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

Posiłki i napoje dla pracowników oraz osób zatrudnionych na innej podstawie – odpowiedzi na pytania Czytelników

7–8 (439–440)

lipiec–sierpień 2026

I. O TYM MUSISZ WIEDZIEĆ!

1. Do 31 sierpnia 2026 r. obywatele Ukrainy mają czas na potwierdzenie statusu UKR 4
2. Za święto przypadające w sobotę 15 sierpnia 2026 r. trzeba oddać pracownikom dodatkowy dzień wolny . . . 6
3. Do 31 sierpnia 2026 r. należy wypłacić nauczycielom świadczenie urlopowe. 11
4. Od 1 lipca 2026 r. pracownicy podmiotów leczniczych otrzymają wyższe wynagrodzenia zasadnicze 13

Odpowiedzi na pytania kadrowych

Czy wysokości odpraw wypłacanych w ramach zwolnień grupowych są ograniczone. 17
Czy karę nałożoną na pracownika można uznać za niebyłą przed upływem roku 17
Czy można rozwiązać za porozumieniem stron umowę o pracę z pracownikiem objętym ochroną przedemerytalną 17

II. AKTUALNOŚCI

1. **Zmiany prawa – weszły w życie 26.05–20.06.2026 r.**
   1.1. Podwyżki wynagrodzeń dla urzędników państwowych 18

ciąg dalszy spisu treści na następnej stronie >

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

ISSN 1731-996X
9 771731 996603 07

Indeks 369691

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

eprasa.pl 4ba1ed079f

1.2. Obniżenie dopuszczalnych wartości ołowiu dla miejsc pracy związanych z występowaniem czynników chemicznych 18

1.3. Ustalenie wynagrodzenia dla młodszego asystenta sędziego 19

1.4. Zmiany w badaniach profilaktycznych pracowników 19

1.5. Wzór legitymacji służbowej pracowników Biura Rzecznika Finansowego 20

1.6. Zmiany w systemie eUmów 20

2. **W Sejmie i w Senacie**

2.1. Zmiany w zakresie mobbingu 21

III. STANOWISKA URZĘDOWE

1. W jaki sposób ustalać podstawę wynagrodzenia za urlop w przypadku zmiennych składników pensji – stanowiska PIP i MRPiPS 22

IV. TEMAT NUMERU

1. **Posiłki i napoje dla pracowników oraz osób zatrudnionych na innej podstawie – odpowiedzi na pytania Czytelników** 27

V. JAK WYLICZYĆ

1. INFORLEX Jak obliczyć wynagrodzenie, jeżeli wyjście prywatne zostało odpracowane w innym miesiącu 37

VI. PRAWO PRACY

1. Granice ochrony prywatności pracownika podczas nieobecności w pracy 41

2. Czy wliczać do stażu pracy okresy pracy na umowę zlecenia przypadające między okresami nauki 52

3. INFORLEX Jak zwolnienie lekarskie dostarczone po złożeniu wypowiedzenia wpływa na skuteczność rozwiązania umowy 55

4. Czy pracodawca może skrócić wydłużony wcześniej okres wypowiedzenia po podjęciu przez pracownika pracy u konkurencji 60

5. Jak wykazać w świadectwie pracy okres wyczekiwania na świadczenie rehabilitacyjne 64

VII. WYNAGRODZENIA

1. INFORLEX Skutki podatkowe przejazdów pracowników taksówką w celach służbowych 67

2. Czy zwrot kosztów używania samochodu hybrydowego i elektrycznego w jazdach lokalnych jest zwolniony z podatku i składek ZUS 73

3. Jakie wynagrodzenie przysługuje pracownikom za skrócenie czasu pracy z inicjatywy pracodawcy 76

eprasa.pl 4ba1ed079f

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

4. Czy pracodawca ma obowiązek rozpatrzyć prośbę pracownika o podwyżkę we wniosku o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy 78
5. Czy od ekwiwalentu za bilet kolejowy wypłaconego zamiast kilometrówki z tytułu delegacji należy naliczać podatek i składki ZUS 84
6. Czy naliczać koszty autorskie do wynagrodzenia pracownika zatrudnionego przez dwie uczelnie realizujące wspólny projekt B+R 87

VIII. UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE I ZDROWOTNE

1. Zwolnienie z obowiązku ubezpieczeń społecznych uczniów i studentów wykonujących umowę zlecenia – zasady postępowania 91
2. INFORLEX Z jaką datą należy zgłosić członka zarządu do ubezpieczenia zdrowotnego 98
3. Czy odszkodowanie za zachowanie poufności wypłacone byłemu członkowi zarządu jest oskładkowane 101
4. Czy świadczenie urlopowe, wypłacone pomimo niespełnienia przez pracownika warunku skorzystania z 14 dni urlopu, podlega oskładkowaniu . . 105
5. Czy osoba prowadząca jednoosobową działalność gospodarczą, będąca jednocześnie wspólnikiem spółki komandytowej, może korzystać z ulgi na start z obu tych tytułów 108

IX. ZASIŁKI

1. Czy nagrody i dodatki specjalne wchodzą do podstawy wymiaru zasiłku nauczyciela 112
2. INFORLEX Czy należy pobierać zaliczkę podatkową od zasiłku wypłacanego zleceniobiorcy 116
3. Czy pracownik może skorzystać z zasiłku opiekuńczego na zdrowe dziecko, gdy matka jest w zagrożonej ciąży 120
4. INFORLEX Czy pracownikowi przysługuje zasiłek opiekuńczy na chore dziecko, jeżeli drugi rodzic dziecka pracuje zdalnie 123
5. Czy zleceniobiorca wynagradzany stawką godzinową ma prawo do minimalnej podstawy zasiłkowej 127
6. Czy pracownik przywrócony do pracy ma prawo do świadczenia chorobowego od pierwszego dnia 130

X. BHP W FIRMIE

1. INFORLEX Zapewnienie bezpiecznych warunków pracy latem – obowiązki pracodawcy 134
2. Czy kontuzja związana ze schorzeniem pracownika może być zakwalifikowana jako wypadek przy pracy 141

eprasa.pl 4ba1ed079f

I. O TYM MUSISZ WIEDZIEĆ!

1 Do 31 sierpnia 2026 r. obywatele Ukrainy mają czas na potwierdzenie statusu UKR

Obywatele Ukrainy, którzy po wjeździe do Polski uzyskali PESEL ze statusem UKR, na podstawie oświadczenia o danych osobowych, a nie ważnych dokumentów tożsamości, mają obowiązek okazania w urzędzie gminy ważnego paszportu do 31 sierpnia 2026 r. Brak potwierdzenia tożsamości w tym terminie spowoduje utratę statusu UKR od 1 września 2026 r., a w konsekwencji brak możliwości zatrudnienia na podstawie powiadomienia PUP.

Zatrudnienie od 5 marca 2026 r. obywatela Ukrainy na podstawie powiadomienia właściwego ze względu na siedzibę lub miejsce stałego pobytu pracodawcy Powiatowego Urzędu Pracy (PUP) jest możliwe, jeśli zatrudniany Ukrainiec korzysta z ochrony czasowej w Polsce (art. 5a ustawy z 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej). Ochrona ta przysługuje obywatelom Ukrainy od 5 marca 2026 r. automatycznie (art. 24 ust. 1 pkt 2 ustawy z 23 stycznia 2026 r. o wygaszeniu rozwiązań wynikających z ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz o zmianie niektórych innych ustaw, dalej: ustawa wygaszająca). Warunkiem tego jest jednak posiadanie numeru PESEL ze statusem UKR nadanym na podstawie uchylonego art. 4 ust. 1 lub ust. 1a ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (dalej: specustawa ukraińska).

Potwierdzenie statusu UKR

W przypadku obywateli Ukrainy, którzy uzyskali status UKR na podstawie samego oświadczenia o danych osobowych, a nie na podstawie ważnego dokumentu podróży, gdyż nie byli w jego posiadaniu w momencie rejestracji (taką możliwość dawał art. 4 ust. 13 specustawy ukraińskiej), wprowadzono jednak dodatkowy warunek, aby utrzymać status UKR.

Mianowicie **obywatel Ukrainy ma obowiązek dokonać potwierdzenia swojej tożsamości w dowolnym urzędzie gminy na podstawie ważnego dokumentu podróży do 31 sierpnia 2026 r. (art. 25 ustawy wygaszającej).**

Ukrainiec, który nie wykona tego obowiązku terminowo, 1 września 2026 r. zostanie pozbawiony statusu UKR, który zostanie zmieniony na status NUE (określa obywateli krajów innych niż członkowskie UE i Europejskiego Porozumienia o Wolnym

eprasa.pl 4ba1ed079f

Handlu (EFTA) – strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym – lub obywateli Konfederacji Szwajcarskiej).

Wpływ statusu UKR na pobyt i zatrudnienie

Zmiana statusu obywatela Ukrainy z UKR na NUE będzie w praktyce oznaczać, że:

- jego pobyt 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).

PRZYKŁAD

Obywatel Ukrainy, przebywający w Polsce od grudnia 2025 r., wjechał do Polski na nieaktualnym paszporcie i otrzymał PESEL UKR na podstawie oświadczenia. Aktualnie jest zatrudniony na podstawie umowy zlecenia w firmie budowlanej, która powiadomiła PUP o jego zatrudnieniu. Ukrainiec już w lutym 2026 r. złożył wniosek o wydanie nowego paszportu w ukraińskim konsulacie. Do 31 sierpnia 2026 r. powinien on zgłosić się do wybranego urzędu gminy, żeby okazać nowy dokument i potwierdzić swoją tożsamość. Wówczas jego pobyt i zatrudnienie nadal będą legalne. Jeśli jednak nie potwierdzi on swojej tożsamości w urzędzie gminy we wskazanym terminie, straci dotychczasowe uprawnienie pobytowe oraz możliwość legalnej pracy na podstawie powiadomienia PUP i konieczne będzie uzyskanie dokumentów legalizujących pobyt i pracę na innej podstawie, np. zezwolenia na pobyt czasowy i pracę.

W związku z ryzykiem utraty możliwości legalnego zatrudnienia obywatela Ukrainy na podstawie powiadomienia PUP pracodawcy powinni zweryfikować, czy wśród zatrudnianych przez nich Ukraińców nie ma osób, które muszą do 31 sierpnia 2026 r. potwierdzić swój status UKR. Jeśli takie osoby są zatrudnione, dobrą praktyką będzie przygotowanie dla nich informacji o obowiązku stawienia się w urzędzie gminy i terminie, w jakim należy to zrobić.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 24 ust. 1 pkt 2, art. 25, art. 41 ustawy z 23 stycznia 2026 r. o wygaszeniu rozwiązań wynikających z ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2026 r. poz. 203)
- art. 5a ustawy z 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 2025 r. poz. 621; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 734)

©℗

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

eprasa.pl 4ba1ed079f

2 Za święto przypadające w sobotę 15 sierpnia 2026 r. trzeba oddać pracownikom dodatkowy dzień wolny

Święto Wniebowzięcia Najświętszej Maryi Panny (15 sierpnia) przypada w tym roku w sobotę. Pracodawcy muszą więc wyznaczyć pracownikom, którzy mają wolną sobotę z tytułu przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy, inny dzień wolny od pracy. Powinni to zrobić w ramach okresu rozliczeniowego, w którym występuje to święto.

Obowiązek oddania dnia wolnego za święto przypadające w sobotę wynika z tego, że taki dzień jest traktowany jako dzień wolny z tytułu święta. Natomiast pracownikom trzeba jeszcze zapewnić dzień wolny z tytułu przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy. Pracownicy nie korzystają bowiem z dnia wolnego z takiego tytułu, jeżeli święto przypada w sobotę. Nie będą mieli zatem zachowanego przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy. Dotyczy to przede wszystkim pracowników, którzy mają wyznaczoną sobotę jako dzień wolny z tytułu przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy.

W przypadku pracowników, którzy pracują w różnych dniach – od poniedziałku do soboty lub niedzieli – zgodnie z obowiązującymi ich grafikami czasu pracy, fakt, że w danym okresie rozliczeniowym święto przypada w sobotę, pracodawca powinien uwzględnić już w samym harmonogramie czasu pracy – ustalając prawidłowo wymiar czasu pracy oraz minimalną liczbę dni wolnych. Jeśli pracodawca to zrobi, pracownik nie będzie miał roszczenia o dodatkowy dzień wolny z tytułu święta przypadającego w sobotę, gdyż pracodawca uwzględnił ten fakt w stworzonym harmonogramie czasu pracy.

Przepisy prawa pracy nie narzucają konkretnego terminu wykorzystania dnia wolnego w zamian za święto przypadające w wolną sobotę. Wskazują tylko ramy czasowe, do kiedy trzeba udzielić takiego dnia wolnego. Nie nakazują również, aby cała załoga z tej samej firmy odebrała wolne w jednakowym terminie. Decyzję w tym zakresie podejmuje pracodawca. Nic zatem nie stoi na przeszkodzie, aby poszczególni pracownicy wykorzystywali dni wolne w różnych terminach.

WAŻNE! Pracownicy tego samego zakładu pracy mogą odebrać dzień wolny za święto przypadające w sobotę w różnych terminach.

Wyznaczanie dnia wolnego za święto przypadające w sobotę

Pracodawca, wyznaczając pracownikowi dzień wolny za święto przypadające w sobotę, powinien:

eprasa.pl 4ba1ed079f

Krok 1. Wyznaczyć dzień wolny w tym samym okresie rozliczeniowym, w którym występuje święto

Wyznaczenie dnia wolnego może nastąpić przed świętem występującym w sobotę lub po nim, byleby mieściło się w ramach okresu rozliczeniowego, w którym przypada to święto. Jeżeli w firmie jest stosowany 1-miesięczny okres rozliczeniowy, dzień wolny musi być oddany do końca tego miesiąca, jeśli zaś okres rozliczeniowy jest dłuższy, pracodawca ma większe możliwości i może udzielić wolnego w dłuższym okresie.

PRZYKŁAD

W firmie obowiązuje 3-miesięczny okres rozliczeniowy, który przypada od 1 lipca do 30 września 2026 r. Pracownicy mają wolne soboty z tytułu przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy. Pracodawca powinien im zatem wyznaczyć dzień wolny za święto przypadające w sobotę 15 sierpnia 2026 r. Pracodawca zaplanował taki dzień wolny w piątek 14 sierpnia 2026 r. Takie postępowanie pracodawcy będzie prawidłowe. Pracownicy odbiorą dzień wolny w okresie rozliczeniowym, w którym występuje święto 15 sierpnia.

Nie jest dopuszczalne udzielanie takiego dnia wolnego w innym okresie rozliczeniowym, ponieważ czas pracy pracownika rozliczamy w obrębie danego okresu rozliczeniowego.

Przepisy prawa pracy nie pozwalają na przeniesienie dnia wolnego w zamian za święto na nowy okres rozliczeniowy, nawet na pisemny wniosek pracownika. Nieudzielenie czasu wolnego w ramach tego samego okresu rozliczeniowego spowoduje przekroczenie przeciętnej średniotygodniowej normy czasu pracy, a brak rekompensaty takich nadgodzin jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika, za które grozi kara grzywny w wysokości od 2000 zł do 60 000 zł (taka wysokość grzywny obowiązuje od 8 lipca 2026 r., wcześniej wynosiła ona od 1000 zł do 30 000 zł).

Wyznaczenie dnia wolnego przed 15 sierpnia 2026 r. nie zawsze będzie dobrym rozwiązaniem. Może się bowiem okazać, że pracownik wykorzystał wolne, a następnie np. rozwiązał umowę o pracę przed 15 sierpnia. Wówczas trzeba będzie mu zapłacić wynagrodzenie za niedopracowane godziny, ponieważ nie będzie uzasadnienia do wyznaczania pracownikowi dnia wolnego za święto przypadające w sobotę.

PRZYKŁAD

W firmie obowiązuje 3-miesięczny okres rozliczeniowy, obejmujący okres od 1 lipca do września br. Święto przypadające w sobotę 15 sierpnia br. może być więc zrekompensowane niepóźniej niż do końca września 2026 r. Nie ma jednak przeszkód, aby wolne w zamian za 15 sierpnia przypadało np. 10 lipca w piątek. W takim przypadku, jeśli 31 lipca br. dojdzie do rozwiązania umowy o pracę, czas pracy pracownika we wskazanym okresie rozliczeniowym trzeba rozliczać jedynie za lipiec br. W tym miesią-

eprasa.pl 4ba1ed079f

cu w 2026 r. przypadają do przepracowania 184 godziny. Jeśli pracownik przepracuje 176 godzin, bo miał wolne 10 lipca br., trzeba mu będzie zapłacić i tak pełną pensję za ten miesiąc, również za 8 niedopracowanych godzin.

Krok 2. Wskazać pracownikowi cały dzień wolny za święto przypadające w sobotę

Za święto występujące w sobotę nie można wyznaczyć pracownikom wolnego polegającego na skróceniu pracy o parę godzin w kilku dniach, w łącznym wymiarze 8 godzin. Pracownik musi mieć oddany cały dzień wolny, aby zachować przeciętnie 5-dniowy tydzień pracy.

PRZYKŁAD

Pracodawca wyznaczył pracownikom, którzy pracują po 8 godzin od poniedziałku do piątku w systemie podstawowym, za święto przypadające w sobotę 15 sierpnia 2026 r. wolne 17 sierpnia 2026 r. w wymiarze 5 godzin i dodatkowo wolne 18 sierpnia 2026 r. w wymiarze 3 godzin. Pracowników obowiązuje okres rozliczeniowy przypadający od 1 lipca do 30 września 2026 r. Takie postępowanie pracodawcy jest nieprawidłowe. Pracownicy nie mieli bowiem wyznaczonego całego dnia wolnego, tylko 2 dni częściowo wolne.

Krok 3. Poinformować pracowników, w sposób przyjęty w zakładzie pracy, o wyznaczeniu dnia wolnego

O tym, jaki dzień został wyznaczony jako wolny za święto przypadające w sobotę, trzeba poinformować pracowników, np. przekazując im taką informację pocztą elektroniczną lub wywieszając informację na tablicy ogłoszeń. Wyznaczenie dnia wolnego za sobotę nie musi natomiast zostać wprowadzone do przepisów wewnątrzzakładowych, np. regulaminu pracy czy układu zbiorowego pracy.

Zwolnienie lekarskie a dzień wolny za święto w sobotę

W praktyce często występują sytuacje, które powodują wątpliwości dotyczące udzielania dnia wolnego za święto przypadające w sobotę.

Jeżeli pracownik korzysta ze zwolnienia lekarskiego w dniu, który został wyznaczony jako dzień wolny za święto, to nie trzeba mu wyznaczać innego dnia wolnego. Zwolnienie lekarskie nie wpływa na odbiór dnia wolnego, ponieważ nie obniża wymiaru czasu pracy pracownika. Pracownik korzysta bowiem z tego zwolnienia w dniu wolnym od pracy.

Natomiast w sytuacji gdy pracownik korzystał ze zwolnienia lekarskiego w okresie, w którym święto przypada w sobotę, to i tak trzeba mu oddać dzień wolny za święto wystę-

eprasa.pl 4ba1ed079f

pujące w sobotę. Nieudzielenie pracownikowi po powrocie ze zwolnienia lekarskiego innego dnia wolnego w zamian za święto przypadające w sobotę (zgodnie z ustaleniami obejmującymi wszystkich pracowników danego pracodawcy) spowoduje przekroczenie przeciętnej tygodniowej liczby godzin na koniec okresu rozliczeniowego. W praktyce pracownik przepracuje o 1 dzień za dużo.

PRZYKŁAD

Pracownik pracuje w sierpniu 2026 r. w 1-miesięcznym okresie rozliczeniowym według poniższego harmonogramu:

1 (W5)	2 (WN)	3 (8 h)	4 (8 h)	5 (8 h)	6 (8 h)	7 (8 h)	8 (W5)	9 (WN)	10 (8 h)	11 (8 h)	12 (8 h)	13 (8 h)	14 (8 h)	15 (WŚ)	16 (WN)
17 (8 h)	18 (8 h)	19 (8 h)	20 (8 h)	21 (8 h)	22 (W5)	23 (WN)	24 (8 h)	25 (8 h)	26 (8 h)	27 (8 h)	28 (8 h)	29 (W5)	30 (WN)	31 (WO)	

WŚ – dzień wolny z tytułu święta, WN – wolna niedziela, W5 – dzień wolny z tytułu 5-dniowego tygodnia pracy, WO – odbiór za święto w sobotę.

W okresie 10–16 sierpnia br. przebywał na zwolnieniu lekarskim. W firmie wyznaczono dzień wolny za święto 15 sierpnia br. w poniedziałek 31 sierpnia br. Gdyby pracownik nie otrzymał za święto 15 sierpnia dnia wolnego z powodu choroby w ten dzień świąteczny, to przepracowałby w sierpniu o 8 godzin za dużo. Miałby wówczas 16 dni pracy po 8 godzin, czyli 128 godzin pracy. Natomiast z powodu zwolnienia lekarskiego od 10 do 16 sierpnia jego wymiar czasu pracy w tym miesiącu wyniesie 120 godzin (160 godz. – 40 godz.). W okresie zwolnienia przypadało bowiem 40 godzin pracy, o które obniżamy obowiązujący w sierpniu br. wymiar czasu pracy pracownika.

Oddawanie dnia wolnego za święto w przypadku niepełnoetatowców

Dzień wolny za święto trzeba też oddać pracownikom niepełnoetatowym, którzy pracują od poniedziałku do piątku. Jeżeli nie otrzymają takiego dnia wolnego, nie będą mieli zachowanej zasady przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy. Inaczej jest w przypadku niepełnoetatowców, którzy pracują tylko w niektóre dni tygodnia. Takim pracownikom najczęściej nie trzeba będzie zapewniać dnia wolnego za święto w sobotę, ponieważ będą mieli nawet więcej dni wolnych oprócz niedziel i świąt oraz dni wolnych z tytułu przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy, niż jest to wymagane. Trzeba jednak sprawdzić, czy wypracują właściwą dla ich wymiaru czasu pracy liczbę godzin w danym okresie rozliczeniowym.

eprasa.pl 4ba1ed079f

PRZYKŁAD

Pracownik pracuje na 1/4 etatu w 1-miesięcznym okresie rozliczeniowym czasu pracy w następujący sposób:

- wtorek – 5 godzin,
- środa – 5 godzin.

Pozostałe dni w danym tygodniu ma wolne. W takim przypadku w sierpniu 2026 r. przepracuje 4 wtorki (4 x 5 godz.) i 4 środy (4 x 5 godz.), czyli w sumie 40 godzin (8 dni x 5 godz.). Nie trzeba mu zatem wyznaczać dnia wolnego za święto przypadające w sobotę, ponieważ zostanie zachowany przeciętnie 5-dniowy tydzień pracy. Wypracuje również właściwą dla siebie liczbę godzin w sierpniu br. (160 godz. x 1/4 etatu = 40 godz.).

Udzielanie dnia wolnego pracownikom sfery budżetowej

Dnia wolnego w związku ze świętem 15 sierpnia przypadającym w sobotę należy również udzielić pracownikom zakładów opieki zdrowotnej pracującym od poniedziałku do piątku. Bez takiego dnia wolnego będą oni mieli za wysoki wymiar czasu pracy i o 1 dzień wolny za mało, ponieważ ich również obowiązuje zasada przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy (art. 93 ust. 1 ustawy z 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej). To samo dotyczy pracowników samorządowych, których czas pracy regulują co do zasady przepisy ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dalej: k.p.), oraz pracowników urzędów państwowych, którzy wykonują pracę od poniedziałku do piątku (w 2026 r. urzędnicy odbiorą wolne za 15 sierpnia w piątek 14 sierpnia).

Inaczej jest w przypadku nauczycieli, do których stosujemy przepisy ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (dalej: Karta Nauczyciela). Święto przypadające w sobotę nie uprawnia ich do dodatkowego dnia wolnego. Nauczycieli obowiązuje 5-dniowy tydzień pracy, ale święto występujące w dniu wolnym od pracy nie obniża obowiązującego nauczyciela wymiaru czasu pracy (art. 42 ust. 1 Karty Nauczyciela). Regulacje zawarte w Karcie Nauczyciela są w tym zakresie wyczerpujące i w tym przypadku nie stosuje się posiłkowo k.p.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 130, art. 147 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- art. 1 pkt 1 ustawy z 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 296)
- art. 93 ust. 1 ustawy z 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 156)
- art. 42 ust. 1 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 515)
- art. 43 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 1135)

©℗

Marek Skałkowski
prawnik, ekspert z zakresu prawa pracy, redaktor naczelny MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń, były pracownik działu porad prawnych Państwowej Inspekcji Pracy

eprasa.pl 4ba1ed079f

3 Do 31 sierpnia 2026 r. należy wypłacić nauczycielom świadczenie urlopowe

Nauczyciele powinni otrzymać świadczenie urlopowe finansowane z odpisu na ZFŚS do końca sierpnia 2026 r. Jest ono wypłacane w wysokości odpisu podstawowego ustalonego zgodnie z ustawą z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Nauczyciel zatrudniony przez cały rok szkolny 2025/2026 w pełnym wymiarze godzin powinien otrzymać świadczenie urlopowe w wysokości 2943,23 zł. Natomiast w przypadku zatrudnienia przez niepełny rok szkolny lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – w kwocie proporcjonalnej i również w terminie do 31 sierpnia 2026 r.

Prawo nauczyciela do świadczenia urlopowego wynika ze szczególnych rozwiązań, jakie zostały zawarte w ustawie z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (dalej: Karta Nauczyciela). Ten rodzaj świadczenia, mimo że finansowany ze środków ZFŚS, nie jest uzależniony od spełnienia przez nauczyciela kryterium socjalnego. Natomiast inne fakultatywne świadczenia z ZFŚS przysługują nauczycielom na podstawie regulaminu tego funduszu (pismo Ministerstwa Edukacji Narodowej z 10 sierpnia 2016 r., sygn. 4996/2016).

Wysokość świadczenia urlopowego

Świadczenie urlopowe przysługuje w wysokości odpisu podstawowego, określonego w przepisach o ZFŚS. Jest ono ustalane proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy i okresu zatrudnienia nauczyciela w danym roku szkolnym. Wysokość odpisu podstawowego na pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy wynosi 37,5% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego, jeżeli przeciętne wynagrodzenie z tego okresu stanowiło kwotę wyższą. **Zatem nauczyciel zatrudniony w pełnym wymiarze godzin, który przepracował cały rok szkolny 2025/2026, otrzyma do końca sierpnia 2026 r. świadczenie urlopowe w wysokości 2943,23 zł.** W przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze lub przez część roku szkolnego wysokość świadczenia urlopowego jest ustalana proporcjonalnie. Nie podwyższają jej przepracowane godziny ponadwymiarowe.

PRZYKŁAD

Nauczyciel był zatrudniony w szkole w pełnym wymiarze czasu pracy przez cały rok szkolny 2025/2026. W tym okresie często pracował w godzinach ponadwymiarowych, w związku z czym wypracował w roku średnio 1,2 etatu. Jednak ta okoliczność nie powoduje, że pracownikowi przysługuje wyższe świadczenie urlopowe. Nauczyciel otrzyma je w wysokości 2943,23 zł, tj. odpowiedniej dla pełnego etatu.

eprasa.pl 4ba1ed079f

Niewykonywanie pracy a prawo do świadczenia urlopowego

Świadczenie urlopowe przysługuje nauczycielowi nie tylko za efektywnie przepracowany czas w roku szkolnym, ale też za okresy niewykonywania pracy, m.in. przebywania na zwolnieniu lekarskim czy świadczeniu rehabilitacyjnym, urlopach: macierzyńskim, rodzicielskim, wychowawczym, dla poratowania zdrowia, czy przeniesienia w stan nieczynny. Wyjątkiem jest korzystanie przez nauczyciela z urlopu bezpłatnego przez cały rok szkolny, ponieważ wtedy traci on w ogóle prawo do świadczenia urlopowego (art. 174 § 2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dalej: k.p., w zw. z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela). W przypadku gdy urlop bezpłatny dotyczy części roku szkolnego, świadczenie przysługuje w wysokości proporcjonalnej do okresu pracy. Pracownik pedagogiczny otrzyma je też bez względu na rodzaj umowy o pracę, na podstawie której jest zatrudniony. Prawo do świadczenia urlopowego, tak jak inne należności ze stosunku pracy, przedawnia się z upływem 3 lat od dnia, w którym stało się wymagalne.

Składki ZUS i podatek od świadczenia urlopowego

Świadczenie urlopowe wypłacone w wysokości nieprzekraczającej rocznie kwoty odpisu podstawowego jest zwolnione ze składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne i fundusze pozaubezpieczeniowe. Podlega jednak opodatkowaniu na ogólnych zasadach. Nie jest bowiem wsparciem socjalnym przyznawanym na podstawie ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, tj. z uwzględnieniem kryterium socjalnego (interpretacje indywidualne: Izby Skarbowej w Bydgoszczy z 10 września 2010 r., sygn. ITPB2/415-593/10/MM, Izby Skarbowej w Katowicach z 12 stycznia 2010 r., sygn. IBPBII/1/415-811/09/AŻ).

WAŻNE! Nauczycielskie świadczenie urlopowe nie podlega składkom ZUS, ale jest opodatkowane.

Egzekucja ze świadczenia urlopowego

Nauczycielskie świadczenie urlopowe nie jest elementem wynagrodzenia za pracę, lecz dodatkowym świadczeniem pracowniczym (art. 30 ust. 1 pkt 4 Karty Nauczyciela). Zatem przy dokonywaniu potrąceń nie mają do niego zastosowania przepisy ochronne k.p. Świadczenie to podlega zajęciu na spłatę zobowiązań nauczyciela do pełnej wysokości na podstawie zawiadomienia o egzekucji z innych wierzytelności.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 20 ust. 6, art. 30 ust. 1 pkt 4, art. 53 ust. 1–2, art. 73 ust. 5, art. 91c ust. 1 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 515)

eprasa.pl 4ba1ed079f

- art. 3 ust. 4, ust. 6 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. 87 § 1, art. 174 § 2, art. 291 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 592; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 779)
- art. 881, art. 896 ustawy z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 468; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- § 2 ust. 1 pkt 21 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 316)
- 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)

POWOŁANE INTERPRETACJE URZĘDOWE:

- pismo Ministerstwa Edukacji Narodowej z 10 sierpnia 2016 r. (sygn. 4996/2016)
- interpretacja indywidualna IS w Bydgoszczy z 10 września 2010 r. (sygn. ITPB2/415-593/10/MM)
- interpretacja indywidualna IS w Katowicach z 12 stycznia 2010 r. (sygn. IBPBII/1/415-811/09/AŻ)

©℗

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

4 Od 1 lipca 2026 r. pracownicy podmiotów leczniczych otrzymają wyższe wynagrodzenia zasadnicze

Wysokość minimalnych wynagrodzeń zasadniczych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych od 1 lipca 2026 r. ulegnie obligatoryjnej waloryzacji. Wynika ona z automatycznego mechanizmu ustawowego powiązanego z poziomem przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej. Wskaźnik wzrostu płac w stosunku do 2025 r. ukształtował się na poziomie 8,82%, co oznacza podwyżki we wszystkich 10 grupach zaszeregowania.

Płacy minimalnej w ochronie zdrowia nie należy utożsamiać z minimalnym wynagrodzeniem za pracę, które w 2026 r. wynosi 4806 zł. Kwota bazowa stanowiąca podstawę obliczeń minimalnego wynagrodzenia dla tej branży wynosi od 1 lipca 2026 r. 8903,56 zł.

Mechanizm waloryzacji płac

Zasady ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników podmiotów leczniczych wynikają z iloczynu kwoty bazowej oraz współczynnika pracy przypisanego do konkretnej grupy zawodowej w załączniku do ustawy z 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych. Należy podkreślić, że **regulacje te dotyczą wyłącznie**

eprasa.pl 4ba1ed079f

wynagrodzenia zasadniczego, a nie całkowitego uposażenia, które jest powiększane np. o dodatki stażowe, za dyżur czy funkcyjne.

PRZYKŁAD

Podmiot leczniczy będący spółką z o.o. zatrudnia na umowę o pracę ratownika medycznego z wykształceniem licencjackim. Od 1 lipca 2026 r. pracodawca jest zobowiązany podnieść jego wynagrodzenie zasadnicze do poziomu 8369,35 zł brutto (iloczyn 8903,56 zł x współczynnik 0,94). Wszelkie dodatki za pracę w porze nocnej oraz za pracę w niedziele i święta od tej daty muszą być naliczane od nowej, wyższej podstawy.

Wysokość wynagrodzeń pracowników podmiotów leczniczych po zmianie

Dla grupy lekarzy i lekarzy dentystów od 1 lipca 2026 r. przewidziano minimalne stawki zasadnicze, których wysokość jest uzależniona od posiadania specjalizacji.

Tabela 1. Minimalne wynagrodzenie zasadnicze lekarzy od 1 lipca 2026 r.

Status lekarza	Współczynnik	Kwota wynagrodzenia zasadniczego
ze specjalizacją	1,45	12 910,16 zł
bez specjalizacji	1,19	10 595,24 zł
stażysta	0,95	8458,38 zł

Natomiast wysokość minimalnych stawek pielęgniarek, położnych i ratowników medycznych pozostaje zróżnicowana w zależności od wymagań kwalifikacyjnych na danym stanowisku.

Tabela 2. Minimalne wynagrodzenie pielęgniarek, położnych i ratowników medycznych od 1 lipca 2026 r.

Grupa zawodowa	Współczynnik	Kwota wynagrodzenia zasadniczego
1	2	3
farmaceuta, fizjoterapeuta, diagnosta laboratoryjny, psycholog kliniczny, inny pracownik wykonujący zawód medyczny z wymaganym wyższym wykształceniem na poziomie magisterskim i specjalizacją, pielęgniarka z tytułem zawodowym magister pielęgniarstwa albo położna z tytułem magister położnictwa z wymaganą specjalizacją w dziedzinie pielęgniarstwa lub w dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia	1,29	11 485,59 zł
farmaceuta, fizjoterapeuta, diagnosta laboratoryjny, pielęgniarka, położna, technik elektroradiolog, psycholog, inny pracownik wyko-	1,02	9081,63 zł

eprasa.pl 4ba1ed079f

1	2	3
nujący zawód medyczny z wymaganym wyższym wykształceniem na poziomie magisterskim; pielęgniarka, położna z wymaganym wyższym wykształceniem (studia I stopnia) i specjalizacją, albo pielęgniarka, położna ze średnim wykształceniem i specjalizacją		
fizjoterapeuta, pielęgniarka, położna, ratownik medyczny, technik elektroradiolog, inny pracownik wykonujący zawód medyczny z wymaganym wyższym wykształceniem na poziomie studiów I stopnia; fizjoterapeuta, ratownik medyczny, technik analityki medycznej, technik elektroradiolog z wymaganym średnim wykształceniem albo pielęgniarka albo położna z wymaganym średnim wykształceniem, która nie posiada tytułu specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia	0,94	8369,35 zł

Podwyżki obejmują również farmaceutów, fizjoterapeutów, diagnostów oraz personel pomocniczy.

Tabela 3. Minimalne wynagrodzenie pozostałego personelu medycznego i pomocniczego od 1 lipca 2026 r.

Wymagania kwalifikacyjne	Współczynnik	Kwota wynagrodzenia zasadniczego
inny pracownik wykonujący zawód medyczny z wymaganym średnim wykształceniem oraz opiekun medyczny	0,86	7657,06 zł
pracownik działalności podstawowej, inny niż pracownik wykonujący zawód medyczny z wymaganym wykształceniem wyższym	1	8903,56 zł (z wykształceniem wyższym) lub 6944,78 zł (z wykształceniem średnim)
pracownik działalności podstawowej, inny niż pracownik wykonujący zawód medyczny z wymaganym wykształceniem średnim	0,78	6944,78 zł
pracownik działalności podstawowej, inny niż pracownik wykonujący zawód medyczny z wymaganym wykształceniem poniżej średniego	0,65	5787,31 zł

Wdrożenie zmian w zakresie wynagrodzenia zasadniczego

Kierownik podmiotu leczniczego jest zobligowany do przeprowadzenia procedury wprowadzającej podwyżki wynagrodzeń, przestrzegając określonych terminów:

- do 31 maja – zawarcie porozumienia ze związkami zawodowymi w sprawie sposobu wdrożenia podwyżek,
- do 15 czerwca – w przypadku braku porozumienia – samodzielne wydanie zarządzenia przez kierownika placówki,
- od 1 lipca – wypłata wynagrodzeń według nowych stawek.

eprasa.pl 4ba1ed079f

PRZYKŁAD

W szpitalu powiatowym związki zawodowe żądały podniesienia płacy zasadniczej o 15%, powołując się na wysoką inflację, podczas gdy ustawowa waloryzacja wynosi 8,82%. Z uwagi na brak porozumienia do 31 maja 2026 r. dyrektor powinien wydać do 15 czerwca br. jednostronne zarządzenie wprowadzające minimalne stawki ustawowe od 1 lipca 2026 r. Brak zgody związków zawodowych nie wstrzymał tego procesu, ponieważ pracodawca ma prawny obowiązek zapewnienia nowych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego od 1 lipca 2026 r., działając w trybie ww. zarządzenia.

Wynagrodzenie zasadnicze stanowi podstawę do naliczania dodatków obligatoryjnych do pensji. Należą do nich w szczególności:

- dodatek stażowy,
- dodatek za pracę w porze nocnej,
- dodatek za pracę w niedziele i święta.

Pracodawca nie może zaliczać ww. dodatków na poczet ustawowego minimum wynagrodzenia zasadniczego. Niewypłacenie właściwie przeliczonych dodatków stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika, co stanowi naruszenie przepisów prawa pracy i może skutkować sankcjami ze strony PIP oraz roszczeniami pracowników przed sądami pracy. Należy przy tym wskazać, że **niedopełnienie obowiązków wdrożeniowych lub wypłata wynagrodzenia poniżej ustawowego minimum stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika, zagrożone grzywną od 1000 zł do 30 000 zł, a od 8 lipca 2026 r. – od 2000 zł do 60 000 zł** (art. 282 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy).

PRZYKŁAD

Szpital powiatowy podwyższył pielęgniarce pensję zasadniczą do wymaganego progu z grupy 6 stanowisk, ale pozostawił dodatki nocne naliczone od poprzednio obowiązującej kwoty z 2025 r. Pracownik, wspierany przez związki zawodowe, ma prawo złożyć skargę do PIP. Inspektor, w przypadku stwierdzenia oczywistego zaniżenia świadczeń, może wydać nakaz płatności podlegający natychmiastowemu wykonaniu oraz nałożyć grzywnę.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 3a i załącznik do ustawy z 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (j.t. Dz.U. z 2022 r. poz. 2139)
- art. 65, art. 88, art. 98, art. 99, art. 99b ustawy z 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 156)
- art. 282 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- art. 3 pkt 2 lit. a ustawy z 11 marca 2026 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z 9 lutego 2026 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2025 r. (M.P. z 2026 r. poz. 192)

©℗

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

eprasa.pl 4ba1ed079f

dr Ewa Drzewiecka
specjalista z zakresu prawa pracy

Czy wysokości odpraw wypłacanych w ramach zwolnień grupowych są ograniczone

W ramach zwolnień grupowych mamy zamiar rozstać się z pracownikiem, który ma wysokie wynagrodzenie. Czy wysokość przysługującej mu odprawy jest ograniczona?

TAK! Wysokość odpraw z tytułu zwolnienia z pracy jest limitowana. Nie może ona przekroczyć 15-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w dniu ustania stosunku pracy. W 2026 r. ograniczenie to wynosi 72 090 zł.

Ewa Preis
radca prawny

Czy karę nałożoną na pracownika można uznać za niebyłą przed upływem roku

Pracownik został ukarany 2 miesiące temu karą porządkową. Stosowne dokumenty z tym związane znalazły się w jego aktach osobowych. Od tego czasu pracownik znacząco się poprawił. Czy pracodawca może uznać jego karę za niebyłą?

TAK! Nałożoną na pracownika karę uznaje się za niebyłą po roku nienagannej pracy. Wtedy usuwa się z akt osobowych pracownika zawiadomienie o ukaraniu. Nie ma jednak przeszkód, żeby zrobić to wcześniej. Pracodawca sam decyduje, w którym momencie skorzysta z tej możliwości. Może to też nastąpić na wniosek reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej.

dr Ewa Drzewiecka
specjalista z zakresu prawa pracy

Czy można rozwiązać za porozumieniem stron umowę o pracę z pracownikiem objętym ochroną przedemerytalną

Mamy pracownika objętego ochroną przedemerytalną. Chcemy rozwiązać z nim umowę o pracę za porozumieniem stron, a on się na to zgadza. Czy możemy w ten sposób zakończyć stosunek pracy?

TAK! Ochrona pracowników, którym brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, dotyczy tylko wypowiedzenia definitywnego oraz wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy. Kodeks pracy nie zabrania zakończenia stosunku pracy z taką osobą na podstawie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron albo nawet bez wypowiedzenia. Ochrona nie dotyczy też umów o pracę, które wygasły z mocy prawa.

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

eprasa.pl 4ba1ed079f

1. Zmiany prawa – weszły w życie 26.05–20.06.2026 r.

Na podstawie aktów prawnych opublikowanych do 17 czerwca 2026 r.

26 maja 2026 r.

1.1. Podwyżki wynagrodzeń dla urzędników państwowych

Z mocą wsteczną od 1 stycznia 2026 r. podwyższono minimalne i maksymalne stawki wynagrodzeń w każdej z kategorii zaszeregowania pracownikom niebędącym członkami korpusu służby cywilnej, którzy są zatrudnieni w urzędach administracji rządowej i innych jednostkach. Stawki minimalnego i maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego podwyższono w każdej kategorii zaszeregowania o 3% w stosunku do stawek obowiązujących w 2025 r. W konsekwencji nowe stawki kształtują się od 1240 zł do 7420 zł w I kategorii zaszeregowania i od 3060 zł do 12 790 zł w XXI kategorii zaszeregowania. Ponadto w wyniku omawianej nowelizacji umożliwiono waloryzację o 3% wynagrodzeń m.in. członków stałych Państwowej Komisji Badania Wypadków Kolejowych.

Rozporządzenie Rady Ministrów z 19 maja 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie zasad wynagradzania pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędach administracji rządowej i pracowników innych jednostek – Dz.U. z 2026 r. poz. 681

28 maja 2026 r.

1.2. Obniżenie dopuszczalnych wartości ołowiu dla miejsc pracy związanych z występowaniem czynników chemicznych

Od 28 maja 2026 r. w wyniku wdrożenia do polskich przepisów dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/869 z 13 marca 2024 r. w sprawie zmiany dyrektywy 2004/37/WE Parlamentu Europejskiego i Rady i dyrektywy Rady 98/24/WE w odniesieniu do wartości dopuszczalnych dla ołowiu i jego związków nieorganicznych oraz dla diizocyjanianów (Dz.U. UE L 2024/869) wprowadzono zmiany w przepisach bhp związanych z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych.

