnierzy zawodowych

Z mocą wsteczną od 1 stycznia 2026 r. podwyższono o 3% (w zaokrągleniu do 10 zł) w stosunku do dotychczasowych stawki uposażeń zasadniczych żołnierzy zawodowych w poszczególnych grupach zaszeregowania. Podwyższenie ich spowodowało wzrost najniższego uposażenia zasadniczego żołnierza zawodowego z 6300 zł do 6500 zł, tj. o kwotę 200 zł. Podwyższenie stawek uposażeń zasadniczych od 1 stycznia 2026 r. w poszczególnych grupach zaszeregowania będzie kształtowało się następująco:

- dla oficerów starszych – od 290 zł do 660 zł,
- dla oficerów młodszych – od 270 zł do 280 zł,
- dla podoficerów starszych – o 250 zł,
- dla podoficerów młodszych – od 220 zł do 230 zł,
- dla szeregowych – od 200 zł do 210 zł.

Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z 20 lutego 2026 r. w sprawie stawek uposażenia zasadniczego żołnierzy zawodowych – Dz.U. z 2026 r. poz. 212

5 marca 2026 r.

1.2. Zmiany w zatrudnianiu obywateli Ukrainy

Od 5 marca 2026 r. obywatele Ukrainy, którzy uciekli przed wojną, przestali podlegać odrębnym przepisom tzw. specustawy ukraińskiej, a zostali włączeni w obowiązujący w Polsce system ochrony czasowej. Kluczowe rozwiązania zawarte w specustawie ukraińskiej zostały przeniesione do ustawy o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium RP. Nowe przepisy różnicują sytuację pracowników w zależności od ich statusu pobytowego. Ochrona czasowa dla obywateli Ukrainy obowiązuje nadal do 4 marca 2027 r. Do tego dnia została przedłużona ważność dokumentów pobytowych obywateli Ukrainy, których ostatni dzień pobytu na terytorium RP przypadł w okresie od 24 lutego 2022 r. Obywatele Ukrainy objęci ochroną czasową nadal mogą wykonywać pracę w Polsce bez zezwolenia, a jedynie na podstawie powiadomienia przez pracodawcę powiatowego urzędu pracy.

eprasa.pl 302839b43d

Ustawa 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

Więcej na ten temat piszemy w bieżącym numerze MPPiU w artykule „Zatrudnianie obywateli Ukrainy po zmianie przepisów od 5 marca 2026 r.".

11 marca 2026 r.

1.3. Obywatele Turcji z łatwiejszym dostępem do rynku pracy w Polsce

Od 11 marca 2026 r. wprowadzono rozwiązanie, zgodnie z którym do obywateli Turcji nie będzie stosowane ograniczenie polegające na odmowie wydania zezwolenia na pracę, jeżeli w dniu złożenia wniosku zawód, w jakim cudzoziemiec ma wykonywać pracę, znajduje się na liście zawodów, w stosunku do których odmawia się wydania zezwolenia na pracę z powodu trudnej sytuacji na lokalnym rynku pracy, uzasadniającej ograniczenie możliwości podjęcia pracy przez cudzoziemca na terenie powiatu.

Obecnie taka lista zawodów nie powstała, jednak w razie jej utworzenia i obowiązywania wobec obywateli Turcji mogłoby dojść do naruszenia umów międzynarodowych wiążących Polskę.

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 16 lutego 2026 r. w sprawie przypadków, w których nie stosuje się art. 31 ust. 1 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej – Dz.U. z 2026 r. poz. 209

17 marca 2026 r.

1.4. Podwyżki dla pracowników samorządowych

O około 3% wzrosło minimalne wynagrodzenie zasadnicze pracowników samorządowych we wszystkich kategoriach zaszeregowania. Podwyżki mają zastosowanie do pensji wypłacanych od 1 stycznia 2026 r. Minimalne wynagrodzenie zasadnicze w pierwszej kategorii zaszeregowania zostało zrównane z płacą minimalną i wynosi 4806 zł. W kolejnych kategoriach wynagrodzenie wzrosło o około 3% i wynosi 4830–6750 zł.

Również od 1 stycznia 2026 r. będą miały zastosowanie podwyżki dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru oraz powołania. W tej grupie pracowników wzrost wynagrodzeń przewidziano także na poziomie około 3%.

Rozporządzenie Rady Ministrów z 25 lutego 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych – Dz.U. z 2026 r. poz. 246

Więcej na ten temat piszemy w bieżącym numerze MPPiU w artykule „Pracownicy samorządowi otrzymają wyższe wynagrodzenia z wyrównaniem od 1 stycznia 2026 r.".

eprasa.pl 302839b43d

18 marca 2026 r.

1.5. Podwyżki wynagrodzeń asystentów sędziów

Z mocą wsteczną od 1 stycznia 2026 r. wprowadzono podwyżki wynagrodzeń asystentów sędziów. Zgodnie z nowymi przepisami wysokość stawek wynagrodzenia zasadniczego na stanowisku asystenta sędziego wynosi 6700–8240 zł, a na stanowisku starszego asystenta sędziego – 8240–9270 zł. Dotychczas wynagrodzenie zasadnicze asystentów sędziów było określone w przedziale 6500–8000 zł na stanowisku asystenta sędziego oraz 8000–9000 zł na stanowisku starszego asystenta sędziego.

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 16 marca 2026 r. w sprawie wynagrodzenia zasadniczego asystentów sędziów – Dz.U. z 2026 r. poz. 358

2. W Sejmie i w Senacie

Na podstawie ustaw przyjętych na 53. posiedzeniu Sejmu od 11 do 13 marca 2026 r.

2.1. Nowe uprawnienia PIP

Uchwalona przez parlament nowelizacja nadaje Państwowej Inspekcji Pracy uprawnienia do zamiany pozornych umów cywilnoprawnych i B2B w umowy o pracę w drodze decyzji administracyjnej. Według nowych regulacji inspektor pracy – w razie stwierdzenia nieprawidłowości – będzie mógł wydać pisemne polecenie nakazujące usunięcie naruszenia polegającego na stosowaniu umowy cywilnoprawnej w warunkach właściwych dla stosunku pracy.

Jeśli polecenie nie zostanie wykonane, inspektor pracy będzie miał możliwość wystąpienia do okręgowego inspektora pracy o wszczęcie postępowania administracyjnego, które będzie mogło zakończyć się wydaniem decyzji o przekształceniu umowy. Będzie mógł również zamiast wydawania decyzji skierować powództwo do sądu. Po decyzji inspektora strony (pracodawca i pracownik) będą mogły zawrzeć umowę o pracę. Jeżeli taka czynność zostanie zrealizowana i uzyska aprobatę inspektora pracy, postępowanie zakończy się bez potrzeby podejmowania dalszych czynności administracyjnych.

Strony będą mogły też ukształtować łączący je stosunek cywilnoprawny – w zakresie jego treści lub sposobu realizacji – w taki sposób, aby usunąć elementy charakterystyczne dla stosunku pracy oraz wyeliminować zarzuty niezgodności z przepisami prawa pracy. Inspektor pracy uzyska kompetencję do dokonania oceny prawidłowości realizacji wydanego polecenia. W przypadku oceny pozytywnej postępowanie również zostanie zakończone. Ocena negatywna będzie stanowiła podstawę do wszczęcia przez okręgowego inspektora pracy postępowania administracyjnego i wydania decyzji

eprasa.pl 302839b43d

ustalającej istnienie stosunku pracy albo wytoczenia powództwa o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy.

Odwołanie od decyzji okręgowego inspektora pracy do sądu będzie można wnieść w terminie 30 dni. Ustawa przewiduje, że rozpatrzenie odwołania przez sąd ma nastąpić w ciągu miesiąca. Do czasu prawomocnego orzeczenia decyzja inspektora będzie wstrzymana. Nowelizacja nie wprowadza zatem rygoru natychmiastowej wykonalności decyzji inspektora, jak zakładała pierwsza propozycja zmian w ustawie o PIP.

Jednocześnie pracodawcy zyskają dodatkowe narzędzie w postaci możliwości wystąpienia do PIP z wnioskiem o wydanie interpretacji indywidualnej dotyczącej prawidłowej formy zatrudnienia w konkretnym stanie faktycznym. Interpretacja indywidualna pozwoli pracodawcy uzyskać potwierdzenie, że stosowana forma zatrudnienia jest zgodna z prawem, co ograniczy ryzyko późniejszego kwestionowania umów przez inspektorów.

Nowelizacja zakłada ponadto zwiększenie kar za wykroczenia przeciwko prawom pracowniczym o 100%.

Zasadniczo omawiana ustawa wejdzie w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia w Dzienniku Ustaw. Pracodawca, który przed dniem wejścia w życie ustawy zawarł np. umowę cywilnoprawną z osobą wykonującą pracę, mimo że jej charakter spełniał wszystkie cechy stosunku pracy, i w terminie 12 miesięcy od dnia wejścia przepisów w życie dobrowolnie doprowadzi do stanu zgodnego z prawem, tj. zawarcia umowy o pracę, nie będzie podlegał odpowiedzialności wynikającej z Kodeksu pracy.

Nowelizacja wprowadza również dwa nowe instrumenty umożliwiające elastyczne przeprowadzanie kontroli przez PIP. W uzasadnionych przypadkach, gdy nie stoi to w sprzeczności z celem kontroli i może usprawnić jej przeprowadzenie lub gdy przemawia za tym charakter prowadzonej działalności, kontrola lub poszczególne czynności kontrolne będą mogły być przeprowadzone zdalnie za pośrednictwem operatora pocztowego lub środków komunikacji elektronicznej. Ponadto inspektor pracy będzie mógł żądać od podmiotu kontrolowanego przeprowadzenia transmisji on-line umożliwiającej kontrolę dokumentów, wysłuchanie stron i ich przesłuchanie przy użyciu urządzeń telekomunikacyjnych zapewniających dwukierunkowy przekaz obrazu lub obrazu i dźwięku.

Ustawa z 11 marca 2026 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw – w dniu oddania bieżącego numeru MPPiU do druku ustawa oczekiwała na podpis Prezydenta

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 302839b43d

1 Czy trzeba wypłacać nagrody jubileuszowe za okresy przed 1 stycznia 2026 r. – stanowisko RIO

Zdaniem Regionalnej Izby Obrachunkowej w Krakowie pracownicy samorządowi, którzy w wyniku doliczenia do stażu pracy nowych okresów zatrudnienia nabyli prawo do nagrody jubileuszowej przed 1 stycznia 2026 r., powinni ją obecnie otrzymać. Takie postępowanie nie narusza przepisów o dyscyplinie finansów publicznych.

Nowelizacja ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dalej: k.p.), która weszła w życie od 1 stycznia 2026 r., przewiduje wliczanie do okresów zatrudnienia aktywności zawodowych dotychczas niewliczanych, m.in.:

- zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług,
- pracy na umowę agencyjną,
- pozostawania osobą współpracującą z osobą zatrudnioną na umowę zlecenia, umowę o świadczenie usług, umowę agencyjną,
- pozostawania przez osobę fizyczną członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej,
- pozostawania przez osobę fizyczną członkiem spółdzielni kółek rolniczych.

Zaliczenie nowych okresów do stażu pracy wpływa na prawo do świadczeń, do jakich pracownicy są uprawnieni na podstawie przepisów szczególnych lub wewnątrzzakładowych. Dotyczy to m.in. nagród jubileuszowych.

Kwestia wypłaty nagród jubileuszowych, do których pracownicy nabyli prawo przed 1 stycznia 2026 r., wzbudza duże kontrowersje. Zgodnie bowiem z art. 6 ustawy z 26 września 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2025 r. poz. 1423) uprawnienia pracownicze wynikające z wliczenia nowych okresów do okresu zatrudnienia przysługują od dnia nabycia prawa do tych uprawnień, jednak nie wcześniej niż:

- **od 1 stycznia 2026 r.** – w przypadku pracowników zatrudnionych u pracodawców będących jednostkami sektora finansów publicznych,
- **od 1 maja 2026 r.** – w przypadku pracowników zatrudnionych u pracodawców spoza sektora finansów publicznych.

Mogłoby się zatem wydawać, że prawo do nagród jubileuszowych przysługuje tylko w przypadku, gdy uprawnienie do nich pracownik nabył w 2026 r. Jednak większość ekspertów prawa pracy uważa inaczej, co potwierdzają kolejne stanowiska urzędów.

eprasa.pl 302839b43d

W tej sprawie wielokrotnie wypowiadało się Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Zdaniem resortu pracy ustalenie, czy pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa bądź jej wyrównanie, będzie zależało przede wszystkim od regulacji obowiązujących w tym zakresie u danego pracodawcy (stanowisko MRPiPS z 4 listopada 2025 r. przesłane w odpowiedzi na pytanie naszej redakcji). W przypadku pracowników sfery budżetowej i samorządowej trzeba będzie sięgnąć do tzw. pragmatyk zawodowych.

Stanowisko RIO

Takie wytyczne resortu pracy potwierdziła również Regionalna Izba Obrachunkowa w Krakowie w piśmie z 17 lutego 2026 r. (sygn. WIAS.710.8.2026). Wyjaśnień udzielono w odpowiedzi na zapytanie burmistrza Brzeszcz. Pytanie dotyczyło zgodności z art. 44 ust. 3 ustawy z 30 czerwca 2005 r. o finansach publicznych, tj. z zasadą dokonywania wydatków publicznych w sposób celowy i oszczędny, wypłaty nagrody jubileuszowej pracownikowi, który nabył do niej prawo w okresie poprzedzającym wejście w życie przepisów nowelizujących k.p., jednak przed upływem terminu przedawnienia roszczenia.

Pismo RIO w Krakowie z 17 lutego 2026 r. (sygn. WIAS.710.8.2026)

RIO kraków

(…) Warunki ustalania prawa do nagrody jubileuszowej i jej wypłacania zostały określone w przepisach rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (t.j. z 2024 r., poz. 1638 ze zm.). Wskazane rozporządzenie przewiduje, że pracownik samorządowy nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe (§ 8 ust. 1). Kolejne przepisy rozporządzenia przewidują ponadto:

- jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów, od których uzależnia się uprawnienia pracownicze, okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika samorządowego do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę – najwyższą (ust. 9),
- pracownikowi samorządowemu, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 9, ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczanymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do nabycia nagrody jubileuszowej wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej – różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej (ust. 10),
- przepisy ust. 9 i 10 stosuje się odpowiednio, jeżeli w dniu, w którym pracownik samorządowy udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz gdy pracownik samorządowy nabędzie to prawo w ciągu 12 miesięcy od tego dnia (ust. 11).

W dniu 1 stycznia 2026 r. weszła w życie ustawa z dnia 26 września 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1423). Wskazana ustawa znowelizowała Kodeks pracy, między innymi dodając art. 302^1, który w § 1–7 określa okresy wliczane do okresu zatrudnienia. W przypadku pracownika zatrudnionego u pracodawcy będącego jednostką sektora finansów publicznych uprawnienia pracownicze wynikające z wliczenia okresów wymienionych w art. 302^1 § 1–7 do okresu zatrudnienia, przysługują od dnia nabycia prawa do tych uprawnień, ale nie wcześniej niż od dnia 1 stycznia 2026 r.

Odnosząc się zatem do pytania sformułowanego w nadesłanym piśmie, należy wskazać, że w przypadku udokumentowania przez pracownika samorządowego okresów wliczanych do okresu zatrudnienia na podstawie art. 302^1 Kodeksu pracy, czego konsekwencją będzie uprawnienie pracownika do nagrody jubileuszowej

eprasa.pl 302839b43d

na zasadach wynikających z przywołanych powyżej przepisów, po stronie pracodawcy zatrudniającego tego pracownika wystąpi obowiązek wypłaty nagrody jubileuszowej. Realizacja wydatku w tym zakresie stanowić będzie wykonanie wynikającego z przepisów prawa obowiązku. Prawidłowe ustalenie uprawnienia pracownika do nagrody jubileuszowej i wypłata tej nagrody, stanowi powinność pracodawcy i nie może budzić wątpliwości w świetle zasad dokonywania wydatków ze środków publicznych wynikających z art. 44 ust. 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (t.j. Dz.U. z 2025 r., poz. 1483 ze zm.) (...)

PREZES
Regionalnej Izby Obrachunkowej
w Krakowie
Jolanta Nowakowska
/podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/

Wnioski wynikające ze stanowiska RIO

Przedstawione stanowisko RIO w Krakowie potwierdza prezentowane wcześniej opinie resortu pracy. Wynika z nich, że jeżeli pracownik samorządowy po dostarczeniu dokumentów potwierdzających wyższy staż pracy w związku z doliczeniem nowych okresów aktywności zawodowej nabył prawo do nagrody jubileuszowej np. za 30 lat pracy w grudniu 2025 r., to trzeba mu ją wypłacić, pomimo że dokumenty dostarczył w 2026 r.

W identyczny sposób wypowiedziała się RIO w Łodzi w piśmie z 4 lutego 2026 r. Jej zdaniem:

RIO *(…) Uwzględniając powyższe należy stwierdzić, że jeżeli na dzień 1 stycznia 2026 r. pracownik miał udokumentowane, przykładowo – 18 lat pracy, a następnie udokumentował prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej w wymiarze 8 lat i 5 m-cy, to nabył prawo do nagrody jubileuszowej za 25 lat pracy (i tę nagrodę pracodawca jest zobowiązany wypłacić), a kolejną nagrodę uzyska po osiągnięciu 30 lat pracy.*

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 302^1–302^2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 25)
- art. 6, art. 8–10 ustawy z 26 września 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2025 r. poz. 1423)
- § 8 rozporządzenia Rady Ministrów z 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 1638; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 246)

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

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

eprasa.pl 302839b43d

1 Zatrudnianie obywateli Ukrainy po zmianie przepisów od 5 marca 2026 r.

Obywatele Ukrainy, którzy dysponują numerem PESEL ze statusem UKR, korzystają z ochrony czasowej w Polsce do 4 marca 2027 r. Do ich zatrudnienia w tym czasie wystarczy powiadomienie powiatowego urzędu pracy. W okresie od 5 marca 2027 r. do 4 marca 2029 r. wolno im będzie nadal pracować na tej podstawie, jeśli zalegalizują swój pobyt na polskim terytorium. To najważniejsze rozwiązania, jakie wprowadzono w zakresie zatrudniania obywateli Ukrainy od 5 marca 2026 r.

Ustawa 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) utrzymała uproszczone zasady zatrudniania obywateli Ukrainy. Zmieniła jednak ich podstawę i warunki.

Przepisy ustawy wygaszającej realizują postawione przed nią cele, do których należało, jak wynika z uzasadnienia do jej projektu, stopniowe usuwanie *specjalnych rozwiązań dedykowanych ukraińskim uchodźcom, ujednolicenie systemu wsparcia dla wszystkich uchodźców, podlegających ochronie czasowej, dostosowanie przepisów do nowego etapu sytuacji migracyjnej oraz przejście z rozwiązań nadzwyczajnych do systemowych.*

Podstawy zatrudniania Ukraińców w trybie uproszczonym

Od 5 marca 2026 r. polski podmiot powierzający pracę obywatelowi Ukrainy (dalej: zatrudniający) na uproszczonych warunkach może stosować dwie różne podstawy prawne tego zatrudnienia. Pierwsza z nich wynika z 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 zatrudniających, którzy powierzają pracę obywatelom Ukrainy począwszy od 5 marca 2026 r., składając powiadomienie do powiatowego urzędu pracy (PUP), zgodnie z wymogami tego 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). Obowiązuje tego zatrudniającego, który złożył powiadomienie do

eprasa.pl 302839b43d

PUP o powierzeniu pracy obywatelowi Ukrainy przed 5 marca 2026 r. w trybie art. 22 specustawy ukraińskiej (art. 40 ustawy wygaszającej). Musi on jednak upewnić się, że:

- Ukrainiec 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 legalnie wjechał do Polski w okresie od 24 lutego 2022 r. w związku z działaniami wojennymi prowadzonymi na terytorium Ukrainy i deklaruje zamiar pozostania w Polsce,
- wymiar czasu pracy Ukraińca lub liczba jego godzin pracy nie są niższe niż wskazane w powiadomieniu,
- Ukrainiec otrzymuje wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż określona w powiadomieniu lub ustalonej według stawki zapisanej w powiadomieniu, proporcjonalnie zwiększonej w przypadku podwyższenia wymiaru czasu pracy lub liczby godzin pracy,
- wynagrodzenie Ukraińca ma poziom 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

Pralnia zatrudnia od 16 grudnia 2024 r. Ukrainkę, która przebywa w Polsce od 28 lutego 2022 r. ze względu na wojnę toczącą się w jej ojczystym kraju. Właściciel pralni złożył 17 grudnia 2024 r. powiadomienie do PUP o powierzeniu pracy tej osobie za pośrednictwem portalu www.praca.gov.pl. Ponieważ w tym czasie obowiązywał art. 22 specustawy ukraińskiej, od 5 marca 2026 r. pralnia nadal zatrudnia Ukrainkę na tej podstawie.

Polski podmiot powierzający pracę Ukraińcowi to podmiot mający siedzibę albo miejsce pobytu stałego w Polsce, w tym oddział lub przedstawicielstwo podmiotu zagranicznego, albo w przypadku obywatela państwa – strony umowy o EOG, stałe miejsce wykonywania działalności gospodarczej w Polsce (art. 2 pkt 6 ustawy o powierzaniu pracy cudzoziemcom).

Nowy warunek stosowania powiadomienia PUP od 5 marca 2026 r.

Zatrudnienie od 5 marca 2026 r. obywatela Ukrainy na podstawie powiadomienia PUP (właściwego ze względu na siedzibę lub miejsce stałego pobytu pracodawcy) wymaga spełnienia jednego warunku: Ukrainiec powinien korzystać z ochrony czasowej w Polsce (art. 5a ustawy o powierzaniu pracy cudzoziemcom). Wyjątek przewiduje art. 41 ustawy wygaszającej – zob. Graniczne terminy legalnego pobytu i pracy na powiadomieniu PUP.

eprasa.pl 302839b43d

Ochrona czasowa oznacza legalność pobytu w Polsce od dnia wjazdu na polskie terytorium do dnia, w którym decyzja Rady Unii Europejskiej (UE) stwierdzającej istnienie masowego napływu wysiedleńców zachowuje moc obowiązującą. Jej warunkiem jest, żeby obywatel Ukrainy (beneficjent ochrony czasowej) przybył legalnie do Polski w okresie wskazanym w tej decyzji w celu korzystania z ochrony czasowej (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.).

Ochrona czasowa przysługuje obywatelom Ukrainy od 5 marca 2026 r. automatycznie, jeżeli posiadają 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).

PRZYKŁAD

Obywatel Ukrainy uzyskał PESEL UKR 20 kwietnia 2022 r. w trybie art. 4 ust. 1a specustawy ukraińskiej w brzmieniu wówczas obowiązującym. Od 5 marca 2026 r. korzysta zatem z ochrony czasowej. W przypadku podjęcia pracy w Polsce np. od 1 kwietnia 2026 r. do zalegalizowania zatrudnienia na umowę o pracę na czas nieokreślony wystarczy złożenie powiadomienia PUP przez zatrudniającą go spółkę z o.o.

Od zasady automatyzmu ochrony czasowej jest jeden wyjątek. Wymagane jest od obywatela Ukrainy potwierdzenie do **31 sierpnia 2026 r.** 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 (określa obywateli innych krajów niż członkowskie UE i Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub obywateli Konfederacji Szwajcarskiej). Tym samym:

- pobyt Ukraińca w Polsce przestanie być legalny w rozumieniu art. 106 ust. 1 ustawy o ochronie cudzoziemców,
- zatrudnienie na podstawie powiadomienia PUP będzie niemożliwe, jeśli nie dotyczy tego Ukraińca art. 41 ustawy wygaszającej – zob. Graniczne terminy legalnego pobytu i pracy na powiadomieniu PUP.

PRZYKŁAD

Obywatelka Ukrainy, przebywająca w Polsce od stycznia 2026 r., otrzymała PESEL UKR na podstawie oświadczenia, bo nie miała ważnego paszportu, lecz jedynie akt urodzenia. Od 13 marca 2026 r. pracuje na umowie zlecenia w firmie sprzątającej na podstawie powiadomienia PUP. Wcześniej 7 marca 2026 r. złożyła wniosek w konsulacie ukraińskim o wydanie paszportu. Po jego otrzymaniu musi pójść do wybranego urzędu gminy, żeby potwierdzić swoją tożsamość. Dzięki temu jej pobyt i zatrudnienie

eprasa.pl 302839b43d

w dotychczasowym trybie będą legalne. Jeśli tego nie zrobi do 31 sierpnia 2026 r., będzie musiała uzyskać dokument legalizujący jej pobyt w Polsce (np. zezwolenie na pobyt czasowy). Wówczas będzie mogła pracować na powiadomieniu PUP na mocy art. 41 ustawy wygaszającej.

Trzeba zwrócić uwagę na obowiązek potwierdzenia tożsamości przez obywateli Ukrainy, którzy uzyskali PESEL UKR na podstawie:

- Karty Polaka, innego dokumentu ze zdjęciem umożliwiającego ustalenie tożsamości lub dokumentu potwierdzającego urodzenie,
- nieważnego dokumentu podróży lub którego dokument podróży utracił ważność.

Obywatele Ukrainy muszą go zrealizować w dowolnym organie gminy na podstawie ważnego dokumentu podróży w terminie 60 dni od daty jego wydania, jeżeli nie potwierdzili swojej tożsamości po nadaniu numeru PESEL na podstawie ważnego dokumentu podróży (art. 26 ustawy wygaszającej).

Ważność zaświadczeń o korzystaniu z ochrony czasowej

Zaświadczenia o korzystaniu z ochrony czasowej, wydane obywatelom Ukrainy na podstawie nieobowiązującego od 5 marca 2026 r. art. 110 ust. 5 ustawy o ochronie cudzoziemców, zachowują ważność do 4 marca 2027 r. (art. 20 ust. 1 ustawy wygaszającej). Przestaną być ważne przed tym terminem, jeśli obywatel Ukrainy otrzyma PESEL UKR na podstawie art. 110a ust. 1 ustawy o ochronie cudzoziemców albo istnieją podstawy do ich unieważnienia określone w uchylonym art. 110 ust. 10 ustawy o ochronie cudzoziemców, tj. gdy Ukrainiec:

- uzyska dokument pobytowy w trybie art. 8 ust. 1 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 – w innym państwie członkowskim UE niż Polska,
- nie był uprawniony do otrzymania zaświadczenia,
- zrzeknie się ochrony czasowej.

PRZYKŁAD

Obywatel Ukrainy posiada zaświadczenie o korzystaniu z ochrony czasowej, które zostało wydane w grudniu 2025 r. na jego żądanie. Od 1 do 10 marca 2026 r. przebywał w Ukrainie, a po powrocie do Polski zawnioskował do urzędu gminy o wydanie PESEL ze statusem UKR. Uzyskanie tego dokumentu spowodowało unieważnienie wcześniejszego zaświadczenia poprzez wprowadzenie informacji na ten temat do rejestru spraw o udzielenie ochrony czasowej. Unieważnienie nastąpiło w dniu zamieszczenia tej informacji w rejestrze.

eprasa.pl 302839b43d

Zasady dotyczące PESEL UKR od 5 marca 2026 r.

Obywatel Ukrainy, który wjedzie do Polski w okresie od 5 marca 2026 r., otrzyma PESEL UKR na swój wniosek złożony w dowolnym urzędzie gminy w Polsce. Ma wówczas 30 dni od dnia przekroczenia polskiej granicy na wystąpienie o nadanie tego numeru (art. 110a ust. 1–2 ustawy o ochronie cudzoziemców). Termin ten jest liczony według art. 57 § 1 i § 4 ustawy z 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (dalej: k.p.a.). Zatem Ukrainiec:

- nie uwzględnia dnia, w którym przekroczył polską granicę,
- przyjmuje, że ostatnim dniem, w którym może złożyć wniosek, jest ostatni dzień z 30-dniowego terminu,
- składa wniosek najpóźniej w następnym dniu „roboczym" po dniu ustawowo wolnym lub sobocie, jeśli wówczas przypada ostatni dzień 30-dniowego terminu.

Obywatel Ukrainy dotrzyma tego terminu, jeżeli przed jego upływem wyśle wniosek na adres do e-doręczeń wybranego organu gminy i uzyska dowód doręczenia lub nada wniosek 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

Ukrainiec wjechał do Polski z terytorium Ukrainy 6 marca 2026 r. Musi zawnioskować o PESEL UKR do 5 kwietnia 2026 r. Ponieważ jest to Niedziela Wielkanocna, czyli dzień ustawowo wolny, ostatni dzień na złożenie wniosku przypada 7 kwietnia 2026 r.

Jeśli Ukrainiec nie złoży wniosku o PESEL UKR w 30-dniowym terminie, utraci ochronę czasową w Polsce z upływem ostatniego dnia tego okresu (art. 109b ust. 1 pkt 1 i ust. 2 zd. 2 ustawy o ochronie cudzoziemców). Oznacza to brak możliwości wykonywania pracy w Polsce na podstawie powiadomienia PUP, chyba że obywatela Ukrainy obejmuje art. 41 ustawy wygaszającej – zob. Graniczne terminy legalnego pobytu i pracy na powiadomieniu PUP.

Ukrainiec, który złoży wniosek o PESEL UKR, zostanie umieszczony w elektronicznym rejestrze prowadzonym przez komendanta Straży Granicznej (art. 110b ustawy o ochronie cudzoziemców).

Niektórzy obywatele Ukrainy mogą otrzymać PESEL UKR bez ponownego przyjazdu do Polski. Muszą jednak spełniać kryteria zawarte w art. 20 ust. 4 ustawy wygaszającej, tzn.:

- posiadać zaświadczenie o korzystaniu z ochrony czasowej, które nie zostało unieważnione,

eprasa.pl 302839b43d

- przybyć legalnie do Polski w okresie od 24 lutego 2022 r. do 4 marca 2026 r. (dzień poprzedzający wejście w życie ustawy wygaszającej) z terytorium Ukrainy w związku z działaniami wojennymi prowadzonymi w tym kraju.

Graniczne terminy legalnego pobytu i pracy na powiadomieniu PUP

Pobyt Ukraińca w Polsce na podstawie art. 106 ust. 1 ustawy o ochronie cudzoziemców jest legalny do 4 marca 2027 r. Ten termin wskazuje decyzja wykonawcza Rady (UE) 2025/1460 z 15 lipca 2025 r. w sprawie przedłużenia tymczasowej ochrony wprowadzonej decyzją wykonawczą (UE) 2022/382. Przedłuża ona po raz trzeci okres trwania ochrony czasowej ustanowionej decyzją wykonawczą Rady (UE) 2022/382 z 4 marca 2022 r. stwierdzającą istnienie masowego napływu wysiedleńców z Ukrainy w rozumieniu art. 5 dyrektywy 2001/55/WE i skutkującą wprowadzeniem tymczasowej ochrony. Według uzasadnienia do ustawy wygaszającej: *Obecne przedłużenie jest ostatnim przedłużeniem legalności pobytu zarówno osób mających status UKR, jak i inne tytuły pobytowe. W związku z powyższym do dnia 4 marca 2027 r. obywatele Ukrainy (posiadający status UKR lub mający przedłużone tytuły pobytowe na podstawie właściwych przepisów ustawy pomocowej) chcąc nadal legalnie przebywać na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej będą musieli zalegalizować swój pobyt.*

Konsekwencją korzystania przez obywatela Ukrainy z ochrony czasowej **od 5 marca 2026 r. do 4 marca 2027 r.** jest możliwość jego zatrudniania na podstawie powiadomienia PUP właśnie w tym okresie. Jednak art. 41 ustawy wygaszającej zapewnia odpowiednie stosowanie tych reguł do obywateli Ukrainy przebywających legalnie w Polsce (zob. tabela 1 i część „Legalność pobytu i pracy w Polsce od 5 marca 2027 r."), lecz niekorzystających z ochrony czasowej. Przez 3 lata od dnia wejścia w życie ustawy wygaszającej, czyli do **4 marca 2029 r.**, mają oni:

- swobodny dostęp do rynku pracy na podstawie art. 3 ust. 1 pkt 12 ustawy o powierzaniu pracy cudzoziemcom,
- możliwość świadczenia pracy na podstawie powiadomienia PUP.

Te zasady dotyczą również w okresie **od 5 marca 2027 r. do 4 marca 2029 r.** Ukraińców, którzy korzystali z ochrony czasowej od 5 marca 2026 r. do 4 marca 2027 r., jeśli będą mieć tytuł do legalnego pobytu w Polsce.

PRZYKŁAD

Ukrainka jest objęta ochroną czasową w okresie od 5 marca 2026 r. do 4 marca 2027 r. Przyjmijmy, że przed 4 marca 2027 r. uzyska zezwolenie na pobyt czasowy w Polsce. Zatem do 4 marca 2029 r. będzie mogła być zatrudniana w Polsce na podstawie powiadomienia PUP.

eprasa.pl 302839b43d

Tabela 1. Dokumenty pobytowe Ukraińców ważne z mocy prawa do 4 marca 2027 r.

Lp.	Rodzaj dokumentu pobytowego	Podstawa prawna
1	Wiza krajowa, której koniec przypada w okresie od 24 lutego 2022 r.	art. 42 ust. 3a specustawy ukraińskiej w brzmieniu nadanym przez art. 17 pkt 20 lit. b ustawy wygaszającej
2	Zezwolenie na pobyt czasowy, którego ostatni dzień ważności przypada w okresie od 24 lutego 2022 r.	art. 42 ust. 5a specustawy ukraińskiej w brzmieniu nadanym przez art. 17 pkt 20 lit. b ustawy wygaszającej
3	Karta pobytu, polski dokument tożsamości Ukraińca oraz zgoda na pobyt tolerowany, których koniec przypada w okresie od 24 lutego 2022 r.	art. 42 ust. 8 specustawy ukraińskiej w brzmieniu nadanym przez art. 17 pkt 20 lit. b ustawy wygaszającej
4	Wiza Schengen wydana przez organ polski i inne państwo obszaru Schengen, wiza długoterminowa lub dokument pobytowy wydany przez inne państwo obszaru Schengen, a także pobyt w Polsce obywatela Ukrainy w ramach ruchu bezwizowego – jeżeli ostatni dzień dopuszczalnego pobytu na podstawie tych dokumentów w Polsce przypada w okresie od 24 lutego 2022 r.	art. 42 ust. 11 specustawy ukraińskiej w brzmieniu nadanym przez art. 17 pkt 20 lit. b ustawy wygaszającej

Przyczyny utraty ochrony czasowej przed 4 marca 2027 r.

Niedotrzymanie 30-dniowego terminu od dnia przekroczenia polskiej granicy na wystąpienie o nadanie PESEL UKR to pierwsza z przyczyn utraty przez obywatela Ukrainy ochrony czasowej. Taki skutek występuje również w dniu, w którym obywatel Ukrainy:

- 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,

eprasa.pl 302839b43d

- nabył obywatelstwo polskie albo obywatelstwo innego państwa członkowskiego UE

(art. 109b ust. 1 pkt 2–7, ust. 2 zd. 1 i ust. 3 ustawy o ochronie cudzoziemców).

Zasady powiadomienia PUP

Zatrudniający ma na powiadomienie PUP 7 dni od dnia rozpoczęcia u niego pracy przez obywatela Ukrainy. Może przekroczyć ten termin, jeżeli portal www.praca.gov.pl, za pomocą którego dokonuje powiadomienia (obowiązkowy i jedyny tryb), uniemożliwia jego dotrzymanie z powodu nieprawidłowego działania. W takim przypadku zatrudniający powiadamia PUP najpóźniej pierwszego dnia roboczego następującego po dniu usunięcia nieprawidłowości. Co istotne, za brak terminowego powiadomienia zatrudniającemu grozi grzywna od 1000 zł do 30 000 zł (art. 84 ust. 6 ustawy o powierzaniu pracy cudzoziemcom w brzmieniu obowiązującym od 5 marca 2026 r.).

PRZYKŁAD

Firma z branży budowlanej zatrudniła Ukraińca, korzystającego z ochrony czasowej, 9 marca 2026 r. Zamierzała złożyć powiadomienie do 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.

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

Krok 1. Wejść na portal www.praca.gov.pl.

Krok 2. Wybrać przycisk „Usługi elektroniczne".

Krok 3. Nacisnąć przycisk „Rynek pracy – pomoc dla Ukrainy".

Krok 4. Następnie wybrać opcję „Powiadomienie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi (PSZ-PPWPU).

Do wypełnienia tego dokumentu potrzebne są dane wymienione w art. 5a ust. 4 ustawy o powierzaniu pracy cudzoziemcom (zob. tabela 2).

Tabela 2. **Dane wpisywane do powiadomienia PUP o zatrudnieniu obywatela Ukrainy**

Informacje dotyczące zatrudniającego	Dane osobowe obywatela Ukrainy	Dane dotyczące zatrudnienia
1	2	3
Nazwa albo imię (imiona) i nazwisko	Imię (imiona) i nazwisko	Rodzaj umowy między zatrudniającym a obywatelem Ukrainy
Adres siedziby albo miejsca zamieszkania	Obywatelstwo	Stanowisko lub rodzaj wykonywanej pracy

eprasa.pl 302839b43d

1	2	3
Numer telefonu lub adres poczty elektronicznej o charakterze służbowym	Rodzaj, numer i seria dokumentu podróży lub innego dokumentu stwierdzającego lub pozwalającego ustalić tożsamość oraz państwo, w którym wydano ten dokument	Miejsce wykonywanej pracy
Numer identyfikacji podatkowej (NIP) i numer identyfikacyjny REGON – w przypadku podmiotu prowadzącego działalność gospodarczą, albo numer PESEL – w przypadku osoby fizycznej	Numer PESEL albo w przypadku osób nieposiadających tego numeru – data urodzenia i płeć	Miesięczna lub godzinowa stawka wynagrodzenia
Numer wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, jeżeli zatrudniający prowadzi agencję zatrudnienia świadczącą usługi pracy tymczasowej	Tytuł pobytu na podstawie art. 3 ust. 1 pkt 12 ustawy o powierzaniu pracy cudzoziemcom, czyli korzystanie z ochrony czasowej w Polsce	Wymiar czasu pracy lub liczba godzin pracy w tygodniu albo w miesiącu
Symbol PKD oraz opis wykonywanej działalności związanej z pracą cudzoziemca		Liczba wszystkich osób wykonujących pracę na podstawie umowy o pracę i na podstawie umów cywilnoprawnych na dzień złożenia powiadomienia

Dostęp do danych wymienionych w tabeli, a także do danych o objęciu ubezpieczeniami społecznymi obywatela Ukrainy, którego dotyczy powiadomienie, będą mieć w zakresie niezbędnym do realizacji zadań ustawowych: ZUS, KRUS, GUS, Państwowa Inspekcja Pracy, Szef Krajowej Administracji Skarbowej i Straż Graniczna.

Zatrudniający nie ponosi żadnych opłat za złożenie powiadomienia PUP. Nie może też liczyć, że PUP sprawdzi poprawność merytoryczną powiadomienia. Urząd ogranicza się do ich ewidencjonowania (zob. https://www.praca.gov.pl/eurzad/uslugi-elektroniczne/kreator-wnioskow/PSZ-PPWPU).

WAŻNE! Złożenie powiadomienia do PUP o zatrudnieniu obywatela Ukrainy jest bezpłatne.

Nowe i ponowne powiadomienie PUP

Każdy zatrudniający, który powierza pierwszy raz pracę Ukraińcowi (korzystającemu z ochrony czasowej lub niekorzystającemu, lecz przebywającemu legalnie w Polsce), ma obowiązek dokonania powiadomienia PUP. Zawieranie kolejnej umowy z tym samym obywatelem Ukrainy powoduje:

- brak obowiązku ponownego powiadamiania PUP, jeżeli kolejna umowa jest zawierana bezpośrednio po zakończeniu poprzedniej i utrzymuje dotychczasowe warunki pracy,

eprasa.pl 302839b43d

- obowiązek ponownego powiadomienia PUP, gdy między umowami występuje jakakolwiek przerwa.

Te zasady nie wynikają z przepisów prawa, lecz pouczenia zamieszczonego pod adresem https://www.praca.gov.pl/eurzad/uslugi-elektroniczne/kreator-wnioskow/PSZ-PPWPU.

PRZYKŁAD

Firma z branży lingwistycznej zatrudniała obywatelkę Ukrainy na cały etat na podstawie umowy o pracę na czas określony obejmujący okres 1 stycznia – 31 grudnia 2025 r. Umowa przewidywała 5000 zł wynagrodzenia zasadniczego i dodatek lingwistyczny w wysokości wynikającej z regulaminu wynagradzania. Kolejną umowę o pracę na tych samych warunkach co poprzednia strony zawarły 5 marca 2026 r. na okres roku do 4 marca 2027 r. Firma miała obowiązek powiadomić PUP do 12 marca 2026 r. (włącznie). Pomiędzy umowami wystąpiła bowiem przerwa, która anulowała prawo do pracy na poprzednim powiadomieniu PUP.

Ustawowa lista sytuacji, w których zatrudniający musi ponownie powiadomić PUP o powierzeniu pracy obywatelowi Ukrainy, obejmuje 4 przypadki. Według art. 5a ust. 5 ustawy o powierzaniu pracy cudzoziemcom należy to zrobić 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

Spółka handlowa zatrudniała na podstawie powiadomienia PUP obywatela Ukrainy na cały etat za wynagrodzeniem w wysokości minimum ustawowego (4806 zł w 2026 r.) do 31 marca 2026 r. Od 1 kwietnia br. zmniejszyła mu wymiar czasu pracy do 1/2 etatu i obniżyła proporcjonalnie wynagrodzenie do kwoty 2403 zł. Najpóźniej 8 kwietnia 2026 r. spółka powinna dokonać ponownego powiadomienia PUP.

Legalność pobytu i pracy w Polsce od 5 marca 2027 r.

Ponieważ legalność pobytu w Polsce w ramach ochrony czasowej i przedłużonych okresów pobytowych (zob. tabela 1) upłynie 4 marca 2027 r., obywatele Ukrainy powinni wystąpić odpowiednio wcześnie o dokument legalizujący ich pobyt w Polsce od 5 marca

eprasa.pl 302839b43d

2027 r. Brak takiego dokumentu uniemożliwi im pracę w Polsce nie tylko na podstawie powiadomienia PUP do 4 marca 2029 r. (art. 41 ustawy wygaszającej). Wykluczy również ścieżki zatrudniania wymienione w pkt 2–4 tabeli 3.

PRZYKŁAD

Ukrainiec jest mężem Polki od 23 kwietnia 2025 r. Obecnie pracuje w Polsce na podstawie powiadomienia PUP, gdyż korzysta z ochrony czasowej. Jeżeli chce kontynuować zatrudnienie od 5 marca 2027 r., powinien zawnioskować o zezwolenie na pobyt czasowy dla członka rodziny obywatela polskiego (art. 158 ust. 1 pkt 1 ustawy z 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach). Gdy wejdą w życie art. 42c–42x specustawy ukraińskiej (data ich wejścia w życie na razie nie jest znana), będzie mógł też wystąpić o kartę pobytu CUKR.

Ukraińcy korzystający z ochrony czasowej i posiadający PESEL UKR nie otrzymają odmowy wszczęcia postępowania, gdy będą ubiegać się o udzielenie:

- zezwolenia na pobyt czasowy i pracę w trybie art. 114 ust. 1 ustawy z 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (dalej: ustawa o cudzoziemcach) lub
- zezwolenia na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji, o którym mowa w art. 127 ustawy o cudzoziemcach, lub
- zezwolenia na pobyt czasowy w celu prowadzenia działalności gospodarczej, o którym mowa w art. 142 ust. 1 lub 3 ustawy o cudzoziemcach, lub
- zezwolenia na pobyt czasowy dla członka rodziny obywatela Rzeczypospolitej Polskiej, o którym mowa w art. 158 ust. 1 ustawy o cudzoziemcach, lub
- zezwolenia na pobyt czasowy w celu połączenia się z rodziną, o którym mowa w art. 159 ust. 1 ustawy o cudzoziemcach.

Gwarantuje to art. 45 ust. 1 ustawy wygaszającej, wyłączając stosowanie wobec nich art. 99 ust. 1 pkt 4 i art. 131 pkt 8 ustawy o cudzoziemcach w zakresie, w jakim te przepisy odnoszą się do ochrony czasowej.

Tabela 3. Sposoby zatrudniania obywateli Ukrainy

Lp.	Rodzaj ścieżki	Podstawowe warunki zatrudnienia	Podstawa prawna
1	2	3	4
1	**Ścieżka uproszczona** (obowiązuje od 5 marca 2026 r. do 4 marca 2027 r. przy czasowej ochronie, a do 4 marca 2029 r. przy jej braku)	■ korzystanie przez obywatela Ukrainy z ochrony czasowej ■ brak ochrony czasowej przy legalności pobytu w Polsce ■ powiadomienie PUP dokonane przez zatrudniającego w ciągu 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy przez obywatela Ukrainy	art. 5a w zw. z art. 3 ust. 1 pkt 12 ustawy o powierzaniu pracy cudzoziemcom oraz art. 41 ustawy wygaszającej

eprasa.pl 302839b43d

1	2	3	4
2	**Ścieżka zwykła**	■ wpisanie oświadczenia o powierzeniu pracy obywatelowi Ukrainy do ewidencji takich oświadczeń albo uzyskanie zezwolenia na pracę ■ posiadanie przez obywatela Ukrainy dokumentu legalizującego pobyt w Polsce, np. wizy wydanej w celu wykonywania pracy na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi wpisanego do ewidencji takich oświadczeń, zezwolenia na pracę sezonową albo na innej podstawie	art. 3 ust. 3 ustawy o powierzaniu pracy cudzoziemcom
3	**Ścieżka zwalniająca zatrudniającego z obowiązku rejestracji oświadczenia o powierzeniu pracy i uzyskania zezwolenia na pracę**	objęcie obywatela Ukrainy jednym z ustawowych wyjątków, m.in. posiadanie ważnej Karty Polaka, bycie absolwentem szkoły ponadpodstawowej i dysponowanie dokumentami potwierdzającymi posiadanie kwalifikacji zawodowych, bycie absolwentem studiów w uczelni mającej siedzibę w Polsce, posiadanie stopnia naukowego doktora, nadanego przez podmiot doktoryzujący działający w systemie polskiego szkolnictwa wyższego i nauki	art. 3 ust. 5–7 ustawy o powierzaniu pracy cudzoziemcom
4	**Ścieżka swobodnego dostępu do polskiego rynku pracy**	posiadanie przez obywatela Ukrainy ustawowego statusu, np. członka rodziny obywatela UE, uchodźcy, małżonka obywatela polskiego, niewymagająca składania powiadomienia PUP (zob. pkt 1 tabeli) oraz dokumentu legalizującego pobyt w Polsce	art. 3 ust. 1 ustawy o powierzaniu pracy cudzoziemcom, z wyjątkiem pkt 12
5	**Ścieżka zwalniająca zatrudniającego z obowiązków legalizujących zatrudnienie obywatela Ukrainy**	prawo obywatela Ukrainy do wykonywania pracy w Polsce m.in. w ramach uzyskanego zezwolenia na pobyt czasowy, o jakim mowa w art. 114 ust. 1 i 1a, art. 126, art. 127, art. 137a, art. 139a ust. 1, art. 139o ust. 1 i art. 142 ust. 3 ustawy o cudzoziemcach, korzystania z mobilności krótkoterminowej, przebywania w Polsce na podstawie odcisku stempla w dokumencie podróży potwierdzającego złożenie wniosku o zezwolenia na pobyt czasowy (art. 108 ust. 1 ustawy o cudzoziemcach)	art. 3 ust. 2 ustawy o powierzaniu pracy cudzoziemcom

eprasa.pl 302839b43d

Podsumowanie

1. Obywatele Ukrainy, którzy dysponują numerem PESEL ze statusem UKR, korzystają z ochrony czasowej w Polsce do 4 marca 2027 r.
2. Obywatel Ukrainy, który wjedzie do Polski w okresie od 5 marca 2026 r., otrzyma PESEL UKR na swój wniosek złożony w dowolnym urzędzie gminy w Polsce w terminie 30 dni.
3. Ochrona czasowa przysługuje obywatelom Ukrainy od 5 marca 2026 r. automatycznie, jeżeli posiadają numer PESEL ze statusem UKR.
4. Korzystanie przez obywatela Ukrainy z ochrony czasowej od 5 marca 2026 r. do 4 marca 2027 r. daje możliwość jego zatrudniania właśnie w tym okresie na podstawie powiadomienia PUP.
5. Zatrudniający ma na powiadomienie PUP 7 dni od dnia rozpoczęcia u niego pracy przez obywatela Ukrainy.
6. W okresie od 5 marca 2027 r. do 4 marca 2029 r. obywatelom Ukrainy wolno będzie pracować na podstawie powiadomienia PUP, jeśli zalegalizują swój pobyt na polskim terytorium.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 4, art. 12, art. 17, art. 19, art. 20, art. 24 ust. 1 pkt 2, art. 25–26, art. 40–41, art. 45 ust. 1, 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), art. 42 ust. 3a, 5, 8 i 11, art. 42c–42x (oczekują na wejście w życie) 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. 203)
- art. 38 ust. 4, art. 52 ust. 1, art. 99 ust. 1 pkt 4, art. 106 ust. 1, art. 110a ust. 1–2, art. 109b, 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 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)
- 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 z 24 lipca 2025 r.)
- art. 5 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 212/12 z 7 sierpnia 2001 r.)

©℗

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

eprasa.pl 302839b43d

1 Jak obliczyć wynagrodzenie za urlop dla pracownika przystępującego do egzaminu radcowskiego

PROBLEM

Na początku marca 2026 r. otrzymaliśmy wniosek pracownika wpisanego na listę aplikantów radcowskich o udzielenie płatnego urlopu na okres 30 kolejnych dni, począwszy od 16 marca do 14 kwietnia 2026 r. Wynagrodzenie pracownika stanowi płaca zasadnicza, przy czym w marcu 2026 r. otrzymał on też nagrodę za 2025 r. Wynagrodzenia wypłacamy ostatniego dnia miesiąca. Jak obliczyć przysługujące pracownikowi wynagrodzenie za wskazany urlop?

RADA

Wynagrodzenie za płatny urlop przysługujący na przygotowanie się do egzaminu radcowskiego należy ustalić według zasad dotyczących urlopu wypoczynkowego, z jedną odrębnością. Wynagrodzenie zasadnicze w stawce miesięcznej w stałej wysokości jest uwzględniane w podstawie wymiaru w kwocie należnej pracownikowi w miesiącu wykorzystywania urlopu. Natomiast składniki zmienne należy doliczyć do podstawy wymiaru wynagrodzenia za płatny urlop z miesiąca, w którym przypadł okres niewykonywania pracy, a nie z okresu 3 miesięcy poprzedzających. Obliczoną z tych składników miesięczną stawkę wynagrodzenia należy przemnożyć przez 80% i podzielić przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w okresie urlopu. Wypłacona przez Państwa nagroda nie podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru wynagrodzenia za płatny urlop. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Przepisy ustawy z 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (dalej: ustawa o radcach prawnych) nie zawierają sposobu obliczania wynagrodzenia za czas płatnego urlopu na przygotowanie się do egzaminu radcowskiego. Wobec tego przyjmuje się ugruntowane stanowisko organów i ekspertów, zgodnie z którym należy posiłkować się w tym zakresie art. 5 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. Zgodnie

eprasa.pl 302839b43d

z tym przepisem przy ustalaniu wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy oraz za czas niewykonywania pracy, gdy przepisy przewidują zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia, stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop, z tym że składniki wynagrodzenia ustalane w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy lub okres niewykonywania pracy. W ten sam sposób należy obliczać wynagrodzenie za zwolnienie od pracy w celu uczestniczenia w egzaminie radcowskim (art. 34 ust. 4 ustawy o radcach prawnych).

Zasady obliczania wynagrodzenia za płatny urlop. Ustalając należne wynagrodzenie za płatny urlop przysługujące pracownikowi na przygotowanie się do egzaminu radcowskiego, trzeba:

Krok 1. wyznaczyć stawkę godzinową ze stałych składników pensji poprzez podzielenie miesięcznej podstawy wymiaru wynagrodzenia za urlop przez liczbę godzin nominalnego czasu pracy w danym miesiącu,

Krok 2. pomnożyć tak ustaloną stawkę przez liczbę godzin, jakie pracownik przepracowałby w czasie urlopu zgodnie ze swoim rozkładem czasu pracy, i przez 80%.

PRZYKŁAD

Pracownik będący aplikantem radcowskim otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 9000 zł. Ma też prawo do nagród rocznych, z czego ostatnia została wypłacona w marcu 2026 r. za 2025 r. Osoba ta jest zatrudniona na pełny etat, w podstawowym systemie czasu pracy. Od 16 marca do 14 kwietnia 2026 r. korzysta z urlopu płatnego na podstawie art. 34 ust. 3 ustawy o radcach prawnych. W marcu br. urlop ten obejmował 96 godzin, a w kwietniu br. 72 godziny. Pracownik nie korzystał w tych miesiącach ze zwolnienia lekarskiego. Wynagrodzenie za wskazane miesiące należy ustalić w następujący sposób:

za marzec 2026 r.