Ze względu na najnowsze dane naukowe oraz nowe ustalenia dotyczące ołowiu i jego związków nieorganicznych konieczna jest poprawa ochrony pracowników narażonych na potencjalne zagrożenie dla zdrowia, która polega na obniżeniu zarówno dopuszczalnej wartości biologicznej, jak i dopuszczalnej wartości narażenia zawodowego dla ołowiu i jego

eprasa.pl 4ba1ed079f

związków nieorganicznych. W związku z tym ustanowiono zmienioną dopuszczalną wartość stężenia ołowiu w materiale biologicznym dla ołowiu na 15 μg Pb/100 ml krwi. Przestrzeganie znacznego obniżenia dopuszczalnej wartości biologicznej do poziomu 15 μg Pb/100 ml krwi może być trudne ze względu na czas potrzebny na wdrożenie środków zarządzania ryzykiem i kosztowne dostosowanie procesów produkcyjnych. Z tego względu wprowadzono okres przejściowy do 31 grudnia 2028 r., podczas którego będzie obowiązywać dopuszczalna wartość biologiczna wynosząca 30 μg Pb/100 ml krwi.

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 25 maja 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych – Dz.U. z 2026 r. poz. 694

3 czerwca 2026 r.

1.3. Ustalenie wynagrodzenia dla młodszego asystenta sędziego

W wyniku zmian przepisów o ustroju sądów powszechnych dla pracowników wspomagających pion orzeczniczy zostało wprowadzone nowe stanowisko – młodszego asystenta sędziego. W konsekwencji Ministrowi Sprawiedliwości przyznano uprawnienie do określenia w rozporządzeniu stawek wynagrodzenia zasadniczego młodszych asystentów sędziów, obok – przewidzianego w dotychczasowym upoważnieniu – uprawnienia do określenia stawek wynagrodzenia zasadniczego asystentów sędziów oraz starszych asystentów sędziów. W związku z tym dla stanowiska młodszego asystenta sędziego stawki wynagrodzenia ustalono w przedziale od 5000 zł do 5500 zł. W odniesieniu do stanowiska asystenta sędziego oraz stanowiska starszego asystenta sędziego zachowano dotychczasowe stawki wynagrodzenia zasadniczego, a więc przedział od 6700 zł do 8240 zł dla asystenta sędziego oraz przedział od 8240 zł do 9270 zł dla starszego asystenta sędziego.

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 28 maja 2026 r. w sprawie wynagrodzenia zasadniczego asystentów sędziów – Dz.U. z 2026 r. poz. 721

4 czerwca 2026 r.

1.4. Zmiany w badaniach profilaktycznych pracowników

Od 4 czerwca 2026 r. do przepisów dotyczących profilaktycznych badań lekarskich pracowników wdrożono przepisy dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/869 z 13 marca 2024 r. w sprawie zmiany dyrektywy 2004/37/WE Parlamentu Europejskiego i Rady i dyrektywy Rady 98/24/WE w odniesieniu do wartości dopuszczalnych dla ołowiu i jego związków nieorganicznych oraz dla diizocyjanianów (Dz.U. UE L 2024/869). W związku z tym od 1 stycznia 2029 r. wiążąca dopuszczalna wartość biologiczna wynosi 15 μg Pb/100 ml krwi. W przypadku pracowników, u których stężenie ołowiu we krwi przekracza dopuszczalną wartość biologiczną 15 μg Pb/100 ml krwi w wyniku narażenia, do jakiego doszło przed 9 kwietnia 2026 r., ale jest niższe niż 30 μg Pb/100 ml, przeprowadza się regularne badania medyczne. Jeżeli u tych pracowników stwierdzi się tendencję spadkową

eprasa.pl 4ba1ed079f

w kierunku wartości dopuszczalnej 15 μg Pb/100 ml krwi, można im zezwolić na dalszą pracę wiążącą się z narażeniem na działanie ołowiu.

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 29 maja 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy – Dz.U. z 2026 r. poz. 726

1.5. Wzór legitymacji służbowej pracowników Biura Rzecznika Finansowego

Od 4 czerwca 2026 r. określono wzór legitymacji służbowej pracowników Biura Rzecznika Finansowego (BRF). Legitymacja służbowa jest ważna przez okres 5 lat od dnia wydania. Wzór legitymacji służbowej zawiera dane pracownika BRF umożliwiające jego identyfikację, w tym w szczególności imię, nazwisko i stanowisko. Dodatkowo na legitymacji znajduje się informacja o numerze oraz dacie ważności. Takie dane pozwalają na jednoznaczną identyfikację pracownika BRF. Legitymacja służbowa podlega wymianie w przypadku:

- upływu terminu jej ważności,
- zmiany danych w niej zawartych,
- jej uszkodzenia lub zniszczenia.

Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z 15 maja 2026 r. w sprawie legitymacji służbowej pracowników Biura Rzecznika Finansowego – Dz.U. z 2026 r. poz. 659

20 czerwca 2026 r.

1.6. Zmiany w systemie eUmów

Od 20 czerwca 2026 r. rozszerzono dostęp do systemu eUmów na wszystkich pracodawców. System ten, istniejący od 7 stycznia 2026 r. w portalu praca.gov.pl, umożliwia elektroniczne zawieranie i obsługę wybranych umów, w tym umów o pracę.

W wyniku zmiany przepisów zwiększa się zakres umów, które będzie można zawierać elektronicznie w tym systemie. Oprócz dotychczas dostępnych umów o pracę, umów zlecenia oraz umów uaktywniających pojawi się możliwość generowania i podpisywania porozumień o wolontariacie, umów szkoleniowych, w tym dotyczących podnoszenia kwalifikacji, a także umów o zakazie konkurencji czy umów o współodpowiedzialności materialnej. Dodanie tych dokumentów pozwoli na kompleksowe prowadzenie spraw kadrowych w jednym środowisku cyfrowym, bez konieczności stosowania wielu różnych narzędzi.

Wprowadzona zostanie także możliwość obsługi umów zawartych wcześniej poza systemem. Umowy podpisane w formie papierowej będzie można wprowadzić do systemu i następnie obsługiwać elektronicznie – np. sporządzać aneksy, zmieniać warunki zatrudnienia czy rozwiązywać umowy. Strony będą mogły sporządzić w systemie pojedynczy dokument dotyczący umowy zawartej poza nim, np. aneks podwyższający wynagrodzenie. Dokument podpisany podpisem zaufanym lub osobistym będzie miał taką samą moc jak dokument podpisany własnoręcznie.

Nowe funkcjonalności w systemie eUmów mają być gotowe w ciągu 3 lat, czyli do połowy 2029 r.

eprasa.pl 4ba1ed079f

Ustawa z 15 maja 2026 r. o zmianie ustawy o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów oraz niektórych innych ustaw – Dz.U. z 2026 r. poz. 734

Więcej na ten temat pisaliśmy w numerze 6/2026 MPPiU w artykule „Rozszerzenie działania systemu eUmów".

2. W Sejmie i w Senacie

Na podstawie ustaw przyjętych na 60. posiedzeniu Sejmu od 17 do 19 czerwca 2026 r.

2.1. Zmiany w zakresie mobbingu

Sejm 19 czerwca 2026 r. uchwalił nowelizację Kodeksu pracy, której celem jest skuteczniejsze przeciwdziałanie mobbingowi, dyskryminacji i innym formom przemocy w miejscu pracy. Ustawa została przekazana do rozpatrzenia Senatu.

Kluczową zmianą proponowaną w omawianej nowelizacji jest uproszczenie definicji mobbingu. Po zmianie przepisów jego podstawową cechą będzie uporczywe nękanie pracownika. Pojęcie uporczywości zdefiniowano jednocześnie w taki sposób, że odpowiada ono nieincydentalnemu, nawracającemu lub stałemu nękaniu. Dodatkowo wskazano, że działania mobbingowe mogą mieć charakter: fizyczny, werbalny i pozawerbalny. W uchwalonych przepisach z definicji mobbingu wykluczono zachowania incydentalne oraz uznano, że zjawiska z nim związane mają charakter powtarzający się, nawracający lub stały. Wskazano także, że za mobbing nie mogą być uznane uzasadnione i wyrażone we właściwej formie zachowania wobec pracownika, w szczególności rozliczanie z powierzonej pracy lub jej krytyka. Zgodnie z nową definicją mobberem może być: przełożony, współpracownik, podwładny, pojedyncza osoba bądź grupa osób.

Ponadto nowelizacja zakłada, że minimalna wysokość zadośćuczynienia za mobbing wzrośnie do 6-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę. Obecnie minimalna wysokość odszkodowania za mobbing nie może być niższa niż płaca minimalna (w 2026 r. płaca minimalna wynosi 4806 zł brutto).

Rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego (druk sejmowy nr 2289)

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 4ba1ed079f

1 W jaki sposób ustalać podstawę wynagrodzenia za urlop w przypadku zmiennych składników pensji – stanowiska PIP i MRPiPS

Państwowa Inspekcja Pracy uważa, że zmienne składniki pensji za okresy niedłuższe niż miesiąc wypłacone w ciągu zasadniczo 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu wypoczynkowego, przyjmowane do podstawy wynagrodzenia za urlop, dzieli się przez liczbę godzin faktycznie przepracowanych podczas wskazanych 3 miesięcy. Do tego stanowiska wydaje się też przychylać resort pracy. Tak wynika z odpowiedzi udzielonych na pytania naszej redakcji 20 maja 2026 r. przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz 2 czerwca br. przez Główny Inspektorat Pracy (sygn. GIP-GBI.0701.57.2026.3).

Składniki określone w stałej stawce miesięcznej (np. stawka zasadnicza w kwocie miesięcznej 5000 zł albo dodatki czy premie ustalone jako stały procent od podstawy w stałej stawce miesięcznej, np. 20% od podstawy 7000 zł) uwzględnia się przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy w kwocie należnej pracownikowi w miesiącu wykorzystywania urlopu (§ 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, dalej: rozporządzenie urlopowe). Wskazane składniki przysługują zatem za miesiąc, kiedy pracownik korzystał z urlopu, w kwocie należnej w tym miesiącu, bez pomniejszania z tytułu pobytu na urlopie.

Składniki zmienne a podstawa urlopowa

Składniki zmienne za okresy nie dłuższe niż miesiąc przyjmujemy do podstawy wynagrodzenia urlopowego z kolei w łącznej kwocie wypłaconej podczas 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu wypoczynkowego (§ 8 ust. 1 rozporządzenia urlopowego). Jeśli więc pracownik zaczął urlop np. pod koniec czerwca i skończy go na początku lipca, to analizujemy łączną sumę tych składników wypłaconych w maju, kwietniu i marcu – również w przypadku urlopu lipcowego. W tej sytuacji chodzi o przysługujące za okresy nie dłuższe niż miesiąc premie lub dodatki określone widełkami kwotowymi lub procentowymi, wynagrodzenie normalne i dodatki za godziny

eprasa.pl 4ba1ed079f

nadliczbowe, stawki godzinowe, akordowe, prowizyjne oraz wynagrodzenie za pracę w niedzielę czy święto.

Jeśli składniki te ulegają znacznym wahaniom, okres, z którego ustalimy podstawę wynagrodzenia urlopowego, można wydłużyć maksymalnie do 12 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu (§ 8 ust. 2 rozporządzenia urlopowego). Pracodawcy wolno wówczas np. w regulaminie płac czy układzie zbiorowym określić definicję znacznego wahania składników zmiennych za okresy nie dłuższe niż miesiąc, skalę wydłużenia okresu, np. do 6, 9 czy 12 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, oraz kategorię pracowników, których ono dotyczy.

Tak ustalone składniki zmienne za okresy nie dłuższe niż miesiąc (suma składników wypłaconych w ciągu 3 lub maksymalnie 12 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu) tworzą podstawę wymiaru wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy (§ 8 ust. 3 rozporządzenia urlopowego). Kontrowersje wzbudza § 9 rozporządzenia urlopowego, zgodnie z którym wynagrodzenie urlopowe oblicza się:

- **dzieląc podstawę wymiaru przez liczbę godzin, w czasie których pracownik wykonywał pracę w okresie, z którego została ustalona ta podstawa,** a następnie,
- mnożąc tak ustalone wynagrodzenie za 1 godzinę pracy przez liczbę godzin, jakie pracownik przepracowałby w czasie urlopu w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, gdyby w tym czasie nie korzystał z urlopu.

W tym zakresie wykształciły się bowiem dwa przeciwstawne poglądy. Według pierwszego z nich łączną kwotę składników zmiennych za okresy nie dłuższe niż miesiąc wypłaconych podczas 3 miesięcy (lub maksymalnie 12 miesięcy) poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu dzieli się przez liczbę godzin faktycznie przepracowanych podczas wskazanych 3 miesięcy (lub maksymalnie 12 miesięcy). Takie rozwiązanie jest o tyle bezpieczne, że nie koliduje z odmiennym pochodzeniem składników zmiennych za okresy nie dłuższe niż miesiąc – np. w ciągu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu takie składniki mogą zostać wypłacone za 6 różnych miesięcy (dotyczyć to będzie bowiem składników należnych zarówno za miesiące bieżące, jak i poprzednie).

PRZYKŁAD

Adam W. otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 7000 zł, zmienne premie miesięczne w kwocie od 100 zł do 3000 zł, płatne z końcem miesiąca, oraz inne składniki zmienne za okresy nie dłuższe niż miesiąc (dodatki nocne, wynagrodzenie normalne i dodatki za nadgodziny), płatne 10. dnia kolejnego miesiąca. W lipcu br. Adam W. skorzystał z 10 dni urlopu wypoczynkowego. Otrzymał:

- w czerwcu br.: 2000 zł premii za czerwiec 2026 r. oraz 300 zł dodatków nocnych za maj 2026 r.,

eprasa.pl 4ba1ed079f

- w maju br.: 1700 zł premii za maj 2026 r. oraz 500 zł dodatków nocnych i za nadgodziny za kwiecień 2026 r.,
- w kwietniu br.: 2500 zł premii za kwiecień 2026 r. oraz 650 zł wynagrodzenia za pracę w niedzielę w marcu 2026 r.

W czerwcu, maju i kwietniu 2026 r. pracownik przepracował w sumie 501 godzin.

Podstawę wymiaru wynagrodzenia urlopowego stanowi kwota 7650 zł (2300 zł + 2200 zł + 3150 zł). Należy ją podzielić przez 501 godzin pracy i otrzymamy stawkę za 1 godzinę pensji za urlop (15,27 zł) należną ze składników zmiennych.

Zgodnie z drugim poglądem dzielnikiem podstawy wymiaru pensji urlopowej jest liczba godzin rzeczywiście przepracowanych w ciągu 3 miesięcy, za które te składniki zostały wypłacone. Jeśli zatem w ciągu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu (przykładowo w czerwcu, maju i kwietniu) pracodawca wypłacił pracownikowi składniki zmienne za okresy nie dłuższe niż miesiąc: zarówno należne za te właśnie miesiące (tj. za czerwiec, maj i kwiecień), jak i za poprzednie miesiące z powodu przesuniętego terminu wypłat (tj. za maj, kwiecień i marzec), podstawę wymiaru trzeba podzielić na dwie części:

- sumę składników wypłaconych w ciągu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu (tj. właśnie w czerwcu, maju i kwietniu), należnych dokładnie za te 3 miesiące (zgodnie z przepisami płacowymi obowiązującymi w zakładzie pracy są one wypłacane do końca miesiąca za miesiąc bieżący) – trzeba podzielić przez liczbę godzin faktycznie przepracowanych w czerwcu, maju i kwietniu,
- sumę składników wypłaconych wprawdzie w ciągu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu (tj. w czerwcu, maju i kwietniu), ale należnych za poprzednie miesiące, tj. za maj, kwiecień i marzec (zgodnie z przepisami płacowymi obowiązującymi w zakładzie pracy są one wypłacane 10. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym zostały wypracowane) – trzeba podzielić przez liczbę godzin rzeczywiście przepracowanych w maju, kwietniu i marcu br.

Wynik sumujemy, otrzymując stawkę godzinową wynagrodzenia urlopowego. Drugi wariant przedstawiamy poniżej na przykładzie.

PRZYKŁAD

Biorąc pod uwagę dane z poprzedniego przykładu oraz zakładając dodatkowo, że w maju, kwietniu i marcu br. Adam W. przepracował 492 godziny, zgodnie z drugim stanowiskiem obliczenie stawki za 1 godzinę wynagrodzenia za urlop powinno wyglądać następująco:

- (2000 zł + 1700 zł + 2500 zł) : 501 godz. = 12,38 zł,
- (300 zł + 500 zł + 650 zł) : 492 godz. = 2,95 zł,
- 12,38 zł + 2,95 zł = 15,33 zł.

eprasa.pl 4ba1ed079f

Stanowiska GIP i MRPiPS

Eksperci są podzieleni, różnie interpretując kontrowersyjny przepis rozporządzenia urlopowego. W związku z tym wystąpiliśmy o interpretację spornego przepisu do resortu pracy oraz Głównego Inspektoratu Pracy. Poniżej przedstawiamy odpowiedzi udzielone przez oba urzędy.

Stanowisko Głównego Inspektoratu Pracy z 2 czerwca 2026 r. (sygn. GIP-GBI.0701.57.2026.3) w sprawie naliczania wynagrodzenia urlopowego

(…) Przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego zmienne składniki wynagrodzenia uwzględnia się w wysokości wypłaconej w okresie przyjętym do obliczeń (co do zasady z 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu), a następnie dzieli przez liczbę godzin faktycznie przepracowanych w tym okresie.

Dzielnikiem nie jest liczba godzin, za które wypłacono dany dodatek. Takie podejście prowadziłoby do nieuzasadnionego zawyżenia wynagrodzenia urlopowego i pozostawałoby w sprzeczności z zasadą, że wynagrodzenie za urlop powinno odpowiadać wynagrodzeniu, jakie pracownik otrzymałby, gdyby w tym czasie wykonywał pracę.

Zatem prawidłowa jest interpretacja polegająca na odnoszeniu zmiennych składników do całego okresu pracy, z którego ustalana jest podstawa wynagrodzenia urlopowego, a nie wyłącznie do godzin objętych dodatkami (...).

Stanowisko Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 20 maja 2026 r. w sprawie naliczania wynagrodzenia urlopowego

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Na podstawie § 8 ust. 1 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 składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc, z wyjątkiem określonych w § 7 (czyli określonych w stawce miesięcznej w stałej wysokości), uwzględnia się przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.

Przy czym, w przypadkach znacznego wahania wysokości składników wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1, składniki te mogą być uwzględnione przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie nieprzekraczającym 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu (§ 8 ust. 2 rozporządzenia urlopowego).

Wynagrodzenie ustalone według zasad przewidzianych w ust. 1 i 2 stanowi podstawę wymiaru wynagrodzenia urlopowego, zwaną dalej „podstawą wymiaru" (§ 8 ust. 3 rozporządzenia urlopowego).

Natomiast na mocy § 9 ust. 1 rozporządzenia urlopowego wynagrodzenie urlopowe oblicza się:

1) dzieląc podstawę wymiaru przez liczbę godzin, w czasie których pracownik wykonywał pracę w okresie, z którego została ustalona ta podstawa, a następnie,
2) mnożąc tak ustalone wynagrodzenie za jedną godzinę pracy przez liczbę godzin, jakie pracownik przepracowałby w czasie urlopu w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, gdyby w tym czasie nie korzystał z urlopu.

W niewiążącej opinii MRPiPS, do grupy składników wynagrodzenia przysługujących za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc (z wyłączeniem składników określonych w § 7 rozporządzenia urlopowego) należy zaliczyć w szczególności: wynagrodzenie godzinowe, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych czy dodatek za pracę w niedzielę.

eprasa.pl 4ba1ed079f

W celu zagwarantowania pracownikowi takiego wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, jakie miałby, gdyby pracował ustawodawca przyjął zasadę, że przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego będą uwzględniane wypłacone w łącznej wysokości składniki wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc wykorzystywania urlopu.
Po ustaleniu podstawy wymiaru należy obliczyć średnie wynagrodzenie pracownika za jedną godzinę pracy. Oblicza się je, dzieląc podstawę wymiaru przez liczbę godzin, w czasie których pracownik wykonywał pracę w okresie, z którego została ustalona ta podstawa.
Przy obliczaniu wynagrodzenia za godzinę pracy należy zatem brać pod uwagę liczbę godzin faktycznie przepracowanych w ww. okresie, a zatem wszystkie przepracowane przez pracownika godziny, również godziny pracy nadliczbowej, jeśli do ich przepracowania doszło (...).

Z poważaniem
Wydział Prasowy i Wsparcia Rzecznika
Biuro Ministra
Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Wnioski wynikające z interpretacji urzędów

W swoim stanowisku przekazanym do naszej redakcji Główny Inspektorat Pracy wyraźnie zaznaczył, że przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego chodzi o liczbę godzin przepracowanych w ciągu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Wynika z tego, że GIP opowiada się za opcją pierwszą wyliczenia podstawy wynagrodzenia urlopowego – przedstawioną powyżej. MRPiPS zdaje się podzielać to stanowisko. W swojej odpowiedzi resort pracy poruszył jeszcze jedną ważną kwestię, że podstawę wymiaru dzieli się przez liczbę godzin faktycznie przepracowanych w ciągu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, wliczając w to godziny nadliczbowe.

PODSTAWA PRAWNA:

- § 7–9 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)

©℗

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

eprasa.pl 4ba1ed079f

1 Posiłki i napoje dla pracowników oraz osób zatrudnionych na innej podstawie – odpowiedzi na pytania Czytelników

Dofinansowanie posiłków i napojów należy do coraz częściej stosowanych świadczeń pozapłacowych. Pracodawcy wykorzystują je nie tylko jako element polityki motywacyjnej, ale również jako narzędzie wspierające rekrutację i retencję pracowników. Przy spełnieniu określonych warunków świadczenia te mogą korzystać z preferencyjnych zasad opodatkowania i oskładkowania, co czyni je atrakcyjną formą dodatkowego wsparcia zatrudnionych.

W praktyce występują wątpliwości dotyczące zarówno zwolnień składkowych, jak i podatkowych związanych z finansowaniem posiłków i napojów przez pracodawcę. Wynikają one przede wszystkim z niejednolitego orzecznictwa oraz zmieniającego się podejścia do tego zagadnienia organów podatkowych i ZUS. Poniżej przedstawiamy odpowiedzi na pytania naszych Czytelników w tym zakresie.

? Na podstawie regulaminu świadczeń pozapłacowych spółka zapewnia pracownikom wykonującym pracę w jej biurze nieodpłatnie posiłki w zlokalizowanych w tym samym miejscu restauracji i kawiarni. Kilkunastu pracowników terenowych (handlowców) otrzymało natomiast karty przedpłacone, na które firma przelewa środki przeznaczone na zakup wyłącznie gotowych obiadów w placówkach gastronomicznych. Obdarowany pracownik musi zrobić zdjęcie każdego paragonu i umieścić je w specjalnej aplikacji udostępnianej przez zewnętrznego dostawcę. Czy wartość oferowanych w ten sposób pracownikom obiadów wchodzi do podstawy wymiaru składek oraz opodatkowania?

Zarówno świadczenia w postaci posiłków udostępnianych zatrudnionym osobom w konkretnej restauracji, jak i karty przedpłacone dla handlowców mogą skorzystać ze zwolnienia ze składek ZUS do kwoty 450 zł miesięcznie na jednego beneficjenta tego świadczenia przy zachowaniu kilku warunków. Omawiane świadczenia podlegają jednak opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych.

Zwolniona ze składek ZUS jest wartość finansowanych przez pracodawcę posiłków udostępnianych pracownikom do spożycia bez prawa do ekwiwalentu z tego tytułu. Z podstawy wymiaru składek jest również wyłączona wartość otrzymanych przez pracowników bonów, talonów, kuponów i kart przedpłaconych uprawniających do nabycia wyłącznie

eprasa.pl 4ba1ed079f

posiłków w placówkach gastronomicznych lub handlowych – do kwoty 450 zł miesięcznie na każdą uprawnioną osobę (§ 2 ust. 1 pkt 11 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, dalej: rozporządzenie składkowe). **Nie ma wątpliwości, że ze wskazanego zwolnienia mogą korzystać posiłki w restauracji proponowane pracownikom nieodpłatnie przez pracodawcę.** Ponieważ pracownik nie ma prawa do finansowej rekompensaty z tego tytułu, np. w zamian za rezygnację z obiadu, to wartość tego świadczenia nie jest przyjmowana do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne.

W przypadku kart przedpłaconych na zakup posiłków wymagania w zakresie wyłączenia ich z podstawy wymiaru składek są bardziej rygorystyczne. Nie wystarczy, że karta uprawnia wyłącznie do nabycia gotowych posiłków czy dań przetworzonych gotowych do spożycia tylko w placówkach gastronomicznych lub handlowych, a uprawniony pracownik nie otrzymuje żadnego ekwiwalentu z tego tytułu. Według interpretacji indywidualnej ZUS z 23 kwietnia 2026 r. (sygn. DI/200000/43/1351/2026) przedsiębiorca powinien zastosować rozwiązania mające na celu zminimalizowanie ryzyka nadużyć oraz zapewnienie prawidłowości wydatkowania środków na posiłki zgodnie z przepisami prawa.

Przykładowo, zgodnie z powołaną interpretacją ZUS z 23 kwietnia 2026 r., minimalizacja ryzyka nadużyć może polegać w szczególności na:

- zobowiązaniu pracowników do fotografowania każdego paragonu i umieszczania w dedykowanej aplikacji pozwalającej dostawcy karty na weryfikację prawidłowości wydatkowania środków,
- zobowiązaniu pracowników do stosowania się do postanowień regulaminu świadczeń pozapłacowych i odbieraniu od nich oświadczenia o zapoznaniu się z jego treścią,
- możliwości identyfikacji podmiotów wydających pracownikowi posiłki lub przetworzone produkty gotowe do spożycia na podstawie unikatowych kodów MCC lub numerów MID,
- prowadzeniu przez pracodawcę elektronicznej dokumentacji wydanych kart i świadczeń przekazanych pracownikowi,
- możliwości żądania przez pracodawcę od wydawcy karty przedstawienia uproszczonej historii transakcji na każdej karcie przez niego wydanej.

PRZYKŁAD

Firma oferuje pracownikom i zleceniobiorcom karty przedpłacone. Mogą z nich opłacać m.in. paliwo do prywatnego auta używanego do celów służbowych, posiłek w formie obiadu lub lunchu raz dziennie oraz inne artykuły spożywcze z kategorii „luksusowej" sprecyzowanej w regulaminie benefitów. Karty są zasilane co miesiąc kwotą 450 zł dla każdego obdarowanego pracownika. Mają też techniczne blokady uniemożliwiające wypłatę gotówki. Opisana karta przedpłacona nie spełnia warunków do zwolnienia ze składek ZUS na podstawie § 2 ust. 1 pkt 11 rozporządzenia skład-

eprasa.pl 4ba1ed079f

kowego przede wszystkim dlatego, że umożliwia nabycie również innych niż posiłki produktów spożywczych. Dlatego należy uznać, że wartość przekazanej karty przedpłaconej podlega zarówno składkom ZUS, jak i opodatkowaniu.

PRZYKŁAD

Zakład pracy zajmujący się produkcją i obróbką drewna jest oddalony o kilka kilometrów od najbliższej miejscowości. Pracodawca wprowadził politykę świadczeń dodatkowych dla pracowników, przewidującą m.in. bony uprawniające do skorzystania raz dziennie z prostych posiłków (np. zupy, spaghetti) i przetworzonych produktów gotowych do spożycia (kanapki, zapiekanki) w automatach vendingowych ustawionych przed pomieszczeniem socjalnym w biurze. Wartość bonu przypadającego na jednego pracownika wynosi 450 zł miesięcznie. Jeśli zainteresowany pracownik nie wykorzysta całej puli z okazji zakupów w automatach, środki przepadają. Nie ma możliwości uzyskania z tego tytułu ekwiwalentu pieniężnego.

Takie bony również nie spełniają wymogów objęcia ich ulgą w ramach składek ZUS z § 2 ust. 1 pkt 11 rozporządzenia składkowego. Nie ma przy tym znaczenia, że pracodawca np. żąda przedstawienia przez pracowników paragonów z każdej operacji dokonanej w automacie. W swoich interpretacjach ZUS konsekwentnie utrzymuje, że za placówki gastronomiczne należy uważać restauracje, bary, stołówki, a za placówki handlowe – obiekty, w których prowadzony jest handel oraz są wykonywane czynności związane z handlem. W tych kategoriach nie mieszczą się automaty vendingowe (interpretacja indywidualna ZUS z 6 listopada 2025 r., sygn. DI/200000/43/980/2025).

? Pracodawca zapewnia nieodpłatnie pracownikom i zleceniobiorcom, wykonującym obowiązki służbowe w biurze firmy, do wyboru: wodę pitną w dystrybutorach, herbatę albo kawę. Czy świadczenie tego rodzaju stanowi przychód ze stosunku pracy lub działalności wykonywanej osobiście? Jeśli tak, to czy podlega oskładkowaniu i opodatkowaniu? Jak wówczas ustalić wartość indywidualną świadczenia przypadającego na jednego pracownika?

Udostępniane pracownikom i zleceniobiorcom na bieżąco napoje wprawdzie generują przychód odpowiednio ze stosunku pracy lub działalności wykonywanej osobiście (umowy zlecenia), lecz nie wchodzą do podstawy wymiaru składek ani opodatkowania podatkiem dochodowym od osób fizycznych. Kwalifikuje się je bowiem do obowiązkowych świadczeń z zakresu bhp.

Pracodawca jest zobowiązany zapewnić wszystkim pracownikom wodę zdatną do picia lub inne napoje, a zatrudnionym stale lub okresowo w warunkach szczególnie uciążliwych – oprócz wody inne napoje. Ilość, rodzaj i temperaturę tych napojów należy dostosować do warunków wykonywania pracy i potrzeb fizjologicznych pracowników (§ 112 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, dalej: rozporządzenie w sprawie bhp).

eprasa.pl 4ba1ed079f

Zwolniona ze składek ZUS jest wartość świadczeń rzeczowych wynikających z przepisów bhp oraz ekwiwalenty za te świadczenia wypłacane zgodnie z przepisami wydanymi przez Radę Ministrów lub właściwego ministra (§ 2 ust. 1 pkt 6 rozporządzenia składkowego). Powszechnie się przyjmuje, że podstawowe przepisy i zasady bhp wynikające z przepisów ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dalej: k.p.) mają odpowiednie zastosowanie do zleceniobiorców. Pracodawca oraz przedsiębiorca niebędący pracodawcą muszą bowiem zapewnić zatrudnionym na innej podstawie niż stosunek pracy (np. zleceniobiorcom, menedżerom kontraktowym, samozatrudnionym) bezpieczne i higieniczne warunki pracy (art. 207 § 2 k.p.), w tym:

- organizować ich pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki,
- reagować na ich potrzeby w tej sferze,
- zwracać szczególną uwagę na ochronę ich zdrowia (art. 304 § 1 i 3 k.p.).

Ponadto w zakresie ustalonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę zleceniobiorcy muszą też przestrzegać swoich obowiązków bhp, określonych w art. 211 k.p., w tym świadczyć pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bhp (art. 304[1] k.p.). Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z 12 czerwca 2013 r. (sygn. akt III AUa 1859/12) wskazał, że:

SA *Zatrudnienie cywilnoprawne w ramach umowy zlecenia cechuje mniej lub bardziej znaczna swoboda wykonawcy w doborze miejsca i czasu świadczenia usług (…). Jeśli miejsce to determinuje podmiot zatrudniający (zleceniodawca), to on też ma obowiązek zapewnienia bezpiecznych warunków pracy.*

Zatem bez wątpienia § 112 rozporządzenia w sprawie bhp zawiera również obowiązki podmiotu zatrudniającego wobec zleceniobiorców. W konsekwencji spożywana przez nich woda, herbata i kawa mogą skorzystać z ulgi składkowej (§ 5 ust. 2 pkt 2 rozporządzenia składkowego).

Z podatku dochodowego zwolnione są świadczenia rzeczowe i ekwiwalenty za te świadczenia, przysługujące na podstawie przepisów bhp, jeżeli zasady ich przyznawania wynikają z odrębnych ustaw lub wydanych na ich podstawie przepisów wykonawczych (art. 21 ust. 1 pkt 11 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, dalej: updof). **Prawo do ulgi podatkowej nie zostało tu ograniczone wyłącznie do pracowników uzyskujących rzeczowe świadczenia bhp bądź ekwiwalenty z tego tytułu.** Dlatego należy uznać, że jej adresatem może być też zleceniobiorca.

? **Przedsiębiorca świadczący usługi wykończeniowe na placach budów w całej Polsce oferuje posiłki i napoje profilaktyczne o odpowiednim składzie kalorycznym wszystkim pracownikom i kilku zleceniobiorcom realizującym prace robotnicze. Zwykle świadczenia te są udostępniane w postaci bonów, które można wymienić na gotowe obiady w kilku pobliskich punktach gastronomicznych, z którymi pracodawca ma podpisane umowy. Nie wszystkie zatrudnione osoby są uprawnione do dania regeneracyjnego. Czy od wskazanych świadczeń trzeba potrącać składki ZUS i podatek?**

eprasa.pl 4ba1ed079f

Składki ZUS nie są potrącane od wartości bonów udostępnionych pracownikom i zleceniobiorcom uprawnionym do nich na mocy rozporządzenia Rady Ministrów z 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (dalej: rozporządzenie z 28 maja 1996 r.). **Zaliczek na podatek dochodowy nie pobiera się natomiast wyłącznie w przypadku pracowników, którzy mają prawo do regeneracyjnych posiłków i napojów na podstawie rozporządzenia z 28 maja 1996 r.** W pozostałych przypadkach należne są zarówno składki, jak i podatek dochodowy.

Pracodawca ma obowiązek zagwarantować nieodpłatnie pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych posiłki i napoje o odpowiednim składzie energetycznym, jeżeli jest to konieczne ze względów profilaktycznych (art. 232 k.p.). Stanowiska, na których te posiłki i napoje przysługują (tj. na których są wykonywane prace w warunkach szczególnie uciążliwych), oraz szczegółowe zasady ich przyznawania pracodawca musi określić np. w regulaminie pracy lub wynagradzania w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, a gdy jej nie ma – po uzyskaniu opinii przedstawicieli pracowników. Kieruje się przy tym wytycznymi z rozporządzenia z 28 maja 1996 r. Uprawniony pracownik powinien otrzymać jedno danie gorące o wartości kalorycznej ok. 1000 kcal i składzie z około 50–55% węglowodanów, 30–35% tłuszczów i 15% białek w dniu świadczenia wskazanych prac po 3–4 godzinach pracy. Jeśli ze względu na rodzaj pracy lub z powodów organizacyjnych nie ma możliwości zapewnienia gotowych posiłków, alternatywnie można przekazać produkty do przygotowania posiłku we własnym zakresie lub bony, talony, kupony czy inne dowody uprawniające do otrzymania na ich podstawie takich produktów lub posiłków. Natomiast napoje regeneracyjne pracodawca powinien oferować pracownikom przez całą zmianę roboczą w ilości zaspokajającej potrzeby pracownika lub zleceniobiorcy, zimne lub gorące w zależności od warunków pracy, a dla pracujących w warunkach gorącego mikroklimatu o WBGT powyżej 25°C – wzbogacone w sole mineralne i witaminy. **Powszechnie przyjmuje się, że rozporządzenie z 28 maja 1996 r. ma odpowiednie zastosowanie do zleceniobiorców. W żadnym przypadku uprawniony do bonu pracownik czy zleceniobiorca nie może uzyskać z tego tytułu ekwiwalentu pieniężnego.**

Do podstawy wymiaru składek nie jest przyjmowana wyłącznie wartość otrzymanych przez pracowników bonów, talonów, kuponów lub innych dowodów uprawniających do otrzymania na ich podstawie napojów bezalkoholowych, posiłków oraz artykułów spożywczych, gdy pracodawca – mimo ciążącego na nim obowiązku wynikającego z przepisów bhp – nie ma możliwości ich wydania (§ 2 ust. 1 pkt 6 rozporządzenia składkowego). Nie ma zatem wątpliwości, że od bonów na posiłki i napoje regeneracyjne wydanych pracownikom i zleceniobiorcom uprawnionym na mocy rozporządzenia z 28 maja 1996 r. nie należy odprowadzać żadnych składek. Natomiast składki ZUS trzeba pobrać z tytułu świadczeń przekazanych pracownikom i zleceniobiorcom, którym nie przysługuje do nich prawo na podstawie powołanego rozporządzenia.

Zwolniona z podatku dochodowego jest wartość otrzymanych przez pracownika od pracodawcy bonów, talonów, kuponów lub innych dowodów uprawniających do uzyskania na ich podstawie posiłków, artykułów spożywczych lub napojów bezalkoholo-

eprasa.pl 4ba1ed079f

wych, gdy pracodawca – mimo ciążącego na nim obowiązku wynikającego z przepisów bhp – nie ma możliwości ich wydania (art. 21 ust. 1 pkt 11b updof). Wskazane zwolnienie jest z kolei adresowane wyłącznie do pracowników (co oznacza, że nie skorzysta z niego zleceniobiorca). W interpretacji indywidualnej z 18 września 2023 r. (sygn. 0112 KDIL2-1.4011.668.2023.1.MKA) Dyrektor KIS stwierdził, że:

KIS *(...) z literalnego brzmienia przepisu art. 21 ust. 11b ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych nie wynika, aby na pracodawcę nałożony został dodatkowy obowiązek polegający na weryfikacji sposobu realizacji bonu, kuponu, lub innego dowodu uprawniającego pracownika do uzyskania na ich podstawie posiłków, artykułów spożywczych, lub napojów bezalkoholowych, w przypadku gdy pracodawca, mimo ciążącego na nim obowiązku wynikającego z przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy, nie ma możliwości wydania pracownikom posiłków, artykułów spożywczych lub napojów bezalkoholowych.*

W świetle powyższego, wartość bonów żywnościowych, uprawniających do nabywania na ich podstawie produktów spożywczych służących do przygotowania posiłku profilaktycznego, przekazanych nieodpłatnie pracownikowi celem wywiązania się przez Państwa z obowiązku zapewnienia posiłków profilaktycznych, będzie stanowić dla Państwa pracowników przychód ze stosunku pracy, o którym mowa w art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. Jednocześnie przychód ten będzie korzystał ze zwolnienia przewidzianego w art. 21 ust. 1 pkt 11b tej ustawy. W konsekwencji, w przedmiotowym zakresie nie ciążą na Państwu obowiązki płatnika podatku dochodowego od osób fizycznych.

? **Pracownik, który przebywał w krajowej podróży służbowej, otrzymał diety za cały czas jej trwania, pomniejszone o zapewnione mu śniadania w hotelu, gdzie został zakwaterowany. Po kilku dniach dostarczył dwie faktury za zakup posiłków i poprosił o zwrot poniesionych kosztów z tego tytułu (420 zł). Argumentował to tym, że gdyby nie wyjechał w delegację, nie poniósłby takiego wydatku. Czy pracodawca ma obowiązek zwrotu tych należności, a jeśli tak – czy należy je oskładkować i opodatkować?**

Nie. Pracodawca nie ma obowiązku zwrotu pracownikowi kwot wynikających z przedłożonych faktur za zakup posiłków. Może to uczynić, ale wówczas zwrócone kwoty trzeba doliczyć do przychodów pracownika ze stosunku pracy, potrącając należne składki i podatek dochodowy.

Pracodawca musi zrefundować pracownikowi wysłanemu w podróż służbową koszty, jakie poniósł on w związku z tą podróżą w sposób określony w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (dalej: rozporządzenie o podróżach służbowych). **Zgodnie z rozporządzeniem o podróżach służbowych pracodawca nie ma obowiązku zwracania pracownikowi wszystkich kosztów poniesionych na wyżywienie podczas delegacji.** Gdyby bowiem pracownik nie wyjechał w podróż służbową, to i tak ponosiłby koszty wyżywienia. Pracodawcę obciążają natomiast wydatki pracownika na jego

eprasa.pl 4ba1ed079f

zwiększone potrzeby żywieniowe. W przypadku podróży służbowej na terenie Polski ich rekompensata następuje przez wypłatę diety, wynoszącej 45 zł za dobę podróży. Diety przysługują za cały czas takiej podróży – od jej rozpoczęcia (wyjazdu) do powrotu (przyjazdu) po wykonaniu zadania służbowego. Podlegają one pomniejszeniu stosownie do długości delegacji – albo z tytułu wyżywienia zapewnionego bezpłatnie pracownikowi podczas podróży służbowej, albo opłaconego w ramach hotelu (zob. tabela).

Tabela. Wysokość diety z tytułu krajowej podróży służbowej

Wysokość diety w zależności od długości podróży służbowej	Wysokość obniżenia diety o zapewnione wyżywienie
■ podróż służbowa trwa nie dłużej niż dobę i wynosi: – mniej niż 8 godzin – dieta nie przysługuje, – od 8 do 12 godzin – przysługuje połowa diety, – ponad 12 godzin – przysługuje pełna dieta; ■ podróż służbowa trwa dłużej niż dobę: – za każdą dobę – przysługuje pełna dieta, – za rozpoczętą niepełną dobę podróży trwającej do 8 godzin – przysługuje 50% diety, a ponad 8 godzin – pełna dieta	Dobową stawkę diety (45 zł) zmniejsza się z tytułu zapewnionego: ■ śniadania – o 25% stawki diety, ■ obiadu – o 50% stawki diety, ■ kolacji – o 25% stawki diety

WAŻNE! Prawa do diety nie ma pracownik, który został delegowany do miejscowości pobytu stałego lub czasowego oraz ten, któremu zapewniono bezpłatne całodzienne wyżywienie.

Zwolnienia składkowe i podatkowe dotyczące świadczeń zwracanych pracownikowi z tytułu podróży służbowej są limitowane. Do podstawy wymiaru składek nie wlicza się diet i innych należności z tego tytułu – do wysokości określonej w rozporządzeniu o podróżach służbowych (§ 2 ust. 1 pkt 16 rozporządzenia składkowego). Niemal identycznie została uregulowana ulga w podatku dochodowym od osób fizycznych określona w art. 21 ust. 1 pkt 16 lit. a updof.

Zatem pracodawca nie musi zwracać pracownikowi poniesionych przez niego wydatków (potwierdzonych np. fakturami) na wyżywienie zakupione podczas krajowej delegacji służbowej. Jest tak dlatego, że rozliczył się z pracownikiem w pełnym zakresie, wypłacając mu diety zwolnione od składek ZUS i podatku. Jeśli jednak pracodawca chce, może zrefundować pracownikowi poniesione faktycznie koszty. Jednak wówczas wypłacane w tym trybie należności (jako przekraczające limit zwolnień) trzeba doliczyć do przychodów pracownika oraz naliczyć i potrącić zarówno składki na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne i fundusze pozaubezpieczeniowe, jak i podatek.

PRZYKŁAD

Pracownik wykonujący pracę stacjonarnie w biurze pracodawcy w Warszawie odbył 3-dniową podróż służbową do Gdańska. Z tytułu jej rozliczenia otrzymał m.in. rów-

eprasa.pl 4ba1ed079f

nowartość 3 diet (łącznie 135 zł). Podczas pobytu w Gdańsku pracownik mieszkał w prywatnej kwaterze oferującej gościom tylko śniadania. W związku z tym codziennie w trakcie podróży służbowej kupował obiad, wydając na ten cel łącznie 220 zł. Faktury potwierdzające nabycie posiłków przedstawił do rozliczenia przez pracodawcę kosztów delegacji. Po ustaleniu z bezpośrednim przełożonym pracownika księgowa zwróciła mu pełny poniesiony koszt na podstawie faktury. Ponieważ jest to dodatkowe świadczenie ze stosunku pracy, doliczyła je do bieżących przychodów pracownika, potrącając składki ZUS i podatek. Skoro pracownik tytułem zwiększonych kosztów wyżywienia uzyskał już diety w prawidłowej wysokości, dodatkowy zwrot kosztów wynikających z faktury za obiady należy traktować jako bonus i w konsekwencji uznać za przychód ze stosunku pracy ze wszelkimi tego konsekwencjami. Postępowanie księgowej było prawidłowe.

? Wszystkie osoby zasiadające w radzie nadzorczej spółki akcyjnej mają polską rezydencję podatkową i pobierają wynagrodzenie za pełnienie tej funkcji. Niekiedy reprezentują spółkę w eleganckich restauracjach podczas spotkań biznesowych, mających charakter zarówno wewnętrzny (np. z członkami zarządu spółki), jak i zewnętrzny (np. z niezależnymi ekspertami). Uczestnicy takich spotkań zamawiają posiłki i napoje na koszt spółki. Czy wartość wyżywienia należy doliczyć członkom rady do ich przychodów z działalności wykonywanej osobiście i naliczyć składki ZUS oraz podatek?

Wartość posiłków i napojów ponoszonych przez spółkę podczas lunchu biznesowego, w którym uczestniczy członek rady nadzorczej, w ogóle nie generuje u tej osoby przychodów z działalności wykonywanej osobiście. W konsekwencji omawiane świadczenia nie będą oskładkowane ani opodatkowane.

W kontekście braku przychodu po stronie członka rady nadzorczej z tytułu zapewnionego wyżywienia podobne stanowisko wyraził Dyrektor KIS w interpretacji indywidualnej z 9 kwietnia 2025 r. (sygn. 0115-KDIT1.4011.111.2025.1.AS). Dotyczyło ono wyżywienia zapewnionego podczas szkolenia. Organ podatkowy uznał za prawidłowy brak obowiązków płatnika w zakresie naliczania, pobrania i wpłaty zaliczki na podatek od tego rodzaju świadczenia.

Zapewnienie wyżywienia nie stanowi bowiem nieodpłatnego świadczenia, o którym mowa w art. 11 ust. 1 updof.

Obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają osoby, które na obszarze Polski są członkami rady nadzorczej wynagradzanymi z tytułu pełnienia funkcji. Nie są oni natomiast objęci ubezpieczeniem wypadkowym ani dobrowolnym chorobowym (art. 6 ust. 1 pkt 22, art. 11, art. 12 ust. 2 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych). Obowiązkowemu ubezpieczeniu zdrowotnemu – niezależnie od posiadania innych źródeł przychodu – podlegają członkowie rady nadzorczej posiadający miejsce zamieszkania na terytorium Polski. Nie ma przy tym znaczenia,

eprasa.pl 4ba1ed079f

czy z tego tytułu pobierają lub nie wynagrodzenie. W ich przypadku podstawę wymiaru składek emerytalnej i rentowych stanowi przychód podatkowy z tytułu działalności wykonywanej osobiście. Natomiast podstawą wymiaru składki zdrowotnej jest wskazany przychód pomniejszony o ewentualne składki emerytalną i rentowe (jeżeli członek rady nadzorczej podlega tym ubezpieczeniom) potrącone przez płatnika składek ze środków członka rady nadzorczej.

W interpretacji indywidualnej z 26 kwietnia 2024 r. (sygn. 0114-KDIP3-2.4011.1121.2023.4.JK3) Dyrektor KIS uznał, że tego typu wydatki w ogóle nie powodują powstania u członka rady nadzorczej przychodu z działalności wykonywanej osobiście. Uczestnictwo w spotkaniach biznesowych wynikało bowiem z pełnionej funkcji, a więc uzyskane korzyści stanowiły dla członka rady nieodpłatne świadczenie poniesione w interesie spółki. Dyrektor KIS powołał się przy tym na wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 8 lipca 2014 r. (sygn. akt K 7/13), zgodnie z którym przypisanie przychodu z tytułu nieodpłatnego świadczenia dokonane przez zakład pracy wymaga spełnienia przez nie łącznie następujących warunków:

- zostało udzielone za zgodą pracownika,
- jest w interesie zatrudnionego, który zyskał większe aktywa lub uniknął wydatku (a nie w interesie pracodawcy),
- otrzymaną korzyść można wycenić i przypisać określonemu pracownikowi.

Wprawdzie Trybunał Konstytucyjny wypowiadał się we wskazanym wyroku na temat przychodów ze stosunku pracy, ale w uzasadnieniu do orzeczenia stwierdził, że dotyczy ono wszystkich przychodów określonych w art. 11 updof, w tym przychodów z działalności wykonywanej osobiście.

W powołanej interpretacji z 26 kwietnia 2024 r. Dyrektor KIS stwierdził, że:

KIS *Skoro prawidłowe i efektywne wykonywanie obowiązków wymaga spotkań z klientami to sfinansowanie przez pracodawcę kosztów posiłków zamawianych podczas tych spotkań nie jest korzyścią podatnika, ale wypełnieniem przez pracodawcę obowiązku prawidłowego organizowania pracy, tak aby była ona wydajna i należytej jakości.*

Zatem skoro nie dochodzi do powstania przychodu podatkowego, to od wartości posiłków spożywanych przez członka rady nadzorczej podczas biznesowych lunchów nie należy potrącać składek ani zaliczek podatkowych.

W kontekście braku przychodu po stronie członka rady nadzorczej z tytułu zapewnionego wyżywienia podobne stanowisko wyraził Dyrektor KIS w interpretacji indywidualnej z 9 kwietnia 2025 r. (sygn. 0115-KDIT1.4011.111.2025.1.AS). Dotyczyło ono wyżywienia zapewnionego podczas szkolenia. Organ podatkowy uznał za prawidłowy brak obowiązków płatnika w zakresie naliczania, pobrania i wpłaty zaliczki na podatek od tego rodzaju świadczenia.

Zapewnienie wyżywienia nie stanowi bowiem nieodpłatnego świadczenia, o którym mowa w art. 11 ust. 1 updof.

eprasa.pl 4ba1ed079f

Podsumowanie

1. Nieodpłatne posiłki udostępniane pracownikom do spożycia bez prawa do ekwiwalentu z tego tytułu korzystają ze zwolnienia ze składek ZUS do wysokości miesięcznej wynoszącej 450 zł na osobę, ale w całości stanowią opodatkowany przychód.

2. Karty przedpłacone na zakup posiłków, aby nie stanowiły podstawy naliczenia składek ZUS, muszą uprawniać wyłącznie do zakupu gotowych posiłków lub dań gotowych do spożycia.

3. Bony lub karty przeznaczone do realizacji w automatach vendingowych podlegają oskładkowaniu i opodatkowaniu.

4. Zapewnienie pracownikom i zleceniobiorcom wody pitnej, kawy lub herbaty, jeżeli wynika to z przepisów bhp, nie podlega składkom ZUS i jest zwolnione z opodatkowania.

5. Posiłki i napoje profilaktyczne (regeneracyjne) zapewniane na podstawie przepisów bhp są zwolnione ze składek ZUS, natomiast zwolnienie podatkowe dotyczy wyłącznie pracowników.

6. Finansowane przez spółkę posiłki i napoje podczas spotkań biznesowych dla członka rady nadzorczej nie stanowią dla niego przychodu.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 6 ust. 1 pkt 22 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 199; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 734)
- art. 66 ust. 1 pkt 35 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 1461; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 203)
- art. 21 ust. 1 pkt 11 i pkt 16 lit. a ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 592)
- § 2 ust. 1 pkt 11 i 16 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)
- § 112 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)
- § 5 rozporządzenia Rady Ministrów z 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz.U. Nr 60, poz. 279; ost.zm. Dz.U. z 2019 r. poz. 1160)
- § 7 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (j.t. Dz.U. z 2023 r. poz. 2190)

POWOŁANE ORZECZNICTWO:

- wyrok TK z 8 lipca 2014 r. (sygn. akt K 7/13)
- wyrok SA w Katowicach z 12 czerwca 2013 r. (sygn. akt III AUa 1859/12)

POWOŁANE INTERPRETACJE URZĘDOWE:

- interpretacja indywidualna ZUS z 23 kwietnia 2026 r. (sygn. DI/200000/43/1351/2026)
- interpretacja indywidualna ZUS z 6 listopada 2025 r. (sygn. DI/200000/43/980/2025)
- interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z 18 września 2023 r. (sygn. 0112-KDIL2-1.4011.668.2023.1.MKA)
- interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z 26 kwietnia 2024 r. (sygn. 0114-KDIP3-2.4011.1121.2023.4.JK3)
- interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z 9 kwietnia 2025 r. (sygn. 0115-KDIT1.4011.111.2025.1.AS)

©℗

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

eprasa.pl 4ba1ed079f

1 Jak obliczyć wynagrodzenie, jeżeli wyjście prywatne zostało odpracowane w innym miesiącu

Zobacz więcej www.inforlex.pl

PROBLEM

W czerwcu 2026 r. nasz pracownik korzystał z wyjścia prywatnego. Nie odpracował go w tym samym miesiącu, lecz zrobi to w lipcu br. Jak wyliczyć wynagrodzenie za te 2 miesiące?

RADA

Za czerwiec 2026 r. pracownikowi przysługuje wynagrodzenie odpowiednio zmniejszone o godziny zwolnienia od pracy. Za lipiec br. pracownik powinien otrzymać wynagrodzenie za pracę wykonaną, czyli za wszystkie przepracowane godziny. Gdyby odpracowanie naruszyło w danym dniu lipca 2026 r. normę dobową, nie będzie traktowane jak praca w godzinach nadliczbowych. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Czas odpracowania zwolnienia od pracy udzielonego pracownikowi na jego pisemny wniosek w celu załatwienia spraw osobistych nie jest pracą w godzinach nadliczbowych. Omawiane odpracowanie nie może jednak naruszać prawa pracownika do:

- nieprzerwanego 11-godzinnego odpoczynku w każdej dobie,
- nieprzerwanego 35-godzinnego odpoczynku w każdym tygodniu (art. 151 § 2[1] ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dalej: k.p.).

Natomiast pracę w godzinach nadliczbowych stanowi praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

- konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
- szczególnych potrzeb pracodawcy (art. 151 § 1 k.p.).

Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje normalne wynagrodzenie oraz czas wolny, a w razie niemożności jego udzielenia – dodatek w wysokości 50% lub 100% wynagrodzenia, w zależności od tego, kiedy praca nadliczbowa była wykonywana.

eprasa.pl 4ba1ed079f

Jeśli więc pracownik za zgodą pracodawcy np. wyjdzie z pracy wcześniej, będzie musiał odpracować ten czas w umówionym terminie. Gdy nastąpi to po godzinach pracy, taka praca nie będzie kwalifikowana jako wykonywana w godzinach nadliczbowych.

PRZYKŁAD

Pracownica zatrudniona w podstawowym systemie czasu pracy uzyskała zgodę pracodawcy na wyjście prywatne z ostatnich 2 godzin pracy. Kolejnego dnia pracownica zamiast 8 godzin przepracowała 10 godzin. Te dodatkowe 2 godziny nie są traktowane jako przekroczenie normy dobowej ani jako praca nadliczbowa.

Zasady korzystania z wyjść prywatnych. Powołany przepis k.p. dotyczący wyjścia prywatnego nie zawiera w tym zakresie szczegółowych zasad jego udzielania czy odpracowywania. Te kwestie powinny zostać uregulowane w wewnętrznych źródłach prawa pracy, np. w regulaminie pracy, a w przeciwnym razie – uzgadniane każdorazowo z pracodawcą.

Z przepisów k.p. wynika jedynie, że udzielenie wskazanego zwolnienia od pracy powinno być poprzedzone wnioskiem pracownika, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, a odpracowanie nie powoduje powstania godzin nadliczbowych. Jeżeli odpracowanie wyjścia prywatnego nastąpi w tym samym okresie rozliczeniowym, np. jeżeli będzie nim dany miesiąc, to czas pracy zostanie zbilansowany. Ważne jest natomiast to, aby pracownik zachował prawo do odpowiedniej długości odpoczynku.

W regulacjach wewnętrznych warto też określić sposób ustalania wynagrodzenia w razie wyjść prywatnych. Problem dotyczy stawek w stałej miesięcznej wysokości. Kierując się zasadą, że wyjście i tak będzie odpracowane, pracodawca może zdecydować o niepomniejszaniu wynagrodzenia za miesiąc, w którym wystąpiło wyjście prywatne, jeśli strony uzgodnią termin jego odpracowania np. w kolejnym miesiącu. Wówczas w obu miesiącach pracownik otrzyma normalne wynagrodzenie, jakby przepracował pełny obowiązujący go wymiar czasu pracy. To samo dotyczy pozostałych składników, takich jak różnego rodzaju dodatki stałe – np. za wysługę lat, za warunki pracy czy funkcyjny.

Jednak najwłaściwszym rozwiązaniem w omawianym przypadku będzie wypłata wynagrodzenia za każdy miesiąc zgodnie z faktycznie przepracowanym przez pracownika czasem – a więc jego odpowiednie zmniejszenie w miesiącu wystąpienia wyjścia prywatnego, a następnie zwiększenie w miesiącu, w którym pracownik je odpracował. Należy się bowiem liczyć z tym, że z jakichś przyczyn odpracowanie w kolejnym miesiącu może nie nastąpić i wynagrodzenie za miesiąc, w którym pracownik korzystał z wyjścia w celach osobistych, zostanie nadpłacone.

Wynagrodzenie za zwolnienie od pracy z powodu wyjścia prywatnego. W zakresie wynagrodzenia za pracę obowiązuje zasada, że przysługuje ono za pracę wykonaną,

eprasa.pl 4ba1ed079f

a za czas jej niewykonywania – tylko wtedy, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią (art. 80 k.p.).

Za czas zwolnienia w celach osobistych z części dnia pracy udzielonego pracownikowi na jego wniosek wynagrodzenie nie przysługuje. W takim przypadku wynagrodzenie powinno zostać wypłacone tylko za czas faktycznie przepracowany. To oznacza, że za miesiąc udzielenia zwolnienia prywatnego wymiar czasu pracy pracownika powinien ulec obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy. Zatem za taki miesiąc wynagrodzenie będzie odpowiednio obniżone. Dotyczy to sytuacji, gdy odpracowanie nastąpi w innym miesiącu. W tym celu:

Krok 1. miesięczną stawkę wynagrodzenia należy podzielić przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu,

Krok 2. otrzymaną kwotę trzeba pomnożyć przez liczbę godzin nieobecności pracownika w pracy z omawianych przyczyn,

Krok 3. obliczoną kwotę wynagrodzenia należy odjąć od wynagrodzenia przysługującego za cały miesiąc.

Z kolei za miesiąc, w którym odpracował wyjście prywatne, pracownik otrzyma wynagrodzenie za wszystkie przepracowane godziny, czyli odpowiednio wyższe.

PRZYKŁAD

Pracownik korzystał w czerwcu 2026 r. ze zwolnień od pracy przez łącznie 5 godzin w celu załatwienia spraw osobistych związanych z budową domu. Strony uzgodniły, że pracownik odpracuje te godziny w lipcu br. W tym miesiącu pracownik pozostał dłużej w pracy przez 2 dni – odpowiednio przez 2 i 3 godziny. Wynagrodzenie pracownika wynosi 7000 zł. Za czerwiec i lipiec br. powinien on otrzymać wynagrodzenie w następujących wysokościach:

- za czerwiec:

7000 zł : 168 godz. = 41,67 zł – wynagrodzenie za 1 godzinę pracy w czerwcu 2026 r.,

41,67 zł x 5 godz. = 208,35 zł – część wynagrodzenia do odliczenia,

7000 zł – 208,35 zł = 6791,65 zł – wynagrodzenie należne za czerwiec br.;

- za lipiec:

7000 zł : 184 godz. = 38,04 zł – wynagrodzenie za 1 godzinę pracy w lipcu 2026 r.,

38,04 zł x 5 godz. = 190,20 zł – wynagrodzenie za 5 godzin odpracowanych,

7000 zł + 190,20 zł = 7190,20 zł – wynagrodzenie za lipiec br.

Mimo że w lipcu doszło do przekroczenia 8-godzinnej normy dobowej, pracownik nie wykonywał pracy w godzinach nadliczbowych, a więc nie przysługuje mu z tego tytułu dodatkowe wynagrodzenie.

eprasa.pl 4ba1ed079f

Dopuszczalność odpracowania z wyprzedzeniem wyjścia prywatnego. Choć wspomniany art. 151 § 2[1] k.p. posługuje się sformułowaniem sugerującym, że najpierw następuje zwolnienie, a potem jego odpracowanie, Główny Inspektorat Pracy zajmuje w tym zakresie pogląd korzystny dla pracowników. W stanowisku z 22 lutego 2024 r. (sygn. pisma nr UNP:GIP-24-48686, GIP-GBI.0701.3.2024.3) uznano, że nie ma przeszkód prawnych, by odpracować prywatne wyjście, zanim to wyjście nastąpiło. Pogląd ten koresponduje z opinią Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 17 stycznia 2025 r., w której resort potwierdził, że sytuacja, gdy pracownik najpierw odpracowuje godziny, a dopiero później z nich korzysta, jest w pełni dopuszczalna.

Główny Inspektorat Pracy zwraca przy tym uwagę na istotną komplikację prawną w sytuacji wcześniejszego odpracowania. Jeżeli pracownik najpierw odpracuje czas, który planował wykorzystać jako wolny, a następnie z przyczyn losowych (np. odwołanie spotkania, choroba) nie skorzysta z wyjścia prywatnego, to czas przepracowany ponad normę traci status odpracowania. W takim przypadku dochodzi do pracy w godzinach nadliczbowych, którą pracodawca jest zobowiązany zrekompensować zgodnie z ogólnymi zasadami.

PRZYKŁAD

Michał C., za zgodą przełożonego, odpracował w poniedziałek i wtorek 3 godziny wyjścia prywatnego, które planował wykorzystać w środę po południu. W środę rano okazało się jednak, że sprawa urzędowa, którą miał w tym czasie załatwić, została przełożona przez urząd na kolejny miesiąc, więc pracownik pozostał w pracy do końca swoich normalnych godzin. Ponieważ pracownik w danym tygodniu faktycznie przepracował o 3 godziny więcej, niż zakładał jego rozkład, a zwolnienie nie nastąpiło, godziny te stają się nadgodzinami. W tej sytuacji pracodawca musi wypłacić pracownikowi normalne wynagrodzenie wraz ze stosownym dodatkiem za 3 godziny nadliczbowe lub udzielić mu czasu wolnego w innym terminie.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 80, art. 129, art. 151 § 2[1] ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- § 12 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 927)

©℗

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

Więcej na **inforlex.pl**

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

eprasa.pl 4ba1ed079f

1 Granice ochrony prywatności pracownika podczas nieobecności w pracy

Pracownik w czasie nieobecności w pracy nie ma obowiązku jej świadczenia czy pozostawania w stałej dyspozycyjności wobec pracodawcy, jednak może być zobowiązany do określonych działań, w tym m.in. informacyjnych. Natomiast pracodawca w tym czasie co prawda zachowuje swoje uprawnienia organizacyjne i kontrolne, jednak ich wykonywanie podlega znacznym ograniczeniom i musi on respektować prawo pracownika do prywatności, ochrony zdrowia, życia rodzinnego oraz wypoczynku.

W okresach nieobecności pracownika w pracy w związku z chorobą czy przysługującymi mu urlopami i zwolnieniami od pracy wzajemne prawa i obowiązki stron umowy o pracę nadal istnieją, jednak ich zakres ulega istotnej modyfikacji i ograniczeniu.

1. Ochrona życia prywatnego pracownika

Ochrona życia prywatnego jest prawnie chronionym dobrem osobistym. Szczególne znaczenie mają w tym kontekście art. 47 i art. 51 ustawy z 2 kwietnia 1997 r. – Konstytucja Rzeczpospolitej Polskiej, gwarantujące ochronę życia prywatnego oraz zakazujące zobowiązywania kogokolwiek do ujawniania informacji dotyczących jego osoby inaczej niż na podstawie ustawy.

Zasada ta znajduje odzwierciedlenie również w przepisach prawa pracy – przede wszystkim w art. $11^{[1]}$ ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dalej: k.p.), zgodnie z którym pracodawca ma obowiązek szanować godność i inne dobra osobiste pracownika, zaś art. $22^{[1]}$ k.p. określa zakres danych osobowych, jakich może żądać pracodawca.

Oznacza to, że nawet uzasadniony interes organizacyjny pracodawcy nie może prowadzić do nieproporcjonalnej ingerencji w sferę prywatną pracownika ani do pozyskiwania informacji wykraczających poza zakres niezbędny do realizacji obowiązków wynikających z przepisów prawa.

Co istotne, granice praw i obowiązków pracownika oraz uprawnień pracodawcy różnią się w zależności od rodzaju nieobecności. Inne zasady obowiązują bowiem podczas zwolnienia lekarskiego, którego podstawowym celem jest odzyskanie zdolności do pracy, a inne podczas urlopu wypoczynkowego, którego istotą pozostaje regeneracja sił, czy też w przypadku pozostałych usprawiedliwionych zwolnień od pracy.

eprasa.pl 4ba1ed079f

2. Nieobecności związane z urlopami

Granice koniecznych i dopuszczalnych działań pracownika oraz uprawnień pracodawcy w trakcie nieobecności pracownika w pracy wyznaczają również m.in. przepisy dotyczące poszczególnych rodzajów nieobecności, w tym rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (dalej: rozporządzenie w sprawie usprawiedliwiania nieobecności w pracy).

2.1. Granice kontaktu pracodawcy z pracownikiem podczas urlopu wypoczynkowego

Podstawowym celem urlopu wypoczynkowego jest regeneracja sił fizycznych i psychicznych pracownika. Z tego względu ustawodawca przyznaje pracownikowi w okresie urlopu szczególnie silną ochronę prawa do odpoczynku.

Pracownik ma prawo do corocznego, nieprzerwanego i płatnego urlopu wypoczynkowego, a prawa tego nie może się zrzec (art. 152 § 1 k.p.).

Istotą urlopu jest zatem czasowe zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy oraz możliwość swobodnego dysponowania przez niego czasem wolnym. Oznacza to, że co do zasady pracownik przebywający na urlopie nie pozostaje w dyspozycji pracodawcy i jego obowiązki wobec pracodawcy w tym okresie podlegają znacznemu ograniczeniu.

W praktyce oznacza to, że pracodawca nie może wymagać od pracownika:

- stałego monitorowania służbowej poczty elektronicznej,
- bieżącego odbierania telefonów służbowych,
- uczestniczenia w spotkaniach on-line,
- wykonywania bieżących obowiązków zawodowych,
- pozostawania pod telefonem przez cały okres urlopu.

Obowiązek taki nie wynika bowiem z żadnego przepisu prawa pracy. Nie ma przeszkód, aby pracownik dobrowolnie odebrał telefon od przełożonego czy odpowiedział na wiadomość e-mail – jednak nie może to być traktowane jako jego obowiązek. Tego rodzaju regularna sytuacja czy też stała praktyka w tym zakresie mogą powodować znaczące ryzyko dla pracodawcy, gdyż pracownik w łatwy sposób będzie mógł wykazać, że faktycznie z urlopu nie korzystał, i mieć roszczenie o jego udzielenie czy też wypłatę ekwiwalentu po rozwiązaniu umowy o pracę.

W zakresie oceny faktycznego braku wykorzystania urlopu pomimo jego formalnego udzielenia Sąd Najwyższy w swoim orzeczeniu wskazał:

SN *Dopiero zaś wykazanie, że osoba taka zmuszona była wykonać w czasie urlopu określone czynności z uwagi na polecenie czy oczekiwanie pracodawcy, czy też z powodu obiektywnych i niezależnych od niej okoliczności może doprowadzić (w konkretnych okolicznościach sprawy) do wniosku, że formalnie udzielony urlop wypoczynkowy*

eprasa.pl 4ba1ed079f

w istocie nie został wykorzystany w naturze (art. 152 k.p.) i z tego powodu pracownikowi należy się ekwiwalent pieniężny (art. 171 § 1 k.p.). W opozycji do przedstawionej sytuacji – wykonywanie z własnej i nieprzymuszonej woli obowiązków pracowniczych w trakcie urlopu wypoczynkowego, tzn. bez polecenia czy akceptacji przełożonego oraz bez wyraźnej i obiektywnej konieczności – nie unicestwia udzielonego przez pracodawcę urlopu wypoczynkowego.

(…) trzeba zgodzić się z twierdzeniem, że zobowiązanie pracownika przez pracodawcę do pozostawania w gotowości do pracy czy wymuszanie na nim świadczenia pracy w czasie urlopu wypoczynkowego (werbalne, pozawerbalne – przez presję psychiczną lub spowodowane wadliwą organizacją pracy powodującą konieczność wykonywania obowiązków pracowniczych w tym okresie) stanowi zaprzeczenie istoty urlopu wypoczynkowego przeznaczonego na czas niezakłóconego odpoczynku pracownika (wyrok SN z 23 marca 2017 r., sygn. akt I PK 130/16, OSNP 2018/5/57).

Coraz częściej wskazuje się jednak, że z prawa do urlopu wypoczynkowego, prawa do prywatności i obowiązku poszanowania przez pracodawcę dóbr osobistych pracownika wynika także tzw. prawo do odłączenia się, rozumiane jako możliwość niekorzystania z narzędzi służbowych i nieuczestniczenia w komunikacji zawodowej poza czasem pracy. Z prawem tym koliduje jednocześnie pracowniczy obowiązek dbałości o dobro i interes pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.), który nie kończy się całkowicie w czasie urlopu pracownika, a jedynie ulega znacznemu ograniczeniu z uwagi na granice dopuszczalnej ingerencji pracodawcy w sferę życia prywatnego osoby zatrudnionej. Za wyraz lojalności pracowniczej można uznać m.in. incydentalną aktywność zawodową pracownika czy też utrzymywanie ograniczonego kontaktu telefonicznego z pracodawcą podczas urlopu. Taka lojalność nie może jednak prowadzić do oczekiwania przez pracodawcę stałej dyspozycyjności pracownika czy wykonywania przez niego bieżących obowiązków.

PRZYKŁAD

Anna D. wykorzystuje 2-tygodniowy urlop wypoczynkowy za granicą. W trakcie tego urlopu jej przełożony codziennie wysyła wiadomości e-mailowe z prośbą o konsultowanie bieżących spraw projektowych i oczekuje odpowiedzi jeszcze tego samego dnia. Anna D. nie odpowiada na wiadomości. Takie zachowanie pracownika zasadniczo nie stanowi naruszenia obowiązków pracowniczych. W okresie urlopu wypoczynkowego pracownik nie ma bowiem obowiązku wykonywania pracy ani pozostawania w bieżącej dyspozycji pracodawcy. Natomiast gdyby przełożony zadzwonił na służbowy telefon Anny D. w związku z pilną potrzebą udostępnienia dokumentu, do którego dostęp ma tylko ta pracownica, to co do zasady powinna ona odebrać telefon i w miarę możliwości udzielić pomocy w tej sprawie. W przypadku uniemożliwienia przez nią kontaktu pracodawca mógłby ocenić tę sytuację jako brak lojalności pracownika. Wyciągnięcie jakichkolwiek sankcji z tego powodu byłoby jednak ryzykowne. Szczególnie że ułożenie zadań i dostępów do dokumentów przez pracodawcę powinno uwzględniać możliwe tymczasowe nieobecności pracownika.

eprasa.pl 4ba1ed079f

Pracodawca jednocześnie musi też pamiętać, że:

- nie ma podstawy prawnej, by mógł on żądać od pracownika podania prywatnych danych kontaktowych, np. numeru telefonu lub adresu e-mail, a jeśli pracodawca próbuje ustalić tego rodzaju dane przez współpracowników czy rodzinę, narusza sferę prywatności pracownika, i nawet jeśli byłby w ich posiadaniu, bez zgody pracownika nie powinien ich użyć;
- pracownik, który posiada telefon służbowy, ma pełne prawo wyłączyć go po godzinach pracy i na urlopie. Wyjątkiem jest jedynie sytuacja pełnienia tzw. dyżuru pod telefonem (art. 151[5] k.p.), który musi być jednak wyraźnie zlecony i nie może ograniczać prawa do urlopu wypoczynkowego (dyżur i urlop wzajemnie się wykluczają);
- próba ukarania pracownika za to, że „nie odbierał telefonu na wakacjach", zostanie oceniona jako prawnie bezskuteczna, gdyż pracownik na urlopie nie musi pozostawać w gotowości i w stałym kontakcie z pracodawcą.

Brak obowiązku codziennego kontaktu z pracodawcą potwierdził w swoim wyroku Sąd Najwyższy, wskazując:

SN *Pracownik, który korzysta z urlopu wypoczynkowego, zwolniony jest bowiem czasowo z obowiązku świadczenia pracy i pozostaje czasowo poza sferą pracowniczego podporządkowania. Co oczywiste, nie utrzymuje w tym okresie stałego, codziennego kontaktu z pracodawcą* (wyrok SN z 8 marca 2017 r., sygn. akt II PK 26/16).

Prawo pracownika do prywatności podczas urlopu obejmuje również swobodę decydowania o sposobie wykorzystania czasu wolnego.

Urlop wypoczynkowy ma charakter wnioskowy, a zatem pracownik jest zobowiązany wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie mu go, a prawo do skorzystania z niego powstaje dopiero po akceptacji wniosku przez pracodawcę. **Pomimo wymogu wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie urlopu pracownik nie ma obowiązku uzasadniania go, a tym samym informowania pracodawcy:**

- **gdzie wyjeżdża na urlop,**
- **z kim spędza urlop,**
- **jaki jest szczegółowy plan jego pobytu,**
- **w jakim hotelu lub miejscu nocuje,**
- **jakie aktywności podejmuje w czasie wolnym.**

Są to informacje należące do sfery życia prywatnego, które nie pozostają w związku z wykonywaniem obowiązków pracowniczych. Żaden przepis nie zobowiązuje pracownika do ich ujawniania i nie uprawnia pracodawcy do ich żądania i przetwarzania w jakiejkolwiek formie.

2.1.1. Odwołanie pracownika z urlopu a obowiązek kontaktu z pracodawcą

Szczególnym przypadkiem ingerencji pracodawcy w okres wypoczynku, czyli również w prywatność pracownika, jest odwołanie pracownika z urlopu.

eprasa.pl 4ba1ed079f

Pracodawca może odwołać pracownika z urlopu tylko wtedy, gdy jego obecności w zakładzie pracy wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu (art. 167 § 1 k.p.). Przepis ten ma charakter wyjątkowy i powinien być interpretowany ściśle. Nie każda potrzeba organizacyjna uzasadnia zatem odwołanie z urlopu. Pracodawca chcący skorzystać z tego uprawnienia powinien wykazać, że:

- okoliczności były w chwili udzielania urlopu rzeczywiście nieprzewidziane,
- obecność konkretnego pracownika jest niezbędna,
- problemu nie można rozwiązać w inny sposób.

Jednocześnie należy ponownie podkreślić, że przepisy nie nakładają na pracownika obowiązku nieustannego monitorowania środków komunikacji w czasie urlopu. W praktyce oznacza to, że skuteczność odwołania z urlopu może zależeć od możliwości faktycznego skontaktowania się z pracownikiem.

Nie można też uznać za naruszenie obowiązków pracowniczych sytuacji, w której pracownik korzystający z urlopu nie odczytuje na bieżąco służbowej poczty elektronicznej lub przez pewien czas nie odbiera telefonu.

2.2. Urlop opiekuńczy a prawo do prywatności pracownika

Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego 5 dni urlopu opiekuńczego w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny albo osobie zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, wymagającej opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych (art. 173[1] § 1 k.p.).

Przepisy k.p. szczegółowo określają treść wniosku pracownika o udzielenie tego rodzaju urlopu, a zatem pracodawca może żądać tylko tych informacji, na które wskazują przepisy, tj.:

- imienia i nazwiska osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych,
- przyczyny konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika
- oraz w przypadku członka rodziny – stopnia pokrewieństwa z pracownikiem, lub w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny – adresu zamieszkania tej osoby (art. 173[1] § 5 k.p.).

Nie oznacza to zatem prawa do żądania:

- udokumentowania wskazanej sytuacji,
- przedstawienia historii choroby, dokumentacji medycznej czy wyników badań osoby wymagającej opieki lub wsparcia.

Przepisy wymagają jedynie wskazania, że istnieją poważne względy medyczne uzasadniające potrzebę opieki. Szczegółowe informacje dotyczące stanu zdrowia osoby bliskiej pozostają objęte ochroną prywatności.

eprasa.pl 4ba1ed079f

Także w przypadku urlopu opiekuńczego obowiązek pozostawania przez pracownika w dyspozycji pracodawcy ulega ograniczeniu, analogicznie jak przy urlopie wypoczynkowym.

2.3. Zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej a prawo do prywatności pracownika

Również w przypadku zwolnienia od pracy w wymiarze 2 dni lub 16 godzin z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika (art. 148[1] § 1 k.p.), pracodawca udziela go na wniosek pracownika (art. 148[1] § 3 k.p.).

Przepisy nie określają szczegółowej treści wniosku i jedynie sama konstrukcja przepisu wskazuje, że chodzi o sytuacje nagłe i wymagające szybkiej reakcji. Skoro korzystanie ze zwolnienia powinno odpowiadać temu celowi, pracodawca ma prawo żądać, aby uzasadnienie wniosku wskazywało na nagłość sytuacji wymagającej szybkiej reakcji pracownika, lecz zakres informacji podlega ograniczeniu i pracownik nie ma obowiązku:

- wskazywać danych osobowych członków rodziny czy innych osób,
- bardzo szczegółowego opisywania zdarzenia rodzinnego,
- przedstawiania jakiejkolwiek dokumentacji potwierdzającej zdarzenie, wypadek lub chorobę,
- ujawniania diagnozy osoby bliskiej.

W razie zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej obowiązek pozostawania przez pracownika w dyspozycji pracodawcy także ulega ograniczeniu, analogicznie jak przy urlopie wypoczynkowym.

3. Nieobecności chorobowe

W przypadku nieobecności w pracy w trakcie zwolnień lekarskich granice koniecznych i dopuszczalnych działań pracownika oraz uprawnień pracodawcy pozwalają wyznaczyć przepisy ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (dalej: ustawa zasiłkowa).

3.1. Obowiązek informowania o nieobecności a prawo do prywatności

Pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności, jeżeli przyczyna ta jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. Jeżeli natomiast przyczyna nieobecności pojawiła się nagle, pracownik jest zobowiązany zawiadomić pracodawcę o przyczynie nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania niepóźniej niż w drugim dniu nieobecności (§ 2 ust. 1 i 2 rozporządzenia w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy).

eprasa.pl 4ba1ed079f

Już na tym etapie pojawia się pierwsze istotne zagadnienie dotyczące prywatności.

Przepisy nakazują poinformowanie o przyczynie nieobecności, nie nakazują jednak ujawniania wszystkich innych okoliczności faktycznych i zdrowotnych związanych z tą przyczyną.

Jeżeli więc przyczyną nieobecności pracownika jest choroba, to pracownik ma obowiązek poinformować, że korzysta ze zwolnienia lekarskiego, natomiast nie ma obowiązku wskazywania:

- **rozpoznania choroby,**
- **przebiegu leczenia,**
- **stosowanej terapii,**
- **rokowań zdrowotnych.**

Taka wykładnia wynika nie tylko z przepisów prawa pracy, lecz także z zasady minimalizacji danych (art. 5 ust. 1 lit. c rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych), dalej: RODO). Ponadto takie informacje stanowią dane dotyczące zdrowia, a w konsekwencji ich pozyskiwanie przez pracodawcę wymagałoby istnienia wyraźnej podstawy prawnej (art. 9 RODO). Pracodawca może bowiem przetwarzać wyłącznie te dane, które są niezbędne do realizacji konkretnego celu prawnego. Nie można zatem wywodzić z obowiązku usprawiedliwienia nieobecności uprawnienia do pozyskiwania pełnej wiedzy o życiu prywatnym pracownika.

3.2. Nowe zasady wykorzystywania zwolnień od 13 kwietnia 2026 r. i ich wpływ na uprawnienia pracownika

Od 13 kwietnia 2026 r. obowiązują znowelizowane przepisy ustawy zasiłkowej. Ustawodawca odszedł od restrykcyjnie stosowanego przez ZUS sformułowania przepisów dotyczących utraty prawa do zasiłku w przypadku wykorzystywania zwolnienia „niezgodnie z jego celem" oraz wykonywania w czasie zwolnienia pracy zawodowej. Zmienione przepisy określiły granice aktywności ubezpieczonego w trakcie zwolnienia lekarskiego poprzez wprowadzenie definicji:

- pracy zarobkowej oraz
- aktywności niezgodnej z celem zwolnienia

– które to powodują utratę prawa do zasiłków (chorobowego, opiekuńczego i świadczenia rehabilitacyjnego). Oznacza to, że obecnie nie każde działanie podjęte na zwolnieniu skutkuje automatyczną utratą prawa do zasiłku.

eprasa.pl 4ba1ed079f

Pracą zarobkową, powodującą utratę prawa do zasiłku, jest każda czynność mająca charakter zarobkowy, niezależnie od stosunku prawnego będącego podstawą jej wykonania, z wyłączeniem czynności incydentalnych, których podjęcia w okresie zwolnienia od pracy wymagają istotne okoliczności. Istotną okolicznością nie może być polecenie pracodawcy (art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej).

Przepis ten wprowadził zatem do porządku prawnego także już wcześniej wskazywane w orzecznictwie pojęcie czynności incydentalnych.

SN *(…) że nie dochodzi do utraty prawa do zasiłku chorobowego (…) w razie podjęcia incydentalnej i wymuszonej okolicznościami aktywności zmierzającej do osiągnięcia zarobku w czasie pobierania tego zasiłku* (wyrok SN z 15 czerwca 2007 r., sygn. akt II UK 223/06, OSNP 2008/15–16/231).

PRZYKŁAD

Kierownik ds. płac przebywa na przełomie miesięcy na 2-tygodniowym zwolnieniu lekarskim po nagłej operacji wyrostka. W drugim tygodniu jego zwolnienia, tj. 10 lipca 2026 r., upływa termin wypłaty wynagrodzeń pracownikom. Pracownicy działu płac naliczyli wynagrodzenia pracownikom już 8 lipca 2026 r., jednak aby mogły być zlecone przelewy, konieczna jest akceptacja list płac w systemie elektronicznym najpierw przez kierownika ds. płac, a następnie główną księgową. W związku z tym 9 lipca 2026 r. główna księgowa zadzwoniła na służbowy telefon kierownika ds. kadr z prośbą potwierdzenia już naliczonej i zweryfikowanej przez innego pracownika listy płac. Kierownik zalogował się do systemu z domu i w ciągu kilku minut dokonał koniecznej akceptacji. W związku z tym, że była to incydentalna, kilkuminutowa czynność techniczna, której podjęcia wymagały istotne okoliczności – tj. umożliwienie terminowej wypłaty wynagrodzeń wszystkim pracownikom firmy, to sytuacja ta nie będzie skutkowała utratą przez niego prawa do zasiłku.

Taka aktywność incydentalna czy też utrzymywanie ograniczonego kontaktu telefonicznego z pracodawcą jest wyrazem dbałości o dobro i interes pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.), tzw. lojalności pracowniczej, która nie wygasa całkowicie w czasie choroby, ale ogranicza się jedynie do niezbędnego minimum informacyjnego.

Aktywność niezgodna z celem zwolnienia od pracy to **wszelkie działania utrudniające lub wydłużające proces leczenia lub rekonwalescencję, z wyłączeniem zwykłych czynności dnia codziennego lub czynności incydentalnych, których podjęcia w okresie zwolnienia od pracy wymagają istotne okoliczności** (art. 17 ust. 1b ustawy zasiłkowej). Zatem przepis ten jednoznacznie wskazuje, że wyłączenie prawa do zasiłku powodują tylko takie czynności, które nie sprzyjają zdrowieniu, utrudniają lub wydłużają ten proces, a jednocześnie wyłącza z ich zakresu czynności:

- dnia codziennego oraz
- incydentalne, których podjęcia w okresie zwolnienia od pracy wymagają istotne okoliczności.

eprasa.pl 4ba1ed079f

PRZYKŁAD

Pracownik na zwolnieniu lekarskim z powodu złamania ręki, z kodem 2, czyli „chory może chodzić", został zauważony przez przełożonego na spacerze z psem w parku odległym o 30 km od miejsca zamieszkania pracownika. Przed 13 kwietnia 2026 r. mogło to być podstawą wniosku do ZUS o kontrolę zwolnienia lekarskiego. W obecnym stanie prawnym jest to aktywność w pełni dopuszczalna, zarówno jako:

- aktywność, która nie jest niezgodna z celem zwolnienia, gdyż ruch na świeżym powietrzu przy urazach ortopedycznych (nieunieruchamiających ciało) jest wręcz zalecany jako element dbałości o kondycję psychiczną i krążenie, co przyspiesza zrost kostny,
- jednocześnie także czynność dnia codziennego, gdyż posiadacz psa, nawet jeśli jest chory, musi zapewnić mu spacer każdego dnia.

WAŻNE! Pomimo zmiany przepisów każdy rodzaj pracy zarobkowej na zwolnieniu lekarskim, poza czynnościami incydentalnymi, jest niedopuszczalny.

3.3. Zmiana miejsca pobytu w czasie zwolnienia

Pracownik może odbywać zwolnienie lekarskie w innym miejscu niż jego adres zamieszkania, ma także możliwość zmiany miejsca pobytu w trakcie zwolnienia lekarskiego pod warunkiem dochowania obowiązków informacyjnych wobec ZUS i pracodawcy.

Chorujący pracownik ma obowiązek podania lekarzowi wystawiającemu zwolnienie lekarskie adresu miejsca pobytu w trakcie zwolnienia, jeśli jest on inny niż widniejący w PUE ZUS. Także w każdym przypadku zmiany miejsca pobytu w trakcie zwolnienia lekarskiego pracownik jest zobowiązany do poinformowania pracodawcy i ZUS o miejscu pobytu, niepóźniej niż w ciągu 3 dni od wystąpienia tej okoliczności (art. 59 ust. 5d i ust. 5e ustawy zasiłkowej).