- 9000 zł : 176 godz. = 51,14 zł/stawka za 1 godz.,
- 51,14 zł x 96 godz. (urlop) = 4909,44 zł (100% wynagrodzenia), 4909,44 zł x 80% = 3927,55 zł/wynagrodzenie za urlop,
- 9000 zł – 4909,44 zł = 4090,56 zł/wynagrodzenie za pracę, albo metodą alternatywną:
- 51,14 zł x 80 godz. (czas przepracowany) = 4091,20 zł/wynagrodzenie za pracę;

za kwiecień 2026 r.

- 9000 zł : 168 godz. = 53,57 zł/stawka za 1 godz.,
- 53,57 zł x 72 godz. (urlop) = 3857,04 zł (100% wynagrodzenia), 3857,04 zł x 80% = 3085,63 zł/wynagrodzenie za urlop,
- 9000 zł – 3857,04 zł = 5142,96 zł/wynagrodzenie za pracę, albo metodą alternatywną:
- 53,57 zł x 96 godz. (czas przepracowany) = 5142,72 zł/wynagrodzenie za pracę.

eprasa.pl 302839b43d

Prawo do urlopu na przygotowanie się do egzaminu radcowskiego. Pracownikowi przysługuje prawo do urlopu płatnego w wysokości 80% wynagrodzenia, w wymiarze 30 dni kalendarzowych, na przygotowanie się do egzaminu radcowskiego. Z tego uprawnienia pracownik może skorzystać tylko raz (art. 34 ust. 3–4 ustawy o radcach prawnych). Powołany przepis ustawy o radcach prawnych ma charakter bezwzględnie wiążący, co oznacza prawo do urlopu w momencie, gdy pracownik spełnia przesłanki do przystąpienia do egzaminu radcowskiego. W literaturze prawa pracy i orzecznictwie wskazuje się, że pracodawca nie może odmówić udzielania urlopu ze względu na to, że nie wyraził formalnej zgody na podjęcie przez pracownika szkolenia w ramach aplikacji. **Uprawnienie to przysługuje bowiem każdemu pracownikowi przystępującemu do egzaminu radcowskiego, w tym także osobom, które na podstawie odrębnych przepisów są zwolnione z wymogu odbycia aplikacji.** Mimo iż pracodawca nie może odmówić urlopu, co do zasady ma on pewien wpływ na termin jego wykorzystania. Oznacza to, że okres tej nieobecności powinien zostać ustalony wspólnie. Jednak pracodawca, odmawiając udzielenia wskazanego urlopu w konkretnym terminie, musi zaproponować inny, który umożliwi pracownikowi realne przygotowanie się do egzaminu przed jego rozpoczęciem.

Skutki niewykorzystania płatnego urlopu. Za niewykorzystany urlop szkoleniowy aplikantowi nie przysługuje ekwiwalent pieniężny (taki jak przy urlopie wypoczynkowym), ponieważ nie pozwalają na to odmienne zasady jego nabycia i cel (wyrok SN z 14 stycznia 2015 r., sygn. akt II PK 54/14, OSNP 2016/8/104). Oznacza to, że prawo do tego urlopu powstaje wyłącznie w naturze, a za jego nieudzielenie pracodawca może odpowiadać odszkodowawczo na podstawie przepisów ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (dalej: k.c.) o nienależytym wykonaniu zobowiązania (art. 471 k.c. w zw. z art. 300 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy). Wszelkie porozumienia, w których pracownik zrzekałby się prawa do urlopu lub zobowiązywał do zwrotu kosztów wynagrodzenia za ten czas w zamian za samo udzielenie wolnego, są z mocy prawa nieważne (wyrok SN z 19 czerwca 2008 r., sygn. akt II PK 340/08, OSNP 2009/21–22/279).

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 34 ust. 3–4 ustawy z 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 499; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1172)
- § 5 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)
- § 7 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14; ost.zm. Dz.U. z 2009 r. Nr 174, poz. 1353)

POWOŁANE ORZECZNICTWO:

- wyrok SN z 14 stycznia 2015 r. (sygn. akt II PK 54/14, OSNP 2016/8/104)
- wyrok SN z 19 czerwca 2008 r. (sygn. akt II PK 340/08, OSNP 2009/21–22/279)

©℗

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

eprasa.pl 302839b43d

1 Pracodawcy prywatni od 1 maja 2026 r. muszą stosować nowe przepisy stażowe

Zobacz więcej www.inforlex.pl

Od 1 maja 2026 r. pracodawcy prywatni zaczną przeliczać uprawnienia pracowników z uwzględnieniem nowych aktywności zawodowych, np. pracy na zlecenie czy na własny rachunek. Z doświadczenia jednostek sektora finansów publicznych wynika, że nie będzie to łatwe.

Od 1 stycznia 2026 r. nowe przepisy stażowe (art. 302^1–302^2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dalej: k.p.) obowiązują w jednostkach sektora finansów publicznych (dalej: SFP). Natomiast od 1 maja 2026 r. znajdą one zastosowanie również do pracodawców prywatnych. Na wniosek pracownika będą oni musieli uwzględnić w stażu pracy nowe okresy aktywności oraz przeliczyć uprawnienia, np. wymiar urlopu wypoczynkowego, długość okresu wypowiedzenia oraz wysokość dodatku stażowego i nagrody jubileuszowej, jeśli takie świadczenia są przez nich wypłacane. Nowe rodzaje aktywności zawodowych pracownik musi odpowiednio udokumentować, np. zaświadczeniem ZUS (patrz tabela).

Tabela. Nowe okresy zaliczane do stażu pracy od 1 stycznia i 1 maja 2026 r. oraz ich dokumentowanie

Nowe okresy zaliczane do stażu pracy	Sposób dokumentowania
1	2
prowadzenia przez osobę fizyczną pozarolniczej działalności w rozumieniu art. 8 ust. 6 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (dalej: ustawa systemowa): ■ za jaki zostały opłacone składki emerytalne, rentowe lub wypadkowe, ■ w którym nie podlegała ona ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym na mocy odrębnych przepisów	■ zaświadczenie ZUS o opłaceniu składek emerytalnych, rentowych lub wypadkowych, ■ wszelkie dokumenty potwierdzające okres prowadzenia działalności
zawieszenia działalności gospodarczej w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem na podstawie art. 36aa ustawy systemowej	zaświadczenie ZUS o opłaceniu składek emerytalnych i rentowych
korzystania przez przedsiębiorcę ze zwolnienia składkowego, tzw. ulgi na start	zaświadczenie ZUS o zgłoszeniu do ubezpieczenia zdrowotnego
wykonywania umowy zlecenia, o świadczenie usług, do której stosujemy przepisy o zleceniu (w tym uak-	■ zaświadczenie ZUS o podleganiu tym ubezpieczeniom,

eprasa.pl 302839b43d

1	2
tywniającej przez nianię), lub agencyjnej, w jakich osoba fizyczna: ■ podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, ■ nie podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym na mocy odrębnych przepisów	■ wszelkie dokumenty potwierdzające istnienie takiego okresu
■ współpracy przy prowadzeniu pozarolniczej działalności gospodarczej, za jaki zostały opłacane składki emerytalne, rentowe lub wypadkowe, ■ współpracy przy wykonywaniu umowy agencyjnej, zlecenia lub podobnej, kiedy współpracownik podlegał ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, ■ współpracy przy wykonywaniu działalności gospodarczej albo umowy agencyjnej, zlecenia lub podobnej, kiedy współpracownik nie podlegał ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym na mocy odrębnych przepisów, ■ współpracy przy prowadzeniu działalności korzystającej z ulgi na start, za jaki zostały opłacone składki emerytalne, rentowe lub wypadkowe, ■ zaprzestania współpracy przy wykonywaniu umowy agencyjnej, zlecenia lub podobnej w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem	■ zaświadczenie ZUS o opłaceniu z racji współpracy składek emerytalnej, rentowych lub wypadkowych, ■ zaświadczenie ZUS o podleganiu z racji współpracy ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, ■ wszelkie dokumenty potwierdzające istnienie takiego okresu, ■ zaświadczenie ZUS o opłaceniu z racji współpracy składek emerytalnej, rentowych lub wypadkowych, ■ zaświadczenie ZUS o opłaceniu z racji współpracy składek emerytalnej, rentowych lub wypadkowych
członkostwa w rolniczej spółdzielni produkcyjnej lub spółdzielni kółek rolniczych, w jakich osoba fizyczna: ■ podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, ■ nie podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym na mocy przepisów odrębnych	■ zaświadczenie ZUS o podleganiu ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, ■ wszelkie dokumenty potwierdzające istnienie takiego okresu
wykonywania innej niż zatrudnienie pracy zarobkowej przebyty za granicą u pracodawcy zagranicznego	wszelkie dokumenty potwierdzające istnienie okresu zatrudnienia

Zasady przeliczania uprawnień i świadczeń pracowników

Osoby zatrudnione 1 maja 2026 r. u pracodawcy spoza SFP mają 24 miesiące na udokumentowanie nowych okresów zaliczanych do stażu pracy w sposób opisany w tabeli. Jeśli nie zdążą tego zrobić w terminie od 1 maja 2026 r. do 30 kwietnia 2028 r., stracą prawo do przeliczenia uprawnień z uwzględnieniem tych okresów.

Wskazany limit 24 miesięcy wiąże jedynie osoby pozostające 1 maja 2026 r. w stosunku pracy z pracodawcą prywatnym. Jeżeli pracodawca przyjmie kogoś do pracy później, choćby 2 maja br., to nowo zatrudniony pracownik będzie mógł udokumentować nowe rodzaje aktywności w dowolnej chwili, bez żadnych ograniczeń czasowych.

Uprawnienia pracownicze, wynikające z wliczenia w prywatnym zakładzie pracy do stażu nowych rodzajów aktywności, przysługują od dnia nabycia do nich prawa, nie wcześniej

eprasa.pl 302839b43d

niż od 1 maja 2026 r. (art. 6 ustawy z 26 września 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw). Pracodawcy prywatni przy ustalaniu uprawnień związanych ze stażem pracy mogą korzystać z interpretacji Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wydanych w związku z obecnymi problemami jednostek SFP. Chodzi w tym przypadku o interpretacje:

- z 8 grudnia 2025 r. oraz z 13 stycznia 2026 r. (udzielone na zapytanie „Dziennika Gazety Prawnej"), zgodnie z którymi pracodawca ma obowiązek doliczenia aktywności wykonywanych przez pracownika kiedyś na jego rzecz, jeśli posiada odpowiednie dokumenty. Jednak *w przypadku braku takich dokumentów pracodawca nie jest zobowiązany do ich odtwarzania ani podejmowania innych działań dowodowych. W takiej sytuacji ciężar wykazania okresów podlegających zaliczeniu do stażu pracy spoczywa na pracowniku, który może posłużyć się w szczególności zaświadczeniami z ZUS* – stwierdzono w interpretacji z 8 grudnia 2025 r.;
- z 21 stycznia 2026 r. (udzieloną na zapytanie „Dziennika Gazety Prawnej"), w myśl której okresy pobierania zasiłków chorobowych i opiekuńczych oraz świadczenia rehabilitacyjnego wlicza się do stażu pracy jako okresy niepodlegania ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym na podstawie przepisów odrębnych;
- z 4 listopada 2025 r. (udzieloną na zapytanie naszej redakcji), z której wynika, że nowe rodzaje aktywności dolicza się pracownikowi do okresów wliczanych do nagrody jubileuszowej na bieżąco i nie ma znaczenia to, czy pracownik nabył świadczenie u obecnego pracodawcy, czy jeszcze u poprzedniego.

Nowe rodzaje okresów wliczanych do stażu pracy przyjmuje się zarówno do ogólnego, jak i zakładowego stażu zatrudnienia.

Przeliczanie wymiaru urlopu wypoczynkowego

Od ogólnego stażu pracy zależy m.in. wymiar urlopu wypoczynkowego pracownika, a konkretnie – od łącznej długości:

- zakończonych okresów zatrudnienia, bez względu na przerwy w nich i sposób ustania stosunku pracy,
- niezakończonych okresów zatrudnienia w części przypadającej przed rozpoczęciem równoległego stosunku pracy,
- niektórych okresów nauki wymienionych w art. 155 k.p.,
- innych okresów podlegających wliczeniu na mocy odrębnych przepisów, jak np. praca w gospodarstwie rolnym rodziców, pobieranie zasiłku dla bezrobotnych czy pewne przejawy działalności kombatanckiej.

Pracownik ma prawo do 20 dni roboczych urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, gdy jest zatrudniony krócej niż 10 lat, a gdy posiada co najmniej 10 lat stażu urlopowego – do 26 dni roboczych w roku kalendarzowym. Nowe rodzaje aktywności wprowadzone od 1 stycznia 2026 r. do k.p. uwzględnia się właśnie w okresach zatrudnienia. Dlatego mogą one bezpośrednio wpłynąć na zwiększenie wymiaru urlopu danej

eprasa.pl 302839b43d

osoby. Jeśli więc po 30 kwietnia 2026 r. pracownik złoży wniosek o doliczenie do stażu pracy np. 7 lat pracy na podstawie umowy zlecenia, pracodawca powinien dodać je w dniu udokumentowania do dotychczasowego stażu i jeżeli łącznie da to co najmniej 10 lat pracy – podwyższyć wymiar urlopowy pracownika. Jeśli z zsumowanego w ten sposób stażu wyjdzie, że urlop w wyższym wymiarze pracownik uzyskałby już w 2025 r., czy 2 lata temu, nie ma on prawa do żadnych roszczeń wstecznych. Uprawnienia pracownicze związane z uwzględnieniem nowych okresów aktywności zawodowych przysługują bowiem w prywatnych zakładach pracy nie wcześniej niż od 1 maja 2026 r. Dodanych ewentualnie w wyniku tych przeliczeń do wymiaru urlopu 6 dni nie zmniejsza się też proporcjonalnie stosownie do okresu obowiązywania nowych przepisów stażowych w bieżącym roku. Pracownik ma prawo do ich wykorzystania w całości już za 2026 r.

PRZYKŁAD

Załóżmy, że Anna J., pracownica spółki, 7 maja 2026 r. osiągnie 7 lat i 3 miesiące zatrudnienia oraz nauki zaliczane na poczet wymiaru urlopu wypoczynkowego. Tego dnia udokumentuje też prawidłowo 4 lata i 2 miesiące prowadzenia pozarolniczej działalności. Po dodaniu wszystkich okresów zatrudnienia 7 maja 2026 r. uzyska łącznie 11 lat i 5 miesięcy stażu pracy. W konsekwencji w 2026 r. nabędzie prawo do 26 dni roboczych urlopu wypoczynkowego, jeśli przepracuje cały 2026 r.

PRZYKŁAD

Firma spoza SFP zatrudniła Bogdana M. 1 kwietnia 2026 r. Załóżmy, że w styczniu 2027 r. przedstawi on zaświadczenie o 4 latach i 9 miesiącach wykonywania zlecenia, a po ich doliczeniu do stażu pracy okaże się, że już za 2025 r. powinien on uzyskać urlop w wymiarze 26 dni. Rekompensaty wsteczne w takich przypadkach ustala się zgodnie z regułą przedawnienia (biegnie ono bądź z końcem roku kalendarzowego, za który urlop przysługuje, bądź najpóźniej z końcem września następnego roku kalendarzowego po tym, w którym pracownik nabył prawo do urlopu, jeśli urlop został przesunięty na ten rok z przyczyn leżących po stronie pracownika lub pracodawcy – wyrok SN z 11 kwietnia 2001 r., sygn. akt I PKN 367/00, OSNP 2003/2/38), ale nie sięgną one dalej niż do 1 maja 2026 r. W rezultacie Bogdan M. uzyska w 2027 r. prawo do 26 dni roboczych bieżącego urlopu wypoczynkowego i wstecznie do dodatkowych 6 dni urlopu za 2026 r.

Wliczanie nowych okresów do zakładowego stażu pracy

Od 1 maja 2026 r. nowe okresy aktywności zawodowej pracodawca prywatny ma obowiązek doliczyć również do zakładowego stażu pracy, pod warunkiem że w ramach m.in. umowy zlecenia czy pozarolniczej działalności wnioskujący pracownik świadczył pracę na jego rzecz. Zakładowy staż pracy służy zaś m.in. wyznaczeniu długości wypowiedzenia pracownika czy wysokości odprawy z tytułu zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracownika albo odprawy pośmiertnej.

eprasa.pl 302839b43d

Nowe rodzaje aktywności nie są wliczane do okresów zatrudnienia, od których będzie zależeć wypowiedzenie umowy o pracę trwające 1 maja 2026 r.

PRZYKŁAD

Załóżmy, że firma wręczyła 1-miesięczne wypowiedzenia: Celinie Z. pod koniec kwietnia 2026 r. i Dariuszowi G. pod koniec maja br. Oboje pracownicy złożą 7 maja br. wnioski o zaliczenie do stażu pracy po 5 lat i 3 miesiące pracy na podstawie umowy zlecenia na rzecz tego pracodawcy. Pomimo tego Celinie Z. przysługuje miesięczne wypowiedzenie, które upłynie z końcem maja br. Wypowiedzenie Dariusza G. ulegnie wydłużeniu do 3 miesięcy i potrwa do 31 sierpnia 2026 r.

Już teraz eksperci prawa pracy przewidują problemy z kwalifikacją nowych okresów aktywności zawodowej do zakładowego stażu pracy. W konkretnych okolicznościach trudno będzie bowiem rozstrzygnąć, czy w ramach danej aktywności pracownik świadczył pracę na rzecz tego pracodawcy, czy też nie. Przede wszystkim dlatego, że sformułowanie „świadczenie pracy na rzecz danego pracodawcy" ma szersze znaczenie od faktu zawarcia umowy o pracę z danym podmiotem. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 20 maja 2025 r. (sygn. akt II USKP 67/24):

SN *(...) praca wykonywana na rzecz pracodawcy to praca, której rzeczywistym beneficjentem jest pracodawca niezależnie od formalnej więzi prawnej łączącej pracownika z osobą trzecią.*

W innym orzeczeniu z 26 lutego 2025 r. (sygn. akt II USKP 114/23) Sąd Najwyższy stwierdził, że:

SN *(...) wystarczające byłoby ustalenie, że pracodawca jest rzeczywistym beneficjentem pracy świadczonej przez pracownika – zleceniobiorcę. O tym zaś miałoby decydować, dla kogo rzeczywiście praca jest świadczona i kto uzyskuje jej rezultaty, unikając obciążeń i obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy. Nie wystarczy zatem ustalenie współpracy między powiązanymi kapitałowo, osobowo czy organizacyjnie podmiotami.*

Ponadto kłopoty mogą wynikać z charakteru nowych aktywności podlegających wliczeniu do stażu pracy. O ile relatywnie łatwo da się zweryfikować, czy praca na zlecenie lub członkostwo w rolniczej spółdzielni produkcyjnej były realizowane na rzecz danego pracodawcy, o tyle w przypadku działalności gospodarczej zadanie jest utrudnione. Działalność gospodarcza polega m.in. na zarobkowym świadczeniu usług czy produkcji, a jej cel – na pozyskiwaniu jak największej liczby klientów. W związku z tym czy przedsiębiorca wystawiający miesięcznie średnio 50 faktur, w tym 5 dla głównego kontrahenta, świadczy pracę na jego rzecz? A co w sytuacji, gdy osoba prowadząca działalność gospodarczą wydała tylko jedną fakturę dla danego pracodawcy w miesiącu, ale na sumę stanowiącą 60% jej miesięcznych przychodów?

Nowelizacja nie zawiera żadnych wytycznych pozwalających na rozwianie tych wątpliwości. Posiłkowo można się wesprzeć cytowanym wyrokiem Sądu Najwyższego z 20 maja 2025 r., według którego:

eprasa.pl 302839b43d

SN *(...) ważne jest wychwycenie (…) intensywności relacji zachodzących między pracownikiem i efektami jego pracy wykonywanej w ramach umowy cywilnoprawnej a korzyściami uzyskiwanymi przez pracodawcę z tej pracy i zakresu nadzoru przez niego sprawowanego w procesie realizacji umowy cywilnoprawnej. W sytuacji powiązania kapitałowego pracodawcy i usługodawcy – zlewających się w jedną ekonomiczną całość – nie ulega wątpliwości, że mamy do czynienia z wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy.*

Wprawdzie teza tego orzeczenia dotyczy bezpośrednio zlecenia, ale łatwo da się ją zastosować w formule współpracy B2B.

PRZYKŁAD

Ewa S., jedna z pracownic wydawnictwa, przed laty była właścicielem małej rodzinnej drukarni, która drukowała książki publikowane przez obecnego pracodawcę. Przez 3 lata Ewa S. wykonywała działalność niemal wyłącznie na rzecz wydawnictwa, wystawiając co miesiąc fakturę na ponad 90 000 zł. Rzadko przyjmowała inne zamówienia. Franciszek R., pracownik tego samego wydawnictwa, prowadził kiedyś przez 3 lata sklep z artykułami biurowymi i sprzedawał obecnemu pracodawcy co miesiąc 100 kg papieru do ksero. Załóżmy, że oboje 12 maja 2026 r. zgłoszą do kadr wydawnictwa prawidłowo udokumentowane wnioski o zaliczenie każdemu z nich po 3 lata opisanych działalności biznesowych do stażu zakładowego, od którego zależy w wydawnictwie wysokość premii lojalnościowych.

Po analizie przedstawionych dokumentów pracodawca uznał wniosek Ewy S. za uzasadniony, ponieważ drukarnia rzeczywiście obsługiwała niemal wyłącznie wydawnictwo, a zapłata za te usługi stanowiła co miesiąc zdecydowaną większość jej przychodów. Pracownica dostała premię lojalnościową.

Podanie Franciszka R. zostało natomiast załatwione odmownie. Pracodawca argumentował, że comiesięcznej sprzedaży wydawnictwu 100 kg papieru ksero nie da się uznać za pracę świadczoną na jego rzecz, ponieważ „takie same roszczenia mogłaby zgłosić obecna pracownica wydawnictwa, kiedyś właścicielka cukierni często zaopatrującej wydawnictwo w pączki". Ponadto sklep pracownika oferował i zbywał papier nieograniczonej liczbie klientów. Postępowanie pracodawcy należy uznać w tym przypadku za prawidłowe.

PRZYKŁAD

Agencja marketingowa od 1 stycznia 2025 r. zatrudnia na etacie Grażynę K. w charakterze graficzki. W przeszłości pracownica przez 5 lat współpracowała z agencją w ramach umowy B2B jako kierownik działu kreatywnego i wystawiała co miesiąc faktury na 15 000 zł. Większą część działalności prowadziła wówczas na rzecz agencji (tj. obecnego pracodawcy), sporadycznie realizując zewnętrzne zlecenia.

Załóżmy, że od 1 maja 2026 r. agencja przygotowywała się do zwolnień grupowych, a pod koniec maja br. wręczyła Grażynie K. wypowiedzenie z przyczyn organizacyj-

eprasa.pl 302839b43d

nych. Pracownica przedstawiła w dziale kadr wniosek o doliczenie jej do zakładowego stażu 5 oskładkowanych lat świadczenia pracy na rzecz agencji w ramach działalności gospodarczej. Pracodawca odmówi, tłumacząc, że w weryfikowanym okresie Grażyna K. wystawiała mu tylko po jednej fakturze miesięcznie. Jednak pracownica w odwołaniu wyjaśniła, że zapłata z agencji za jedną fakturę stanowiła dla niej niemal 100% zarobku, bo w praktyce miała ona status osoby samozatrudnionej. Po namyśle pracodawca przyznał jej rację i w konsekwencji wypłacił odprawę w wysokości 2-miesięcznego wynagrodzenia. Nowy okres powinien również wpłynąć na wydłużenie do 3 miesięcy wypowiedzenia umowy o pracę przysługującego Grażynie K.

Przeliczanie dodatków stażowych i nagród jubileuszowych

Rzadziej zakłady pracy spoza SFP wypłacają pracownikom dodatki stażowe i nagrody jubileuszowe, czyli świadczenia uzależnione od długoletniej pracy. Jeśli decydują się na nie, to mają swobodę w określeniu warunków ich przyznawania, takich jak wysokość, częstotliwość czy staż pracy. Dużą różnorodność można spotkać zwłaszcza w ustalaniu okresów wliczanych do zatrudnienia i uprawniających do dodatku czy nagrody jubileuszowej. Wiele takich zakładów chce doceniać zatrudnionych wyłącznie za lojalną pracę u siebie, uzależniając nabycie prawa do dodatku czy tzw. jubileuszówki od zakładowego stażu pracy. W takim przypadku przy wliczaniu nowych okresów aktywności zawodowej stosuje się odpowiednio zasady opisane powyżej.

Niektórzy pracodawcy prywatni kwalifikują do stażu uprawniającego do dodatków stażowych i nagród jubileuszowych okresy zatrudnienia u siebie oraz u określonej kategorii pracodawców, przykładowo należących do jednego konsorcjum czy z danej branży (np. medycznej, górniczej, przewozowej). Wówczas nowe rodzaje aktywności przysługującego Grażynie K. zostaną pracownikom zaliczone pod warunkiem, że były przepracowane na rzecz podmiotów wskazanych w regulaminie czy w układzie.

Sporadycznie zdarza się, by do stażu na poczet dodatków stażowych i nagród jubileuszowych pracodawcy prywatni przyjmowali okresy zatrudnienia przebyte u wszystkich innych pracodawców oraz inne okresy zaliczane na mocy przepisów odrębnych.

PRZYKŁAD

W myśl regulaminu wynagradzania firmy działającej w sektorze zdrowotnym pracownikom przysługują nagrody jubileuszowe co 5 lat pracy – pierwsza po osiągnięciu 15 lat pracy. Do stażu jubileuszowego wlicza się okresy zatrudnienia w tej firmie oraz u pracodawców z branży medycznej, którzy zostali określeni w załączniku do regulaminu.

Załóżmy, że Henryk B., pracownik firmy od 7 lat, na 1 maja 2026 r. będzie miał łącznie 12 lat pracy kwalifikowanych do stażu jubileuszowego. Następnie dostarczy 4 maja br. zaświadczenie potwierdzające 5 lat i 3 miesiące pracy na zlecenie dla podmiotu

eprasa.pl 302839b43d

z segmentu medycznego wymienionego w załączniku do regulaminu. Pracodawca ma obowiązek zsumować oba okresy, co da na 4 maja br. razem 17 lat i 3 miesiące stażu jubileuszowego. Firma powinna wypłacić Henrykowi B. 4 maja br. nagrodę jubileuszową za 15 lat pracy.

Z kolei Izabela L., pracownica tej firmy od 8 lat, na 1 maja 2026 r. będzie miała 13 lat pracy kwalifikowanych do stażu jubileuszowego. Następnie udokumentuje 4 maja br. 8 lat pracy na zlecenie dla przedsiębiorcy z rynku hotelarskiego. Okresu tego nie można jej jednak wliczyć do stażu jubileuszowego. Pracownica poczeka zatem jeszcze na nabycie nagrody jubileuszowej pierwszego stopnia.

PRZYKŁAD

Na mocy regulaminu wynagradzania pracownikom spółki przysługuje dodatek stażowy w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy, rosnący o 1% za każdy ukończony kolejny rok pracy, aż do osiągnięcia pułapu 25%. W stażu warunkującym uzyskanie dodatku i jego wysokość uwzględnia się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz okresy zaliczane na podstawie przepisów odrębnych. Zmiana stawki dodatku następuje od kolejnego miesiąca po wystąpieniu okoliczności uzasadniających podwyżkę, z ewentualnym wyrównaniem za okres od dnia nabycia większej stawki. Spółka wypłaca też nagrody jubileuszowe, ale uzależnione jedynie od zakładowego stażu pracy – pierwsza należy się po 10 latach pracy w spółce.

Załóżmy, że zatrudniony w spółce od 6 lat i 7 miesięcy Jakub O., pobierający dodatek stażowy 15%, na 4 maja 2026 r. posiada łącznie 15 lat i 3 miesiące ogólnego stażu pracy. Tego dnia udokumentuje prawidłowo 5 lat i 2 miesiące wykonywania pozarolniczej działalności. Pracodawca powinien uwzględnić ten okres na poczet dodatku stażowego. W konsekwencji powinien wypłacać pracownikowi dodatek w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego od czerwca 2026 r. z wyrównaniem za maj br.

Okresu prowadzenia działalności nie może dodać do stażu jubileuszowego. W efekcie Jakub O. poczeka jeszcze na uzyskanie pierwszej nagrody jubileuszowej (ma dopiero 6 lat i 7 miesięcy okresów zatrudnienia uprawniających do nagrody jubileuszowej).

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 36, art. 154 § 1, art. 154^1, art. 302^1–302^2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 25)
- art. 6, art. 8–10 ustawy z 26 września 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2025 r. poz. 1423)
- art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 570; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1661)

©℗

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

eprasa.pl 302839b43d

2 Czy pracodawca użytkownik powinien założyć akta osobowe dla cudzoziemca pracującego na zlecenie

PROBLEM

Korzystamy z usług agencji pracy tymczasowej, która zapewnia nam pracowników do prostych prac w szczytach sezonu. Są to osoby zatrudniane przez agencję na podstawie umów zlecenia, zazwyczaj cudzoziemcy. Dostaliśmy informację, że PIP w przypadku takich osób, pomimo że są zatrudnione na umowę zlecenia, wymaga prowadzenia akt osobowych. Czy jest to prawda, a jeśli tak, to w jaki sposób te akta muszą być prowadzone? Czy należy dzielić je na części A, B, C, D, czy wystarczy po prostu „teczka", do której będą wpinane wszystkie dokumenty? Jakie dokładnie dokumenty muszą znajdować się w takiej „teczce cudzoziemca"?

RADA

Akta osobowe powinny być prowadzone tylko dla pracowników, tj. osób pozostających w stosunku pracy, przy czym w przypadku pracowników tymczasowych obowiązek prowadzenia akt osobowych spoczywa na agencji pracy tymczasowej, a nie na pracodawcy użytkowniku. Przepisy dotyczące zatrudniania cudzoziemców nie nakładają natomiast obowiązku prowadzenia akt osobowych na pracodawców powierzających pracę cudzoziemcom na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym na podstawie umów zlecenia.

UZASADNIENIE

Pracodawca ma obowiązek prowadzenia i przechowywania akt osobowych pracowników i innej dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy (art. 94 pkt 9a ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dalej: k.p.). Natomiast żaden przepis nie nakłada takiego obowiązku na zleceniodawcę.

Dokumentacja zatrudnienia pracownika tymczasowego. W przypadku pracownika tymczasowego obowiązek prowadzenia i przechowywania jego akt osobowych spoczywa na jego pracodawcy, którym jest nie pracodawca użytkownik, ale agencja pracy tymczasowej (APT) zatrudniająca pracownika tymczasowego. Natomiast obowiązku prowadzenia akt nie ma w przypadku zatrudnienia tymczasowego przez agencję na podstawie umowy zlecenia. **Pracodawca użytkownik ma obowiązek prowadzenia ewidencji osób wykonujących pracę tymczasową i dotyczy to zatrudnionych na**

eprasa.pl 302839b43d

podstawie zarówno umowy o pracę, jak i umowy zlecenia. Na obowiązek ten nie wpływa też w żaden sposób fakt, że zatrudniony tymczasowo jest cudzoziemcem.

Ewidencja ta powinna zawierać informacje o dacie rozpoczęcia i dacie zakończenia wykonywania pracy tymczasowej w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy. Należy ją przechowywać (w postaci papierowej lub elektronicznej – odrębnie dla każdej osoby) przez okres jej prowadzenia i przypadający bezpośrednio po nim okres 36 miesięcy.

Dokumentacja zatrudnienia cudzoziemca. W przypadku zatrudnienia tymczasowego to APT pozyskuje od cudzoziemca:

- dane osobowe (o których mowa w art. 9 ust. 1 pkt 3 albo art. 62 ust. 1 pkt 2 ustawy z 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, dalej: ustawa o powierzaniu pracy cudzoziemcom) oraz
- kopie dokumentów zawierających te dane w celu potwierdzenia jego tożsamości i uzyskania lub potwierdzenia uprawnienia do jego zatrudnienia.

APT jest również co do zasady zobowiązana zażądać od cudzoziemca przedstawienia przed rozpoczęciem przez niego pracy ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu w Polsce. Takiego dokumentu APT może wymagać od cudzoziemca przez cały okres wykonywania przez niego pracy. Ponadto APT ma obowiązek przechowywania kopii dokumentów uprawniających do pobytu w Polsce przez:

- cały okres wykonywania pracy przez cudzoziemca oraz
- okres 2 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek prawny będący podstawą zatrudnienia cudzoziemca uległ rozwiązaniu lub wygasł (chyba że odrębne przepisy przewidują dłuższy okres przechowywania dokumentacji dotyczącej zatrudnienia).

Powierzenie pracy cudzoziemcowi wymaga co do zasady zawarcia z nim umowy w formie pisemnej przed dopuszczeniem go do pracy (art. 5 ustawy o powierzaniu pracy cudzoziemcom). Dotyczy to wszystkich rodzajów umów, także umów zlecenia. Ponadto APT zatrudniająca cudzoziemca na podstawie umowy cywilnoprawnej ma obowiązek poinformować zleceniobiorcę w formie pisemnej, w języku zrozumiałym dla cudzoziemca, o prawie wstępowania do związków zawodowych, przysługującym mu na podstawie ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. W interesie zleceniobiorcy leży zachowanie dokumentu potwierdzającego spełnienie tego obowiązku.

Dodatkowo APT jest zobowiązana uzyskać zezwolenie na pracę lub złożyć oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, jeśli jego zatrudnienie tego wymaga.

Wszystkie te dokumenty związane z zatrudnieniem cudzoziemca w ramach stosunku pracy czy powierzenia mu wykonywania pracy na podstawie umowy zlecenia APT powinna gromadzić i przechowywać, jednak nie ma obowiązku zachowania formy akt osobowych w rozumieniu przepisów k.p.

eprasa.pl 302839b43d

Kopie dokumentacji cudzoziemca u pracodawcy użytkownika. APT, na rzecz której wydano zezwolenie na pracę cudzoziemca, na wniosek pracodawcy użytkownika ma obowiązek przekazać mu kopię tego zezwolenia.

PRZYKŁAD

Agencja pracy tymczasowej ABC Work sp. z o.o. kieruje do pracy sezonowej w zakładzie przetwórstwa owoców Truskawka sp. z o.o. cudzoziemców – obywateli Ukrainy. Osoby te zawierają z agencją umowy zlecenia na okres od czerwca do września. W tym przypadku ABC Work sp. z o.o. nie ma obowiązku prowadzenia akt osobowych tych osób w częściach A, B, C i D, jak w przypadku umowy o pracę. Natomiast dopuszczalną praktyką jest przechowywanie w osobnej teczce dla każdej takiej osoby dokumentacji zawierającej m.in.:

- umowę zlecenia,
- kopię paszportu lub karty pobytu cudzoziemca,
- zezwolenie na pracę sezonową lub oświadczenie o powierzeniu pracy,
- potwierdzenie zgłoszenia cudzoziemca do ubezpieczenia (jeśli dotyczy),
- informację pisemną w języku zrozumiałym dla cudzoziemca o prawie przynależności do związków zawodowych,
- oświadczenie cudzoziemca o zapoznaniu się z warunkami wykonywania pracy.

Natomiast pracodawca użytkownik – zakład przetwórstwa Truskawka sp. z o.o. – ma obowiązek prowadzić ewidencję osób wykonujących pracę tymczasową, wskazując okres i zakres powierzonych zadań. Może także przechowywać uzyskane od APT kopie zezwoleń na pracę sezonową i oświadczeń o powierzeniu pracy. W efekcie, w razie kontroli PIP, APT przedkłada wyżej wskazaną dokumentację jako potwierdzenie legalności zatrudnienia cudzoziemca, a pracodawca użytkownik ma obowiązek okazać prowadzoną ewidencję.

WAŻNE! Dobrą praktyką pracodawcy użytkownika będzie dobrowolne prowadzenie „teczki" pracujących na jego rzecz cudzoziemców, zawierającej kopie dokumentów otrzymanych z APT.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 94 pkt 9a i pkt 9b, art. 94^4 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 25)
- art. 4, art. 5, art. 8, art. 17 ust. 1 pkt 10, art. 34 ust. 2 i art. 54 ust. 1 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 2025 r. poz. 1794)
- art. 7, art. 14a ustawy z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 236)

©℗

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

eprasa.pl 302839b43d

3 Czy ustne porozumienie dotyczące zwiększenia wymiaru czasu pracy jest skuteczne

PROBLEM

Pracownik miał pierwotnie umowę o pracę zawartą od 1 marca do 31 grudnia 2025 r. na pół etatu. Jednak z uwagi na bardzo dobrą ocenę pracy otrzymał propozycję przejścia na cały etat z jednoczesnym wydłużeniem umowy do końca 2026 r. Właśnie się zorientowaliśmy, że w dziale kadr popełniono błąd i podpisano z pracownikiem aneks, w którym wydłużono czas trwania umowy, ale zapomniano zmienić wymiar etatu. W efekcie pracownik od 1 września 2025 r. faktycznie pracował na pełny etat, zgodnie z wcześniejszymi uzgodnieniami ustnymi, jednak w umowie nadal miał wpisane 1/2 etatu. Otrzymał jednak nową informację o warunkach zatrudnienia z wyliczeniami dla pracownika pełnoetatowego i pensję jak za pełny etat. Pod koniec marca br. pracownik zażądał uzupełnienia wynagrodzenia o dodatek za godziny przepracowane ponad 1/2 etatu, ponieważ zgodnie z aktualną umową nadal jest zatrudniony na 1/2 etatu. Co powinniśmy zrobić w tej sytuacji? Jak rozliczyć pracę pracownika?

RADA

Zmiana treści umowy o pracę powinna być dokonana na piśmie, ale ustne porozumienie zmieniające nie powoduje jego nieważności. Jednak to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia, że strony zgodnie ustaliły zmianę nie tylko terminu zakończenia umowy, ale i wymiaru etatu z 1/2 na pełny etat. W wyniku rozmów między stronami powinno dojść do zawarcia na piśmie niebudzącego wątpliwości porozumienia zmieniającego umowę o pracę, zgodnie z wcześniejszymi ustaleniami. W przypadku braku porozumienia między stronami konieczne będzie rozstrzygnięcie sporu przez sąd pracy.

UZASADNIENIE

Zmiana warunków umowy o pracę wymaga formy pisemnej (art. 29 § 4 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dalej: k.p.). Jednak powszechnie przyjmuje się, że także zmiana warunków umowy o pracę dokonana ustnie jest ważna.

Ustalenie warunków ustnego porozumienia zmieniającego umowę o pracę. W przypadku porozumień zmieniających, do których dochodzi w formie ustnych ustaleń, istnieje ryzyko, że między pracownikiem a pracodawcą może dojść do sporu o to, jaka faktycznie była treść dokonanego między nimi porozumienia.

eprasa.pl 302839b43d

W takiej sytuacji znaczenie mogą mieć nieoficjalne notatki, e-maile czy przekaz świadków rozmów między stronami. **Wartość dowodową będą miały także inne dokumenty kadrowe, niekwestionowane przez pracownika, a nawet przez niego podpisywane, które świadczą o konkretnych ustaleniach, np. harmonogramy czasu pracy przesyłane pracownikowi, informacje o warunkach zatrudnienia, wnioski o urlop itp.**

Na podstawie zebranych materiałów pracodawca powinien podjąć próbę porozumienia się z pracownikiem podczas dwustronnych rozmów, a następnie przygotować prawidłową treść porozumienia zmieniającego umowę o pracę. Jeśli w wyniku okazanych pracownikowi dowodów i rozmów strony umowy o pracę nie osiągną konsensusu co do zakresu zmian umowy o pracę ustalonych ustnie, to spór między nimi będzie mógł wiążąco rozstrzygnąć tylko sąd pracy. W tym celu pracownik może złożyć do sądu pracy pozew o zapłatę dodatku za godziny ponadwymiarowe przepracowane w spornym okresie.

Ustalenie sądowe warunków porozumienia zmieniającego umowę o pracę. W przypadku gdy sprawa trafi do sądu pracy, obie strony będą musiały wskazać swoje argumenty i posiadaną dokumentację świadczącą o ich stanowisku. Pracodawca w postępowaniu dowodowym musi wykazać, że treść aneksu do umowy o pracę to błąd pisarski, a zgodną intencją obu stron podczas ustnego ustalenia nowych warunków pracy była zmiana nie tylko czasu trwania umowy, ale także zwiększenie wymiaru etatu z 1/2 do pełnego. Na tę okoliczność strony mogą powoływać wszelkie dokumenty kadrowe, notatki czy korespondencję e-mailową. Możliwe jest także powołanie świadków, którzy w swoich zeznaniach wskażą, jakie faktycznie były ustalenia stron.

PRZYKŁAD

Pracownik wniósł pozew o wypłacenie mu dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych, twierdząc, że jest zatrudniony na część etatu. Wcześniej strony ustnie ustaliły wykonywanie pracy na pełny etat, ale w umowie było ustalone zatrudnienie na 1/2 etatu. Na dowód swojego roszczenia pracownik przedstawił umowę o pracę z ustalonym wymiarem czasu pracy na 1/2 etatu i porozumienie zmieniające zawierające tylko postanowienie wydłużające okres trwania umowy. Pracodawca przedstawił natomiast dowody przemawiające za tym, że wymiar czasu pracy tego pracownika został jednak zmieniony na pełny etat w formie ustnego porozumienia, które nie zostało ujęte na piśmie pomyłkowo. Są to:

- zeznania świadków (przełożonego pracownika i dyrektora pionu) uczestniczących w rozmowach z pracownikiem, podczas których ustalono zmianę okresu trwania umowy i podwyższenie wymiaru czasu pracy do pełnego etatu,
- zeznania kolegów z zespołu, którzy wskazują, że pracownik po rozmowie z pracodawcą pochwalił się im, iż zostaje dłużej w zespole i będzie pracował w pełnym wymiarze czasu pracy,
- e-mail przesłany do działu kadr przez dyrektora pionu z prośbą o przygotowanie aneksu, w którym umowa o pracę zostanie wydłużona, a wymiar etatu podniesiony do pełnego, jednocześnie wysłany do wiadomości pracownika,

eprasa.pl 302839b43d

- informacja o warunkach zatrudnienia przekazana przy okazji podpisywania z pracownikiem aneksu do umowy o pracę, w której to informacji wskazano warunki zatrudnienia dla pełnego etatu i która została przez pracownika pokwitowana podpisem,
- e-mail do pracownika od przełożonego, w którym przełożony ustala nową organizację pracy zatrudnionego, odpowiadającą pełnemu etatowi, oraz odpowiedź pracownika, że będzie się stosował do nowych wytycznych,
- wniosek urlopowy pracownika na 5 dni roboczych od 23 do 27 lutego 2026 r. ze wskazaniem, że czas tego urlopu pomniejsza pulę urlopową o 40 godzin,
- wniosek o okazjonalną pracę zdalną 7 marca 2026 r. z adnotacją „1 dzień pracy zdalnej w wymiarze 8 godzin".

W takim przypadku sąd pracy na podstawie przedstawionych dowodów uznał, że pracownik faktycznie jest zatrudniony na pełny etat i jego roszczenie jest bezzasadne.

Należy również zaznaczyć, że wypłacanie pracownikowi wynagrodzenia za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie przemawia jeszcze za tym, że był on faktycznie zatrudniony w ramach całego etatu. Wynagrodzenie za pracę przysługuje bowiem za wszystkie przepracowane godziny. Jeżeli więc pracownik jest wprawdzie zatrudniony na część etatu, ale wypracuje w danym miesiącu liczbę godzin odpowiadającą pracy na cały etat, to przysługuje mu normalne wynagrodzenie za pracę adekwatne do przepracowanych godzin oraz ewentualny dodatek za godziny ponadwymiarowe zgodnie z postanowieniami umowy o pracę.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 29 § 4, art. 151 § 1 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. 25)

©℗

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

INFOR
Zał. R. Pierikowski w 1987 r.

Treści dostępne na **inforlex.pl**

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 302839b43d

1 Nowe zasady wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy – odpowiedzi na 12 pytań z praktyki

Zobacz więcej www.inforlex.pl

Od 27 stycznia 2026 r. weszła w życie nowelizacja Kodeksu pracy, która zmieniła zasady wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Nowe przepisy powiązały termin jego wypłaty z obowiązującym u pracodawcy terminem wypłaty wynagrodzenia za pracę, a w niektórych przypadkach wprowadziły okres 10 dni na rozliczenie świadczenia po ustaniu stosunku pracy. Zmiany mają uprościć rozliczenia i ograniczyć problemy organizacyjne w działach kadrowo-płacowych. W praktyce stwarzają jednak nadal pytania o stosowanie nowych regulacji w różnych sytuacjach związanych z zakończeniem zatrudnienia.

Zmiany przepisów w zakresie terminu wypłaty ekwiwalentu za urlop obowiązujące od 27 stycznia 2026 r. nie wpłynęły na prawo pracownika do ekwiwalentu za urlop, co oznacza, że:

- prawo to nadal powstaje automatycznie z mocy prawa w dniu ustania zatrudnienia i nie wymaga składania wniosku przez pracownika,
- w dalszym ciągu dopuszczalne jest porozumienie stron o przeniesieniu urlopu na kolejny stosunek pracy zawarty z tym samym pracodawcą bezpośrednio po ustaniu poprzedniego,
- sposób obliczania wysokości ekwiwalentu nie uległ zmianie.

Jednak w związku z wejściem w życie nowych regulacji nadal istnieją wątpliwości dotyczące ich stosowania w określonych stanach faktycznych. Poniżej przedstawiamy odpowiedzi na pytania Czytelników w tym zakresie.

? Czy nowe zasady wypłaty ekwiwalentu za urlop dotyczą wszystkich rodzajów umów o pracę?

Nowe zasady wypłaty ekwiwalentu mają zastosowanie do pracownika, a więc osoby zatrudnionej na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę, jeżeli przepisy szczególne (np. pragmatyki służbowe) nie stanowią inaczej (art. 2 i art. 5 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dalej: k.p.). Oznacza to, że nowelizacja obejmuje umowy o pracę na okres próbny, na czas określony, jak i na czas nieokreślony. Stosuje się ją bez względu na tryb i przyczynę ustania zatrudnienia. Obowiązek wypłaty ekwiwalentu powstaje w przypadku zarówno rozwiązania umowy o pracę (np. za porozumieniem stron, za wypowiedzeniem, bez wypowiedzenia – w tym dyscyplinarnie), jak i jej wygaśnięcia (np. śmierć pracownika czy upływ 3 miesięcy tymczasowego aresztowania).

eprasa.pl 302839b43d

Nowe regulacje nie dotyczą osób wykonujących pracę na podstawie umów zlecenia czy kontraktów B2B. Osoby te nie są pracownikami w rozumieniu k.p., a ich uprawnienia do ewentualnych płatnych przerw w świadczeniu usług wynikają wyłącznie z treści zawartej umowy, a nie z przepisów o urlopach wypoczynkowych. Niemniej jednak od 2026 r. okresy wykonywania takich umów podlegają wliczeniu do stażu pracy, od którego zależy m.in. wymiar urlopu u obecnego lub przyszłego pracodawcy.

? Czy po zmianie przepisów ekwiwalent za urlop można wypłacić wcześniej niż w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę?

Mimo że nowelizacja przepisów k.p. o terminie wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wprowadziła konkretne ramy czasowe, w jakich należy dokonać tej wypłaty, terminy te należy interpretować jako maksymalne, których przekroczenie naraża pracodawcę na odpowiedzialność z tytułu wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

Zasadą jest wypłata ekwiwalentu w terminie wypłaty wynagrodzenia obowiązującym u danego pracodawcy. Jeżeli natomiast ten termin wypłaty przypada przed dniem ustania stosunku pracy, zastosowanie znajduje 10-dniowy termin na dokonanie rozliczenia z tytułu ekwiwalentu.

Przed wejściem w życie omawianej nowelizacji (tj. przed 27 stycznia 2026 r.) w orzecznictwie dominował pogląd o natychmiastowej wymagalności ekwiwalentu w dniu ustania zatrudnienia. Potwierdzał to m.in. wyrok z 29 marca 2001 r. (sygn. akt I PKN 336/00, OSNP 2003/1/14), w którym Sąd Najwyższy wskazał, że z dniem rozwiązania stosunku pracy prawo pracownika do urlopu wypoczynkowego w naturze przekształca się w prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop liczony od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy.

Obecnie pracodawca nie ma już ustawowego obowiązku rozliczenia się z pracownikiem w każdym przypadku z niewykorzystanego urlopu dokładnie w ostatnim dniu pracy. Jednak jeśli jest w stanie precyzyjnie ustalić wysokość tego świadczenia, może dokonać jego wypłaty wcześniej, bez konieczności oczekiwania na termin płatności wynagrodzeń.

Jedynym praktycznym ograniczeniem dla wcześniejszej wypłaty ekwiwalentu jest brak możliwości rzetelnego ustalenia podstawy wymiaru tego świadczenia. Jeżeli jednak pracodawca posiada pełne dane o wynagrodzeniu stałym i zmiennym oraz zna ostateczny stan niewykorzystanego urlopu w dniu odejścia pracownika, wcześniejszy przelew jest w pełni bezpieczny.

Nowe przepisy mają charakter deregulacyjny i ułatwiający planowanie płatności, ale nie zakazują wypłaty świadczenia w terminie wcześniejszym niż dzień wypłaty wynagrodzenia, jeżeli wysokość ekwiwalentu jest bezsporna.

? Czy okres 10 dni, w ciągu których należy wypłacić ekwiwalent za urlop, jest liczony w dniach kalendarzowych czy roboczych?

Okres 10 dni przewidziany na wypłatę ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, jeżeli do ustania zatrudnienia doszło po ustalonym w zakładzie terminie wypłaty wynagrodzeń, należy liczyć w dniach kalendarzowych.

eprasa.pl 302839b43d

Jeżeli termin wypłaty wynagrodzenia przypada przed dniem rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, wypłaty ekwiwalentu dokonuje się w terminie 10 dni od dnia ustania zatrudnienia. Zgodnie ze stanowiskiem prezentowanym w literaturze prawniczej przyjmuje się, że **jeżeli przepis posługuje się ogólnym pojęciem „dni", nie doprecyzowując, iż chodzi o „dni robocze", termin ten zawsze oblicza się w dniach kalendarzowych.**

Potwierdzeniem kalendarzowego sposobu liczenia tego terminu jest treść art. 171 § 5 k.p. Ustawodawca wprost wskazał w nim, że jeżeli ustalony w ten sposób termin wypłaty ekwiwalentu jest dniem wolnym od pracy, ekwiwalent wypłaca się w dniu poprzedzającym ten dzień. Gdyby termin ten był liczony w dniach roboczych, sytuacja, w której jego koniec przypada na dzień wolny od pracy, byłaby z samej definicji niemożliwa.

Należy pamiętać, że termin 10-dniowy jest maksymalny. Wypłata ekwiwalentu po upływie tego czasu, nawet jeśli opóźnienie wynosi tylko jeden dzień, stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika.

? Pracownik kończy pracę ostatniego dnia miesiąca, a wynagrodzenia pracodawca wypłaca 28. dnia miesiąca. Kiedy należy dokonać wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy?

Zakończenie pracy ostatniego dnia miesiąca przy ustalonym terminie wypłat na 28. dzień tego miesiąca powoduje, że zastosowanie znajdzie wyjątek od ogólnej reguły wypłaty ekwiwalentu. Zatem ekwiwalent należy wypłacić w ciągu 10 dni od ustania zatrudnienia.

Zasadą jest wypłata ekwiwalentu w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę (art. 171 § 4 k.p.). Ustawodawca przewidział jednak, że nie zawsze jest to technicznie możliwe do zrealizowania w ramach bieżącej listy płac, szczególnie gdy dane o niewykorzystanym urlopie mogą ulec zmianie w ostatnich dniach zatrudnienia (np. z powodu nagłej choroby pracownika).

Jeżeli ustalony u danego pracodawcy termin wypłaty wynagrodzenia przypada przed dniem rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, wypłaty ekwiwalentu pieniężnego dokonuje się w terminie 10 dni od dnia ustania zatrudnienia. Ponieważ termin 28. dnia miesiąca poprzedza ostatni dzień miesiąca (30 lub 31 dzień), pracodawca korzysta z 10-dniowego terminu na rozliczenie ekwiwalentu.

Termin 10 dni jest maksymalny i liczy się go w dniach kalendarzowych.

PRZYKŁAD

Zatrudnienie pracownika ustało 31 marca 2026 r. (wtorek). Termin wypłaty wynagrodzenia u pracodawcy to 28. dzień miesiąca (w marcu 2026 r. wypadał w sobotę, więc zgodnie z art. 85 § 3 k.p. wynagrodzenie wypłacono 27 marca br.). Ponieważ ten termin przypadł przed końcem pracy pracownika (31 marca 2026 r.), pracodawca ma 10 dni na zapłatę ekwiwalentu, tj. do 10 kwietnia 2026 r. (piątek). Jest to dzień roboczy, więc środki muszą znaleźć się na koncie pracownika najpóźniej tego dnia. Niewypłacenie ekwiwalentu 10 kwietnia 2026 r. stanowi wykroczenie przeciwko pra-

eprasa.pl 302839b43d

wom pracownika. W takiej sytuacji pracodawca naraża się na grzywnę, a także ma obowiązek zapłaty odsetek ustawowych za opóźnienie liczonych od dnia następnego po upływie 10-dniowego terminu.

? Czy ekwiwalent za urlop wypoczynkowy można wypłacić osobnym przelewem?

Wypłata ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy osobnym przelewem jest dopuszczalna, a w niektórych przypadkach wręcz konieczna.

Choć głównym celem zmian przepisów k.p. było umożliwienie pracodawcom synchronizacji płatności z tytułu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy z ogólnym terminem wypłaty wynagrodzenia, w celu uproszczenia procesów administracyjnych, przepisy nie nakładają obowiązku dokonywania jednej zbiorczej transakcji (uwzględniającej wynagrodzenie za pracę i ekwiwalent).

Nowelizacja zniosła zasadę wymagalności ekwiwalentu dokładnie w dniu ustania stosunku pracy. Obecnie pracodawca może połączyć te płatności, aby uniknąć generowania dodatkowych list płac, ale nie ma takiego prawnego przymusu.

Jednak wypłata osobnym przelewem jest stosowana w praktyce w następujących sytuacjach:

- wypłata wcześniejsza: pracodawca chce definitywnie zamknąć rozliczenia z pracownikiem w jego ostatnim dniu pracy, mimo że termin wypłaty wynagrodzeń przypada dopiero za kilka tygodni,
- zastosowanie wyjątku 10-dniowego: gdy termin wypłaty pensji minął przed ustaniem zatrudnienia pracownika, pracodawca musi dokonać przelewu ekwiwalentu w ciągu 10 dni, co zazwyczaj stanowi odrębną operację bankową względem już wypłaconego wynagrodzenia,
- rozliczenie różnych świadczeń: pracodawca może wypłacić np. odprawę (wymagalną w dniu rozwiązania umowy) osobnym przelewem, a ekwiwalent i ostatnie wynagrodzenie w późniejszym terminie wynikającym z art. 171 k.p.

Wypłata ekwiwalentu osobnym przelewem nie narusza przepisów k.p., o ile zostanie dokonana nie później niż w terminach określonych w art. 171 k.p. Forma bezgotówkowa (przelew) jest dominującą i w pełni dopuszczalną postacią rozliczenia. Możliwa jest również forma gotówkowa wypłaty ekwiwalentu urlopowego.

? Umowa o pracę z pracownikiem rozwiąże się 30 kwietnia 2026 r., a wynagrodzenia w naszej firmie wypłacane są 10. dnia następnego miesiąca. Czy ekwiwalent należy wypłacić już 30 kwietnia 2026 r. czy 10 maja 2026 r.?

Ekwiwalent za urlop powinien zostać wypłacony z ostatnią pensją należną pracownikowi w maju 2026 r., tj. najpóźniej 10 maja br. Ponieważ ten dzień przypada w niedzielę,

eprasa.pl 302839b43d

a przed nim – sobota, 9 maja 2026 r., która najpewniej jest dniem wolnym u pracodawcy, wypłaty należy dokonać w piątek, 8 maja 2026 r.

Zgodnie z obowiązującym od 27 stycznia 2026 r. nowym brzmieniem art. 171 § 4 k.p. pracodawca dokonuje wypłaty ekwiwalentu pieniężnego w terminie wypłaty wynagrodzenia ustalonym zgodnie z art. 85 k.p. Ponieważ w Państwa firmie termin ten przypada po dniu rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem (30 kwietnia 2026 r.), zastosowanie znajduje wskazana ogólna zasada wypłaty ekwiwalentu za urlop.

Z uwagi na fakt, że 10 maja 2026 r. przypada w niedzielę, wypłaty należy dokonać w dniu poprzedzającym. Ponieważ jest to sobota (zakładając, że to dzień uznawany za wolny od pracy u pracodawcy), ekwiwalent powinien zostać wypłacony nie później niż w ostatnim dniu roboczym poprzedzającym ustalony w podmiocie dzień wypłaty wynagrodzeń, czyli 8 maja 2026 r. (piątek). Jeżeli bowiem ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia jest dniem wolnym od pracy, wypłaty dokonuje się w dniu poprzedzającym (art. 85 § 3 k.p.).

Warto zaznaczyć, że ustawowe terminy mają charakter terminów maksymalnych. Jeżeli pracodawca dysponuje pełnymi danymi i chce definitywnie zamknąć rozliczenia z pracownikiem, może wypłacić ekwiwalent już 30 kwietnia 2026 r. Takie działanie jest w pełni zgodne z prawem i traktowane jako korzystniejsze dla pracownika.

? Umowa o pracę z jednym z naszych pracowników rozwiąże się 15 kwietnia 2026 r., natomiast wypłata wynagrodzenia w firmie przypada 5 kwietnia 2026 r. W jakim terminie należy wypłacić ekwiwalent za niewykorzystany urlop?

Ponieważ termin wypłaty wynagrodzeń przypada przed datą ustania zatrudnienia, wypłaty ekwiwalentu należy dokonać w terminie 10 dni od dnia rozwiązania stosunku pracy.

Po zmianie przepisów k.p. nadrzędną zasadą jest wypłata ekwiwalentu w terminie wypłaty wynagrodzenia obowiązującym u danego pracodawcy. Jednak ustawodawca przewidział w tym zakresie istotny wyjątek: jeżeli ustalony termin wypłaty wynagrodzenia przypada przed dniem rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, powyższej zasady nie należy stosować (art. 171 § 4–5 k.p.).

To oznacza, że wypłaty ekwiwalentu powinni Państwo dokonać nie później niż w terminie 10 dni od dnia rozwiązania stosunku pracy. Okres 10 dni jest terminem maksymalnym, liczonym w dniach kalendarzowych i w omawianym przypadku upływa 25 kwietnia 2026 r. Ponieważ ten dzień przypada w sobotę (przy założeniu, że jest to dzień wolny od pracy u pracodawcy), pracownik powinien otrzymać (mieć postawiony do dyspozycji) należny ekwiwalent urlopowy w piątek (24 kwietnia 2026 r.).

Należy bowiem pamiętać, że jeżeli koniec terminu przypada w dzień wolny od pracy, ekwiwalent trzeba wypłacić w dniu poprzedzającym.

Mimo wyznaczenia przez ustawodawcę 10-dniowego terminu na wypłatę ekwiwalentu za urlop nic nie stoi na przeszkodzie, aby pracodawca dokonał jego rozliczenia i wypłaty wcześniej, np. w ostatnim dniu pracy pracownika (15 kwietnia 2026 r.). Nowe przepisy

eprasa.pl 302839b43d

określają termin maksymalny, a wcześniejsze spełnienie świadczenia jest traktowane jako działanie na korzyść pracownika. Przed nowelizacją przepisów k.p. taki sposób postępowania był wręcz obowiązkiem.

? Czy nowelizacja przepisów k.p. w zakresie terminu wypłaty ekwiwalentu wpływa na sposób ustalania podstawy jego obliczenia?

Metodologia wyliczania wysokości ekwiwalentu za urlop w związku z uregulowaniem terminu jego wypłaty w przepisach k.p. nie uległa zmianie.

Mimo nowelizacji przepisów k.p. pracownik nadal nabywa prawo do ekwiwalentu w dacie rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. W wyniku zmiany przepisów przesunięty został jedynie termin spełnienia świadczenia (na dzień wypłaty wynagrodzenia lub termin 10-dniowy). Nie zmienił się moment, na który ustalany jest stan faktyczny będący podstawą naliczeń.

Sposób uwzględniania poszczególnych składników wynagrodzenia nie uległ modyfikacji i nadal regulują go przepisy 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, tj.:

- składniki stałe przyjmuje się w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do ekwiwalentu (czyli w miesiącu ustania zatrudnienia), nawet jeśli sama wypłata nastąpi w miesiącu kolejnym,
- składniki zmienne miesięczne uwzględnia się w średniej wysokości wypłaconej w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu,
- składniki za okresy dłuższe niż miesiąc są przyjmowane w średniej wysokości z okresu 12 miesięcy poprzedzających miesiąc ustania stosunku pracy.

Nowelizacja przepisów k.p. nie zmieniła wzoru na obliczanie współczynnika. Jednak należy podkreślić, że do obliczeń zawsze stosuje się współczynnik obowiązujący w roku, w którym pracownik nabył prawo do ekwiwalentu (czyli rok ustania stosunku pracy), bez względu na to, czy ekwiwalent obejmuje także urlop zaległy z lat ubiegłych.

PRZYKŁAD

Pracownik kończy pracę 31 marca 2026 r., a termin wypłaty wynagrodzenia w firmie przypada 10. dnia następnego miesiąca. Pracodawca wypłaci ekwiwalent 10 kwietnia 2026 r. Mimo że wypłata następuje w kwietniu br., podstawę wymiaru ekwiwalentu stanowią składniki stałe z marca 2026 r. oraz średnia ze składników zmiennych wypłaconych w okresie grudzień 2025 r. – luty 2026 r. Przesunięcie terminu płatności o 10 dni nie powoduje konieczności ponownego przeliczania podstawy ekwiwalentowej o składniki z miesiąca wypłaty (tj. kwietnia 2026 r.).

eprasa.pl 302839b43d

? Od jakiej daty obliczać odsetki za opóźnienie w wypłacie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy – od dnia wypłaty wynagrodzeń ustalonego u pracodawcy czy po upływie 10 dni od dnia ustania zatrudnienia pracownika?

Data, od której należy naliczać odsetki ustawowe za opóźnienie w wypłacie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, jest obecnie ściśle uzależniona od tego, który z dwóch ustawowych terminów płatności ma zastosowanie w danym stanie faktycznym.

Pracodawca dokonuje wypłaty ekwiwalentu w terminie wypłaty wynagrodzenia ustalonym w zakładzie pracy (art. 171 § 4 k.p.). W tej sytuacji roszczenie staje się wymagalne z upływem tego dnia, a odsetki za opóźnienie należy naliczać od dnia następującego po ustalonym terminie wypłaty.

PRZYKŁAD

Stosunek pracy z pracownikiem rozwiązał się 31 marca 2026 r. Wypłata wynagrodzeń w firmie przypada na 10. dzień następnego miesiąca, a więc termin wypłaty ekwiwalentu upływa 10 kwietnia 2026 r. Jeżeli pracodawca nie dokona wypłaty do 10 kwietnia 2026 r., odsetki za opóźnienie będą należne pracownikowi od 11 kwietnia 2026 r.

Jeśli ustalony u pracodawcy termin wypłaty wynagrodzenia przypada przed dniem rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, wypłaty ekwiwalentu dokonuje się w terminie 10 dni od dnia ustania zatrudnienia. Odsetki za opóźnienie należy obliczać od dnia następującego po upływie 10-dniowego terminu. Należy przy tym uwzględnić mechanizm przesunięcia terminu, zgodnie z którym jeżeli ustalony w ten sposób termin wypłaty ekwiwalentu jest dniem wolnym od pracy, ekwiwalent wypłaca się w dniu poprzedzającym ten dzień. W takim scenariuszu opóźnienie (a zatem i w zakresie odsetek) rozpoczyna się od dnia następującego po tym skorygowanym terminie płatności.

? Ekwiwalent za urlop był należny pracownikowi w ostatnim dniu zatrudnienia, tj. 31 grudnia 2025 r. Pracodawca wypłacił go w marcu 2026 r. Obowiązujący u pracodawcy termin wypłaty wynagrodzeń przypada 10. dnia miesiąca. Od jakiej daty liczyć w tej sytuacji odsetki za opóźnienie?

Istotne znaczenie dla ustalenia daty początkowej naliczania odsetek ma moment ustania stosunku pracy oraz fakt, że nowelizacja k.p. zmieniająca zasady wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy weszła w życie 27 stycznia 2026 r.

Nowe przepisy dotyczące terminu wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wiążą ten termin z momentem wypłaty wynagrodzenia (w Państwa przypadku przypada on 10. dnia miesiąca) lub wyznaczają termin 10-dniowy. Jednak zasady te mają zastosowanie do stosunków pracy, które rozwiązały się po dacie wejścia w życie nowelizacji. Ponieważ stosunek pracy w opisanym przypadku zakończył się 31 grudnia 2025 r., zastosowanie znajdują przepisy w brzmieniu sprzed nowelizacji.

eprasa.pl 302839b43d

Przed wejściem w życie nowych regulacji przepisy k.p. nie określały wprost terminu wypłaty ekwiwalentu, jednak ugruntowana linia orzecznicza jednoznacznie wskazywała, że prawo do tego świadczenia powstaje w dniu ustania zatrudnienia i w tym też dniu staje się ono wymagalne.

Zatem skoro umowa o pracę rozwiązała się 31 grudnia 2025 r., ekwiwalent powinien zostać wypłacony najpóźniej w tym dniu. Pracodawca pozostaje w opóźnieniu od dnia następnego. Fakt, że wypłata wynagrodzeń w firmie następuje 10. dnia miesiąca, nie miał w grudniu 2025 r. wpływu na termin wymagalności ekwiwalentu, gdyż obowiązywała wówczas zasada natychmiastowej płatności w dniu ustania zatrudnienia.

PRZYKŁAD

Pracownik zakończył pracę 31 grudnia 2025 r. Pracodawca wypłacił należny ekwiwalent za urlop wypoczynkowy dopiero w marcu 2026 r. Odsetki ustawowe za opóźnienie należy liczyć od 1 stycznia 2026 r. do dnia zapłaty włącznie.

? W jakim terminie wypłacić ekwiwalent za urlop, jeżeli zarówno ustanie zatrudnienia, jak i termin wypłaty wynagrodzeń przypadają w tym samym dniu?

Jeżeli dzień ustania zatrudnienia pokrywa się z terminem wypłaty wynagrodzenia, ekwiwalent staje się wymagalny i musi zostać wypłacony dokładnie w tym dniu.

Od 27 stycznia 2026 r. pracodawca dokonuje wypłaty ekwiwalentu pieniężnego w terminie wypłaty wynagrodzenia obowiązującym u pracodawcy. Zatem jeżeli regulaminowy termin wypłaty wynagrodzeń w zakładzie pracy (np. ostatni dzień miesiąca) przypada na ten sam dzień, w którym rozwiązuje się lub wygasa umowa o pracę, to pracodawca jest zobowiązany do rozliczenia i wypłaty ekwiwalentu za urlop w tej właśnie dacie.

Nowelizacja przepisów k.p. przewiduje wyjątek (termin 10-dniowy), jednak ma on zastosowanie wyłącznie w sytuacji, gdy termin wypłaty wynagrodzenia przypada przed dniem rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. W Państwa przypadku termin wypłaty nie przypada przed ustaniem zatrudnienia, lecz w jego dacie, co oznacza, że omawiany wyjątek nie znajduje zastosowania.

Należy podkreślić, że samo prawo do ekwiwalentu powstaje zawsze z chwilą rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę. Przed 27 stycznia 2026 r. orzecznictwo wskazywało, że wypłata ekwiwalentu musi nastąpić bezzwłocznie w ostatnim dniu pracy. Obecne przepisy przesunęły termin płatności na dzień wypłaty wynagrodzenia, jednak w sytuacji gdy te daty się pokrywają, terminem wymagalności pozostaje dzień zakończenia pracy.

PRZYKŁAD

Pracownik rozwiązuje umowę o pracę 30 kwietnia 2026 r. Zgodnie z obowiązującym u pracodawcy regulaminem wynagradzania wypłata pensji przypada na 30. dzień tego miesiąca. W tej sytuacji pracodawca ma obowiązek wypłacić zarówno wyna-

eprasa.pl 302839b43d

grodzenie za kwiecień 2026 r., jak i ekwiwalent za niewykorzystany urlop najpóźniej 30 kwietnia 2026 r.

? Jakie są terminy przedawnienia ekwiwalentu za urlop po zmianie przepisów od 27 stycznia 2026 r.?

Termin przedawnienia należy obecnie liczyć nie od dnia ustania zatrudnienia, lecz od dnia, w którym zgodnie z nowymi przepisami ekwiwalent urlopowy powinien zostać wypłacony.

Najważniejszym skutkiem zmian przepisów dotyczących wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy jest odejście od automatycznego wiązania wymagalności tego świadczenia z datą ustania stosunku pracy.

Roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym stały się wymagalne (art. 291 § 1 k.p.). Przed wejściem w życie nowelizacji k.p. przyjmowano, że roszczenie o ekwiwalent staje się wymagalne w dniu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy.

Obecnie termin wypłaty ekwiwalentu urlopowego (a zatem i moment jego wymagalności) został odroczony, co przesuwa początek biegu przedawnienia. Roszczenie staje się wymagalne:

- w dniu wypłaty wynagrodzenia obowiązującym u danego pracodawcy – jeżeli termin ten przypada po ustaniu stosunku pracy (art. 171 § 4 k.p.),
- po upływie 10 dni od ustania stosunku pracy – jeżeli ustalony u pracodawcy termin wypłaty wynagrodzenia przypadł przed dniem rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę (art. 171 § 5 k.p.).

PRZYKŁAD

Pracownik rozwiązał umowę o pracę 16 marca 2026 r. Zgodnie z obowiązującym u pracodawcy regulaminem wynagrodzenia są wypłacane 10. dnia następnego miesiąca. Zatem ekwiwalent stał się wymagalny 10 kwietnia 2026 r. Bieg 3-letniego terminu przedawnienia rozpoczyna się 11 kwietnia 2026 r. i roszczenie to przedawni się z upływem 10 kwietnia 2029 r.

Przesunięcie momentu wymagalności o kilka lub kilkanaście dni w stosunku do daty rozwiązania umowy ma istotne znaczenie procesowe. Daje ono pracownikowi nieco więcej czasu na skuteczne wytoczenie powództwa przed sądem pracy lub podjęcie innych czynności przerywających lub zawieszających bieg przedawnienia, takich jak uznanie roszczenia przez pracodawcę.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 2, art. 5, art. 85, art. 171, art. 282 § 1 pkt 1, 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. 25)
- art. 1 pkt 8 ustawy z 4 grudnia 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2026 r. poz. 25)

eprasa.pl 302839b43d

- § 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. z 1997 r. Nr 2, poz. 14; ost.zm. Dz.U. z 2009 r. Nr 174, poz. 1353)

POWOŁANE ORZECZNICTWO:

- wyrok SN z 29 marca 2001 r. (sygn. akt I PKN 336/00, OSNP 2003/1/14)

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

2 Jak rozliczyć ryczałt za używanie samochodu prywatnego do celów służbowych po zmarłym pracowniku

PROBLEM

W kwietniu 2026 r. zmarł nasz pracownik. Osobą uprawnioną do świadczeń po zmarłym jest tylko jego żona. Pracownikowi dotychczas wypłacaliśmy ryczałt za używanie samochodu prywatnego do celów służbowych (samochód o pojemności powyżej 900 cm^3). Jak w tej sytuacji rozliczyć tę kwotę?

RADA

Ryczałt miesięczny za używanie przez pracownika prywatnego samochodu do celów służbowych w jazdach lokalnych, po odpowiednim pomniejszeniu (za okres od śmierci pracownika), przysługuje małżonce-wdowie po zmarłym pracowniku. Jest to dla niej przychód z praw majątkowych podlegający opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Prawa majątkowe po śmierci pracownika. Z dniem śmierci pracownika stosunek pracy wygasa. Prawa majątkowe ze stosunku pracy przechodzą po śmierci pracownika, w równych częściach, na małżonka oraz inne osoby spełniające warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. W razie braku takich osób prawa te zaliczane są do spadku (art. 63^1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy). Nie wchodzą one w skład masy spadkowej, lecz podlegają dziedziczeniu w trybie uproszczonym na podstawie ww. przepisów prawa pracy. Jak wskazał Sąd Apelacyjny w Szczecinie w wyroku z 6 czerwca 2013 r. (sygn. akt III APa 5/13), **uproszczony tryb dziedziczenia praw majątkowych po zmarłym pracowniku ma zastosowanie do wszystkich praw majątkowych ze stosunku pracy.**

eprasa.pl 302839b43d

Do praw majątkowych należy również zaliczyć ryczałt pieniężny za używanie samochodu niebędącego własnością pracodawcy do celów służbowych w jazdach lokalnych. Ryczałt miesięczny należy odpowiednio pomniejszyć za okres od dnia śmierci pracownika. Jeśli poza wdową nie ma żadnych innych osób uprawnionych do renty rodzinnej, a tym samym do praw majątkowych po zmarłym, prawa te należą się wyłącznie jej.

Koszty używania samochodu prywatnego do celów służbowych. Zwrot kosztów używania pojazdów do celów służbowych następuje w formie miesięcznego ryczałtu obliczonego jako iloczyn stawki za 1 km przebiegu pojazdu i miesięcznego limitu przebiegu kilometrów na jazdy lokalne, po złożeniu przez pracownika pisemnego oświadczenia o używaniu przez niego pojazdu do celów służbowych w danym miesiącu. Oświadczenie to powinno zawierać dane dotyczące pojazdu (pojemność silnika, marka, numer rejestracyjny) oraz określać liczbę dni nieobecności pracownika w miejscu pracy w danym miesiącu z powodu choroby, urlopu, podróży służbowej lub innej nieobecności, a także liczbę dni, w których pracownik nie dysponował pojazdem do celów służbowych. Kwota ustalonego ryczałtu zmniejszana jest o 1/22 za każdy roboczy dzień nieobecności pracownika w miejscu pracy z powodu choroby, urlopu, podróży służbowej trwającej co najmniej 8 godzin lub innej nieobecności oraz za każdy dzień roboczy, w którym pracownik nie dysponował pojazdem do celów służbowych.

Stawka za 1 km przebiegu pojazdu dla samochodu osobowego o pojemności skokowej silnika powyżej 900 cm^3 wynosi 1,15 zł. Natomiast miesięczny limit kilometrów na jazdy lokalne ustala pracodawca w zależności od liczby mieszkańców w danej gminie lub mieście, w których pracownik jest zatrudniony. Limit ten nie może przekroczyć (z wyjątkiem pracowników służby leśnej i służb ratowniczych):

- 300 km – do 100 tys. mieszkańców,
- 500 km – ponad 100 tys. do 500 tys. mieszkańców,
- 700 km – ponad 500 tys. mieszkańców (§ 2–3 rozporządzenia Ministra Infrastruktury z 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy).

PRZYKŁAD

Pracownik miał ustalony ryczałt miesięczny na jazdy samochodem prywatnym o pojemności przekraczającej 900 cm^3 w celach służbowych wynoszący 500 km, co stanowi 575 zł (500 km x 1,15 zł). Pracownik zmarł 18 marca 2026 r., ale jeszcze tego dnia wykonywał pracę w terenie z wykorzystaniem swojego samochodu. Miesięczną kwotę ryczałtu należy więc pomniejszyć o 9/22 (9 dni roboczych pozostałych od dnia śmierci do końca miesiąca), tj.:

- 575 zł x 9/22 = 235,23 zł.

Ryczałt po obniżeniu, przypadający małżonce zmarłego pracownika i stanowiący dla niej prawa majątkowe ze stosunku pracy, wynosi 339,77 zł (575 zł – 235,23 zł).

eprasa.pl 302839b43d

Ta kwota, wraz z innymi należnościami ze stosunku pracy po zmarłym, np. wynagrodzeniem za przepracowaną część miesiąca, ekwiwalentem za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wchodzi do praw majątkowych, które przysługują małżonce. Od tego przychodu pracodawca pobierze 12% zaliczkę na podatek dochodowy, bez stosowania kosztów uzyskania przychodów i kwoty zmniejszającej podatek, nawet jeżeli pracownik był do nich uprawniony. Prawa majątkowe nie podlegają oskładkowaniu.

Obowiązki dokumentacyjne. Jako płatnik podatku dochodowego od osób fizycznych z tytułu dokonanych wypłat na rzecz pracownika pracodawca będzie zobowiązany do:

- sporządzenia informacji PIT-11 na imię i nazwisko żony zmarłego – w informacji tej wykazuje wypłaconą kwotę w wierszu dotyczącym praw majątkowych po zmarłym (zazwyczaj wiersz 9 formularza),
- wystawienia odrębnego PIT-11 na zmarłego pracownika, obejmującego wyłącznie dochody wypłacone mu za życia.

PODSTAWA PRAWNA:

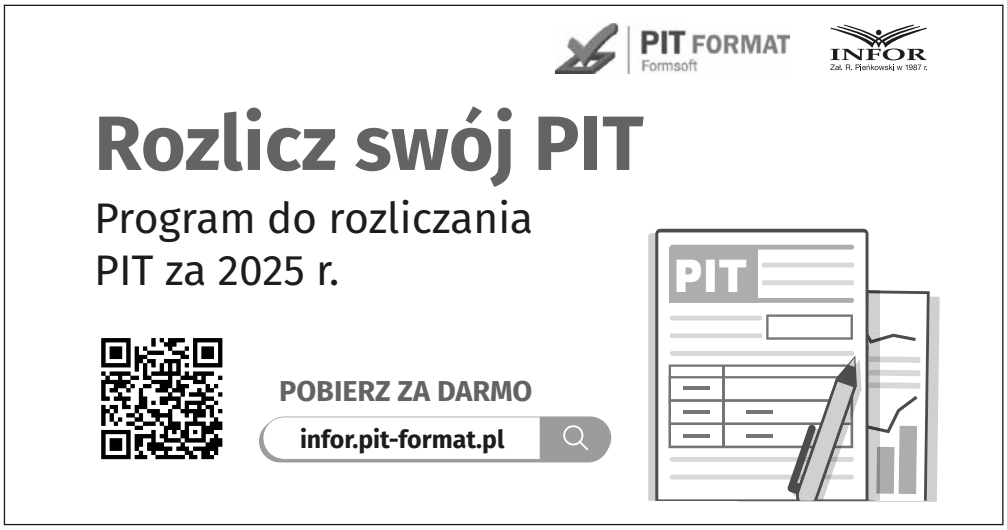
- art. 63^1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 25)
- art. 18, art. 41 ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 163; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 203)
- § 4 rozporządzenia Ministra Infrastruktury z 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy (Dz.U. Nr 27, poz. 271; ost.zm. Dz.U. z 2023 r. poz. 5)

POWOŁANE ORZECZNICTWO:

- wyrok SA w Szczecinie z 6 czerwca 2013 r. (sygn. akt III APa 5/13)

©℗

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



eprasa.pl 302839b43d

1 Wyłączenie nagrody jubileuszowej z podstawy wymiaru składek ZUS – sposób postępowania

Nagroda jubileuszowa stanowi przychód ze stosunku pracy, ale po spełnieniu pewnych warunków będzie podlegała wyłączeniu z podstawy wymiaru składek ZUS. Zwolnienie z oskładkowania będzie miało zastosowanie, jeżeli kryteria przyznawania nagrody jubileuszowej wynikają z przepisów wewnątrzzakładowych i co do zasady nie jest ona wypłacana pracownikom częściej niż co 5 lat.

W praktyce pojawia się wiele wątpliwości, czy i kiedy wypłata nagrody jubileuszowej (i w jakiej formie) nie będzie wliczana do podstawy wymiaru składek ZUS. Także nowe regulacje dotyczące wliczania dodatkowych okresów do stażu pracy sprawiają pracodawcom trudności w zakresie ustalania prawa do nagrody jubileuszowej i jej oskładkowania.

W kwestii właściwego stosowania wskazanej preferencji składkowej pomocne mogą być interpretacje ZUS.

Warunki zwolnienia nagrody jubileuszowej z oskładkowania

Nagroda jubileuszowa to gratyfikacja za wieloletnią pracę. Zwykle jest wypłacana pracownikom po osiągnięciu określonego stażu pracy, np. 15, 20 czy 25 lat.

Zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (dalej: rozporządzenie składkowe) z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe wyłączone są przychody uzyskane z tytułu nagrody jubileuszowej, jeżeli według zasad określających warunki jej przyznawania przysługuje pracownikowi nie częściej niż co 5 lat.

Zatem to od sposobu regulowania kwestii wypłaty nagrody jubileuszowej przez pracodawcę zależy to, czy trzeba naliczać od niej składki ZUS.

Omawiana gratyfikacja podlega natomiast (niezależnie od okoliczności jej wypłacania) w całości opodatkowaniu, mimo że może korzystać ze zwolnienia z oskładkowania na mocy powołanego przepisu.

Przedstawiona regulacja:

- przesądza o tym, że nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne nagrody jubileuszowe, które według zasad określających warunki

eprasa.pl 302839b43d

ich przyznawania (zapisanych w przepisach wewnątrzzakładowych, czyli np. w układzie zbiorowym pracy bądź regulaminie wynagradzania) należne są pracownikowi nie częściej niż co 5 lat,

- ma odpowiednie zastosowanie również przykładowo do zleceniobiorców, osób zatrudnionych w ramach kontraktu menedżerskiego oraz członków rad nadzorczych.

Potwierdza to m.in. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 15 stycznia 2016 r. (sygn. akt III AUa 1615/14):

SA *Przepis ten zatem istotnie statuuje dwa warunki, których łączne spełnienie umożliwia dopiero skorzystanie z przewidzianego w § 2 ust. 1 pkt 1 pow. rozporządzenia zwolnienia, a mianowicie ten, że zasady przyznawania nagrody jubileuszowej powinny być uregulowane w zakładowych źródłach pracy (np. w regulaminie wynagradzania), i ten, że prawo do tej nagrody uregulowane w wewnętrznych przepisach pracodawcy winno być obwarowane zastrzeżeniem, że przysługuje ona pracownikowi nie częściej niż co 5 lat.*

Nagroda czy gratyfikacja jubileuszowa jest świadczeniem przyznawanym pracownikowi w związku z upływem określonego czasu pozostawania w zatrudnieniu, czyli uzyskaniem określonego stażu pracy. Nie jest to świadczenie powszechne zatem w odniesieniu do większości pracodawców jej wprowadzenie jest dobrowolne.

Nagroda stanowi jednak element systemu wynagradzania pracowników i dlatego zasady jej przyznawania nie mogą być dowolne i nie uwzględniać standardów prawa pracy.

Przyjęcie zatem, że ustanowienie prawa do nagrody jubileuszowej dla danego pracownika może nastąpić ad hoc i bez uprzedniego ustalenia zasad obowiązujących ogół zatrudnionych u danego pracodawcy skutkowałoby akceptacją dla wyłączenia możliwości jakiejkolwiek kontroli prawidłowości przyznania lub nieprzyznania tego rodzaju świadczeń, tak przez pracowników jak i przez organ rentowy (…).

ZUS zwraca uwagę, że istotne znaczenie, oprócz uregulowania zasad przyznawania i wypłaty nagrody jubileuszowej przez pracodawcę, ma również periodyczny charakter tego świadczenia.

W interpretacji indywidualnej z 6 września 2018 r. (sygn. DI/100000/43/884/2018) organ rentowy uznał, że:

ZUS *Decydujące znaczenie w kontekście zwolnienia tego typu świadczeń z obowiązku opłacania składek ustawodawca przypisał periodycznemu (nie częstszemu niż co 5 lat) nabywaniu przez pracownika prawa do nich na podstawie wewnętrznych przepisów obowiązujących u pracodawcy. Bez znaczenia prawnego pozostaje natomiast fakt daty wypłacenia tych świadczeń pracownikowi (wypłata tych świadczeń może nastąpić więc w okresie krótszym niż 5 lat od dnia uzyskania przez pracownika poprzedniej nagrody jubileuszowej).*

eprasa.pl 302839b43d

PRZYKŁAD

Pracownik otrzymał nagrodę jubileuszową w kwietniu 2023 r. W kwietniu 2026 r. pracodawca wypłacił mu kolejną nagrodę jubileuszową. Ponieważ nie został spełniony warunek wypłaty ww. świadczenia nie częściej niż co 5 lat, kwotę nagrody należy uwzględnić w podstawie wymiaru składek.

WAŻNE! Kluczowe dla zwolnienia składkowego nagrody jubileuszowej są odpowiednie zapisy w przepisach wewnętrznych pracodawcy, takich jak regulamin wynagradzania czy zakładowy układ zbiorowy pracy.

Jeżeli natomiast nagroda jubileuszowa wynika jedynie z indywidualnej decyzji pracodawcy, wartość nagrody powinna wchodzić do podstawy wymiaru składek.

Dzieje się tak z uwagi na brak wewnętrznych uregulowań określających stałe, równe i klarowne zasady wypłaty, sposób wyliczania wysokości świadczenia oraz gwarantujących wymaganą częstotliwość wypłaty, nie częściej niż co 5 lat.

Warunków wskazanych w § 2 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia składkowego nie spełnia zatem np. jednorazowa nagroda za przepracowanie określonej liczby lat, przyznana w drodze decyzji zarządu (wyrażonej np. w odrębnej uchwale). W momencie wypłaty ww. świadczenia nie istnieją bowiem żadne przepisy zakładowe, z których wynika periodyczność wypłaty nagrody jubileuszowej (m.in. interpretacja indywidualna ZUS z 27 września 2023 r., sygn. WPI/200000/43/882/2023).

W efekcie nagroda za jubileusz pracy przyznana jednorazowo, np. w drodze uznania pracodawcy, powinna być wliczana do podstawy wymiaru składek ZUS.

Zgodnie z wykładnią przyjętą przez ZUS z oskładkowania wyłączone są także nagrody jubileuszowe przysługujące w przemyśle wydobywczym członkom drużyn ratowniczych (z wyjątkiem specjalistów), bez względu na częstotliwość faktycznej ich wypłaty (por. wyjaśnienia zawarte w poradniku ZUS zatytułowanym: „Zasady ustalania podstawy wymiaru składek pracowników", Warszawa 2023, stan prawny na 1 stycznia 2023 r.).

Nagroda jubileuszowa w formie rzeczowej

Zwolnienie składkowe odnoszące się do gratyfikacji jubileuszowej obejmuje nie tylko środki pieniężne, ale również świadczenia wydawane w formie rzeczowej. Zegarki, laptopy czy smartfony wręczane pracownikom za długi staż pracy nie stanowią podstawy wymiaru składek, nawet jeśli pracownik samodzielnie wybiera nagrodę z limitowanego kwotowo katalogu. **Warunkiem koniecznym jest jednak, aby tego typu nagrody były przewidziane w wewnątrzzakładowych przepisach i przysługiwały nie częściej niż co 5 lat oraz stanowiły przychód ze stosunku pracy.**

eprasa.pl 302839b43d

ZUS w interpretacji indywidualnej z 18 lutego 2025 r. (sygn. DI/100000/43/1222/2024) wskazał, że;

ZUS ***Nagroda jubileuszowa w postaci rzeczowej, jeżeli jest przyznawana periodycznie według zasad określonych w zakładowych źródłach prawa pracy, nie stanowi również podstawy wymiaru składek na te ubezpieczenia****. W sytuacji, gdy prawo do nagrody wynika z Indywidualnej decyzji pracodawcy (podejmowanej np. w stosunku do wybranej grupy pracowników), a nie z wewnętrznych przepisów regulujących zasady przyznawania nagród, określających stałe i klarowne zasady wypłaty nagrody oraz sposób obliczania jej wysokości lub gdy według zasad określających warunki przyznawania nagród będzie ona przysługiwała pracownikowi częściej niż co 5 lat, wysokość nagrody będzie stanowiła podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.*

WAŻNE! Rzeczowa forma gratyfikacji przyznawanej zgodnie z regulaminem firmy w pełni korzysta z wyłączenia z podstawy wymiaru składek ZUS, jeżeli zostaną spełnione wszystkie warunki do zastosowania tego zwolnienia dotyczące pieniężnych nagród jubileuszowych.

PRZYKŁAD

Zgodnie z regulaminem wynagradzania firma co 5 lat przyznaje pracownikom (posiadającym wymagany staż pracy) nagrody jubileuszowe w formie rzeczowej, tj. m.in. bony prezentowe na zakup biżuterii. W tym przypadku, jeśli są spełnione przesłanki zwolnienia z oskładkowania określone w § 2 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia składkowego, wartość tych świadczeń nie będzie oskładkowana.

Wypłata jednorazowej rekompensaty w następstwie zlikwidowania nagród jubileuszowych

Pracodawca, który decyduje się zlikwidować w układzie zbiorowym lub regulaminie wynagradzania instytucję nagród jubileuszowych, może wypłacić pracownikom nieoskładkowane jednorazowe rekompensaty za ten utracony przywilej.

Zwolnienie przewidziane w § 2 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia składkowego ma zastosowanie bez względu na to, jak świadczenie to zostanie nazwane (rekompensata, odszkodowanie), pod warunkiem łącznego spełnienia dwóch przesłanek:

- wypłata omawianej należności następuje w związku z likwidacją nagród jubileuszowych oraz
- dotychczas obowiązujące zasady przyznawania i wypłaty nagród jubileuszowych przewidywały, że nie przysługiwały one częściej niż co 5 lat.

Taki pogląd wyraził ZUS m.in. w interpretacji indywidualnej z 31 października 2024 r. (sygn. DI/200000/43/999/2024):

eprasa.pl 302839b43d

ZUS *Powyższy przepis ma również zastosowanie, gdy pracodawca likwiduje opartą na zapisach zawartych w zakładowym układzie zbiorowym pracy lub regulaminie wynagradzania instytucję nagród jubileuszowych, przysługujących dotychczas według zasad określających warunki ich przyznawania nie częściej niż co 5 lat, i z tego tytułu wypłaca pracownikom świadczenie pieniężne rekompensujące likwidację tych nagród. Tym samym, możliwość wyłączenia takiej rekompensaty z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pracowników została więc uzależniona od spełnienia łącznie dwóch przesłanek – wypłata rekompensaty (niezależnie od nazwy świadczenia) następuje w związku z likwidacją nagród jubileuszowych, a dotychczas obowiązujące zasady ich przyznawania i wypłaty tych nagród przewidywały, że przysługują one nie częściej niż co 5 lat.*

Nagroda jubileuszowa wypłacona przed upływem 5 lat

Zasadniczo nagroda jubileuszowa, która jest wypłacana pracownikom częściej niż co 5 lat, podlega oskładkowaniu.

Wyjątkowo wyłączone są z podstawy wymiaru składek nagrody jubileuszowe wypłacane w krótszym (niż 5 lat) odstępie czasu. Podstawy wymiaru składek nie stanowią np. nagrody wypłacane zwalnianym pracownikom, którym do osiągnięcia kolejnego 5-letniego progu brakuje mniej niż 12 miesięcy. Przy czym dotyczy to osób, które odchodzą na emeryturę, świadczenie przedemerytalne lub rentę z tytułu niezdolności do pracy w związku z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową albo na rentę z tytułu całkowitej niezdolności do pracy i samodzielnej egzystencji lub całkowitej niezdolności do pracy z innych przyczyn niż wypadek przy pracy lub choroba zawodowa.

Obowiązek składkowy nie powstaje również wtedy, gdy pracownik przedstawi dokumenty poświadczające zatrudnienie, które nie było uwzględniane przy ustalaniu prawa do poprzedniej nagrody – m.in. interpretacja indywidualna ZUS z 3 października 2024 r. (sygn. DI/200000/43/863/2024):

ZUS *Przypadek wypłacenia pracownikowi kolejnej nagrody jubileuszowej w okresie krótszym niż 5 lat na skutek przedstawienia przez pracownika dokumentów potwierdzających okresy zatrudnienia (w tym przypadku pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym), które wcześniej nie zostały uwzględnione przy obliczaniu stażu pracy pracownika, nie powoduje konieczności odprowadzania od tej nagrody jubileuszowej składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.*

Powyższa regulacja zwolnienia z obowiązku odprowadzania składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe wiąże się zatem z regulacjami określającymi częstotliwość wypłacania pracownikom nagród jubileuszowych, a nie z rzeczywistą częstotliwością wypłacania pracownikom nagród jubileuszowych.

Dotyczy to także sytuacji, gdy pracownik przedłoży pracodawcy np. zaświadczenie z ZUS o uwzględnieniu w stażu pracy okresu wykonywania umowy zlecenia, który nie

eprasa.pl 302839b43d

był wcześniej brany pod uwagę. W tym przypadku, jeśli wypłata kolejnej nagrody jubileuszowej nastąpiłaby przed upływem 5 lat, również nie podlegałaby oskładkowaniu.

ZUS stanowczo podkreśla jednak, że wyłączenia z oskładkowania nie można zastosować w stosunku do osób, z którymi stosunek pracy jest rozwiązywany w ramach zwolnień grupowych z przyczyn ekonomicznych. W ich przypadku wcześniejsza wypłata świadczeń z tytułu nagrody podlega pełnemu oskładkowaniu.

Należy wskazać, że nieoskładkowaną, wcześniejszą wypłatę nagrody uzasadnia również zmiana zakładowych przepisów, jeśli zarówno stare, jak i nowe regulacje przewidują jej przyznawanie nie częściej niż co 5 lat. Zasada ta ma zastosowanie także do pracowników przejmowanych w trybie art. 23^1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, wobec których nowy pracodawca stosuje korzystniejsze zapisy układu zbiorowego. ZUS zastrzega jednak, że pracodawca nie może dokonywać takich zmian w regulaminie celowo, wyłącznie po to, by omijać przepisy i zaoszczędzić na składkach ZUS.

Natomiast wypłata nagrody jubileuszowej w odstępie krótszym niż 5 lat od poprzedniej gratyfikacji w przypadku wystąpienia przerwy w zatrudnieniu powoduje obowiązek naliczenia składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne. Tak uznał ZUS, rozstrzygając przypadek, w którym pracodawca w 2023 r. wypłacił pracownikowi nagrodę za 35 lat pracy, opierając się na ówcześnie obowiązującym zakładowym układzie zbiorowym pracy. Następnie doszło do rozwiązania stosunku pracy z tym pracownikiem, jednak po kilkunastodniowej przerwie strony ponownie zawarły umowę o pracę. W związku z ponownym nawiązaniem współpracy oraz wejściem w życie nowego układu zbiorowego pracy konieczne było ponowne ustalenie stażu pracy pracownika. Zgodnie z nowymi regulacjami zakładowymi okazało się, że zatrudniony nabył w kwietniu 2025 r. prawo do nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy (interpretacja indywidualna ZUS z 11 lipca 2025 r., sygn. DI/200000/43/605/2025).

WAŻNE! Powtórne nabycie uprawnień do nagrody jubileuszowej na skutek przerwy w zatrudnieniu i zmiany przepisów dotyczących zasad wypłacania „jubileuszówki" powoduje obowiązek opłacenia składek ZUS.

Nagrody dla pracowników z okazji jubileuszu firmy

Omawiany § 2 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia składkowego nie obejmuje nagród, które trafiają do zatrudnionych pracowników w związku z jubileuszem istnienia zakładu pracy czy prowadzenia działalności gospodarczej przez pracodawcę (por. interpretacja ZUS z 5 czerwca 2013 r., sygn. WPI/200000/451/768/2013). Nagrody pieniężne wypłacane z ww. okazji powinny podlegać składkom ZUS. W drodze wyjątku składek ZUS nie trzeba naliczać od nagrody wypłaconej z racji jubileuszu firmy pracownikom przebywającym na urlopie macierzyńskim, rodzicielskim lub wychowawczym. Wynika to z tego, że

eprasa.pl 302839b43d

w takiej sytuacji gratyfikacja nie jest należna za świadczenie pracy, a okresy korzystania ze wspomnianych urlopów są okresami przerwy w ubezpieczeniu pracowniczym, natomiast pobieranie zasiłku macierzyńskiego czy przebywanie na urlopie wychowawczym stanowi odrębny od umowy o pracę tytuł do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych (art. 6 ust. 1 pkt 19 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych). Potwierdza to chociażby interpretacja ZUS z 31 lipca 2020 r. (sygn. DI/100000/43/474/2020).

Inaczej do kwestii nagród przyznawanych w związku z jubileuszem zakładu pracy należy podejść w przypadku świadczeń niepieniężnych w postaci upominków czy prezentów, takich jak np. zegarek, sprzęt elektroniczny. Jeśli przyjmiemy, że tego typu nagrody nie są elementem wynagrodzenia za pracę, to:

- powinno się je traktować jako darowizny i rozpatrywać na podstawie ustawy z 28 lipca 1983 r. o podatku od spadków i darowizn,
- w konsekwencji nie stanowią przychodu, od którego podmioty zatrudniające mają obowiązek pobierania zaliczek podatkowych czy składek ZUS.

Znajduje to potwierdzenie m.in. w interpretacjach Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej:

- z 10 stycznia 2025 r. (sygn. 0111-KDIB2-2.4015.189.2024.4.DR, 0113-KDIPT2--3.4011.676.2024.3.GG),
- z 4 grudnia 2024 r. (sygn. 0114-KDIP3-1.4011.771.2024.1.MS2),
- z 8 lipca 2024 r. (sygn. 0114-KDIP3-2.4011.490.2024.1.AC),
- z 14 lutego 2024 r. (sygn. 0112-KDIL2-1.4011.39.2024.2.DJ),
- z 2 marca 2021 r. (sygn. 0115-KDIT2.4011.868.2020.1.MD),
- z 30 stycznia 2019 r. (sygn. 0113-KDIPT2-3.4011.598.2018.1.PR).

W ostatniej z wymienionych interpretacji czytamy:

MF *(...) Biorąc pod uwagę opisane we wniosku zdarzenie przyszłe, powołane przepisy prawa podatkowego oraz wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 8 lipca 2014 r., sygn. akt K 7/13, uznać należy, że okolicznościowe prezenty od Wnioskodawcy dla Pracowników/Zleceniobiorców (…), jako darowizny nie będą stanowić nieodpłatnego świadczenia ze stosunku pracy/pracy wykonywanej osobiście ze względu na charakter planowanej czynności mającej na celu nieekwiwalentne i jednostronne obdarowanie pracowników. W konsekwencji, darowizny te będą podlegać opodatkowaniu na podstawie ustawy z dnia 28 lipca 1983 r. o podatku od spadków i darowizn (...) i z uwagi na wyłączenie z opodatkowania na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 3 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych nie będą stanowić dla Pracowników/Zleceniobiorców przychodu ze stosunku pracy/działalności wykonywanej osobiście, a na Wnioskodawcy nie będą ciążyć obowiązki płatnika podatku dochodowego od osób fizycznych.*

Jeśli dany prezent (upominek) dla zatrudnionej osoby nie stanowi przychodu z tytułu zatrudnienia, wówczas od jego wartości nie należy naliczać składek ZUS.

eprasa.pl 302839b43d

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 8 lipca 2014 r. (sygn. akt K 7/13), wyjaśniający znaczenie pojęcia nieodpłatnych świadczeń uzyskiwanych przez pracowników, nie obejmuje świadczeń o charakterze pieniężnym. Wobec tego podatkowe skutki wypłacania pracownikom nagród w związku z jubileuszem istnienia firmy nie mogą być rozstrzygane przez pryzmat tego wyroku (por. interpretacja indywidualna Ministra Finansów z 17 maja 2016 r., sygn. DD3.8222.2.29.2016.IMD).

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 6 ust. 1 pkt 19 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 350; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 252)
- art. 2 ust. 1 pkt 3 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 163; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 203)
- § 2 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 316)

POWOŁANE ORZECZNICTWO:

- wyrok SA w Katowicach z 15 stycznia 2016 r. (sygn. akt III AUa 1615/14)
- wyrok TK z 8 lipca 2014 r. (sygn. akt K 7/13)

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

2 Czy opłacać składki ZUS z działalności gospodarczej po przekroczeniu podstawy wymiaru tych składek z umowy o pracę

PROBLEM

Obecnie jestem zatrudniony na podstawie umowy o pracę. Po rozwiązaniu umowy o pracę w 2026 r. zamierzam podjąć działalność gospodarczą, z której będę podlegał obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym. Uzyskana przeze mnie podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ze stosunku pracy w 2026 r. przekroczy limit tzw. 30-krotności. Czy powinienem opłacać składki ZUS na te ubezpieczenia z działalności gospodarczej?

RADA

W tej sytuacji nie opłaca Pan składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z pozarolniczej działalności gospodarczej do końca 2026 r. Składki na

eprasa.pl 302839b43d

te ubezpieczenia będą należne począwszy od stycznia 2027 r. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe należy opłacać do momentu osiągnięcia rocznego limitu (tzw. limitu 30-krotności). Wśród płatników składek często pojawiają się wątpliwości, czy to ograniczenie dotyczy tylko jednego tytułu do ubezpieczeń (np. umowy o pracę, działalności gospodarczej), czy też ma to wpływ na pozostałe tytuły, z których ubezpieczony jest objęty ubezpieczeniami emerytalno-rentowymi.

Maksymalna podstawa wymiaru składek emerytalno-rentowych. Roczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób ubezpieczonych nie może przekroczyć w danym roku kalendarzowym kwoty odpowiadającej 30-krotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej.

W 2026 r. limit ten wynosi 282 600 zł. Po jego osiągnięciu płatnik składek zaprzestaje naliczania i odprowadzania składek na wskazane ubezpieczenia do końca danego roku kalendarzowego (art. 19 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, dalej: ustawa systemowa).

PRZYKŁAD

Wysoko wykwalifikowany menedżer, którego wynagrodzenie ze stosunku pracy wynosi 35 000 zł miesięcznie, osiągnie limit 30-krotności we wrześniu 2026 r. W związku z tym od kolejnej wypłaty jego pracodawca nie będzie już odprowadzał składek emerytalnych i rentowych. Natomiast nadal jest zobowiązany opłacać składkę chorobową, wypadkową i zdrowotną.

Wpływ przekroczenia limitu 30-krotności z etatu na opłacanie składek z działalności gospodarczej. W sytuacji gdy osoba ubezpieczona była zatrudniona w ramach stosunku pracy, a po jego zakończeniu w danym roku rozpoczęła prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej, limit 30-krotności należy rozpatrywać w kontekście sumy podstaw wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ze wszystkich posiadanych tytułów (również tych zakończonych). Zatem **jeżeli suma podstaw wymiaru składek z umowy o pracę osiągnęła w danym roku kwotę rocznego ograniczenia, ubezpieczony od tego momentu nie może opłacać składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z żadnego innego tytułu, w tym z prowadzonej działalności gospodarczej**. Zakaz ten ma charakter bezwzględny i obejmuje zarówno ubezpieczenia obowiązkowe, jak i dobrowolne, co oznacza brak możliwości nadpłacania składek ponad ustawowy limit.

WAŻNE! Roczne ograniczenie podstawy wymiaru (tzw. limit 30-krotności) dotyczy wyłącznie składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

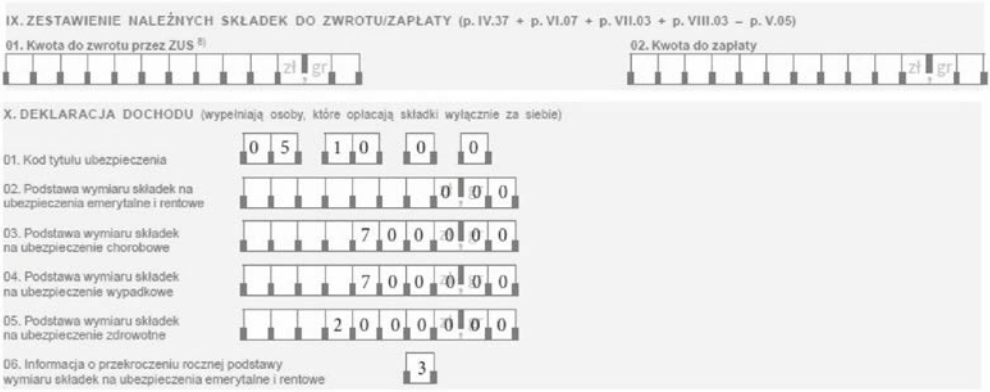
eprasa.pl 302839b43d

W sytuacjach budzących wątpliwość co do dokładnej kwoty pozostałego limitu przedsiębiorca może zwrócić się do ZUS o urzędowe ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. W tym celu należy złożyć wniosek na formularzu RRP (*Wniosek o ustalenie przekroczenia rocznej podstawy wymiaru składek*), co pozwala uniknąć błędów w dokumentacji rozliczeniowej i konieczności późniejszych korekt.

Przedsiębiorca jako płatnik składek, który otrzyma informację o osiągnięciu limitu składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe opłacanych z tytułu działalności, zobowiązany jest wykazać to w deklaracji rozliczeniowej lub imiennym raporcie miesięcznym. W ZUS DRA, w bloku IX w polu 06 (w ZUS RCA – w bloku III. B w polu 02), należy wpisać cyfrę:

- 1 – gdy informację o przekroczeniu przekazał ubezpieczony,
- 2 – gdy informację o przekroczeniu rocznej podstawy wymiaru składek przekazał płatnik składek,
- 3 – gdy informację o przekroczeniu rocznej podstawy wymiaru składek przekazał ZUS.