Powiadomienie takie jest konieczne w celu zapewnienia możliwości przeprowadzenia kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnienia. Zmiana miejsca pobytu w trakcie zwolnienia może być uzasadniona np. w przypadku:

- przebywania u rodziny zapewniającej opiekę,
- wyjazdu poza miejsce zamieszkania, jeżeli jest to uzasadnione procesem leczenia czy rehabilitacji lub nie pozostaje z nim w sprzeczności, np. przy zwolnieniach z obszaru psychiatrii (np. ciężkie epizody depresyjne) lekarz może zalecić zmianę otoczenia, jednak w takiej sytuacji dokumentacja medyczna musi precyzyjnie uzasadniać takie zalecenia.

eprasa.pl 4ba1ed079f

3.4. Granice kontroli zwolnienia lekarskiego

Pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników ma prawo do kontroli pracowników co do prawidłowości wykorzystywania zwolnień od pracy zgodnie z ich celem (art. 68 ust. 1a ustawy zasiłkowej).

Pracodawca może również wystąpić do ZUS z wnioskiem o przeprowadzenie takiej kontroli, jak również kontroli formalnej wystawionego zwolnienia lekarskiego (art. 68 ust. 1b i art. 68f ustawy zasiłkowej).

Kontrola zwolnienia lekarskiego stanowi ograniczenie prawa do prywatności pracownika, przy czym granice kontroli prowadzonej przez pracodawcę, uwzględniające prawo do prywatności pracownika, ściśle określają przepisy ustawy zasiłkowej (art. 68a–68e ustawy zasiłkowej).

Kontroli może dokonać wyłącznie:

- sam pracodawca, jeżeli jest osobą fizyczną,
- inna osoba – wyłącznie gdy posiada upoważnienie pracodawcy do jej przeprowadzenia i okaże je osobie kontrolowanej.

Kontrola zwolnienia polega na ustaleniu, czy osoba kontrolowana nie podejmuje pracy zarobkowej lub działań sprzecznych z celem zwolnienia, i jest dokonywana w miarę potrzeb, bez ustalania z góry stałych jej terminów, a nasilana szczególnie w okresach, w których występuje zwiększona absencja z powodu choroby. Kontrola taka powinna być przeprowadzona:

- z wykorzystaniem środków adekwatnych i proporcjonalnych do celu kontroli,
- z poszanowaniem prywatności osoby kontrolowanej oraz innych osób przebywających w miejscu kontroli,
- w sposób wolny od ryzyka pogorszenia się stanu zdrowia osoby kontrolowanej i zakłócania procesu jej leczenia lub rekonwalescencji,
- w czasie ograniczonym do okresu niezbędnego do dokonania ustaleń z kontroli.

Kontrola musi odbywać się również z poszanowaniem przepisów prawa, w tym dotyczących ochrony danych osobowych. W związku z tym w sytuacji gdy nie istnieje wyraźna podstawa prawna, osoba kontrolująca nie może żądać od osoby kontrolowanej podania informacji o stanie zdrowia lub przyczynie, która spowodowała jej niezdolność do pracy. Przy czym nie może żądać ujawnienia diagnozy lub domagać się dokumentacji medycznej.

Czynności kontrolne są prowadzone:

- w miejscu zamieszkania osoby kontrolowanej,
- w miejscu jej pobytu,
- w miejscu pracy osoby kontrolowanej lub w miejscu wykonywania przez nią pozarolniczej działalności,
- lub w innym miejscu, jeżeli jest to konieczne ze względu na cel kontroli.

eprasa.pl 4ba1ed079f

W toku kontroli osoba ją przeprowadzająca ma:

- prawo wstępu do miejsca przeprowadzania kontroli,
- prawo legitymowania osoby kontrolowanej (wyłącznie w celu ustalenia tożsamości),
- obowiązek okazania osobie kontrolowanej lub osobie przebywającej w miejscu przeprowadzania kontroli legitymacji służbowej oraz upoważnienia do przeprowadzenia kontroli,
- obowiązek poinformowania osoby kontrolowanej o jej uprawnieniach, w tym o możliwości zgłoszenia zastrzeżeń do protokołu kontroli,
- obowiązek zachowania w tajemnicy wszelkich informacji dotyczących prywatności osoby kontrolowanej pozyskanych w czasie kontroli,
- obowiązek opisania ustaleń kontroli w protokole, którego zakres danych również określają przepisy ustawy zasiłkowej.

Osoba kontrolowana ma:

- obowiązek umożliwienia przeprowadzenia kontroli,
- obowiązek udostępnienia kontrolującemu na jego żądanie informacji w zakresie kontroli,
- obowiązek składania wyjaśnień w zakresie kontroli na żądanie kontrolującego,
- prawo, w terminie 7 dni od dnia otrzymania protokołu kontroli lub aneksu do protokołu kontroli, złożyć zastrzeżenia do ustaleń w nich zawartych, wskazując równocześnie stosowne środki dowodowe.

Jeżeli wyniki kontroli wykażą, że pracownik w trakcie zwolnienia lekarskiego wykonywał pracę lub wykorzystywał zwolnienie niezgodnie z jego celem, to:

- traci on prawo do zasiłku,
- w zależności od okoliczności może także zostać zwolniony dyscyplinarnie z pracy

– a wątpliwości, czy zwolnienie od pracy było wykorzystywane niezgodnie z jego celem, rozstrzyga właściwa jednostka organizacyjna ZUS, uzyskując w miarę potrzeby opinię lekarza, który wystawił zwolnienie lekarskie, lub lekarza orzecznika.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 46, art. 51 ustawy z 2 kwietnia 1997 r. – Konstytucja Rzeczpospolitej Polskiej (Dz.U. Nr 78, poz. 483; ost.zm. Dz.U. z 2009 r. Nr 114, poz. 946)
- art. $11^{[1]}$, art. $22^{[1a]}$ § 1, art. $22^{[1b]}$ § 1, art. 100 § 2 pkt 4, art. $148^{[1]}$ § 1 i § 3, art. 152 § 1, art. 154, art. $154^{[2]}$ § 1, art. 167, art. $173^{[1]}$ § 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. 473)
- art. 17, art. 68 ust. 1a, ust. 1b, ust. 1d, art. 68a–art. 68f ust. 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 501; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 441)
- art. 13 ust. 2 lit. b w zw. z art. 43 pkt 3 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. 6, art. 9 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)

eprasa.pl 4ba1ed079f

- § 2 ust. 1 i ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (j.t. Dz.U. z 2014 r. poz. 1632)

POWOŁANE ORZECZNICTWO:

- wyrok SN z 23 marca 2017 r. (sygn. akt I PK 130/16, OSNP 2018/5/57)
- wyrok SN z 8 marca 2017 r. (sygn. akt II PK 26/16)
- wyrok SN z 15 czerwca 2007 r. (sygn. akt II UK 223/06, OSNP 2008/15–16/231)

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

2 Czy wliczać do stażu pracy okresy pracy na umowę zlecenia przypadające między okresami nauki

PROBLEM

Nasz pracownik ukończył technikum. Po jego zakończeniu pracował na umowę zlecenia i posiadał jednocześnie status słuchacza szkoły policealnej, której ostatecznie nie ukończył. Następnie po zakończeniu pracy na zlecenie podjął i ukończył studia wyższe. Czy możemy zaliczyć temu pracownikowi pracę na podstawie umowy zlecenia do stażu pracy wpływającego na uprawnienia pracownicze, w szczególności na wymiar urlopu wypoczynkowego, jeśli praca ta była świadczona w przerwie między ukończeniem technikum a rozpoczęciem studiów wyższych?

RADA

Nie ma przeszkód, aby do stażu pracy pracownika, od którego zależy m.in. wymiar jego urlopu wypoczynkowego, wliczyć zarówno 8 lat z tytułu ukończenia szkoły wyższej, jak i okres pracy na podstawie umowy zlecenia, który nie pokrywał się z okresem studiów, a zakończył się przed ich rozpoczęciem.

UZASADNIENIE

Okresy nauki wliczane do stażu urlopowego. Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego, wlicza się nie tylko okresy zatrudnienia w ramach stosunku pracy, ale i inne okresy, m.in. nauki ukończonej w szkołach ponadpodstawowych. W przypadku części rodzajów szkół wliczeniu podlega czas trwania nauki, w pozostałych przypadkach liczba lat podlegających wliczeniu jest ustalona ryczałtowo.

eprasa.pl 4ba1ed079f

Tabela. Okresy nauki wliczane do stażu, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego

Rodzaj ukończonej szkoły	Okres wliczany do stażu pracy
zasadnicza lub inna równorzędna szkoła zawodowa	przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 3 lata
średnia szkoła zawodowa	przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 5 lat
średnia szkoła zawodowa dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych	5 lat
średnia szkoła ogólnokształcąca	4 lata
szkoła policealna	6 lat
szkoła wyższa	8 lat

Wyżej wymienione okresy nauki w poszczególnych rodzajach szkół nie podlegają sumowaniu – uwzględnia się okres nauki (bądź ryczałt) z tytułu ukończenia szkoły wyższego stopnia (art. 155 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dalej: k.p.).

PRZYKŁAD

Pracownik ukończył najpierw liceum ogólnokształcące, a następnie studia wyższe. Wliczeniu do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego, podlega okres 8 lat z tytułu ukończenia studiów wyższych, a nie 12 lat, tj. 4 lata z racji ukończenia szkoły ogólnokształcącej i 8 lat z tytułu ukończenia szkoły wyższej.

Jeżeli pracownik pobierał naukę w czasie zatrudnienia, do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się bądź okres zatrudnienia, w którym była pobierana nauka, bądź czas nauki, zależnie od tego, co jest korzystniejsze dla pracownika. „Okres zatrudnienia" w tym przypadku jest rozumiany jako okres pozostawania w stosunku pracy. Zatrudnienie na podstawie k.p. jest rozumiane jako wykonywanie pracy na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (tj. w ramach stosunku pracy).

PRZYKŁAD

Pracownik po ukończeniu technikum dostał się na studia wyższe i w trakcie tych studiów pracował na podstawie umowy o pracę przez 1,5 roku. Po ukończeniu studiów ponownie podjął pracę na podstawie umowy o pracę. Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego, może mu zostać wliczony albo okres 1,5 roku pracy w ramach stosunku pracy i 5 lat z tytułu ukończenia technikum (w sumie 6,5 roku) albo okres 8 lat z racji ukończenia studiów wyższych. Jako korzystniejsze zostanie mu wliczone zatem 8 lat z tytułu studiów. Natomiast ze względu na to, że 1,5 roku pracy na podstawie umowy o pracę przypadało w okresie studiów, to nie podlega ono wliczeniu do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego.

eprasa.pl 4ba1ed079f

PRZYKŁAD

Pracownik po ukończeniu technikum przez 1 rok pracował na podstawie umowy o pracę, a następnie dostał się na studia wyższe i po ich ukończeniu ponownie podjął pracę na podstawie umowy o pracę. Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego, może mu zostać wliczona zarówno roczna praca w ramach stosunku pracy, jak i 8 lat z tytułu ukończenia studiów wyższych (w sumie 9 lat). W tym bowiem przypadku okres pracy w ramach stosunku pracy i okres studiów się nie pokrywały.

PRZYKŁAD

Pracownik po ukończeniu technikum przez 2 lata pracował na podstawie umowy o pracę, z tym że po roku pracy dostał się na studia wyższe i po ich ukończeniu ponownie podjął pracę na podstawie umowy o pracę. Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego, może mu zostać wliczona zarówno roczna praca w ramach stosunku pracy, jak i 8 lat z tytułu ukończenia studiów wyższych (w sumie 9 lat). W tym bowiem przypadku okres pracy w ramach stosunku pracy i okres studiów się nie pokrywały. Nie jest natomiast możliwe wliczenie pracownikowi tego roku pracy w ramach stosunku pracy, który przypadł w trakcie studiów (rok akademicki rozpoczyna się 1 października, zatem praca w ramach stosunku pracy począwszy od 1 października nie podlega już wliczeniu do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego pracownika).

Nowe zasady naliczania stażu pracy. Od 1 stycznia 2026 r. (u pracodawców będących jednostką sektora finansów publicznych) albo od 1 maja 2026 r. (u pozostałych pracodawców) do okresu zatrudnienia, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego, wlicza się również okresy wykonywania przez osobę fizyczną umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług (do której zgodnie z przepisami ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny stosuje się przepisy dotyczące zlecenia). Dotyczy to okresów, w których ta osoba podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. Okresy te potwierdza zaświadczenie wydane przez ZUS o podleganiu ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. Wniosek o wydanie zaświadczenia osoba fizyczna, której te okresy będą podlegały wliczeniu do okresu zatrudnienia, składa w postaci elektronicznej za pomocą profilu informacyjnego utworzonego w systemie teleinformatycznym udostępnionym przez ZUS.

Do okresu zatrudnienia wlicza się także udokumentowane okresy pracy na podstawie umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, w których osoba fizyczna nie podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym na podstawie odrębnych przepisów (dotyczy to np. studentów, którzy są zwolnieni ze składek ZUS). Te okresy nie mogą już zostać potwierdzone przez ZUS. Pracownik może natomiast przedstawić na ich potwierdzenie inne dowody (np. umowy zlecenia, które zawarł ze zleceniodawcą).

W tym przypadku z przepisów k.p. wynika również, że w razie nakładania się okresów, o których mowa w art. 302[1] § 1–7 (oprócz zatrudnienia na podstawie umów zlecenia są to m.in. okresy prowadzenia pozarolniczej działalności, pozostawania przez oso-

eprasa.pl 4ba1ed079f

bę fizyczną członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej albo członkiem spółdzielni kółek rolniczych), lub nakładania się tych okresów na czas pozostawania w stosunku pracy do zatrudnienia wlicza się okres najkorzystniejszy dla osoby, której różne aktywności zawodowe będą podlegały wliczeniu do stażu pracy (art. 302[1] § 10 k.p.).

Nie ma natomiast przepisu, który wprost zakazywałby wliczania okresu pracy na podstawie umowy zlecenia, który pokrywa się z czasem studiów w szkole wyższej. Niemniej jednak w praktyce przyjmuje się, że nie można wliczać dwukrotnie tego samego okresu z dwóch różnych tytułów. Należy zatem przyjąć, że nie można wliczyć do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego, pracy na podstawie umowy zlecenia w czasie studiów wyższych. Natomiast nie ma żadnych przeszkód, aby wliczyć do stażu pracy okres pracy na podstawie umowy zlecenia sprzed studiów w szkole wyższej.

PRZYKŁAD

Pracownik po ukończeniu technikum przez rok pracował na podstawie umowy zlecenia. Następnie dostał się na studia wyższe i po ich ukończeniu podjął pracę na podstawie umowy o pracę. Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego, powinna mu zostać wliczona zarówno roczna praca na podstawie umowy zlecenia, jak i 8 lat z tytułu ukończenia studiów wyższych (w sumie 9 lat). Oznacza to, że już po przepracowaniu roku u pracodawcy pracownik ten nabędzie prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni (w skali roku).

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 154 § 1, art. 155, art. 302[1] § 2–3, § 10 i § 12, art. 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. 473)

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

3 Jak zwolnienie lekarskie dostarczone po złożeniu wypowiedzenia wpływa na skuteczność rozwiązania umowy

Zobacz więcej www.inforlex.pl

PROBLEM

Wręczyliśmy pracownikowi 23 czerwca 2026 r. wypowiedzenie umowy o pracę, którego nie podpisał, ale zapoznał się z jego treścią w obecności świadków, co odnotowano w notatce służbowej. Od 24 czerwca br. pracownik nie stawił się do pracy, więc 29 czerwca br. wysłaliśmy mu rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Następnie 2 lipca br. wpłynęło zwolnienie lekarskie tej osoby od psychiatry, wystawione wstecznie na

eprasa.pl 4ba1ed079f

okres od 22 czerwca do 17 lipca 2026 r. Mamy informację, że pracownik dowiedział się od pracownicy kadr, iż „dyscyplinarka" została mu wysłana pocztą, i wówczas udał się do lekarza. Czy w tej sytuacji któraś z form rozwiązania umowy o pracę jest skuteczna?

RADA

Zwolnienie lekarskie pracownika pozostaje bez wpływu na skuteczność złożonego mu wypowiedzenia umowy o pracę, ponieważ wypowiedzenie zostało pracownikowi prawidłowo doręczone i rozpoczęło swój bieg. Natomiast zwolnienie dyscyplinarne należy anulować za zgodą pracownika, jeżeli po dostarczeniu zwolnienia lekarskiego stało się bezzasadne. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Oświadczenie woli uznaje się za skutecznie złożone z chwilą, gdy doszło do zainteresowanego w taki sposób, aby ten mógł zapoznać się z jego treścią (art. 61 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny).

Skuteczność wypowiedzenia umowy o pracę. Najprostszą formą złożenia pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy jest osobiste wręczenie mu pisma i potwierdzenie przez pracownika jego podpisem odbioru dokumentu. W takiej sytuacji nie ma wątpliwości co do tego, że pracownik mógł zapoznać się z jego treścią, a w związku z tym czynność stała się skuteczna.

Przepisy nie wymagają jednak, aby wypowiedzenie umowy o pracę zostało bezpośrednio doręczone pracownikowi. Wystarczy, że pracodawca skieruje do pracownika wypowiedzenie w taki sposób, aby pracownik miał możliwość się z nim zapoznać.

Odmowa przyjęcia przez pracownika pisma zawierającego oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę nie powoduje nieskuteczności jego doręczenia. Wypowiedzenie umowy o pracę jest czynnością jednostronną i nie wymaga zgody drugiej strony, w tym przypadku pracownika. Pracownik nie musi też złożyć swojego podpisu na wypowiedzeniu. Potwierdza to także orzecznictwo Sądu Najwyższego.

SN *(…) zwraca się uwagę na to, czy oświadczenie pracodawcy złożone zostało w taki sposób, że pracownik miał możliwość zapoznania się z jego treścią, a nie czy faktycznie się z nią zapoznał. W związku z tym nie ma znaczenia prawnego odmowa przyjęcia przez pracownika pisemnego oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub rozwiązaniu jej bez wypowiedzenia* (wyrok SN z 14 stycznia 2011 r., sygn. akt II PK 157/10).

PRZYKŁAD

Pracodawca pozostawił wypowiedzenie umowy o pracę dla pracownika, który pracuje w systemie hybrydowym, w kopercie w recepcji biura. Następnie poinformował go

eprasa.pl 4ba1ed079f

w wiadomości na firmowym komunikatorze o oczekującej na niego w recepcji kopercie z dokumentem i jego treści. Pracownik był tego dnia i przez następne 2 dni w biurze. Za każdym razem, gdy przechodził w pobliżu recepcji, jej pracownik informował go o przesyłce do odebrania. Pracownik jednak unikał jej odbioru, a 4. dnia udał się na zwolnienie lekarskie. W tej sytuacji należy uznać, iż wypowiedzenie zostało doręczone pracownikowi w taki sposób, że mógł on zapoznać się z jego treścią.

Najbezpieczniejszą praktyką jest wręczenie wypowiedzenia pracownikowi w obecności świadka. Jeśli pracownik odmawia zapoznania się z treścią wypowiedzenia albo jego przyjęcia, pracodawca powinien sporządzić notatkę służbową, którą podpiszą osoby obecne przy doręczeniu wypowiedzenia pracownikowi. Taka notatka będzie stanowiła dowód w razie kwestionowania przed sądem pracy przez pracownika doręczenia mu wypowiedzenia.

Wypowiedzenie a zwolnienie lekarskie. Na skuteczność wypowiedzenia nie wpływa również fakt, że po jego dokonaniu pracownik dostarczył zaświadczenie lekarskie, iż w chwili złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu był niezdolny do pracy z powodu choroby.

Faktycznie pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 41 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dalej: k.p.). **Jednak zgodnie z orzecznictwem podstawową przesłanką objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem jest nieobecność pracownika w pracy** (np. postanowienie SN z 29 stycznia 2020 r., sygn. akt III PK 185/18, wyrok SN z 6 października 2004 r., sygn. akt I PK 614/03). Zatem jeżeli pracownik, mimo niezdolności do pracy z powodu choroby, świadczy pracę, wówczas nie obejmuje go zakaz wypowiedzenia, o którym mowa w art. 41 k.p.

SN *Wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który świadczył pracę, a następnie wykazał, że w dniu wypowiedzenia był niezdolny do pracy z powodu choroby, nie narusza art. 41 k.p.* (wyrok SN z 11 marca 1993 r., sygn. akt I PZP 68/92, OSNC 1993/9/140).

Wobec tego pracownik, który w danym dniu był obecny w pracy, nie korzysta ze szczególnej ochrony stosunku pracy, choćby następnie uzyskał chorobowe zwolnienie na ten dzień. Oznacza to, że wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który był w pracy i ją świadczył, a następnie wykazał, że w dniu wypowiedzenia był niezdolny do pracy, nie narusza art. 41 k.p. i jest skuteczne.

Dyscyplinarne zwolnienie w okresie wypowiedzenia. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym jest możliwe nawet w stosunku do pracowników objętych ochroną przed wypowiedzeniem. Także w trakcie zwolnienia lekarskiego. Zatem na skuteczność rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie wpływa fakt, że po jego dokonaniu pracownik dostarczył zwolnienie lekarskie.

eprasa.pl 4ba1ed079f

Zgodnie z przepisami pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 k.p.). Natomiast w opisanej w pytaniu sytuacji ocena, czy doszło do takiego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków, budzi wątpliwości.

Bezsprzecznie jednym z obowiązków pracownika jest niezwłocznie poinformować pracodawcę o przyczynie nieobecności i jej przewidywanym czasie, niepóźniej niż w drugim dniu nieobecności w pracy (§ 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy). Natomiast w ocenie, czy brak takiego zawiadomienia stanowi ciężkie naruszenie obowiązków mogące być podstawą dyscyplinarnego zwolnienia, Sąd Najwyższy zajmuje różne stanowiska.

W wyroku z 20 października 2015 r. (sygn. akt III PK 8/15) Sąd Najwyższy stwierdził, że zaniechanie obowiązku terminowego zawiadomienia pracodawcy o przyczynie i planowanym okresie nieobecności pracownika w pracy jest traktowane w orzecznictwie jako okoliczność uprawniająca pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Potwierdzają to także późniejsze wyroki.

SN *Niewywiązanie się przez pracownika z obowiązku zawiadomienia pracodawcy o nieobecności w pracy niezwłocznie, najpóźniej w drugim dniu nieobecności, stanowi naruszenie obowiązków pracowniczych, uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.* (wyrok SN z 16 marca 2023 r., sygn. akt III PSKP 14/22).

Natomiast w wyroku z 4 sierpnia 1999 r. (sygn. akt I PKN 126/99, OSNP 2000/20/752) Sąd Najwyższy stwierdził, że pracownik nie narusza w sposób ciężki podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli po jego stronie występują okoliczności usprawiedliwiające nieobecność w pracy, a dopuszcza się on jedynie uchybień w formalnym jej usprawiedliwieniu. Podobne zdanie zostało sformułowane także w innych orzeczeniach.

SN *Opóźnienie usprawiedliwienia nieobecności w pracy w zasadzie nie powinno być traktowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.)* (wyrok SN z 22 września 1999 r., sygn. akt I PKN 270/99, OSNP 2001/2/40).

Ponadto należy zwrócić uwagę, że Sąd Najwyższy w wyroku z 28 sierpnia 2024 r. (sygn. akt III PSKP 15/23) wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Tę szczególną ostrożność należy zachować w przypadku, gdy chodzi o pracownika podlegającego ochronie przed wypowiedzeniem z mocy art. 41 k.p.

Jednocześnie należy wziąć pod uwagę, że niedotrzymanie terminu poinformowania pracodawcy o nieobecności w pracy może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi terminowe dopełnienie przez pracownika tego obowiązku. Może to być spowodowane jego obłożną chorobą połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników, złym stanem psychicznym albo innym zdarzeniem loso-

eprasa.pl 4ba1ed079f

wym. W takim przypadku termin na powiadomienie pracodawcy powinien być liczony od ustania przyczyn uniemożliwiających terminowe zawiadomienie go o przyczynie i okresie nieobecności pracownika w pracy.

Zatem pracodawca w opisanej sytuacji po otrzymaniu zwolnienia lekarskiego powinien ponownie ocenić zasadność złożonego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Jeżeli w uzasadnieniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy została wskazana nieusprawiedliwiona nieobecność pracownika w pracy, należy uznać, że wraz z dostarczeniem zwolnienia lekarskiego utraciła ona swoją aktualność.

Natomiast w przypadku powołania się w uzasadnieniu dokumentu na fakt opóźnienia w zawiadomieniu pracodawcy o przyczynie nieobecności pracodawca powinien też wziąć pod uwagę ewentualne wyjaśnienia pracownika o powodach tego opóźnienia. Szczególnie jeżeli pracownik wykaże, że po jego stronie istniały przyczyny uniemożliwiające mu poinformowanie pracodawcy o tej nieobecności.

Cofnięcie zwolnienia dyscyplinarnego. W sytuacji gdy pracodawca uzna, że nowe okoliczności uzasadniają wycofanie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, powinien je anulować.

Jeżeli takie cofnięcie oświadczenia woli pracodawcy dojdzie do pracownika przed otrzymaniem oświadczenia o dyscyplinarnym zwolnieniu albo jednocześnie z nim – nie jest wymagana zgoda pracownika na to cofnięcie. Jeżeli jednak jest ono dokonywane po otrzymaniu przez pracownika oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, to dla cofnięcia potrzebna jest zgoda pracownika, ponieważ w momencie doręczenia „dyscyplinarki" stała się ona skuteczna, nawet jeśli była obarczona wadą.

Natomiast jeśli pracodawca nie zdecyduje się na cofnięcie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, oświadczenie o rozwiązaniu umowy przesłane na wskazany przez pracownika adres do korespondencji przesyłką poleconą za potwierdzeniem odbioru będzie skuteczne w dniu odbioru przez pracownika tej przesyłki. W przypadku jej nieodebrania liczy się dwukrotne awizowanie przesyłki poleconej (zob. wyrok SN z 5 października 2005 r., sygn. akt I PK 37/05, OSNP 2006/17–18/263).

PRZYKŁAD

Listonosz dostarczył przesyłkę poleconą zawierającą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na adres pracownika. Po sprawdzeniu nadawcy listu pracownik odmówił przyjęcia korespondencji. W tym przypadku oświadczenie pracodawcy jest skuteczne i skutkuje rozwiązaniem stosunku pracy z dniem, w którym pracownik miał możliwość zapoznania się z treścią pisma, tj. z dniem, w którym listonosz dostarczył przesyłkę pracownikowi (fakt ten jest odnotowywany przez listonosza). Gdyby jednak listonosz nie zastał pracownika ani żadnego z domowników uprawnionych do odbioru

eprasa.pl 4ba1ed079f

przesyłki i pozostawił awizo, nieodebranie przez pracownika przesyłki oznaczałoby, że oświadczenie pracodawcy zostało doręczone skutecznie po upływie terminu na odbiór pisma, czyli 7 dni od drugiego awizowania przesyłki.

Jeśli przesyłka zostanie skutecznie doręczona po zakończeniu okresu wypowiedzenia, nie spowoduje to już zmiany trybu rozwiązania umowy o pracę.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 30, art. 34, art. 41, art. 52, art. 300 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- art. 61 ustawy z 25 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 795)
- § 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (j.t. Dz.U. z 2014 r. poz. 1632)

POWOŁANE ORZECZNICTWO:

- wyrok SN z 14 stycznia 2011 r. (sygn. akt II PK 157/10)
- postanowienie SN z 29 stycznia 2020 r. (sygn. akt III PK 185/18)
- wyrok SN z 6 października 2004 r. (sygn. akt I PK 614/03)
- wyrok SN z 11 marca 1993 r. (sygn. akt I PZP 68/92, OSNC 1993/9/140)
- wyrok SN z 20 października 2015 r. (sygn. akt III PK 8/15)
- wyrok SN z 16 marca 2023 r. (sygn. akt III PSKP 14/22)
- wyrok SN z 4 sierpnia 1999 r. (sygn. akt I PKN 126/99, OSNP 2000/20/752)
- wyrok SN z 22 września 1999 r. (sygn. akt I PKN 270/99, OSNP 2001/2/40)
- wyrok SN z 28 sierpnia 2024 r. (sygn. akt III PSKP 15/23)
- wyrok SN z 5 października 2005 r. (sygn. akt I PK 37/05, OSNP 2006/17–18/263)

©℗

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

4 Czy pracodawca może skrócić wydłużony wcześniej okres wypowiedzenia po podjęciu przez pracownika pracy u konkurencji

PROBLEM

Z uwagi na zmianę struktury organizacyjnej w naszej spółce 30 maja 2026 r. wręczyliśmy wypowiedzenie naszej pracownicy z 20-letnim stażem pracy. Ze względu na fakt wieloletniej współpracy chcieliśmy zapewnić jej dobre warunki odejścia i możliwość spokojnego poszukiwania pracy. W związku z tym wydłużyliśmy okres wypowiedzenia do 6 miesięcy, ponadto na ten czas pracownica została zwolniona ze świadczenia pracy. W połowie czerwca dowiedzieliśmy się, że pracownica od 1 czerwca 2026 r. podjęła pracę w firmie, która jest naszą bezpośrednią konkurencją. Pracownica nie miała

eprasa.pl 4ba1ed079f

podpisanej umowy o zakazie konkurencji. Czy z uwagi na to, że podjęła pracę tak szybko, jeszcze w trakcie zatrudnienia u nas, i to u bezpośredniej konkurencji, możemy cofnąć wydłużenie okresu wypowiedzenia do 6 miesięcy i zastosować standardowy 3-miesięczny okres wypowiedzenia? Czy osoba ta, będąc w zatrudnieniu u nas, mogła zacząć pracę u naszej bezpośredniej konkurencji i czy możemy wyciągnąć wobec niej jakiekolwiek konsekwencje?

RADA

Nie mogą Państwo jednostronnie skrócić wydłużonego wcześniej okresu wypowiedzenia, gdyż taka zmiana wymaga porozumienia stron. Natomiast mogą Państwo cofnąć zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy i zobowiązać pracownicę do świadczenia pracy, jeżeli jest to uzasadnione. Podjęcie zatrudnienia u konkurencji w razie braku umowy o zakazie konkurencji jest dopuszczalne, jednak nie zwalnia pracownicy z obowiązku lojalności wobec pracodawcy. W przypadku wykazania, że działania pracownicy realnie godzą w interesy spółki, możliwe jest zastosowanie wobec tej osoby odpowiedzialności pracowniczej lub odszkodowawczej.

UZASADNIENIE

Wypowiedzenie umowy o pracę jest jednostronnym sposobem jej rozwiązania, dostępnym zarówno pracownikowi, jak i pracodawcy bez konieczności uzyskania zgody drugiej strony.

Wydłużenie okresu wypowiedzenia. Okresy wypowiedzenia wynikające z art. 34 i 36 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dalej: k.p.) mają charakter gwarancyjny, co oznacza, że nie mogą być skracane poniżej ustawowych minimów bez zgody pracownika. Jednocześnie strony mogą, w granicach zasady uprzywilejowania pracownika (art. 18 § 1–2 k.p.), uzgodnić dłuższy okres wypowiedzenia, jeśli ma on dla pracownika istotną wartość ochronną. **Raz uzgodniony wydłużony okres wypowiedzenia staje się elementem treści stosunku pracy. Nie ma on charakteru „świadczenia warunkowego", które można odwołać w reakcji na zachowanie pracownika.** Skrócenie wydłużonego wcześniej okresu wypowiedzenia jest dopuszczalne wyłącznie w drodze porozumienia stron.

Odwołanie zwolnienia ze świadczenia pracy. Z kolei zwolnienie pracown ika z obowiązku świadczenia pracy (art. 36[2] k.p.) nie ma charakteru oświadczenia woli, lecz stanowi przejaw kierowniczych uprawnień pracodawcy. Przepisy nie regulują wprost możliwości cofnięcia takiego zwolnienia, jednak dominuje pogląd dopuszczający jednostronne zobowiązanie pracownika do powrotu do pracy. Stanowisko to potwierdza także Sąd Najwyższy w swoim orzeczeniu (wyrok SN z 5 września 2019 r., sygn. akt III PK 96/18, OSNP 2020/8/77):

SN *Zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy z art. 36[2] k.p. nie jest czynnością prawną (oświadczeniem woli) w rozumieniu art. 61 § 1 k.c., realizowane jest w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy (art. 22 § 1 k.p.). W konsekwencji pra-*

eprasa.pl 4ba1ed079f

codawca ma prawo wtórnie zobowiązać pracownika do świadczenia pracy (zgoda zatrudnionego nie jest wymagana), mimo, że wcześniej został on z tego obowiązku zwolniony, a także udzielić mu urlopu wypoczynkowego na podstawie art. 167[1] k.p.

WAŻNE! Pracodawca może odwołać wcześniejsze zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy i wezwać pracownika do wykonywania obowiązków służbowych, także bez jego zgody.

Działania konkurencyjne względem pracodawcy. Ocena dopuszczalności podjęcia pracy u konkurencji ma charakter indywidualny i wymaga analizy konkretnego stanu faktycznego, w szczególności zakresu obowiązków pracownika, dostępu do informacji poufnych czy realnego wpływu jego działań na interesy pracodawcy. **Pracownik, nawet zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, pozostaje związany obowiązkiem lojalności i dbałości o dobro pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.), co wyklucza podejmowanie działań realnie godzących w jego interesy.**

W opisanym przez Państwa przypadku pracownica została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy, co oznacza, że nie wykonuje bieżących zadań, jednak nadal pozostaje w stosunku pracy. Umowa o pracę łącząca pracownika z dotychczasowym pracodawcą obliguje do dbałości o jego dobro do ostatniego dnia jej trwania. **Należy jednak wziąć pod uwagę, że sam fakt podjęcia zatrudnienia u konkurencji nie przesądza jeszcze o naruszeniu tego obowiązku, natomiast wymaga oceny, czy charakter tej pracy wiąże się z ryzykiem realnego zagrożenia interesów spółki**, w szczególności w zakresie dostępu do informacji poufnych, kontaktów handlowych czy klientów.

PRZYKŁAD

Pracownik spółki IT zatrudniony na stanowisku konsultanta ds. wdrożeń, którego zadaniem jest pozyskiwanie i obsługa klientów, u których wdraża oprogramowanie produkowane przez spółkę do obsługi sklepów internetowych, został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Jednocześnie rozpoczął pracę u konkurencyjnego dostawcy oprogramowania IT i uczestniczył w identycznych projektach wdrożeniowych dla tych samych klientów, których wskazał nowemu pracodawcy. Taki zakres zadań u nowego pracodawcy stanowi naruszenie obowiązku lojalności, nawet bez formalnej klauzuli konkurencyjnej.

PRZYKŁAD

Ten sam pracownik działu IT podejmuje pracę u konkurencyjnego dostawcy oprogramowania IT, ale jako wewnętrzny specjalista ds. wdrożeń odpowiedzialny za wprowadzenie nowego systemu kadrowo-płacowego. Realizuje zupełnie inne zadania z zewnętrznym dostawcą oprogramowania, który nie ma żadnych relacji biznesowych z klientami dotychczasowego pracodawcy. Takie postępowanie nie wypełnia warunków działania konkurencyjnego.

eprasa.pl 4ba1ed079f

PRZYKŁAD

Starszy specjalista ds. zamówień publicznych, zatrudniony przez 15 lat w dużej spółce budowlanej, otrzymał wypowiedzenie z wydłużonym do 6 miesięcy okresem wypowiedzenia, podczas którego został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Nie był związany umową o zakazie konkurencji. Po miesiącu rozpoczął współpracę z firmą doradczą obsługującą wykonawców startujących w przetargach organizowanych przez jego dotychczasowego pracodawcę. Formalnie nie uczestniczył w prowadzonych już postępowaniach, jednak wykorzystywał niepubliczne informacje, do których dostęp uzyskał w związku z zatrudnieniem u pracodawcy, dotyczące organizacji postępowań i praktyki oceny ofert. W tej sytuacji nie doszło do „przejścia do konkurencji", jednak wykorzystanie niepublicznych lub poufnych informacji może stanowić naruszenie obowiązku lojalności.

Odpowiedzialność pracownika za działania konkurencyjne wobec pracodawcy. Brak umowy o zakazie konkurencji nie oznacza automatycznie naruszenia obowiązków pracowniczych, jednak nie wyłącza odpowiedzialności za działania godzące w interesy pracodawcy, takie jak np. przekazywanie *know-how*, kontaktów handlowych czy udział w przejmowaniu klientów. W takim przypadku pracodawca może zastosować odpowiedzialność porządkową, a w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych rozwiązać umowę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

PRZYKŁAD

Pracownik działu handlowego sieci dystrybucyjnej, będący w okresie wypowiedzenia i zwolniony ze świadczenia pracy, podjął od razu zatrudnienie w dziale handlowym konkurencji. Mając jeszcze dostęp do poczty służbowej i dysków dotychczasowego pracodawcy, ściągnął pliki z cenami produktów uzgodnionymi na najbliższe kampanie promocyjne w sklepach i wykorzystał je do przygotowania analogicznej kampanii u nowego pracodawcy. Był na tyle nieostrożny, że pliki wysłał z e-mailowej skrzynki służbowej dotychczasowego pracodawcy na adres e-mailowy w domenie nowej firmy. Dotychczasowy pracodawca zorientował się i zabezpieczył dowody. W takiej sytuacji pracodawca ten może zwolnić dyscyplinarnie tego pracownika w trakcie okresu wypowiedzenia.

Szczególnie problematyczne są przypadki tzw. konkurencji pośredniej, w których pracownik nie podejmuje zatrudnienia u konkurenta, lecz świadczy usługi na jego rzecz.

PRZYKŁAD

Dyrektor finansowy spółki produkcyjnej, objęty 6-miesięcznym okresem wypowiedzenia i zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, rozpoczął działalność doradczą. Jednym z jego klientów została spółka planująca wejście na rynek obsługiwany przez

eprasa.pl 4ba1ed079f

jego dotychczasowego pracodawcę. Zakres usług obejmował analizę kosztów produkcji oraz rekomendacje dotyczące polityki cenowej. W tym przypadku nie istnieje formalny stosunek pracy z konkurentem, jednak działalność doradcza może realnie wpływać na sytuację rynkową pracodawcy, a forma prawna współpracy (B2B) nie wyłącza obowiązku lojalności. Ewentualna odpowiedzialność dyscyplinarna pracownika wymaga wykazania naruszenia interesów pracodawcy.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 18 § 1–2, art. 34, art. 36 § 1, art. 36[2], art. 52 § 1 pkt 1, art. 100 § 2 pkt 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. 473)

POWOŁANE ORZECZNICTWO:

- wyrok SN z 5 września 2019 r. (sygn. akt III PK 96/18, OSNP 2020/8/77)

©℗

Aleksandra Dejniak
radca prawny, specjalista w zakresie prawa pracy

5 Jak wykazać w świadectwie pracy okres wyczekiwania na świadczenie rehabilitacyjne

PROBLEM

Pracownik skończył okres zasiłkowy 25 maja 2026 r. Wcześniej złożył wniosek o świadczenie rehabilitacyjne i od 26 maja 2026 r. czekał na jego przyznanie, nie wykonując pracy. Niespodziewanie jednak zrezygnował z tego świadczenia i złożył wypowiedzenie, które zakończy się 30 czerwca br. Czy okres oczekiwania na świadczenie rehabilitacyjne, z którego pracownik zrezygnował, należy wykazać w świadectwie pracy jako okres nieskładkowy?

RADA

Okresu oczekiwania na świadczenie rehabilitacyjne, z którego pobierania pracownik ostatecznie zrezygnował, nie odnotowujemy w świadectwie pracy jako okresu nieskładkowego. Nie mieści się on bowiem w zamkniętym katalogu okresów nieskładkowych z art. 7 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

UZASADNIENIE

Świadczenie rehabilitacyjne przysługuje ubezpieczonemu, który po wyczerpaniu zasiłku chorobowego pozostaje nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja rokują odzyskanie zdolności do pracy. Może być ono przyznane na okres niezbędny do

eprasa.pl 4ba1ed079f

przywrócenia zdolności do pracy, nie dłużej jednak niż na 12 miesięcy. Przyznaje je lekarz orzecznik w formie decyzji ZUS. Przez pierwsze 3 miesiące jest to kwota 90% podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, a w pozostałym okresie – 75%. Natomiast w przypadku niezdolności do pracy w okresie ciąży świadczenie przysługuje w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku chorobowego (art. 18 ust. 1–3, art. 19 ust. 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, dalej: ustawa zasiłkowa).

Wniosek o świadczenie rehabilitacyjne. Pracownik powinien dopilnować, by wniosek o świadczenie rehabilitacyjne ZNP-7 zgłosić co najmniej 6 tygodni przed wyczerpaniem prawa do zasiłku chorobowego. Pracodawca uczestniczy w przygotowaniu wniosku i dokumentacji zasiłkowej. Powinien też wiedzieć, że nie wolno dopuścić do pracy osoby oczekującej na przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego, nawet jeśli postępowanie znacznie się przedłuża. W tym czasie obowiązuje bowiem zakaz wykonywania pracy zarobkowej oraz podejmowania aktywności niezgodnej z celem zwolnienia, ponieważ wciąż jest to okres niezdolności do pracy (art. 22 w zw. z art. 17 ustawy zasiłkowej).

Status pracownika w okresie oczekiwania na świadczenie rehabilitacyjne. Wskazaną absencję w pracy pracodawca powinien uznać za usprawiedliwioną i bez prawa do wynagrodzenia (taki tryb postępowania wynika m.in. z postanowienia Sądu Najwyższego z 19 listopada 2024 r., sygn. akt I PSK 58/24, oraz z wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi z 23 maja 2023 r., sygn. akt VIII Pa 12/23).

Okresy nieskładkowe w świadectwie pracy. W ust. 6 pkt 16 świadectwa pracy podaje się m.in. okresy nieskładkowe przypadające podczas zatrudnienia, którego dotyczy świadectwo pracy, uwzględniane przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty (§ 2 ust. 1 pkt 17 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy).

Do okresów nieskładkowych wpływających na prawo do emerytury lub renty zalicza się m.in. okresy:

- wynagrodzenia chorobowego,
- zasiłków z ubezpieczenia społecznego: chorobowego lub opiekuńczego, w tym po ustaniu zatrudnienia,
- świadczenia rehabilitacyjnego, w tym po ustaniu zatrudnienia (art. 7 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, dalej: ustawa emerytalna).

Do okresów nieskładkowych w rozumieniu ustawy emerytalnej nie kwalifikuje się okresu oczekiwania na przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego przypadającego po wyczerpaniu prawa do zasiłku chorobowego, jeśli ostatecznie lekarz orzecznik go nie przyzna albo sam pracownik z niego zrezygnuje. W rezultacie wskazanego okresu nie ujmuje się w świadectwie pracy w rubryce dotyczącej okresów nieskładkowych (ust. 6 pkt 16 świadectwa pracy). Jednak jest on częścią okresu zatrudnienia i dlatego powinien być uwzględniony w ogólnej puli trwania stosunku pracy podawanej w ust. 1 tego dokumentu. Nie wykazuje się go natomiast odrębnie w innej specjalnej rubryce świadectwa pracy.

eprasa.pl 4ba1ed079f

PRZYKŁAD

Pracownica po wykorzystaniu okresu pobierania zasiłku chorobowego do 10 kwietnia 2026 r. złożyła do ZUS wniosek o świadczenie rehabilitacyjne. Do czasu wydania decyzji przez ZUS pozostawała w zatrudnieniu, ale nie świadczyła pracy i nie otrzymywała wynagrodzenia. Natomiast 22 czerwca 2026 r. ZUS wydał decyzję odmowną przyznania świadczenia rehabilitacyjnego. Wówczas pracownica poprosiła o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, na co zgodził się pracodawca, a w rezultacie stosunek pracy zakończył się 30 czerwca 2026 r. W świadectwie pracy pracodawca uwzględni cały okres zatrudnienia do dnia rozwiązania umowy o pracę, natomiast okres od 11 kwietnia do 22 czerwca 2026 r. nie zostanie wykazany w ust. 6 pkt 16 jako okres nieskładkowy. Samo oczekiwanie na decyzję ZUS, które nie zakończyło się przyznaniem świadczenia rehabilitacyjnego, nie stanowi bowiem okresu nieskładkowego w rozumieniu przepisów emerytalnych.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 17, art. 18 ust. 1–3, art. 19 ust. 1, art. 22 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 501; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 441)
- § 2 ust. 1 pkt 17 i załącznik do rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 1016)
- art. 7 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 1749; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 425)

POWOŁANE ORZECZNICTWO:

- wyrok SN z 14 grudnia 2009 r. (sygn. akt I PK 116/09)

©℗

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

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 4ba1ed079f

1 Skutki podatkowe przejazdów pracowników taksówką w celach służbowych

Zobacz więcej www.inforlex.pl

Pracodawcy coraz częściej finansują pracownikom przejazdy taksówkami, co powoduje spory z organami podatkowymi w zakresie obowiązku poboru zaliczek na podatek dochodowy od wartości takiego świadczenia. Kluczowe w tym zakresie jest rozróżnienie, czy mamy do czynienia ze świadczeniem niepieniężnym (przejazd), czy pieniężnym (zwrot kosztów), oraz czy świadczenie to jest realizowane w interesie pracodawcy, czy pracownika.

Istotne, ale już niewyłączne znaczenie w kwestii uznania za przychód zwróconych pracownikom kosztów poniesionych z tytułu korzystania przez nich z taksówek do celów służbowych ma wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 8 lipca 2014 r. (sygn. akt K 7/13, OTK-A 2014/7/69) o nieodpłatnych świadczeniach. W aktualnej linii orzeczniczej NSA przyjmuje się bowiem, że wyrok TK dotyczy wyłącznie świadczeń niepieniężnych. Jednak stanowisko to jest kwestionowane przez sądy niższych instancji, a także Ministerstwo Finansów oraz doktrynę prawa, wskazujące na absurdalne skutki takiej interpretacji, prowadzące do opodatkowania czynności, które stanowią dla pracownika wyłącznie zwrot kosztów wcześniej poniesionych w interesie pracodawcy.

Charakterystyka przychodu ze stosunku pracy

Za przychody ze stosunku pracy uważa się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń (art. 12 ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, dalej: updof). Ustawodawca posłużył się sformułowaniem „w szczególności", co oznacza, że katalog przychodów pracowniczych ma charakter otwarty i obejmuje wszelkie świadczenia, które powodują u podatnika przysporzenie majątkowe mające swoje źródło w relacji pracodawca – pracownik.

Kryteria przyjęte przez TK w zakresie nieodpłatnych świadczeń

Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 8 lipca 2014 r. sformułował 3 niezbędne przesłanki, których łączne zrealizowanie pozwala uznać świadczenie za przychód pracownika, o którym mowa w art. 12 ust. 1 updof, tj.:

- świadczenia zostały spełnione za zgodą pracownika (skorzystał z nich w pełni dobrowolnie),

eprasa.pl 4ba1ed079f

- świadczenia zostały spełnione w jego interesie (a nie w interesie pracodawcy) i przyniosły mu korzyść w postaci powiększenia aktywów lub uniknięcia wydatku, który musiałby ponieść,
- wskazana korzyść jest wymierna i przypisana indywidualnemu pracownikowi (nie jest dostępna w sposób ogólny dla wszystkich podmiotów).

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego odnosi się do pojęcia „innych nieodpłatnych świadczeń" wymienionych w art. 12 ust. 1 w zw. z art. 11 ust. 1 updof. Trybunał wskazał, że przepisy te są zgodne z Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r., pod warunkiem że są rozumiane jako wyłącznie przysporzenie majątkowe o indywidualnie określonej wartości, otrzymane przez pracownika. Choć przedmiotem wyroku były świadczenia niepieniężne (np. pakiety medyczne, wyjazdy integracyjne), to TK budował swoją argumentację na fundamentach samej konstrukcji podatku dochodowego. **Trybunał Konstytucyjny zauważył, że świadczenia uzyskiwane od pracodawcy, niezależnie od tego, czy są dokonywane w formie pieniężnej, czy w formie świadczenia rzeczowego lub usługi, aby podlegały opodatkowaniu, muszą prowadzić do powstania po stronie pracownika dochodu, czyli korzyści majątkowej.**

Znaczna część orzecznictwa sądów pierwszej instancji oraz eksperci uznają, że kryteria sformułowane przez Trybunał Konstytucyjny (zgoda pracownika, interes pracownika, wymierna korzyść) mają charakter uniwersalny i muszą być stosowane do każdego rodzaju przychodu ze stosunku pracy, w tym również do świadczeń pieniężnych (wyrok WSA w Gdańsku z 21 grudnia 2021 r., sygn. akt I SA/Gd 971/21). Podobne stanowisko zajął Minister Finansów w odpowiedzi na interpelację poselską nr 6759 z 20 grudnia 2024 r., wskazując, że zwrot wydatków poniesionych przez pracownika w celu realizacji zadania służbowego nie stanowi przychodu, gdyż nie spełnia przesłanki powiększenia aktywów.

PRZYKŁAD

Pracownik zatrudniony w biurze projektowym w Gdańsku musi udać się do siedziby klienta w obrębie tego samego miasta, aby przedstawić dokumentację techniczną. Pracodawca, dbając o efektywność pracy, poleca pracownikowi przejazd taksówką i zwraca mu poniesiony koszt. W tym przypadku przejazd odbywa się na wyraźne polecenie służbowe w celu wykonania obowiązków pracowniczych. Pracownik nie wybiera taksówki dla własnej wygody, lecz w celu sprawnego dotarcia do miejsca świadczenia usługi na rzecz pracodawcy. Świadczenie nie jest spełnione w interesie pracownika, lecz pracodawcy (organizacja pracy). Nie dochodzi do uniknięcia wydatku po stronie pracownika, ponieważ w warunkach prywatnych nie odbywałby on tej podróży. Zatem w świetle kryteriów TK w tym przypadku nie powstaje przychód podlegający opodatkowaniu.

eprasa.pl 4ba1ed079f

Spór o kwalifikację zwrotu kosztów przejazdu taksówką

W orzecznictwie pojawił się poważny spór dotyczący tego, czy zwrot kosztów za przejazd taksówką należy traktować jako świadczenie pieniężne, co zdaniem niektórych sądów wyłącza stosowanie kryteriów z wyroku TK z 8 lipca 2014 r.

Według rygorystycznego stanowiska NSA, wyrażonego w wyroku z 19 listopada 2024 r. (sygn. akt II FSK 230/22), przychód ze stosunku pracy stanowi również dokonywany przez pracodawcę zwrot pracownikowi kosztów przejazdu czy dojazdu w ramach polecenia służbowego, niezależnie od tego, czy dotyczy on wydatków związanych z przejazdem lub dojazdem taksówką czy środkami komunikacji miejskiej albo własnym środkiem transportu.

NSA w wyroku z 19 listopada 2024 r. uznał, że zwrot środków z tytułu przejazdu to świadczenie pieniężne, a w takim przypadku przysporzenie jest niewątpliwe i niejako bezwarunkowe (zawsze oznacza zwiększenie aktywów pracownika). Sąd argumentował to tym, że pieniądz jest szczególnym rodzajem dobra, a jego otrzymanie zawsze oznacza zwiększenie aktywów. To stanowisko powoduje, że każdy zwrot gotówkowy otrzymany przez pracownika od pracodawcy (jeśli nie jest objęty konkretnym zwolnieniem z art. 21 updof), staje się automatycznie opodatkowanym przychodem.

WAŻNE! Według NSA każdy zwrot gotówkowy dokonany przez pracodawcę z tytułu poniesionych przez pracownika kosztów w celach służbowych staje się opodatkowanym przychodem.

Podobne stanowisko zajął już wcześniej NSA w wyroku z 25 lutego 2020 r. (sygn. akt II FSK 642/18). Stanowi ono równie rygorystyczną linię orzeczniczą dotyczącą opodatkowania świadczeń pieniężnych wypłacanych pracownikom jako zwrot kosztów przejazdów lokalnych. Według NSA każdy ryczałtowy zwrot tych kosztów jest opodatkowanym przychodem pracownika, o ile zwrot nie jest realizowany w ramach podróży służbowej (delegacji poza miejscowość stałej pracy) korzystającej ze specyficznych zwolnień podatkowych.

PRZYKŁAD

Goniec miejski otrzymał zwrot 4,60 zł za bilet tramwajowy, który kupił, aby dowieźć dokumenty do sądu. Według NSA (sygn. akt II FSK 642/18 oraz II FSK 230/22) przekazana kwota jest przychodem podlegającym opodatkowaniu, ponieważ jest to wypłata pieniężna, a kryterium interesu pracodawcy z wyroku TK nie ma tu zastosowania ze względu na formę świadczenia.

Przeciwne, krytyczne stanowisko (reprezentowane m.in. przez WSA w Gdańsku w wyroku z 21 grudnia 2021 r., sygn. akt I SA/Gd 971/21, oraz doktrynę) wskazuje, że przedmiotem oceny nie powinien być sam mechanizm rozliczenia (zwrot pieniędzy), lecz realne

eprasa.pl 4ba1ed079f

świadczenie, jakim jest usługa transportowa. **Eksperci wskazują, że nieprawidłowe jest uznanie przez NSA zwrotu kosztów przejazdu taksówkami za świadczenie pieniężne.** Jest to bowiem świadczenie niepieniężne. Zwrot kosztów ma charakter rekompensaty i pracownik jedynie odzyskuje środki tymczasowo poniesione za pracodawcę.

PRZYKŁAD

Pielęgniarka w szpitalu klinicznym otrzymuje polecenie pilnego przewiezienia szpiku kostnego do przeszczepu z lotniska do kliniki o godzinie 3.00 w nocy. Z uwagi na charakter materiału (wymagana szybkość i bezpieczeństwo) oraz brak komunikacji miejskiej w tych godzinach jedynym dostępnym środkiem transportu jest taksówka. Pracownica płaci za kurs, a następnego dnia otrzymuje zwrot pieniędzy na podstawie faktury. W tej sytuacji świadczenie ma charakter zwrotny. Przychód musi mieć charakter definitywny, a nie ma go zwrot wydatków poniesionych w interesie pracodawcy. Uznanie tego za przychód prowadziłoby do wniosku, że pracownik niejako zarabia na zwrocie tych kosztów, co przecież nie ma miejsca.

Przejazdy w godzinach nocnych

Szczególnym przypadkiem są przejazdy taksówkami uzasadnione względami bezpieczeństwa lub nietypowymi godzinami pracy. Organy podatkowe często stoją na stanowisku, że zapewnienie dojazdu z domu do pracy (nawet w nocy) leży w interesie pracownika, gdyż to on decyduje o miejscu zamieszkania.

Jednakże orzecznictwo niższych instancji (np. wyrok WSA w Gdańsku z 21 grudnia 2021 r., sygn. akt I SA/Gd 971/21) wskazuje, że w sytuacjach nadzwyczajnych, jak nocne dyżury czy transport materiałów wrażliwych, przejazd taksówką jest integralnym elementem organizacji pracy. WSA podniósł, że zapewnienie transportu taksówkami porą popołudniową, wieczorową, nocną lub poranną nie generuje po stronie pracowników powstania przychodu podlegającego opodatkowaniu. Natomiast powroty nocne zagrażają bezpieczeństwu pracownika.

PRZYKŁAD

Pracownik wraca z zagranicznej podróży służbowej. Samolot ląduje na lotnisku o godzinie 23.45. Z uwagi na opóźnienie pociągów i brak bezpiecznych połączeń autobusowych do miejscowości zamieszkania pracownika pracodawca zezwala na powrót taksówką spod terminala do domu. Pracownik otrzymuje zwrot kosztów. Według wyroku NSA z 19 listopada 2024 r. zwolnienie z art. 21 ust. 1 pkt 16 updof obejmuje tylko przejazdy w miejscowości docelowej podróży. Przejazd z lotniska do domu w miejscowości rozpoczęcia/zakończenia podróży mógłby zostać uznany za przychód, chyba że zostanie wykazane, iż podróż miała charakter ponadstandardowy i nie stanowiła normalnego sposobu dojazdu do pracy.

eprasa.pl 4ba1ed079f

Przejazdy taksówką w ramach podróży służbowej

Zasady opodatkowania zwrotu kosztów przejazdu taksówką w podróży służbowej są ściśle powiązane z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (dalej: rozporządzenie o podróżach służbowych).

Zwolnione z podatku są bowiem diety i inne należności za czas podróży służbowej do wysokości określonej w odrębnych przepisach (art. 21 ust. 1 pkt 16 lit. a updof). NSA zajął w tej kwestii bardzo ograniczające stanowisko, uznając, że zwolnienie to obejmuje jedynie kwotę ryczałtu z rozporządzenia o podróżach służbowych. Kwota wypłacona ponad określony przepisami ryczałt stanowi natomiast przychód pracownika podlegający opodatkowaniu.

Wyjątkiem zaakceptowanym przez NSA jest sytuacja, gdy pracownicy odbywający podróż służbową w związku z uzasadnioną potrzebą korzystają w miejscowości docelowej, innej niż miejscowość rozpoczęcia podróży, z taksówek. Wtedy otrzymany zwrot poniesionych wydatków w udokumentowanej wysokości stanowi dla nich przychód zwolniony z opodatkowania.

PRZYKŁAD

Pracownik jedzie pociągiem z Warszawy do Poznania (miejsce docelowe). Na dworcu w Poznaniu korzysta z taksówki, aby dojechać do hotelu, a rano również taksówką dojeżdża z hotelu do siedziby klienta. Posiada faktury za oba kursy. Pracodawca zwraca pracownikowi pełne poniesione przez niego koszty. W tej sytuacji zwrot kosztów przejazdów w Poznaniu (miejscowość docelowa) skorzysta w całości ze zwolnienia z podatku dochodowego od osób fizycznych, jeżeli pracodawca uzna te wydatki za uzasadnione potrzeby. Gdyby jednak pracownik przejechał taksówką z domu na dworzec w Warszawie (miejscowość rozpoczęcia podróży), zwrot ten – według NSA – stanowiłby przychód do opodatkowania, gdyż wydatki te nie mieszczą się w zakresie ryczałtów za dojazdy lokalne przewidzianych w rozporządzeniu o podróżach służbowych.

Jazdy lokalne pojazdem pracownika a przejazd taksówką

Ważnym argumentem w omawianej kwestii jest art. 21 ust. 1 pkt 23b updof, który zwalnia z podatku zwrot kosztów za używanie własnego pojazdu pracownika w jazdach lokalnych, ale tylko gdy taki obowiązek wynika z odrębnych ustaw. NSA argumentuje, że skoro ustawodawca musiał wprowadzić wyraźne zwolnienie dla jazd lokalnych własnym autem, to oznacza, że każdy zwrot kosztów transportu (w tym taksówką) zasadniczo jest przychodem.

eprasa.pl 4ba1ed079f

Jednakże, jak trafnie podkreślają eksperci, takie wnioskowanie jest błędne, gdyż powołane zwolnienie podatkowe jest limitowane. Jazdy lokalne własnym autem są specyficzne, ponieważ pracownik wykorzystuje swój majątek prywatny do celów firmowych. W przypadku taksówki pracownik jedynie pośredniczy w płatności za usługę obcą nabywaną na rzecz pracodawcy.

PRZYKŁAD

Firma zatrudnia dwóch kurierów miejskich. Kurier A jeździ własnym samochodem i otrzymuje zwrot kosztów w postaci tzw. kilometrówki. Kurier B porusza się taksówkami (gdy ma dużo paczek) i przedkłada pracodawcy faktury do uzyskania zwrotu poniesionych kosztów. U kuriera A przychód powstaje i może być zwolniony tylko w granicach ustawowych (np. dotyczy pracowników Poczty Polskiej czy Lasów Państwowych). U kuriera B przychód w ogóle nie powinien powstać, gdyż kurier ten nie odnosi korzyści z faktu, że przejechał trasę taksówką w celu doręczenia przesyłek firmy (w ramach wykonywania obowiązków służbowych).

Obecna sytuacja prawna w zakresie rozliczania przejazdów taksówkami jest niespójna i obarczona dużym ryzykiem podatkowym dla pracodawców. Z jednej strony istnieje restrykcyjne stanowisko NSA, które nakazuje opodatkowywać niemal każdy zwrot kosztów poniesionych na taksówki (poza specyficznymi przypadkami w delegacji). Z drugiej strony istnieje silna argumentacja oparta na wyroku Trybunału Konstytucyjnego oraz stanowisku Ministerstwa Finansów wyrażonym w interpelacji nr 6759, sugerującym, że zwrot kosztów poniesionych w interesie pracodawcy nie jest przychodem.

Dla zapewnienia bezpieczeństwa podatkowego pracodawca w szczególności powinien:

- szczegółowo dokumentować cel przejazdu, co oznacza, że faktura za taksówkę powinna być powiązana z konkretnym zadaniem służbowym (np. numer projektu, nazwa kontrahenta),
- wprowadzić w regulacjach wewnętrznych, np. regulaminie pracy lub zarządzeniu, zasady korzystania z taksówek, akcentujących interes pracodawcy (szybkość, bezpieczeństwo materiałów, brak alternatywy w godzinach nocnych).

Pomimo niekorzystnego wyroku NSA silne argumenty wskazane przez Trybunał Konstytucyjny pozwalają na obronę tezy o neutralności podatkowej zwrotu kosztów przejazdów taksówkami. Jednak ostateczne rozstrzygnięcie w indywidualnych sprawach może wymagać drogi sądowej.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 9 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 21 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 592; Dz.U. z 2026 r. poz. 779)
- § 2 pkt 2, § 3–4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (j.t. Dz.U. z 2023 r. poz. 2190)

eprasa.pl 4ba1ed079f

POWOŁANE ORZECZNICTWO:

- wyrok TK z 8 lipca 2014 r. (sygn. akt K 7/13, OTK-A 2014/7/69)
- wyrok NSA z 19 listopada 2024 r. (sygn. akt II FSK 230/22)
- wyrok NSA z 25 lutego 2020 r. (sygn. akt II FSK 642/18)
- wyrok WSA w Gdańsku z 21 grudnia 2021 r. (sygn. akt I SA/Gd 971/21)

POWOŁANE INTERPRETACJE URZĘDOWE:

- pismo Podsekretarza Stanu w Ministerstwie Finansów z 20 grudnia 2024 r. (sygn. DD3.054.41.2024 – odpowiedź na interpelację nr 6759)

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

2 Czy zwrot kosztów używania samochodu hybrydowego i elektrycznego w jazdach lokalnych jest zwolniony z podatku i składek ZUS

PROBLEM

Z pracownikami, którzy będą wykorzystywali samochody prywatne do celów służbowych, zawrzemy umowy o takie używanie, aby wypłacać im ryczałt za jazdy lokalne. Część z tych osób posiada samochody hybrydowe (wyposażone w silniki spalinowe i elektryczne) i elektryczne. Jak rozliczyć używanie takich aut w zakresie ryczałtu i pod względem składkowo-podatkowym?

RADA

Zwracane pracownikowi używającemu prywatnego samochodu o napędzie hybrydowym koszty jego używania w jazdach lokalnych są zwolnione ze składek ZUS. Natomiast z opodatkowania zwolniony jest zwrot tych kosztów jedynie w sytuacji, gdy obowiązek ich ponoszenia przez zakład pracy albo możliwość przyznania ich zwrotu wynika wprost z przepisów innych ustaw i dotyczy również samochodów hybrydowych. Ze zwolnienia ze składek ZUS, jak i z podatku (nawet znajdując się w grupie uprawnionej do zwolnienia podatkowego) nie skorzysta pracownik wykorzystujący do celów służbowych pojazd elektryczny niebędący własnością pracodawcy. Szczegóły w uzasadnieniu.

eprasa.pl 4ba1ed079f

UZASADNIENIE

Ogólne przepisy nie zobowiązują pracodawcy do rekompensowania pracownikowi wydatków związanych z korzystaniem przez niego z prywatnego pojazdu na potrzeby firmy w jazdach lokalnych, tj. w podróżach odbywanych w miejscowości, w której zlokalizowana jest siedziba zakładu pracy, lub w ramach określonego w umowie o pracę stałego miejsca pracy (interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z 13 listopada 2025 r., sygn. 0113-KDIPT2-3.4011.688.2025.1.SJ). Pomimo to pracodawca może zawierać z pracownikami umowy cywilnoprawne o używanie do celów służbowych w jazdach lokalnych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy (art. 34a ust. 1 ustawy z 6 września 2001 r. o transporcie drogowym). W takim przypadku zwrot kosztów dokonywany jest przez pracodawcę w postaci:

- ryczałtu (jako iloczyn stawki za 1 km przebiegu i przyznanego miesięcznego limitu kilometrów) lub
- kilometrówki (jako iloczyn stawki za 1 km przebiegu samochodu i faktycznie przejechanych w miesiącu kilometrów na potrzeby służbowe),

na zasadach określonych w rozporządzeniu Ministra Infrastruktury z 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy (dalej: rozporządzenie z 25 marca 2002 r.).

Umowa na korzystanie z samochodu prywatnego do celów służbowych. Określone w rozporządzeniu z 25 marca 2002 r. stawki za 1 km przebiegu samochodu zostały uzależnione od pojemności skokowej jego silnika. Jednak fakt, że nie określa ono stawek za 1 km przebiegu samochodów elektrycznych, nie przekreśla możliwości zawarcia tego rodzaju umowy cywilnoprawnej z pracownikiem dysponującym takim samochodem. Po pierwsze dlatego, że pracodawca zawsze może korzystniej traktować pracownika, a po drugie – wykluczenie z prawa do zwrotu kosztów w postaci ryczałtu pracowników wykorzystujących do celów służbowych samochód elektryczny stanowiłoby przejaw dyskryminacji w zatrudnieniu. **Zatem należy uznać, że zakład pracy ma prawo zawarcia opisanej umowy z pracownikiem korzystającym z samochodu elektrycznego.** Pracodawcy sektora finansów publicznych zanim to zrobią, powinni sprawdzić, czy pozwala na to plan finansowy. Przykładowo jednostki samorządowe powinny sprawdzić, jak do tego zagadnienia podchodzą regionalne izby obrachunkowe.

Opodatkowanie ryczałtu. Ryczałt przyznany pracownikowi na podstawie umowy o używanie do celów firmowych prywatnego samochodu hybrydowego co do zasady podlega opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych. **Zwolniony z tego podatku jest tylko zwrot kosztów poniesionych przez pracownika z tytułu używania pojazdu stanowiącego jego własność dla potrzeb zakładu pracy w jazdach lokalnych, jeżeli obowiązek ponoszenia tych kosztów przez zakład pracy albo możliwość przyznania ich zwrotu wynika wprost z innych ustaw.** Wówczas zwrot kosztów przysługuje do wysokości miesięcznego ryczałtu pieniężnego albo kwoty ustalonej z zastosowaniem

eprasa.pl 4ba1ed079f

stawek za 1 km przebiegu pojazdu określonych w odrębnych przepisach wydanych przez właściwego ministra, jeżeli przebieg pojazdu (z wyłączeniem ryczałtu pieniężnego) pracownik udokumentował w ewidencji przebiegu pojazdu (art. 21 ust. 1 pkt 23b ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, dalej: updof).

Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z 25 czerwca 2024 r. (sygn. akt II FSK 1278/21) wskazał, że:

NSA *Powyższe zwolnienie obejmuje zwrot kosztów tylko niektórym pracownikom, dla których inne ustawy przewidują możliwość przyznania prawa do zwrotu kosztów poniesionych z tytułu używania pojazdów stanowiących własność pracownika lub nakładają na pracodawcę obowiązek ich zwrotu (obecnie: listonosze, pracownicy pomocy społecznej oraz służby leśnej).*

Jednak zdaniem Ministerstwa Finansów (wyrażonym w odpowiedzi z 17 lipca 2025 r. na interpelację poselską nr 10568) nawet jeśli pracownik uprawniony do zwolnienia z podatku dochodowego od osób fizycznych (np. pracownik socjalny) używa w jazdach lokalnych samochodu elektrycznego, to i tak zwrot kosztów stanowi opodatkowany przychód ze stosunku pracy. Swoje stanowisko resort argumentuje tym, że rozporządzenie z 25 marca 2002 r. nie ma zastosowania do samochodów prywatnych o napędzie elektrycznym.

W rezultacie wypłacana pracownikom na podstawie opisanej umowy kilometrówka na jazdy lokalne:

- jest zwolniona z opodatkowania – jeśli pracownik należy do grupy pracowników uprawnionych do zwolnienia oraz używa w jazdach lokalnych własnego auta będącego pojazdem spalinowym lub hybrydą (zastosowanie mają wówczas stawki z rozporządzenia z 25 marca 2002 r., uwarunkowane pojemnością skokową silnika, tj. 0,89 zł lub 1,15 zł za 1 km przebiegu),
- jest opodatkowana – bez względu na uprawnienie do zwolnienia, jeżeli do służbowych jazd lokalnych pracownik wykorzystuje pojazd elektryczny, i w przypadku samochodów o napędzie spalinowym oraz hybrydowym w razie braku uprawnienia do zastosowania zwolnienia.

Ryczałt a składki ZUS. Podstawy wymiaru składek nie stanowi zwrot kosztów używania w jazdach lokalnych przez pracowników dla potrzeb pracodawcy pojazdów niebędących jego własnością – do wysokości miesięcznego ryczałtu pieniężnego albo kwoty ustalonej przy zastosowaniu stawek za 1 km przebiegu pojazdu – określonych w odrębnych przepisach wydanych przez właściwego ministra, jeżeli przebieg pojazdu (z wyłączeniem ryczałtu pieniężnego) pracownik udokumentował w ewidencji przebiegu pojazdu prowadzonej zgodnie z updof (§ 2 ust. 1 pkt 13 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe).

W tym przypadku również należy odpowiednio zastosować wymienione stanowisko Ministerstwa Finansów. Zatem jeżeli pracownik otrzymuje zwrot kosztów w jazdach lokalnych za używanie pojazdu hybrydowego, może skorzystać ze zwolnienia ze składek. Jeżeli

eprasa.pl 4ba1ed079f

natomiast w jazdach lokalnych pracownik używa zgodnie z umową pojazdu elektrycznego, to zwrot kosztów z tego tytułu jest oskładkowany.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 34a ustawy z 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 1490; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1843)
- art. 2 pkt 12–13 ustawy z 11 stycznia 2018 r. o elektromobilności i paliwach alternatywnych (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 1289; ost.zm. Dz.U. z 2024 r. poz. 1881)
- art. 21 ust. 1 pkt 15 i pkt 23b ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 592, Dz.U. z 2026 r. poz. 779)
- § 1–4 rozporządzenia Ministra Infrastruktury z 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy (Dz.U. Nr 27, poz. 271; ost.zm. Dz.U. z 2023 r. poz. 5)
- § 2 ust. 1 pkt 13 i pkt 15 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 316)
- § 6 ust. 1 i załącznik nr 3 do rozporządzenia Ministra Infrastruktury z 8 listopada 2024 r. w sprawie rejestracji i oznaczania pojazdów, wymagań dla tablic rejestracyjnych oraz wzorów innych dokumentów związanych z rejestracją pojazdów (Dz.U. z 2024 r. poz. 1709; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 939)

POWOŁANE ORZECZNICTWO:

- wyrok NSA z 25 czerwca 2024 r. (sygn. akt II FSK 1278/21)

POWOŁANE INTERPRETACJE URZĘDOWE:

- interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z 13 listopada 2025 r. (sygn. 0113-KDIPT2-3.4011.688.2025.1.SJ)

©℗

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

3 Jakie wynagrodzenie przysługuje pracownikom za skrócenie czasu pracy z inicjatywy pracodawcy

PROBLEM

Zarząd naszej firmy postanowił wprowadzić dla wszystkich pracowników dodatkowy benefit w postaci skrócenia w jednym tygodniu każdego miesiąca czasu pracy z 8 do 6 godzin (bez konieczności odpracowywania). Jakie wynagrodzenie należy wypłacić za przepracowane godziny, uwzględniając fakt, że pracownicy otrzymują stałe wynagrodzenia oraz dodatki specjalne za zadania wykraczające poza ich zwykły zakres obowiązków, które zostały określone odrębnymi dokumentami?

RADA

Skrócenie czasu pracy o 2 godziny w danym miesiącu z inicjatywy pracodawcy nie może skutkować obniżeniem pensji zasadniczej ani dodatku specjalnego. Zatem pracownik co do zasady zachowuje prawo do pełnego,

eprasa.pl 4ba1ed079f

dotychczas otrzymywanego wynagrodzenia, tak jakby przepracował pełną miesięczną normę czasu pracy.

UZASADNIENIE

Pracodawca jako podmiot odpowiedzialny za organizację procesu pracy dysponuje elastycznością (oczywiście w granicach prawa i funkcjonujących w zakładzie unormowań) w zarządzaniu czasem pracy zatrudnianych osób. **Kompetencje te obejmują także prawo do jednostronnego udzielania dodatkowych dni wolnych lub skracania godzin pracy całej załodze.**

Ustalanie wymiaru czasu pracy. Wymiar czasu pracy (z wyjątkiem pracy w ruchu ciągłym) w obowiązującym pracownika okresie rozliczeniowym jest obliczany w następujący sposób (art. 130 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dalej: k.p.):

Krok 1. 40 godzin należy pomnożyć przez liczbę tygodni przypadających do przepracowania w okresie rozliczeniowym,

Krok 2. do uzyskanego wyniku należy dodać iloczyn 8 godzin i liczby tzw. dni wystających, czyli pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku,

Krok 3. wymiar czasu pracy skalkulowany w sposób określony powyżej należy obniżyć o 8 godzin za każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela.

Obliczony w ten sposób wymiar czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym ulega obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy (art. 130 § 3 k.p.).

Przepisy prawa pracy nie zawierają regulacji określających tryb udzielania oraz rozliczania zwolnień od pracy przyznanych dobrowolnie przez pracodawcę. Wobec tego należy stosować powszechne zasady dotyczące planowania, ewidencjonowania i rozliczania czasu pracy.

Warunki umowy o pracę po wprowadzeniu krótszego wymiaru czasu pracy. Pracodawca może ustalić – tak jak w przedstawionej sytuacji – że danego dnia tygodnia praca w firmie będzie trwać 6 godzin (zamiast 8 godzin), bez konieczności odpracowywania 2 godzin brakujących do pełnej dobowej normy czasu pracy.

Takie skrócenie czasu pracy nie powoduje zmiany warunków umowy o pracę. Ponadto niewątpliwie nie powinno wiązać się dla pracowników z żadnymi negatywnymi konsekwencjami. W szczególności nie może oznaczać obniżenia przysługującego im wynagrodzenia, gdyż przyczyna niedopracowania w każdym tygodniu 2 godzin pracy leży wyłącznie po stronie pracodawcy i jest wynikiem jego decyzji.

Oznacza to, że skrócenie czasu pracy, o którym mowa w pytaniu:

- nie powinno skutkować pomniejszeniem pensji zasadniczej ani dodatku specjalnego za zadania wykraczające poza zwykły zakres obowiązków służbowych,

eprasa.pl 4ba1ed079f

- oznacza dla pracowników zachowanie prawa do pełnego, dotychczas otrzymywanego wynagrodzenia, tak jakby przepracowali pełną miesięczną normę (przy założeniu, że nie wystąpiły inne nieobecności lub okoliczności uzasadniające obniżenie należności za pracę).

PRZYKŁAD

Zarząd spółki z o.o., w której praca jest świadczona w podstawowym systemie od poniedziałku do piątku w godzinach od 8.00 do 16.00, zamierza w najbliższym czasie wprowadzić nowy benefit pozapłacowy dla załogi. Począwszy od 1 lipca 2026 r., w każdy czwartek wszyscy pracownicy będą pracować tylko 6 godzin, bez konieczności odpracowywania pozostałych 2 godzin brakujących do pełnej dniówki roboczej.

Stosowany przez spółkę system wynagradzania obejmuje wyłącznie pensje zasadnicze określone miesięczną stawką oraz dodatki specjalne za zadania służbowe wykraczające poza zwykły zakres obowiązków pracowniczych.

W przedstawionych okolicznościach skrócenie czasu pracy nie powinno wpłynąć ani na obniżenie wynagrodzeń zasadniczych, ani dodatku specjalnego. Oznacza to, że w przypadku pracownika, który zgodnie z postanowieniami umowy o pracę otrzymuje co miesiąc 6000 zł brutto płacy podstawowej oraz 600 zł specjalnego dodatku, jego wynagrodzenie za przepracowanie w danym miesiącu wszystkich roboczych dni powinno wynieść 6600 zł brutto (6000 zł + 600 zł).

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 80, art. 94 pkt 2–2a, art. 128–130 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)

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

4 Czy pracodawca ma obowiązek rozpatrzyć prośbę pracownika o podwyżkę we wniosku o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy

PROBLEM

Pracownik jest zatrudniony w naszej spółce prawie 2 lata na podstawie umowy o pracę na czas określony. W czerwcu 2026 r. pracodawca podwyższył

eprasa.pl 4ba1ed079f

wynagrodzenia części pracowników działu, w którym ta osoba jest zatrudniona, ale ona nie została objęta podwyżką. Stało się tak głównie z powodu braku samodzielności w wykonywaniu powierzonych zadań i krótszego stażu pracy na zajmowanym stanowisku. Pracownik złożył wniosek na podstawie art. 29[3] ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dalej: k.p.) o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy. Domaga się w nim również podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego do poziomu otrzymywanego przez inne osoby z działu. W uzasadnieniu wskazał, że skoro wykonuje obowiązki analogiczne do innych pracowników, powinien otrzymywać wynagrodzenie na porównywalnym poziomie. Jednocześnie zasugerował, że brak podwyżki może świadczyć o nierównym traktowaniu. Jesteśmy gotowi zaakceptować zmianę rodzaju umowy na czas nieokreślony, jednak nie zamierzamy podwyższyć wynagrodzenia, ponieważ różnice płacowe wynikają naszym zdaniem z obiektywnych kryteriów stosowanych w organizacji. Jak powinniśmy się odnieść do wniosku pracownika?

RADA

Wniosek składany na podstawie art. 29[3] k.p. nie obejmuje roszczeń dotyczących bezpośrednio wysokości wynagrodzenia lub zasad wynagradzania (nie obejmuje wnioskowania o warunki płacowe – podwyżkę, zmianę systemu wynagradzania i tym podobne). Zmiana warunków płacy, w tym usuwanie przejawów nierównego traktowania w wynagradzaniu, powinna następować na ogólnych zasadach, tj. poprzez porozumienie zmieniające lub wypowiedzenie zmieniające inicjowane przez pracodawcę. W przypadku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu pracownikowi przysługują odrębne roszczenia odszkodowawcze na podstawie art. 18[3d] k.p., które realizuje się w drodze powództwa przed sądem pracy, a nie poprzez wniosek o stabilniejsze warunki zatrudnienia. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Pracownik może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę na czas nieokreślony lub o zapewnienie bardziej przewidywalnych i bezpiecznych warunków pracy (art. 29[3] k.p.).

Ustawodawca określił następujące warunki skorzystania z tego uprawnienia:

- pracownik może ubiegać się nie tylko o zmianę rodzaju umowy o pracę na bezterminową, lecz również o modyfikację rodzaju wykonywanej pracy lub zmianę wymiaru czasu pracy na pełny etat;

eprasa.pl 4ba1ed079f

- z wnioskiem może wystąpić pracownik legitymujący się co najmniej 6-miesięcznym stażem pracy u danego pracodawcy, z wyłączeniem osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na okres próbny. Do okresu tego wlicza się staż u poprzedniego pracodawcy w przypadku sukcesji prawnej w stosunkach pracy, w szczególności na zasadach określonych w art. 23[1] k.p.;
- wniosek może zostać złożony przez pracownika raz w roku kalendarzowym, w postaci papierowej lub elektronicznej.

Pracodawca jest zobligowany do rozpatrzenia wniosku złożonego z zachowaniem wymienionych wyżej zasad, przy czym powinien on zostać uwzględniony w miarę możliwości. Odpowiedź musi zostać udzielona w terminie 1 miesiąca od dnia otrzymania wniosku, z uwzględnieniem potrzeb obu stron stosunku pracy. W przypadku decyzji odmownej na pracodawcy spoczywa obowiązek pisemnego lub elektronicznego poinformowania pracownika o konkretnej przyczynie nieuwzględnienia wniosku.

Pojęcie bardziej przewidywalnych i bezpiecznych warunków pracy jest interpretowane w sposób celowościowy. Przewidywalność odnosi się do stabilizacji systemów i rozkładów czasu pracy (np. przejście z systemu równoważnego na podstawowy) lub ujednolicenia miejsca wykonywania pracy. Natomiast bezpieczeństwo wiąże się z regułami w zakresie bezpiecznej i higienicznej pracy oraz psychofizycznym obciążeniem pracownika, a nie z jego statusem materialnym.

Pomimo że pracownik nie może wnioskować o podwyżkę w tym trybie, kwestie finansowe mogą pojawić się w procesie rozpatrywania wniosku przez pracodawcę. Przykładowo przyczyna odmowy może wynikać z powodów finansowych w związku ze zmianą wymiaru czasu pracy z połowy etatu na pełny etat. Wzrost wydatków pracodawcy na wynagrodzenia (wynikający np. ze zwiększenia wymiaru etatu) jest traktowany jako obiektywna przeszkoda organizacyjno-ekonomiczna, która pozwala na nieuwzględnienie wniosku.

Należy jednak wziąć pod uwagę, że choć sam wniosek o podwyżkę nie uruchamia procedury odpowiedzi z art. 29[3] k.p., pracodawca powinien merytorycznie odnieść się do zawartych w nim zarzutów dotyczących nierównego traktowania w zakresie wynagradzania. Zignorowanie sygnału o potencjalnej dyskryminacji płacowej może narazić zatrudniającego na powództwo o odszkodowanie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę oraz konieczność wyrównania zaległych świadczeń.

Zasady różnicowania wynagrodzeń pracowników. Dla utrzymania zróżnicowania płacowego decydujące znaczenie ma ustalenie, czy pracownik żądający podwyżki wykonuje jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości jak pozostali pracownicy w tym samym dziale. Praca jednakowa to najczęściej praca wykonywana na takich samych stanowiskach. Nie jest to jedyne kryterium, ponieważ sąd uznaje, że prace jednakowe to również prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także – ilości i jakości (wyrok SN z 18 września 2008 r., sygn. akt II PK 27/08, OSNP 2010/3–4/41). **Zdarza się, że prace identyczne ze względu na ich rodzaj i kwalifikacje wymagane do ich wykonywania**

eprasa.pl 4ba1ed079f

na tych samych stanowiskach pracy w danej firmie mogą różnić się ze względu na ilość i jakość pracy. Wówczas nie będą pracami jednakowymi w rozumieniu art. 18[3c] § 1 k.p. (wyrok SN z 7 marca 2012 r., sygn. akt II PK 161/11, OSNP 2013/3–4/33).

Mając na względzie powyższe orzecznictwo Sądu Najwyższego, trudno różnicować wynagrodzenie, powołując się tylko na staż pracy, a tym bardziej na rodzaj zawartej umowy. Ewentualnie można wskazać, że prace tożsame pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania na tych samych stanowiskach pracy funkcjonujących u danego pracodawcy mogą różnić się co do ilości i jakości (rozumianej jako sposób wywiązywania się z powierzonych obowiązków). Wówczas nie są pracami jednakowymi w rozumieniu art. 18[3c] § 1 k.p. (postanowienie SN z 17 czerwca 2025 r., sygn. akt I PSK 3/25). Zdaniem sądu wyrażonym w powołanym postanowieniu, oceniając prawo pracowników do wynagrodzenia za pracę jednakową, konieczne jest uwzględnienie jakości i rezultatów świadczonej pracy. W tym kontekście można argumentować, że praca mniej samodzielna przekłada się na inną jakość i rezultaty.

Prace o jednakowej wartości to tego rodzaju prace, których wykonywanie wymaga od zatrudnionych porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku. W wyroku z 14 marca 2019 r. (sygn. akt II PK 310/17, OSNP 2019/12/140) Sąd Najwyższy stwierdził, że z usprawiedliwionym różnicowaniem w zakresie wysokości wynagrodzenia, które nie narusza ustanowionej w art. 11[2] k.p. zasady równych praw w zatrudnieniu, będziemy mieć do czynienia wówczas, gdy konkretni pracownicy w związku z posiadaniem większego doświadczenia zawodowego niejednakowo realizują takie same obowiązki. A to przekłada się na większą ilość oraz lepszą jakość wykonywanej przez nich pracy. **Jeśli natomiast efekt wykonywania takiej samej pracy przez porównywanych pracowników, mimo posiadania przez część z nich większego doświadczenia zawodowego, jest taki sam, to występujące pomiędzy nimi różnice w wynagrodzeniu naruszają zasadę równych praw w zatrudnieniu.**

Należy przyjąć, że w tym aspekcie będą Państwo mogli bronić swojej decyzji o niepodwyższaniu wynagrodzenia, opierając odmowę na twierdzeniu, iż poprzez brak samodzielności i niższe kwalifikacje zawodowe pracownik niejednakowo wykonuje swoje obowiązki, nawet jeśli zajmuje takie samo stanowisko jak pozostali pracownicy w dziale. Oczywiście gdyby doszło do sporu, w którym pracownik zarzuci nierówne traktowanie, co już zapowiada, takie twierdzenia trzeba będzie poprzeć konkretnymi faktami dotyczącymi wykonywanej przez niego pracy i stanowiącymi uzasadnienie tego, że mimo zatrudnienia na identycznym jak pozostali pracownicy stanowisku, wykonuje on pracę o innej wartości. Wyłącznie krótszy okres zatrudnienia czy tym bardziej zatrudnienie na podstawie umowy terminowej także w tym zakresie nie stanowi uzasadnienia do przyznania niższego wynagrodzenia.