Przykładowo wypełniony ZUS DRA


IX. ZESTAWIENIE NALEŻNYCH SKŁADEK DO ZWROTU/ZAPŁATY (p. IV.37 + p. VI.07 + p. VII.03 + p. VIII.03 – p. V.05)

01. Kwota do zwrotu przez ZUS 8) — zł gr

02. Kwota do zapłaty — zł gr

X. DEKLARACJA DOCHODU (wypełniają osoby, które opłacają składki wyłącznie za siebie)

01. Kod tytułu ubezpieczenia	05 10 00 00
02. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe	0,00
03. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe	700,00
04. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie wypadkowe	700,00
05. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne	200,00
06. Informacja o przekroczeniu rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe	3

W miesiącu, w którym następuje przekroczenie limitu, przedsiębiorca musi dokonać podziału przychodu na część podlegającą oskładkowaniu (do wysokości limitu) oraz część zwolnioną. Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w dokumencie ZUS DRA lub RCA (jeżeli przedsiębiorca rozlicza też składki za innych ubezpieczonych) należy ograniczyć wyłącznie do kwoty, której brakuje do osiągnięcia limitu 30-krotności, a w kolejnych miesiącach roku kalendarzowego podstawę tę należy wykazywać w wysokości 0 zł.

PRZYKŁAD

Przedsiębiorcy „O" do limitu 30-krotności, tj. 282 600 zł w 2026 r., brakuje 5000 zł. Jego przychód w tym miesiącu wynosi 20 000 zł. W związku z tym jako podstawę wymiaru składek emerytalno-rentowych przedsiębiorca wykaże 5000 zł, natomiast kwota 15 000 zł nie jest oskładkowana w ramach wskazanego ubezpieczenia.

eprasa.pl 302839b43d

W przypadku gdy informacja o przekroczeniu limitu dotarła do przedsiębiorcy opłacającego składki na własne ubezpieczenia z opóźnieniem (np. w przypadku zbiegu tytułów), przedsiębiorca jest zobowiązany do złożenia kompletu dokumentów korygujących. Konieczne jest sporządzenie deklaracji ZUS DRA lub ZUS RCA korygujących za wszystkie miesiące, w których składki emerytalne i rentowe zostały pobrane nienależnie, tj. powyżej obowiązującego rocznego limitu. Podczas korygowania dokumentów w związku z przekroczeniem limitu przedsiębiorca musi też zwrócić szczególną uwagę na ponowne przeliczenie podstawy wymiaru składki zdrowotnej z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej.

Składki niepodlegające rocznemu ograniczeniu podstawy wymiaru. Osiągnięcie limitu 30-krotności zwalnia przedsiębiorcę wyłącznie z obowiązku opłacania składek emerytalnej i rentowych, natomiast pozostałe składki muszą być odprowadzane na dotychczasowych zasadach. Do składek i funduszy pozaubezpieczeniowych, które nie podlegają rocznemu ograniczeniu i są naliczane od pełnego przychodu przez cały rok kalendarzowy, zalicza się:

- ubezpieczenie zdrowotne,
- ubezpieczenie wypadkowe,
- ubezpieczenie chorobowe,
- składki na Fundusz Pracy (FP) oraz Fundusz Solidarnościowy (FS).

PRZYKŁAD

Właściciel firmy w marcu 2026 r. wyczerpał limit 30-krotności, pracując na podstawie umowy o pracę. Z tego powodu w kwietniu 2026 r. nie wykazuje w deklaracji ZUS podstawy wymiaru ani składek emerytalnej i rentowych z prowadzonej działalności pozarolniczej. Jednak nadal musi odprowadzić pełną składkę zdrowotną, wypadkową oraz dokonać wpłaty na FP i FS od zadeklarowanej podstawy i na ustawowych warunkach.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 19 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 350; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 252)
- art. 259 ust. 1 ustawy z 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz.U. z 2025 r. poz. 620; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1794)
- art. 29 ust. 1 ustawy z 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 186)
- obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 19 listopada 2025 r. w sprawie kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w roku 2026 oraz przyjętej do jej ustalenia kwoty prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia (M.P. z 2025 r. poz. 1206)
- art. 81 ust. 1 i 5 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 1461; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 203)

©℗

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

eprasa.pl 302839b43d

1 Zmiany w korzystaniu ze zwolnień lekarskich od 13 kwietnia 2026 r.

Zobacz więcej www.inforlex.pl

Po zmianie przepisów od 13 kwietnia 2026 r. wykonywanie w czasie zwolnienia lekarskiego czynności incydentalnych, uzasadnionych istotnymi okolicznościami, nie doprowadzi już do utraty zasiłku chorobowego, tak jak to było dotychczas. Ponadto pracodawcy zatrudniający poniżej 21 ubezpieczonych uzyskają ustawowe prawo do kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich przez pracowników, którym wypłacają wynagrodzenie chorobowe.

Ustawą z 18 grudnia 2025 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw (dalej: ustawa nowelizująca) wprowadzono istotne zmiany w przepisach dotyczących m.in. utraty prawa do zasiłku. Ubezpieczony w trakcie zwolnienia lekarskiego nie będzie mógł wykonywać pracy zarobkowej (tak jak dotychczas) ani podejmować aktywności, która utrudni lub wydłuży proces leczenia (np. wykonywanie remontu mieszkania w czasie zwolnienia lekarskiego). Niemniej jednak ustawodawca wprost zdecydował, że wykonywanie czynności incydentalnych uzasadnionych istotnymi okolicznościami czy wykonanie drobnych czynności życia codziennego w trakcie zwolnienia lekarskiego (np. wyjście do apteki, po zakupy) nie spowoduje utraty prawa do zasiłku chorobowego. Oznacza to, że ZUS w takich przypadkach nie powinien już wydawać decyzji odmawiających prawa do świadczenia.

Przed nowelizacją ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (dalej: ustawa zasiłkowa) ubezpieczeni, przebywając na zwolnieniu lekarskim, mogli się obawiać, że nawet najmniejsza czynność związana z pracą lub inna aktywność mogła pozbawić ich prawa do zasiłku.

Sankcje dla ubezpieczonych

Zasiłek chorobowy przysługuje przez czas trwania niezdolności do pracy, nie dłużej jednak niż 182 dni (wyjątki: gruźlica, choroba w trakcie ciąży – w tych przypadkach okres zasiłkowy wynosi 270 dni). Prawo do zasiłku chorobowego i okres korzystania z tego prawa są natomiast uzależnione od choroby i niezdolności do pracy, która ją powoduje. **Jeśli zatem ubezpieczony w trakcie niezdolności do pracy wykonuje swoje pracownicze obowiązki lub wykonuje inną pracę zarobkową albo podejmuje takie działania, które powodują lub mogą powodować wydłużenie powrotu do zdrowia, ZUS może pozbawić go prawa do zasiłku chorobowego za cały okres zwolnienia lekarskiego.** Ta zasada obowiązywała w dotychczasowym stanie prawnym i obowiązuje nadal po zmianie przepisów. Zmienił się natomiast jeden z warunków utraty prawa do zasiłku.

eprasa.pl 302839b43d

Przesłanki utraty prawa do zasiłku chorobowego

Od 13 kwietnia 2026 r. ubezpieczony straci prawo do zasiłku chorobowego w razie:

- wykonywania pracy zarobkowej w okresie orzeczonej niezdolności do pracy lub
- podejmowania aktywności niezgodnej z celem zwolnienia od pracy

(art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej).

Przesłanki te są od siebie niezależne, a to oznacza, że wystąpienie jednej z nich skutkuje utratą prawa do zasiłku chorobowego.

PRZYKŁAD

56-letni Jan Sz. od 5 marca 2026 r. ma problemy kardiologiczne i od tego czasu przebywa na zwolnieniach lekarskich. Ostatnie zwolnienie lekarskie objęło okres od 16 do 30 kwietnia 2026 r. Z uwagi jednak na braki kadrowe w niewielkiej firmie, w której pracuje, podczas ostatniego zwolnienia lekarskiego Jan Sz. wykonywał zdalnie swoje obowiązki, pracując codziennie przez 2–3 godziny. Ubezpieczony musi się liczyć z utratą prawa do zasiłku chorobowego za cały okres zwolnienia lekarskiego, tj. od 16 do 30 kwietnia 2026 r.

PRZYKŁAD

Od 12 marca 2026 r. Ilona K. przebywa na zwolnieniach lekarskich po przebytym zabiegu leczenia zespołu cieśni nadgarstka. W okresie orzeczonej niezdolności do pracy od 15 do 29 kwietnia br., pomimo zwolnienia lekarskiego, wróciła do treningów piłki siatkowej. Gdyby ZUS skontrolował prawidłowość korzystania przez ubezpieczoną ze zwolnienia lekarskiego, zapewne wydałby decyzję o utracie przez nią prawa do zasiłku chorobowego. Aktywność sportowa Ilony K. może wydłużyć okres rekonwalescencji, ponieważ ubezpieczona naraża się na uraz operowanej ręki (aktywność niezgodna z celem zwolnienia lekarskiego).

Utrata prawa do zasiłku na nowych zasadach dotyczy osoby uprawnionej do zasiłku chorobowego za okres podlegania ubezpieczeniu chorobowemu, jak i po jego ustaniu.

Definicja pracy zarobkowej powodującej utratę prawa do zasiłku chorobowego

Pojęcie „praca zarobkowa", której wykonywanie w okresie zwolnienia lekarskiego skutkuje utratą prawa do zasiłku chorobowego za cały czas jego trwania, funkcjonuje w ustawie zasiłkowej od jej uchwalenia w 1999 r. Jednak dopiero teraz ustawodawca zdecydował się je zdefiniować.

Zgodnie z definicją za „pracę zarobkową" uznano **każdą czynność mającą charakter zarobkowy, niezależnie od stosunku prawnego będącego podstawą jej wykonania**. Może być ona wykonywana w szczególności w ramach stosunku pracy, umowy zlecenia

eprasa.pl 302839b43d

(nawet krótkotrwałej), umowy o dzieło czy prowadzonej działalności gospodarczej. Pojęciem tym nie są jednak objęte czynności incydentalne (sporadyczne), których wykonania w okresie zwolnienia lekarskiego wymagają istotne okoliczności. Ustawodawca wprost zdecydował, że istotną okolicznością nie jest polecenie pracodawcy. Wprowadzając takie wyłączenie, ustawodawca dążył do ograniczenia ryzyka nadużywania przez pracodawcę jego nadrzędnej pozycji wobec pracownika w ramach stosunku pracy.

WAŻNE! Przy ustalaniu prawa do zasiłku praca zarobkowa w trakcie absencji chorobowej nie obejmuje czynności incydentalnych, których wykonanie wymuszone jest istotnymi okolicznościami (istotną okolicznością nie jest polecenie pracodawcy).

Zatem praca zarobkowa, jako negatywna przesłanka prawa do zasiłku chorobowego, nie jest już utożsamiana z każdą aktywnością, która – nawet w niewielkim wymiarze – wiąże się z osiągnięciem dochodu (zarobku), zwłaszcza jeśli ma charakter symboliczny czy sporadyczny lub nie wpływa negatywnie na proces leczenia. Podjęcie czynności, której zaniechanie mogłoby prowadzić m.in. do znacznych strat finansowych dla pracodawcy czy kontrahenta (np. podpisanie faktur, listów przewozowych, innych dokumentów), nie będzie już zasadniczo prowadziło do odebrania świadczenia z ubezpieczenia społecznego.

PRZYKŁAD

BUD-AR sp. z o.o. jest jednoosobową spółką założoną w 2023 r. przez Borysa W., który osobiście nią kieruje i zarządza. Zatrudnia on 5 pracowników głównie obsługujących umowy z podwykonawcami. Od 1 marca 2026 r. Borys W. dodatkowo zatrudnił Filipa C. na stanowisku dyrektora operacyjnego, któremu udzielił pełnomocnictw do zawierania i rozwiązywania umów z podwykonawcami oraz do wykonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Pełnomocnictwo nie uprawniało Filipa C. do udzielania dalszych pełnomocnictw. Borys W. i Filip C. 23 kwietnia 2026 r., wracając z podróży służbowej, ulegli wypadkowi drogowemu. Właściciel spółki doznał poważnych obrażeń, trafił do szpitala i przeszedł operację neurologiczną (nie był w stanie przez kilkanaście dni podejmować jakichkolwiek działań w sprawach spółki). Filip C. doznał wyłącznie złamania nogi i otrzymał zwolnienie lekarskie na 3 tygodnie. W tym okresie, 27 kwietnia 2026 r., podpisał listę płac i zlecił wykonanie przelewów, dodatkowo podpisał przygotowane przez sekretarkę skierowanie na badanie kontrolne dla jednego z pracowników, a 29 kwietnia br. złożył podpis elektroniczny na przygotowanej przed wypadkiem umowie z nowym podwykonawcą spółki. Czynności te należy uznać za incydentalne, uzasadnione istotnymi okolicznościami – które nie spowodują utraty przez Filipa C. prawa do zasiłku chorobowego.

eprasa.pl 302839b43d

PRZYKŁAD

Igor W. jest dyrektorem handlowym spółki zatrudniającej ponad 200 osób. Od 15 do 30 kwietnia 2026 r. jest niezdolny do pracy z powodu silnego bólu kręgosłupa. 20 kwietnia br. do Igora W. zadzwonił prezes spółki i polecił mu dokończyć ofertę handlową dla klienta spółki. Prezes argumentował, że wprawdzie mógłby to zrobić zastępca dyrektora handlowego, ale oczekiwania klienta są najlepiej znane Igorowi W. z uwagi na jego wcześniejszą z nim współpracę. Przełożony obiecał choremu premię, jeśli klient nawiąże współpracę. Wykonanie przez Igora W. polecenia szefa – w razie kontroli przez ZUS prawidłowości korzystania ze zwolnienia lekarskiego – zapewne będzie miało dla niego negatywne konsekwencje i spowoduje utratę prawa do zasiłku chorobowego za cały okres zwolnienia lekarskiego, tj. od 15 do 30 kwietnia br. Polecenie służbowe nie chroni ubezpieczonego przed taką sankcją.

Definicja aktywności niezgodnej z celem zwolnienia od pracy

Ubezpieczony straci prawo do zasiłku chorobowego za cały okres zwolnienia od pracy, jeśli w tym czasie podejmie aktywność niezgodną z celem zwolnienia. **Będą nią wszelkie działania ubezpieczonego, które utrudniają albo wydłużają proces leczenia lub rekonwalescencji**. Chodzi o takie aktywności ubezpieczonego (nawet niepowiązane z zarobkowaniem w czasie orzeczonej niezdolności do pracy), których ubezpieczony powinien unikać, ponieważ nie sprzyjają one powrotowi do zdrowia.

Ocena takiej aktywności będzie zależała przede wszystkim od rodzaju schorzenia i przyczyn zwolnienia lekarskiego. Sam fakt wprowadzenia w ustawie zasiłkowej definicji nie wyeliminuje powstawania w przyszłości spornych sytuacji pomiędzy ZUS i osobami korzystającymi z absencji chorobowych (np. określone zachowanie ubezpieczonego w trakcie zwolnienia lekarskiego może zostać przez niego uznane za usprawiedliwione istotnymi okolicznościami, podczas gdy ZUS dokona odmiennej oceny tego zachowania i pozbawi go prawa do zasiłku).

Takimi czynnościami nie są jednak:

- zwykłe czynności dnia codziennego (do których można zaliczyć np. drobne zakupy, wyjście do apteki, wyprowadzenie psa) lub
- czynności incydentalne, których podjęcia w okresie zwolnienia od pracy wymagają istotne okoliczności (np. uczestnictwo w pogrzebie bliskiej osoby).

W konsekwencji nie będą one powodowały wobec ubezpieczonego sankcji w postaci utraty prawa do zasiłku chorobowego za cały okres zwolnienia lekarskiego.

Zmiany w kontroli ubezpieczonych przebywających na zwolnieniach lekarskich od 13 kwietnia 2026 r.

Ustawa nowelizująca zmieniła również przepisy dotyczące kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień od pracy w następującym zakresie:

eprasa.pl 302839b43d

- pracodawcy zatrudniający mniej niż 21 ubezpieczonych od 13 kwietnia 2026 r. mogą samodzielnie kontrolować, czy pracownik prawidłowo wykorzystuje zwolnienie lekarskie. Chodzi jednak tylko o okres niezdolności do pracy, za który pracodawca wypłaca wynagrodzenie chorobowe (w zależności od wieku pracownika – za 14 dni lub za 33 dni). Przed nowelizacją tacy przedsiębiorcy mogli skontrolować pracownika z orzeczoną niezdolnością do pracy, ale nie było to uregulowane ustawowo;
- kontrolę prawidłowości wykorzystywania zwolnień od pracy (tak jak dotychczas) mogą przeprowadzać zarówno pracodawcy wypłacający zasiłki chorobowe, jak i ZUS (z urzędu lub na wniosek płatnika). Przy czym obu podmiotom przyznano również wprost uprawnienie do kontrolowania nie tylko ubezpieczonych z orzeczoną niezdolnością z powodu choroby, ale także z tytułu opieki nad chorym członkiem rodziny. Kontrola (tak jak dotychczas) polega na ustaleniu m.in., czy poza ubezpieczonym nie ma innych członków rodziny pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym, którzy mogą zapewnić opiekę. Nie bada się jednak tej okoliczności w przypadku opieki nad chorym dzieckiem w wieku do 2 lat;

WAŻNE! Płatnik zasiłków może skontrolować prawidłowość korzystania przez pracownika ze zwolnienia lekarskiego na chorego członka rodziny.

- kontrolą w ramach prawidłowości korzystania ze zwolnienia będą objęte również osoby po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego (przed nowelizacją przepisów brak było jednoznacznej podstawy prawnej do takiej kontroli).

Wątpliwości w kwestii prawidłowości korzystania ze zwolnienia lekarskiego rozstrzyga ZUS (art. 68 ust. 1e ustawy zasiłkowej).

Wraz z wejściem w życie nowych zasad kontroli (tj. od 13 kwietnia 2026 r.) zostanie określony wzór upoważnienia do przeprowadzenia kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy oraz wzór protokołu tej kontroli. Pracodawca, który zdecyduje się przeprowadzić kontrolę prawidłowości korzystania ze zwolnienia lekarskiego przez pracownika, będzie zobowiązany je stosować.

Zmiany w zakresie wystawiania zwolnień lekarskich od 1 stycznia 2027 r.

Z uwagi na fakt, że zmiany w ustawie zasiłkowej wchodzą w życie w różnych terminach – co może stwarzać wątpliwości, od kiedy poszczególne, znowelizowane przepisy mają zastosowanie – należy również zwrócić uwagę na te, które wejdą w życie od 1 stycznia 2027 r.

Dopiero bowiem od nowego roku, w razie podlegania przez ubezpieczonego ubezpieczeniom społecznym co najmniej z dwóch tytułów, przy wystawianiu zwolnienia lekarskiego pracownik będzie mógł zwrócić się do lekarza o niewystawianie zwolnienia w odniesieniu do jednego z posiadanych tytułów ubezpieczenia. Oznacza to,

eprasa.pl 302839b43d

że zatrudniony w dwóch miejscach pracy (np. zatrudnienie u dwóch pracodawców lub praca na etacie i prowadzenie działalności gospodarczej) będzie mógł korzystać ze zwolnienia lekarskiego w jednym miejscu pracy, jednocześnie wykonując pracę w drugim miejscu.

WAŻNE! Dopiero od 2027 r. na wniosek chorego będzie możliwe wykonywanie pracy u jednego pracodawcy podczas zwolnienia lekarskiego u innego pracodawcy.

Od 1 stycznia 2027 r. lekarz – na żądanie ubezpieczonego – nie wystawi zwolnienia lekarskiego z danego tytułu ubezpieczeń, jeżeli praca zarobkowa w jednym z tych miejsc będzie mogła być wykonywana z uwagi na rodzaj tej pracy. W takim przypadku ubezpieczony będzie zobowiązany poinformować płatnika zasiłków o okresie, na który zostało mu wystawione zwolnienie od pracy z innego tytułu.

PRZYKŁAD

Małgorzata K. jest pielęgniarką zatrudnioną na umowę o pracę w szpitalu, na oddziale onkologicznym. Dodatkowo, od kilku lat, 2–3 razy w miesiącu, prowadzi prelekcje na kursach specjalistycznych z opieki paliatywnej (organizator kursu zatrudnia ją na umowę zlecenia, z której podlega obowiązkowo tylko ubezpieczeniu zdrowotnemu). Przyjmijmy, że 12 stycznia 2027 r. Małgorzata K. złamała rękę. Przez kolejne 4 tygodnie nie jest zdolna do pracy w szpitalu (nie może pracować jako pielęgniarka). Lekarz wystawił jej zwolnienie lekarskie na okres od 12 stycznia do 15 lutego 2027 r. (ze wskazaniem „może chodzić"). Ze względu zaś na charakter pracy na podstawie umowy zlecenia Małgorzata K. nadal będzie może prowadzić prelekcje na kursach opieki paliatywnej (nie chciała zwolnienia lekarskiego).

Od 1 stycznia 2027 r. wejdzie w życie art. 9 ust. 4 ustawy zasiłkowej, z którego wynika, że niezależnie od liczby tytułów ubezpieczenia chorobowego płatnicy zasiłków będą ustalać jeden okres zasiłkowy, także w sytuacji, gdy ubezpieczony posiadający więcej niż jeden tytuł ubezpieczeń tylko z jednego będzie miał orzeczoną niezdolność do pracy, przy dalszym wykonywaniu pracy zarobkowej w ramach innego tytułu.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 17, art. 68, art. 68a–68d 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. 26)
- art. 13, art. 39, art. 42 i art. 43 ustawy z 18 grudnia 2025 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2026 r. poz. 26)
- art. 92 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 25)

©℗

dr Aneta Olędzka
radca prawny, doktor nauk prawnych, ekspert z zakresu prawa pracy, ubezpieczeń i prawa cywilnego

eprasa.pl 302839b43d

2 Kiedy powstaje prawo do zasiłku opiekuńczego dla zleceniobiorcy

PROBLEM

Zatrudniamy osobę na umowę zlecenia w okresie od 12 stycznia do 31 maja 2026 r. Do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego osoba ta przystąpiła od 23 lutego 2026 r. Zleceniobiorca otrzymał zwolnienie na opiekę na chore dziecko na okres od 17 do 20 lutego 2026 r. Zgodnie z przepisami zasiłek opiekuńczy przysługuje bez okresu wyczekiwania. Czy zleceniobiorcy w tej sytuacji przysługuje taki zasiłek, a jeśli tak, to jak wyliczyć podstawę zasiłkową? Wynagrodzenia z tytułu umów zlecenia wypłacamy do 5. dnia miesiąca za miesiąc poprzedni.

RADA

Zasiłek opiekuńczy nie przysługuje zleceniobiorcy, ponieważ opieka przypadła na okres, kiedy nie podlegał on jeszcze ubezpieczeniu chorobowemu. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Zasiłek opiekuńczy przysługuje ubezpieczonemu zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad chorym dzieckiem m.in.:

- w wieku do ukończenia 14 lat,
- legitymującym się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności albo orzeczeniem o niepełnosprawności łącznie ze wskazaniami: konieczności stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji oraz konieczności stałego współudziału na co dzień opiekuna dziecka w procesie jego leczenia, rehabilitacji i edukacji do ukończenia 18 lat,
- w wieku powyżej 14 lat (opieka nad chorym członkiem rodziny) – jeżeli pozostaje we wspólnym gospodarstwie domowym z ubezpieczonym w okresie sprawowania opieki.

Zasiłek opiekuńczy bez okresu wyczekiwania. Zasiłek opiekuńczy nie wymaga zaliczenia tzw. okresu wyczekiwania, czyli pozostawania odpowiednio długo w ubezpieczeniu chorobowym. Nie ma znaczenia, czy jest to ubezpieczenie o charakterze obowiązkowym czy dobrowolnym.

Prawo do zasiłku opiekuńczego przysługuje „ubezpieczonemu", czyli osobie, która jest objęta ubezpieczeniem chorobowym. W przypadku opisanym w pytaniu zaświadczenie lekarskie wystawiono na okres od 17 do 20 lutego 2026 r., a zleceniobiorca przy-

eprasa.pl 302839b43d

stąpił do ubezpieczenia chorobowego dopiero od 23 lutego 2026 r. Sprawowanie opieki nad chorym dzieckiem przypadło więc wcześniej – na czas, kiedy wykonawca zlecenia jeszcze nie był objęty ubezpieczeniem chorobowym. Zatem gdyby Państwa zleceniobiorca został zgłoszony do ubezpieczeń społecznych oraz do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego od 12 stycznia 2026 r. (dzień rozpoczęcia zlecenia) w terminie 7 dni, czyli do 19 stycznia 2026 r., to byłby objęty tym ubezpieczeniem od 12 stycznia br. W lutym 2026 r. miałby prawo do zasiłku opiekuńczego. Takie prawo powstałoby także, gdyby zleceniobiorca przystąpił do tego ubezpieczenia przed rozpoczęciem sprawowania opieki.

PRZYKŁAD

Karolina A. rozpoczęła wykonywanie umowy zlecenia od 12 stycznia 2026 r. Zleceniodawca zgłosił ją do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i zdrowotnego. W lutym br. zleceniobiorczyni zgłosiła chęć przystąpienia do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego.

Została do niego zgłoszona 10 lutego br. Od 17 do 23 lutego 2026 r. Karolina A. otrzymała zwolnienie na opiekę nad chorym dzieckiem. Przysługuje jej zasiłek opiekuńczy, ponieważ przypada on na okres pozostawania w ubezpieczeniu chorobowym.

Zasady przystępowania do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego. Ubezpieczenie chorobowe z tytułu umowy zlecenia jest dobrowolne. Osoba może do niego przystąpić od razu, czyli od tej daty, od której zostaje objęta obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi, albo później, w trakcie trwania umowy.

Objęcie dobrowolnie ubezpieczeniem chorobowym następuje od dnia wskazanego w zgłoszeniu tylko wówczas, gdy zgłoszenie do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych zostanie dokonane w ustawowym terminie, czyli w ciągu 7 dni od dnia powstania obowiązku ubezpieczeń (od dnia oznaczonego w umowie jako dzień rozpoczęcia jej wykonywania).

Jeśli zleceniobiorca zdecyduje się przystąpić do ubezpieczenia chorobowego później, to zostanie nim objęty od dnia dokonania zgłoszenia w ZUS.

Podstawa wymiaru zasiłku opiekuńczego, gdyby zleceniobiorca pozostawał w ubezpieczeniu chorobowym. Załóżmy, że objęcie zleceniobiorcy ubezpieczeniem chorobowym nastąpiło od 2 lutego 2026 r., a opieka trwała od 17 do 20 lutego 2026 r. Wówczas przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku opiekuńczego stosuje się odpowiednio zasady określone dla zasiłku chorobowego. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego dla osób niebędących pracownikami stanowi przeciętny miesięczny przychód za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy.

Jeżeli niezdolność do pracy powstała przed upływem tego okresu, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przeciętny miesięczny przychód za pełne miesiące kalendarzowe ubezpieczenia. Przez „przychód" rozumie się kwotę stanowiącą podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe ubezpieczonego niebędącego pracownikiem, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71% podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe.

eprasa.pl 302839b43d

Jeżeli niezdolność do pracy ubezpieczonego niebędącego pracownikiem powstała przed upływem pełnego miesiąca kalendarzowego ubezpieczenia chorobowego oraz okres ubezpieczenia chorobowego rozpoczął się po okresie nie dłuższym niż 30 dni od ustania ubezpieczenia chorobowego z innego tytułu, przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przychód ubezpieczonego podlega uzupełnieniu.

Przyjmuje się wówczas przychód ubezpieczonego za miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy, po uzupełnieniu do pełnej miesięcznej kwoty, od której zostałaby opłacona składka na ubezpieczenie chorobowe, gdyby ubezpieczony podlegał temu ubezpieczeniu przez pełny miesiąc kalendarzowy.

PRZYKŁAD

Załóżmy, że zleceniobiorca do 9 stycznia 2026 r. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę. Umowę zlecenia rozpoczął 2 lutego 2026 r. Pod koniec lutego br. otrzymał zwolnienie lekarskie z powodu opieki nad chorym dzieckiem na 4 dni. Ze zlecenia jest wynagradzany stawką godzinową i wynagrodzenie za luty 2026 r. wyniosło 3200 zł.

Uzupełnienie przychodu stanowiącego podstawę zasiłku należy obliczyć w następujący sposób:

3200 zł : 23 dni (27 dni ubezpieczenia w lutym – 4 dni opieki) x 28 dni lutego = 3895,64 zł; po odliczeniu części składkowej 13,71% – 3361,55 zł.

Podstawę zasiłkową stanowi kwota 3361,55 zł.

Jeżeli ubezpieczony nie posiada wcześniejszego okresu ubezpieczenia chorobowego z innego tytułu albo przerwa pomiędzy aktualnym i poprzednim okresem ubezpieczenia chorobowego przekracza 30 dni, okresem, z którego przyjmowany jest przychód do ustalenia podstawy wymiaru, jest miesiąc, w którym powstało prawo do zasiłku. Podstawę wymiaru zasiłku stanowi wówczas:

- kwota przychodu określona w umowie, przypadająca na miesiąc, w którym powstało prawo do zasiłku – dla ubezpieczonych, dla których odpłatność za wykonywanie umowy określono kwotowo,
- kwota przeciętnego miesięcznego przychodu innych ubezpieczonych, z którymi płatnik składek zawarł takie same lub podobne umowy z miesiąca, w którym powstało prawo do zasiłku – dla ubezpieczonych, dla których odpłatność za wykonywanie umowy określono w kwotowej stawce godzinowej lub akordowej albo prowizyjnie.

PRZYKŁAD

Zleceniobiorca 31 grudnia 2025 r. zakończył pracę na etacie. Od 9 lutego 2026 r. rozpoczął wykonywanie umowy zlecenia i od tego dnia zgłosił się do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego. Wynagrodzenie z umowy zlecenia ustanowiono w stawce miesięcznej 3200 zł. Pod koniec lutego br. zleceniobiorca otrzymał zwolnienie lekarskie na opiekę nad chorym dzieckiem. W tym przypadku podstawę wymiaru zasiłku opiekuńczego za luty 2026 r. stanowi wynagrodzenie zleceniobiorcy za luty,

eprasa.pl 302839b43d

czyli 3200 zł (a po odliczeniu części składkowej – 2761,28 zł). Jeżeli wynagrodzenie ze zlecenia byłoby ustalone np. w stawce godzinowej, wówczas należałoby do podstawy zasiłkowej przyjąć przeciętny przychód za luty innych ubezpieczonych, z którymi płatnik składek zawarł takie same lub podobne umowy.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 11 ust. 2, art. 14 ust. 1, ust. 1a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 199)
- art. 3 pkt 4, art. 32, art. 48, art. 49, art. 52 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. 26)

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

3 Czy pracownicy przysługuje wyrównanie zasiłku macierzyńskiego, jeśli przerwie urlop macierzyński i rodzicielski

PROBLEM

Pracownica wypisała wniosek o tzw. długi urlop macierzyński i rodzicielski. Zasiłek macierzyński za ten okres był wypłacany w wysokości 81,5% podstawy wymiaru. Jednak pod koniec podstawowego urlopu macierzyńskiego pracownica wróciła do pracy. Urlop rodzicielski ma zamiar wykorzystać w późniejszym czasie. Czy w tej sytuacji powinniśmy jej wyrównać zasiłek macierzyński do 100% podstawy jego wymiaru za cały wykorzystany okres?

RADA

Nie powinni Państwo wyrównywać zasiłku macierzyńskiego w momencie powrotu pracownicy do pracy. Należy wstrzymać się z tym do dnia, w którym dziecko ukończy pierwszy rok życia. Dopiero po tym terminie, na pisemny wniosek pracownicy i po zweryfikowaniu, że nie pobrano zasiłku macierzyńskiego w stawce 81,5% (przez matkę lub ojca dziecka), należy dokonać jednorazowej wypłaty wyrównania do 100% podstawy wymiaru za cały okres wykorzystanego urlopu macierzyńskiego. Po wypłacie wyrównania przyszłe części urlopu rodzicielskiego wykorzystywane przez pracownicę będą płatne wyłącznie w wysokości 70% podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego.

eprasa.pl 302839b43d

UZASADNIENIE

Powrót pracownicy do pracy po urlopie macierzyńskim przy uprzednio złożonym tzw. długim wniosku nie uprawnia do natychmiastowego wyrównania zasiłku macierzyńskiego. Zmiana planów zawodowych w trakcie pierwszego roku życia dziecka powoduje zawieszenie ostatecznego rozliczenia zasiłku do momentu ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia.

Prawo do zasiłku macierzyńskiego w wysokości 81,5% podstawy wymiaru. Uprawnieniem matki jest możliwość złożenia w ciągu 21 dni po porodzie tzw. długiego wniosku o wypłatę świadczenia za pełny wymiar urlopów związanych z rodzicielstwem (art. 30a ust. 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, dalej: ustawa zasiłkowa). Skutkuje to wypłatą zasiłku macierzyńskiego w wysokości 81,5% podstawy wymiaru tego zasiłku za okres zarówno urlopu macierzyńskiego (zasadniczo wynosi on 100% podstawy), jak i urlopu rodzicielskiego (co do zasady jest to 70% podstawy).

Warunki uprawniające do jednorazowego wyrównania zasiłku macierzyńskiego. Możliwość wyrównania pobranego zasiłku macierzyńskiego do wysokości 100% podstawy wymiaru jest ściśle uregulowana przepisami ustawy zasiłkowej i zależy od spełnienia przez ubezpieczonego łącznie trzech warunków (art. 31 ust. 4 ustawy zasiłkowej). Należą do nich:

- niewykorzystanie w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia zasiłku za okres urlopu rodzicielskiego w wysokości 81,5% podstawy wymiaru,
- ukończenie przez dziecko ubezpieczonego pierwszego roku życia,
- złożenie przez ubezpieczonego pisemnego wniosku o wyrównanie zasiłku.

PRZYKŁAD

Pracownica zatrudniona w biurze rachunkowym wróciła do pracy w listopadzie 2025 r. po 20 tygodniach urlopu macierzyńskiego. Dziecko urodziło się w czerwcu 2025 r., co oznacza, że do jego pierwszych urodzin pozostało jeszcze 7 miesięcy. W tym czasie pracownica nie pobierała zasiłku macierzyńskiego, ale też nie złożyła oświadczenia, że nie zamierza tego robić w przyszłości. Pracodawca wyjaśnił, że musi czekać do czerwca 2026 r., aby zweryfikować, czy w tym czasie pracownica (lub ojciec dziecka) nie wykorzysta z puli przysługującej ubezpieczonej choćby jednego dnia urlopu rodzicielskiego płatnego w wysokości 81,5% podstawy wymiaru. Gdyby bowiem pobrała ona taki zasiłek przed urodzinami dziecka, prawo do wyrównania za okres urlopu macierzyńskiego do 100% utraciłaby bezpowrotnie.

Przy ustalaniu prawa do wyrównania zasiłku macierzyńskiego należy odróżnić uprawnienie ojca w ramach jego własnej, nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego od korzystania z ubezpieczoną matką ze wspólnej puli tego urlopu. Wykorzystanie przez ojca 9 tygodni urlopu rodzicielskiego, za które zasiłek zawsze wynosi 70% podstawy wymiaru, nie uniemożliwia matce prawa do otrzymania wyrównania zasiłku macierzyńskiego do 100% (art. 31 ust. 3f ustawy zasiłkowej). Przeszkodą jest jedynie pobranie przez któregokolwiek z rodziców zasiłku macierzyńskiego w wysokości 81,5% w pierwszym roku życia dziecka.

eprasa.pl 302839b43d

PRZYKŁAD

Małżeństwo programistów zdecydowało, że po 20 tygodniach urlopu macierzyńskiego matka wróci do pracy, a ojciec przejmie opiekę nad dzieckiem w ramach swoich 9 tygodni urlopu rodzicielskiego. Ojciec pobierał zasiłek w wysokości 70% podstawy wymiaru, zgodnie z przepisami ustawy zasiłkowej dotyczącymi nieprzenoszalnej części urlopu. Dziecko ukończyło rok w grudniu 2025 r., a matka złożyła wniosek o wyrównanie jej do 100% zasiłku macierzyńskiego. Pracodawca, analizując sytuację, stwierdził, że skoro ojciec pobierał jedynie zasiłek w wysokości 70%, a żadne z rodziców nie pobrało zasiłku w wysokości 81,5% podstawy wymiaru za okres urlopu rodzicielskiego, to matka ma pełne prawo do otrzymania wyrównania. Postępowanie pracodawcy jest prawidłowe.

Wypłata wyrównania zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego nie następuje z tzw. urzędu i wymaga inicjatywy ze strony ubezpieczonego w postaci pisemnego wniosku złożonego po ukończeniu przez dziecko pierwszego roku życia. Pracodawca jako płatnik składek, dokonując wypłaty, ma obowiązek wykazać ten fakt w raporcie imiennym ZUS RSA. Stosuje się wówczas następujące kody świadczenia/przerwy:

- kod 311 – zasiłek macierzyński z ubezpieczenia chorobowego za okres ustalony jako okres urlopu macierzyńskiego lub urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
- kod 315 – wyrównanie zasiłku macierzyńskiego z ubezpieczenia chorobowego za okres ustalony jako okres urlopu macierzyńskiego lub urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

PRZYKŁAD

Pracodawca po otrzymaniu wniosku od pracownicy w marcu 2026 r. (dziecko ukończyło rok 1 marca br.) dokonał przeliczenia zasiłku macierzyńskiego. Różnica za 140 dni urlopu macierzyńskiego została wypłacona w najbliższym terminie płatności wynagrodzeń. Dział kadr przygotował raport ZUS RSA za marzec 2026 r., wpisując kwotę wyrównania brutto z kodem świadczenia/przerwy 315. W raporcie RSA wskazano historyczny okres urlopu macierzyńskiego (od 1 marca do 18 lipca 2025 r.), za który przysługuje wyrównanie. Postępowanie pracodawcy jest prawidłowe.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 30a, art. 31 ust. 1–3, 3f–3g i ust. 4 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. 26)
- art. 180 § 1, art. 182^{1a} ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 25)
- § 2 i załącznik nr 25 do rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z 20 grudnia 2020 r. w sprawie określenia wzorów zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, imiennych raportów miesięcznych i imiennych raportów miesięcznych korygujących, zgłoszeń płatnika składek, deklaracji rozliczeniowych i deklaracji rozliczeniowych korygujących, zgłoszeń danych o pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, raportów informacyjnych, oświadczeń o zamiarze przekazania raportów informacyjnych, informacji o zawartych umowach o dzieło oraz innych dokumentów (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 1036; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1781)

©℗

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

eprasa.pl 302839b43d

1 Jak często przeprowadzać szkolenia bhp dla pracowników pracujących na wysokości

Zobacz więcej www.inforlex.pl

PROBLEM

Jesteśmy firmą zajmującą się robotami budowlanymi i pracami remontowymi przy napowietrznych liniach elektroenergetycznych wysokiego i najwyższego napięcia. Praca wykonywana przez naszych elektromonterów polega m.in. na wspinaniu się po konstrukcjach stalowych słupów, pracy na słupach czy na tzw. roboczych pomostach, jak również na podnośnikach koszowych (podestach ruchomych przejezdnych). Słupy mają wysokość np. 30 m lub więcej. Charakter prac jest określany jako prace szczególnie niebezpieczne. Jak często i w jakim zakresie tematycznym (liczba godzin szkolenia) powinni być szkoleni nasi pracownicy z zasad bezpieczeństwa pracy na wysokości? Czy istnieje przepis prawny obligujący pracodawcę do przeszkolenia pracowników w regularnych odstępach czasowych, np. co roku?

RADA

Nie ma specjalnych przepisów bhp dotyczących szkoleń dla wskazanej przez Państwa grupy pracowników ani odrębnej częstotliwości szkoleń w przypadku prac na wysokości – oprócz tego, co wynika z przepisów rozporządzenia w sprawie szkolenia w dziedzinie bhp. Tym samym szkolenie z zakresu pracy na wysokości powinno być częścią instruktażu stanowiskowego (w ramach szkolenia wstępnego). Problematyka pracy na wysokości powinna być również omawiana podczas szkoleń okresowych, które w przypadku prac szczególnie niebezpiecznych należy organizować nie rzadziej niż raz w roku.

UZASADNIENIE

Konieczność wykonywania pracy na wysokości jest wystarczającą przesłanką do kwalifikowania danego rodzaju pracy jako pracy szczególnie niebezpiecznej.

Prace szczególnie niebezpieczne. Przez prace szczególnie niebezpieczne rozumie się prace, o których mowa w przepisach rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy

eprasa.pl 302839b43d

(dalej: rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bhp), oraz prace określone jako szczególnie niebezpieczne w innych przepisach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy lub w instrukcjach eksploatacji urządzeń i instalacji, a także inne prace o zwiększonym zagrożeniu lub wykonywane w utrudnionych warunkach, uznane przez pracodawcę za szczególnie niebezpieczne (§ 80 rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bhp).

Do prac szczególnie niebezpiecznych zalicza się pracę na wysokości. Pracą na wysokości jest praca wykonywana na powierzchni znajdującej się co najmniej 1,0 m nad poziomem podłogi lub ziemi. Do pracy na wysokości nie zalicza się pracy na powierzchni, niezależnie od wysokości, na jakiej się znajduje, jeżeli powierzchnia ta:

- osłonięta jest ze wszystkich stron do wysokości co najmniej 1,5 m pełnymi ścianami lub ścianami z oknami oszklonymi,
- wyposażona jest w inne stałe konstrukcje lub urządzenia chroniące pracownika przed upadkiem z wysokości.

Prace szczególnie niebezpieczne, w tym prace na wysokości, wymagają podjęcia szczególnych środków technicznych oraz organizacyjnych w celu zapewnienia pracownikom bezpiecznych warunków pracy.

Niezbędne szkolenia w zakresie bhp. Wśród prac na wysokości w regulacjach bhp nie są bezpośrednio wymienione prace budowlane czy remontowe przy napowietrznych liniach elektroenergetycznych wysokiego i najwyższego napięcia. W przypadku tego rodzaju prac mowa jest natomiast o pracach na słupach, masztach, konstrukcjach wieżowych, kominach. Przed rozpoczęciem takich prac trzeba sprawdzić w szczególności stan techniczny konstrukcji lub urządzeń, na których mają być wykonywane prace. Ponadto należy zapewnić stosowanie przez pracowników, odpowiedniego do rodzaju wykonywanych prac, sprzętu chroniącego przed upadkiem z wysokości, takiego jak: szelki bezpieczeństwa z linką bezpieczeństwa przymocowaną do stałych elementów konstrukcji, szelki bezpieczeństwa z pasem biodrowym (do prac w podparciu – na słupach, masztach).

Nie wolno dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Warto zwrócić uwagę, że przepisy zarówno rozporządzenia Ministra Energii z 28 sierpnia 2019 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach energetycznych, jak i rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bhp nie zawierają wymogu zapewnienia odrębnego, specjalistycznego szkolenia dotyczącego wyłącznie pracy na wysokości względem pracowników zatrudnionych przy pracach budowlanych czy remontowych wykonywanych przy napowietrznych liniach elektroenergetycznych wysokiego i najwyższego napięcia.

Należy zatem uznać, że pracownicy, którzy mają wykonywać pracę na wysokości (prace budowlane i remontowe przy napowietrznych liniach elektroenergetycznych

eprasa.pl 302839b43d

wysokiego i najwyższego napięcia), powinni mieć zapewnione szkolenie wstępne bhp ze szczególnym zwróceniem uwagi na instruktaż stanowiskowy.

Instruktaż ogólny w ramach szkolenia wstępnego odbywają wszyscy pracownicy. 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 robotnicze lub inne, na którym występuje narażenie na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych,
- ucznia odbywającego praktyczną naukę zawodu oraz studenta odbywającego praktykę studencką.

Instruktaż jest formą szkolenia o czasie trwania nie krótszym niż 2 godziny lekcyjne, umożliwiającego uzyskanie, aktualizowanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności dotyczących wykonywania pracy i zachowania się w zakładzie pracy w sposób zgodny z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy. W przypadku instruktażu stanowiskowego powinien on zapewnić uczestnikom szkolenia zapoznanie się z czynnikami środowiska pracy występującymi na ich stanowiskach pracy i ryzykiem zawodowym związanym z wykonywaną pracą, sposobami ochrony przed zagrożeniami, jakie mogą powodować te czynniki, oraz metodami bezpiecznego wykonywania pracy na tych stanowiskach.

Z ramowego programu szkolenia w zakresie instruktażu stanowiskowego wynika, że szkolenie to powinno uwzględniać w szczególności:

- pokaz i objaśnienie przez instruktora całego procesu pracy, który ma być realizowany przez pracownika,
- próbne wykonywanie procesu pracy przez pracownika przy korygowaniu przez instruktora sposobów wykonywania pracy,
- samodzielną pracę instruowanego pracownika pod nadzorem instruktora.

Należy przyjąć, że w przypadku pracowników pracujących na wysokości przy wskazanych robotach budowlanych i pracach remontowych przy napowietrznych liniach elektroenergetycznych wysokiego i najwyższego napięcia częścią instruktażu stanowiskowego jest w szczególności problematyka prac na wysokości w ramach realizowanych obowiązków, w tym w zakresie właściwego stosowania środków ochronnych.

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 pracownik ma być zatrudniony. **Instruktaż stanowiskowy, w tym w kontekście pracy na wysokości, powinien trwać minimum 8 godzin lekcyjnych – w przypadku pracowników zatrudnionych na stanowisku**

eprasa.pl 302839b43d

robotniczym oraz innym, na którym występuje narażenie na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych.

Szkolenia bhp, w tym również pracowników świadczących pracę na wysokości, muszą być okresowo powtarzane. Ponieważ wykonują oni prace szczególnie niebezpieczne, szkolenie powinno być zorganizowane nie rzadziej niż raz w roku. W przypadku szkoleń okresowych pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych należy w szczególności omówić zagrożenia czynnikami występującymi w procesach pracy oraz zasady i metody likwidacji lub ograniczenia oddziaływania tych czynników na pracowników – z uwzględnieniem zmian w technologii, organizacji pracy i stanowisk pracy, stosowania środków ochrony zbiorowej i indywidualnej, wprowadzenia nowych urządzeń, sprzętu i narzędzi pracy. Taka część szkolenia powinna trwać minimum 3 godziny lekcyjne (po 45 minut).

Warto pamiętać, że instruktaż stanowiskowy nie musi być jednorazowy w przypadku pracowników świadczących pracę na wysokości.

PRZYKŁAD

Pracodawca zatrudniający pracowników przy robotach budowlanych oraz remontowych przy napowietrznych liniach elektroenergetycznych wysokiego i najwyższego napięcia zakupił nowe rozwiązania techniczne zabezpieczające pracowników przed upadkiem z wysokości. W takim przypadku mimo wcześniejszego zapewnienia instruktażu stanowiskowego pracodawca powinien przeprowadzić instruktaż uzupełniający przygotowujący do bezpiecznego wykonywania pracy w zmienionych warunkach. Tematyka i czas trwania instruktażu stanowiskowego powinny być uzależnione od rodzaju i zakresu zmian wprowadzonych na stanowisku pracy.

Należy wziąć pod uwagę, że w przypadku prac na wysokości pracodawca może organizować, niezależnie od szkoleń bhp, szkolenia specjalistyczne realizowane przez podmioty zewnętrzne zajmujące się organizacją i prowadzeniem takich szkoleń. W żadnym razie takie szkolenia nie zastępują szkoleń bhp – mogą jednak w istotny sposób je uzupełniać.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 207, art. 237^3 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 25)
- § 80, § 105, § 110 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (j.t. Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650; ost.zm. Dz.U. z 2021 r. poz. 2088)
- § 9–11, § 14–15 i załącznik nr 1 cz. V 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)
- rozporządzenie Ministra Energii z 28 sierpnia 2019 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach energetycznych (j.t. Dz.U. z 2021 r. poz. 1210)

©℗

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, bhp oraz ochrony danych osobowych

eprasa.pl 302839b43d

2 Kto może zastąpić pracownika wyznaczonego do przeprowadzania instruktażu ogólnego

PROBLEM

Pracodawca musi wyznaczyć na czas dłuższej nieobecności pracownika służby bhp inną osobę do przeprowadzania instruktażu ogólnego nowo przyjętych pracowników. Czy wystarczające jest, że taka osoba posiada aktualne szkolenie bhp dla swojej grupy pracowniczej, czy jednak powinna mieć też zapewnione szkolenie przewidziane dla służby bhp? Ponadto czy powinniśmy takiego pracownika wysłać dodatkowo na badania medycyny pracy z zaznaczeniem w skierowaniu, że wykonuje on zadania z zakresu służby bhp?

RADA

Instruktaż ogólny szkolenia wstępnego przeprowadza pracownik służby bhp lub osoba wykonująca jej zadania. Dopuszczalne jest przeprowadzenie takiego instruktażu przez pracodawcę lub wyznaczonego przez niego pracownika, który posiada odpowiedni zasób wiedzy oraz umiejętności i ma aktualne zaświadczenie o ukończeniu wymaganego szkolenia w dziedzinie bhp zrealizowanego według programu opracowanego dla swojej grupy pracowniczej. Nie jest więc wymagane posiadanie przez Państwa pracownika szkolenia właściwego dla służby bhp. Nie jest również konieczne wykonywanie dodatkowego badania medycyny pracy ze wskazywaniem, że pracownik incydentalnie przeprowadza instruktaż ogólny bhp.

UZASADNIENIE

Szkolenie bhp może być organizowane i prowadzone przez pracodawców lub – na ich zlecenie – przez jednostki organizacyjne prowadzące działalność szkoleniową w dziedzinie bhp.

Szkolenie wstępne jest przeprowadzane w formie instruktażu według programów opracowanych dla poszczególnych grup stanowisk i obejmuje:

- szkolenie wstępne ogólne – zwane instruktażem ogólnym,
- szkolenie wstępne na stanowisku pracy – zwane instruktażem stanowiskowym.

Kwalifikacje pracownika wyznaczonego do przeprowadzenia instruktażu ogólnego. Instruktaż ogólny prowadzi (§ 10 ust. 2 rozporządzenia z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, dalej: rozporządzenie w sprawie szkolenia bhp):

eprasa.pl 302839b43d

- pracownik służby bhp albo
- osoba wykonująca u pracodawcy zadania służby bhp, albo
- pracodawca, który sam wykonuje zadania służby bhp, albo
- pracownik wyznaczony przez pracodawcę, posiadający zasób wiedzy i umiejętności zapewniające właściwą realizację programu instruktażu, mający aktualne zaświadczenie o ukończeniu wymaganego szkolenia w dziedzinie bhp.

Uwzględniając powyższą regulację, można przyjąć, że w pierwszej kolejności instruktaż ogólny powinien prowadzić pracownik służby bhp lub osoba, która wykonuje zadania tej służby. Dopiero w przypadku, gdy w danym momencie osoby te są poza dyspozycją pracodawcy w związku z sytuacją nieplanowaną (przykładowo długotrwałe zwolnienie lekarskie), istnieje możliwość, aby szkolenie zostało przeprowadzone przez pracownika wyznaczonego przez pracodawcę. Jeśli pracodawca, który nie chce wyznaczać pracownika na zastępstwo do przeprowadzenia takiego szkolenia, postanowi przeprowadzić je samodzielnie, nie zawsze będzie miał taką możliwość. Takie uprawnienie dotyczy bowiem wyłącznie pracodawców, którzy samodzielnie wykonują zadania służby bhp.

PRZYKŁAD

Pracownik jednoosobowej komórki bhp przebywa na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. Pracodawca ogłosił rekrutację na zastępstwo nieobecnego pracownika. W tym czasie wystąpiła potrzeba zapewnienia instruktażu ogólnego dla nowo przyjętych pracowników. Pracodawca uznał, że posiada ważne szkolenie w dziedzinie bhp, więc sam zrealizuje instruktaż ogólny. Postępowanie pracodawcy należy uznać za nieprawidłowe. Jeżeli pracodawca ma obowiązek utworzenia służby bhp, to nawet w przypadku nieobecności pracownika służby bhp nie może wykonywać działań tej służby samodzielnie ani prowadzić instruktażu ogólnego.

Osobą wyznaczoną przez pracodawcę do zapewnienia instruktażu ogólnego może być wyłącznie zatrudniony mający status pracownika w rozumieniu art. 2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dalej: k.p.). Zatem w sytuacji gdy osoba zatrudniona na podstawie umowy cywilnej ma zapewnione szkolenie bhp, to i tak nie może być wyznaczona do przeprowadzenia instruktażu ogólnego.

WAŻNE! Osobą wyznaczoną do przeprowadzenia instruktażu ogólnego może być tylko pracownik w rozumieniu przepisów k.p.

Szkolenie dla pracownika mającego prowadzić instruktaż ogólny bhp. Przepisy rozporządzenia w sprawie szkolenia bhp nie precyzują, czy dla osoby mającej prowadzić instruktaż ogólny bhp wymagane jest aktualne szkolenie przewidziane dla pracowników służby bhp lub osób, które wykonują jej zadania, czy wystarczy ważne szkolenie bhp przeznaczone dla stanowiska pracy, na którym zwykle pracownik ten świadczy pracę.

eprasa.pl 302839b43d

Należy jednak przyjąć, że jeśli w przepisie wskazano „aktualne zaświadczenie o ukończeniu wymaganego szkolenia w dziedzinie bhp", bez doprecyzowania, że chodzi o szkolenie przeznaczone dla pracowników służby bhp, to wystarczającym szkoleniem jest to podstawowe przewidziane dla danej grupy stanowisk pracy.