Jeśli mają Państwo potwierdzenie dotyczące różnic w wykonywaniu obowiązków pomiędzy pracownikami, można wówczas wskazywać, że przy ustalaniu płac określenie

eprasa.pl 4ba1ed079f

ilości pracy nastąpiło przy uwzględnieniu faktycznego rozmiaru wykonywanych przez pracownika obowiązków, a nie tylko formalnego, wynikającego z umowy o pracę. Aby zastosować takie uzasadnienie, ilość pracy faktycznie wykonywanej przez pracownika wykonującego taką samą pracę musiałaby być oderwana od tego, jaki poziom obowiązków stanowił podstawę do ustalenia wynagrodzenia wynegocjowanego przez strony przy nawiązaniu stosunku pracy. Pracownicy obciążeni obowiązkami w znacznie większym zakresie niż pozostali, pomimo iż zajmują identyczne stanowiska, mają prawo zarabiać więcej. **W takich przypadkach rzeczywiste obciążenia, a nie teoretyczna liczba obowiązków przewidywana w momencie ustalania wynagrodzenia, uzasadniają zróżnicowanie płacy bez naruszenia reguł antydyskryminacyjnych.** Zatem nie istnieje zakaz różnicowania wynagrodzeń pracowników z takimi samymi obowiązkami, ale wypełniających je niejednakowo.

PRZYKŁAD

Ze względu na brak samodzielności i odpowiedniego doświadczenia żądający podwyżki pracownik zatrudniony w spółce z o.o. na identycznym stanowisku jak jego koledzy z tego samego działu w czasie, w którym oni wykonują 10 zleconych czynności lub zadań, on wykonuje ich 6 lub 7. Uzasadnia to odmowę podwyższenia pensji do poziomu pozostałych pracowników, którzy otrzymali podwyżki właśnie z tytułu wykonywania pracy w większym zakresie.

Składniki wynagrodzenia uwzględniane przy różnicowaniu wysokości wynagrodzenia. Badając nierówne traktowanie w zakresie wysokości wynagrodzenia, pod uwagę brane są wszystkie jego składniki. Zasada jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości obejmuje bowiem nie tylko wynagrodzenie *sensu stricto*, ale też wszystkie pozostałe świadczenia związane z pracą. Oprócz typowej płacy należy brać pod uwagę także elementy pozapłacowe, nie tylko pieniężne, ale i rzeczowe. Pojęcie wynagrodzenia w omawianym znaczeniu ma szerszy zakres niż określony w art. 78 § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

W wyroku z 12 maja 2025 r. (sygn. akt I PSKP 4/25) Sąd Najwyższy stwierdził, że pojęcie wynagrodzenia za pracę (w aspekcie przepisów antydyskryminacyjnych) stanowi zbiorczą nazwę dla różnych wypłat dokonywanych przez pracodawcę na rzecz pracownika.

Sporów na tle nierównego traktowania nie można też uniknąć, doceniając wybranych pracowników nagrodami. W wyroku z 21 stycznia 2011 r. (sygn. akt II PK 169/10, OSNP 2012/7–8/86) Sąd Najwyższy wskazał, że spod reguł antydyskryminacyjnych nie wolno wyłączyć nagród, chociaż pozornie mają one charakter zupełnie uznaniowy. Sąd Najwyższy uznał, że nagroda (art. 105 k.p.) jest wynagrodzeniem w rozumieniu art. $18^{[3a]}$ k.p. **Oznacza to, że także do nagrody jako świadczenia przyznawanego pracownikowi na podstawie uznania pracodawcy mają zastosowanie reguły jednakowego**

eprasa.pl 4ba1ed079f

wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości (art. 18[3c] § 1 k.p.). Dlatego pracownik, któremu nagrody nie przyznano, może jej skutecznie dochodzić, jeżeli wykaże naruszenie przez pracodawcę zasad równego traktowania w zatrudnieniu. W szczególności premia uznaniowa, mająca charakter fakultatywny, która jest wypłacana systematycznie, traci uznaniowy charakter i staje się zwykłym składnikiem wynagrodzenia. Wypłacanie premii uznaniowej regularnie i w powtarzalnych odstępach czasu podważa jej uznaniowy charakter. W takiej sytuacji jest ona zwykłym składnikiem wynagrodzenia za pracę i pracownik ma roszczenie o jej wypłatę. Sąd Najwyższy w postanowieniu z 15 stycznia 2025 r. (sygn. akt II PSK 35/24) wskazał, że gdy przedmiotem oceny jest nagroda o charakterze uznaniowym, to kryterium jednakowej pracy ukryte jest w motywacji pracodawcy przyznającego tego rodzaju świadczenie (np. przyczynienie się do wypracowania zysku, nienaganna praca, motywacja do zaangażowania się w wykonywanie obowiązków pracowniczych). Dlatego pracownik, któremu nie przyznano nagrody, może jej skutecznie dochodzić, jeżeli wykaże naruszenie przez pracodawcę przepisów k.p. o równym traktowaniu w zatrudnieniu (art. 94 pkt 9, art. 11[2] i art. 11[3] oraz art. 18[3a] i art. 18[3c] k.p.).

Odszkodowanie za nierówne traktowanie w zakresie wynagradzania. W przypadku gdy pracownik zostanie poszkodowany wskutek nierównego traktowania, może zażądać od Państwa odszkodowania. Przysługuje ono w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Sąd Najwyższy wskazuje, że pracownik może dochodzić odszkodowania w wysokości różnicy pomiędzy wynagrodzeniem, jakie powinien otrzymywać bez naruszenia zasady równego wynagradzania, a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymywanym (wyrok SN z 22 lutego 2007 r., sygn. akt I PK 242/06, OSNP 2008/7–8/98). W wyroku z 8 czerwca 2010 r. (sygn. akt I PK 27/10, niepubl.) Sąd Najwyższy uznał, że naprawienie szkody obejmuje nie tylko stratę, którą poniósł poszkodowany, ale także korzyści, jakie mógłby odnieść, gdyby mu szkody nie wyrządzono, uznając, że w przypadku wymiernych strat i utraty korzyści, które najczęściej powstają na skutek naruszenia zasady równego wynagrodzenia (art. 18[3c] k.p.), mogą one zostać dość łatwo oszacowane. Zatem Sąd Najwyższy przyjął, że w ramach odszkodowania, o którym mowa w art. 18[3d] k.p., mieści się nie tylko obowiązek naprawienia szkody w postaci różnicy pomiędzy wynagrodzeniem zasadniczym dyskryminującym a takim samym wynagrodzeniem w wysokości zgodnej z prawem, ale także w wysokości różnicy między wypłaconymi a należnymi z analogicznych przyczyn składnikami wynagrodzenia zależnymi od płacy zasadniczej.

Ponadto pracownik może w przypadku dyskryminacji lub nierównego traktowania w zakresie wynagrodzenia domagać się od pracodawcy prawidłowego ukształtowania swojego wynagrodzenia na przyszłość.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 11[2]–art. 11[3], art. 18[3a]–18[3d], art. 23[1], art. 29[3], art. 78 § 1, art. 94 pkt 9, art. 105 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)

eprasa.pl 4ba1ed079f

POWOŁANE ORZECZNICTWO:

- wyrok SN z 18 września 2008 r. (sygn. akt II PK 27/08, OSNP 2010/3–4/41)
- wyrok SN z 7 marca 2012 r. (sygn. akt II PK 161/11, OSNP 2013/3–4/33)
- wyrok SN z 14 marca 2019 r. (sygn. akt II PK 310/17, OSNP 2019/12/140)
- wyrok SN z 12 maja 2025 r. (sygn. akt I PSKP 4/25)
- wyrok SN z 21 stycznia 2011 r. (sygn. akt II PK 169/10, OSNP 2012/7–8/86)
- wyrok SN z 22 lutego 2007 r. (sygn. akt I PK 242/06, OSNP 2008/7–8/98)
- wyrok SN z 8 czerwca 2010 r. (sygn. akt I PK 27/10, niepubl.)
- postanowienie SN z 17 czerwca 2025 r. (sygn. akt I PSK 3/25)
- postanowienie SN z 15 stycznia 2025 r. (sygn. akt II PSK 35/24)

©℗
Rafał Krawczyk
sędzia Sądu Okręgowego w Toruniu

5 Czy od ekwiwalentu za bilet kolejowy wypłaconego zamiast kilometrówki z tytułu delegacji należy naliczać podatek i składki ZUS

PROBLEM

Pracownik samowolnie – bez uprzedniej zgody pracodawcy – użył do celów służbowych prywatnego pojazdu, zamiast zgodnie z poleceniem pojechać pociągiem. W tej sytuacji zamiast kilometrówki chcemy wypłacić pracownikowi równowartość biletu kolejowego. Czy tak dokonany zwrot będzie kosztem podróży służbowej, od którego nie naliczamy podatku i składek ZUS?

RADA

Należy przyjąć, że wypłata ekwiwalentu biletowego zamiast udokumentowanej kilometrówki będzie stanowiła przychód pracownika, od którego należny jest podatek i składki ZUS. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Uprawnienie pracodawcy do wyznaczenia środka transportu. Pracodawca posiada wyłączne uprawnienie do określenia środka transportu właściwego do odbycia podróży służbowej, a także jego rodzaju i klasy (§ 3 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej, dalej: rozporządzenie w sprawie delegacji). **Jeżeli w poleceniu wyjazdu służbowego jednoznacznie wskazano przejazd pociągiem w określonej kla-**

eprasa.pl 4ba1ed079f

sie, np. drugiej, a pracownik samowolnie odbył tę podróż własnym samochodem, pracodawca ma pełne prawo ograniczyć zwrot kosztów wyłącznie do wysokości ceny biletu kolejowego na danej trasie wraz z opłatami dodatkowymi, takimi jak miejscówka. W takiej sytuacji pracownik naruszył polecenie służbowe, co pozbawia go możliwości skutecznego żądania wypłaty tzw. kilometrówki.

PRZYKŁAD

Pracownik zatrudniony w dziale logistyki otrzymał polecenie wyjazdu z Warszawy do Wrocławia pociągiem w klasie drugiej. Pomimo braku zgody pojechał prywatnym samochodem, a po powrocie przedłożył pracodawcy rozliczenie w formie ewidencji przebiegu pojazdu (350 km x 1,15 zł = 402,50 zł). Pracodawca odrzucił to rozliczenie i wypłacił jedynie 160 zł, co stanowi równowartość biletu pociągu w drugiej klasie z uwzględnieniem miejscówki – zgodnie z pierwotnym poleceniem. Ograniczenie zwrotu kosztów do wysokości ceny najtańszego lub wyznaczonego środka transportu jest uzasadnione w przypadku naruszenia przez pracownika dyscypliny pracy i zignorowania polecenia dotyczącego sposobu przemieszczania się podczas podróży służbowej.

Jedynie na wniosek pracownika pracodawca może wyrazić zgodę na przejazd w podróży krajowej lub podróży zagranicznej samochodem osobowym, motocyklem lub motorowerem niebędącym własnością pracodawcy.

Ustalanie wysokości zwrotu za przejazd nieuzgodnionym środkiem transportu. Wysokość zwrotu w przypadku, gdy doszło do samowolnego wyboru przez pracownika w podróży służbowej jako środka transportu samochodu niebędącego własnością pracodawcy, i braku zgody pracodawcy na wypłatę kilometrówki, jest ustalana na podstawie aktualnych cenników i taryf przewoźników w transporcie publicznym. **Należy przy tym uwzględnić ulgi, które faktycznie przysługują pracownikowi, bez względu na tytuł ich przyznania, np. ulga studencka czy dla seniora.** Przy ustalaniu ekwiwalentu należy również wziąć pod uwagę ewentualne koszty dodatkowe, które wystąpiłyby przy podróży środkiem publicznym, np. ryczałty na dojazdy środkami komunikacji miejscowej (§ 3 ust. 2 rozporządzenia w sprawie delegacji).

PRZYKŁAD

Pracodawca rozliczający samowolny przejazd pracownika samochodem prywatnym na trasie Gdynia – Poznań ustalił cenę biletu na poziomie 80 zł. Pracownik posiada jednak legitymację osoby niepełnosprawnej uprawniającą do 37% ulgi. Pracodawca wypłacił pracownikowi ekwiwalent w wysokości 50,40 zł, ponieważ taką kwotę faktycznie wydatkowałby pracownik, kupując bilet kolejowy. Kalkulacja ekwiwalentu musi być zindywidualizowana i wynikająca z realnych kosztów, jakie pracodawca musiałby pokryć, gdyby pracownik zastosował się do polecenia wyjazdu transportem publicznym.

Konsekwencje braku ewidencji przebiegu pojazdu. Zwolnienie z opodatkowania należności za czas podróży służbowej w przypadku używania samochodu prywatnego

eprasa.pl 4ba1ed079f

przysługuje wyłącznie do kwoty tzw. kilometrówki wyliczonej na podstawie ewidencji przebiegu pojazdu (art. 21 ust. 1 pkt 16 lit. a ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, dalej: updof). **Jeżeli pracodawca wypłaca kwotę odpowiadającą cenie biletu, wiedząc, że podróż odbyła się samochodem niebędącym jego własnością, a ewidencja nie jest prowadzona, wypłata ta stanowi dla pracownika przychód ze stosunku pracy podlegający opodatkowaniu i pełnemu oskładkowaniu.** Dodatkowo taki wydatek nie będzie mógł zostać zaliczony przez pracodawcę do kosztów uzyskania przychodów, gdyż art. 16 ust. 1 pkt 30 lit. b ustawy z 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych bezwzględnie wymaga prowadzenia ewidencji przebiegu pojazdu.

PRZYKŁAD

Spółka wypłaciła pracownikowi 200 zł jako ekwiwalent za bilet kolejowy za podróż odbytą samowolnie prywatnym samochodem. Podczas kontroli organ podatkowy uznał całą kwotę za przychód do opodatkowania, wskazując, że zwolnienie z art. 21 ust. 1 pkt 16 lit. a updof nie ma zastosowania, ponieważ nie prowadzono ewidencji przebiegu pojazdu (kilometrówki). Jednocześnie spółka została zmuszona do wyłączenia tego wydatku z kosztów uzyskania przychodów. Wypłata ekwiwalentu zamiast kilometrówki przy faktycznym użyciu samochodu jest niekorzystna podatkowo, gdyż pozbawia obie strony prawa do ustawowych zwolnień i preferencji kosztowych.

PRZYKŁAD

Spółka wypłaciła pracownikowi w lipcu 2026 r. 150 zł jako ekwiwalent biletowy za delegację, o której wiedziała, że odbyła się bez uzgodnienia z pracodawcą samochodem prywatnym bez prowadzenia ewidencji. Podczas kontroli ZUS zakwestionował charakter tej wypłaty, wskazując, że nie wynika ona ze stawek za kilometr i udokumentowanego przebiegu, co jest wymogiem dla zwolnienia przy korzystaniu z samochodu w podróży służbowej. Brak dokumentacji wymaganej dla faktycznie użytego środka transportu, czyli w tym przypadku samochodu, uniemożliwia zastosowanie zwolnień podatkowo-składkowych, nawet jeśli wypłacona kwota jest niższa niż potencjalna kilometrówka. Gdyby podróż odbyła się pociągiem zgodnie z poleceniem i została udokumentowana biletem, kwota ta korzystałaby z pełnego zwolnienia z podatku na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 16 lit. a updof. Zakładając, że wynagrodzenie pracownika za lipiec 2026 r. wynosi 6000 zł, ma on prawo do zwykłych kosztów uzyskania przychodów i przysługuje mu pełna kwota zmniejszająca podatek, rozliczenie na liście płac będzie następujące:

Lp.	Pozycja	Wysokość
1	2	3
1	wynagrodzenie zasadnicze	6000 zł
2	ekwiwalent biletowy	150 zł

eprasa.pl 4ba1ed079f

1	2	3
3	wynagrodzenie brutto (poz. 1 + poz. 2)	6150 zł
4	podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne	6150 zł
5	składka emerytalna (poz. 4 x 9,76%)	600,24 zł
6	składka rentowa (poz. 4 x 1,5%)	92,25 zł
7	składka chorobowa (poz. 4 x 2,45%)	150,68 zł
8	suma składek społecznych (poz. 5 + poz. 6 + poz. 7)	843,17 zł
9	podstawa wymiaru składki zdrowotnej (poz. 4 i poz. 8)	5306,83 zł
10	składka zdrowotna (poz. 9 x 9%)	477,61 zł
11	podstawa opodatkowania (poz. 3 – poz. 8 – 250 zł/koszty uzyskania przychodów)	5057 zł
12	zaliczka na podatek (poz. 11 x 12% – 300 zł/kwota zmniejszająca podatek)	307 zł
13	wynagrodzenie netto (poz. 3 – poz. 8 – poz. 10 – poz. 12)	4522,22 zł

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 77[5] § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- art. 12 ust. 1, art. 21 ust. 1 pkt 16 lit. a, art. 23 ust. 1 pkt 36 lit. a ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 592; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 779)
- art. 16 ust. 1 pkt 30 lit. a, ust. 5 ustawy z 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 554; Dz.U. z 2026 r. poz. 779)
- § 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (j.t. Dz.U. z 2023 r. poz. 2190)
- § 1 ust. 2, § 2 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)

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

6 Czy naliczać koszty autorskie do wynagrodzenia pracownika zatrudnionego przez dwie uczelnie realizujące wspólny projekt B+R

PROBLEM

Jesteśmy uczelnią, która na podstawie umowy konsorcjum zawartej z uniwersytetem wspólnie realizuje projekt badawczo-rozwojowy (B+R). Jednocześnie kilku pracowników zaangażowanych w ten projekt jest zatrudnionych zarówno

eprasa.pl 4ba1ed079f

u nas, jak i w drugim podmiocie. Który podmiot ma prawo do zastosowania kosztów autorskich do wynagrodzenia tych osób za realizację wskazanego projektu?

RADA

Każda uczelnia ma prawo odrębnie zastosować autorskie koszty uzyskania przychodów do wynagrodzenia pracownika zatrudnionego przez nią do realizacji wspólnego projektu. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

W polskim systemie podatkowym każdy pracodawca jest odrębnym płatnikiem zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych. Oznacza to, że każda uczelnia wchodząca w skład konsorcjum ma prawo zastosować 50% koszty uzyskania przychodów wyłącznie do tego wynagrodzenia (lub jego części), które wypłaca pracownikowi za utwory stworzone w ramach obowiązków służbowych realizowanych bezpośrednio na jej rzecz.

Stosowanie autorskich kosztów uzyskania przychodów. W projektach realizowanych przez wskazane przez Państwa podmioty naukowe (uczelnie) występują dwa równoległe reżimy stosowania 50% kosztów uzyskania przychodów, tj.:

- szczególny – dotyczy m.in. nauczycieli akademickich, dla których ustawodawca przyjął domniemanie twórczego charakteru całości ich pracy (interpretacja ogólna Ministra Finansów z 18 września 2020 r., sygn. DD3.8201.1.2018),
- ogólny – ma zastosowanie np. do personelu inżynieryjno-technicznego, programistów czy ekspertów, wymagając każdorazowego dokumentowania powstania utworu.

PRZYKŁAD

Uniwersytet A i uniwersytet B realizują projekt B+R. Zatrudniają profesora (nauczyciela akademickiego) oraz inżyniera oprogramowania (pracownika badawczego, niebędącego nauczycielem). W przypadku profesora uczelnia nalicza 50% koszty uzyskania przychodów od całości jego wynagrodzenia za wykonywanie działalności twórczej bez konieczności prowadzenia ewidencji prac twórczych. Wynika to z faktu, że wykonywanie obowiązków nauczyciela akademickiego stanowi działalność twórczą o indywidualnym charakterze (art. 116 ust. 7 ustawy z 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce). Natomiast w przypadku inżyniera instytut musi wyodrębnić w umowie honorarium autorskie, a pracownik jest zobowiązany do prowadzenia rejestru utworów dokumentującego, że w danym miesiącu powstał oryginalny rezultat. Za czas urlopu wypoczynkowego inżynierowi przysługują jedynie standardowe koszty pracownicze, gdyż w tym okresie utwór nie powstaje.

Transfer praw autorskich w umowie konsorcjum. Wspólne przedsięwzięcia badawcze są najczęściej realizowane na podstawie umowy konsorcjum. Kluczowe dla bezpieczeństwa podatkowego jest, aby transfer autorskich praw majątkowych odbywał się

eprasa.pl 4ba1ed079f

w sposób sukcesywny, tzn. najpierw z pracownika na jego bezpośredniego pracodawcę (konsorcjanta), a dopiero później pomiędzy konsorcjantami.

PRZYKŁAD

Projekt zakłada, że ostatecznym właścicielem raportów powstałych w wyniku realizacji projektu B+R ma być lider (uczelnia X), a twórcą jest pracownik zatrudniony przez partnera (uczelnię Y). Majątkowe prawa autorskie przechodzą z mocy prawa z pracownika na uczelnię Y z chwilą przyjęcia utworu (art. 12 ust. 1 ustawy z 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych). Następnie uczelnia Y, jako podmiot uprawniony, dokonuje wtórnego rozporządzenia prawami na rzecz lidera za wynagrodzeniem rynkowym, zgodnie z postanowieniami umowy konsorcjum. Przerwanie łańcucha transferu praw autorskich (bezpośrednie przeniesienie praw na podmiot niebędący pracodawcą) uniemożliwia zastosowanie 50% kosztów uzyskania przychodów przez płatnika wynagrodzenia.

Limit kosztów autorskich. Jeżeli pracownik jest zatrudniony równolegle u dwóch pracodawców uczestniczących w projekcie, każdy z nich działa jako samodzielny płatnik. Powoduje to ryzyko przekroczenia rocznego limitu kosztów autorskich, który w 2026 r. wynosi 120 000 zł (równowartość górnej granicy pierwszego przedziału skali podatkowej). **Jednak obowiązek monitorowania łącznego limitu kosztów autorskich zastosowanych w danym roku spoczywa na podatniku.**

PRZYKŁAD

Pracownik otrzymuje od obu zatrudniających go uczelni honoraria autorskie. Każda z uczelni stosuje 50% koszty uzyskania przychodów do momentu, aż suma kosztów naliczonych u każdej z nich odrębnie nie przekroczy 120 000 zł. Zakładając, że każda z uczelni odliczy po 80 000 zł kosztów autorskich, suma kosztów w zeznaniu rocznym wyniesie 160 000 zł. Ponieważ limit wynosi 120 000 zł, nadwyżka 40 000 zł nie będzie stanowiła tych kosztów, mimo ich zastosowania w trakcie roku, co będzie skutkowało koniecznością dopłaty znacznej kwoty podatku wraz z odsetkami w rozliczeniu rocznym. Aby tego uniknąć, pracownik powinien złożyć u jednego z pracodawców wniosek na formularzu PIT-2 (część I) o rezygnację ze stosowania 50% kosztów uzyskania przychodów po osiągnięciu określonego poziomu dochodu.

Monitorowanie limitu kosztów autorskich staje się bardziej złożone, gdy podatnik korzysta jednocześnie z tzw. ulgi dla młodych (do 26. roku życia), ulgi na powrót, ulgi dla rodzin 4+ lub ulgi dla pracujących seniorów. W takim przypadku suma przychodów zwolnionych (do 85 528 zł) oraz łącznych 50% kosztów uzyskania przychodów nie może przekroczyć w roku podatkowym wspólnego limitu wynoszącego 120 000 zł.

PRZYKŁAD

Młody naukowiec (25 lat) realizuje projekt B+R. Jego przychody do kwoty 85 528 zł są zwolnione z opodatkowania w ramach ulgi dla młodych podatników. Po wyczerpa-

eprasa.pl 4ba1ed079f

niu limitu zwolnienia z tego tytułu wynoszącego 85 528 zł naukowiec chce stosować 50% kosztów uzyskania przychodów do pozostałej części honorarium. Maksymalna kwota kosztów autorskich, jaką może jeszcze odliczyć w tym roku, wynosi 34 472 zł (120 000 zł – 85 528 zł). Hierarchia preferencji nakazuje w pierwszej kolejności stosować zwolnienie przedmiotowe, a dopiero nadwyżkę obejmować kosztami autorskimi, przy czym płatnik musi rygorystycznie śledzić sumę obu tych wartości, aby nie przekroczyć progu 120 000 zł.

Po wykorzystaniu przez pracownika rocznego limitu kosztów autorskich płatnik traci podstawę prawną do dalszego stosowania tej preferencji w danym roku podatkowym. Zgodnie z linią interpretacyjną organów skarbowych (np. interpretacja Dyrektora KIS z 27 grudnia 2023 r., sygn. 0112-KDIL2-1.4011.761.2023.1.TR) po wyczerpaniu ustawowego limitu kosztów autorskich nie ma możliwości zastosowania zasad ogólnych dotyczących stosowania kosztów w odniesieniu do tego samego składnika wynagrodzenia, jakim jest honorarium autorskie, wynikających z art. 22 ust. 2 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych.

W praktyce oznacza to, że nadwyżka honorarium ponad limit 120 000 zł jest opodatkowana bez odliczania jakichkolwiek kosztów (0 zł) lub z zastosowaniem kosztów zryczałtowanych, jeżeli pracownik uzyskuje również przychody ze stosunku pracy z jego części „nietwórczej".

PRZYKŁAD

Programista zatrudniony na uczelni w ramach projektu B+R zarabia 25 000 zł brutto miesięcznie. Zgodnie z umową 80% (20 000 zł) stanowi honorarium autorskie, a 20% (5000 zł) to wynagrodzenie za zadania organizacyjne. Załóżmy, że w grudniu 2026 r. suma kosztów 50% zastosowanych do honorariów osiągnie limit 120 000 zł. Płatnik do kwoty 20 000 zł (honorarium) nie stosuje kosztów autorskich. Jednak do kwoty 5000 zł (część nietwórcza) płatnik nadal stosuje standardowe miesięczne koszty pracownicze w wysokości 250 zł (lub 300 zł przy dojazdach).

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 22 ust. 2, ust. 9 pkt 1–3, ust. 9a i 9b ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 592; Dz.U. z 2026 r. poz. 779)
- art. 116 ust. 7 ustawy z 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 1571; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 637)
- art. 12 ust. 1, art. 14, art. 50 ustawy z 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 24)

POWOŁANE INTERPRETACJE URZĘDOWE:

- interpretacja ogólna Ministra Finansów z 18 września 2020 r. (sygn. DD3.8201.1.2018)
- interpretacja Dyrektora KIS z 27 grudnia 2023 r. (sygn. 0112-KDIL2-1.4011.761.2023.1.TR)

©℗

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 4ba1ed079f

1 Zwolnienie z obowiązku ubezpieczeń społecznych uczniów i studentów wykonujących umowę zlecenia – zasady postępowania

Wykonywanie umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu, jest jednym z tytułów do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych oraz ubezpieczenia zdrowotnego. W niektórych przypadkach wykonywanie umowy zlecenia nie będzie jednak objęte obowiązkiem ubezpieczeń – dotyczy to m.in. studentów i uczniów szkół ponadpodstawowych do ukończenia 26. roku życia.

W praktyce kwestia podlegania ubezpieczeniom z tytułu umowy zlecenia w przypadku studentów i uczniów jest dość problematyczna. Pojawiają się m.in. wątpliwości, kiedy zwolnienie z obowiązku ubezpieczeń przestaje obowiązywać w razie utraty statusu studenta, kto jest uznawany za ucznia szkoły ponadpodstawowej, jak należy rozliczyć wynagrodzenie wypłacone w okresie, kiedy zleceniobiorca skończył 26 lat albo ukończył studia lub szkołę ponadpodstawową i czy będzie ono oskładkowane.

1. Osoby nieobjęte obowiązkiem ubezpieczeń społecznych z tytułu wykonywania umowy zlecenia

Ubezpieczeniom społecznym z tytułu wykonywania umowy zlecenia nie podlegają osoby będące uczniami szkół ponadpodstawowych lub studentami do ukończenia 26 lat. Tych osób płatnik składek nie zgłasza do żadnych ubezpieczeń społecznych, ani dobrowolnych, ani obowiązkowych. Osoby te nie podlegają również ubezpieczeniu zdrowotnemu.

1.1. Uczniowie zwolnieni z obowiązku ubezpieczeń społecznych

Wyłączenie z ubezpieczeń społecznych kształcących się zleceniobiorców dotyczy również uczniów szkół ponadpodstawowych.

Na podstawie ustawy z 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (dalej: Prawo oświatowe) wyróżnia się następujące szkoły publiczne i niepubliczne:

1) 8-letnią szkołę podstawową;

eprasa.pl 4ba1ed079f

2) **szkoły ponadpodstawowe:**
   a) 4-letnie liceum ogólnokształcące,
   b) 5-letnie technikum,
   c) 3-letnią branżową szkołę I stopnia,
   d) 3-letnią szkołę specjalną przysposabiającą do pracy,
   e) 2-letnią branżową szkołę II stopnia,
   f) szkołę policealną dla osób posiadających wykształcenie średnie lub wykształcenie średnie branżowe, o okresie nauczania niedłuższym niż 2,5 roku.

Uczniem szkoły ponadpodstawowej jest osoba, która uczy się w jednej ze szkół ponadpodstawowych wymienionych wyżej.

Jeśli więc dana placówka edukacyjna, do której uczęszcza młody zleceniobiorca, mieści się w definicji „szkoły ponadpodstawowej", to jej uczeń nie podlega ubezpieczeniom w ZUS. Dodatkowo należy wskazać, że kształcenie ustawiczne to kształcenie w szkołach dla dorosłych, branżowych szkołach II stopnia i szkołach policealnych.

Przez uczniów należy rozumieć również słuchaczy i wychowanków. Zatem również słuchaczy szkoły dla dorosłych należy uznać za uczniów (art. 4 pkt 20 Prawa oświatowego).

ZUS w interpretacji indywidualnej z 13 stycznia 2022 r. (sygn. WPI/200000/43/888/2021) uznał:

ZUS *Czteroletnie liceum ogólnokształcące, którego ukończenie umożliwia uzyskanie świadectwa dojrzałości po zdaniu egzaminu maturalnego jest szkołą ponadpodstawową i w konsekwencji osoba ucząca się w takiej szkole ma status ucznia.*

Zgodnie z art. 18 ust. 2a i 2b Prawa oświatowego w szkole podstawowej, liceum ogólnokształcącym, technikum, branżowej szkole I stopnia, szkole specjalnej przysposabiającej do pracy oraz w szkołach artystycznych kształcenie odbywa się w formie dziennej, a w branżowej szkole II stopnia i szkole policealnej – kształcenie może odbywać się w formie dziennej, stacjonarnej lub zaocznej. W szkole dla dorosłych kształcenie odbywa się w formie stacjonarnej lub zaocznej.

Zleceniobiorca, który jest słuchaczem szkoły, o której mowa we wniosku i nie ukończył 26 lat, nie podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu zawartej umowy zlecenia.

Dla celów ubezpieczeń społecznych uznaje się, że uczniem – do 31 sierpnia każdego roku – jest osoba, która:

- kontynuuje naukę w tej samej szkole,
- ukończyła szkołę i rozpoczyna naukę w szkole, w której rok szkolny rozpoczyna się 1 września,
- ukończyła szkołę i nie kontynuuje nauki.

Osoba, która przedstawi zaświadczenie o przyjęciu na studia wyższe, będzie uznawana przez ZUS za ucznia do 30 września danego roku.

eprasa.pl 4ba1ed079f

PRZYKŁAD

Patryk J., absolwent liceum ogólnokształcącego, w wieku 19 lat, wykonuje pracę na podstawie umowy zlecenia w okresie sierpień – wrzesień 2026 r. Został przyjęty na studia I stopnia, co potwierdził zaświadczeniem z uczelni. W tym okresie nie podlega on żadnym ubezpieczeniom z tytułu umowy zlecenia. Do końca września br. jest bowiem uznawany za ucznia.

1.2. Studenci a obowiązek ubezpieczeń społecznych

Przy ustalaniu obowiązku ubezpieczeń społecznych studenta wykonującego pracę na podstawie umowy zlecenia nie ma znaczenia:

- jego obywatelstwo,
- kraj, w którym pobiera naukę na uczelni wyższej,
- tryb nauki (zaoczny, dzienny),
- status uczelni (państwowa, prywatna).

Kluczowymi dla rozstrzygnięcia, czy zleceniobiorca podlega ubezpieczeniom, czy też nie, są dwie przesłanki:

1) wiek,
2) posiadanie statusu „studenta".

W tym drugim przypadku należy odwołać się do przepisów ustawy z 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (dalej: Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce). Zgodnie z nimi studia są prowadzone na poziomie:

1) studiów I stopnia,
2) studiów II stopnia,
3) jednolitych studiów magisterskich.

Na studia I stopnia lub jednolite studia magisterskie może być przyjęta osoba, która posiada świadectwo dojrzałości albo świadectwo dojrzałości i dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe/zaświadczenie o wynikach egzaminu maturalnego, zgodnie z przepisami o systemie oświaty. Na studia II stopnia może być przyjęta osoba, która posiada dyplom ukończenia studiów I stopnia.

Studentem jest osoba przyjęta na studia, która rozpoczyna studia i nabywa prawa studenta z chwilą złożenia ślubowania.

Studia są prowadzone w formie:

1) studiów stacjonarnych, w ramach których co najmniej połowa punktów ECTS objętych programem studiów jest uzyskiwana w ramach zajęć z bezpośrednim udziałem nauczycieli akademickich lub innych osób prowadzących zajęcia i studentów,
2) studiów niestacjonarnych wskazanych w uchwale senatu, w ramach których mniej niż połowa punktów ECTS objętych programem studiów może być uzyskiwana z bezpo-

eprasa.pl 4ba1ed079f

średnim udziałem nauczycieli akademickich lub innych osób prowadzących zajęcia i studentów.

Dla celów ubezpieczeń społecznych ZUS uznaje osobę za studenta od daty przyjęcia w poczet studentów uczelni i złożenia ślubowania do daty ukończenia studiów lub daty skreślenia z listy studentów. Jeżeli data ślubowania jest późniejsza niż 1 października danego roku kalendarzowego, wówczas zwolnienie z obowiązku ubezpieczeń obejmuje także okres między 1 października a dniem ślubowania.

Dniem ukończenia studiów jest data:

- złożenia egzaminu dyplomowego, w przypadku studiów na kierunkach lekarskim, lekarsko-dentystycznym i weterynaria – data złożenia ostatniego wymaganego programem studiów egzaminu, a w razie studiów na kierunkach farmacja i fizjoterapia – data zaliczenia ostatniej wymaganej programem studiów praktyki,
- skreślenia z listy studentów.

Zgodnie ze stanowiskiem ZUS dla celów ubezpieczeniowych należy odróżnić posiadanie statusu studenta od zachowania praw studenta. Osoba, która ukończyła studia I stopnia, zachowuje prawa studenta do 31 października roku, w którym ukończyła te studia (art. 109 Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce). ZUS uznaje, że **„zachowanie praw studenta" to nie to samo, co bycie studentem** (poradnik ZUS pt. „Praca na podstawie umów cywilnoprawnych. Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu oraz ustalania podstaw wymiaru składek", 2023 r., str. 39). Dotyczy to przypadków, gdy dana osoba obroniła dyplom wcześniej, np. w czerwcu (jest już absolwentem), ale jej legitymacja zachowuje ważność jeszcze do końca października. Tym samym taka osoba może korzystać do tego czasu z pewnych uprawnień przysługujących studentowi (np. z ulg komunikacyjnych czy niektórych form pomocy materialnej). Wówczas podlega ona jednak ubezpieczeniom od następnego dnia po złożeniu egzaminu dyplomowego, a nie od 1 listopada.

Nie są studentami uczestnicy studiów:

- doktoranckich,
- podyplomowych.

PRZYKŁAD

Klara P. w wieku 25 lat jest słuchaczką studiów podyplomowych. Wykonuje pracę na podstawie umowy zlecenia, z tytułu której podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym oraz wypadkowemu i zdrowotnemu. Ubezpieczenie chorobowe jest dla niej natomiast dobrowolne.

PRZYKŁAD

Cyprian K., student studiów doktoranckich, który nie ukończył jeszcze 26 lat, został zatrudniony na podstawie umowy zlecenia. Z tytułu tej umowy jest objęty obowiązkiem ubezpieczeń społecznych (emerytalnym, rentowymi, wypadkowym) oraz ubezpieczeniem zdrowotnym. Ubezpieczenie chorobowe ma dla niego charakter dobrowolny.

eprasa.pl 4ba1ed079f

Studenta zatrudnionego na podstawie umowy zlecenia zleceniodawca ma obowiązek zgłosić do ubezpieczeń: emerytalnego, rentowych, wypadkowego i zdrowotnego od:

- następnego dnia po złożeniu końcowego egzaminu dyplomowego, nawet jeśli student nie ukończył jeszcze 26. roku życia,
- następnego dnia po wykreśleniu z listy studentów,
- dnia ukończenia 26. roku życia.

WAŻNE! Obowiązek ubezpieczeń społecznych studenta będącego zleceniobiorcą powstaje z dniem, w którym skończył on 26 lat.

PRZYKŁAD

Jakub B., student studiów II stopnia, wykonuje umowę zlecenia. Załóżmy, że 20 lipca 2026 r. skończył 26 lat. Od następnego dnia, tj. 21 lipca br., podlega on obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalno-rentowym, wypadkowemu oraz ubezpieczeniu zdrowotnemu.

Jeżeli umowa zlecenia została zawarta z własnym pracownikiem, który jest jednocześnie studentem lub uczniem w wieku do 26 lat, to z tytułu umowy zlecenia pracodawca powinien opłacać za niego obowiązkowo wszystkie składki na ubezpieczenia społeczne, tj. na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe oraz wypadkowe. W takiej sytuacji bowiem umowa zlecenia jest traktowana w zakresie ubezpieczeń społecznych jak umowa o pracę.

Jeżeli umowa zlecenia zostanie zawarta przez studenta z własnym pracodawcą lub będzie wykonywana na jego rzecz, zwolnienie z tytułu ubezpieczeń społecznych nie znajdzie zastosowania. W tym przypadku student będzie objęty ubezpieczeniami tak, jak pracownik. Przy czym pracodawca nie dokonuje osobnego zgłoszenia do ubezpieczeń z tytułu umowy zlecenia, lecz przychód (wynagrodzenie) z tej umowy rozlicza w dokumentach rozliczeniowych składanych za tę osobę ze stosunku pracy.

Natomiast jeśli student w wieku do 26 lat pracuje na podstawie umowy o pracę oraz umowy zlecenia, ale zawartej z innym podmiotem niż własny pracodawca i niewykonywanej na jego rzecz, nie podlega ubezpieczeniom społecznym ani ubezpieczeniu zdrowotnemu z tytułu umowy zlecenia, a jedynie z umowy o pracę.

PRZYKŁAD

Bartłomiej M. ma 23 lata i jest studentem. Został zatrudniony na podstawie umowy o pracę. Ponadto zawarł z własnym pracodawcą umowę zlecenia na okres od 15 do 31 lipca 2026 r. Zarówno z tytułu umowy o pracę, jak i umowy zlecenia osoba ta jest objęta obowiązkiem ubezpieczeń społecznych. Przy czym pracodawca nie zgłasza Bartłomieja M. do ubezpieczeń jako zleceniobiorcy, lecz składki z tego tytułu rozlicza w jednym raporcie ZUS RCA z kodem tytułu ubezpieczenia 01 10.

eprasa.pl 4ba1ed079f

PRZYKŁAD

Zyta K. (24 lata) jest studentką i pracownikiem w spółce jawnej. Jednocześnie wykonuje umowę zlecenia zawartą ze spółką z o.o. (umowa nie jest wykonywana na rzecz pracodawcy). Zyta K. jest objęta obowiązkiem ubezpieczeń społecznych z tytułu stosunku pracy. Natomiast z tytułu umowy zlecenia nie podlega ubezpieczeniom – ani obowiązkowo, ani dobrowolnie.

PRZYKŁAD

Paweł S., Polak, który nie ukończył 26. roku życia, studiuje w Wielkiej Brytanii i zawarł umowę zlecenia z polskim zleceniodawcą. W związku z tym z tytułu umowy zlecenia nie podlega ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu jako student do ukończenia 26. roku życia, jeśli tę umowę wykonuje na terenie Polski. Nie ma bowiem znaczenia, czy student kształci się na uczelni polskiej czy zagranicznej.

PRZYKŁAD

Antoni C., zleceniobiorca w wieku poniżej 26. roku życia, ukończył studia I stopnia. Załóżmy, że egzamin końcowy zdał 10 lipca 2026 r. Wstępnie planuje kontynuować naukę na innej uczelni od września lub października. Jego plany nie są jednak skonkretyzowane. Zleceniobiorca utracił status studenta od następnego dnia po złożeniu egzaminu dyplomowego, czyli od 11 lipca 2026 r. Od tego dnia podlega ubezpieczeniom na zasadach ogólnych. Zatem jeśli zleceniobiorca ukończył studia I stopnia, to należy zgłosić go do ubezpieczeń emerytalno-rentowych oraz zdrowotnego. Ubezpieczenie chorobowe nie jest obligatoryjne. Natomiast jeżeli Antoni C. ponownie podejmie naukę na studiach II stopnia, to wtedy od dnia złożenia ślubowania ponownie nie będzie podlegał ubezpieczeniom (dopóki będzie też spełniony warunek związany z wiekiem).

2. Wypłata wynagrodzenia z umowy zlecenia za okres wyłączenia z ubezpieczeń

Zwolnienie z obowiązku ubezpieczeń społecznych przestaje obowiązywać w przypadku zleceniobiorców, którzy w trakcie obowiązywania umowy zlecenia ze zleceniodawcą tracą status studenta lub kończą 26 lat. Tym samym zaczynają podlegać ubezpieczeniom społecznym. Jednak wynagrodzenia z umowy zlecenia zwykle są płatne z pewnym przesunięciem. Może się więc zdarzyć, że wypłata ostatniego wynagrodzenia nastąpi w okresie, kiedy zleceniobiorca jest już objęty ubezpieczeniami. Inny, podobny przypadek może wystąpić, gdy student zakończy umowę zlecenia i u tego samego pracodawcy podejmie zatrudnienie w ramach stosunku pracy. W jego trakcie, a więc już po zakończeniu umowy cywilnoprawnej, zostanie jednak wypłacone wynagrodzenie z umowy zlecenia. **W tej sytuacji nie data wypłaty przesądza o obowiązku opłacenia składek ZUS, lecz okres, za jaki przysługuje wynagrodzenie.**

eprasa.pl 4ba1ed079f

Należy także wskazać, że nie podlega oskładkowaniu wynagrodzenie przysługujące za okres do dnia utraty statusu studenta, czyli dnia złożenia egzaminu końcowego. Nie ma znaczenia, że wypłata następuje już w okresie, kiedy zleceniobiorca podlega ubezpieczeniom na ogólnych zasadach. Płatnik składek, dokonując pierwszej wypłaty po utracie statusu studenta przez zleceniobiorcę, powinien dokonać podziału wynagrodzenia na część oskładkowaną i nieoskładkowaną, proporcjonalnie do liczby dni podlegania przez zleceniobiorcę obowiązkowym ubezpieczeniom. Jako podstawa wymiaru składek ZUS wskazane będzie wynagrodzenie uzyskane za okres wykonywania zlecenia od dnia następującego po dniu utraty statusu studenta.