PRZYKŁAD

Przeważający rodzaj działalności prowadzonej przez pracodawcę znajduje się w grupie działalności, dla której została ustalona trzecia kategoria ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Pracodawca odstąpił od zapewnienia szkoleń okresowych dla pracowników na stanowiskach administracyjno-biurowych. Wyznaczył jednak jednego z pracowników administracyjno-biurowych do przeprowadzenia instruktażu ogólnego dla nowo przyjętego pracownika na stanowisku robotniczym. W takiej sytuacji można przyjąć, że ważnym szkoleniem bhp uprawniającym do przeprowadzenia instruktażu ogólnego będzie ostatnie szkolenie bhp pracownika na stanowisku administracyjno-biurowym.

Badanie profilaktyczne pracownika mającego przeprowadzić instruktaż ogólny bhp. W praktyce może powstać także wątpliwość, czy wyznaczenie pracownika do zapewnienia szkolenia wstępnego w ramach instruktażu ogólnego powinno być ujęte w skierowaniu na profilaktyczne badania lekarskie tej osoby. Należy bowiem pamiętać, że pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy bez ważnego orzeczenia stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy w warunkach opisanych w skierowaniu. Wśród niezbędnych informacji, które powinny znaleźć się w skierowaniu na badania, znajduje się opis podstawowych czynności oraz czas ich wykonywania przez pracownika. Przepisy wymagają więc, aby skierowanie zawierało opis „podstawowych czynności", jakie pracownik wykonuje na swoim stanowisku, natomiast prowadzenie instruktażu ogólnego nie jest taką podstawową czynnością pracownika, tylko czynnością wykonywaną wyjątkowo, incydentalnie. Zatem należy przyjąć, że nie ma potrzeby wskazywania w treści skierowania na badania informacji, iż pracownik obok swoich zwykłych obowiązków będzie incydentalnie przeprowadzał instruktaż ogólny. Tym samym **pracownik wyznaczony do przeprowadzenia instruktażu ogólnego nie musi mieć wcześniej zapewnionego badania profilaktycznego na tę okoliczność.**

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 237^3 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 25)
- § 10 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)

©℗

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

eprasa.pl 302839b43d

POLECAMY

W następnym numerze MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń:

- Jak praca w gospodarstwie rolnym wpływa na staż pracy
- Czy brak regulacji wewnętrznych wymaga ujawnienia kandydatowi do pracy zasad ustalania wynagrodzenia na oferowanym stanowisku
- Czy wspólnik sp. z o.o. ma prawo do ulgi Mały ZUS Plus
- Jak skorygować raport ZUS RSA, gdy wypłacono nienależne wynagrodzenie chorobowe

W INFORLEX:

- Kadry i Płace w Sferze Budżetowej: Prawa, obowiązki i czynności pokontrolne inspektora pracy
- Webinarium: Staż pracy 2026 – problemy pracodawców publicznych i prywatnych
- Wideoporada: O czym muszą pamiętać pracodawcy, którzy chcą się rozstać z pracownikiem

PRENUMERATA 2026

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

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

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

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

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

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

Właściciel i Prezes Zarządu
Ryszard Pieńkowski

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

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

Redaktor naczelny
Marek Skałkowski

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nakład 1301 egz.

eprasa.pl 302839b43d

Treści dostępne na **inforlex.pl**

INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

MONITOR PRAWA PRACY I UBEZPIECZEŃ W WERSJI CYFROWEJ

Zaloguj się do konta!

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

apiasa.pl 302839b43d

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 302839b43d

INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń nr 4 (436) kwiecień 2026
dodatek

Temat na życzenie

Rekrutacja i zatrudnianie pracowników po zmianach przepisów

1. Rekrutacja pracowników . . . 3
1.1. Przejrzystość wynagrodzeń w rekrutacji . . . 4
1.2. Neutralność płciowa w rekrutacji . . . 4
1.3. Granice informacji pobieranych od kandydata . . . 6
1.4. Odszkodowanie za naruszenie zasad równego traktowania w rekrutacji . . . 8
1.5. Granice dopuszczalności testów psychologicznych i kompetencyjnych . . . 9
1.6. Dane osobowe w rekrutacji . . . 11
1.7. Informacja o procedurze zgłoszeń wewnętrznych . . . 13
1.8. Rekrutacja wewnętrzna . . . 13
2. Badania lekarskie . . . 14
2.1. Wyjątki od obowiązku badań wstępnych . . . 14
2.2. Skierowania na badania i orzeczenie o braku przeciwwskazań do pracy . . . 14
3. Zawarcie umowy o pracę . . . 15

ISSN 1731-996X

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

9 771731 996634 04

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

eprasa.pl 302839b43d

3.1. Umowa na okres próbny 16
3.2. Umowa na czas określony 16
3.3. Umowa na czas nieokreślony 17
3.4. Treść umowy o pracę 18
4. Dane osobowe pracownika i obowiązki RODO 21
4.1. Podstawy prawne przetwarzania danych pracownika 21
4.2. Klauzula informacyjna dla pracownika. 22
5. Pozostałe obowiązki informacyjne pracodawcy i oświadczenia pracownika . . 22
5.1. Informacja o warunkach zatrudnienia 23
5.2. Monitoring – obowiązek informacyjny 27
5.3. Informacja o wprowadzeniu kontroli trzeźwości 28
5.4. Potwierdzenie poinformowania pracownika o ryzyku zawodowym 28
5.5. Oświadczenie o zapoznaniu się z regulaminem pracy 28
5.6. Oświadczenie o zapoznaniu się z przepisami i zasadami bhp 28
6. Szkolenia bhp 28
6.1. Szkolenie wstępne (ogólne i stanowiskowe) 29
7. Zgłoszenie do ZUS 29
8. Obowiązki podatkowe. 30
9. PPK 30
10. Harmonogram działań pracodawcy przy zatrudnieniu krok po kroku 31

eprasa.pl 302839b43d

Rekrutacja i zatrudnianie pracowników po zmianach przepisów

W wyniku nowelizacji przepisów od 24 grudnia 2025 r. pracodawca musi z odpowiednim wyprzedzeniem przekazać kandydatowi do pracy m.in. informacje o składnikach wynagrodzenia i innych świadczeniach związanych z pracą (pieniężnych i niepieniężnych), a także o odpowiednich w tym zakresie postanowieniach układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania. Ponadto ogłoszenia o pracę oraz nazwy stanowisk podawane w ogłoszeniach muszą być neutralne płciowo. To najważniejsze regulacje, jakie wprowadzono w ostatnim czasie w zakresie rekrutacji i zatrudniania pracowników.

Pod koniec 2025 r. i na początku 2026 r. weszły w życie zmiany m.in. w zakresie: jawności wynagrodzeń, cyfryzacji części wniosków, informacji i oświadczeń kadrowych, obowiązków informacyjnych wobec kandydatów do pracy i pracowników oraz szkoleń bhp. Mają one wpływ na proces zatrudniania pracowników, poczynając od rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy.

1. Rekrutacja pracowników

Rekrutacja pracowników, chociaż formalnie poprzedza zawarcie umowy o pracę, nie stanowi wyłącznie procesu technicznego czy organizacyjnego, lecz podlega ścisłym regulacjom prawnym i stanowi pierwszy etap realizacji prawa do zatrudnienia w warunkach równego traktowania. Te regulacje obejmują nie tylko zasady wynikające z ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dalej: k.p.), ale również wymogi ochrony danych osobowych zawarte w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (dalej: RODO), a także standardy wynikające z europejskich i krajowych regulacji antydyskryminacyjnych, dotyczących transparentności warunków zatrudnienia.

W praktyce oznacza to konieczność traktowania procesu rekrutacyjnego jako procedury podlegającej kontroli zarówno sądowej, jak i administracyjnej. Kandydat, który nie został zatrudniony, może podnosić zarzuty dyskryminacji, nierównego traktowania czy naruszenia przepisów o ochronie danych osobowych. Z tego względu organizacja procesu rekrutacyjnego wymaga świadomego zarządzania ryzykiem prawnym.

Rekrutacja pracownika nie została wprost zdefiniowana w k.p., jednak jej ramy wyznaczają przede wszystkim:

- art. 11^{3} k.p. – zakaz dyskryminacji,
- art. 18^{3a}–18^{3c} i art. 18^{3e} k.p. – zasada równego traktowania,
- art. 18^{3ca} § 1 i § 2 k.p. – jawność i przejrzystość wynagrodzeń (zmiany od 24 grudnia 2025 r.),
- art. 18^{3ca} § 3 k.p. – neutralność płciowa (zmiany od 24 grudnia 2025 r.),
- art. 18^{3d} k.p. – prawo do odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania,

eprasa.pl 302839b43d

- art. 22^1 k.p. – zakres danych osobowych,
- RODO – przepisy o ochronie danych osobowych.

W 2025 i 2026 r. zostały wprowadzone istotne zmiany w obszarze rekrutacji obejmujące m.in.:

- **rozszerzone obowiązki informacyjne** względem kandydatów,
- **jawność wynagrodzeń i neutralność płciową** w ogłoszeniach,
- **zakaz pytania kandydatów o historię wynagrodzeń**,
- **jasne warunki pozyskiwania danych osobowych** zgodne z RODO,
- **dopuszczenie pełnej formy elektronicznej** dla określonych etapów procedury rekrutacji i dokumentacji.

1.1. Przejrzystość wynagrodzeń w rekrutacji

Od 24 grudnia 2025 r. ustawodawca, implementując dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970, wprowadził do k.p. obowiązek informowania kandydatów o wynagrodzeniu już na etapie publikacji oferty. Celem tej regulacji jest eliminacja dyskryminacji płacowej.

Zgodnie z nowo wprowadzonym art. 18^{3ca} k.p. osoba ubiegająca się o zatrudnienie na danym stanowisku powinna otrzymać od pracodawcy informację o:

- wynagrodzeniu (jego początkowej wysokości lub jego przedziale – opartym na obiektywnych, neutralnych kryteriach, w szczególności pod względem płci),
- odpowiednich postanowieniach układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania (w przypadku gdy pracodawca jest objęty układem zbiorowym pracy lub obowiązuje u niego regulamin wynagradzania).

Przez wynagrodzenie należy rozumieć wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna, czyli m.in. każdego rodzaju premie, dodatki, a także związany z wykonywaniem pracy samochód lub telefon służbowy.

Wynagrodzenie powinno być podane w stawce brutto, miesięcznej lub godzinowej, a jeżeli pracodawca decyduje się na wskazanie widełek, różnica między dolną a górną granicą musi być racjonalna i oparta na obiektywnych kryteriach.

Wskazane informacje pracodawca jest zobowiązany przekazać z wyprzedzeniem umożliwiającym osobie ubiegającej się o zatrudnienie zapoznanie się z nimi, w postaci papierowej lub elektronicznej, aby zapewnić świadome i przejrzyste negocjacje. Może je przekazać – razem lub oddzielnie:

- w ogłoszeniu o naborze na stanowisko,
- przed rozmową kwalifikacyjną (jeżeli pracodawca nie ogłosił naboru na stanowisko albo nie przekazał tych informacji w ogłoszeniu),
- przed nawiązaniem stosunku pracy (jeżeli pracodawca nie ogłosił naboru na stanowisko albo nie przekazał tych informacji w ogłoszeniu).

1.2. Neutralność płciowa w rekrutacji

Kolejną zmianą wprowadzoną od 24 grudnia 2025 r. jest obowiązek zapewnienia na etapie rekrutacji neutralności płciowej. **Pracodawca musi zapewnić, aby ogłoszenia o naborze**

eprasa.pl 302839b43d

na wybrane stanowisko oraz nazwy stanowisk były neutralne pod względem płci, a proces rekrutacyjny przebiegał w sposób niedyskryminujący.

Oznacza to m.in.:

- obowiązek stosowania inkluzywnych lub opisowych nazw stanowisk, np. „specjalista/ka ds. prawnych", „manager/ka" czy „specjalista (k/m)",
- zakaz formułowania wymagań sugerujących płeć, wiek lub inne cechy niezwiązane z pracą, czyli eliminację zwrotów typu „do młodego zespołu" czy „praca dla mężczyzn", które mogłyby dyskryminować.

PRZYKŁAD 1

Pracodawca w ogłoszeniu rekrutacyjnym umieszczonym na lokalnym portalu wskazał:

„Zatrudnimy młodą i energiczną kobietę do pracy w recepcji. Wynagrodzenie do ustalenia".

Tak sformułowane ogłoszenie powoduje następujące naruszenia:

- dyskryminacja ze względu na płeć,
- dyskryminacja ze względu na wiek,
- brak wysokości wynagrodzenia początkowego lub widełek płacowych, co może stanowić naruszenie przepisów wprowadzonych w 2025 r., chyba że pracodawca przekaże te informacje przed rozmową kwalifikacyjną lub przed nawiązaniem stosunku pracy.

PRZYKŁAD 2

Pracodawca chce zatrudnić pracownika na stanowisku motorniczego/motorniczej. W ogłoszeniu o pracę wpisał, że zatrudni „motorniczych (k/m)", jednak jako tło do ogłoszenia zamieścił zdjęcie zespołu motorniczych w służbowych uniformach przedstawiające samych mężczyzn. Takie ogłoszenie z powodu zdjęcia sugerującego wyłącznie męski zespół może zostać uznane za dyskryminujące pracowników ze względu na płeć i niespełniające wymogów neutralności płciowej.

PRZYKŁAD 3

Spółka planuje zatrudnienie osoby do pomocy w sekretariacie. W ogłoszeniu może wskazać przykładowo, że:

- szuka: „asystenta lub asystentki",
- prowadzi nabór na stanowisko: „asystent/ka",
- zatrudni: „pomoc w sekretariacie (k/m)".

Dodatkowo kandydat/ka musi poznać wysokość wynagrodzenia na stanowisku, na które aplikuje – w formie widełek płacowych lub konkretnej kwoty. Spółka wskazała wynagrodzenie bezpośrednio w ogłoszeniu i uczyniła to w formie widełek w następujący sposób: „Wynagrodzenie: 5100–5900 zł". Ponadto w spółce funkcjonuje regulamin wynagradzania, w związku z tym na rozmowie kwalifikacyjnej kandydatowi/kandydatce zostanie wręczony przygotowany dokument będący wyciągiem z odpowiednich przepisów tego regulaminu wskazujących na składniki wynagradzania.

eprasa.pl 302839b43d

Przykład ogłoszenia o pracę zgodnego z nowymi wymogami:	
Stanowisko	specjalista/specjalistka ds. HR (Pion Logistyki)
Forma zatrudnienia	umowa o pracę na okres próbny, a następnie na czas nieokreślony
Wynagrodzenie	8000–10 000 zł brutto w zależności od kompetencji
Miejsce pracy	Warszawa-Mokotów/hybrydowo (3 dni w biurze, 2 dni on-line)
Opis stanowiska	obsługa programów kadrowych (raporty i sprawozdania oraz przygotowanie dokumentów kadrowych do zatrudnienia i zwolnienia pracownika), obsługa platformy szkoleniowej, organizacja harmonogramu szkoleń, współpraca z APT, rekrutacja na stanowiska logistyczne podstawowe i menadżerskie, wdrożenia nowych pracowników, wspieranie budowania relacji pracowniczych
Wymagania	wykształcenie z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, komunikatywna znajomość j. angielskiego (poziom minimum B2), prawo jazdy kat. B
Klauzula RODO	(patrz rozdział o RODO w rekrutacji)

1.3. Granice informacji pobieranych od kandydata

Przepisy ograniczają zakres danych, których pracodawca może żądać od kandydata (art. 22^1 § 1 k.p.). Od osoby ubiegającej się o zatrudnienie można wymagać podania danych osobowych obejmujących wyłącznie:

- imię (imiona) i nazwisko,
- datę urodzenia,
- dane kontaktowe wskazane przez taką osobę,
- wykształcenie – gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy na określonym stanowisku,
- kwalifikacje zawodowe – gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy na określonym stanowisku,
- przebieg dotychczasowego zatrudnienia, z wyłączeniem informacji o wynagrodzeniu w obecnym stosunku pracy oraz w poprzednich stosunkach pracy.

Należy zwrócić uwagę, że **od 24 grudnia 2025 r. do k.p. został wprowadzony wyraźny zakaz pozyskiwania przez pracodawcę informacji od kandydata do pracy o jego wynagrodzeniu w dotychczasowym zatrudnieniu.** Tym samym jakakolwiek formuła pytania kandydata do pracy o jego dotychczasowe zarobki została wprost zabroniona. Natomiast nadal możliwe jest weryfikowanie przez pracodawcę oczekiwań finansowych kandydata na stanowisko, na które trwa proces naboru.

Pracodawca może także żądać udokumentowania danych wskazanych w k.p. w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia (art. 22^1 § 5 k.p.).

W związku z tym w trakcie rekrutacji pracodawca nie może pytać kandydata m.in. o:

- historię jego wynagrodzenia,
- dane szczególnych kategorii, jak np. zdrowie, w tym ciążę, życie prywatne, w tym stan cywilny, czy plany rodzicielskie,
- PESEL,
- karalność, chyba że wymóg niekaralności wynika wprost z przepisów.

Nie oznacza to jednak, że pracodawca nie może uzyskać cennej dla siebie wiedzy, w sposób odpowiedni formułując pytania.

eprasa.pl 302839b43d

Tabela 1. Pytania rekrutacyjne dozwolone i niedozwolone

Obszar	Dozwolone	Niedozwolone
Wynagrodzenie	Jakie są Pana/Pani oczekiwania finansowe, jeśli otrzyma Pan/Pani propozycję zatrudnienia?	Ile zarabia Pan/Pani w aktualnym miejscu pracy? Ile zarabiał Pan/Pani w dotychczasowych miejscach pracy? Czy otrzymywał Pan/Pani premie i jakiej wysokości?
Zdrowie	Czy nie ma Pan/Pani przeciwwskazań do pracy w godzinach nocnych, ponieważ pracujemy na 3 zmiany, w tym 1 nocna? Czy nie ma Pan/Pani przeciwwskazań do dźwigania ciężarów powyżej 40 kg?	Czy choruje Pan/Pani na choroby przewlekłe? Czy ma Pan/Pani zaświadczenie o niepełnosprawności?
Rodzina	Czy jest Pan/Pani gotowa na wyjazdy w delegacje w kraju i Europie w częstotliwości 1–3 w miesiącu?	Czy jest Pani w ciąży? Czy ma Pan/Pani dzieci do lat 8?

Wzór 1. Kwestionariusz osobowy dla kandydata do pracy

KWESTIONARIUSZ DLA OSOBY UBIEGAJĄCEJ SIĘ O ZATRUDNIENIE

1. Imię (imiona) i nazwisko .....

2. Data urodzenia .....

3. Dane kontaktowe .....
(wskazane przez osobę ubiegającą się o zatrudnienie)

4. Wykształcenie (gdy jest ono niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku) .....
(nazwa szkoły i rok jej ukończenia)
.....
(zawód, specjalność, stopień naukowy, tytuł zawodowy, tytuł naukowy)

5. Kwalifikacje zawodowe (gdy są one niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku) .....
.....
(kursy, studia podyplomowe albo inne formy uzupełnienia wiedzy lub umiejętności)

6. Przebieg dotychczasowego zatrudnienia (gdy jest on niezbędny do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, bez wskazywania wynagrodzenia)
.....
.....
.....
(okresy zatrudnienia u kolejnych pracodawców oraz zajmowane stanowiska pracy)

7. Dodatkowe dane osobowe, jeżeli prawo lub obowiązek ich podania wynika z przepisów szczególnych
.....

....
(miejscowość i data) *(podpis osoby ubiegającej się o zatrudnienie)*

eprasa.pl 302839b43d

1.4. Odszkodowanie za naruszenie zasad równego traktowania w rekrutacji

Sąd Najwyższy wielokrotnie podkreślał, że zasada równego traktowania obejmuje także etap ubiegania się o zatrudnienie, a pracodawca ponosi odpowiedzialność za naruszenie tej zasady już w toku rekrutacji.

SN *W sprawie o odszkodowanie z tytułu odmowy zatrudnienia o dyskryminującym charakterze powód powinien wykazać, że ubiegał się o zatrudnienie, miał wymagane do zatrudnienia na danym stanowisku kwalifikacje, a zatrudniona została osoba, która nie odznacza się cechą posiadaną przez powoda (np. płeć). Dopiero w następnej kolejności pracodawca obowiązany jest wykazać obiektywne przyczyny, którymi kierował się podejmując decyzję odmowną. Odmowa nawiązania stosunku pracy albo odmowa kontynuowania stosunku pracy („przedłużenia" trwającej umowy zawartej na czas określony lub zawarcia nowej umowy na czas określony) musi być zatem uzasadniona przyczynami niedyskryminującymi pracownika. Nieprzeprowadzenie przez pracodawcę dowodu niedyskryminacji osoby ubiegającej się o nawiązanie stosunku pracy lub jego kontynuowanie uprawnia tę osobę do odszkodowania przewidzianego w art. 18^{3d} k.p.* (wyrok SN z 13 lutego 2018 r., sygn. akt II PK 345/16).

Zatem również do kandydata do pracy zastosowanie ma art. 18^{3d} k.p., co oznacza, że kandydat, wobec którego pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w rekrutacji, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (w roku 2026 r. jest to więc kwota nie niższa od 4806 zł).

Z uwagi na to, że ciężar dowodu w sprawach o dyskryminację jest odwrócony, tj. kandydat wyłącznie uprawdopodabnia dyskryminację, natomiast pracodawca jest zobowiązany wykazać brak naruszenia, więc w celu zabezpieczenia się przed roszczeniami kryteria wyboru kandydata powinny być sporządzone na piśmie, obiektywne i mierzalne. Ponadto dla bezpieczeństwa pracodawcy proces rekrutacji powinien być możliwie jak najobszerniej dokumentowany, np. w postaci protokołów rozmów kwalifikacyjnych, notatek ze spotkań z kandydatami oraz spotkań podsumowujących rozmowy kwalifikacyjne odbywanych pomiędzy rekruterami a menedżerami zarządzającymi, matryc kompetencji, dokumentacji wykonywanych zadań rekrutacyjnych itp.

Wzór 2. Protokół rozmowy kwalifikacyjnej

PROTOKÓŁ ROZMOWY KWALIFIKACYJNEJ

Data: .....
Stanowisko: .....
Kandydat/kandydatka: .....
Ocena kompetencji:
1. Wiedza merytoryczna: .....
2. Doświadczenie: .....
3. Umiejętności miękkie: .....
Podsumowanie i rekomendacja: .....

Podpisy członków komisji:
……...
…….
…….

eprasa.pl 302839b43d

1.5. Granice dopuszczalności testów psychologicznych i kompetencyjnych

W przepisach prawa pracy brak jest regulacji, które wprost uprawniałyby pracodawcę do żądania od kandydata wykonania testów kompetencyjnych czy psychologicznych. Wyjątkiem są przepisy szczególne dotyczące zawodów wymagających wyjątkowych kompetencji, takich jak np. funkcjonariusze służb mundurowych (policja, żołnierze itd.), osoby pracujące z bronią, personel lotniczy czy kierowcy zawodowi, w przypadku których konieczność przejścia przez testy psychologiczne i kompetencyjne wynika wprost z przepisów ustawowych.

W przypadku innych zawodów, w stosunku do których przepisy nie stanowią wprost o możliwości czy obowiązku poddawania kandydatów do pracy takim testom, granice żądania danych od kandydata wyznacza katalog wymieniony w art. 22^1 § 1–2 k.p. oraz przepisy RODO. Oznacza to przede wszystkim, że pracodawca nie ma automatycznie prawa do stosowania testów kompetencyjnych czy psychologicznych. Natomiast ocena możliwości ich zastosowania każdorazowo zależy od ich charakteru, zakresu oraz zakresu kompetencji, których pomiaru dokonują.

Pracodawca ma ustawowe prawo żądać od kandydata podania danych potwierdzających kwalifikacje zawodowe, jednak tylko, gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku (art. 22^1 § 1 pkt 5 i § 2 k.p.).

Wśród ekspertów prawa pracy przyjmuje się, że potwierdzenie kwalifikacji, czyli ich weryfikacja, może obejmować:

- analizę dokumentów (dyplomy, certyfikaty),
- rozmowę kwalifikacyjną,
- zadania próbne,
- testy wiedzy,
- sprawdzenie referencji (za zgodą kandydata).

Nie oznacza to jednak dowolności, ponieważ każda forma weryfikacji musi spełniać wynikający z przepisów RODO wymóg proporcjonalności i adekwatności, tj. minimalizacji danych.

Przeprowadzanie testu kompetencyjnego, który:

- dotyczy wiedzy merytorycznej,
- bada umiejętności praktyczne, np. zdolności techniczne,
- nie ingeruje w sferę prywatną,
- nie prowadzi do przetwarzania danych szczególnej kategorii,

budzi mniej kontrowersji i uznaje się, że może być traktowany jako realizacja uprawnienia z art. 22^1 § 1 pkt 5 k.p., pod warunkiem że sprawdzenie kwalifikacji jest:

- związane bezpośrednio z wymaganiami stanowiska,
- obiektywnie uzasadnione,
- ograniczone do niezbędnego zakresu.

Pracodawca nie może jednak:

- pod pozorem badania kompetencji uzyskiwać informacji o zdrowiu,
- testować odporności psychicznej w sposób prowadzący do ujawnienia zaburzeń,
- pozyskiwać informacji o światopoglądzie, rodzinie, orientacji itp.

eprasa.pl 302839b43d

Takie działania naruszałyby art. 22^1 § 1 i § 2 k.p. oraz art. 9 RODO, jeżeli kandydat nie wyraził na to wyraźnej zgody.

Jeśli chodzi o testy psychologiczne, psychometryczne, to wiele testów mierzy cechy osobowości, styl zachowania, odporność na stres itd. i w związku z tym pewne informacje uzyskiwane w testach mogą dotyczyć danych szczególnych kategorii, np. informacji o zdrowiu psychicznym lub stanie emocjonalnym, które mogą być uznane za dane wrażliwe w rozumieniu art. 9 RODO.

W przypadku tego rodzaju danych:

- wymagana jest wyraźna podstawa legalizująca przetwarzanie (np. zgoda, wykonanie obowiązków z zakresu prawa pracy lub inne przesłanki),
- zgoda kandydata może zostać wycofana w każdej chwili, co powoduje praktyczne trudności w dalszym wykorzystywaniu tych danych.

Chociaż przepisy RODO przewidują zgodę jako jedną z podstaw prawnych przetwarzania danych, stanowisko prezentowane przez Urząd Ochrony Danych Osobowych (dalej: UODO) podkreśla, że:

- zgoda nie może być jedyną podstawą, jeśli jej wycofanie uniemożliwia realizację prawa lub obowiązku,
- testy psychologiczne zawierające dane dotyczące zdrowia lub psychiki kandydatów mogą być uznane za wykraczające poza minimalny zakres danych żądanych w procesie rekrutacji.

Wyjątkiem będą testy psychologiczne, które są dopuszczalne na podstawie przepisów szczególnych, dotyczące np. wspomnianych już wcześniej:

- kierowców zawodowych,
- funkcjonariuszy służb,
- pracowników ochrony,
- osób pracujących z bronią,
- operatorów transportu publicznego.

W takich sytuacjach podstawą przetwarzania danych jest wyraźny przepis ustawowy, a nie zgoda kandydata.

Zatem jeżeli badanie wynika z ustawy, stanowi obowiązek prawny, a jeżeli nie wynika z ustawy, musi spełniać przesłanki celowości, proporcjonalności i minimalizacji.

Uznać więc należy, że testy kompetencyjne, np. sprawdzające znajomość narzędzi, logiczne myślenie, kompetencje techniczne, mogą być stosowane, pod warunkiem że:

- są proporcjonalne i adekwatne do oceny umiejętności niezbędnych na danym stanowisku,
- zasady testów są transparentne dla kandydata,
- testy nie zawierają elementów pytających o dane wrażliwe, które nie są bezpośrednio związane z wykonywaną pracą.

Pracodawca musi pamiętać, że:

- k.p. nie nakazuje i nie daje automatycznie prawa do przeprowadzania testów psychologicznych lub kompetencyjnych poza zakresem danych z art. 22^1 k.p.,
- testy kompetencyjne są praktycznie dopuszczalne, jeżeli dotyczą umiejętności niezbędnych do wykonywania pracy i są adekwatne,

eprasa.pl 302839b43d

- testy psychologiczne mogą ujawniać dane wrażliwe, dlatego stosowanie tych testów musi być starannie przemyślane oraz oparte na jasnych podstawach prawnych,
- zgoda jako podstawa przetwarzania danych w testach ma ograniczenia – może być wycofana, co utrudnia dalsze działania pracodawcy,
- w każdym przypadku dane uzyskane w testach muszą być przetwarzane zgodnie z art. 5 RODO, a zatem m.in. spełniać przesłanki minimalizacji, celowości, adekwatności i przejrzystości.

Wzór 3. Przykład zgody kandydata na testy psychologiczne/kompetencyjne

FORMULARZ ZGODY KANDYDATA NA TESTY PSYCHOLOGICZNE/KOMPETENCYJNE

Ja, niżej podpisany/a, ... wyrażam zgodę na udział w testach psychologicznych/kompetencyjnych przeprowadzanych w ramach procesu rekrutacji na stanowisko .....
Oświadczam, że zostałem/am poinformowany/a o:
- celu przetwarzania danych,
- czasie ich przechowywania,
- prawie do cofnięcia zgody.

Data: .....
Podpis: .....

1.6. Dane osobowe w rekrutacji

Rekrutacja wiąże się z przetwarzaniem danych osobowych kandydatów i wymaga przestrzegania zasad wynikających z przepisów RODO oraz art. 22^1 k.p.

Pracodawca może żądać od kandydata wyłącznie danych określonych w art. 22^1 § 1 k.p. Wymieniony w tym przepisie katalog jest zamknięty. Żądanie szerszego zakresu danych wymaga odrębnej podstawy prawnej lub wyraźnej zgody kandydata, gdyż zgoda osoby ubiegającej się o zatrudnienie może stanowić podstawę przetwarzania przez pracodawcę innych danych osobowych niż wymienione w art. 22^1 § 1 k.p., z wyjątkiem danych szczególnych kategorii (art. 22^{1a} § 1 k.p.).

Nie jest zatem możliwe żądanie od pracownika danych szczególnych kategorii, takich jak m.in. dane o zdrowiu, poglądach, orientacji seksualnej czy wierze, nawet za zgodą kandydata (art. 9 RODO).

Jeżeli dane osobowe są pozyskiwane bezpośrednio od kandydata (CV, formularz rekrutacyjny), to pracodawca jako administrator danych ma obowiązek przekazać informację określoną w art. 13 ust. 1 i 2 RODO, czyli klauzulę informacyjną, już w momencie pozyskiwania danych.

W klauzuli informacyjnej muszą się znaleźć:
- nazwa i dane administratora,
- dane kontaktowe inspektora ochrony danych (jeżeli jest powołany),
- cele przetwarzania,
- podstawy prawne przetwarzania (w tym art. 6 ust. 1 lit. c RODO, art. 22^1 k.p.),
- okres przechowywania danych,

eprasa.pl 302839b43d

- informacja o prawach osoby (dostęp, sprostowanie, usunięcie, ograniczenie, sprzeciw),
- informacja o prawie wniesienia skargi do Prezesa UODO,
- informacja o dobrowolności lub obowiązku podania danych,
- informacja o konsekwencjach niepodania danych.

Wzór 4. Klauzula informacyjna dla kandydata do pracy

KLAUZULA INFORMACYJNA DLA KANDYDATA

Administratorem danych osobowych jest ABE sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie, ul. Widok 127, KRS 00000001.

Dane osobowe kandydata do pracy przetwarzane są w celu przeprowadzenia procesu rekrutacyjnego na podstawie art. 6 ust. 1 lit. b RODO w zw. z art. 22^1 k.p.

Dane osobowe kandydata do pracy będą przechowywane do czasu zakończenia rekrutacji, a w przypadku wyrażenia odrębnej pisemnej zgody – przez okres 12 miesięcy, licząc od dnia wysłania kandydatowi informacji o zakończeniu procesu rekrutacji.

Kandydatowi do pracy przysługuje prawo dostępu do jego danych osobowych, ich sprostowania, usunięcia, ograniczenia przetwarzania oraz wniesienia skargi do Prezesa UODO.

Podanie danych w zakresie wynikającym z art. 22^1 k.p. jest obowiązkowe, a w pozostałym zakresie – dobrowolne.

Kontakt do Inspektora Danych Osobowych: Jan Kowalski, jankowalski.IOD@abe.pl

Podstawą przetwarzania danych osobowych w procesie rekrutacji jest:

- art. 6 ust. 1 lit. c RODO – w zakresie danych wymaganych przepisami prawa (art. 22^1 k.p.),
- art. 6 ust. 1 lit. a RODO – w zakresie danych dodatkowych przekazanych dobrowolnie.

Zgoda na przetwarzanie dodatkowych danych pracownika w toku rekrutacji nie może być dorozumiana ani warunkowa. Musi mieć charakter wyraźny i dobrowolny.

Wzór 5. Zgoda kandydata na przetwarzanie danych osobowych

.....
(data i miejsce wystawienia)

.....
.....
(imię i nazwisko oraz adres kandydata do pracy)

ZGODA NA PRZETWARZANIE DANYCH OSOBOWYCH

Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych na potrzeby procesu rekrutacji na stanowisko .....,
(podać stanowisko pracy)
prowadzonej przez firmę.....,
(podać nazwę rekrutującego pracodawcy)
przez okres ……...……...
(podać okres, w jakim kandydat zezwala na przetwarzanie jego danych)

eprasa.pl 302839b43d

Jednocześnie oświadczam, że udzielam zgody dobrowolnie oraz że zostałem/am poinformowany/a o przysługującym mi prawie dostępu do treści moich danych oraz ich poprawiania, jak również wycofania zgody na ich przetwarzanie w każdym czasie.

.....
(podpis kandydata do pracy)

1.7. Informacja o procedurze zgłoszeń wewnętrznych

Ustawa z 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (dalej: ustawa o ochronie sygnalistów), która weszła w życie 25 września 2024 r., nałożyła na podmioty zatrudniające co najmniej 50 osób obowiązek wdrożenia wewnętrznych procedur zgłaszania nieprawidłowości. W ramach tych obowiązków konieczne jest – najpóźniej wraz z rozpoczęciem rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy – przekazanie kandydatowi informacji o procedurze zgłoszeń wewnętrznych (art. 24 ust. 6 ustawy o ochronie sygnalistów).

Podkreślenia wymaga fakt, że obowiązek ten dotyczy kandydatów do zatrudnienia na podstawie stosunku pracy, ale także każdego innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług albo pełnienia funkcji lub pełnienia służby (art. 24 ust. 6 ustawy o ochronie sygnalistów).

1.8. Rekrutacja wewnętrzna

Rekrutacja wewnętrzna pozwala na awans lub zmianę stanowiska pracowników już zatrudnionych. Zastosowanie znajdują w tym przypadku te same zasady niedyskryminacji i przejrzystości, w tym neutralności płciowej, jak w przypadku pozyskiwania kandydatów do pracy z zewnątrz organizacji.

Zgodnie z prawem pracy pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (art. 18^{3a} § 1 k.p.). **Nakaz równego traktowania odnosi się do wszystkich etapów stosunku pracy, a więc od chwili rozpoczęcia rekrutacji zewnętrznej, aż do rozwiązania danego stosunku pracy, czyli dotyczy również etapu rekrutacji wewnętrznej wśród osób już zatrudnionych.**

W związku z tym, aby uniknąć zarzutów nierównego traktowania lub dyskryminacji, niezbędne jest zapewnienie co najmniej, żeby:

- ogłoszenie było dostępne dla wszystkich pracowników, np. w intranecie,
- zostały przyjęte transparentne kryteria selekcji,
- proces i decyzja kadrowa były udokumentowane, np. protokołem spotkań z kandydatami wewnętrznymi, wynikami ocen pracowniczych, wynikami testów kompetencyjnych itp.

Pracodawca również w trakcie rekrutacji wewnętrznej musi przestrzegać zakresu danych, o które może pytać pracownika i których zakres wynika z § 22^{1} § 1 i § 3 k.p.

eprasa.pl 302839b43d

2. Badania lekarskie

Pracodawca nie może dopuścić pracownika do wykonywania obowiązków bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie (art. 229 § 4 k.p.). Naruszenie tego obowiązku może skutkować zarówno odpowiedzialnością wykroczeniową, jak i odpowiedzialnością cywilną.

Wstępnym badaniom lekarskim podlegają:
- osoby przyjmowane do pracy,
- pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowiska pracy,
- inni pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe (art. 229 § 1 k.p.).

2.1. Wyjątki od obowiązku badań wstępnych

Badań wstępnych nie muszą ponownie przechodzić osoby:
- przyjmowane do pracy u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy z tym pracodawcą,
- przyjmowane do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy lub pozostające jednocześnie w stosunku pracy z innym pracodawcą – jeżeli posiadają aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie i pracodawca ten stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy, z wyłączeniem osób przyjmowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych (art. 229 § 1^1 i § 1^2 k.p.).

Tożsame warunki pracy oznaczają m.in. identyczną ekspozycję na czynniki szkodliwe, uciążliwe lub niebezpieczne (np. hałas, substancje chemiczne). Pracodawca powinien to stwierdzić i udokumentować w aktach osobowych.

W takim przypadku pracodawca żąda od zatrudnianej osoby aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku oraz skierowania na badania będące podstawą wydania tego orzeczenia (art. 229 § 1^3 k.p.).

2.2. Skierowania na badania i orzeczenie o braku przeciwwskazań do pracy

Wstępne badania lekarskie przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę (art. 229 § 4a k.p.). Pracodawca wystawia skierowanie w dwóch egzemplarzach.

Lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne wydaje orzeczenie lekarskie osobie badanej oraz pracodawcy, stwierdzające:
- brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku albo
- istnienie przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku

– w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie (art. 229 § 6^3 k.p.).

Skierowanie powinno zawierać:
- określenie rodzaju badania profilaktycznego, jakie ma być wykonane – w przypadku nowo zatrudnionego pracownika będzie to badanie wstępne;

eprasa.pl 302839b43d

- w przypadku osób przyjmowanych do pracy lub pracowników przenoszonych na inne stanowiska pracy – określenie stanowiska pracy, na którym osoba ta ma być zatrudniona; w tym przypadku pracodawca może wskazać w skierowaniu dwa lub więcej stanowisk pracy, w kolejności odpowiadającej potrzebom zakładu;
- w przypadku pracowników – określenie stanowiska pracy, na którym pracownik jest zatrudniony;
- opis warunków pracy uwzględniający informacje o występowaniu na stanowisku lub stanowiskach pracy czynników niebezpiecznych, szkodliwych dla zdrowia lub czynników uciążliwych i innych wynikających ze sposobu wykonywania pracy, z podaniem wielkości narażenia oraz aktualnych wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, wykonanych na tych stanowiskach.

Wzór skierowania na badania lekarskie stanowi załącznik nr 3a do rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (dalej: rozporządzenie o badaniach medycyny pracy).

Rozporządzenie o badaniach medycyny pracy określa także szczegółowe zasady przeprowadzania badań i wydawania orzeczeń.

W najbliższym czasie planowana jest cyfryzacja skierowań orzeczeń medycyny pracy, przy czym obecnie projekt rozporządzenia zmieniającego jest na etapie uzgodnień publicznych.

Wydane orzeczenie lekarskie pracodawca przechowuje w aktach osobowych pracownika wraz z kopią skierowania na badanie.

3. Zawarcie umowy o pracę

Stosunek pracy nawiązuje się w dniu określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy.

Umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy potwierdza pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków (art. 29 § 2 k.p.). Zasadniczo zatem umowa o pracę powinna zostać zawarta najpóźniej przed rozpoczęciem pracy, tj. przed dopuszczeniem pracownika do pracy.

Warto wskazać, że równoważna z formą pisemną umowy jest również forma elektroniczna, co oznacza, że do jej podpisania niezbędny jest podpis kwalifikowany.

Tabela 2. Rodzaje umów o pracę

Rodzaj umowy	Limit czasu, na jaki może być zawarta	Okres wypowiedzenia	Przyczyna wypowiedzenia
1	2	3	4
na okres próbny	maks. 3 miesiące (można jednak zawrzeć w umowie postanowienie o jego wydłużeniu o okres urlopu oraz innej usprawiedliwionej nieobecności)	■ 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni, ■ 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie, ■ 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące	NIE

eprasa.pl 302839b43d

1	2	3	4
na czas określony	maks. 3 umowy, 33 miesiące; przekroczenie limitów równa się przekształceniu w umowę na czas nieokreślony	■ 2 tygodnie, jeżeli okres zatrudnienia jest krótszy niż 6 miesięcy, ■ 1 miesiąc, jeżeli okres zatrudnienia wynosi co najmniej 6 miesięcy, ■ 3 miesiące, jeżeli okres zatrudnienia wynosi co najmniej 3 lata	TAK
na czas nieokreślony	brak	jak na czas określony	TAK

3.1. Umowa na okres próbny

Umowa na okres próbny służy sprawdzeniu kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.

Umowę o pracę na okres próbny zawiera się co do zasady na czas nieprzekraczający 3 miesięcy, przy czym na okres nieprzekraczający:

- 1 miesiąca – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy,
- 2 miesięcy – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy (art. 25 § 2 i § 2^2 k.p.).

Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy, strony mogą jednokrotnie wydłużyć umowę zawartą na okres 1 miesiąca lub 2 miesięcy, nie więcej jednak niż o 1 miesiąc (art. 25 § 2^3 k.p.).

W umowie o pracę na okres próbny można również uzgodnić, że umowę tę przedłuża się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią one w trakcie jej trwania (art. 25 § 2^1 k.p.).

Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest dopuszczalne, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy, i nie ma tu znaczenia długość przerwy pomiędzy umowami (art. 25 § 3 k.p.).

Umowa o pracę na okres próbny rozwiązuje się z upływem okresu, na jaki była zawarta, a przed jego upływem może być rozwiązana za wypowiedzeniem, którego okres wynosi:

- 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni,
- 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie,
- 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące.

Tak jak każda umowa o pracę także umowa na okres próbny może być również rozwiązana za porozumieniem stron w każdym momencie i bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika lub bez jego winy na warunkach przewidzianych w k.p.

3.2. Umowa na czas określony

Pracodawca może również zawrzeć z nowo zatrudnionym pracownikiem umowę na czas określony, bez uprzedniego zawierania umowy na okres próbny.

Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tym samym pracownikiem i pracodawcą nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech (art. 25^1 § 1 k.p.).

eprasa.pl 302839b43d

WAŻNE! Pracownik i pracodawca mogą zawrzeć nie więcej niż 3 umowy na czas określony i na łączny okres nieprzekraczający 33 miesięcy.

Zasady tej nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony:

- w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
- w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
- w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie – jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy – w myśl art. 25^1 § 5 k.p. niezbędne w takim przypadku jest zawiadomienie Państwowej Inspekcji Pracy (dalej: PIP),
- w przypadku przedłużenia umowy do dnia porodu (art. 25^1 § 4 oraz § 4^1 k.p.).

Uznaje się, że pracownik jest zatrudniony na czas nieokreślony:

- jeśli dojdzie do uzgodnienia między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy (skutek następuje od dnia następującego po dniu, w którym miało nastąpić jej rozwiązanie),
- gdy okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż 33 miesiące lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż 3 (skutek następuje odpowiednio od dnia następującego po upływie 33 miesięcy lub od dnia zawarcia 4. umowy o pracę na czas określony).

Umowa o pracę zawarta na czas określony rozwiązuje się z upływem okresu, na jaki była zawarta, lub za wypowiedzeniem, którego okres jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,
- 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,
- 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata (art. 36 § 1 k.p.).

Przy wypowiadaniu umowy na czas określony pracodawca, tak jak przy umowie na czas nieokreślony, musi wskazać przyczynę wypowiedzenia, a jeżeli działa u niego zakładowa organizacja związkowa – spełnić również obowiązek konsultacji.

Tak jak każda umowa o pracę także umowa na czas określony może być również rozwiązana za porozumieniem stron w każdym momencie oraz bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika lub bez jego winy na warunkach przewidzianych w k.p.

3.3. Umowa na czas nieokreślony

Pracodawca i pracownik mogą zawrzeć również umowę na czas nieokreślony. Mają prawo zawrzeć ją jako pierwszą umowę, bez zawierania wcześniej umowy na okres próbny czy umowy na czas określony.

Umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony może być rozwiązana za wypowiedzeniem, którego okres jest uzależniony od czasu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,

eprasa.pl 302839b43d

- 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,
- 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata (art. 36 § 1 k.p.).

Przy wypowiadaniu tej umowy pracodawca musi wskazać przyczynę wypowiedzenia, a jeżeli działa u niego zakładowa organizacja związkowa – zrealizować również obowiązek konsultacji.

Umowa na czas nieokreślony może być też rozwiązana za porozumieniem stron w każdym momencie oraz bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika lub bez jego winy na warunkach przewidzianych w k.p.

3.4. Treść umowy o pracę

Zgodnie z definicją stosunku pracy każda umowa o pracę zawiera elementy charakterystyczne, na podstawie których istnieje możliwość odróżnienia takiej umowy od umowy cywilnoprawnej. Ma to szczególne znaczenie w 2026 r. W dniu oddania niniejszego poradnika do druku na podpis Prezydenta oczekiwała ustawa rozszerzająca kompetencje PIP w zakresie uznawania umów cywilnych, których wykonywanie wypełnia znamiona stosunku pracy, za umowy o pracę. Dlatego istotne jest, aby pracodawca od początku zatrudnienia właściwie ocenił charakter łączącej go z pracownikiem umowy i przygotował jej prawidłową treść.

Do kluczowych elementów stosunku pracy należą:

- miejsce pracy i godziny pracy – wskazane przez pracodawcę (w przypadku pracy zdalnej miejsce pracy musi być ustalone przez pracownika wspólnie z pracodawcą),
- obowiązek osobistego świadczenia pracy bez możliwości zastąpienia pracownika osobą przez niego wskazaną,
- obowiązek wykonywania pracy dobrowolnie i jednostronnie podporządkowanej na ryzyko pracodawcy,
- wynagrodzenie za pracę nie niższe od wynagrodzenia minimalnego przy zatrudnieniu na pełny etat lub jego część (w przypadku niepełnego etatu – proporcjonalnie niższe).

Umowa o pracę musi zawierać określone elementy, o których mowa w k.p. Można je podzielić na obowiązkowe oraz fakultatywne. Elementy obowiązkowe wynikają bezpośrednio z przepisów, natomiast fakultatywne mogą wynikać z przepisów prawa pracy, w tym z przepisów prawa zakładowego, które zalicza się do źródeł prawa pracy, a także dodatkowych indywidualnych ustaleń stron stosunku pracy.

Tabela 3. Elementy obligatoryjne każdej umowy o pracę (art. 29 § 1 k.p.)

Lp.	Element umowy	Uwagi
1	2	3
1	Strony umowy	Należy wskazać pełną nazwę pracodawcy oraz dane identyfikujące pracownika. W przypadku spółek – formę prawną i reprezentację
2	Adres siedziby pracodawcy (lub adres zamieszkania – gdy pracodawca jest osobą fizyczną bez siedziby)	Powinien być zgodny z CEIDG/KRS
3	Rodzaj umowy	Na okres próbny/na czas określony/na czas nieokreślony

eprasa.pl 302839b43d

1	2	3
4	Data zawarcia umowy	To dzień podpisania dokumentu, nie zawsze tożsamy z dniem rozpoczęcia pracy
5	Rodzaj pracy	Należy wskazać stanowisko lub rodzaj pracy, np. „specjalista ds. kadr i płac”
6	Miejsce lub miejsca wykonywania pracy	Możliwe wskazanie wielu miejsc lub obszaru (np. województwa). Przy pracy zdalnej – zgodnie z przepisami o pracy zdalnej
7	Wynagrodzenie, ze wskazaniem składników	Należy wskazać wszystkie składniki, np. wynagrodzenie zasadnicze, premia regulaminowa, dodatek funkcyjny
8	Wymiar czasu pracy	Pełny etat, 1/2 etatu itd.
9	Dzień rozpoczęcia pracy	Może być inny niż dzień zawarcia umowy. Jeżeli nie wskazano – domniemanie: dzień zawarcia umowy

Tabela 4. Dodatkowe elementy – umowa na okres próbny (art. 29 § 1 k.p. w zw. z art. 25 § 2 i 3 k.p.)

Element dodatkowy	Charakter	Uwagi
Czas trwania umowy lub dzień jej zakończenia	Obligatoryjny	Maksymalnie 3 miesiące (zależnie od planowanej dalszej umowy – 1, 2 lub 3 miesiące)
Postanowienie o przedłużeniu umowy o czas urlopu/innej usprawiedliwionej nieobecności	Fakultatywny (jeżeli strony uzgodnią)	Zapis pozwala uniknąć skrócenia realnego okresu weryfikacji pracownika
Okres planowanej umowy na czas określony (przy umowie próbnej na 1–2 miesiące)	Obligatoryjny przy zawarciu umowy na 1 miesiąc lub na 2 miesiące	Wymóg powiązany z limitami długości okresu próbnego

Tabela 5. Dodatkowe elementy – umowa na czas określony (art. 29 § 1 i § 1^1 k.p.)

Element	Charakter	Uwagi
Czas trwania umowy lub dzień jej zakończenia	Obligatoryjny	Brak wskazania może prowadzić do uznania umowy za zawartą na czas nieokreślony
Wskazanie osoby zastępowanej i okoliczności	Obligatoryjny, gdy cel zawarcia umowy to zastępstwo pracownika podczas usprawiedliwionej nieobecności	Wyłączenie z limitu 33 miesięcy i 3 umów
Opis sezonowego/dorywczego charakteru	Obligatoryjny, gdy cel zawarcia umowy to praca o charakterze dorywczym lub sezonowym	Wyłączenie z limitu 33 miesięcy i 3 umów
Wskazanie okresu kadencji	Obligatoryjny, gdy cel zawarcia umowy to praca przez okres kadencji	Wyłączenie z limitu 33 miesięcy i 3 umów
Konkretne, realne i weryfikowalne uzasadnienie	Obligatoryjny, gdy cel zawarcia umowy to obiektywne przyczyny leżące po stronie pracodawcy	Wyłączenie z limitu 33 miesięcy i 3 umów

eprasa.pl 302839b43d

Wzór 6. Umowa o pracę

UMOWA O PRACĘ

zawarta w dniu .....
(data zawarcia umowy)

między .....
(nazwa i adres pracodawcy)

reprezentowanego (-ej) przez: .....
(imię i nazwisko osoby reprezentującej pracodawcę albo osoby upoważnionej do składania oświadczeń w imieniu pracodawcy)

a .....
(imię i nazwisko pracownika oraz jego adres zamieszkania)

na .....
(okres próbny, czas nieokreślony, czas określony)

1. Strony ustalają następujące warunki zatrudnienia:
   1) rodzaj pracy.....
   (stanowisko, funkcja, zawód, specjalność)
   2) miejsce wykonywania pracy .....
   3) wymiar czasu pracy.....
   4) wynagrodzenie .....
   (składniki wynagrodzenia i ich wysokość oraz podstawa prawna ich ustalenia)
   5) inne warunki zatrudnienia .....
   6) termin rozpoczęcia pracy .....
   7) .....
   (dopuszczalna liczba godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151[1] § 1 Kodeksu pracy[1])

2. Przyczyny uzasadniające zawarcie umowy .....
(informacja, o której mowa w art. 29 § 1[1] Kodeksu pracy, o obiektywnych przyczynach uzasadniających zawarcie umowy o pracę na czas określony[2])

.....	.....
(data i podpis pracownika)	*(podpis pracodawcy lub osoby reprezentującej pracodawcę albo osoby upoważnionej do składania oświadczeń w imieniu pracodawcy)*

[1] Dotyczy umowy o pracę z pracownikiem zatrudnianym w niepełnym wymiarze czasu pracy.
[2] Dotyczy umowy o pracę z pracownikiem zatrudnianym na podstawie umowy o pracę na czas określony w celu, o którym mowa w art. 25[1] § 4 pkt 1–3 Kodeksu pracy, lub w przypadku, o którym mowa w art. 25[1] § 4 pkt 4 Kodeksu pracy.

eprasa.pl 302839b43d

4. Dane osobowe pracownika i obowiązki RODO

Zakres danych osobowych, które pracodawca może przetwarzać po zawarciu umowy o pracę, określa przede wszystkim art. 22^1 § 1–3 k.p. Po nawiązaniu stosunku pracy pracodawca może żądać – oprócz danych wymaganych na etapie rekrutacji – następujących dodatkowych informacji, takich jak:

- **adres zamieszkania**,
- **numer PESEL**, a w przypadku jego braku – inny rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość,
- **inne dane osobowe pracownika**, a także dane jego dzieci i innych członków najbliższej rodziny – jeżeli jest to niezbędne do korzystania przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy (np. urlopu rodzicielskiego, opieki nad dzieckiem, zasiłków, ubezpieczeń),
- **wykształcenie i przebieg dotychczasowego zatrudnienia**, jeżeli nie było podstaw do ich żądania na etapie rekrutacji,
- **numer rachunku płatniczego**, chyba że pracownik złoży wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych (art. 86 § 3 k.p.).

Udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie oświadczenia osoby, której dane dotyczą, zatem mogą być przekazane np. w formie tzw. kwestionariusza osobowego. Pracodawca może żądać udokumentowania danych osobowych w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia (art. 22^1 § 5 k.p.).

Pracodawca może też żądać podania jeszcze innych danych osobowych, gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa. W praktyce oznacza to, że po zatrudnieniu zakres przetwarzania danych rozszerza się o dane niezbędne do:

- zgłoszenia pracownika do ZUS,
- realizacji obowiązków podatkowych (PIT),
- naliczania wynagrodzeń,
- prowadzenia akt osobowych,
- realizacji uprawnień rodzicielskich i socjalnych.

4.1. Podstawy prawne przetwarzania danych pracownika

Po zawarciu umowy zmienia się podstawa prawna przetwarzania danych. Przetwarzanie danych osobowych pracownika opiera się na kilku równoległych podstawach prawnych określonych w art. 6 i 9 RODO:

- wykonanie umowy (art. 6 ust. 1 lit. b RODO) – dane są przetwarzane w celu wykonania umowy o pracę, np.:
  - prowadzenie ewidencji czasu pracy,
  - wypłata wynagrodzenia,
  - realizacja obowiązków pracowniczych;
- obowiązek prawny (art. 6 ust. 1 lit. c RODO) – pracodawca przetwarza dane w celu realizacji obowiązków wynikających z:
  - k.p.,
  - przepisów ubezpieczeniowych,
  - przepisów podatkowych,

eprasa.pl 302839b43d

  - przepisów o PPK,
  - przepisów bhp;
- dane szczególnej kategorii (art. 9 ust. 2 lit. b RODO) – dotyczy to danych przetwarzanych w związku z:
  - badaniami medycyny pracy (art. 229 k.p.),
  - dokumentacją wypadków przy pracy,
  - orzeczeniami o niepełnosprawności.

Przetwarzanie tych danych jest dopuszczalne wyłącznie w zakresie niezbędnym do realizacji obowiązków wynikających z prawa pracy.

4.2. Klauzula informacyjna dla pracownika

Po zatrudnieniu pracownik powinien otrzymać odrębną klauzulę obejmującą przetwarzanie danych w celu realizacji obowiązków wynikających z prawa pracy, ubezpieczeń społecznych, podatków oraz prowadzenia akt osobowych, ponieważ administrator danych (pracodawca) jest zobowiązany przekazać osobie, której dane dotyczą, szczegółową informację o zasadach przetwarzania danych osobowych (art. 13 RODO).

W przypadku pracownika obowiązek ten aktualizuje się najpóźniej w momencie pozyskiwania danych po zawarciu umowy o pracę, zatem klauzula informacyjna powinna zostać przekazana:

- najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy,
- w formie papierowej lub elektronicznej,
- w sposób umożliwiający wykazanie, że pracownik się z nią zapoznał (np. podpis, potwierdzenie w systemie HR).

Elementy, które powinna zawierać klauzula informacyjna dla pracownika dotycząca przetwarzania danych osobowych:
■ dane administratora (nazwa, adres, dane kontaktowe), ■ dane kontaktowe inspektora ochrony danych (jeżeli został wyznaczony), ■ cele przetwarzania danych, ■ podstawę prawną przetwarzania (art. 6 ust. 1 lit. b i c RODO, art. 9 ust. 2 lit. b RODO), ■ informację o odbiorcach danych (np. ZUS, urząd skarbowy, bank, podmiot obsługujący kadry), ■ okres przechowywania danych (zgodnie z przepisami o dokumentacji pracowniczej – co do zasady 10 lat), ■ informację o prawach pracownika (dostęp, sprostowanie, ograniczenie przetwarzania), ■ informację o obowiązku podania danych i konsekwencjach ich niepodania, ■ informację o prawie wniesienia skargi do Prezesa UODO.

5. Pozostałe obowiązki informacyjne pracodawcy i oświadczenia pracownika

Poza obowiązkiem zawarcia umowy i przekazania pracownikowi klauzuli informacyjnej RODO pracodawca wraz z zawarciem umowy ma szereg zobowiązań informacyjnych, których potwierdzenie wykonania powinien przechowywać w aktach osobowych pracownika. Pracodawca jest też zobowiązany odebrać od pracownika wskazane w przepisach oświadczenia. Wszystkie te dokumenty pracodawca przechowuje w części B akt osobowych pracownika.

eprasa.pl 302839b43d

5.1. Informacja o warunkach zatrudnienia

Każdy pracodawca ma obowiązek poinformować pracownika o jego warunkach zatrudnienia i ma na to zasadniczo 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy (art. 29 § 3 k.p.), a potwierdzenie poinformowania pracownika przechowuje w części B akt osobowych pracownika (§ 3 pkt 2 lit. f rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej, dalej: rozporządzenie w sprawie dokumentacji). Funkcją informacji dodatkowej jest zapewnienie pracownikowi przejrzystości warunków wykonywania pracy. Zakres informacji o warunkach zatrudnienia przedstawia poniższa tabela.

Tabela 6. Obowiązek informacyjny pracodawcy (art. 29 § 3 k.p.)

Lp.	Zakres informacji przekazywanej pracownikowi	Termin przekazania	Uwagi/warunki szczególne
1	Dobowa i tygodniowa norma czasu pracy	7 dni od dopuszczenia do pracy	
2	Dobowy i tygodniowy wymiar czasu pracy	jw.	
3	Przysługujące przerwy w pracy	jw.	
4	Dobowy i tygodniowy odpoczynek	jw.	
5	Zasady pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty	jw.	
6	Zasady przechodzenia ze zmiany na zmianę	jw.	Tylko w przypadku pracy zmianowej
7	Zasady przemieszczania się między miejscami pracy	jw.	Tylko gdy ustalono kilka miejsc wykonywania pracy
8	Inne niż uzgodnione w umowie składniki wynagrodzenia oraz świadczenia pieniężne lub rzeczowe	jw.	Tylko świadczenia niewskazane w umowie
9	Wymiar płatnego urlopu (w szczególności wypoczynkowego) lub zasady jego ustalania	jw.	
10	Zasady rozwiązania stosunku pracy (wymogi formalne, okresy wypowiedzenia, termin odwołania do sądu pracy)	jw.	
11	Prawo do szkoleń zapewnianych przez pracodawcę	jw.	W szczególności ogólne zasady polityki szkoleniowej
12	Układ zbiorowy pracy lub inne porozumienie zbiorowe	jw.	W przypadku ich zawarcia
13	Termin, miejsce, czas i częstotliwość wypłaty wynagrodzenia; pora nocna; sposób potwierdzania obecności i usprawiedliwiania nieobecności	jw.	Tylko gdy pracodawca nie ustalił regulaminu pracy
14	Nazwa instytucji zabezpieczenia społecznego, do których odprowadzane są składki, oraz informacje o ochronie z zabezpieczenia społecznego	30 dni od dopuszczenia do pracy	

eprasa.pl 302839b43d

W myśl przepisów pracodawca może poinformować pracownika o warunkach zatrudnienia:

- w formie opisowej,
- przez wskazanie odpowiednich przepisów prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych, w zakresie wszystkich wymaganych warunków zatrudnienia, z wyjątkiem informacji:
  - o zasadach przemieszczania się pomiędzy miejscami wykonywania pracy, o ile jest więcej niż jedno miejsce wykonywania pracy,
  - o układzie zbiorowym pracy,
  - wskazywanych, gdy pracodawca nie tworzy regulaminu pracy.

Przepisy nie narzucają jednego sposobu wskazywania warunków zatrudnienia, zatem pracodawca może:

- we wszystkich możliwych punktach wyłącznie przywołać odpowiednie przepisy prawa pracy, a może również
- w niektórych punktach przywołać przepisy, natomiast w innych warunki zatrudnienia opisać,
- wszędzie zastosować metodę opisową.

W związku z tym pracodawca ma również obowiązek informowania pracownika w terminie 7 dni o każdej zmianie wskazanych informacji. Informowanie o zmianie nie dotyczy przypadku, w którym wynika ona z nowelizacji przepisów prawa pracy oraz przepisów prawa ubezpieczeń społecznych, jeżeli zostały one wskazane w informacji przekazanej pracownikowi (art. 29 § 3^3 k.p.).

Zatem w razie wyłącznego odwołania się w informacji do przepisów, w sytuacji gdy nastąpi przewidziane w nim zdarzenie, np. upływ terminu, w którym pracownikowi przysługuje dłuższy okres wypowiedzenia lub wyższy wymiar urlopu, nie ma konieczności ponownego informowania pracownika o takiej zmianie.

PRZYKŁAD 4

Pracodawca w informacji o warunkach zatrudnienia z 3 marca 2025 r. poinformował pracownika o wymiarze przysługującego mu płatnego urlopu – wskazał odpowiednie przepisy prawa pracy i określił: „zasady ustalania i przyznawania Pani/Panu urlopu wypoczynkowego wynikają z art. 154–158 k.p.". Pracownikowi 26 kwietnia 2026 r. upływa 10 lat stażu pracy, a w związku z tym nabywa on prawo do wyższego wymiaru urlopu wypoczynkowego, tj. 26 dni. W związku z tym, że wskazanie informacji w zakresie urlopu nastąpiło poprzez powołanie się na odpowiednie przepisy k.p., a zatem nie w sposób opisowy i poprzez wskazanie aktualnego na dzień sporządzania informacji wymiaru urlopu, pracodawca nie ma obowiązku aktualizowania informacji w tym zakresie.

Natomiast w zakresie, w jakim treść informacji jest sporządzona w formie opisowej, np. w zakresie objęcia pracownika układem zbiorowym pracy czy zasad przemieszczania się w przypadku więcej niż jednego miejsca wykonywania pracy, w zasadzie każda zmiana tych warunków będzie wymagała poinformowania o niej pracownika.

Pracodawca będzie zobowiązany także do każdorazowej aktualizacji informacji, jeśli wybrał formę opisową np. dla wymiaru urlopu czy okresów wypowiedzenia i jednocześnie ograniczył się wyłącznie do wskazania bieżących warunków zatrudnienia pracownika.

eprasa.pl 302839b43d

Wówczas aktualizacja informacji musi nastąpić w każdym przypadku upływu terminu, w którym pracownik uzyska staż pracy uprawniający go do wyższego wymiaru urlopu lub dłuższego okresu wypowiedzenia.

PRZYKŁAD 5

Pracodawca w informacji o warunkach zatrudnienia z 3 marca 2025 r. poinformował pracownika o wymiarze przysługującego mu płatnego urlopu, wskazując: „Wymiar urlopu Pracownika wynosi 20 dni". Pracownikowi 26 kwietnia 2026 r. upływa 10 lat pracy, a w związku z tym nabywa on prawo do wyższego wymiaru urlopu wypoczynkowego, tj. 26 dni. W związku z tym, że wskazanie informacji w zakresie urlopu nastąpiło w sposób opisowy i wyłącznie poprzez podanie aktualnego na dzień sporządzania informacji wymiaru urlopu, pracodawca najpóźniej w dniu nabycia przez pracownika prawa do wyższego wymiaru urlopu jest zobowiązany powiadomić go o zmianie warunków zatrudnienia.

Natomiast w razie sporządzenia przez pracodawcę pierwotnej informacji o warunkach zatrudnienia w formie opisowej i wskazania w niej także informacji o dniu, w którym nastąpi jej zmiana, nie ma konieczności ponownego informowania o tym pracownika.

PRZYKŁAD 6

Pracodawca w informacji o warunkach zatrudnienia do umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony dla pracownika zatrudnionego od 1 maja 2025 r. w zakresie długości okresu wypowiedzenia wskazał: „Okres wypowiedzenia wynosi: od 1 maja 2025 r. – 2 tygodnie, od 1 listopada 2025 r. – 1 miesiąc, od 1 maja 2028 r. – 3 miesiące". W związku z tym, że wskazanie informacji w zakresie długości okresu wypowiedzenia nastąpiło w sposób opisowy i poprzez wskazanie informacji bieżącej oraz informacji o dniu, w którym nastąpi jej zmiana, pracodawca nie jest zobowiązany zawiadamiać pracownika o zmianie warunków zatrudnienia.

W tej kwestii inaczej wypowiedziała się Główna Inspekcja Pracy w stanowisku z 10 maja 2013 r. (sygn. GNP-249-4560-3-1/13/PE/RP), wskazując:

GIP *(…) Główny Inspektorat Pracy stoi na stanowisku, że nie jest prawidłowe jednoczesne sporządzanie informacji aktualnej i dotyczącej warunków, które ulegną zmianie z upływem określonego czasu.*

Aktualizacja informacji o warunkach zatrudnienia musi być zawsze sporządzana na bieżąco, po zaistnieniu zmian w warunkach zatrudnienia pracownika (w szczególności dotyczy to upływu okresu 6 miesięcy i 3 lat zatrudnienia u danego pracodawcy, w odniesieniu do okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony oraz upływu 10 lat zatrudnienia – w odniesieniu do wymiaru urlopu wypoczynkowego).

Jednak inny pogląd w tej sprawie wyraził w stanowisku z 9 kwietnia 2014 r. resort pracy:

MRPiPS *(…) jeśli pracodawca zadecydował o poinformowaniu pracownika w pierwszej informacji dotyczącej warunków jego zatrudnienia (sporządzonej nie później niż w ciągu siedmiu dni od zawarcia umowy o pracę) także o dniu, w którym nastąpi zmiana tych warunków (np. wymiaru urlopu wypoczynkowego czy długości okresu wypowiedzenia), to powtórne zawiadomienie o tym pracownika w momencie, w którym faktycznie ona nastąpi, jest zbyteczne.*

eprasa.pl 302839b43d

W związku z tym, że ustawodawca nie określił w sposób szczegółowy sposobu wskazywania warunków zatrudnienia i istnieją rozbieżne stanowiska w niektórych kwestiach, które jednocześnie nie stanowią wiążącej wykładni przepisów prawa, lecz jedynie opinie, pracodawca ma prawo wybrać najbardziej praktyczny dla niego sposób realizacji tego obowiązku.

Informacje o warunkach zatrudnienia (a także o ich zmianie) pracodawca może przekazać pracownikowi w postaci:

- papierowej lub
- elektronicznej, lecz pod warunkiem że będą one dostępne dla pracownika z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania, a pracodawca zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania przez pracownika.

Wzór 7. Informacja o warunkach zatrudnienia

INFORMACJA O WARUNKACH ZATRUDNIENIA
(sporządzona na podstawie art. 29 § 3 Kodeksu pracy)

Pracodawca: .....
Pracownik: .....
Stanowisko: .....
Data rozpoczęcia pracy: .....

Działając na podstawie art. 29 § 3 Kodeksu pracy, informuję, że:

1. Czas pracy

1. Obowiązująca dobowa norma czasu pracy wynosi:.....
2. Obowiązująca tygodniowa norma czasu pracy wynosi:.....
3. Dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi:.....
4. Tygodniowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi:.....
5. Pracownikowi przysługują następujące przerwy w pracy:.....
6. Pracownikowi przysługuje dobowy odpoczynek w wymiarze co najmniej 11 godzin oraz tygodniowy odpoczynek w wymiarze co najmniej 35 godzin (art. 132 i 133 k.p.).

2. Praca w godzinach nadliczbowych

Praca w godzinach nadliczbowych dopuszczalna jest w przypadkach przewidzianych w art. 151 § 1 k.p.
Rekompensata za pracę w godzinach nadliczbowych następuje w formie:
– dodatku do wynagrodzenia,
– czasu wolnego (zgodnie z art. 151^1–151^2 k.p.).

3. Praca zmianowa (jeżeli dotyczy)

Praca wykonywana jest w systemie zmianowym. Zasady przechodzenia ze zmiany na zmianę:

4. Przemieszczanie się między miejscami pracy (jeżeli dotyczy)

Zasady przemieszczania się pomiędzy miejscami wykonywania pracy:

5. Składniki wynagrodzenia

Poza wynagrodzeniem zasadniczym określonym w umowie o pracę pracownikowi przysługują następujące składniki wynagrodzenia oraz świadczenia pieniężne lub rzeczowe:

6. Urlop

1. Wymiar przysługującego urlopu wypoczynkowego wynosi: ..... (zgodnie z art. 154 k.p.)
2. Zasady ustalania i udzielania urlopu określają przepisy działu VII Kodeksu pracy.

eprasa.pl 302839b43d

7. Rozwiązanie stosunku pracy

1. Umowa o pracę może zostać rozwiązana na zasadach określonych w dziale II rozdziale II Kodeksu pracy.
2. Okres wypowiedzenia wynosi: ..... (zgodnie z art. 36 k.p.).
3. Termin odwołania do sądu pracy wynosi 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę (art. 264 k.p.).

8. Prawo do szkoleń

Pracownikowi przysługuje prawo do szkoleń zapewnianych przez pracodawcę na zasadach określonych w art. 94^{13} k.p. oraz zgodnie z obowiązującą u pracodawcy polityką szkoleniową.

9. Układ zbiorowy pracy/porozumienia zbiorowe

Pracownik jest/nie jest objęty:

☐ układem zbiorowym pracy: .....

☐ innym porozumieniem zbiorowym: .....

10. Informacje dodatkowe (przekazywane w przypadku braku regulaminu pracy)

1. Termin, miejsce, czas i częstotliwość wypłaty wynagrodzenia: .....
2. Pora nocna obejmuje godziny:.....
3. Sposób potwierdzania obecności w pracy: .....
4. Sposób usprawiedliwiania nieobecności w pracy:.....

11. Zabezpieczenie społeczne

(informacja przekazywana w terminie 30 dni od dnia dopuszczenia do pracy)
Składki na ubezpieczenia społeczne przekazywane są do: Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS).
Pracownik jest objęty systemem ubezpieczeń społecznych na zasadach określonych w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych.

.....
(podpis pracodawcy/osoby działającej w jego imieniu)

Potwierdzam otrzymanie informacji:
Data przekazania informacji:.....

.....
(podpis pracownika)

5.2. Monitoring – obowiązek informacyjny

Jeżeli u pracodawcy stosowany jest monitoring wizyjny, monitoring poczty elektronicznej lub monitoring innego rodzaju, pracownik musi zostać poinformowany o:

- jego celu,
- zakresie i
- sposobie zastosowania (art. 22^2 § 8 i art. 22^3 § 3 i § 4 k.p.).

Informacja może zostać przekazana w formie papierowej, a od 27 stycznia 2026 r. także elektronicznej. Nowy pracownik musi otrzymać tę informację przed dopuszczeniem do pracy. Potwierdzenie zapoznania się pracownika z tą informacją pracodawca przechowuje w części B akt osobowych pracownika (§ 3 pkt 2 lit. f tiret drugie rozporządzenia w sprawie dokumentacji).

eprasa.pl 302839b43d

5.3. Informacja o wprowadzeniu kontroli trzeźwości

W związku z zatrudnieniem pracownika objętego kontrolą trzeźwości pracodawca przekazuje mu przed dopuszczeniem go do pracy w postaci papierowej lub elektronicznej informacje o:

- grupie lub grupach pracowników objętych kontrolą trzeźwości;
- sposobie przeprowadzania kontroli trzeźwości, w tym:
  - rodzaju urządzenia wykorzystywanego do kontroli,
  - czasie i częstotliwości jej przeprowadzania (art. 22^{1c} § 12 k.p.).

Potwierdzenie poinformowania pracownika przechowuje się w części B akt osobowych pracownika (§ 3 pkt 2 lit. f tiret czwarte rozporządzenia w sprawie dokumentacji).

Ten sam obowiązek dotyczy również wprowadzenia kontroli na obecność substancji działających podobnie do alkoholu (art. 22^{1e} § 2 k.p. i § 3 pkt 2 lit. f tiret czwarte rozporządzenia w sprawie dokumentacji).

5.4. Potwierdzenie poinformowania pracownika o ryzyku zawodowym

Pracodawca ma także obowiązek informować pracownika przed dopuszczeniem go do pracy o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą (zgodnie z wcześniej wykonaną jego oceną i dokumentacją), oraz zasadach ochrony przed zagrożeniami (art. 226 pkt 2 k.p.), a potwierdzenie przekazania tej informacji przechowywać w części B akt osobowych pracownika (§ 3 pkt 2 lit. f tiret trzecie rozporządzenia w sprawie dokumentacji).

5.5. Oświadczenie o zapoznaniu się z regulaminem pracy

Pracodawca jest zobowiązany zapoznać pracownika z treścią regulaminu pracy przed dopuszczeniem go do pracy (art. 104^3 § 2 k.p.) lub treścią obwieszczenia, w przypadku gdy nie jest zobowiązany do wydania regulaminu pracy (art. 150 k.p.). Potwierdzeniem tego faktu jest oświadczenie pracownika przechowywane w części B akt osobowych (§ 3 pkt 2 lit. e tiret pierwsze rozporządzenia w sprawie dokumentacji).

5.6. Oświadczenie o zapoznaniu się z przepisami i zasadami bhp

Pracodawca jest zobowiązany zaznajamiać pracowników z przepisami i zasadami bhp dotyczącymi wykonywanych przez nich prac, a pracownik ma obowiązek potwierdzić zapoznanie się z nimi w postaci papierowej. **Od 27 stycznia 2026 r. pracownik może to zrobić również w formie elektronicznej (art. 237^4 § 1 i § 3 k.p.)**.

Oświadczenie z potwierdzeniem zapoznania się z tymi przepisami należy przechowywać w części B akt osobowych pracownika (§ 3 pkt 2 lit. e tiret drugie rozporządzenia w sprawie dokumentacji).

6. Szkolenia bhp

Pracodawca ma obowiązek zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bhp przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie (art. 237^3 § 2 k.p.).

eprasa.pl 302839b43d

Wyjątek od tej zasady dotyczy sytuacji, gdy pracownik podejmuje pracę na tym samym stanowisku pracy, które zajmował u danego pracodawcy bezpośrednio przed nawiązaniem z tym pracodawcą kolejnej umowy o pracę – w takim przypadku szkolenie wstępne przed dopuszczeniem do pracy nie jest wymagane.

6.1. Szkolenie wstępne (ogólne i stanowiskowe)

Szkolenia wstępne muszą zostać przeprowadzone przed dopuszczeniem pracownika do pracy i obejmować:

- **instruktaż ogólny** – który może być realizowany w formie tradycyjnej (w sali szkoleniowej) lub za pomocą narzędzi e-learningowych (formuły on-line) pod warunkiem zachowania skuteczności przekazu i możliwości weryfikacji zaliczenia,
- **instruktaż stanowiskowy** – który ze względu na charakter przekazywanych informacji oraz specyfikę danego stanowiska pracy powinien odbywać się bezpośrednio na stanowisku pracy lub za pomocą narzędzi audiowizualnych umożliwiających efektywny przekaz praktyczny.

W praktyce oznacza to, że część teoretyczna szkolenia wstępnego może być realizowana zdalnie przez e-learning, ale część praktyczna (stanowiskowa) powinna obejmować aktywne zapoznanie pracownika z warunkami i środowiskiem pracy w miejscu faktycznego wykonywania obowiązków.

Fakt odbycia szkolenia wstępnego zasadniczo potwierdzany jest w karcie szkolenia wstępnego.

Od 12 grudnia 2025 r. weszły w życie zmiany w rozporządzeniu w sprawie szkolenia bhp, które dopuszczają możliwość potwierdzania odbycia wstępnego szkolenia bhp, zarówno instruktażu ogólnego, jak i stanowiskowego, w formie elektronicznej.

Nowelizacja doprecyzowała, że od 12 grudnia 2025 r. dokument potwierdzający odbycie instruktażu ogólnego oraz instruktażu stanowiskowego oraz dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy może przyjąć postać:

- **tradycyjną papierową** – podpis kierownika komórki organizacyjnej i pracownika na piśmie w karcie szkolenia wstępnego,
- **potwierdzenia elektronicznego**, które jest równoważne z postacią papierową – w takim przypadku pracodawca sporządza odpowiednią adnotację w karcie szkolenia wstępnego w miejscu przeznaczonym na podpis odpowiednio pracownika lub kierownika komórki organizacyjnej i dołącza dokument lub dokumenty w postaci elektronicznej, zawierające potwierdzenie szkolenia albo ich odwzorowanie.

Karta szkolenia wstępnego z potwierdzeniem w formie papierowej, a także karta szkolenia wstępnego wraz z dołączonym do niej dokumentem lub dokumentami w postaci elektronicznej, zawierające potwierdzenie szkolenia albo ich odwzorowanie, są przechowywane w aktach osobowych pracownika.

7. Zgłoszenie do ZUS

Pracodawca jako płatnik składek ma obowiązek zgłosić pracownika do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego w terminie 7 dni od daty powstania obowiązku ubezpieczenia, czyli od dnia nawiązania stosunku pracy (art. 36 ust. 1,

eprasa.pl 302839b43d

2 i 4 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych). Pracodawca zgłasza do ubezpieczenia zdrowotnego również wskazanych przez pracownika członków jego rodziny.

Zgłoszenia pracownika do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego pracodawca dokonuje za pośrednictwem programu Płatnik, składając je odpowiednio na formularzu ZUS ZUA i ZUS ZZA, a członków rodziny – na formularzu ZUS ZCNA. Płatnik zgłaszający do ubezpieczenia mniej niż 100 osób może dokonać takiego zgłoszenia także za pośrednictwem aplikacji e-Płatnik na eZUS.

8. Obowiązki podatkowe

Pracodawca jest również płatnikiem podatku dochodowego od osób fizycznych z tytułu wypłaconych wynagrodzeń. Do obowiązków pracodawcy należy m.in. obliczenie, pobranie i wpłacenie do urzędu skarbowego do 20. dnia każdego miesiąca zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych (PIT) od dochodów uzyskanych przez pracownika, czyli od jego wynagrodzenia i innych świadczeń podlegających opodatkowaniu.

W tym celu przed pierwszą wypłatą (ale również w każdym dowolnym momencie) pracownik może złożyć pracodawcy PIT-2 obejmujący „Wnioski/Oświadczenia podatnika dla celów obliczania zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych", który dotyczy m.in. stosowania kwoty zmniejszającej podatek, ulg podatkowych czy preferencyjnego opodatkowania.

9. PPK

W przypadku gdy pracodawca zawarł lub jest zobowiązany do zawarcia umowy o zarządzanie pracowniczymi planami kapitałowymi, ma on również obowiązek zawrzeć w imieniu i na rzecz nowego pracownika umowę o prowadzenie PPK (art. 7 ust. 1 ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych, dalej: ustawa o PPK).

Pracodawca:

- nie zawiera umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej, która najpóźniej w pierwszym dniu zatrudnienia ukończyła 70. rok życia,
- zawiera umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz pracownika, który ukończył 55. rok życia i nie ukończył 70. roku życia, wyłącznie na jego wniosek, przy czym ma obowiązek wcześniejszego powiadomienia takiego pracownika o możliwości złożenia wniosku (art. 15 ustawy o PPK).

Umowę o prowadzenie PPK pracodawca zawiera nie wcześniej niż po upływie 14 dni zatrudnienia pracownika i nie później niż do 10. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin 3 miesięcy zatrudnienia, chyba że przed upływem tego terminu:

- pracownik zadeklaruje niedokonywanie wpłat do PPK, na podstawie deklaracji złożonej w formie pisemnej podmiotowi zatrudniającemu – czyli złoży deklarację rezygnacji,
- nastąpi rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy o pracę (art. 16 ust. 1 ustawy o PPK).

Ponadto pracodawca jest zobowiązany podjąć działania związane z wypłatą transferową środków z PPK posiadanego przez tego pracownika u poprzedniego pracodawcy, jeśli

eprasa.pl 302839b43d

pracownik złoży oświadczenie o posiadanych przez niego rachunkach PPK u poprzednich pracodawców (art. 19 ust. 1 wskazanej ustawy).

10. Harmonogram działań pracodawcy przy zatrudnieniu krok po kroku

Zatrudnienie pracownika to skomplikowany proces. Wymaga on zachowania przez pracodawcę wszystkich jego elementów, a w trakcie zatrudnienia – przestrzegania niezbędnych terminów. Szczegółowe obowiązki wraz z terminami ich realizacji przedstawia poniższy harmonogram zadań, który może stanowić również swego rodzaju checklistę przy zatrudnianiu.

Tabela 7. Harmonogram zadań pracodawcy związanych z zatrudnieniem pracownika

Dokument/zadanie	Termin	Sposób zawarcia/ złożenia/potwierdzenia
1	2	3
Klauzula RODO dla kandydata	Najpóźniej z chwilą pozyskania danych od kandydata do pracy	Postać papierowa/elektroniczna
Informacja o procedurze zgłoszeń wewnętrznych	Najpóźniej wraz z rozpoczęciem rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy	Postać papierowa/elektroniczna
Informacja o wysokości początkowej wynagrodzenia lub jego widełkach	■ w ogłoszeniu o naborze na stanowisko lub ■ przed rozmową kwalifikacyjną albo ■ przed nawiązaniem stosunku pracy	Postać papierowa/elektroniczna
Informacja o odpowiednich postanowieniach układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania	■ w ogłoszeniu o naborze na stanowisko lub ■ przed rozmową kwalifikacyjną albo ■ przed nawiązaniem stosunku pracy	Postać papierowa/elektroniczna
Badania lekarskie	Przed dopuszczeniem pracownika do pracy	Skierowanie i orzeczenie – postać elektroniczna/pisemna
Umowa o pracę	Najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy	Forma pisemna/elektroniczna (wymagany kwalifikowany podpis elektroniczny)
Klauzula RODO dla pracownika	Najpóźniej z pozyskaniem danych od pracownika (często w umowie lub wraz z umową)	Postać elektroniczna/papierowa
Szkolenie bhp wstępne (ogólne i stanowiskowe)	Przed dopuszczeniem do pracy	Potwierdzenie odbycia szkolenia wstępnego – postać elektroniczna/papierowa Instruktaż ogólny – dopuszczalny e-learning

eprasa.pl 302839b43d

1	2	3
Informacja o warunkach zatrudnienia	Do 7 dni od dopuszczenia do pracy	Forma pisemna/elektroniczna
Oświadczenie o zapoznaniu się z regulaminem pracy	Przed dopuszczeniem do pracy	Forma pisemna/elektroniczna
Informacja o monitoringu	Przed dopuszczeniem do pracy	Postać papierowa/elektroniczna
Informacja o kontroli trzeźwości	Przed dopuszczeniem do pracy	Postać papierowa/elektroniczna
Potwierdzenie informacji o ryzyku zawodowym	Przed dopuszczeniem do pracy	Forma pisemna/elektroniczna
Potwierdzenie zapoznania z obowiązującymi przepisami i zasadami bhp	Przed dopuszczeniem do pracy	Postać elektroniczna/papierowa
Zgłoszenie ZUS	Do 7 dni od daty nawiązania stosunku pracy	Forma elektroniczna (Płatnik, eZUS)
PIT-2	Przed pierwszą wypłatą wynagrodzenia lub w każdym innym czasie	Postać elektroniczna/papierowa
Zgłoszenie do PPK	Nie wcześniej niż po upływie 14 dni zatrudnienia i nie później niż do 10. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin 3 miesięcy zatrudnienia	Forma elektroniczna

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 11^{3}, art. 18^{3a}, art. 18^{3d}, art. 18^{3e}, art. 18^{3ca} § 1–3, art. 22^{1} § 1–3, § 5, art. 22^{1a} § 1, art. 22^{1c}, art. 22^{2}, art. 25, art. 25^{1}, art. 29, art. 36 § 1, art. 86 § 3, art. 94^{13}, art. 104^{3} § 2, art. 132–133, art. 150, art. 151 § 1, art. 151^{1}, art. 151^{2}, art. 154–158, art. 226 pkt 2, art. 229, art. 237^{3} § 2, art. 237^{4} § 1 i § 3, art. 264 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 25)
- art. 7 ust. 1, art. 15, art. 16 ust. 1 i 2, art. 19 ust. 1 ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 192)
- art. 24 ust. 6 ustawy z 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U. z 2024 r. poz. 928)
- 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. 252)
- art. 38 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 163; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 203)
- § 4 i załącznik nr 3a do rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (j.t. Dz.U. z 2023 r. poz. 607)
- § 2 i § 12 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)
- § 3 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 535; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 335)
- art. 6, art. 9, art. 13 ust. 1 i 2 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; ost.zm. Dz.U. UE L z 2021 r., Nr 74, poz. 35)

©℗

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

eprasa.pl 302839b43d

e-dodatek

HR W PRAKTYCE KADROWEJ NR 58

www.personel.infor.pl

INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

HR personel & zarządzanie

SPOSOBY ZARZĄDZANIA ZESPOŁEM

Wkurzeni w pracy 3

Łabędzie rozwoju organizacji 8

Toksyczny, ale skuteczny 14

PARTNER WYDANIA:

MP MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń

Spis treści

3 **Wkurzeni w pracy**

Czy można wykorzystać złość pracowników do konstruktywnego działania?

Zrozumieć swoją złość 4
Zrozumieć złość w organizacjach 4
Wyżyjmy się na słabszym, czyli agresja zastępcza 5
Drobne złośliwości, uszczypliwości i kultura przyzwolenia 5
Dobra złość lidera. 6
Mądry bunt. 6

8 **Łabędzie rozwoju organizacji**

W jaki sposób skutecznie wykorzystać potencjał ludzi w zespole?

Człowiek a nie ekspert 9
Docenianie – to jest to, co dodaje skrzydeł. 10
Empowerment – nadanie sprawczości. 10
Zgranie pasji z celem. 10
Informacja zwrotna 11
Bezpieczeństwo i strefa komfortu. 12
Empatia lidera i patrzenie na kompleksowość pracownika jako człowieka. 12
Silni razem 12
To może być proste 12

14 **Toksyczny, ale skuteczny**

Ile naprawdę kosztuje firmę patogwiazda?

Toksyczny, czyli jaki? 15
Ukryty koszt toksycznej skuteczności 16
Zwolnić czy zostawić? 16
Upomnienie – widzę, co robisz!. 17
Żółta kartka – pierwsze i ostatnie ostrzeżenie 17
Czerwona kartka – zero tolerancji 18

eprasa.pl 302839b43d

wkurzeni w pracy

Czy można wykorzystać złość pracowników do konstruktywnego działania?

W organizacjach, w których tempo zmian nie daje wytchnienia, złość staje się emocją codzienną – niechcianym, ale niezwykle cennym sygnałem. Wskazuje, że coś ważnego zostało naruszone: poczucie bezpieczeństwa, wpływu czy sprawiedliwości. Zamiast ją tłumić, warto zrozumieć, co naprawdę komunikuje. Bo dobrze zarządzona złość może być nie tylko źródłem napięć, ale też początkiem zmiany w funkcjonowaniu zespołów.

eprasa.pl 302839b43d

Dominik Pieczewski

Psycholog, ekspert Gdańskiej Fundacji Kształcenia Menedżerów

„Jak radzić sobie z nieustanną zmianą? Z tym, że w poniedziałek obowiązuje jedna procedura, a we wtorek już inna? A ja mam to wytłumaczyć zespołowi, który jest zwyczajnie sfrustrowany?" – to pytanie, które usłyszałem podczas szkolenia w jednej z dużych firm z branży energetycznej. Zawiera w sobie sedno tego, czego wielu z nas doświadcza dziś w organizacjach: niekończące się zmiany, presja czasu, nadmiar zadań i odpowiedzialności. Wszystko to często prowadzi do narastającej frustracji, a ta – prędzej czy później – przeradza się w złość.

ZROZUMIEĆ SWOJĄ ZŁOŚĆ

Złość to emocja polegająca na silnym wzburzeniu, któremu towarzyszą doznania fizjologiczne, myśli i zachowania. Kiedy się złościmy, mięśnie napinają się, tętno i oddech przyspieszają, a uwaga zawęża. Ciało przygotowuje się do walki lub ucieczki. Gdy jesteśmy pobudzeni przez dłuższy czas, nasz próg ponownego doświadczenia złości obniża się, co oznacza, że następnym razem zdenerwujemy się szybciej lub z błahszego powodu. Dzieje się tak z powodu kortyzolu – hormonu stresu, który w sytuacji przewlekłego napięcia wciąż krąży w organizmie. Równolegle z doznaniami fizjologicznymi pojawiają się myśli: obwiniające: „To przez niego", personalizujące: „Skrytykował spotkanie? Na pewno chodziło o mnie", roszczeniowe: „Mam rację", oceniające: „Darek to idiota" i oczekujące: „Miał być lepszy, przecież tak dobrze wypadł na rekrutacji".

Złość wyrażamy na różne sposoby, które można umieścić na pewnym spektrum. Na jednym jego krańcu znajduje się reaktywność, czyli impulsywne reagowanie, jak: agresja, krzyki, niszczenie przedmiotów, ataki fizyczne lub werbalne. Na drugim tłumienie: milczenie, unikanie trudnych sytuacji, zgadzanie się na rzeczy, których nie akceptujemy. Agresja często pojawia się w odpowiedzi na bezradność: im większy brak wpływu, tym silniejsza potrzeba agresywnej kontroli. Z kolei tłumiona złość zostaje skierowana do wewnątrz, przekształcając się w lęk, smutek lub poczucie winy. Warto dodać trzeci, powszechny w firmach sposób wyrażania złości: bierno-agresywny. Przejawia się on m.in. w donosach i obgadywaniu przy jednoczesnej życzliwości w bezpośrednim kontakcie, w odkładaniu zadań na później, gdy dla kolegi liczy się czas, czy w chłodnym, oficjalnym traktowaniu.

ZROZUMIEĆ ZŁOŚĆ W ORGANIZACJACH

To, co w przypadku jednostki jest reakcją poznawczą i emocjonalną, w firmie staje się zjawiskiem społecznym i zaczyna kształtować klimat pracy. Raport Instytutu Gallupa „State of the Global Workplace 2025" pokazuje, że 21 proc. zatrudnionych dorosłych doświadczyło złości przez znaczną część poprzedniego dnia. Europa wypada całkiem dobrze: 14 proc. w porównaniu z 34 proc. w regionie Azji Południowej. Z kolei raport Gdańskiej Fundacji Kształcenia Menedżerów „Rok Lidera 2024" wskazuje, że frustracja i złość to najczęściej odczuwane emocje u 10 proc. pracowników (jest to zbieżne ze wskaźnikiem Gallupa dla Polski, który wynosi 12 proc.). Z jednej strony może się wydawać, że to niewiele, z drugiej – trudne emocje są zaraźliwe i bardzo szybko rozlewają się po całym zespole lub organizacji.

Złość to emocja graniczna – sygnał, że została naruszona ważna potrzeba. Warto odnieść się do modelu podstawowych potrzeb opisanych przez autorów książki *Zwinnologia*, którzy z przymrużeniem oka radzą, by zmiany wdrażać bez tzw. SPAZM-u – akronimu pięciu kluczowych obszarów, na które szczególnie wrażliwi są pracownicy:

• Status – reagujemy złością, gdy czujemy, że nasza pozycja została osłabiona: poprzez zmianę nazwy stanowiska na mniej prestiżową, utratę gabinetu, pominięcie w zaproszeniu na spotkanie czy publiczną krytykę.

• Pewność – gniew rodzi się, gdy brakuje stabilności: pojawiają się sprzeczne komunikaty, częste zmiany priorytetów, plotki o redukcjach etatów lub niejasne decyzje.

eprasa.pl 302839b43d

• Autonomia – złość wzbudza sytuacja, w której odbiera się pracownikom wpływ na sposób pracy: wprowadza zmiany bez konsultacji, narzuca narzędzia kontroli, ogranicza decyzyjność lub sprowadza komunikację do polecenia: „Róbcie tak, jak mówimy".
• Związki (relacje) – frustracja narasta, gdy osłabiane są więzi: dochodzi do rozbicia zgranego zespołu, zmiany lokalizacji, faworyzowania jednej grupy czy braku wspólnego języka po fuzji organizacji o różnych kulturach.
• Sprawiedliwość – złość pojawia się, gdy zasady przestają być równe dla wszystkich: nagradzane są osoby bliskie kierownictwu, a kryteria awansu czy wynagrodzeń pozostają nieprzejrzyste.

WYŻYJMY SIĘ NA SŁABSZYM, CZYLI AGRESJA ZASTĘPCZA

Złość wynikająca z niezaspokojenia tych potrzeb rzadko przybiera formę otwartego sprzeciwu wobec źródła frustracji — trudno przecież „wyładować się" na niejasnych procedurach czy przeciążonym systemie. Emocje znajdują więc ujście w inny sposób: poprzez tzw. agresję zastępczą. Gdy pracownicy nie mogą wyrazić złości tam, gdzie faktycznie powstaje, kierują ją w stronę najbliższego otoczenia – współpracowników, podwładnych lub klientów.

Przykład

Badanie przeprowadzone w szpitalach na Śląsku, w którym analizowano źródła agresji wśród młodych pielęgniarek, wykazało, że najwięcej napięć i nieprzyjemnych zachowań nie pochodziło od pacjentów (34,3 proc.), lecz... od starszych współpracownic (41,9 proc.). Najczęściej występujące formy agresji to: utrudnianie pracy i brak wsparcia, obelgi, krzyki, publiczne zawstydzanie i wyolbrzymianie błędów młodszych oraz bycie miłym, ale obgadywanie za plecami.

Źródło: R. Mroczkowska, W. Piejko, B. Serzysko, „Medycyna Pracy", maj 2025

Badanie to ujawnia kilka istotnych zjawisk. Po pierwsze, złość częściej pojawia się w środowiskach obciążonych stresem. Potwierdzają to badania neurologiczne: osoby, które wykonywały trudne zadania, wymagające dużej koncentracji, stawały się po nich bardziej agresywne, mniej empatyczne i mniej skłonne do pomagania[1]. Warto przy okazji wspomnieć, że spadek poziomu glukozy we krwi, będącej paliwem dla mózgu, zwiększa drażliwość (czyli: głodny pracownik = drażliwy pracownik). Po drugie, wyniki pokazują, jak dużą rolę w kształtowaniu zachowań agresywnych odgrywają zjawiska dyskryminacyjne. W tym przypadku mamy do czynienia z tzw. adultyzmem, czyli uprzedzeniem wobec osób młodych lub nowych. To jednak tylko przykład – w każdej firmie inna grupa pracowników może stać się kozłem ofiarnym, na którego przenoszone są złość i frustracja. Po trzecie, badanie wyraźnie pokazuje, że źródło problemu nie tkwi w starszych pielęgniarkach jako osobach. Młodsze respondentki, zapytane o przyczyny zachowań starszych koleżanek, oprócz wrogiego stosunku do nowych pracowników wskazywały: wypalenie zawodowe starszych (72 proc.), brak szacunku ze strony przełożonych wobec wszystkich (61 proc.) oraz stres zawodowy (51,4 proc.).

Tam, gdzie pojawia się frustracja wynikająca z bezsilności wobec systemu, złego traktowania przez przełożonych, wypalenia zawodowego i chronicznego stresu, tam częściej obserwujemy agresję zastępczą, czyli wyładowywanie złości na słabszych.

DROBNE ZŁOŚLIWOŚCI, USZCZYPLIWOŚCI I KULTURA PRZYZWOLENIA

Złość nie zawsze objawia się krzykiem czy jawnym brakiem szacunku. Często przybiera subtelniejsze formy, które stopniowo przenikają kulturę organizacyjną. Nic więc dziwnego, że coraz więcej działów HR koncentruje się na jej świadomym kształtowaniu. To dobry kierunek, bo klimat, w którym pracujemy, ma ogromny wpływ na nasze zaangażowanie, dobrostan i skuteczność. Codzienne, drobne akty nieuprzejmości (przerywanie, ignorowanie, ironia, sarkazm, lekceważenie), choć z pozoru błahe, powtórzone wielokrotnie tworzą ogniska zapalne w kulturze organizacyjnej. Zjawisko to zbadali i opisali S.G. Taylor i L.R. Locklear[2]. Wskazują oni, że drobne złośliwości nie są zjawiskiem masowym, za to bardzo zaraźliwym. Często wygląda to tak, że niewielu pracowników zachowuje się złośliwie wobec innych, ale liczba osób, które tego doświadczają jest ogromna. Skutki są rozległe, choć liczba sprawców niewielka.

eprasa.pl 302839b43d

Co więcej, często nie chodzi o konkretne osoby – „Franek jest złośliwy", tylko o konkretną relację – „Franek bywa złośliwy wobec Łukasza". Źródłem nieuprzejmości bywa więc nie cecha charakteru, lecz dynamika między dwiema lub trzema osobami wynikająca z rywalizacji, zazdrości, poczucia niesprawiedliwości czy utraty wpływu. Takie napięcie w jednej relacji potrafi przeniknąć cały zespół. Problemem nie jest więc sam Franek, tylko relacja Franka i Łukasza, która stała się toksyczna, a jej konsekwencje odczuwa cała organizacja.

Wynikają z tego dwie konkretne rekomendacje: po pierwsze, czasami nie trzeba wysyłać całego zespołu na szkolenia z empatycznej komunikacji czy radzenia sobie ze złością. Czasem skuteczniejsze jest punktowe zajęcie się konkretnymi relacjami, które generują napięcie. Warto spojrzeć na organizację jak na sieć powiązań i zmapować ogniska zapalne, czyli pary lub małe grupy osób, między którymi kumuluje się frustracja.

Druga rzecz to, jak zapobiegać temu, aby drobne złośliwości stawały się normą w kulturze organizacyjnej. Oprócz zachowań, które chcemy promować, np. współpraca, szacunek, otwartość, równie ważne jest nazywanie zachowań, na które nie dajemy przyzwolenia, np. szyderstwo, lekceważenie itp. Nazywam to ukrytym wymiarem kultury organizacyjnej, czyli kulturą przyzwolenia. To właśnie ona decyduje o tym, jak naprawdę wyglądają relacje w firmie. Warto więc zadać sobie kilka pytań: Na co jako lider pozwalam w swoim zespole? W którym momencie stawiam granicę? Czy potrafię jasno komunikować zachowania, które nie są akceptowalne w moim zespole?

Kulturę organizacyjną często definiuje nie to, co wypisaliśmy na ścianie, lecz to, na co przymykamy oczy. Jedna ważna uwaga: sarkazm sam w sobie nie jest zły. Oscar Wilde pisał, że „Sarkazm jest najniższą formą dowcipu, ale najwyższą formą inteligencji." Badania I. Huang, F. Gino i A.D. Galinsky'ego[3] potwierdzają tę intuicję: sarkazm może zwiększać kreatywność, ponieważ aktywuje myślenie abstrakcyjne i nieszablonowe skojarzenia. Jednak ma też drugie oblicze: zwiększa poziom napięcia i konfliktowości w relacji, o ile nie jest ona oparta na zaufaniu. Tam, gdzie relacje są bezpieczne i partnerskie, sarkazm bywa źródłem humoru i intelektualnej gry. Natomiast tam, gdzie zaufania brakuje, pogłębia dystans i powoduje eskalację złośliwości, doprowadzając do korozji relacji.

DOBRA ZŁOŚĆ LIDERA

Czy okazywanie złości może wzmocnić autorytet lidera? Okazuje się, że tak. Wykazał to L. Wang ze współpracownikami[4], Wnioski z ich badań są następujące: jeśli lider reaguje złością w obszarze kompetencji pracownika – błędy, brak umiejętności itp., obserwatorzy postrzegają go jako mniej skutecznego i nieempatycznego. Jednak, gdy złość jest reakcją na niemoralne zachowanie pracownika – nieuczciwość, manipulacja, kradzież zasług, autorytet lidera wzrasta. Złość jest postrzegana jako uzasadniona, bo sygnalizuje troskę o wartości. Jest jednak wyjątek od tej reguły. Gdy lider jest postrzegany jako nadużywający władzy z powodu np. publicznego krytykowania, naruszania prywatności innych, przetrzymywania ważnych informacji itp., jego złość szkodzi, nawet gdy dotyczy moralnych przewinień. Dzieje się tak, ponieważ obserwatorzy przypisują mu złe intencje („znowu się wyżywa"), a nie działanie według moralnego kompasu.

Postrzeganie wybuchu złości lidera zależy również od wcześniejszej relacji, jaką zbudował z pracownikami. Badanie Bo Shao, wykładowcy Deakin University w Australii z 2029 r., wykazało, że jeśli lider nie zyskał zaufania zespołu, jego wybuch złości jest interpretowany jako atak, a pracownicy będą go unikać. Jednak, gdy lider zbuduje silne poczucie zaufania, wówczas wybuch złości częściej bywa odczytywany jako wyraz troski lub działania w dobrej sprawie.

MĄDRY BUNT

Czasami złość można wykorzystać do konstruktywnego działania. W końcu to emocja, która niesie w sobie ogromną energię. Wyobraźmy sobie dwugodzinne spotkanie, które odbywa się co tydzień. Mogłoby trwać krócej, a czasami nawet wcale nie musiałoby się odbywać. Pojawia się przestrzeń dla mądrego buntu, czyli przekucia frustracji i płynącej z niej złości w konkretne, konstruktywne działanie. Zasady takiego podejścia opisuje Todd Kashdan w książce *The Art of Insubordination*. Mądry buntownik to ktoś, kto nie działa impulsywnie tylko strategicznie.

Po pierwsze, zanim podejmie próbę zmiany, szuka sojuszników. Komu jeszcze zależałoby na skróce-

eprasa.pl 302839b43d

niu spotkania? Z kim warto porozmawiać, by zyskać wsparcie lub zrozumienie? Po drugie, mądry buntownik wdraża zmiany stopniowo, stosując zasadę tzw. bezpiecznego wstrząsu, czyli drobnych kroków. Zamiast stwierdzenia: „to spotkanie nie ma sensu", proponuje: „spróbujmy przez miesiąc wprowadzić krótsze, 45-minutowe spotkania z jasną agendą". Po trzecie, potrzebna jest wytrwałość. Propozycja zmiany często spotyka się z oporem za pierwszym, drugim, a czasem i trzecim razem. Kluczowe jest, by się nie poddawać, wracać do pomysłu po czasie i próbować ponownie. Kropla drąży skałę. Po czwarte, chodzi o perswazję i wzbudzanie ciekawości, a nie krytykowanie *status quo*. Zamiast mówić: „to spotkanie jest bez sensu", warto zapytać: „co byście powiedzieli na to, żeby zaoszczędzić godzinę tygodniowo dzięki skróceniu spotkania?" albo: „jak moglibyśmy sprawić, by spotkania kończyły się z poczuciem dobrze wykorzystanego czasu?". I wreszcie mądry buntownik mówi językiem potrzeb i interesów drugiej strony – zarówno tych osobistych, np. więcej czasu dla siebie dzięki krótszym spotkaniom, jak i zawodowych – większa efektywność zespołu.

Bunt leży w ludzkiej naturze. Albert Camus wspaniale pisał o buncie jako zobowiązaniu wobec drugiego człowieka – to dzięki buntownikom pozbyliśmy się niewolnictwa czy wprowadziliśmy demokrację. Wspomniany Kashdan, autor książki o mądrym nieposłuszeństwie, wtóruje mu, pisząc: „Tworzenie przestrzeni dla mądrego buntu pozwala zakorzenić się pozytywnej spirali rozwoju, przypominając, że nic nigdy nie jest naprawdę skończone i że zawsze warto dążyć do ulepszenia". ● ©

Przypisy

[1] C.N. DeWall, R.F. Baumeister, M.T. Gailliot, J.K. Maner, Depletion makes the heart grow less helpful: Helping as a function of self-regulatory energy and genetic relatedness. Personality and Social Psychology Bulletin, 34(12) 2008, 1653–1662.

[2] S.G. Taylor i L.R. Locklear, A Little Rudeness Goes a Long Way", „MIT Sloan Management Review", 63(3) 2022.

[3] I. Huang, F. Gino i A.D. Galinsky, The highest form of intelligence: Sarcasm increases creativity for both expressers and recipients, „Organizational Behavior and Human Decision Processes", Volume 131, November 2015.

[4] L. Wang, S. Restubog, B. Shao, L. Vinh, G.A. Van Kleef, Does anger expression help or harm leader effectiveness? The role of competence-based versus integrity-based violations and abusive supervision, „Academy of Management Journal", nr 3/2018.

Rola działu HR w zarządzaniu złością

○ **Poczucie sprawiedliwości.** Gdy w organizacji narasta złość, pierwszym krokiem powinno być przyjrzenie się poczuciu sprawiedliwości. To właśnie ono najczęściej leży u źródeł frustracji pracowników. Warto sprawdzić, czy procesy ocen, awansów i wynagrodzeń są uczciwe i przejrzyste.

○ **Ujście dla emocji.** Kolejnym krokiem jest stworzenie bezpiecznych sposobów ujścia emocji, zanim przekształcą się w konflikty. W praktyce oznacza to w pierwszej kolejności cykliczne badania nastrojów pracowników (tzw. *pulse surveys*), które pozwalają śledzić klimat emocjonalny organizacji w czasie rzeczywistym, a następnie przeprowadzanie konkretnych interwencji (np. mediacji) tam, gdzie to konieczne.