PRZYKŁAD

Szymon S., student w wieku 25 lat, obronił pracę dyplomową (studia II stopnia) 22 czerwca 2026 r. Pracuje na podstawie umowy zlecenia w firmie, w której wynagrodzenia, w tym z umów zlecenia, są płatne 10. dnia następnego miesiąca. Wynagrodzenie za czerwiec br. zleceniobiorca otrzyma 10 lipca 2026 r., kiedy już podlega ubezpieczeniom społecznym oraz zdrowotnemu (od 23 czerwca br.). W tym przypadku wynagrodzenie to nie będzie oskładkowane za okres 1–22 czerwca 2026 r., kiedy Szymon S. posiadał status studenta (i nie był objęty ubezpieczeniami). Natomiast od wynagrodzenia za okres od 23 do 30 czerwca 2026 r. należy już opłacić składki ZUS.

Jak wynika z interpretacji indywidualnej ZUS z 18 stycznia 2024 r. (sygn. DI/100000/43/1263/2023):

ZUS *(…) należy podkreślić, iż dla ustalenia obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne za osobę posiadającą status studenta za kluczowe i pierwszorzędne znaczenie ma ustalenie okresu podlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy zlecenia, a dopiero po dokonaniu tego ustalenia – należy ustalać wysokość podstawy wymiaru składki, termin i sposób jej rozliczenia. Istotnym jest, że obowiązek podlegania ubezpieczeniom społecznym cechuje nadrzędność względem obowiązku zapłaty składek na ubezpieczenia społeczne, zaś obowiązek składkowy ma charakter pochodny (wtórny) wobec obowiązku podlegania ubezpieczeniom. Innymi słowy, obowiązek opłacania składek na ubezpieczenia społeczne istnieje (może istnieć) tylko wtedy, gdy istnieje obowiązek ubezpieczeń społecznych (obowiązek podlegania tym ubezpieczeniom).*

Skoro obowiązek opłacania składek stanowi kwestię pochodną względem obowiązku podlegania ubezpieczeniom społecznym to nie ma uzasadnienia dla opłacania składek za okres, w którym dana osoba (tu: osoba posiadająca status studenta) w ogóle nie była objęta obowiązkiem ubezpieczeń społecznych.

O obowiązku opłacenia składek na ubezpieczenia społeczne w sytuacji opisanej we wniosku decyduje to za jaki okres przysługuje wynagrodzenie z tytułu umowy zlecenia, a nie to, kiedy zostanie wypłacone.

Nie decyduje tutaj termin wypłaty wynagrodzenia, lecz jego źródło oraz okres, za który jest ono należne (okres niepodlegania ubezpieczeniom społecznym).

eprasa.pl 4ba1ed079f

WAŻNE! Dla rozliczenia składek ZUS z umowy zlecenia kluczowe jest ustalenie, jaka była sytuacja ubezpieczeniowa zleceniobiorcy w okresie wykonywania umowy zlecenia, a nie w momencie wypłaty wynagrodzenia z tytułu tej umowy.

PRZYKŁAD

Karolina T., studentka w wieku 24 lat, zawarła umowę zlecenia do końca czerwca 2026 r. Od 1 lipca 2026 r. z tym samym podmiotem zawarła umowę o pracę. Od tego dnia stała się więc wyłącznie pracownikiem i podlega obowiązkowo wszystkim ubezpieczeniom społecznym. W okresie trwania stosunku pracy, czyli 10 lipca 2026 r., otrzymała jeszcze ostatnie wynagrodzenie z umowy zlecenia za okres, kiedy była zatrudniona wyłącznie na podstawie umowy zlecenia i nie podlegała w ogóle ubezpieczeniom. Otrzymane w lipcu 2026 r. wynagrodzenie (z tytułu umowy zlecenia) nie podlega zatem oskładkowaniu.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 6 ust. 1 pkt 4, ust. 4, art. 8 ust. 2a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 199; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 734)
- art. 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. 791)
- art. 4 pkt 20, art. 18 ust. 1 oraz ust. 2a i 2b ustawy z 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 1043; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 504)
- art. 63, art. 64, art. 66, art. 69, art. 109 ustawy z 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 1571; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 637)

POWOŁANE INTERPRETACJE URZĘDOWE:

- interpretacja indywidualna ZUS z 13 stycznia 2022 r. (sygn. WPI/200000/43/888/2021)
- interpretacja indywidualna ZUS z 18 stycznia 2024 r. (sygn. DI/100000/43/1263/2023)

©℗

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

2 Z jaką datą należy zgłosić członka zarządu do ubezpieczenia zdrowotnego

Zobacz więcej www.inforlex.pl

PROBLEM

Członek zarządu naszej spółki od 1 kwietnia 2026 r. pełnił swoją funkcję nieodpłatnie. Następnie 10 czerwca 2026 r. zgromadzenie wspólników podjęło uchwałę o przyznaniu tej osobie wynagrodzenia z tytułu pełnionej funkcji. Z uchwały wynika, że wynagrodzenie przysługuje od 1 lipca 2026 r. i będzie

eprasa.pl 4ba1ed079f

wypłacane miesięcznie do 10. dnia następnego miesiąca. Pierwsza wypłata wynagrodzenia zostanie zrealizowana 10 sierpnia 2026 r. za lipiec 2026 r. Od jakiej daty powinniśmy zgłosić członka zarządu do ubezpieczenia zdrowotnego – od dnia podjęcia uchwały o przyznaniu wynagrodzenia, od daty wskazanej w uchwale jako początek prawa do wynagrodzenia, czy dopiero od dnia faktycznej wypłaty wynagrodzenia?

RADA

Zgłoszenia członka zarządu do ubezpieczenia zdrowotnego powinni Państwo dokonać z dniem przyznania mu wynagrodzenia, tj. od 1 lipca 2026 r. Od tego momentu będzie on bowiem pełnił swoją funkcję odpłatnie, co jest warunkiem podlegania ubezpieczeniu zdrowotnemu.

UZASADNIENIE

Zasadniczo obowiązek ubezpieczenia zdrowotnego powstaje z dniem powołania członka zarządu. Przy czym obowiązek ten dotyczy wyłącznie osób pobierających wynagrodzenie z tytułu pełnionej funkcji. W praktyce pojawia się wiele wątpliwości, z jaką datą należy dokonać zgłoszenia do ubezpieczenia zdrowotnego, szczególnie w sytuacji gdy wynagrodzenie dla członka zarządu zostanie przyznane później niż data jego powołania.

Data powstania obowiązku ubezpieczenia zdrowotnego członka zarządu. Ubezpieczeniu zdrowotnemu podlegają osoby powołane do pełnienia funkcji na mocy aktu powołania, które z tego tytułu pobierają wynagrodzenie podlegające opodatkowaniu podatkiem dochodowym niezależnie od kwalifikacji do źródła przychodu w rozumieniu ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (art. 66 ust. 1 pkt 35a ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych).

Obowiązek ubezpieczenia zdrowotnego członka zarządu powstaje więc w pierwszym dniu odpłatnego sprawowania funkcji zgodnie z aktem powołania.

W omawianym przypadku kluczowe jest więc rozróżnienie pomiędzy datą powstania tytułu do ubezpieczeń a datą rozliczenia składki zdrowotnej. Data wypłaty środków pieniężnych jest istotna dla płatnika składek wyłącznie w kontekście wykazania podstawy wymiaru składki zdrowotnej w imiennym raporcie miesięcznym ZUS RCA oraz deklaracji rozliczeniowej ZUS DRA za dany miesiąc, w których przychód został postawiony do dyspozycji ubezpieczonego. Natomiast w formularzu zgłoszeniowym do ubezpieczenia zdrowotnego ZUS ZZA należy wskazać dzień, od którego funkcja pełniona na podstawie powołania stała się odpłatna na mocy stosownej uchwały organu spółki.

Przyjęcie daty wypłaty wynagrodzenia jako daty zgłoszenia do ubezpieczenia zdrowotnego byłoby błędem, gdyż prowadziłoby do sytuacji, w której osoba wykonująca odpłatne czynności zarządcze pozostawałaby poza systemem ubezpieczeń do momentu pierwszej listy płac, co jest w sprzeczności z konstrukcją polskiego systemu ubezpieczeń

eprasa.pl 4ba1ed079f

społecznych. Potwierdza to m.in. interpretacja indywidualna ZUS z 14 września 2023 r. (sygn. DI/100000/43/778/2022), w której organ wskazał:

ZUS *(…) otrzymywanego przez osoby powołane do pełnienia funkcji na podstawie aktu powołania „wynagrodzenia" nie należy zawężać do konkretnych przepisów ustaw podatkowych, tylko należy odczytać w sposób szeroki, tj. jako wszelką formę przychodu przewidzianą przez przepisy prawa podatkowego.*

WAŻNE! W przypadku członków zarządu obowiązek ubezpieczenia zdrowotnego powstaje z dniem, w którym taka osoba zaczęła pełnić tę funkcję odpłatnie.

PRZYKŁAD

Anna G. została powołana uchwałą zgromadzenia wspólników spółki z o.o. do pełnienia funkcji prezesa zarządu od 1 listopada 2025 r., przy czym początkowo pełniła tę funkcję bez wynagrodzenia. W związku z poprawą kondycji finansowej spółki zgromadzenie wspólników 12 czerwca 2026 r. podjęło nową uchwałę, w której przyznało Annie G. stałe miesięczne wynagrodzenie z mocą obowiązującą od 1 czerwca 2026 r. Pierwszy przelew wynagrodzenia za czerwiec br. wpłynął na rachunek bankowy Anny G. 6 lipca 2026 r. W tym przypadku podlega ona ubezpieczeniu zdrowotnemu od 1 czerwca 2026 r. i z tą datą należało zgłosić ją do tego ubezpieczenia.

Zgłoszenie do ubezpieczenia zdrowotnego osoby powołanej do pełnienia funkcji. Podstawowym dokumentem zgłoszeniowym składanym za osobę powołaną do pełnienia funkcji członka zarządu za wynagrodzeniem jest formularz ZUS ZZA. Pełnienie tej funkcji na podstawie aktu powołania (stosunek organizacyjny) nie stanowi tytułu do ubezpieczeń społecznych, a jedynie do ubezpieczenia zdrowotnego. Jeżeli członek zarządu pełni funkcję społecznie (nieodpłatnie), nie podlega ubezpieczeniu zdrowotnemu z tego tytułu – nie należy zatem zgłaszać go do tego ubezpieczenia. Natomiast w przypadku przyznania wynagrodzenia w trakcie trwania kadencji **datą zgłoszenia jest dzień, od którego funkcja stała się odpłatna na mocy np. uchwały, a nie dzień faktycznej wypłaty środków.**

Zgłoszenie jest dokonywane z kodem tytułu ubezpieczenia rozpoczynającym się od 22 50 xx. Dwie ostatnie cyfry kodu (xx) precyzują status danej osoby w zakresie prawa do emerytury/renty oraz stopnia niepełnosprawności. Zgłoszenia należy dokonać w terminie 7 dni od daty powstania obowiązku ubezpieczenia. Bieg tego terminu rozpoczyna się od dnia następnego po dniu, w którym powstał omawiany obowiązek.

Należy przy tym odróżnić akt powołania od wyboru. Ministerstwo Zdrowia w piśmie z 18 lutego 2022 r. podkreśliło, że osoby wybrane do pełnienia funkcji w organach osób prawnych w obecnym stanie prawnym nie będą posiadały tytułu do ubezpieczenia zdrowotnego. Dotyczy to m.in. członków zarządu wspólnot mieszkaniowych, którzy są wybierani na podstawie ustawy z 24 czerwca 1994 r. o własności lokali, a nie powoływani.

eprasa.pl 4ba1ed079f

W sytuacji opisanej w pytaniu:

- datą powstania obowiązku ubezpieczenia zdrowotnego, którą należy podać w formularzu ZUS ZZA, jest 1 lipca 2026 r. (dzień, od którego funkcja stała się odpłatna), z kodem tytułu ubezpieczenia 22 50,
- spółka jako płatnik składek ma 7 dni na złożenie zgłoszenia, co oznacza, że termin upływa 8 lipca 2026 r. (licząc od daty wejścia w życie odpłatności, a nie od daty podjęcia uchwały czy dokonania wypłaty),
- wypłata z 10 sierpnia 2026 r. powinna zostać rozliczona w deklaracji ZUS DRA za sierpień br., składanej do 15 września 2026 r., z podstawą wymiaru składek odpowiadającą kwocie przyznanego wynagrodzenia.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 66 ust. 1 pkt 35a, art. 73 pkt 17b, art. 75 ust. 17a, art. 81 ust. 8 pkt 11a 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. 791)
- art. 36 ust. 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. 734)
- § 1 ust. 1 pkt 3, pkt 12, pkt 16 i załączniki nr 3, 12 i 16 do rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 9 kwietnia 2026 r. w sprawie określenia wzorów zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, imiennych raportów miesięcznych i imiennych raportów miesięcznych korygujących, zgłoszeń płatnika składek, deklaracji rozliczeniowych i deklaracji rozliczeniowych korygujących, zgłoszeń danych o pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, raportów informacyjnych, oświadczeń o zamiarze przekazania raportów informacyjnych, informacji o zawartych umowach o dzieło oraz innych dokumentów (Dz.U. z 2026 r. poz. 518)

POWOŁANE INTERPRETACJE URZĘDOWE:

- interpretacja indywidualna ZUS z 14 września 2023 r. (sygn. DI/100000/43/778/2022)

©℗

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

3 Czy odszkodowanie za zachowanie poufności wypłacone byłemu członkowi zarządu jest oskładkowane

PROBLEM

W okresie od marca 2024 r. do końca czerwca 2026 r. nasza spółka z o.o. działająca w branży informatycznej zatrudniała członka zarządu na podstawie kontraktu menedżerskiego, który był jego jedynym źródłem zarobkowania. Rok przed końcem współpracy zawarto z nim porozumienie o zachowaniu poufności (tajemnicy przedsiębiorstwa) w trakcie zatrudnienia, jak i przez 12 miesięcy od dnia zakończenia pełnienia przez niego funkcji. Spółka zobowiązała się do wypłaty odszkodowania z tego tytułu. Odszkodowanie

eprasa.pl 4ba1ed079f

przewidziane we wskazanym porozumieniu zostanie wypłacone w sierpniu 2026 r. Czy od tego świadczenia należy naliczyć składki ZUS?

RADA

Tak, wskazane świadczenie będzie oskładkowane. Nie ma bowiem przepisu zwalniającego z oskładkowania należności, płatnej z racji zachowania poufności określonych informacji będących tajemnicą przedsiębiorstwa, która przysługuje członkowi zarządu spółki z o.o. realizującemu swoje obowiązki w ramach kontraktu menedżerskiego. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Członkowie zarządu często oprócz wynagrodzenia określonego w umowie, np. w kontrakcie menedżerskim, otrzymują dodatkowe świadczenia, także po zakończeniu pełnienia funkcji.

W praktyce pojawiają się wątpliwości, czy tego typu świadczenia zawsze podlegają oskładkowaniu. Zależy to przede wszystkim od ich charakteru, jak również od tego, czy mieszczą się w katalogu zwolnień określonym w rozporządzeniu 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).

Oskładkowanie przychodów członków zarządu pełniących funkcję na podstawie kontraktu menedżerskiego. W sytuacji gdy członek zarządu jest zatrudniony w ramach kontraktu menedżerskiego, umowy o zarządzanie przedsiębiorstwem lub umowy o podobnym charakterze, wówczas na potrzeby rozliczeń ZUS jest on traktowany tak jak wykonawca umowy zlecenia.

Zleceniobiorca co do zasady obejmowany jest obowiązkowymi ubezpieczeniami emerytalnym, rentowymi, wypadkowym oraz zdrowotnym. Dodatkowo dobrowolnie może on przystąpić do ubezpieczenia chorobowego, ale tylko pod warunkiem, że składki na ubezpieczenia społeczne są obligatoryjne.

W tym przypadku wynagrodzenie wypłacane z tytułu pełnionej funkcji stanowi przychód z działalności wykonywanej osobiście (umowy cywilnoprawnej), od którego zasadniczo należy odprowadzić należne składki na wskazane ubezpieczenia.

Wyłączenia z podstawy wymiaru składek niektórych rodzajów świadczeń. Na podstawie § 2 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia składkowego zwolnione z oskładkowania są m.in. odprawy, odszkodowania i rekompensaty wypłacane z tytułu:

- wygaśnięcia lub rozwiązania stosunku pracy, w tym z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy,
- nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę lub rozwiązania jej bez wypowiedzenia,
- skrócenia okresu wypowiedzenia umowy o pracę,
- niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy.

eprasa.pl 4ba1ed079f

Przywołany przepis stosuje się co prawda także do osób, z którymi zawarto kontrakt menedżerski, ale odnosi się on wyłącznie do przypadków, kiedy dochodzi do ustania zatrudnienia i istnieje bezpośredni oraz nierozerwalny związek pomiędzy otrzymanymi przez zatrudnioną osobę odszkodowaniami/odprawami/rekompensatami a końcem zatrudnienia (interpretacje indywidualne ZUS: z 9 marca 2017 r., sygn. DI/100000/43/93/2017, z 5 listopada 2019 r., sygn. DI/100000/43/955/2019, oraz z 11 lutego 2025 r., sygn. DI/200000/43/1209/2024).

Oznacza to, że **dla wyłączenia z podstawy wymiaru składek w oparciu o wskazaną regulację jedyną przyczyną wypłaty przez płatnika składek określonego świadczenia musi być fakt utraty pracy.**

Odszkodowania wypłacane członkom zarządu niewymienione w rozporządzeniu składkowym. Mimo że świadczenie, o którym mowa w pytaniu, określono mianem odszkodowania i podlega ono wypłacie po ustaniu tytułu ubezpieczenia, nie znajduje w stosunku do niego zastosowania żaden przepis wyłączający je z podstawy wymiaru składek ZUS.

WAŻNE! Warunkiem zastosowania zwolnienia przewidzianego w rozporządzeniu składkowym jest fakt, że dane świadczenie zostało wymienione w katalogu wyłączeń określonych w tym rozporządzeniu.

Przekazana zatrudnionemu w przeszłości w ramach kontraktu menedżerskiego członkowi zarządu należność z tytułu zachowania poufności określonych informacji będących tajemnicą przedsiębiorstwa nie stanowi dla niego odprawy, odszkodowania, rekompensaty ani żadnego innego przychodu wymienionego w § 2 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia składkowego. Wszak nie została ona wypłacona wyłącznie z powodu zakończenia kontraktu i nie rekompensuje ona utraty zatrudnienia, lecz stanowi niejako wynagrodzenie w zamian za określone zachowanie ze strony byłego członka zarządu, wypłacone przy okazji rozwiązania kontraktu menedżerskiego. Takie świadczenie powinno więc być oskładkowane, co potwierdza chociażby interpretacja ZUS z 10 czerwca 2019 r. (sygn. DI/100000/43/344/2019).

Co więcej, w przedstawionych okolicznościach nie ma także podstaw do zastosowania § 2 ust. 1 pkt 4 rozporządzenia składkowego, który zwalnia z podstawy wymiaru składek odszkodowania należne byłym pracownikom po rozwiązaniu stosunku pracy, na mocy umowy o zakazie konkurencji, o której mowa w art. $101^{[2]}$ ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dalej: k.p.). Spowodowane jest to tym, że:

- z opisu zawartego w pytaniu nie wynika, aby odszkodowanie przysługiwało w ramach umowy o zakazie konkurencji,
- § 2 ust. 1 pkt 4 rozporządzenia składkowego obejmuje wyłącznie świadczenia wskazane w art. $101^{[2]}$ k.p., czyli należne z umowy zawartej po ustaniu stosunku pracy, a zatem nawet jeśli podstawą wypłaty odszkodowania dla członka zarządu pełniącego funkcję w oparciu o kontrakt menedżerski byłaby umowa o zakazie konkurencji, to

eprasa.pl 4ba1ed079f

nie ma regulacji, która pozwala na nienaliczanie składek ZUS od tej należności (zob. interpretacje ZUS: z 23 kwietnia 2015 r., sygn. DI/100000/43/176/2015, oraz z 24 lipca 2020 r., sygn. DI/100000/43/434/2020).

Warto w tym miejscu przytoczyć jeszcze wyrok Sądu Najwyższego z 13 lipca 2022 r. (sygn. akt II USKP 228/21, OSNP 2024/11/109), którego zdaniem:

SN *Umowa o zakazie konkurencji z art. 101[2] k.p. ma zastosowanie tylko na gruncie stosunku pracy. Oznacza to, że może być zawarta tylko między pracodawcą i pracownikiem. Umowa o zakazie konkurencji z art. 101[2] k.p. nie może być zawarta między zleceniodawcą a zleceniobiorcą. W ramach swobody umów prawa cywilnego strony (art. 353[1] k.c.) mogą zawierać umowy o zakazie konkurencji, jednak nie będzie to umowa z art. 101[2] k.p., gdyż tę mogą zawrzeć tylko strony stosunku pracy. Nawet gdy zleceniodawca i zleceniobiorca zawrą taką umową na wzór umowy z art. 101[2] k.p., to będzie to umowa prawa cywilnego, czyli nadal odrębna od umowy z art. 101[2] k.p. Podstawą oceny wykonania umowy cywilnej będą przepisy prawa cywilnego (art. 471 k.c.).*

PRZYKŁAD

W krakowskiej spółce z o.o. do końca czerwca 2026 r. mieszkaniec Wieliczki pełnił funkcję członka zarządu (za wynagrodzeniem w wysokości 10 000 zł brutto) na podstawie kontraktu menedżerskiego, który stanowił dla niego jedyny tytuł do ubezpieczeń społecznych. Na początku współpracy spółka zawarła z nim dodatkowo porozumienie o zachowaniu poufności (tajemnicy przedsiębiorstwa) przez 12 miesięcy od dnia ustania jego zatrudnienia. W związku z tym w sierpniu 2026 r. zostanie mu przyznane odszkodowanie przewidziane we wspomnianym porozumieniu w wysokości 50 000 zł brutto. Całość tej kwoty w analizowanym przypadku powinna podlegać oskładkowaniu.

Z powyższego wynika, że odszkodowanie wypłacone Państwa byłemu członkowi zarządu nie spełnia żadnej z przesłanek zwolnienia określonych w rozporządzeniu składkowym. Zatem należy je oskładkować i rozliczyć w dokumentach rozliczeniowych składanych za sierpień 2026 r. z kodem 30 00, ponieważ wypłata tego świadczenia nastąpi po ustaniu tytułu ubezpieczenia.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 4 pkt 9, art. 6 ust. 1 pkt 1 i 4, art. 9 ust. 2–2c, art. 11 ust. 2, art. 12 ust. 1, art. 18 ust. 1 i 3, art. 20 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 199; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 734)
- art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. e, art. 81 ust. 1, art. 81 ust. 8 pkt 11a, art. 82 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. 791)
- § 2 ust. 1 pkt 3–4 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)

©℗

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

eprasa.pl 4ba1ed079f

4 Czy świadczenie urlopowe, wypłacone pomimo niespełnienia przez pracownika warunku skorzystania z 14 dni urlopu, podlega oskładkowaniu

PROBLEM

Pracownik złożył wniosek o urlop wypoczynkowy w łącznym wymiarze 14 kolejnych dni kalendarzowych. Z tego tytułu ustaliliśmy i wypłaciliśmy mu świadczenie urlopowe. Nie tworzymy ZFŚS. Pracownik przed końcem urlopu stał się jednak niezdolny do pracy i otrzymał zwolnienie lekarskie. Czy wypłacone świadczenie urlopowe powinniśmy więc oskładkować?

RADA

Świadczenie urlopowe jest zwolnione z oskładkowania pod pewnymi warunkami. Jednym z nich jest wykorzystanie przez pracownika 14 kolejnych dni kalendarzowych urlopu. Jeżeli ten warunek nie został spełniony, zasadniczo od wypłaconego świadczenia urlopowego należy opłacić składki ZUS (jeśli pracodawca nie żądał jego zwrotu od pracownika). Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Pracodawcy wypłacający świadczenie urlopowe często mają wątpliwości, czy zawsze będzie ono zwolnione z oskładkowania. Czasami pojawiają się bowiem okoliczności, które mają wpływ na prawo do tego świadczenia, a które nie są uregulowane wprost w obowiązujących przepisach, takie jak np. przerwanie urlopu z powodu choroby pracownika.

Warunki wypłaty świadczenia urlopowego. Pracodawcy zatrudniający według stanu na 1 stycznia danego roku mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty mogą tworzyć ZFŚS lub wypłacać świadczenia urlopowe.

Świadczenie urlopowe wypłaca pracodawca raz w roku każdemu pracownikowi korzystającemu w danym roku kalendarzowym z urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych. Wypłata świadczenia urlopowego następuje niepóźniej niż w ostatnim dniu poprzedzającym rozpoczęcie urlopu wypoczynkowego.

Wysokość świadczenia urlopowego nie może przekroczyć wysokości odpisu podstawowego, odpowiedniego do rodzaju zatrudnienia pracownika. Podstawowy odpis na jednego pracownika (w tzw. normalnych warunkach pracy) w 2026 r. wynosi 2943,23 zł.

Zwolnienie z oskładkowania świadczenia urlopowego. Świadczenie urlopowe wypłacone zgodnie z przepisami ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (dalej: ustawa o ZFŚS), na opisanych wyżej zasadach, będzie wyłączone z podstawy wymiaru składek ZUS.

eprasa.pl 4ba1ed079f

Aby można było skorzystać ze wskazanego zwolnienia, należy spełnić łącznie następujące warunki:

- świadczenie jest wypłacane przez pracodawcę, który według stanu na 1 stycznia danego roku zatrudnia mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty i nie zdecydował się na utworzenie ZFŚS,
- **pracownik korzysta w danym roku kalendarzowym z urlopu wypoczynkowego trwającego co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych**,
- kwota świadczenia urlopowego nie może przekroczyć wysokości odpisu podstawowego na ZFŚS, odpowiedniego do warunków zatrudnienia pracownika i wymiaru etatu,
- wypłata świadczenia musi nastąpić niepóźniej niż w ostatnim dniu poprzedzającym rozpoczęcie urlopu wypoczynkowego w ww. wymiarze.

Jednym z warunków zwolnienia ze składek ZUS omawianego świadczenia jest więc skorzystanie z urlopu wypoczynkowego przez okres 14 kolejnych dni kalendarzowych.

Jeśli pracownik zachorował przed upływem końca urlopu, to jego choroba przerywa urlop wypoczynkowy. W takim przypadku, jeżeli pracownik wnioskował o urlop wypoczynkowy w liczbie co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych, ale faktycznie nie skorzystał z tego urlopu w pełnym wymiarze, traci prawo do świadczenia urlopowego.

WAŻNE! Od świadczenia urlopowego wypłaconego pracownikowi, mimo że stracił do niego prawo (np. nie wykorzystał 14 kolejnych dni kalendarzowych urlopu), należy opłacić składki ZUS.

Trzeba też zwrócić uwagę, że jeśli świadczenie urlopowe będzie wypłacane na innej podstawie niż przepisy ustawy o ZFŚS, np. na podstawie regulaminu wynagradzania, należy uwzględnić je w podstawie wymiaru składek.

Potwierdza to m.in. interpretacja indywidualna ZUS z 1 lutego 2023 r. (sygn. DI/100000/43/17/2023):

ZUS ***(…) świadczenie urlopowe wypłacone na innej podstawie niż przepisy ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (np. na podstawie regulaminu wynagradzania) podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne****, zatem przepis § 2 ust. 1 pkt 21 rozporządzenia z dnia 18 grudnia 1998 r. nie będzie miał zastosowania do świadczeń urlopowych wypłaconych pracownikom przez przedsiębiorcę i tym samym będą stanowiły składnik podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.*

Wypłacone w takiej sytuacji świadczenie nie jest bowiem świadczeniem urlopowym, o którym mowa w art. 3 ust. 4 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Wypłata tego typu świadczenia nie następuje bowiem na podstawie przepisów ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Przepisy ustawy o ZFŚS nie określają sposobu postępowania pracodawcy w razie nawet niezawinionego przerwania przez pracownika 14-dniowego urlopu wypoczynkowego.

eprasa.pl 4ba1ed079f

Zasadniczo w sytuacji opisanej w pytaniu pracownik powinien więc zwrócić pracodawcy świadczenie urlopowe. Jeśli pracodawca zdecyduje się odstąpić od żądania jego zwrotu, spowoduje to określone konsekwencje w zakresie oskładkowania.

Należy bowiem uznać, że kwota wypłaconego świadczenia (o ile nie zostanie zwrócona przez pracownika) stanie się przychodem pracownika ze stosunku pracy i nie będzie już korzystała ze zwolnienia z oskładkowania. Pracodawca będzie więc zobowiązany w tym przypadku do naliczenia i opłacenia od niego należnych składek ZUS.

PRZYKŁAD

Pracodawca zatrudniający 10 osób przyznał pracownikowi świadczenie urlopowe na podstawie ustawy o ZFŚS. Pracownik zaplanował 14-dniowy urlop wypoczynkowy (od 1 do 14 lipca 2026 r.). Pracodawca wypłacił mu świadczenie urlopowe 30 czerwca 2026 r., czyli w ostatnim dniu przed urlopem, w wysokości 2417,14 zł (pracodawca ustalił kwotę niższą niż maksymalna), i nie opłacił od niego składek. W 12. dniu urlopu pracownik zachorował i otrzymał zwolnienie lekarskie. Pracodawca nie zdecydował się na żądanie zwrotu wypłaconego świadczenia urlopowego.

Pracodawca powinien opłacić składki ZUS od przychodu powstałego w związku z przerwaniem urlopu w następującej wysokości:

- składka emerytalna (po 9,76%): 2417,14 zł × 9,76% = 235,91 zł; 235,91 zł x 2 = 471,82 zł;
- składka rentowa (1,5% i 6,50%): 2417,14 zł x 1,5% = 36,26 zł; 2417,14 zł × 6,50% = 157,11 zł;
- składka chorobowa (2,45%): 2417,14 zł x 2,45% = 59,22 zł;
- składka wypadkowa (1,67%): 2417,14 zł × 1,67% = 40,37 zł;
- składka na Fundusz Pracy (2,45%): 2417,14 zł × 2,45% = 59,22 zł;
- składka na FGŚP (0,1%): 2417,14 zł x 0,1% = 2,42 zł.

Jeżeli pracodawca nie przekazał jeszcze dokumentacji rozliczeniowej do ZUS, a więc choroba pracownika przerwała urlop przed terminem rozliczenia się z ZUS za dany miesiąc, powinien włączyć kwotę wypłaconego świadczenia urlopowego do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne za dany miesiąc. Natomiast jeśli pracodawca przekazał już dokumenty do ZUS bez uwzględnienia świadczenia urlopowego, to należy złożyć stosowne korekty i zapłacić zaległe składki wraz z ewentualnymi odsetkami za zwłokę.

PODSTAWA PRAWNA:

- § 3 ust. 1, ust. 3–6 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 288; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 25)
- § 2 ust. 1 pkt 21 rozporządzenia z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 316)

POWOŁANE INTERPRETACJE URZĘDOWE:

- interpretacja indywidualna ZUS z 1 lutego 2023 r. (sygn. DI/100000/43/17/2023)

©℗

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

eprasa.pl 4ba1ed079f

5 Czy osoba prowadząca jednoosobową działalność gospodarczą, będąca jednocześnie wspólnikiem spółki komandytowej, może korzystać z ulgi na start z obu tych tytułów

PROBLEM

Nasz klient jako osoba fizyczna prowadzi działalność gospodarczą. Jednocześnie posiada status wspólnika spółki komandytowej. Czy oba te tytuły do ubezpieczeń uprawniają do skorzystania z tzw. ulgi na start?

RADA

Przedsiębiorca prowadzący jednoosobową działalność gospodarczą jest uprawniony do skorzystania z ulgi na start niezależnie od posiadanego statusu wspólnika spółki komandytowej, o ile zostaną spełnione przesłanki ustawowe. Nie jest natomiast możliwe skorzystanie z ulgi na start przez wspólnika spółki komandytowej. W przypadku posiadania obu tych tytułów i skorzystania z ulgi na start związanej z działalnością gospodarczą składki na ubezpieczenia społeczne należne będą z tytułu posiadania statusu wspólnika spółki komandytowej (składka na ubezpieczenie zdrowotne będzie należna z obu tytułów). Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Przedsiębiorcy rozpoczynający prowadzenie działalności gospodarczej mogą korzystać z różnego rodzaju ulg w opłacaniu składek ZUS. Jedną z preferencji jest tzw. ulga na start, która zwalnia z obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne na początku tej działalności.

Przedsiębiorcy często mają wątpliwości, czy w sytuacji, gdy prowadzą kilka rodzajów działalności, np. dodatkowo jako wspólnicy spółki jawnej lub komandytowej, są uprawnieni do tej ulgi z każdej z tych działalności, albo czy wcześniejsze przystąpienie do spółki (np. komandytowej) wyklucza możliwość korzystania z tej preferencji składkowej.

Osoby uprawnione do ulgi na start. Tzw. ulga na start jest to szczególna zachęta dla przedsiębiorców podejmujących działalność gospodarczą po raz pierwszy lub ponownie po upływie odpowiedniego czasu.

Przedsiębiorca (osoba fizyczna), który podejmuje działalność gospodarczą po raz pierwszy albo podejmuje ją ponownie po upływie co najmniej 60 miesięcy od dnia jej ostatniego zawieszenia lub zakończenia, nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym

eprasa.pl 4ba1ed079f

przez okres 6 miesięcy od dnia podjęcia działalności gospodarczej. Dodatkowy warunek to niewykonywanie pracy na rzecz byłego pracodawcy, na rzecz którego przed dniem rozpoczęcia działalności gospodarczej w bieżącym lub w poprzednim roku kalendarzowym przedsiębiorca wykonywał w ramach stosunku pracy lub spółdzielczego stosunku pracy czynności wchodzące w zakres wykonywanej działalności gospodarczej.

Uprawnionymi do ulgi na start są osoby fizyczne prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie przepisów ustawy z 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (dalej: Prawo przedsiębiorców) lub innych przepisów szczególnych, w tym wspólnicy spółki cywilnej.

Spółką komandytową jest spółka osobowa mająca na celu prowadzenie przedsiębiorstwa pod własną firmą, w której wobec wierzycieli za zobowiązania spółki co najmniej jeden wspólnik odpowiada bez ograniczenia (komplementariusz), a odpowiedzialność co najmniej jednego wspólnika (komandytariusza) jest ograniczona. Oznacza to, że wspólnik spółki komandytowej nie jest przedsiębiorcą, gdyż ten status przysługuje spółce komandytowej. Znajduje to potwierdzenie m.in. w opinii Sądu Apelacyjnego w Warszawie, który w wyroku z 9 grudnia 2021 r. (sygn. akt III AUa 571/21) wskazał, że:

SA *Uczestnictwo w spółce jawnej w charakterze wspólnika nie powoduje uzyskania przez wspólnika spółki statusu przedsiębiorcy. Przedsiębiorcą jest bowiem sama spółka jawna. Z powyższego płynie wniosek, że wspólnicy spółek jawnych (jak i innych spółek handlowych osobowych) nie są osobami prowadzącymi działalność gospodarczą na podstawie ustawy Prawo przedsiębiorców. Przedsiębiorcami są spółki, których są wspólnikami.*

Z tego względu wspólnik spółki komandytowej nie może skorzystać z ulgi na start.

Należy przy tym pamiętać, że w okresie korzystania z ulgi na start ubezpieczenie zdrowotne jest obowiązkowe, o ile przedsiębiorca nie zawiesi wykonywania działalności w Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEIDG).

Prawo do ulgi na start dla osoby rozpoczynającej działalność gospodarczą, będącej jednocześnie wspólnikiem spółki komandytowej. Zasadniczo osoby prowadzące pozarolniczą działalność podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu. Ubezpieczenie chorobowe ma charakter dobrowolny.

Należy przy tym pamiętać, że w okresie korzystania z ulgi na start ubezpieczenie zdrowotne jest obowiązkowe, o ile przedsiębiorca nie zawiesi wykonywania działalności w CEIDG.

Dla celów ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego wspólnik spółki komandytowej jest traktowany jednak jako osoba prowadząca pozarolniczą działalność.

WAŻNE! Korzystanie z ulgi na start nie zwalnia przedsiębiorcy z obowiązku opłacania składki zdrowotnej.

Jeżeli przedsiębiorca prowadził wcześniej działalność (a okres, jaki upłynął od poprzedniego wykonywania działalności, jest krótszy niż 60 miesięcy), nie może skorzystać z ulgi na start.

eprasa.pl 4ba1ed079f

Omawiane ograniczenie dotyczy jednak wyłącznie uprzedniego prowadzenia działalności gospodarczej. W tym przypadku decydujące znaczenie ma definicja przedsiębiorcy w rozumieniu Prawa przedsiębiorców, ponieważ ulga na start jest uregulowana właśnie w tej ustawie.

Za przedsiębiorcę uważa się osobę fizyczną, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną niebędącą osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, wykonującą działalność gospodarczą. Przedsiębiorcami są także wspólnicy spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej.

W przypadku gdy osoba jednocześnie jest wspólnikiem spółki komandytowej oraz prowadzi działalność gospodarczą, może skorzystać z ulgi na start w przypadku tego drugiego tytułu do ubezpieczeń społecznych, tj. z działalności gospodarczej, o ile spełnia warunki przewidziane w Prawie przedsiębiorców.

Potwierdził to ZUS w interpretacji indywidualnej z 23 października 2018 r. (sygn. WPI/200000/43/952/2018), wskazując:

ZUS *W stanie faktycznym opisanym we wniosku, tj. gdy w jednym dniu wnioskodawczyni dokonała wpisu do CEIDG oraz stała się wspólnikiem spółki jawnej, z tytułu działalności gospodarczej będzie miała prawo do skorzystania z ulgi wynikającej z art. 18 ustawy – Prawo przedsiębiorców.*

WAŻNE! Wcześniejsze przystąpienie do spółki komandytowej jako wspólnik nie pozbawia przedsiębiorcy prawa do ulgi na start.

Obowiązek ubezpieczeń społecznych w przypadku prowadzenia kilku rodzajów działalności a ulga na start. Za osobę prowadzącą pozarolniczą działalność w rozumieniu ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (dalej: ustawa systemowa) nie uważa się osoby fizycznej korzystającej z ulgi na start (która nie podlega ubezpieczeniom społecznym przez okres 6 miesięcy).

Zasada ta wpływa na sytuację ubezpieczeniową osoby prowadzącej jednoosobową działalność gospodarczą, będącej jednocześnie wspólnikiem spółki komandytowej.

Ustawa systemowa przewiduje bowiem, że osoba, która prowadzi kilka rodzajów działalności, jest objęta ubezpieczeniami społecznymi tylko z jednego wybranego przez siebie rodzaju działalności (art. 9 ust. 3 ustawy systemowej).

W rozumieniu ustawy systemowej wspólnik spółki komandytowej jest uważany za osobę prowadzącą pozarolniczą działalność. W konsekwencji z tego tytułu będzie podlegał ubezpieczeniom społecznym – z racji korzystania z ulgi na start w tym zakresie nie jest traktowany jako osoba prowadząca pozarolniczą działalność, o czym była mowa.

Do podobnej sytuacji odniósł się ZUS w interpretacji indywidualnej z 18 października 2022 r. (sygn. WPI/200000/43/1082/2022), wskazując:

ZUS *Należy odróżnić, że osoba fizyczna, o której mowa w art. 18 ust. 1 ustawy – Prawo przedsiębiorców prowadzi działalność gospodarczą, którą zgodnie z art. 3 cyto-*

eprasa.pl 4ba1ed079f

wanej ustawy jest zorganizowana działalność zarobkowa, wykonywana we własnym imieniu i w sposób ciągły, natomiast art. 8 ust. 6 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych mówi o osobie prowadzącej pozarolniczą działalność.

W przypadku Przedsiębiorcy pozarolniczą działalnością jest wyłącznie bycie wspólnikiem spółki jawnej, nie jest nią natomiast jednoosobowa działalność, o której mowa w art. 18 ust. 1 ustawy – Prawo przedsiębiorców (osoba korzystająca z „ulgi na start"). Nie występuje tutaj zbieg tytułów do ubezpieczeń społecznych, o którym mowa w art. 9 ust. 3 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych stanowiącym, że osoba prowadząca kilka rodzajów działalności pozarolniczej jest objęta obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi z jednego wybranego przez siebie rodzaju działalności.

Należy zatem stwierdzić, że w sytuacji gdy osoba korzystająca z ulgi na start wykonuje jednocześnie inny rodzaj pozarolniczej działalności (np. jest wspólnikiem spółki komandytowej), nie będzie miał do niej zastosowania art. 9 ust. 3 ustawy systemowej. Zgodnie z tym przepisem osoba prowadząca kilka rodzajów działalności pozarolniczej jest objęta obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi z jednego wybranego przez siebie rodzaju działalności.

PRZYKŁAD

Piotr B. uzyskał status wspólnika spółki komandytowej i jednocześnie rozpoczął prowadzenie jednoosobowej działalności gospodarczej. Spełnia on warunek do skorzystania z ulgi na start związanej z działalnością gospodarczą, a więc decydując się na tę preferencję, będzie zobowiązany do opłacania z tego tytułu wyłącznie składki na ubezpieczenie zdrowotne. Natomiast z uwagi na posiadanie statusu wspólnika spółki komandytowej będzie zobowiązany do opłacania składek na ubezpieczenia społeczne oraz na ubezpieczenie zdrowotne – z tego tytułu nie może skorzystać z ulgi na start.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 6 ust. 1 pkt 5, art. 8 ust. 6 pkt 4, ust. 6a, art. 9 ust. 3, art. 12 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 199; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 734)
- art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. c, art. 82 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. 791)
- art. 4 ust. 1–2, art. 18 ust. 1 ustawy z 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 1480; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 507)
- art. 102 ustawy z 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 18; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 644)

POWOŁANE ORZECZNICTWO:

- wyrok SA w Warszawie z 9 grudnia 2021 r. (sygn. akt III AUa 571/21)

POWOŁANE INTERPRETACJE URZĘDOWE:

- interpretacja indywidualna ZUS z 23 października 2018 r. (sygn. WPI/200000/43/952/2018)
- interpretacja indywidualna ZUS z 18 października 2022 r. (sygn. WPI/200000/43/1082/2022)

©℗

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

eprasa.pl 4ba1ed079f

1 Czy nagrody i dodatki specjalne wchodzą do podstawy wymiaru zasiłku nauczyciela

PROBLEM

Jesteśmy publiczną szkołą podstawową – placówką feryjną. Wypłacamy nagrody, m.in. z okazji Dnia Edukacji Narodowej, a także dodatkowe nagrody za zwiększenie obowiązków pracowniczych. Od wskazanych składników są naliczane składki ZUS. Nagrody przyznajemy w różnej wysokości. Regulacje wewnątrzzakładowe nie zawierają żadnych postanowień w kwestii pomniejszania tych składników za okres choroby. Czy nagrody powinny zostać wliczone do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego? Ponadto przyznajemy dodatki specjalne. Mają one charakter jednorazowy i są udzielane tylko na pewien okres. Składnik ten jest wliczany do podstawy zasiłkowej, ale jeżeli pracownik otrzymał dodatek np. tylko za styczeń 2026 r., a chorował od czerwca 2026 r., składnik ten nie podlega uwzględnieniu w tej podstawie. Czy jest to prawidłowe?