○ **Empatia liderów.** Ważnym obszarem jest też rozwijanie empatii u liderów. Robert Sapolsky, neurobiolog i autor książki *Zachowuj się*, podkreśla, że empatia ma wymierny wpływ biologiczny: aktywuje w mózgu mechanizmy hamujące agresję i impulsywność. W organizacyjnym kontekście oznacza to konieczność szkolenia liderów z aktywnego słuchania, komunikacji bez przemocy i rozpoznawania emocji w zespole.

○ **Regulowanie złości.** Równie ważna jest nauka regulowania złości u liderów i pracowników. Programy typu EAP czy szkolenia z zarządzania emocjami uczą technik relaksacyjnych, świadomości własnych emocji oraz asertywnej komunikacji potrzebnej, gdy złość pojawia się w sytuacji przekraczania granic. Warto też promować proste mikronawyki: „zróbmy krótką przerwę, zanim emocje przejmą kontrolę".

○ **Bezpieczeństwo psychologiczne.** Wreszcie kluczowa jest kultura bezpieczeństwa psychologicznego. Dział HR powinien promować styl przywództwa, w którym ludzie bez lęku przed konsekwencjami mogą mówić, że są zdenerwowani, zaniepokojeni czy przeciążeni.

eprasa.pl 302839b43d

Łabędzie ROZWOJU organizacji

W jaki sposób skutecznie wykorzystać potencjał ludzi w zespole?

eprasa.pl 302839b43d

Odkrywanie i wykorzystywanie zdolności pracowników to dziś jeden z podstawowych czynników sukcesu każdej organizacji. Jak zatem świadomie zarządzać tymi zasobami? Od mądrego rekrutowania, przez codzienne docenianie, po tworzenie środowiska sprzyjającego rozwojowi – każdy z tych elementów wpływa na efektywność zespołów i pozwala zmieniać brzydkie kaczątka w prawdziwe łabędzie sukcesu firmy.

Cykliczne badania Instytutu Gallupa potwierdzają, że pracownicy używający codziennie swojego naturalnego potencjału są sześciokrotnie bardziej zaangażowani w pracy i trzykrotnie bardziej zadowoleni z komfortu życia. Dzięki temu osiągamy z jednej strony wydajność na najwyższym poziomie, a z drugiej balans życia prywatnego i zawodowego. Brzmi jak ideał? Pytanie tylko: jak to osiągnąć w praktyce?

Dariusz Krzemiński

Partner UPSIDE Consulting

CZŁOWIEK A NIE EKSPERT

Kluczem jest zmiana perspektywy. Zamiast koncentrować się wyłącznie na twardych kompetencjach, dyplomach czy latach doświadczenia, warto przyjrzeć się temu, co naprawdę napędza człowieka, skupić na rekrutowaniu talentu, potencjału, wartości i motywacji – bo to właśnie one decydują o długofalowym sukcesie w organizacji.

Podczas spotkania z przedstawicielami jednej z największych fundacji charytatywnych w Polsce dotknęliśmy niezwykle inspirującego tematu – uwzględniania aktywności wolontariackiej pracowników w procesach ocen i awansów. Bo czyż nie jest prawdą, że lider wolontariatu, który potrafi zorganizować ludzi wokół idei, budować współpracę i dążyć do celu mimo ograniczonych zasobów, ma naturalne predyspozycje do bycia liderem projektu czy zespołu? Coraz więcej organizacji zaczyna dostrzegać, że prawdziwy potencjał pracownika ujawnia się nie tylko w wynikach, ale w sposobie, w jaki te wyniki osiąga. Warto więc definiować role w zespole przez pryzmat oczekiwanego rezultatu oraz indywidualnych motywatorów, a nie wyłącznie opisu stanowiska. W trakcie rozmowy rekrutacyjnej ma sens sprawdzanie nie tylko kwalifikacji, lecz także dopasowania kulturowego, wartości i stylu współpracy. Obsadzajmy ludzi w rolach, które są spójne z ich naturą, z tym, w czym są naprawdę dobrzy i co sprawia im satysfakcję.

W praktyce bywa jednak inaczej. W czasie prac nad budową zespołu dla międzynarodowej organizacji klient z uporem odrzucał kandydatów, którzy spełniali dziewięć z dziesięciu kryteriów na poziomie w pełni wystarczającym tylko dlatego, że jedno „twarde" wymaganie nie zostało zrealizowane w 100 proc. Co gorsze, w pogoni za nieistniejącym „jednorożcem" odrzucono

eprasa.pl 302839b43d

osoby o wysokiej inteligencji emocjonalnej, otwartych, z naturalnym przywództwem.

DOCENIANIE – TO JEST TO, CO DODAJE SKRZYDEŁ

Docenianie to nie tylko gest, ale naturalna potrzeba każdego z nas. Uznanie i pozytywna informacja zwrotna aktywują te same obszary mózgu, które reagują na nagrodę i przyjemność. Ta reakcja przekłada się na wzrost motywacji, kreatywności, zdolności rozwiązywania problemów oraz odporności na stres i presję.

Ale co tak naprawdę oznacza docenianie? To nie tylko uścisk dłoni prezesa – choć i ten wcale nie zdarza się często. To również nie certyfikat w ramce ani gratulacyjny wpis w intranecie. Prawdziwe docenienie musi być szczere, autentyczne i dopasowane do pracownika. Dla jednej osoby największą nagrodą będzie publiczne wyróżnienie podczas spotkania firmowego, dla innej – większa samodzielność decyzyjna, a dla kolejnej – możliwość udziału w rozwojowym projekcie lub szkoleniu. W większych zespołach warto stworzyć tzw. mapę doceniania – zestawienie pokazujące, co motywuje i cieszy poszczególnych członków zespołu. Taka mapa przypomina liderowi, jak najlepiej okazywać uznanie, by wywołać rzeczywisty efekt motywacyjny. Bo w docenianiu nie chodzi o to, by kogoś pochwalić, ale by zobaczyć człowieka – jego wysiłek, rozwój, styl działania i indywidualne potrzeby.

EMPOWERMENT – NADANIE SPRAWCZOŚCI

Stworzenie środowiska, które sprzyja sprawczości, jest jednym z najważniejszych warunków uwolnienia potencjału ludzi i przełożenia go na realną produktywność. Nie chodzi tu tylko o inspirujące hasła czy coachingowe slogany, ale o konkretne decyzje menedżerskie i sposób zarządzania, który pozwala pracownikom działać z poczuciem sensu i wpływu. Dwa elementy są kluczowe: z jednej strony – jasno określone cele i granice działania, a z drugiej – pełna swoboda w sposobie ich realizacji. Ludzie potrzebują wiedzieć, dokąd zmierzają i po co to robią, ale jednocześnie mieć przestrzeń, by samodzielnie decydować, jak tam dotrą. W praktyce oznacza to, że każdy cel powinien być osadzony w szerszym kontekście i opatrzony wyjaśnieniem sensu zadania i jego znaczenia dla zespołu czy organizacji. Równie istotne jest, by informacja zwrotna koncentrowała się na rezultatach, a nie na drobiazgowym ocenianiu metod, którymi ktoś do tych rezultatów doszedł.

Kolejnym filarem jest zaufanie i rezygnacja z mikrozarządzania. Gdy lider oddaje odpowiedzialność, pokazuje, że wierzy w kompetencje swojego zespołu – a to uruchamia w ludziach poczucie sprawstwa i motywuje do brania inicjatywy. Nie można też zapominać o docenianiu nieszablonowego myślenia – nagradzaniu pomysłowości i odwagi w eksperymentowaniu.

ZGRANIE PASJI Z CELEM

Badania Instytutu Gallupa wskazują, że pracownicy, którzy spędzają ponad połowę czasu pracy na zadaniach wywołujących w nich zaangażowanie, opartych na osobistym potencjale i silnych cechach, są ośmiokrotnie bardziej zaangażowani, a ich produktywność jest prawie 15 proc. większa niż tych, którzy nie pracują w ten sposób. Jak to osiągnąć w praktyce? Przede wszystkim poprzez rozmowę z pracownikami – autentyczne zainteresowanie tym, co ich motywuje, daje satysfakcję i w jakich zadaniach czują się najbardziej „w swoim żywiole".

Ważne jest także elastyczne podejście do ról i zadań – warto umożliwiać rotację między działami, wzbogacać zadania o nowe elementy lub je modyfikować. Równie istotne jest budowanie współpracy zespołowej. Kiedy członkowie zespołu potrafią wzajemnie wykorzystywać swoje talenty, wzrasta ich efektywność, a w zespole pojawia się synergia. Nie mniej znacząca jest uważność lidera na to, co daje pracownikom prawdziwą satysfakcję. Obserwowanie, przy jakich zadaniach ludzie się aktywizują, i kierowanie ich w tym kierunku, to jedna z najprostszych i najskuteczniejszych form zarządzania potencjałem.

Synergia potencjałów pozwala osiągnąć efekt zespołowy znacznie większy niż suma indywidualnych wyników. Kiedy ludzie współpracują, obserwują się nawzajem i inspirują, uruchamia się naturalny mechanizm wzajemnej motywacji.

eprasa.pl 302839b43d

Przykładowe narzędzia do oceny potencjału pracowników

- **Testy kompetencyjne**

Pozwalają ocenić poziom kluczowych kompetencji, zarówno twardych (np. wiedza techniczna), jak i miękkich (np. komunikacja, przywództwo).
Przykłady: testy zdolności poznawczych, testy sytuacyjne, testy wiedzy branżowej.

- **Kwestionariusze osobowości i motywacji**

Służą do badania cech osobowości, stylu pracy, motywatorów i wartości.
Przykłady: Kwestionariusz Osobowości Zawodowej OPQ, Kwestionariusz Motywacji MQ, PAPI, Hogan Assessments.

- **Assessment/Development Center**

Złożone sesje oceniające, w których kandydaci wykonują zadania indywidualne i grupowe, symulacje, studia przypadków, prezentacje. Pozwalają obserwować zachowania i potencjał w praktyce, często z udziałem kilku oceniających.

- **Ocena 360 stopni**

Zbieranie informacji zwrotnej o pracowniku od przełożonych, współpracowników, podwładnych i samego siebie. Pozwala na kompleksową ocenę potencjału i kompetencji w różnych kontekstach.

- **Matryca 9-Box (9 Box Talent Matrix)**

Narzędzie graficzne do oceny potencjału i efektywności pracowników pozwalające na szybkie zidentyfikowanie gwiazd i osób wymagających wsparcia.

- **Testy psychometryczne**

Obejmują testy inteligencji, zdolności analitycznych, stylu myślenia, odporności na stres itp.
Przykłady: SHL Verify, Talogy LOGIKS, testy DISC, MBTI.

- **People Analytics**

Analiza danych z narzędzi cyfrowych (np. Teams, Slack) pozwalająca na identyfikację liderów, hubów wiedzy i dynamiki zespołu.

- **Nowoczesne platformy online**

Oferują szeroki zakres testów, analizę luk kompetencyjnych, benchmarki i raporty rozwojowe.
Przykłady: iMocha, Mettl, TestGorilla, HireVue, Cloud Assess.

INFORMACJA ZWROTNA

Gallup dowodzi także, że pracownicy mający regularne rozmowy rozwojowe prezentują pięciokrotnie większe zaangażowanie i trzykrotnie wyższe poczucie wsparcia ze strony lidera niż średnia rynkowa. To pokazuje, że rozmowa – jeśli prowadzona w odpowiedni sposób – może być jednym z najskuteczniejszych narzędzi budowania relacji, motywacji i efektywności w zespole. Jej istotą powinno być skupienie się na rozwoju pracownika i wykorzystaniu jego potencjału, nawet bardziej niż na samych rezultatach. Lider powinien zauważać i doceniać momenty, w których pracownik wychodzi poza strefę komfortu, podejmuje się nowych zadań. Warto też zadawać pytania o to, co może wzmocnić naturalny potencjał i nabyte umiejętności – co pomaga w pracy, a co ogranicza rozwój. Największą wartość przynoszą rozmowy ukierunkowane na przyszłość, a nie na przeszłość. Zamiast rozliczać, lepiej inspirować: wspólnie szukać kierunku rozwoju, nowych możliwości i sposobów, by wykorzystać mocne strony w kolejnych projektach.

eprasa.pl 302839b43d

BEZPIECZEŃSTWO I STREFA KOMFORTU

Gallup wskazuje, że zespoły, w których panuje poczucie bezpieczeństwa, brak krytyki i obawy przed porażką, osiągają znacząco lepsze wyniki: ich trafność podejmowanych decyzji jest o 20 proc. wyższa niż średnia, rotacja pracowników niemal o 30 proc. niższa, a efektywność działań sięga aż 70 proc. powyżej średniej. Warto więc zastępować kulturę perfekcjonizmu kulturą uczenia się. Dlatego tak ważne jest, by celebrować wysiłki, a nie tylko osiągnięcia. Równie cenne jest dzielenie się wnioskami z popełnionych błędów – zarówno własnych, jak i cudzych, także tych, które popełniają liderzy. W ten sposób błąd staje się nie powodem do wstydu, lecz źródłem wiedzy i rozwoju. Tworząc środowisko przyjazne próbom i błędom, organizacja buduje kulturę, w której ludzie mają odwagę myśleć inaczej, testować nowe podejścia i uczyć się na bieżąco.

EMPATIA LIDERA I PATRZENIE NA KOMPLEKSOWOŚĆ PRACOWNIKA JAKO CZŁOWIEKA

Z badań Instytutu wynika także, że zespoły mające empatycznych liderów charakteryzują się 50 proc. mniejszą fluktuacją i 30 proc. większą efektywnością. Ponadto liderzy wykazujący się empatią wobec swoich podwładnych i współpracowników są pozytywniej postrzegani przez swoich przełożonych. Jak zatem zwiększyć poziom empatii w relacjach zawodowych? Przede wszystkim warto tworzyć przestrzeń do poznania pracowników jako ludzi, z całym ich światem – codziennymi wyzwaniami, pasjami, rodziną i potrzebami poza pracą. Istotna jest także elastyczność w reagowaniu na indywidualne potrzeby. Czasem oznacza to przesunięcie godzin pracy, innym razem – możliwość pracy zdalnej, zmniejszenie obciążenia czy wsparcie w sytuacji prywatnego kryzysu. Lider nie powinien unikać też rozmów o równowadze między życiem prywatnym a zawodowym czy o zdrowiu psychicznym. To tematy, które jeszcze niedawno były tabu, a dziś stają się kluczowe dla utrzymania dobrostanu zespołu.

Empatia przejawia się również w tym, by doceniać osiąganie celów nie kosztem ludzi, lecz w zgodzie z ich poczuciem satysfakcji i spełnienia. Wreszcie – budujmy autentyczne relacje, a nie jedynie hierarchiczne zależności. Tam, gdzie między ludźmi jest prawdziwy kontakt, pojawia się współodpowiedzialność, zrozumienie i wzajemny szacunek.

SILNI RAZEM

Okazuje się, że synergia potencjałów pozwala osiągnąć efekt zespołowy znacznie większy niż suma indywidualnych wyników. Kiedy ludzie współpracują, obserwują się nawzajem i inspirują, uruchamia się naturalny mechanizm wzajemnej motywacji. Różnorodność zespołu – doświadczeń, kompetencji, stylów myślenia – staje się wówczas nie przeszkodą, lecz jednym z najważniejszych czynników sukcesu. Aby osiągnąć taki efekt, warto tworzyć środowisko sprzyjające współpracy międzyzespołowej i międzyobszarowej, w którym wymiana doświadczeń i perspektyw staje się codziennością. Kluczowe jest także wspieranie wzajemnego dostrzegania potencjałów – pomaganie członkom zespołu w odkrywaniu, co w innych działa najlepiej i jak można to wspólnie wykorzystać. Nie można też zapominać o świętowaniu sukcesów zespołowych, przynajmniej w takim samym stopniu, w jakim celebruje się osiągnięcia jednostek. Warto, by wzajemne wzmacnianie się stało się jedną z kluczowych wartości obowiązujących w zespole. Doceniajmy sytuacje, w których ktoś rezygnuje z własnego sukcesu na rzecz dobra wspólnego – bo to właśnie w takich momentach rodzi się prawdziwa siła zespołu.

TO MOŻE BYĆ PROSTE

Skuteczne wykorzystanie potencjału pracowników to jeden z najważniejszych czynników budujących przewagę konkurencyjną organizacji. Kluczowe jest nie tylko dostrzeganie talentów i mocnych stron, lecz także tworzenie środowiska sprzyjającego rozwojowi, docenianiu i sprawczości. Regularne rozmowy rozwojowe, indywidualne podejście do motywacji oraz budowanie kultury bezpieczeństwa i empatii pozwalają zamienić ukryty potencjał w realną wydajność i efektywność zespołu. Synergia, współpraca i wzajemne wsparcie sprawiają, że efekty pracy zespołowej przewyższają sumę indywidualnych osiągnięć. Inwestując w rozwój pracowników, organizacja zyskuje nie tylko zaangażowany zespół, ale także trwałe fundamenty sukcesu biznesowego. ● ©

Źródło:
Instytut Gallupa https://www.gallup.com/workplace/231605/employees-strengths-company-stronger.aspx?utm_source=chatgpt.com, dostęp 6.II.2025.

eprasa.pl 302839b43d

Jak wykorzystać zdolności członków zespołu?

1. Stwórz dla zarządzanego zespołu mapę czynności i ról, w których członkowie czują się najlepiej i które podnoszą ich poziom zaangażowania. Spróbuj tak zmienić strukturę, podział ról i zadań, aby każdy mógł poświęcać przynajmniej 50 proc. czasu na „ulubione" zajęcia i obowiązki.
2. Zbadaj i określ indywidualne motywatory dla każdego członka zespołu. Możesz użyć testów lub kwestionariuszy (np. DISC), a następnie stosuj tę listę w codziennych działaniach motywacyjnych i zwiększających zaangażowanie.
3. Określ, a najlepiej zespołowo ustalcie zasady i granice działania zespołu oraz zakres swobody i autonomii możliwej do stosowania – kto i o czym może decydować.
4. Zaplanuj i stosuj regularne spotkania z członkami zespołu. Skup się w ich czasie na potencjale pracowników, ich mocnych stronach i zainteresowaniach.
5. Wprowadź w życie zasady bezpieczeństwa mentalnego dla członków zespołu. Zachęcaj do podejmowania ryzyka i próbowania nowych ścieżek działania. Nagradzaj wysiłki, a nie jedynie rezultaty. Pamiętaj, że nie każdy wysiłek skończy się pełnym sukcesem, ale krytyka lub kara zablokuje pracowników na wieki.
6. Miej na uwadze, że pasja jest katalizatorem do osiągania rzeczy wielkich. Działania podejmowane z pasją zawsze przynoszą rezultaty wyższe niż realizowane jedynie z racji opisu stanowiska czy polecenia przełożonego.
7. Docenianie jest najbardziej skuteczne, gdy w największym stopniu jest dostosowane do czynników motywujących pracownika. Doceniaj jak najszybciej po pojawieniu się powodu docenienia i rób to osobiście (oczywiście jeśli się nie da inaczej, to poprzez kanały wideo).
8. Promuj wolność i swobodę. Autonomia działania (w jasno określonych ramach) wyzwala kreatywność i lepszą jakość pracy (odpowiedzialność za wyniki pracy własnej).
9. Twórz bezpieczne środowisko, które akceptuje popełnianie błędów, bo dzięki temu członkowie zespołu mogą wspiąć się na szczyty swoich możliwości, a często przekraczać swoje limity i ograniczenia. Pamiętaj, że nie myli się tylko ten, kto nic nie robi.
10. Rozmawiaj z członkami zespołu, wspólnie i indywidualnie. Poznaj ich talenty, zainteresowania, mocne strony, pomysły, motywatory. Im więcej wiesz, tym jesteś lepszym liderem, a twój zespół jest spełniony i zaangażowany.
11. Empatia to nie oznaka słabości. Będąc empatycznym, nie okażesz się „miękiszonem". Pracownicy są ludźmi, a nie maszynami. Mają swoje życie prywatne, swoje dobre i złe dni. Patrz na nich w szerszej perspektywie i w sposób całościowy.
12. Pamiętaj, że działanie na najwyższym poziomie pozytywnie wpływa na cały zespół i każdego z członków zespołu. Efekt synergii i pozytywnego zarażania powoduje, że 2+2 czasem daje 5.

eprasa.pl 302839b43d

TOKSYCZNY, ale skuteczny

Ile naprawdę kosztuje firmę patogwiazda?

Magda Maroń

Założycielka GoodHR, konsultantka procesów HR, praktyk. Z wykształcenia psycholog biznesu, coach i trener biznesu.

W każdym zespole prędzej czy później pojawia się dylemat: pracownik, który „dowozi" wyniki, ale jednocześnie drenuje energię zespołu. Klienci go chwalą, a on tymczasem rozgrywa współpracowników. Skuteczny, ale toksyczny – typowa patogwiazda. Co zrobić z takim pracownikiem?

W czasach, gdy rośnie świadomość na temat kultury organizacyjnej, a co najważniejsze, bezpieczeństwa psychologicznego, pytanie: zostawić czy zwolnić toksycznego, ale skutecznego pracownika przestaje być kwestią dylematu etycznego, a staje się strategiczną kalkulacją kosztów i ryzyka. Ciche przyzwolenie na toksyczność ma ukryty i często dramatycznie wysoki koszt. Toksyczna skuteczność dobrze wygląda tylko w tabelce. Ponieważ kwestia jest złożona, trudno o jednoznaczną rekomendację – zwolnić lub zostawić, dlatego podejmując decyzję, co dalej: warto wiedzieć, jakie są możliwości.

TOKSYCZNY, CZYLI JAKI?

Zanim przystąpimy do analizy kosztów i ścieżek działania, trzeba zdefiniować problem. Nie jest zadaniem HR-owców, liderów czy właścicieli firm dokonywać diagnozy psychologicznej własnych pracowników. Nie chodzi też o to, aby nazwać problem, z jakim zmaga się pracownik – czy jest bardziej narcystyczną osobowością, czy może borderline. Należy skupić się na toksycznych zachowaniach, które są mierzalne i możliwe do zaobserwowania i na które w organizacji nie powinno być miejsca. Celowo piszę „nie powinno", bo w praktyce często zachowania te są widoczne, bagatelizowane albo przemilczane, a o tym, jakie skutki przynosi to organizacji – poniżej. Każda firma ma swoją unikatową kulturę organizacyjną i ma prawo wymagać oraz zabraniać konkretnych zachowań wobec współpracowników. Trzeba bronić tego bastionu.

Zaczynając jednak od początku, należy wskazać czerwone flagi, które wymagają szczególnej uważności, w tym m.in.:

• Pasywna agresja: zamiast otwartej komunikacji, toksyk stosuje sarkazm, złośliwe żarty lub publiczne umniejszanie pomysłów innych. Zawsze mówi „tak" na spotkaniu, by potem ignorować ustalenia lub podważać ich zasadność.

• Sączenie jadu (plotkowanie): aktywne rozpowszechnianie negatywnych i niepotwierdzonych informacji, podważanie autorytetu przełożonych lub kompetencji kolegów za ich plecami w celu budowania własnej pozycji.
• Strategiczne obwinianie: w przypadku porażki lub błędu (nawet małego), natychmiastowe i publiczne zrzucanie winy na współpracowników lub inne działy, bez brania odpowiedzialności.
• Monopolizacja wiedzy i uwagi: ignorowanie próśb o pomoc, celowe utrudnianie dostępu do kluczowych informacji lub wiedzy, a nawet wprowadzanie w błąd. Na spotkaniach dominacja i umniejszanie wkładu innych.
• Brak empatii: niereagowanie na problemy kolegów, skupienie wyłącznie na własnych celach i tabelkach, a w przypadku kryzysu – udawana empatia, której towarzyszą cyniczne komentarze prywatne.

UKRYTY KOSZT TOKSYCZNEJ SKUTECZNOŚCI

Na początku trzeba sobie jasno powiedzieć, że toksyczne zachowania nie są problemem tylko pracownika czy jego bezpośredniego przełożonego. Nie są ciekawostką albo anegdotką do omawiania przy kawie. Są stratą dla całego zespołu oraz firmy. MIT Sloan Management Review w 2022 r. opublikował na swoich łamach wnioski z bardzo ciekawej analizy. Za pomocą narzędzi cyfrowych przeanalizowano ponad 1,4 mln komentarzy znajdujących się na platformie Glassdoor. Autorzy przeanalizowali wpływ ponad 170 czynników kulturowych na rotację pracowników w firmach z listy Culture 500 od kwietnia do września 2021 r. Wyłonili cztery czynniki, które były głównymi predykatorami rotacji (zobacz obok). Dodatkowo wyliczyli, o ile mocniejszy wpływ mają te czynniki w porównaniu z wpływem niezadowolenia z wynagrodzenia[1].

Według szacunków Society for Human Resource Management (SHRM) koszty rotacji pracowników związanej z kulturą organizacyjną wyniosły w amerykańskich firmach 223 mld dol. w ciągu ostatnich pięciu lat[2]. Badania wskazują również, że praca w toksycznym środowisku zwiększa poziom stresu, ryzyko wypalenia zawodowego oraz problemy ze zdrowiem psychicznym. Toksyczność w miejscu pracy ma także konsekwencje fizyczne – doświadczanie niesprawiedliwości zwiększa prawdopodobieństwo wystąpienia poważnych chorób, takich jak choroba wieńcowa, astma, cukrzyca czy zapalenie stawów, nawet o 35–55 proc.[3]

Przyzwolenie na toksyczność to najgłośniejszy komunikat kulturowy, jaki zarząd czy lider wysyła do reszty zespołu: „Tabela wyników jest ważniejsza niż wasze samopoczucie i wartości firmy". Prowadzi to do cichej rezygnacji (*quiet quitting*) lub, co gorsza, do masowych odejść najlepszych, etycznych specjalistów. Pracownicy, którzy odchodzą, często są tymi, którzy budują stabilność, lojalność i kulturę współpracy. Koszt ich zastąpienia – biorąc pod uwagę rekrutację, onboarding i utratę wiedzy – może wielokrotnie przewyższyć zyski generowane przez toksyczną gwiazdę.

Obecność w zespole „sączącego jad" pracownika radykalnie obniża kluczowy czynnik sukcesu w nowoczesnych organizacjach – bezpieczeństwo psychologiczne. Ludzie przestają się odzywać, zgłaszać błędy, kwestionować *status quo*, aby uniknąć publicznego upokorzenia czy złośliwości. W efekcie firma traci zdolność do uczenia się na błędach – a to jest bezpośrednie uderzenie w innowacyjność i zdolność do szybkiej adaptacji.

Niektóre analizy i raporty HR wskazują, że toksyczny współpracownik może zaburzyć funkcjonowanie całego zespołu — wpływając negatywnie na morale, retencję i efektywność, a to z kolei obciąża wielu współpracowników i wpływa na produktywność. Ich czas, zamiast na zadania, poświęcany jest na tzw. zarządzanie emocjami wynikające z trudnej atmosfery. Ten stały ubytek energii generuje ukryte straty w wydajności, które są tak znaczące, że przewyższają wszelkie korzyści wynikające z efektywności samego toksycznego pracownika.

ZWOLNIĆ CZY ZOSTAWIĆ?

Toksyczny pracownik potrafi działać jak powoli rozprzestrzeniający się dym – z początku niemal niezauważalny, później wpływający na atmosferę, jakość współpracy i efektywność całych zespołów. Gdy pojawiają się pierwsze sygnały: manipulacje, podkopywanie autorytetu, konflikty czy rozbijanie współpracy, firma staje przed wyborem: reagować radykalnie, systemowo, a może czekać, aż problem sam zniknie. To ostatnie niemal nigdy się nie sprawdza. Ponieważ kwestia dotyczy człowieka i to często z dobrymi wynikami, nie można w ciemno

eprasa.pl 302839b43d

Wskaźnik pokazujący, ile razy większy wpływ na decyzję o odejściu mają inne czynniki niż poziom wynagrodzenia

CZYNNIK	WPŁYW
Toksyczna kultura organizacyjna	10,4x
Niepewność zatrudnienia i reorganizacja firmy	3,5x
Wysoki poziom technologii i wdrażania innowacji	3,2x
Niedocenianie wyników i osiągnięć pracowników	2,9x

Toksyczna kultura 10,4 razy bardziej przyczynia się do odejścia pracownika niż wynagrodzenie.

Źródło: Toxic Culture Is Driving the Great Resignation, MIT Sloan Management Review, I 2022.

rekomendować jednego rozwiązania pasującego do każdego przypadku. Warto zastanowić się, jaka jest pula narzędzi, z których organizacja może skorzystać: od tych łagodniejszych i naprawczych po bardziej radykalne. Aby było je łatwiej pokategoryzować trzymajmy się analogii do piłki nożnej.

Upomnienie – widzę, co robisz!

Zanim sięgniemy po radykalne rozwiązania, należy upewnić się, że pracownik jest świadomy, iż zachowania, jakie prezentuje, przekraczają granice wyznaczone przez organizację. Warto pamiętać, że każdy z nas jest inny, i to, co dla jednego jest grubą przesadą, dla innego będzie do zaakceptowania.

Spotkanie przełożonego z pracownikiem powinno być dobrze przygotowane: warto przytaczać dokładne cytaty, zachowania, przykłady, daty. Pamiętajmy, że ogólniki mogą być interpretowane przez pracownika inaczej niż tego oczekujemy. Wskażmy zatem, co nam nie odpowiada i na co nie będzie tolerancji. Uświadommy pracownikowi konsekwencje i wpływ jego zachowania na innych członków zespołu czy organizację. Upewnijmy się, że pracownik dobrze nas zrozumiał i zna powagę sytuacji. Możemy wskazać konsekwencje niezastosowania się do ustaleń. Nie jest to moim zdaniem jeszcze opcja obowiązkowa – wyznaję zasadę domniemanej niewinności, a więc i w tym przypadku zakładam wolę poprawy ze strony potencjalnie nieświadomej patogwiazdy.

Żółta kartka – pierwsze i ostatnie ostrzeżenie

W przypadku powielania toksycznych zachowań możemy już mówić o recydywie. Mamy pewność, że pracownik jest świadomy granic (wykonaliśmy krok pierwszy), a mimo to nadal je przekracza. Na tym etapie można się zastanowić, czy niewłaściwe zachowania nie wynikają przypadkiem z braku umiejętności czy znajomości alternatywnych działań. Jeżeli pracownik komentuje publicznie wygląd koleżanek, to nie ma tu alternatywy – ma przestać to robić i kropka. Natomiast jeśli, na przykład, toksycznym zachowaniem jest nieumiejętność przyznania się do błędu czy przerzucanie odpowiedzialności na innych, możemy próbować te zachowania zmienić, dając szansę na naukę.

Spotkanie z planem działań naprawczych może odbyć się z udziałem przedstawiciela działu HR. Pojawienie się dodatkowej osoby podniesie powagę spotkania, ale też da jasny sygnał, że sprawa staje się bardziej oficjalna. Ponownie na bazie zebranych konkretnych faktów i przykładów należy pracownikowi wskazać, gdzie zostały przekroczone granice. To jest też moment, aby uprzedzić o ostatecznych konsekwencjach, jakie wynikną z braku zmiany zacho-

eprasa.pl 302839b43d

Jak toksyczna gwiazda manipuluje systemem?

Patogwiazda jest skuteczna, ponieważ doskonale rozumie i wykorzystuje słabości systemu i lęki menedżerów.

Wykorzystanie luki kulturowej: toksyczny pracownik wie, że firma nagradza tylko wynik końcowy, a nie sposób jego osiągnięcia. Wykorzystuje to, by osiągnąć cel jak najszybciej, ignorując etykę i współpracę.

Eksperckość jako tarcza: jego unikatowe kompetencje (wiedza, umiejętności, relacje z kluczowymi klientami) stają się jego tarczą ochronną. Lider boi się stracić takiego pracownika, akceptuje złe zachowanie, bo przecież „nie da się go zastąpić".

Rozgrywanie ludzi: patogwiazda często buduje świetne relacje z menedżerem (lub zarządem), jednocześnie niszcząc morale w zespole. Kiedy zespół zgłasza problem, lider widzi tylko nieuzasadnione pretensje. Osoba toksyczna potrafi mieć wiele twarzy i dostosowywać je do grupy odbiorców i własnych interesów.

wania. Podczas spotkania można wyjść z propozycją działań wspierających, które pomogą pracownikowi w zmianie – obecność działu HR wesprze menedżera w zaproponowaniu odpowiednich metod.

Dobrą metodą jest zaangażowanie neutralnego coacha zewnętrznego, który podczas sesji pomoże pracownikowi zidentyfikować schematy zachowań, które mogą być odbierane jako toksyczne, dojść do ich przyczyn, a także wypracować bardziej pożądane zachowania. Ważne jest ustalenie kontraktu między trzema stronami dotyczącego celu coachingu, oczekiwań organizacji i tego, czy po stronie pracownika jest wola zmiany.

Czerwona kartka – zero tolerancji

Gdy wyczerpaliśmy wszystkie polubowne metody i szanse dawane na zmianę, wchodzi w grę etap zero tolerancji. To moment, aby menedżer i dział HR zaczęli gromadzić dowody uzasadniające zwolnienie pracownika (konkretne incydenty, daty, świadkowie). Istnieje bowiem ryzyko, że toksyczny pracownik będzie manipulował sytuacją, uruchamiał swoje kontakty, wygrażał – trudno spodziewać się gładkiego zakończenia współpracy. Warto pamiętać, że rozstanie z patogwiazdą jest też komunikatem wysyłanym do zespołu, że nie ma miejsca na łamanie zasad i wartości są ważniejsze od tabelek czy wyników. Dobrze jest jasno o tym powiedzieć i podkreślić uzasadnienie decyzji. Kuluarowo i tak wszyscy wiedzą, dlaczego pracownik został zwolniony, jednak w kontekście zarządzania to sytuacja, którą warto mądrze wykorzystać.

Decyzja o tym, czy patogwiazdę naprawiać, czy pożegnać, nigdy nie jest prosta – ale ignorowanie problemu zawsze kosztuje najwięcej. Toksyczna skuteczność może chwilowo podbijać wyniki, ale w dłuższym czasie osłabia fundamenty firmy: kulturę, zaufanie, bezpieczeństwo psychologiczne, współpracę i stabilność zespołów. Dlatego kluczowe jest reagowanie wcześnie, konsekwentnie i odważnie – zarówno po stronie lidera, jak i działu HR. Organizacje, które wybierają wartości zamiast krótkoterminowych liczb, zyskują nie tylko zdrowsze środowisko pracy, lecz także większą lojalność, lepszą retencję oraz zespół, który naprawdę gra do jednej bramki. ● ©

Przypisy:

[1] Toxic Culture Is Driving the Great Resignation, MIT Sloan Management Review, I 2022.

[2] The Hidden Costs of a Toxic Workplace Culture, Amazing Workplaces, XI 2024.

[3] Why Every Leader Needs to Worry About Toxic Culture, MIT Sloan Review, III 2022.

eprasa.pl 302839b43d

MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń

ŚCIĄGA KADROWEGO

e-dodatek

Jak ustalać staż pracy u pracodawców prywatnych po zmianach od 1 maja 2026 r.

Od 1 maja 2026 r. zmienią się zasady dotyczące obliczania stażu pracy pracownika u pracodawców prywatnych. Zgodnie z przepisami ustawy z 26 września 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw do stażu pracy wliczają się:

- okresy prowadzenia pozarolniczej działalności oraz współpracy z osobą prowadzącą działalność,
- okresy zawieszenia działalności gospodarczej przez osobę prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem,
- okresy wykonywania umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług oraz pozostawania osobą współpracującą z osobami, które te umowy wykonują,
- okresy wykonywania umowy agencyjnej oraz pozostawania osobą współpracującą z osobami, które taką umowę wykonują,
- okresy pozostawania członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej i spółdzielni kółek rolniczych,
- przebyte za granicą (udokumentowane) okresy wykonywania pracy zarobkowej.

Przepisy nie zakładają konkretnych ram czasowych, wskazujących, do którego roku wstecz są zaliczane do stażu pracy okresy przepracowane na umowie zlecenia i na działalności gospodarczej. Zaliczeniu będą podlegać wszystkie udowodnione okresy, tzn. nie tylko te po wejściu w życie zmian, ale i wcześniejsze.

Do stażu pracy nie wlicza się okresów pracy na podstawie umowy o dzieło. Dzieje się tak m.in. dlatego, że umowa o dzieło nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym (poza nielicznymi wyjątkami, np. zawarcia jej z własnym pracodawcą), więc nie ma podstawy do wliczania jej do stażu, który jest ściśle powiązany z systemem ubezpieczeń.

eprasa.pl 3028395943d

W jaki sposób można uzyskać z ZUS zaświadczenia potwierdzające okresy ubezpieczenia zaliczane do stażu pracy?

Wniosek o wydanie takiego zaświadczenia można składać na dedykowanym do tego celu formularzu (USP) wyłącznie w postaci elektronicznej poprzez profil informacyjny utworzony na Platformie Usług Elektronicznych (PUE/eZUS) Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Do wniosku o wydanie zaświadczenia nie należy załączać żadnych dodatkowych dokumentów. ZUS będzie wydawać zaświadczenia wyłącznie na podstawie danych zapisanych na koncie ubezpieczonego.

Czy zleceniodawca ma obowiązek wystawienia dokumentu potwierdzającego okres pracy na umowie zlecenia?

Nie, zleceniodawca nie ma takiego obowiązku, ale może wystawić dokument potwierdzający okresy wykonywania umowy zlecenia.

Czy w przypadku pracy na umowie zlecenia i następnie na umowie o pracę w tej samej firmie konieczne będzie dodatkowe zaświadczenie z ZUS?

Nie, jeżeli w firmie nadal są dokumenty potwierdzające realizację umowy zlecenia.

Pracodawca zaktualizuje uprawnienia, jeżeli wciąż ma dokumenty potwierdzające realizację umowy. Natomiast jeśli nie posiada już tych dokumentów, pracownik ma obowiązek udokumentowania swojego uprawnienia i przedstawienia pracodawcy. W takim przypadku powinien wystąpić o zaświadczenie do ZUS, a potem przedstawić je pracodawcy.

Pracodawca nie ma obowiązku odtwarzania dokumentów sprzed lat – odpowiedzialność dowodowa spoczywa na pracowniku, który może dostać zaświadczenie z ZUS.

Co zrobić, jeśli ZUS nie jest w stanie wydać zaświadczenia, a pracownik nie ma już dokumentów sprzed lat?

Konieczne będzie odnalezienie dokumentacji. Można poprosić byłego pracodawcę (zleceniodawcę) o kopię starych dokumentów (nie ma on jednak obowiązku ich wydania). Okres nieudokumentowany nie może zostać zaliczony do stażu pracy.

Czy jako pracodawca mogę odmówić uznania danego okresu, jeśli budzi wątpliwości?

Tak, to pracodawca dokonuje zaliczenia do stażu okresów na podstawie dokumentów przedstawionych przez pracownika i ma prawo ich nie uznać, jeśli budzą uzasadnione wątpliwości. Należy pamiętać, że spory z zakresu prawa pracy rozstrzyga sąd pracy.

NA CO MAJĄ WPŁYW DODATKOWE LATA WLICZANE DO STAŻU PRACY

Dodatkowe lata wliczane do stażu pracy mogą mieć wpływ m.in. na:

- wyższy wymiar urlopu wypoczynkowego,
- wyższy dodatek stażowy lub nagrodę jubileuszową, jeśli takie świadczenia są wypłacane przez pracodawcę prywatnego,
- dostęp do większej liczby ofert pracy tam, gdzie wymagany jest konkretny staż pracy,
- dłuższy okres wypowiedzenia umowy o pracę,
- wyższą odprawę w przypadku rozwiązania umowy o pracę.

eprasa.pl 302839b43d

Kolizja okresów zatrudnienia, czyli jak liczyć staż, gdy okresy pracy się nakładają

Zasada kolizji okresów (sumowanie okresów) polega na tym, że jeżeli pracownik jednocześnie pracował na umowę o pracę na pełny etat (np. od stycznia do czerwca 2025 r.) i w tym samym czasie prowadził jednoosobową działalność gospodarczą (dalej: JDG) lub miał umowę zlecenia, ten okres wlicza się do stażu tylko raz. Do okresu zatrudnienia wlicza się jeden z tych okresów – najkorzystniejszy dla pracownika.

PRZYKŁAD

Anna W. pracowała 3 lata na etacie. W tym samym czasie przez 2 lata prowadziła JDG. Jej staż pracy wynosi 3 lata, a nie 5 lat.

Weryfikacja i przeliczenie stażu pracy krok po kroku

Po otrzymaniu dokumentów od pracowników dział kadr musi zweryfikować i przeliczyć na nowo staż pracy.

KROK 1. Odbiór i weryfikacja dokumentów

Przyjęcie zaświadczeń z ZUS, wydruków z Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej, kopii umów zleceń itp. Weryfikacja ich autentyczności i kompletności.

KROK 2. Obliczenie stażu

Wyliczenie okresów podlegających wliczeniu do stażu pracy przez zsumowanie ich z dotychczasowym stażem. Należy pamiętać o kolizji okresów – jeśli praca na umowę o pracę i JDG/zlecenie przypadały w tym samym czasie, okres ten wlicza się tylko raz.

KROK 3. Wprowadzenie zmian do systemów kadrowo-płacowych

Aktualizacja danych w programach kadrowo-płacowych w celu prawidłowego naliczania uprawnień.

Czas na udokumentowanie nowych okresów zatrudnienia

Osoby będące w zatrudnieniu 1 maja 2026 r. u pracodawcy prywatnego mają 24 miesiące na udokumentowanie nowych okresów zaliczanych do stażu pracy. Jeśli nie zdążą tego zrobić w terminie od 1 maja 2026 r. do 30 kwietnia 2028 r., stracą prawo do przeliczenia uprawnień z uwzględnieniem tych okresów.

Wskazany limit 24 miesięcy wiąże jedynie osoby pozostające 1 maja 2026 r. w stosunku pracy z pracodawcą prywatnym. Jeżeli pracodawca przyjmie kogoś do pracy później, choćby 2 maja br., to nowo zatrudniony pracownik będzie mógł udokumentować nowe rodzaje aktywności w dowolnej chwili, bez żadnych ograniczeń czasowych.

eprasa.pl 3028330453d

Korekta uprawnień pracowniczych

Zmieniony staż pracy może skutkować zmianą uprawnień. W przypadku pracowników, którzy dzięki nowym przepisom osiągnęli 10 lat stażu pracy, należy podnieść wymiar urlopu wypoczynkowego z 20 do 26 dni w danym roku kalendarzowym.

Od 1 maja 2026 r. nowe okresy aktywności zawodowej pracodawca prywatny ma obowiązek doliczyć również do zakładowego stażu pracy, pod warunkiem że w ramach m.in. umowy zlecenia czy pozarolniczej działalności wnioskujący pracownik świadczył pracę na jego rzecz. Zakładowy staż pracy służy zaś m.in. wyznaczeniu długości okresu wypowiedzenia pracownika czy wysokości odprawy z tytułu zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracownika albo odprawy pośmiertnej.

WAŻNE!

Wliczenie nowych okresów do stażu pracy nie będzie miało wpływu na prawo do emerytury minimalnej. Przepisy odnoszą się tylko do uprawnień pracowniczych.

PODSTAWA PRAWNA:

art. 1 § 10–13 ustawy z 26 września 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2025 r. poz. 1423)

Źródło: MRPiPS

©℗

Oprac.
Anna Gnioska
redaktor merytoryczny „Rachunkowości Budżetowej" z zakresu prawa pracy
Marek Skałkowski
prawnik, ekspert w zakresie prawa pracy,
redaktor naczelny „MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń"

INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

Treści dostępne na **inforlex.pl**

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

gprasa.pl 302839b43d

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

INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń nr **4** (436) kwiecień 2026

Przegląd orzecznictwa sądowego

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

Najciekawsze wyroki sądowe z zakresu wynagrodzeń i innych świadczeń pracowniczych w 2025 r.

I. **Opodatkowanie świadczeń pracowniczych** 3

1. Ustalanie przychodu z tytułu składek na ubezpieczenia OC pracowników, sfinansowanych przez pracodawcę 3
2. Opodatkowanie rekompensaty pieniężnej dla pracownika za utracone wynagrodzenie 4
3. Stosowanie kosztów autorskich do wynagrodzenia nauczyciela akademickiego 5
4. Opodatkowanie dofinansowania posiłków dla pracowników 6

II. **Składniki wynagrodzenia za pracę i ich ochrona** 7

5. Wynagrodzenie nauczyciela w okresie zwolnienia od pracy na czas pełnienia funkcji związkowej 7

BĄDŹ eco
KORZYSTAJ Z WYDAŃ CYFROWYCH

eprasa.pl 302839b43d

6. Wypłata dodatku motywacyjnego i za wysługę lat nauczycielowi uniewinnionemu w postępowaniu dyscyplinarnym 9

7. Pozbawienie pracownika nagrody rocznej z powodu zakończenia zatrudnienia 10

8. Prawo do rekompensaty za pracę nadliczbową pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych 10

9. Wpływ absencji chorobowej na różnicowanie wysokości wynagrodzenia pracowników zatrudnionych na tym samym stanowisku 12

III. Zwrot świadczeń i odpowiedzialność finansowa pracownika 13

10. Zwrot przez pracownika wynagrodzenia w wysokości zapłaconych za niego składek ZUS w przypadku wyboru nieprawidłowej formy zatrudnienia 13

11. Zobowiązanie pracownika – kandydata na maszynistę – do zwrotu kosztów szkolenia 14

IV. Roszczenia związane z ustaniem stosunku pracy 15

12. Prawo do odprawy pieniężnej w przypadku zakończenia zatrudnienia z przyczyn niedotyczących pracowników 15

13. Zbieg prawa do odszkodowań w przypadku nieprawidłowego wypowiedzenia umowy o pracę i jej rozwiązania bez wypowiedzenia 16

eprasa.pl 302839b43d

Najciekawsze wyroki sądowe z zakresu wynagrodzeń i innych świadczeń pracowniczych w 2025 r.

W 2025 r. Sąd Najwyższy oraz Naczelny Sąd Administracyjny zajmowały się m.in. opodatkowaniem składek na ubezpieczenia grupowe i dofinansowania posiłków dla pracowników, a także stosowaniem kosztów autorskich w wynagrodzeniach nauczycieli akademickich. W orzeczeniach tych wyjaśniono również kwestie ochrony wynagrodzeń osób pełniących funkcje związkowe, a także zasady odpowiedzialności finansowej pracowników za koszty szkoleń.

W 2025 r. w orzecznictwie sądowym analizowano liczne zagadnienia związane z wynagrodzeniami i świadczeniami pracowniczymi. Poniżej przedstawiamy najciekawsze orzeczenia, jakie wydał Sąd Najwyższy i Naczelny Sąd Administracyjny w tym zakresie.

I. Opodatkowanie świadczeń pracowniczych

1. Ustalanie przychodu z tytułu składek na ubezpieczenia OC pracowników, sfinansowanych przez pracodawcę

Naczelny Sąd Administracyjny rozstrzygał kwestię zasadności opodatkowania świadczeń z tytułu grupowego ubezpieczenia pracowników działu kadrowo-płacowego od odpowiedzialności cywilnej oraz karnoskarbowej. Sporne zagadnienie dotyczyło ustalenia, czy opłacenie przez pracodawcę składki ubezpieczeniowej za ubezpieczenie o charakterze bezimiennym i otwartym powoduje po stronie pracowników przychód z tytułu nieodpłatnych świadczeń w rozumieniu ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (dalej: updof). Sąd uznał, że objęcie pracowników ochroną ubezpieczeniową w ramach polisy grupowej, w sytuacji gdy krąg osób ubezpieczonych jest zmienny i nie ma możliwości przypisania konkretnej kwoty składki do określonej osoby, nie skutkuje powstaniem przychodu podlegającego opodatkowaniu. Tym samym pracodawca nie pełni funkcji płatnika podatku dochodowego od osób fizycznych z tego tytułu. **NSA wskazał, że aby świadczenie mogło być uznane za przychód, musi być spełnione dobrowolnie, w interesie pracownika oraz przynieść mu konkretną, wymierną i przypisaną korzyść.** W analizowanym przez NSA stanie faktycznym nie wystąpiła dobrowolność, ponieważ objęcie ubezpieczeniem następowało automatycznie z chwilą zatrudnienia, oraz nie było możliwości przypisania faktycznej korzyści pracownikowi. Polisa nie wymieniała pracowników z nazwiska, a krąg ubezpieczonych był zmienny i nieograniczony. Dla celów podatkowych istotne jest przypisanie przychodu konkretnemu podatnikowi, a nie operowanie wartościami statystycznymi czy potencjalnymi. Przychód powstaje jedynie w przypadku uzyskania realnego przysporzenia majątkowego. Sąd odróżnił sytuację otrzymania pieniędzy (które wystarczy postawić do dyspozycji) od innych nieodpłatnych świadczeń, które zgodnie z art. 11 ust. 1 updof stają się przychodem dopiero po ich rzeczywistym otrzymaniu.

eprasa.pl 302839b43d

- **wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 8 kwietnia 2025 r. (sygn. akt II FSK 1639/24), w którego uzasadnieniu sąd wskazał:**

NSA *Dla potrzeb wykazania, iż dane świadczenie jest przychodem, o którym mowa w art. 12 ust. 1 u.p.d.o.f., konieczne jest jego przyporządkowanie do jednej z kategorii świadczeń wymienionych w tym przepisie i zastosowanie właściwej metody obliczenia jego wartości. Pamiętać należy, że ustawodawca nie przewidział możliwości ustalania wartości wyżej wymienionych świadczeń w inny sposób, niż określony w przepisach ustawy. Jak już wskazano, w świetle art. 11 ust. 1 u.p.d.o.f. aby pieniądze i wartości pieniężne mogły być traktowane jako przychód, wystarczy, by były one postawione do dyspozycji podatnika, natomiast świadczenia w naturze i inne nieodpłatne świadczenia mogą być uznane za przychód jedynie po ich otrzymaniu przez podatnika. (…) Podsumowując Naczelny Sąd Administracyjny stwierdza, że za przychód pracownika mogą być uznane tylko takie świadczenia, które zostały spełnione za jego zgodą i w jego interesie – a nie w interesie pracodawcy i przyniosły mu korzyść w postaci powiększenia aktywów lub uniknięcia wydatku, który musiałby ponieść, a korzyść ta jest wymierna i możliwa do przypisana indywidualnemu pracownikowi (nie jest dostępna w sposób ogólny dla wszystkich pracowników). Przychód powstaje wyłącznie w przypadku uzyskania realnego przysporzenia, a warunkiem uznania określonego świadczenia za przychód podatkowy jest możliwość przypisania poszczególnemu pracownikowi wymiernej, skonkretyzowanej wielkości uzyskanej korzyści z tego tytułu, ustalonej według zasad określonych w art. 11 ust. 1 u.p.d.o.f. w związku z art. 13 pkt 8 u.p.d.o.f.*

2. Opodatkowanie rekompensaty pieniężnej dla pracownika za utracone wynagrodzenie

Naczelny Sąd Administracyjny decydował o możliwości skorzystania ze zwolnienia z opodatkowania podatkiem dochodowym od osób fizycznych środków pieniężnych wypłaconych byłemu pracownikowi na podstawie ugody sądowej zawartej przed sądem powszechnym. Istota sporu sprowadzała się do ustalenia, czy kwota określona w ugodzie jako odszkodowanie, mająca wyczerpywać wszelkie roszczenia pracownika wynikające z rozwiązania stosunku pracy, stanowi odszkodowanie za szkodę rzeczywistą (które jest zwolnione z podatku) czy rekompensatę za utracone korzyści (podlegającą opodatkowaniu). Sąd wskazał, że otrzymane świadczenie miało w rzeczywistości zrekompensować pracownikowi spodziewane korzyści w postaci wynagrodzenia za pracę, których nie uzyskał on w związku z rozwiązaniem umowy. Istotnym argumentem był tu fakt, że w wyniku ugody doszło do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. W takiej sytuacji wypłacona kwota nie może być uznana za odszkodowanie za bezpodstawny lub krzywdzący sposób rozwiązania umowy, lecz jest świadczeniem ściśle związanym z ustaniem stosunku pracy w drodze porozumienia. Sąd podkreślił, że wypłata świadczenia miała swoje bezpośrednie źródło w uprzednio łączącym strony stosunku pracy. W związku z tym kwotę tę należy zakwalifikować jako przychód ze stosunku pracy podlegający opodatkowaniu analogicznie jak wynagrodzenie (art. 12 ust. 1 updof). Natomiast art. 21 ust. 1 pkt 3b updof wprost wyłącza ze zwolnienia podatkowego odszkodowania dotyczące korzyści, które podatnik mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono. Ponieważ sporna kwota zastępowała utracone wynagrodzenie (zysk), nie mogła podlegać preferencji podatkowej polegającej na zwolnieniu z podatku otrzymanego odszkodowania.

eprasa.pl 302839b43d

- **wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 21 stycznia 2025 r. (sygn. akt II FSK 407/22), w którego uzasadnieniu sąd wskazał:**

NSA *Wynikające z łączącego strony stosunku pracy świadczenie ma rekompensować pracownikowi utracone przez niego, w wyniku rozwiązania umowy o pracę, spodziewane korzyści w postaci wynagrodzenia za pracę. Zatem, wbrew twierdzeniu skarżącego, odszkodowanie to ma zrekompensować zarobek, jaki mógłby otrzymać, gdyby do rozwiązania umowy nie doszło. Wypłacone przez pracodawcę odszkodowanie nie jest rekompensatą za szkodę z tytułu bezpodstawnego (krzywdzącego) sposobu rozwiązania umowy o pracę, skoro w wyniku zawartej ugody doszło do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Wobec tego świadczenie pieniężne otrzymywane przez skarżącego na podstawie zawarcia ugody sądowej z pracodawcą, na mocy, której nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy na podstawie porozumienia stron nie jest więc zwolnione z opodatkowania. (…) Natomiast wypłaconą kwotę pieniężną na podstawie ugody sądowej należy ocenić jako przychód ze stosunku pracy, o którym mowa w art. 12 ust. 1 u.p.d.o.f., podlegający opodatkowaniu tym podatkiem. Wypłata świadczenia pieniężnego miała swe źródło w uprzednio łączącym skarżącego z pracodawcą stosunku pracy.*

3. Stosowanie kosztów autorskich do wynagrodzenia nauczyciela akademickiego

Naczelny Sąd Administracyjny rozstrzygał zagadnienie dotyczące zakresu dopuszczalności stosowania 50% kosztów uzyskania przychodów do całości wynagrodzenia nauczyciela akademickiego (pracownika dydaktycznego) za 2018 r. Istota sporu sprowadzała się do pytania, czy podwyższone koszty uzyskania przychodów (autorskie), o których mowa w art. 22 ust. 9 pkt 3 updof, mogą być stosowane do pełnego wynagrodzenia za cały 2018 r., czy też – jak argumentowały organy podatkowe – ich stosowanie do całości wynagrodzenia było dopuszczalne dopiero od 31 sierpnia 2018 r., tj. od momentu wejścia w życie przepisów wprowadzających ustawowe domniemanie twórczego charakteru pracy nauczyciela akademickiego. Sąd stwierdził, że niezależnie od ustalonych przez uczelnię zasad podziału wynagrodzenia nauczyciela akademickiego na część wynagrodzenia pracowniczego i na honorarium autorskie, do całości wynagrodzenia pracownika dydaktycznego na uczelni uzyskanego od 1 stycznia 2018 r. będą miały zastosowanie autorskie koszty uzyskania przychodu określone w art. 22 ust. 9 pkt 3 updof. NSA stwierdził, że ustawa z 27 października 2017 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych oraz ustawy o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne (Dz.U. z 2017 r. poz. 2175, dalej: nowelizacja), wprowadziła do art. 22 ust. 9b pkt 8 updof wprost „prowadzoną w uczelni działalność dydaktyczną" jako tytuł uprawniający do 50% kosztów uzyskania przychodów. Zgodnie z art. 4 pkt 1 nowelizacji przepis ten ma zastosowanie do dochodów osiągniętych od 1 stycznia 2018 r. Zmiana dotyczyła podatku rozliczanego rocznie i została wprowadzona z mocą wsteczną na korzyść podatnika. A więc modyfikacja updof nie wprowadziła nowej istotnej normy, lecz miała charakter doprecyzowujący. Jej celem było usunięcie wątpliwości interpretacyjnych co do tego, czy działalność wyłącznie dydaktyczna (niepołączona z naukową) również daje prawo do 50% kosztów. Ustawodawca ostatecznie uznał, że działalność ta ma w całości charakter twórczy. Sąd podkreślił, że zasada ustawowej regulacji dotyczącej nakładania m.in. podatków (art. 217 Konstytucji

eprasa.pl 302839b43d

Rzeczypospolitej Polskiej) uniemożliwia, aby o wysokości kosztów uzyskania przychodów decydowały akty wewnętrzne uczelni lub zasady podziału wynagrodzenia ustalone przez pracodawcę. **Jeżeli przepisy updof od 1 stycznia 2018 r. uznają działalność dydaktyczną za uprawniającą do 50% kosztów, to wewnętrzny podział wynagrodzenia na część „twórczą" i „nietwórczą" staje się bezprzedmiotowy dla celów podatkowych.** W sytuacji gdy wykładowca w pierwszej połowie 2018 r. prowadził zajęcia dydaktyczne, a uczelnia w oparciu o wewnętrzny regulamin wypłacała mu 40% wynagrodzenia jako honorarium (stosując do tej części 50% koszty), a do pozostałych 60% wynagrodzenia stosowała koszty zwykłe, to po nowelizacji działającej wstecz od 1 stycznia 2018 r. podatnik ma prawo skorygować zeznanie i zastosować 50% koszty do pełnych 100% wynagrodzenia dydaktycznego za cały rok.

- **wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 6 listopada 2025 r. (sygn. akt II FSK 688/22), w którego uzasadnieniu sąd wskazał:**

NSA *Od 1 stycznia 2018 r. do dochodów osiąganych od 1 stycznia 2018 r. stosuje się art. 22 ust. 9b pkt 8 w brzmieniu nadanym ustawą zmieniającą z 2018 r. Ten zaś nakazuje zastosowanie art. 22 ust. 9 pkt 3 u.p.d.o.f. do przychodów osiąganych z działalności dydaktycznej na uczelni od 1 stycznia 2018 r. Przypomnieć należy, że art. 217 Konstytucji ustanawia zasadę władztwa daninowego państwa, ale również, co w tym przypadku istotne, zasadę ustawowej regulacji stosunku podatkowego. Jawne i publiczne procedury parlamentarne mają gwarantować kontrolę nad gospodarką finansową rządu oraz chronić podatników przed nadmiernym fiskalizmem i dowolnym kształtowaniem przez państwo ich obowiązków podatkowych (…). Nie mogą zatem zmienić regulacji ustawowej zasady ustalania wysokości honorarium obowiązujące dotychczas na uczelni wyższej zatrudniającej nauczyciela akademickiego, do których stosowania odsyła Minister Finansów w odniesieniu do przychodów osiągniętych przez pracownika dydaktycznego przed 31 sierpnia 2018 r. Wcześniej bowiem ustawodawca wprowadził zasadę zastosowania art. 22 ust. 9 u.p.d.o.f. do przychodów osiąganych z działalności dydaktycznej na uczelni. Niezależnie zatem od ustalonych przez uczelnię zasad podziału wynagrodzenia nauczyciela akademickiego na część wynagrodzenia pracowniczego i na honorarium autorskie, do całości wynagrodzenia pracownika dydaktycznego na uczelni, uzyskanego od 1 stycznia 2018 r. zgodnie z art. 22 ust. 9 i ust. 9b u.p.d.o.f. (z ograniczeniem wynikającym z art. 22 ust. 9a u.p.d.o.f.) będą miały zastosowanie koszty uzyskania przychodu określone w art. 22 ust. 9 pkt 3 u.p.d.o.f.*

4. Opodatkowanie dofinansowania posiłków dla pracowników

Naczelny Sąd Administracyjny rozstrzygał, czy kwota dofinansowania przez pracodawcę posiłków stanowi dla zatrudnionych przychód z tytułu nieodpłatnego świadczenia w rozumieniu updof. Sąd stanął na stanowisku, że tego rodzaju wsparcie finansowe skutkuje powstaniem przychodu po stronie pracownika, co nakłada na pracodawcę obowiązki płatnika w zakresie obliczenia i pobrania zaliczki na podatek. NSA w uzasadnieniu wyroku posłużył się szeroką definicją przychodu ze stosunku pracy, który obejmuje wszelkie wypłaty pieniężne oraz wartość świadczeń w naturze, bez względu na źródło ich finansowania. Kluczowe argumenty sądu opierały się na analizie trzech przesłanek wypracowanych przez Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 8 lipca 2014 r.

eprasa.pl 302839b43d

(sygn. akt K 7/13), tj. dobrowolności świadczenia, interesie pracownika, wymierności i indywidualizacji świadczenia przekazanego pracownikowi. Sąd odrzucił argumentację dotyczącą geogospodarczych uwarunkowań i trudności w pozyskaniu kadry. Wskazał, że okoliczności motywujące pracodawcę (np. chęć bycia konkurencyjnym na rynku) nie zmieniają faktu, że po stronie pracownika dochodzi do realnego przysporzenia majątkowego. Dodatkowo NSA zauważył, że omawiane świadczenie nie wpisuje się w katalog zwolnień przedmiotowych dotyczących posiłków bhp (art. 21 ust. 1 pkt 11 i 11b updof), co wyklucza możliwość niepobierania podatku.

- **wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 8 lipca 2025 r. (sygn. akt II FSK 1362/22), w którego uzasadnieniu sąd wskazał:**

NSA *Na opodatkowanie otrzymanych przez pracowników świadczeń nie mają wpływu okoliczności, które skłoniły pracodawcę do ich finansowania, jak w niniejszej sprawie przekonanie pracodawcy, iż nieodzownym elementem funkcjonowania atrakcyjnego i dużego zakładu pracy, usytuowanego w takim miejscu jest zapewnienie pracownikom odpowiedniej bazy żywieniowej. Tylko bowiem określone w ustawie zdarzenia prawne bądź spełnienie określonych przesłanek, od których ustawodawca uzależnia prawo do zwolnienia z opodatkowania – skutkuje zwolnieniem z opodatkowania podatkiem dochodowym od osób fizycznych. Oznacza to, że w prawie podatkowym w stosunku do wszelkich ulg i zwolnień zabronione jest stosowanie zarówno wykładni rozszerzającej jak i zawężającej. Zgodnie z art. 232 Kodeksu pracy wartość posiłków i napojów, o których mowa w tym przepisie, jako wartość świadczeń rzeczowych wynikających z przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy, wolna jest od podatku dochodowego. Od podatku tego wolna jest także wartość otrzymanych przez pracowników bonów, talonów, kuponów lub innych dowodów uprawniających do otrzymania na ich podstawie napojów bezalkoholowych, posiłków oraz artykułów spożywczych, w przypadku gdy pracodawca, mimo ciążącego na nim obowiązku wynikającego z przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy, nie ma możliwości wydania pracownikom posiłków i napojów bezalkoholowych (art. 21 ust. 1 pkt 11 i 11b u.p.d.o.f.). W przedmiotowej sprawie nie mamy natomiast do czynienia z powyższą sytuacją. Reasumując należy podkreślić, że kwota dofinansowania przez Skarżącą posiłków na rzecz pracowników stanowi dla nich przychód z tytułu nieodpłatnego świadczenia w świetle art. 11 ust. 1 w zw. z art. 12 ust. 1 u.p.d.o.f., od którego Spółka – jako płatnik – jest zobowiązana obliczyć, pobrać i odprowadzić do właściwego urzędu skarbowego zaliczkę na podatek dochodowy na zasadach wynikających z art. 31 i art. 38 u.p.d.o.f.*

II. Składniki wynagrodzenia za pracę i ich ochrona

5. Wynagrodzenie nauczyciela w okresie zwolnienia od pracy na czas pełnienia funkcji związkowej

Sąd Najwyższy zajął się interpretacją przepisów dotyczących sposobu obliczania wynagrodzenia za okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej. W szczególności analiza ta dotyczyła nauczycieli, których wynagrodzenie składa się z licznych składników zmiennych, takich jak godziny ponadwymiarowe i doraźne zastępstwa. Kwestią sporną stało się rozumie-

eprasa.pl 302839b43d

nie pojęcia „danego roku szkolnego" w procesie ustalania średniej z godzin ponadwymiarowych, gdy zwolnienie z obowiązku pracy (oddelegowanie do pełnienia funkcji związkowej) rozpoczęło się z pierwszym dniem nowego roku szkolnego (1 września). Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że mechanizm ustalania wynagrodzenia osoby oddelegowanej do pracy związkowej musi gwarantować jej uzyskanie wynagrodzenia realnie zbliżonego do tego, jakie pobierałaby, gdyby zamiast pełnienia funkcji związkowej świadczyła pracę na dotychczasowym stanowisku. Zasada ta znajduje odpowiednie zastosowanie do każdego z pracowników oddelegowanych do prac związkowych. Sąd podniósł, że delegacja ustawowa dla Rady Ministrów do wydania przepisów wykonawczych w zakresie wynagradzania związkowców (art. 31 ust. 2^1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych) nakłada obowiązek eliminowania ujemnych następstw wykonywania czynności w zarządzie zakładowej organizacji związkowej. Oznacza to, że mechanizm płacowy powinien zapewniać uzyskanie podobnego wynagrodzenia, jakie pracownik pobierał bezpośrednio przed uzyskaniem zwolnienia od pracy z tego powodu. Z przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z 27 listopada 2018 r. w sprawie trybu udzielenia i korzystania ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługującego osobie wykonującej pracę zarobkową, sposobu ustalenia wysokości wynagrodzenia albo świadczenia pieniężnego przysługującego osobie w okresie zwolnienia od pracy oraz wynikających z tego tytułu uprawnień i świadczeń, pracownikowi w okresie wspomnianego zwolnienia ustala się wynagrodzenie według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (czyli z 3 lub w przypadku znacznego wahania składników zmiennych – z 12 miesięcy poprzedzających okres zwolnienia na czas pełnienia funkcji). **W przypadku nauczyciela oddelegowanego do pełnienia funkcji związkowej od 1 września podstawę obliczenia wynagrodzenia powinny stanowić te same składniki, które zostałyby przyjęte do ustalenia wynagrodzenia w momencie udzielenia zwolnienia, co pozwala na zachowanie gwarancyjnego charakteru przepisów związkowych.** Sąd uznał, że uwzględnienie wyłącznie literalnego brzmienia pojęcia „dany rok szkolny" doprowadziło do nieprawidłowego wniosku, że pracownik traci prawo do składnika wynagrodzenia, który wypracowywał przed oddelegowaniem, co jest sprzeczne z istotą ochrony uprawnień związkowych.

- **wyrok Sądu Najwyższego z 14 stycznia 2025 r. (sygn. akt I PSKP 30/24), w którego uzasadnieniu sąd wskazał:**

SN *Pracownik zwolniony z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej świadczy pracę innego rodzaju – na stanowisku związkowym, na które został oddelegowany i okres jego zwolnienia jest czasem przepracowanym. Powódka nie świadczyła pracy na stanowisku nauczyciela, ponieważ od niej została zwolniona i dlatego powstał problem ustalenia jej wynagrodzenia w sposób quasi zastępczy, który nie może stanowić dyskryminacyjnego odebrania składników jej wynagrodzenia za pracę (art. 18^{3a} § 1–3, art. 18^{3b} § 1 pkt 2 i art. 18^{3c} k.p.). Istotne znaczenie ma ciągłość zwolnienia powódki od świadczenia pracy, a zatem fakt, że w okresie od 1 września 2019 r. do 31 sierpnia 2024 r. została oddelegowana do pełnienia funkcji Wiceprezesa Zarządu Oddziału Związku (...) w K. z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w pełnym wymiarze czasu pracy. W takiej sytuacji, biorąc pod uwagę kryterium zawarte w art. 31 ust. 21 ustawy związkowej – niwelowania ujemnych następstw wykonywania czynności w zarządzie zakładowej organizacji związkowej, uprawniony jest pogląd, że podstawę*

eprasa.pl 302839b43d

obliczenia wynagrodzenia powódki stanowić powinny te same składniki, które przyjęto do ustalenia jej wynagrodzenia, w momencie udzielenia jej zwolnienia od pracy. W ten sposób zachowany zostanie charakter gwarancyjny przypisów związkowych (art. 31 ust. 2 ustawy związkowej), co jest szczególnie istotne, bowiem rolą tych przepisów winno być właśnie zabezpieczenie, także finansowe, pracownika podejmującego aktywność związkową w interesie innych pracowników.

6. Wypłata dodatku motywacyjnego i za wysługę lat nauczycielowi uniewinnionemu w postępowaniu dyscyplinarnym

Sąd Najwyższy rozstrzygał zagadnienie dotyczące uprawnień płacowych nauczyciela po prawomocnym zakończeniu postępowania dyscyplinarnego. Kluczową kwestią było ustalenie, czy na podstawie art. 85u ust. 2 i ust. 4 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (dalej: Karta Nauczyciela) **nauczycielowi uniewinnionemu w tym postępowaniu należy wypłacić dodatek motywacyjny oraz dodatek za wysługę lat za okres zawieszenia w obowiązkach służbowych.** Sąd uznał, że w takiej sytuacji należy dokonać wypłaty tych składników, do których nauczyciel nabył prawo jeszcze przed okresem zawieszenia. Sąd zwrócił uwagę na celowe rozróżnienie pojęć przez ustawodawcę. W art. 85u ust. 1 Karty Nauczyciela mowa jest o „wynagrodzeniu zasadniczym", które może ulec zmniejszeniu. Natomiast w art. 85u ust. 4 Karty Nauczyciela, dotyczącym zwrotu po uniewinnieniu, ustawodawca używa szerokiego pojęcia „wynagrodzenie". Zgodnie z art. 30 ust. 1 Karty Nauczyciela wynagrodzenie składa się z wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków (m.in. za wysługę lat i motywacyjnego). Sąd uznał dodatki motywacyjny i za wysługę lat za stałe i pewne, których pobieranie nie jest uzależnione od faktycznego wykonywania konkretnych zadań każdego dnia, lecz od stażu pracy lub ogólnej jakości pracy. Różnią się one od wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe, które dla wypłaty wymaga efektywnego przepracowania czasu ponad normę i jako składnik zmienny nie podlega zwrotowi za okres zawieszenia.

- **uchwała Sądu Najwyższego z 18 marca 2025 r. (sygn. akt III PZP 5/24, OSNP 2026/1/2), w której uzasadnieniu sąd wskazał:**

SN *Stały pewny charakter składników wynagrodzenia mają dodatki motywacyjny i za wysługę lat stanowiące składowe wynagrodzenia nauczyciela na podstawie art. 30 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. W tym znaczeniu należy zwrócić uwagę na cel i funkcję tych dodatków przewidzianych w ustawie. Prawo do wymienionych dodatków jest związane z zatrudnieniem pracownika na stanowisku nauczyciela i nie jest ściśle powiązane z faktycznym wykonywaniem konkretnych zadań w ramach zatrudnienia na stanowisku nauczyciela (w przeciwieństwie do innych dodatków i wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe). Celem dodatku motywacyjnego jest zwiększenie chęci nauczyciela do podnoszenia jakości pracy, dodatek za wysługę lat przysługuje natomiast z tytułu stażu pracy. W momencie przyznania wymienione wyżej dodatki stają się składnikiem wynagrodzenia i istotnym elementem umowy o pracę. Z Karty Nauczyciela wynika, że w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków nie przysługują dodatki oraz wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe (art. 85 ust. 2 Karty Nauczyciela), w momencie jednak zaistnienia przesłanki z art. 85 ust. 4 Karty Nauczyciela należy te dodatki wypłacić.*

eprasa.pl 302839b43d

7. Pozbawienie pracownika nagrody rocznej z powodu zakończenia zatrudnienia

Sąd Najwyższy analizował, czy pracownik, który spełnił merytoryczne przesłanki do otrzymania jednorazowego bonusu (nagrody) za dany rok obrotowy, może zostać go pozbawiony wyłącznie z tego powodu, że w momencie podejmowania decyzji o wypłacie lub w dacie samej wypłaty znajdował się w okresie wypowiedzenia bądź jego stosunek pracy już ustał. Sąd stanął na stanowisku, że nagroda (nawet uznaniowa) stanowi element wynagrodzenia w rozumieniu przepisów ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dalej: k.p.) o równym traktowaniu w zatrudnieniu. Wykluczenie pracownika z prawa do niej na podstawie kryterium ustania stosunku pracy – w sytuacji gdy przyczynił się on do wypracowania zysku – stanowi przejaw niedozwolonej dyskryminacji. Sąd wskazał, że zgodnie z art. 18^{3c} § 2 k.p. wynagrodzenie obejmuje wszystkie składniki, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą. Sąd wyjaśnił, że w przypadku nagród kryterium to jest ukryte w motywacji pracodawcy. Jeżeli celem bonusu było np. przyczynienie się do zysku, to pracownicy, którzy ten zysk wypracowali, wykonali pracę jednakowej wartości w rozumieniu art. 18^{3c} § 3 k.p. **Sąd uznał za nieakceptowalne i dyskryminujące pozbawienie pracownika nagrody za rok, w którym rzetelnie pracował i wypełnił wszystkie merytoryczne przesłanki (takie jak niska absencja czy wysoka ocena roczna), tylko dlatego, że w roku następnym nie był już zatrudniony.** Sąd Najwyższy przypomniał, że jeżeli kryteria przyznawania świadczenia są określone konkretnie i podlegają kontroli, to świadczenie traci charakter nagrody uznaniowej i nabywa status premii regulaminowej o charakterze roszczeniowym. W tej sprawie bonus miał precyzyjne kryteria jego otrzymania (np. absencja poniżej 90 dni, ocena powyżej 50%), co zbliżało go do premii.

- **postanowienie Sądu Najwyższego z 15 stycznia 2025 r. (sygn. akt III PSK 35/24), w którego uzasadnieniu sąd wskazał:**

SN *Gdy przedmiotem oceny jest nagroda o charakterze uznaniowym, to kryterium „jednakowej pracy" ukryte jest w motywacji pracodawcy przyznającej tego rodzaju świadczenie (np. przyczynienie się do wypracowania zysku, nienaganna praca, motywacja do zaangażowania się w wykonywanie obowiązków pracowniczych). Dlatego Sąd Najwyższy uznaje, że pracownik, któremu nagrody nie przyznano, może jej skutecznie dochodzić, jeżeli wykaże naruszenie przez pracodawcę art. 94 pkt 9, art. 11^2 i art. 11^3 oraz art. 18^{3a} i art. 18^{3c} k.p. (wyroki Sądu Najwyższego z 19 grudnia 1990 r., I PR 170/90, z 13 stycznia 2005 r., II PK 115/04; z 21 stycznia 2011 r., II PK 169/10, OSNP 2012 nr 7–8, poz. 86; OSP 2012 Nr 12, poz. 115). Nagroda jest wynagrodzeniem w rozumieniu art. 18^{3c} k.p., co oznacza, że także do nagrody jako świadczenia przyznawanego pracownikowi na podstawie uznania pracodawcy mają zastosowanie reguły jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę jednakowej wartości (art. 18^{3c} § 1 k.p.), ponieważ wynagrodzenie, o którym mowa w tym przepisie, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna (art. 18^{3c} § 2 k.p.).*

8. Prawo do rekompensaty za pracę nadliczbową pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych

Sąd Najwyższy analizował kwestie dotyczące prawa do wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych.

eprasa.pl 302839b43d

Analizowanym zagadnieniem była wykładnia art. 151^4 k.p. w kontekście wadliwej organizacji pracy oraz rozkład ciężaru dowodu w procesie o zapłatę wynagrodzenia za nadgodziny. Zgodnie z tym przepisem pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Za taką pracę nadliczbową przypadającą w niedzielę i święto kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych przysługuje prawo do stosownego wynagrodzenia oraz dodatku, jeżeli nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy. Sąd jednoznacznie wskazał, że kadra kierownicza nie może być pozbawiona prawa do wynagrodzenia za nadgodziny, jeżeli konieczność ich świadczenia wynika z permanentnie wadliwej organizacji pracy leżącej po stronie pracodawcy. Sąd Najwyższy podkreślił, że pracownicy na stanowiskach kierowniczych są objęci powszechnymi normami czasu pracy. Ich zakres obowiązków musi być tak skonstruowany, aby obiektywnie dało się go zrealizować w ramach 8-godzinnego dnia pracy. Pracodawca nie może więc ustalić pracownikowi zakresu obowiązków, który nie może zostać wykonany w normalnych godzinach pracy. Powołany przepis k.p. nie stanowi upoważnienia dla pracodawcy do planowania stałej pracy w nadgodzinach bez wynagrodzenia. Praca poza ustawowymi normami dla kadry kierowniczej jest dopuszczalna jedynie wyjątkowo, co ustawodawca określił zwrotem „w razie konieczności", którego nie wolno nadinterpretować. Jeżeli wadliwa organizacja pracy – niezależna od pracownika – wymusza systematyczne przekraczanie norm czasu pracy, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia i dodatku. **Sąd Najwyższy stwierdził, że przyjmowanie założenia, iż pracodawca może stale wyznaczać pracę nadliczbową kierownikom bez rekompensaty, prowadziłoby do niedopuszczalnego ograniczenia ich podstawowych praw pracowniczych.** Zgodnie z ogólną zasadą to pracownik musi udowodnić fakt świadczenia pracy w nadgodzinach oraz, że wynikało to z wadliwej organizacji pracy. Pracownik może korzystać z wszelkich środków dowodowych, w tym zeznań świadków, które jednak mają mniejszą moc niż dokumentacja czasu pracy. Jeśli wykaże fakty przemawiające za słusznością roszczenia (np. stałe obciążenie zadaniami ponad siły), to na pracodawcę przechodzi ciężar udowodnienia braku podstaw do wypłaty.

- **postanowienie Sądu Najwyższego z 18 marca 2025 r. (sygn. akt I PSK 108/24), w którego uzasadnieniu sąd wskazał:**

SN *Na prawo do wynagrodzenia i dodatku za pracę w nadgodzinach wynikających z art. 154^4 k.p. wpływ może mieć organizacja pracy w danym zakładzie pracy. W doktrynie i orzecznictwie przyjmowany jest pogląd, zgodnie z którym pracownicy wykonujący pracę na stanowiskach kierowniczych nie powinni zostać pozbawieni prawa do wynagrodzenia i dodatku, jeżeli wskutek niezależnej od nich, wadliwej organizacji pracy, są zmuszeni do systematycznego przekraczania normalnego czasu pracy (M.T. Romer, Czas pracy, cz. IV, Godziny nadliczbowe osób na stanowiskach kierowniczych, Prawo Pracy 1998, nr 12, s. 13; R. Sadlik, Specyfika zatrudnienia pracowników zajmujących stanowiska kierownicze, Służba Pracownicza 2008, nr 12, s. 3; wyrok Sądu Najwyższego z 20 lutego 2020 r., I PK 247/18). Jak podkreśla się w orzecznictwie, pracownicy wskazani w komentowanym przepisie są objęci normami czasu pracy. Ich zakres obowiązków powinien zostać określony tak, aby mogli je wykonać w ramach obowiązujących u danego pracodawcy norm czasu pracy. Zatem komentowanego przepisu nie można traktować jako upoważnienia pracodawców do wprowadzania takich rozwiązań organizacyjnych, które w założeniu rodzą konieczność stałego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych (wyroki Sądu Najwyższego*

eprasa.pl 302839b43d

z: 8 czerwca 2004 r., III PK 22/04, OSNP 2005 Nr 5, poz. 65; 10 czerwca 2010 r., I PK 6/10; 16 listopada 2010 r., I PK 79/10, Monitor Prawa Pracy 2011, nr 5, s. 255–258; 5 marca 2014 r. II PK 135/13; 12 stycznia 2022 r., I PSKP 45/21, OSP 2023 Nr 2, poz. 16, s. 97). Przyjęcie założenia, że pracodawca może wyznaczać stale pracę nadliczbową kadrze kierowniczej, przy jednoczesnym pozbawieniu takich pracowników wynagrodzenia i dodatku, skłaniałoby do uznania, że niewłaściwa organizacja pracy może prowadzić do ograniczenia praw pracowniczych.

9. Wpływ absencji chorobowej na różnicowanie wysokości wynagrodzenia pracowników zatrudnionych na tym samym stanowisku

Sąd Najwyższy decydował w kwestii dopuszczalności różnicowania wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na tych samych stanowiskach na podstawie ich absencji chorobowej. Sąd stanął na stanowisku, że usprawiedliwiona nieobecność w pracy (absencja chorobowa) nie może stanowić wyłącznego i samodzielnego kryterium różnicowania wysokości wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących pracę o zbliżonym charakterze. W uzasadnieniu orzeczenia Sąd Najwyższy wskazał, że ocena godziwości i adekwatności wynagrodzenia nie może opierać się na subiektywnym odczuciu pracodawcy. **Sąd wskazał, że przy ustalaniu poziomu płac należy brać pod uwagę czynniki takie jak: obowiązująca u pracodawcy siatka wynagrodzeń, średni poziom wynagrodzeń w danej branży dla podobnych stanowisk, wykształcenie i kwalifikacje zawodowe pracownika, zakres obowiązków i odpowiedzialność materialna, realia gospodarcze, w tym poziom bezrobocia i dostępność kadr.** Choć dyspozycyjność jest jednym z kryteriów, nie może być ona jedynym czynnikiem decydującym o podwyżce wynagrodzenia. Uwzględnianie wyłącznie tego elementu uniemożliwia wszechstronną ocenę przydatności pracownika. Sąd podkreślił, że pracownik ponosi już negatywne konsekwencje finansowe choroby poprzez otrzymywanie wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku w obniżonej wysokości (zasadniczo 80%). Ponadto absencja może wpływać na wysokość premii uznaniowych, ale nie powinna być jedyną przyczyną trwałego zaniżania wynagrodzenia zasadniczego względem osób o tych samych kwalifikacjach.

- **postanowienie Sądu Najwyższego z 8 października 2025 r. (sygn. akt II PSK 80/24), w którego uzasadnieniu sąd wskazał:**

SN *Ocena, czy ustalone przez strony umowy o pracę wynagrodzenie może być uznane za właściwe, uwzględniające przesłankę ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanego przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych, nie powinna być oparta o subiektywną ocenę charakteru pracy wykonywanej przez pracownika na danym stanowisku pracy, ale powinna być dokonana w oparciu o obiektywne wzorce. Dla takiej oceny należy stosować wzorzec, który w najbardziej obiektywny sposób pozwoli ustalić poziom wynagrodzeń za pracę o zbliżonym lub takim samym charakterze i będzie uwzględniał również warunki obrotu i realia życia gospodarczego (koniunkturę gospodarczą, opłacalność działalności w danej branży, miejsce wykonywania pracy, poziom bezrobocia na lokalnym rynku pracy, dostępność wykwalifikowanych kadr). Wzorcem godziwego wynagrodzenia, który czyni zadość ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez*

eprasa.pl 302839b43d

pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych, będzie wzorzec uwzględniający, między innymi, takie czynniki jak: obowiązująca u pracodawcy siatka wynagrodzeń, średni poziom wynagrodzeń za taki sam lub podobny charakter pracy w danej branży, wykształcenie, zakres obowiązków, odpowiedzialność materialna oraz dyspozycyjność (np. wyroki Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2014 r., I UK 302/13; z 14 grudnia 2017 r., II UK 645/16 oraz trafnie powołane przez Sąd Okręgowy postanowienie Sądu Najwyższego z 10 grudnia 2020 r., II UK 392/19).

III. Zwrot świadczeń i odpowiedzialność finansowa pracownika

10. Zwrot przez pracownika wynagrodzenia w wysokości zapłaconych za niego składek ZUS w przypadku wyboru nieprawidłowej formy zatrudnienia

Sąd Najwyższy rozstrzygał dopuszczalność żądania przez pracodawcę od pracownika zwrotu kwot odpowiadających składkom na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, które pracodawca opłacił z własnych środków po uprzednim ustaleniu przez sąd, że strony łączył stosunek pracy, a nie – jak pierwotnie zakładano – umowa cywilnoprawna (tzw. samozatrudnienie). Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że pracodawca co do zasady nie może żądać od pracownika zwrotu składek zapłaconych za niego za okresy wsteczne, chyba że wystąpią szczególne okoliczności po stronie pracownika. Sąd wskazał, że żądanie zwrotu składek od pracownika jest z reguły sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 411 pkt 2 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, dalej: k.c., w zw. z art. 300 k.p.). Wypłacenie pracownikowi wynagrodzenia bez potrącenia składek (w kwocie brutto jako netto) uznaje się za spełnienie świadczenia, które czyni zadość tym zasadom. Zasady współżycia społecznego wymagają, aby pracodawca nie czerpał korzyści z podjętych przez siebie działań bezprawnych, polegających na błędnym zakwalifikowaniu charakteru zatrudnienia. Sąd podkreślił, że wyższe wynagrodzenie wypłacane w ramach umowy cywilnoprawnej stanowi swoistą rekompensatę dla pracownika za brak uprawnień pracowniczych (np. płatnych urlopów) oraz zwiększoną elastyczność zatrudnienia, z której korzystał pracodawca. Jedyną sytuacją pozwalającą na żądanie zwrotu jest przypadek, gdy to pracownik, zawierając umowę cywilnoprawną, dążył do uzyskania wyższego wynagrodzenia kosztem redukcji obciążeń publicznoprawnych. Choć co do zasady płatnik, który zapłacił podatek lub składkę za podatnika, może dochodzić od niego zwrotu na podstawie przepisów o bezpodstawnym wzbogaceniu, to w stosunkach pracy roszczenie to jest ograniczane przez wskazany art. 411 pkt 2 k.c. Sąd zauważył, że art. 16 ust. 1e ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (wprowadzony w 2022 r.), który wprost zakazuje obciążania pracownika składkami w przypadku nielegalnego zatrudnienia, nie miał bezpośredniego zastosowania do stanów faktycznych sprzed jego wejścia w życie, jednak wcześniejsze orzecznictwo Sądu Najwyższego wypracowało analogiczną ochronę pracownika. **Sąd Najwyższy uznał, że ryzyko nieprawidłowego ukształtowania stosunku prawnego oraz wynikające z tego konsekwencje finansowe w zakresie danin publicznych obciążają przede wszystkim pracodawcę jako profesjonalny podmiot i płatnika składek.**

eprasa.pl 302839b43d

- **postanowienie Sądu Najwyższego z 13 maja 2025 r. (sygn. akt I PSK 70/24), w którego uzasadnieniu sąd wskazał:**

SN *W przypadku ustalenia wyrokiem, że pracownik wykonujący pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej był zatrudniony na podstawie stosunku pracy zaś wysokość świadczeń wypłacanych pracownikowi na podstawie tej umowy odpowiadała wynagrodzeniu za pracę obejmującemu składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, pracodawca – z reguły – nie może żądać od tego pracownika zwrotu wypłaconego wynagrodzenia odpowiadającego kwocie zapłaconych przez pracodawcę z jego środków należności z tytułu składek za ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne w części, która powinna być sfinansowana ze środków pracownika (art. 411 pkt 2 i art. 410 § 2 k.c. w związku z art. 300 i art. 87 § 1 k.p.), chyba że – zawierając umowę cywilnoprawną – pracownik dążył do uzyskania wyższego wynagrodzenia kosztem redukcji obciążeń publicznoprawnych należnych w przypadku wykonywania zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Pogląd ten został następnie podzielony w wyrokach Sądu Najwyższego z 19 maja 2022 r., III PSKP 70/21 (OSNP 2023 Nr 1, poz. 5) oraz z 23 maja 2023 r., II PSKP 21/22.*

11. Zobowiązanie pracownika – kandydata na maszynistę – do zwrotu kosztów szkolenia

Sąd Najwyższy analizował dopuszczalność zobowiązania pracownika do zwrotu pełnych kosztów poniesionych przez pracodawcę na podnoszenie kwalifikacji zawodowych w sytuacji niewywiązania się przez pracownika zatrudnionego na stanowisku maszynisty z obowiązków wynikających z umowy o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych. Sąd Najwyższy wskazał, że art. 22c ustawy z 28 marca 2003 r. o transporcie kolejowym (dalej: ustawa o transporcie kolejowym) nie stanowi przepisu szczególnego, który wyłączałby stosowanie przepisów k.p. o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych. **Sąd uznał, że bezwzględnie obowiązującą zasadą jest rozliczanie kosztów szkolenia w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia po ukończeniu nauki lub okresu zatrudnienia w czasie jej trwania.** Powołana regulacja zawarta w ustawie o transporcie kolejowym nie stoi w sprzeczności z wynikającą z przepisów k.p. zasadą proporcjonalności. Możliwość zobowiązania do zwrotu kosztów na podstawie przepisów branżowych musi być realizowana w granicach wyznaczonych przez prawo pracy. Oznacza to, że pierwszeństwo mają przepisy art. 103^1–103^5 k.p., a posiłkowo (poprzez art. 300 k.p.) stosuje się przepisy k.c., szczególnie przy weryfikacji wysokości szkody. Sąd podkreślił, że w przypadku nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika (lub z jego winy) zasada proporcjonalnego rozliczania kosztów szkolenia z art. 103^5 k.p. ma charakter bezwzględnie obowiązujący. Umowa o podnoszenie kwalifikacji zawodowych powinna konkretnie określać dodatkowe świadczenia w kwotach, które można poddać obiektywnej weryfikacji. Pracodawca nie może dowolnie ustalać obowiązku odszkodowawczego pracownika bez uwzględnienia realnie poniesionych i udokumentowanych na ten cel kosztów (art. 361 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

- **postanowienie Sądu Najwyższego z 16 września 2025 r. (sygn. akt I PSK 81/24), w którego uzasadnieniu sąd wskazał:**

SN *Zobowiązanie pracownika, w przypadkach określonych w art. 103^5 k.p. do zwrotu poniesionych przez pracodawcę kosztów dodatkowych świadczeń udzielonych na*

eprasa.pl 302839b43d

podstawie umowy o podnoszenie kwalifikacji zawodowych, ma mieszaną naturę pracowniczo-cywilnoprawną, ponieważ w tym zakresie obowiązują przede wszystkim regulacje zawarte w art. 103^1–103^5 k.p., a tylko w kwestiach nieuregulowanych wyraźnie w tych przepisach prawa pracy należy na podstawie art. 300 k.p. odpowiednio stosować przepisy Kodeksu cywilnego, w szczególności przy weryfikowaniu wysokości obowiązku odszkodowawczego pracownika, który bez uzasadnionych przyczyn przerwał podnoszenie kwalifikacji zawodowych. W każdym razie nieuzasadnionego wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika – niżby to wynikało z przepisów Kodeksu pracy lub z umowy stron – bezwzględnie obowiązuje ustanowiona w art. 103^5 k.p. zasada proporcjonalnego rozliczania kosztów szkolenia pracownika pokrytych przez pracodawcę. Obowiązek zwrotu przez pracownika pokrytych przez pracodawcę kosztów podnoszenia pracowniczych kwalifikacji zawodowych wynika z umowy o podwyższenie kwalifikacji zawodowych, która nie tylko nie może naruszać obowiązującej w prawie pracy zasady obowiązku zwrotu poniesionych przez pracodawcę kosztów szkolenia tylko w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia w czasie ich ponoszenia, ale powinna określić konkretnie dodatkowe świadczenia udzielone pracownikowi w kwotach poddających się obiektywnej weryfikacji spornego obowiązku odszkodowawczego pozwanego pracownika (art. 361 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

IV. Roszczenia związane z ustaniem stosunku pracy

12. Prawo do odprawy pieniężnej w przypadku zakończenia zatrudnienia z przyczyn niedotyczących pracowników

Sąd Najwyższy analizował roszczenie o odprawę pieniężną w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, do którego doszło w wyniku nieprzyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy i płacy. Spór dotyczył ustalenia, czy odmowa przyjęcia propozycji pracodawcy stanowiła współprzyczynę rozwiązania umowy, co wykluczałoby prawo do odprawy, czy też wyłączną przyczynę stanowiły okoliczności niedotyczące pracownika. **Sąd stanął na stanowisku, że prawo do odprawy pieniężnej przysługuje pracownikowi, gdy przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy.** W uzasadnieniu podniósł, że są nimi wszystkie okoliczności niezwiązane z cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się pracownika z nałożonych obowiązków. Obejmują one zarówno przyczyny leżące po stronie pracodawcy (np. ekonomiczne), jak i inne obiektywne czynniki zewnętrzne. W przypadku wypowiedzenia zmieniającego odprawa przysługuje wyjątkowo, gdy nowe warunki są obiektywnie nie do przyjęcia lub zmierzają do zakończenia stosunku pracy (mają charakter pozorny). Przy badaniu zasadności odmowy przyjęcia warunków należy brać pod uwagę zarówno interes pracownika, jak i interes pracodawcy. Jeżeli wypowiedzenie warunków jest podyktowane sytuacją ekonomiczną pracodawcy i zostało dokonane w sposób wadliwy pod względem formalnym, nie ma podstaw do przerzucania odpowiedzialności za rozwiązanie umowy na pracownika.

eprasa.pl 302839b43d

- **postanowienie Sądu Najwyższego z 9 grudnia 2025 r. (sygn. akt I PSK 117/25), w którego uzasadnieniu sąd wskazał:**

SN *Stosownie do art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych nabycie prawa do odprawy pieniężnej jest uzależnione od rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników stanowiących wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. Przyczynami niedotyczącymi pracownika są zaś wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych. Są to zarówno przyczyny leżące po stronie pracodawcy, jak i inne obiektywne przyczyny, które nie leżą po stronie pracodawcy, ale również nie leżą po stronie pracownika, a które jednak stanowią wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy jako niedotyczącą pracownika. Inaczej rzecz ujmując, prawo do odprawy przysługuje w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy i niedotyczących żadnej ze stron (por. m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z 24 marca 2011 r., I PK 185/10; z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 51/11, OSNP 2012 nr 17–18, poz. 219; z 3 sierpnia 2012 r., I PK 61/12, OSNP 2013 nr 17–18, poz. 199; z 14 grudnia 2016 r., II PK 281/15; z 9 stycznia 2020 r., I PK 199/18).*

13. Zbieg prawa do odszkodowań w przypadku nieprawidłowego wypowiedzenia umowy o pracę i jej rozwiązania bez wypowiedzenia

Sąd Najwyższy rozstrzygał dopuszczalność kumulacji roszczeń pracowniczych w sytuacji, gdy pracodawca dokonał dwóch następczych czynności prawnych zmierzających do ustania stosunku pracy – najpierw wypowiedział umowę o pracę, a następnie rozwiązał ją bez wypowiedzenia z winy pracownika. Istota sporu sprowadzała się do pytania, czy w takim zbiegu wadliwych czynności prawnych pracownikowi przysługuje tylko jedno świadczenie, czy też może on dochodzić odrębnych roszczeń za każdą z tych czynności. Sąd odwołał się do uchwały SN z 4 kwietnia 2019 r. (sygn. akt III PZP 2/19, OSNP 2019/9/105), wskazując, że wadliwe wypowiedzenie, a następnie wadliwe rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia, powoduje odrębne roszczenia pracownika (art. 45 § 1 k.p. oraz art. 56 § 1 k.p.). Choć świadczenia te mają funkcję kompensacyjną i ich kumulacja może być w pewnym zakresie ograniczona, to każda wadliwa czynność pracodawcy podlega odrębnej ocenie prawnej.

- **postanowienie Sądu Najwyższego z 25 czerwca 2025 r. (sygn. akt III PSK 120/24), w którego uzasadnieniu sąd wskazał:**

SN *W sytuacji, gdy pracodawca wadliwie wypowiedział umowę o pracę, a następnie rozwiązał ją bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów, pracownikowi przysługują roszczenia odszkodowawcze z art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47^1 k.p. oraz z art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 58 k.p., przy uwzględnieniu, że świadczenia te spełniają funkcję kompensacyjną, a zatem w części albo w całości może dojść do zbiegu roszczeń wykluczającego ich kumulację. Sąd Najwyższy wyraził również pogląd, że w przypadku zbiegu roszczeń odszkodowawczych z art. 45 § 1 k.p. i art. 56 § 1 k.p. pracownikowi przysługuje nie jedno odszkodowanie, ale tyle roszczeń ile wadliwych czynności dokonał pracodawca.*

©℗

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 302839b43d

MP MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń

dodatek

ŚCIĄGA KADROWEGO

Zbiegi tytułów do ubezpieczeń społecznych w 2026 r. – sposób postępowania

Ubezpieczony może wykonywać pracę na podstawie kilku umów, np. umowy o pracę i umowy zlecenia, na podstawie dwóch lub więcej umów zlecenia, albo łączyć to z prowadzeniem działalności gospodarczej. Każda z tych umów, jak i działalność gospodarcza stanowią tytuł do ubezpieczeń społecznych (z wyjątkiem ustawowych wyłączeń). Jeżeli są wykonywane jednocześnie, zachodzi zbieg tytułów do tych ubezpieczeń. Wówczas trzeba rozstrzygnąć, która umowa stanowi tytuł do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych.

Poniżej przedstawiamy najczęściej występujące w praktyce zbiegi tytułów do ubezpieczeń społecznych.

1. Umowa o pracę i umowa zlecenia (lub pozarolnicza działalność)

W sytuacji gdy ubezpieczony jest jednocześnie zatrudniony na podstawie umowy o pracę i umowy zlecenia (albo wykonuje pozarolniczą działalność), w zależności od tego, czy podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne ze stosunku pracy w przeliczeniu na okres miesiąca będzie co najmniej równa albo niższa od minimalnego wynagrodzenia, osoba ta będzie objęta obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi tylko z umowy o pracę albo z umowy o pracę i umowy zlecenia (lub pozarolniczej działalności). Natomiast składka zdrowotna jest obowiązkowa z każdego tytułu. **Nie dotyczy to sytuacji, w której umowa zlecenia została zawarta z pracodawcą lub jest wykonywana na jego rzecz.**

Tabela 1. Umowa o pracę (wynagrodzenie minimalne*) i umowa zlecenia (lub pozarolnicza działalność)

Rodzaj ubezpieczeń	Umowa o pracę (4806 zł)	Umowa zlecenia/pozarolnicza działalność
emerytalne i rentowe	o **	d ** lub x ***
chorobowe	o	x
wypadkowe	o	o lub x
zdrowotne	o	o

Podstawa prawna:

- art. 9 ust. 1 i 1a, art. 18 ust. 4 pkt 5a 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. 252)
- art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. a, lit. c, lit. e 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)

9 771731 996665 04

eprasa.pl 3028395443d

Tabela 2. Umowa o pracę (miesięczne wynagrodzenie niższe od minimalnego) i umowa zlecenia (lub pozarolnicza działalność)

Rodzaj ubezpieczeń	Umowa o pracę (wynagrodzenie niższe od 4806 zł)	Umowa zlecenia/pozarolnicza działalność
emerytalne i rentowe	o	o
chorobowe	o	d
wypadkowe	o	o
zdrowotne	o	o
Podstawa prawna: ■ art. 9 ust. 1 i 1a, art. 18 ust. 4 pkt 5a 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. 252) ■ art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. a, lit. c, lit. e 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)		

** W 2026 r. minimalne wynagrodzenie wynosi 4806 zł.*
*** o – ubezpieczenie obowiązkowe, d – ubezpieczenie dobrowolne.*
**** Składka nie jest opłacana ani obowiązkowo, ani dobrowolnie.*

2. Umowa zlecenia i pozarolnicza działalność

Zleceniobiorca, który jednocześnie prowadzi pozarolniczą działalność, podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu tej działalności, jeśli z tytułu wykonywania umowy zlecenia podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe jest niższa od najniższej podstawy wymiaru składek dla osób, które prowadzą pozarolniczą działalność, tj. nie mniej niż 60% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia (zasady ogólne).
Jeśli podstawa wymiaru składek będzie wynosiła co najmniej tyle, ile najniższa podstawa przy prowadzeniu pozarolniczej działalności, można wybrać tytuł do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych (umowę zlecenia lub pozarolniczą działalność).
Dotyczy to sytuacji, gdy umowa zlecenia nie jest wykonywana w ramach prowadzonej działalności, a jej przedmiot nie pokrywa się z przedmiotem tej działalności.

Tabela 3. Pozarolnicza działalność (zasady ogólne)** i umowa zlecenia (wynagrodzenie miesięczne niższe od najniższej podstawy wymiaru składek osób prowadzących działalność)**

Rodzaj ubezpieczeń	Pozarolnicza działalność	Umowa zlecenia (wynagrodzenie niższe od 5652 zł)
emerytalne i rentowe	o	d lub x
chorobowe	d	x
wypadkowe	o	o lub x
zdrowotne	o	o
Podstawa prawna: ■ art. 9 ust. 2 i ust. 2a, art. 18 ust. 8 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. 252) ■ art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. c i lit. e, art. 81 ust. 1 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 1461; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 203)		

W sytuacji gdy osoba prowadząca pozarolniczą działalność korzysta z ulg w opłacaniu składek, tj. opłaca preferencyjne składki lub w ramach Małego ZUS Plus, będzie objęta obowiązkiem ubezpieczeń społecznych z umowy zlecenia lub z tytułu pozarolniczej działalności, w zależności od tego,

epraca.pl 302839b43d

który tytuł powstał wcześniej i czy z tego tytułu osiąga miesięcznie/opłaca składki od kwoty nie niższej niż co najmniej minimalne wynagrodzenie.

Poniżej przedstawiono w tabelach (4 i 5) zbiegi tytułów dotyczące sytuacji, w której płatnik składek prowadzący pozarolniczą działalność wykonuje jednocześnie umowę zlecenia, z której osiąga miesięcznie (lub nie) co najmniej minimalne wynagrodzenie, gdyż taki zbieg występuje najczęściej.

Jeżeli podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu, który powstał wcześniej, wynosi co najmniej tyle, ile kwota minimalnego wynagrodzenia, obowiązkowe będą składki z pierwszego tytułu.

Natomiast w sytuacji gdy podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu, który powstał pierwszy, jest niższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia, obowiązkowe będą ubezpieczenia społeczne z obu tytułów, tj. z umowy zlecenia i pozarolniczej działalności.

Tabela 4. Pozarolnicza działalność (preferencyjne składki ZUS, Mały ZUS Plus)** i umowa zlecenia (wynagrodzenie miesięczne niższe od minimalnego)**

Rodzaj ubezpieczeń	Pozarolnicza działalność	Umowa zlecenia (wynagrodzenie niższe od 4806 zł)
emerytalne i rentowe	o	o
chorobowe	d	d
wypadkowe	o	o
zdrowotne	o	o

Podstawa prawna:

- art. 9 ust. 2a i ust. 2c, art. 18 ust. 4 pkt 5a, art. 18a, art. 18c ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 199; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 252)
- art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. c i lit. e 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)

Tabela 5. Pozarolnicza działalność (preferencyjne składki ZUS, Mały ZUS Plus)*** i umowa zlecenia (wynagrodzenie miesięczne wynosi co najmniej tyle, ile wynagrodzenie minimalne)**

Rodzaj ubezpieczeń	Pozarolnicza działalność	Umowa zlecenia (wynagrodzenie co najmniej 4806 zł)
emerytalne i rentowe	d	o
chorobowe	x	d
wypadkowe	o	o
zdrowotne	o	o

Podstawa prawna:

- art. 9 ust. 2a i ust. 2c, art. 18 ust. 4 pkt 5a, art. 18a, art. 18c ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 199; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 252)
- art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. c i lit. e 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)

**** *Najniższa podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w przypadku płatników składek opłacających składki na ubezpieczenia społeczne na zasadach ogólnych wynosi 60% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, tj. 5652 zł w 2026 r. (60% x 9420 zł).*

***** *Najniższa podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w przypadku płatników składek opłacających składki na ubezpieczenia społeczne na preferencyjnych zasadach oraz w ramach Małego ZUS Plus (podstawa wymiaru składek uzależniona od dochodu z działalności) wynosi 30% minimalnego wynagrodzenia, tj. 1441,80 zł w 2026 r. (30% x 4806 zł).*

eprasa.pl 302839b43d

3. Kilka umów zlecenia

Jeżeli zleceniobiorca wykonuje dwie lub więcej umów zlecenia, będzie objęty obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi z tej umowy, która powstała wcześniej, o ile podstawa wymiaru składek z tej umowy w przeliczeniu na okres miesiąca nie będzie niższa od minimalnego wynagrodzenia.

Zasady tej nie stosuje się, jeżeli łączna podstawa wymiaru składek z tytułu wykonywania umowy zlecenia lub kilku umów osiąga kwotę minimalnego wynagrodzenia.

Przy ustalaniu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne należy pamiętać, że:

- jest ona ustalana dla każdego miesiąca odrębnie,
- nie uwzględnia się podstawy wymiaru składek wykazanej po ustaniu tytułu ubezpieczenia (kod 30 00) – nie zachodzi wówczas zbieg tytułów do ubezpieczeń,
- jest ustalana według kolejności powstawania tytułów.

Tabela 6. Dwie umowy zlecenia (z pierwszej umowy zlecenia miesięczne wynagrodzenie wynosi co najmniej tyle, ile wynagrodzenie minimalne)

Rodzaj ubezpieczeń	Umowa zlecenia nr 1 (4806 zł)	Umowa zlecenia nr 2
emerytalne i rentowe	o	d lub x
chorobowe	d	x
wypadkowe	o	o lub x
zdrowotne	o	o

Podstawa prawna:

- art. 9 ust. 2 i ust. 2c, art. 18 ust. 4 pkt 5a 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. 252)
- art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. e 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)

Tabela 7. Kilka umów zlecenia (z drugiej umowy zlecenia miesięczne wynagrodzenie wynosi tyle co wynagrodzenie minimalne)

Rodzaj ubezpieczeń	Umowa zlecenia nr 1	Umowa zlecenia nr 2 (4806 zł)	Umowa zlecenia nr 3
emerytalne i rentowe	o	o	d
chorobowe	d	d	x
wypadkowe	o	o	o
zdrowotne	o	o	o

Podstawa prawna:

- art. 9 ust. 2 i ust. 2c 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. 252)
- art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. e ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 1461; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 203)

©℗

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

eprasa.pl 302839b43d