RADA

Jeżeli w regulacjach wewnątrzzakładowych brakuje wyraźnego postanowienia, że nagroda przysługuje pracownikowi w pełnej wysokości za okresy niezdolności do pracy, należy przyjąć, że nie jest należna za ten okres i musi zostać uwzględniona w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych. Natomiast dodatek specjalny prawidłowo został wyłączony z podstawy wymiaru zasiłku, ponieważ niezdolność do pracy powstała po upływie terminu, na jaki dodatek został przyznany i wypłacony. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego nie należy uwzględniać jedynie tych składników wynagrodzenia, do których pracownik zachowuje prawo w okresie pobierania zasiłku zgodnie z przepisami o wynagradzaniu, jeżeli są one wypłacane za okres pobierania tego zasiłku (art. 41 ust. 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, dalej: ustawa zasiłkowa). Zatem w podstawie wymiaru zasiłku uwzględnia się te świadczenia, które

eprasa.pl 4ba1ed079f

są pomniejszane za czas choroby lub co do których przepisy wewnątrzzakładowe nie zawierają gwarancji ich wypłaty w pełnej wysokości za okresy absencji.

Nagrody dla nauczycieli a podstawa zasiłkowa. Jeżeli regulacje wewnątrzzakładowe nie zawierają wyraźnego postanowienia, że nagroda przysługuje pracownikowi w pełnej wysokości za okresy niezdolności do pracy, należy przyjąć, że nie jest ona należna za ten okres i musi zostać wliczona do podstawy wymiaru świadczeń chorobowych.

Fakt, że nagrody są zróżnicowane i przyznawane za szczególne zadania, potwierdza ich charakter jako elementu wynagrodzenia za pracę. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 19 października 2006 r. (sygn. akt III UK 89/06, OSNP 2007/23–24/358):

SN *(...) nagroda wypłacona pracownikowi wchodzi do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, jeżeli nie zachowuje on do niej prawa za okresy pobierania zasiłku.*

Podobne stanowisko Sąd Najwyższy zajął w wyroku z 6 września 2006 r. (sygn. akt III UK 48/06, OSNP 2007/17–18/258), w którym stwierdził, że:

SN *(...) jeśli zasady pomniejszania nagrody pozostawiono swobodnemu uznaniu pracodawcy, świadczenie to nie podlega wyłączeniu z podstawy zasiłkowej.*

Zarówno nagrodę z okazji Dnia Edukacji Narodowej, jak i nagrodę za zwiększenie obowiązków należy uwzględnić w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego. Powinny one zostać doliczone do wynagrodzenia za miesiąc, w którym nastąpiła ich wypłata, w kwocie faktycznie wypłaconej (po potrąceniu składek), bez uzupełniania. Potwierdził to ZUS w odpowiedzi na pytanie naszej redakcji.

Stanowisko ZUS z 21 maja 2026 r. w sprawie ustalania podstawy wymiaru zasiłku dla nauczyciela otrzymującego nagrody za szczególne osiągnięcia

ZUS Zgodnie z art. 36 ust. 1 i 2 ustawy zasiłkowej, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu będącemu pracownikiem stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacane za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. Jeżeli niezdolność do pracy powstała przed upływem okresu, o którym mowa w art. 36 ust. 1 ustawy zasiłkowej, podstawę wymiaru zasiłku stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za pełne miesiące kalendarzowe ubezpieczenia.

Celem tych przepisów jest zapewnienie ubezpieczonemu świadczenia rekompensującego zarobek utracony wskutek niezdolności do pracy. Za wynagrodzenie, które jest uwzględniane w podstawie wymiaru zasiłku, uważa się przychód pracownika stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, po odliczeniu potrąconych przez pracodawcę składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe oraz na ubezpieczenie chorobowe.

Zgodnie z art. 41 ust. 1 ustawy zasiłkowej, przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego nie uwzględnia się składników wynagrodzenia, do których pracownik zachowuje prawo w okresie pobierania tego zasiłku zgodnie z postanowieniami układów zbiorowych pracy lub przepisami o wynagradzaniu, jeżeli są one wypłacane za okres pobierania tego zasiłku.

Zatem, do ustalenia podstawy wymiaru świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, nie przyjmuje się składników wynagrodzenia, do których pracownik, pomimo pobierania zasiłku, zachowuje prawo.

Istotną cechą dodatkowych składników wynagrodzenia o charakterze uznaniowym jest to, że zależą one bezpośrednio od indywidualnej pracy danego pracownika. Mogą one zostać wypłacone za okres

eprasa.pl 4ba1ed079f

niezdolności do pracy, jednak na ich wysokość, ma wpływ indywidualne zaangażowanie pracownika. Niezdolność do pracy jest okolicznością, która skutkuje obniżoną efektywnością pracownika, a co za tym idzie może skutkować przyznaniem nagrody w niższej wysokości. Zatem przed stwierdzeniem, czy nagroda przysługująca nauczycielom powinna zostać przyjęta do wyliczania podstawy wymiaru zasiłku, należy potwierdzić, że jej wysokość byłaby taka sama – niezależnie od tego, czy dany pracownik przepracował wszystkie dni, czy też np. połowę z obowiązującego go czasu pracy. Jeżeli zostanie potwierdzone, że przy nieobecności w pracy spowodowanej np. pobieraniem zasiłku macierzyńskiego, kwota nagrody będzie niższa, nagrodę tą należy uwzględnić przy ustalaniu podstawy wymiaru świadczenia.

Organy prowadzące szkoły ustalają kryteria i tryb przyznawania nagród dla nauczycieli za ich osiągnięcia w zakresie pracy dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej, w tym realizacji zadań związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę, oraz realizacji innych zadań statutowych szkoły. Nagrody z okazji Dnia Edukacji Narodowej oraz za zwiększone obowiązki mają zatem charakter uznaniowy.

Brak jest regulacji wskazujących na utratę prawa do nagrody z okazji Dnia Edukacji Narodowej za okres pobierania świadczeń z tytułu choroby i macierzyństwa. Jednak z uwagi na jej uznaniowy charakter należy stwierdzić, że usprawiedliwiona nieobecność w pracy nauczyciela np. z powodu choroby, będzie miała wpływ na jego szczególne osiągnięcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze. Nagroda z okazji Dnia Edukacji Narodowej jest bowiem uzależniona od indywidualnej pracy nauczyciela, na którą ma wpływ np. absencja chorobowa. Oznacza to, że nagroda z okazji Dnia Edukacji Narodowej powinna zostać uwzględniona w podstawie wymiaru zasiłków. Analogiczna sytuacja ma miejsce w przypadku nagrody za zwiększone obowiązki.

Zatem wskazane przez Państwa nagrody powinny zostać włączone do podstawy wymiaru zasiłku, ponieważ nie są one świadczeniem niezależnym od wkładu pracy, a brak formalnej gwarancji ich zachowania w okresie choroby obliguje płatnika do ich uwzględnienia.

PRZYKŁAD

Nauczyciel w okresie od 8 do 12 czerwca 2026 r. był niezdolny do pracy z powodu choroby. Jest wynagradzany stałą stawką miesięczną w wysokości 5469 zł i otrzymuje 15% dodatku stażowego (tj. 820,35 zł). W październiku 2025 r. otrzymał nagrodę z okazji Dnia Edukacji Narodowej w wysokości 3000 zł, a w styczniu 2026 r. nagrodę za zwiększone obowiązki w kwocie 1500 zł. Obliczając wynagrodzenie chorobowe, należy:

Krok 1. Ustalić podstawę zasiłkową

- 65 628 zł (5469 zł x 12 miesięcy) + 9844,20 zł (820,35 zł x 12 miesięcy) + 3000 zł + 1500 zł = 79 972,20 zł
- 79 972,20 zł : 12 miesięcy = 6664,35 zł; 6664,35 zł – 913,68 zł (13,71% z 6664,35 zł) = 5750,67 zł x 80% = 4600,54 zł.

Krok 2. Wyliczyć stawkę dzienną wynagrodzenia chorobowego

4600,54 zł : 30 = 153,35 zł

Krok 3. Ustalić kwotę wynagrodzenia chorobowego

153,35 x 5 dni choroby = 766,75 zł

Nauczyciel otrzyma 766,75 zł wynagrodzenia chorobowego.

Okresowe dodatki specjalne a podstawa zasiłkowa. Składników wynagrodzenia przysługujących z umowy o pracę lub innego aktu, na podstawie którego powstał sto-

eprasa.pl 4ba1ed079f

sunek pracy, tylko do określonego terminu nie uwzględnia się przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego należnego za okres po tym terminie (art. 41 ust. 2 ustawy zasiłkowej). Jeżeli dodatek został przyznany i wypłacony wyłącznie za 1 miesiąc, np. styczeń 2026 r., to po upływie tego terminu (tj. od 1 lutego 2026 r.) składnik ten przestał być elementem wynagrodzenia pracownika. W przypadku niezdolności do pracy powstałej w czerwcu 2026 r. podstawę wymiaru zasiłku należało ustalić z wyłączeniem tego terminowego składnika, gdyż okres jego obowiązywania już wygasł. Nawet gdyby pracownik zachorował w styczniu br. (w czasie trwania okresu, za który przysługiwał dodatek) i choroba trwałaby nieprzerwanie do lutego, od 1 lutego 2026 r. podstawa zasiłku musiałaby zostać przeliczona i pomniejszona o ten dodatek.

Zasada ta jest bezwzględnie egzekwowana przez ZUS, co znajduje odzwierciedlenie w pkt 315 i 317 *Załącznika do wytycznych nr 994800/0200/16/2023 Członka Zarządu nadzorującego Pion Świadczeń i Orzecznictwa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z 21 sierpnia 2023 r. – Komentarz do ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – wybrane zagadnienia* (sierpień 2023 r.). Choć od lipca 2023 r. ZUS wycofał się ze stosowania tej zasady do umów zlecenia, to w odniesieniu do terminowych składników stosunku pracy (takich jak dodatki specjalne czy funkcyjne) zasada wyłączenia po upływie terminu pozostaje bez zmian. Potwierdził to ZUS w odpowiedzi na pytanie naszej redakcji.

Stanowisko ZUS z 21 maja 2026 r. w sprawie ustalania podstawy zasiłkowej, gdy wypłacany jest składnik wynagrodzenia do określonego terminu

ZUS Należy zauważyć, że zgodnie z art. 41 ustawy zasiłkowej, przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego nie uwzględnia się składników wynagrodzenia, do których pracownik zachowuje prawo w okresie pobierania tego zasiłku, zgodnie z postanowieniami układów zbiorowych pracy lub przepisami o wynagradzaniu – jeżeli są one wypłacane za okres pobierania tego zasiłku. Składników wynagrodzenia przysługujących w myśl umowy o pracę lub innego aktu, na podstawie którego powstał stosunek pracy, tylko do określonego terminu nie uwzględnia się przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego należnego za okres po tym terminie. Zapis ten stosuje się odpowiednio do składników wynagrodzenia, których wypłaty zaprzestano na podstawie układu zbiorowego pracy lub przepisów o wynagradzaniu.
Dodatek specjalny podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego do terminu, do którego został przyznany – zatem, przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego nauczycielowi np. od maja 2026 r., nie należy uwzględniać dodatku specjalnego przyznanego nauczycielowi do końca lutego 2026 roku.

PRZYKŁAD

Nauczyciel z poprzedniego przykładu w grudniu 2025 r. oraz w styczniu i lutym 2026 r. otrzymywał dodatek specjalny w wysokości 300 zł. Na przełomie lutego i marca br. przebywał na zwolnieniu lekarskim. Do podstawy wymiaru świadczenia chorobowego za luty 2026 r. pracodawca (szkoła) wliczył kwotę dodatku za grudzień 2025 r. i styczeń 2026 r. Natomiast w przypadku wypłaty świadczenia za marzec 2026 r. szkoła wyłączyła kwotę dodatku z podstawy zasiłkowej i ponownie ustaliła stawkę dzienną zasiłku. Postępowanie pracodawcy było prawidłowe.

eprasa.pl 4ba1ed079f

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 36 ust. 1–2, art. 41 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 501; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 441)
- art. 49 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 515)

POWOŁANE ORZECZNICTWO:

- wyrok SN z 19 października 2006 r. (sygn. akt III UK 89/06, OSNP 2007/23–24/358)
- wyrok SN z 6 września 2006 r. (sygn. akt III UK 48/06, OSNP 2007/17–18/258)

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

2 Czy należy pobierać zaliczkę podatkową od zasiłku wypłacanego zleceniobiorcy

Zobacz więcej www.inforlex.pl

PROBLEM

Jesteśmy firmą z Łodzi, która ma zawartych kilka umów zlecenia na wielomiesięczne okresy. Część zatrudnionych w ramach nich osób przystąpiła do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego. W najbliższym miesiącu po raz pierwszy wypłacimy zasiłek z powodu niezdolności do pracy jednemu ze zleceniobiorców. Czy od takiego świadczenia chorobowego powinniśmy pobrać zaliczkę na podatek dochodowy?

RADA

Nie. Od zasiłku chorobowego wypłacanego zleceniobiorcy zleceniodawca nie pobiera zaliczki podatkowej. Zatrudniony rozlicza się z takiego przychodu samodzielnie w swoim rocznym zeznaniu podatkowym.

UZASADNIENIE

Wynagrodzenie z tytułu umowy zlecenia jest przychodem z działalności wykonywanej osobiście, od którego zleceniodawca, jako płatnik, ma obowiązek pobierać zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych (art. 13 pkt 8 oraz art. 41 ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, dalej: updof).

Zasiłki z ubezpieczenia społecznego (np. chorobowy, macierzyński, opiekuńczy) są natomiast kwalifikowane jako przychód z innych źródeł (art. 20 ust. 1 i 2 updof). Wskazany powyżej przepis art. 41 ust. 1 updof, który reguluje obowiązki płatnika przy umowach zlecenia, swoim zakresem obejmuje wyłącznie przychody z działalności wyko-

eprasa.pl 4ba1ed079f

nywanej osobiście lub z praw majątkowych, o których mowa w art. 18 updof. Nie dotyczy on zatem zasiłków, które stanowią odrębne, samodzielne źródło przychodu.

Wypłata zasiłku z FUS zleceniobiorcy a PIT. Zleceniodawca nie jest zobligowany do obliczania, pobierania i odprowadzania zaliczek na podatek dochodowy od wypłacanych zleceniobiorcy zasiłków. Nie zwalnia go to jednak z obowiązku uwzględniania w informacji PIT-11 kwoty wypłaconego zasiłku – w części F, dotyczącej przychodów z innych źródeł (art. 42a updof). Wykonawca zlecenia na tej podstawie musi samodzielnie rozliczyć wskazany przychód w swoim rocznym zeznaniu podatkowym i opodatkować go według skali podatkowej.

Słuszność przedstawionego stanowiska potwierdzają interpretacje indywidualne: Izby Skarbowej w Warszawie z 24 marca 2010 r. (sygn. IPPB2/415-781/09-4/MK) oraz Izby Skarbowej w Poznaniu z 8 czerwca 2012 r. (sygn. ILPB1/415-477/12-2/TW), a także Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej: z 26 stycznia 2018 r. (sygn. 0115-KDIT2--2.4011.404.2017.1.AG), z 12 września 2018 r. (sygn. 0113-KDIPT2-3.4011.408.2018.1.SJ) oraz z 7 listopada 2019 r. (sygn. 0115-KDIT2-2.4011.357.2019.1.MU).

Ustalanie wynagrodzenia z umowy zlecenia za część miesiąca. Przy rozliczaniu listy płac zleceniobiorcy, który przez część miesiąca nie wykonywał pracy, pobierając z tego tytułu zasiłek chorobowy, pojawia się dodatkowa wątpliwość. Dotyczy ona tego, jak wyliczyć wynagrodzenie za zrealizowane zadania będące przedmiotem umowy zlecenia.

Jeśli umowa zlecenia nie reguluje kwestii zachowywania lub utraty przez zatrudnionego prawa do wynagrodzenia za okresy choroby, wówczas należy przyjąć, że zasadne jest pomniejszenie miesięcznej zapłaty za pracę. Przy czym jest to dopuszczalne tylko wtedy, gdy zleceniobiorca z powodu niedyspozycji zdrowotnej nie wykona choćby części zleconych prac. W przeciwnym razie, to znaczy w sytuacji, gdy mimo zachorowania zatrudniony zrealizował zlecenie w całości, nie ma podstaw do redukowania zapłaty za pracę.

Umowy zlecenia nie podlegają regulacjom ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, lecz przepisom ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny. W konsekwencji w stosunku do zleceniobiorców nie ma zastosowania rozporządzenie 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. Z tego powodu brak jest powszechnie obowiązujących przepisów wskazujących metodę pomniejszania miesięcznego wynagrodzenia wykonawcy zlecenia w przypadku jego choroby. Gdy tego zagadnienia nie normuje także sama umowa, wówczas to zleceniodawca powinien podjąć decyzję, jakich wyliczeń należy dokonać w analizowanym przypadku. Mogą się one sprowadzać przykładowo do:

- ustalenia, w jakim procencie zleceniobiorca zrealizował w danym miesiącu przedmiot zlecenia,

eprasa.pl 4ba1ed079f

- przemnożenia wyznaczonej stawki procentowej przez miesięczną należność za pracę zapisaną w umowie zlecenia.

Inny sposób na skalkulowanie wynagrodzenia zleceniobiorcy określonego stawką miesięczną po pomniejszeniu z tytułu choroby może polegać na:

- podzieleniu pełnej kwoty miesięcznego wynagrodzenia przez liczbę dni kalendarzowych miesiąca oraz
- pomnożeniu otrzymanego wyniku przez liczbę dni wykonywania w tym miesiącu pracy umówionej z wykonawcą zlecenia.

Niezależnie od wybranej metody wyliczeń od 1 stycznia 2017 r. (z nielicznymi wyjątkami) obowiązuje minimalna stawka godzinowa dla zleceniobiorców, która w 2026 r. wynosi 31,40 zł brutto. Oznacza to, że finalna miesięczna zapłata za pracę po podzieleniu przez liczbę wypracowanych w miesiącu godzin nie może być niższa od stawki minimalnej. W przeciwnym wypadku wykonawca zlecenia powinien otrzymać stosowne wyrównanie.

PRZYKŁAD

Spółka z o.o. (zatrudniająca ponad 100 osób) na okres od 1 października 2025 r. do 30 listopada 2026 r. podpisała z 30-letnim mieszkańcem Bydgoszczy umowę zlecenia gwarantującą stałe miesięczne wynagrodzenie w wysokości 5000 zł brutto. Osoba ta podlega nie tylko ubezpieczeniu zdrowotnemu, ale także ubezpieczeniom społecznym (w tym dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu). W czerwcu 2026 r. wskutek 5-dniowej choroby udokumentowanej zwolnieniem lekarskim zleceniobiorca zrealizował w czasie 110 godzin tylko 80% przewidzianych na ten miesiąc prac (co wynika z dokumentacji będącej podstawą do rozliczenia czerwcowego rachunku za umowę zlecenia).

A zatem jego wynagrodzenie brutto powinno wynieść 4000 zł brutto, zgodnie z wyliczeniem: 5000 zł x 80% (uzyskana kwota w przeliczeniu na godzinę jest wyższa od godzinowej stawki minimalnej obowiązującej w 2026 r.: 4000 zł : 110 godz. = 36,36 zł; 36,36 zł > 31,40 zł).

Uwzględniając fakt, że wskazany zleceniobiorca:

- nie jest uczestnikiem PPK,
- jest uprawniony do 20% kosztów uzyskania przychodu oraz kwoty zmniejszającej miesięczne zaliczki na podatek w wysokości 300 zł,
- za czerwcową niedyspozycję zdrowotną nabył prawo do zasiłku chorobowego w wysokości 575,30 zł (co wynika z wyliczenia: [5000 zł – (5000 zł x 13,71%)] x 8 miesięcy od października 2025 r. do maja 2026 r. = 34 516 zł : 8 = 4314,50 zł; 4314,50 zł : 30 = 143,82 zł x 80% = 115,06 zł x 5 dni choroby = 575,30 zł),

eprasa.pl 4ba1ed079f

rozliczenie listy płac za czerwiec 2026 r. powinno wyglądać następująco:

Składniki	Działanie	Kwota/Stawka
Wynagrodzenie za pracę		**4000,00 zł**
Zasiłek z ubezpieczenia społecznego należny w razie choroby, wypadku, opieki lub macierzyństwa		**575,30 zł**
Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne	4000 zł	4000,00 zł
Składka na ubezpieczenie emerytalne	4000 zł × 9,76%	390,40 zł
Składki na ubezpieczenia rentowe	4000 zł × 1,5%	60,00 zł
Składka na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe	4000 zł × 2,45%	98,00 zł
Suma składek na ubezpieczenia społeczne	390,40 zł + 60 zł + 98 zł	548,40 zł
Stawka procentowa podatku		12%
Kwota kosztów uzyskania przychodu	[4000 zł – 548,40 zł] × 20%	690,32 zł
Podstawa obliczenia zaliczki na podatek po zaokrągleniu do pełnych złotych	4000 zł – 548,40 zł – 690,32 zł	2761,00 zł
Kwota zmniejszająca miesięczną zaliczkę podatkową		**300,00 zł**
Zaliczka na podatek przed zaokrągleniem	(2761 zł × 12%) – 300 zł	31,32 zł
Podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne	4000 zł – 548,40 zł	3451,60 zł
Składka na ubezpieczenie zdrowotne	3451,60 zł × 9%	310,64 zł
Zaliczka na podatek do przekazania na rachunek urzędu skarbowego	31,32 zł po zaokrągleniu do pełnych złotych	31,00 zł
Kwota netto	4000 zł + 575,30 zł – 548,40 zł – 310,64 zł – 31 zł	**3685,26 zł**

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 13, art. 20, art. 41, art. 42a ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 592)
- art. 8a ust. 1 ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 1773)
- § 2–3 rozporządzenia Rady Ministrów z 11 września 2025 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2026 r. (Dz.U. z 2025 r. poz. 1242)

POWOŁANE INTERPRETACJE URZĘDOWE:

- interpretacja indywidualna IS w Warszawie z 24 marca 2010 r. (sygn. IPPB2/415-781/09-4/MK)
- interpretacja indywidualna IS w Poznaniu z 8 czerwca 2012 r. (sygn. ILPB1/415-477/12-2/TW)
- interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z 26 stycznia 2018 r. (sygn. 0115-KDIT2-2.4011.404.2017.1.AG)
- interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z 12 września 2018 r. (sygn. 0113-KDIPT2-3.4011.408.2018.1.SJ)
- interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z 7 listopada 2019 r. (sygn. 0115-KDIT2-2.4011.357.2019.1.MU)

©℗

Mariusz Pigulski
ekspert i praktyk, zajmujący się od wielu lat prawem pracy i ubezpieczeń społecznych,
absolwent Podyplomowego Studium Prawa Pracy na Uniwersytecie Łódzkim,
autor licznych opracowań i publikacji z dziedziny kadrowo-płacowej

eprasa.pl 4ba1ed079f

3 Czy pracownik może skorzystać z zasiłku opiekuńczego na zdrowe dziecko, gdy matka jest w zagrożonej ciąży

PROBLEM

Pracownik wystąpił o zasiłek opiekuńczy na zdrowe dziecko do lat 8, ponieważ matka dziecka jest w zagrożonej ciąży i nie może opiekować się dzieckiem (musi leżeć). Pracownik przedstawił zaświadczenie od ginekologa. Czy ten dokument jest wystarczający do przyznania zasiłku opiekuńczego? Czy okres sprawowania opieki nad 7-letnią córką wchodzi do przysługującego na dziecko limitu 60 dni w danym roku kalendarzowym? Czy w przypadku pobytu matki w szpitalu na czas porodu i rekonwalescencji pracownik może skorzystać z opieki nad dzieckiem spoza limitu? Jakie dokumenty powinien przedstawić pracodawcy?

RADA

Pracownik ma prawo do zasiłku opiekuńczego, o ile nie ma innego domownika, który mógłby w trakcie zagrożonej ciąży matki opiekować się ich 7-letnią córką. Okres zwolnienia od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki pomniejsza przysługujący w danym roku limit 60 dni zasiłku opiekuńczego. Podstawą do przyznania i wypłaty zasiłku opiekuńczego na zdrowe dziecko jest m.in. zaświadczenie lekarskie spełniające określone warunki, wystawione ubezpieczonemu na zwykłym druku. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Zasiłek opiekuńczy przysługuje ubezpieczonemu zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem w wieku do ukończenia 8. roku życia w przypadku:

- nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły, do których dziecko uczęszcza, a także w przypadku choroby niani, z którą rodzice mają zawartą umowę uaktywniającą, lub dziennego opiekuna sprawujących opiekę nad dzieckiem,
- porodu lub choroby małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka, stale opiekujących się dzieckiem, jeżeli poród lub choroba uniemożliwia temu małżonkowi lub rodzicowi sprawowanie opieki,

eprasa.pl 4ba1ed079f

- pobytu małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka, stale opiekujących się dzieckiem, w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne.

Zatem prawo do zasiłku opiekuńczego w tej konkretnej sytuacji nie jest uzależnione od choroby samego dziecka, lecz od niezdolności do sprawowania opieki przez jego stałego opiekuna (w opisanym przypadku zagrożonej ciąży matki).

Warunki do uzyskania zasiłku opiekuńczego na zdrowe dziecko. Choroba matki będącej stałym opiekunem dziecka musi uniemożliwiać jej osobiste sprawowanie opieki nad zdrowym dzieckiem. **Ubezpieczony pracownik (ojciec dziecka) uzyska uprawnienie do świadczenia, jeżeli oprócz niego w gospodarstwie domowym nie ma innego członka rodziny mogącego zaopiekować się zdrowym dzieckiem, np. babci (warunek ten nie dotyczy sprawowania opieki nad dzieckiem do lat 2).**

Członkiem rodziny mogącym sprawować opiekę nad dzieckiem nie jest osoba:

- chora lub niepełnosprawna,
- niesprawna fizycznie lub psychicznie ze względu na swój wiek,
- prowadząca gospodarstwo rolne lub działalność gospodarczą,
- będąca pracownikiem odpoczywającym po nocnej zmianie,
- niezobowiązana do opieki na podstawie przepisów ustawy z 25 lutego 1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy – jeśli odmawia sprawowania opieki.

PRZYKŁAD

Pracownik – ojciec 5-letniego dziecka – wystąpił w swoim zakładzie pracy o zasiłek opiekuńczy na okres choroby matki będącej stałym opiekunem dziecka. Oprócz rodziców w gospodarstwie domowym jest jeszcze teściowa pracownika, jednak nie może ona sprawować opieki nad wnukiem ze względu na swoją niepełnosprawność. Pracodawca pracownika na podstawie złożonych dokumentów ustalił mu prawo do zasiłku opiekuńczego na okres choroby matki dziecka. Postępowanie pracodawcy jest prawidłowe.

Dokumenty niezbędne do ustalenia prawa do zasiłku opiekuńczego na zdrowe dziecko do lat 8. Aby otrzymać zasiłek opiekuńczy w przypadku niemożności sprawowania opieki przez stałego opiekuna, ubezpieczony (ojciec dziecka) powinien przedstawić w zakładzie pracy wniosek o zasiłek opiekuńczy (Z-15A) oraz odpowiednie zaświadczenie lekarskie wystawione ubezpieczonej matce dziecka. Może ono mieć formę elektroniczną (e-ZLA) lub papierową (dopuszczalna jest kopia potwierdzona za zgodność z oryginałem przez ubezpieczonego, płatnika składek lub ZUS).

Prawidłowo wystawione zaświadczenie lekarskie powinno zawierać:

1) imię i nazwisko małżonka lub rodzica stale opiekującego się dzieckiem,

eprasa.pl 4ba1ed079f

2) okres i przyczynę konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem,
3) nazwisko dziecka, nad którym ma być sprawowana opieka, oraz jego imię, o ile zostało już dziecku nadane,
4) pieczątkę i podpis wystawiającego zaświadczenie.

Okres zwolnienia od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad zdrowym dzieckiem do lat 8 z powodu choroby opiekuna wlicza się do limitu 60 dni, za które w roku kalendarzowym może przysługiwać zasiłek opiekuńczy.

PRZYKŁAD

Pracownik (ojciec dziecka) złożył w zakładzie pracy wniosek o zasiłek opiekuńczy Z-15A oraz zaświadczenie od ginekologa żony o ciąży zagrożonej i niemożności sprawowania przez żonę opieki nad dzieckiem w okresie od 2 lipca 2026 r. do dnia porodu, który jest planowany na 12 sierpnia 2026 r. Jeżeli matka dziecka urodzi kolejne dziecko w terminie, to po wykorzystaniu przez ojca dziecka 42 dni zasiłku opiekuńczego w 2026 r. pozostanie rodzicom tylko 18 dni tego zasiłku na dwoje dzieci.

Dodatkowy zasiłek opiekuńczy niewliczany do rocznego limitu. W sytuacji gdy matka dziecka pobierająca zasiłek macierzyński w okresie do 8 tygodni po porodzie nie może opiekować się nowo narodzonym dzieckiem, ubezpieczonemu ojcu dziecka (albo innemu członkowi najbliższej rodziny) przysługuje prawo do dodatkowego zasiłku opiekuńczego, jeżeli przerwie zatrudnienie lub inną działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Świadczenie to ma charakter szczególny – nie wlicza się go do ogólnego limitu 60 dni zasiłku opiekuńczego przysługującego w roku kalendarzowym.

WAŻNE! Dodatkowy zasiłek opiekuńczy przysługuje nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 8 tygodni życia.

Aby uzyskać dodatkowy zasiłek opiekuńczy, ubezpieczony musi przedłożyć dokumenty potwierdzające sytuację matki dziecka. Można je złożyć w formie papierowej lub elektronicznej (przez portal PUE ZUS lub na adres do doręczeń elektronicznych, przy użyciu podpisu zaufanego, kwalifikowanego lub osobistego).

Do niezbędnych dokumentów należą:

- wniosek o zasiłek opiekuńczy Z-15A,
- zaświadczenie z placówki leczniczej potwierdzające okres pobytu matki dziecka w szpitalu lub innym zakładzie leczniczym,
- oświadczenie ubezpieczonego, że matka dziecka pobiera zasiłek macierzyński w okresie 8 tygodni po porodzie.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 32 ust. 1 pkt 1, art. 32a, art. 33 ust. 1 pkt 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 501; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 441)

eprasa.pl 4ba1ed079f

- § 29 ust. 1 i 2, § 30 rozporządzenia z 8 grudnia 2015 r. w sprawie zakresu informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub ich wysokość oraz dokumentów niezbędnych do przyznania i wypłaty zasiłków (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 616; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 969)

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

4 Czy pracownikowi przysługuje zasiłek opiekuńczy na chore dziecko, jeżeli drugi rodzic dziecka pracuje zdalnie

Zobacz więcej www.inforlex.pl

PROBLEM

Nasz pracownik wystąpił z wnioskiem o wypłatę zasiłku opiekuńczego z tytułu konieczności sprawowania osobistej opieki nad chorym 5-letnim dzieckiem. Pracownik wskazał, że w dniach objętych opieką nie będzie wykonywał pracy i zajmie się dzieckiem w domu. Matka dziecka jest zatrudniona u innego pracodawcy i w tym samym czasie wykonuje pracę w formie zdalnej z miejsca zamieszkania rodziny, w którym przebywa dziecko. Mamy wątpliwości, czy w takiej sytuacji pracownikowi przysługuje zasiłek opiekuńczy, skoro drugi rodzic przebywa w domu i potencjalnie może zapewnić dziecku opiekę?

RADA

Państwa pracownikowi przysługuje zasiłek opiekuńczy na dziecko. Nie ma w tym przypadku znaczenia, że drugi rodzic dziecka przebywa w tym samym czasie w domu i wykonuje pracę zdalną. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Praca zdalna jest jedynie formą wykonywania przez pracownika obowiązków służbowych poza siedzibą pracodawcy lub innym miejscem prowadzenia przez niego działalności. Osoba pracująca zdalnie pozostaje w dyspozycji pracodawcy i musi realizować powierzone zadania.

Przy ustalaniu prawa do zasiłku opiekuńczego istotne jest, czy w gospodarstwie domowym są inni członkowie rodziny mogący zapewnić opiekę. ZUS uważa, że rodzic wykonujący pracę zdalną nie jest uznawany za osobę mogącą zapewnić opiekę, ponieważ

eprasa.pl 4ba1ed079f

nie ma on prawnej ani faktycznej możliwości jej sprawowania podczas świadczenia pracy Choć taka osoba fizycznie przebywa w domu, z przyczyn obiektywnych nie jest uznawana za domownika zdolnego do zapewnienia opieki. Należy wziąć pod uwagę, że łączenie intensywnej opieki nad dzieckiem z pracą zdalną jest prawnie niedopuszczalne i może być uznane za nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych.

Stanowisko ZUS z 12 czerwca 2026 r. w sprawie członka rodziny wykonującego pracę zdalną

ZUS Zasiłek opiekuńczy nie przysługuje, jeżeli poza ubezpieczonym są inni członkowie rodziny pozostający we wspólnym gospodarstwie domowym, mogący zapewnić opiekę dziecku lub choremu członkowi rodziny. Nie dotyczy to jednak opieki sprawowanej nad chorym dzieckiem w wieku do 2 lat. Stwierdzenie, czy pozostający we wspólnym gospodarstwie domowym członek rodziny może zapewnić opiekę dziecku, wymaga ustalenia zakresu i charakteru tej opieki oraz sytuacji zdrowotnej i zawodowej osoby, która miałaby opiekę sprawować.
Praca zdalna polega na wykonywaniu pracy całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Praca zdalna jest jedną z form realizowania stosunku pracy, w ramach którego pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Pracownika wykonującego pracę zdalną nie można uznać za domownika mogącego zapewnić opiekę dziecku lub innemu choremu członkowi rodziny. W związku z powyższym, ubezpieczonemu rodzicowi przysługuje zasiłek opiekuńczy z tytułu sprawowania opieki nad chorym dzieckiem podczas, gdy w objętym wnioskiem o świadczenie okresie, drugi rodzic wykonuje pracę w domu w trybie pracy zdalnej.

Pozdrawiam
Piotr Olewiński
Biuro prasowe ZUS

Prawo do zasiłku opiekuńczego na dziecko. Zasiłek opiekuńczy przysługuje ubezpieczonemu zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad:

1) dzieckiem w wieku do ukończenia 8 lat w przypadku:
   a) nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły, do których dziecko uczęszcza, a także w przypadku choroby niani, z którą rodzice mają zawartą umowę uaktywniającą, lub dziennego opiekuna sprawujących opiekę nad dzieckiem,
   b) porodu lub choroby małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka, stale opiekujących się dzieckiem, jeżeli poród lub choroba uniemożliwia temu małżonkowi lub rodzicowi sprawowanie opieki,
   c) pobytu małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka, stale opiekujących się dzieckiem, w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne;

eprasa.pl 4ba1ed079f

2) chorym dzieckiem w wieku do ukończenia 14 lat;
3) chorym dzieckiem 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;
4) dzieckiem 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 przypadku:
   a) porodu lub choroby małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka, stale opiekujących się dzieckiem, jeżeli poród lub choroba uniemożliwia temu małżonkowi lub rodzicowi sprawowanie opieki,
   b) pobytu małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka, stale opiekujących się dzieckiem, w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne (art. 32 ust. 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, dalej: ustawa zasiłkowa).

W przypadku chorego dziecka do ukończenia przez nie 2 lat zasiłek opiekuńczy przysługuje zawsze, gdy ubezpieczony rodzic zostaje zwolniony z pracy, aby sprawować tę opiekę. Płatnik zasiłku (ZUS lub pracodawca) w ogóle nie sprawdza, czy w domu jest inny domownik (np. matka pracująca zdalnie lub przebywająca na urlopie), który mógłby zająć się dzieckiem.

Natomiast przyznanie zasiłku opiekuńczego na dziecko, które ukończyło 2 lata, zależy od braku innego domownika mogącego zapewnić opiekę (art. 34 ustawy zasiłkowej). Ponieważ matka pracująca zdalnie jest traktowana jako osoba w pracy, ojciec dziecka zachowuje prawo do zasiłku opiekuńczego, jeżeli zostanie zwolniony z wykonywania pracy w celu sprawowania opieki.

Dokumentacja do wypłaty zasiłku opiekuńczego i kontrola przez ZUS prawa do tego świadczenia. Pracownik ubiegający się o zasiłek opiekuńczy składa na druku Z-15A oświadczenie do celów ustalenia prawa do tego zasiłku i jego wypłaty. W celach dowodowych warto w nim precyzyjnie wskazać godziny pracy rodzica pracującego zdalnie, co uzasadnia konieczność przejęcia opieki przez drugiego rodzica. ZUS ma prawo weryfikować informacje podane w oświadczeniu Z-15A, w tym dane dotyczące godzin pracy drugiego rodzica wykonującego pracę zdalną. ZUS może więc zwrócić się do pracodawcy pracownika wykonującego pracę zdalną z prośbą o potwierdzenie, czy

eprasa.pl 4ba1ed079f

w dniach sprawowania opieki przez drugiego rodzica pracownik faktycznie świadczył pracę zdalną, i ustalenie, w jakich godzinach. Dla celów dowodowych kluczowe jest, aby godziny pracy wskazane we wniosku o zasiłek pokrywały się z ewidencją czasu pracy prowadzoną przez pracodawcę osoby uprawnionej do zasiłku. **Jeśli ewidencja (oparta m.in. na logowaniach) wykaże rozbieżności, ZUS może uznać oświadczenie za fałszywe i odmówić prawa do zasiłku, a jeżeli zasiłek został już wypłacony – żądać jego zwrotu wraz z odsetkami.**

W przypadku gdy ZUS w drodze kontroli ustali, że dane dotyczące pracy drugiego rodzica były nieprawdziwe (np. w rzeczywistości przebywał on na urlopie wypoczynkowym, a nie pracował zdalnie), wypłata zasiłku może zostać wstrzymana. Pobrane środki mogą zostać uznane za nienależne i pracownik będzie je musiał zwrócić wraz z odsetkami.

Należy przy tym pamiętać, że rodzic, który przebywa na zasiłku opiekuńczym, nie może w tym samym czasie wykonywać żadnej pracy zarobkowej (nawet zdalnej). Jeśli ZUS stwierdzi, że osoba pobierająca zasiłek faktycznie pracowała, również wyda decyzję o zwrocie nienależnie pobranego świadczenia.

WAŻNE! Praca w trakcie korzystania przez osobę ubezpieczoną z zasiłku opiekuńczego na dziecko lub członka rodziny jest zabroniona.

Z kolei pracownik wykonujący pracę zdalnie musi pamiętać, że jeśli ze względu na brak innej opieki zajmowałby się dzieckiem, zamiast pracować, jego pracodawca ma prawo wyciągnąć konsekwencje służbowe, włącznie z wypowiedzeniem umowy o pracę.

PRZYKŁAD

Wspólnie zamieszkujący rodzice opiekują się 4-letnim synem. Dziecko nagle zachorowało, a lekarz wystawił zaświadczenie lekarskie (e-ZLA) na okres 5 dni roboczych lipca 2026 r. Matka dziecka jest zatrudniona w firmie IT i wykonuje pracę zdalną z domu w godzinach 8.00–16.00. Ojciec dziecka jest pracownikiem działu administracji i chce wystąpić o zasiłek opiekuńczy, aby osobiście zaopiekować się chorym dzieckiem. Ponieważ matka w godzinach 8.00–16.00 jest w pracy (mimo fizycznej obecności w mieszkaniu), ojciec ma pełne prawo do zasiłku opiekuńczego za te dni.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 32 ust. 1, art. 34 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 501; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 441)

©℗

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

eprasa.pl 4ba1ed079f

5 Czy zleceniobiorca wynagradzany stawką godzinową ma prawo do minimalnej podstawy zasiłkowej

PROBLEM

Zleceniobiorca jest wynagradzany minimalną stawką godzinową w wysokości 31,40 zł. W niektórych miesiącach pracował przez liczbę godzin, która odpowiada pełnemu wymiarowi czasu pracy, np. 160 lub 168 godzin, a w niektórych tylko przez 100 lub 120 godzin. Jak ustalić w tym przypadku jego podstawę zasiłkową? Czy wyliczona podstawa zasiłkowa podlega podwyższeniu do minimalnej wysokości?

RADA

Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego zleceniobiorcy ustala się z przychodu za okres 12 miesięcy poprzedzających powstanie niezdolności do pracy. Nie podwyższa się jej do poziomu minimalnego wynagrodzenia. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Osoba zatrudniona na podstawie umowy zlecenia podlega przepisom ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (dalej: k.c.) i nie mają do niej zastosowania przepisy o czasie pracy, które zawarte są w ustawie z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dalej: k.p.) i mają zastosowanie do osób pracujących na podstawie umów o pracę.

A to oznacza, że do zleceniobiorców nie odnosi się pojęcie pracy w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

Wynagrodzenie zleceniobiorcy. W przypadku umów uregulowanych w k.c., tj. umów zlecenia lub umów o świadczenie usług, do których mają zastosowanie przepisy o zleceniu, wykonywanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi, wysokość wynagrodzenia powinna być ustalona w umowie w taki sposób, aby za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług wynagrodzenie nie było niższe niż wynikające z minimalnej stawki godzinowej.

W przypadku wskazanych umów strony określają w ich treści sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług. Potwierdzenie to może przyjąć np. formę ewidencji godzin wykonywania zlecenia, którą zleceniobiorca jest zobowiązany przedłożyć przed terminem wypłaty wynagrodzenia. Ma to na celu umożliwienie dokonania płatności w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej, nie rzadziej niż raz w miesiącu, w przypadku umów zawartych na okres dłuższy niż 1 miesiąc.

eprasa.pl 4ba1ed079f

WAŻNE! W 2026 r. minimalna stawka godzinowa dla umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług wynosi 31,40 zł.

Podstawa wymiaru zasiłku osoby niebędącej pracownikiem. Zasiłek chorobowy przysługuje ubezpieczonemu, który stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego – obowiązkowego lub dobrowolnego, pod warunkiem zaliczenia okresu wyczekiwania, który przy ubezpieczeniu na wniosek jest dłuższy i wynosi 90 dni.

Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu niebędącemu pracownikiem 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 12-miesięcznego okresu, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przeciętny miesięczny przychód za pełne miesiące kalendarzowe ubezpieczenia. Pełnym miesiącem kalendarzowym ubezpieczenia chorobowego dla ubezpieczonych niebędących pracownikami jest miesiąc, w którym ubezpieczenie rozpoczyna się od pierwszego dnia miesiąca. Jako niepełny kalendarzowy miesiąc ubezpieczenia traktuje się zatem miesiąc, w którym przed datą objęcia ubezpieczeniem przypada sobota lub dzień ustawowo wolny od pracy.

Za przychód uznaje się kwotę stanowiącą podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe ubezpieczonego niebędącego pracownikiem, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71% podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe.

Przeciętny miesięczny przychód stanowiący podstawę wymiaru zasiłku chorobowego ustala się przez podzielenie przychodu z okresu, z którego została ustalona podstawa zasiłkowa, przez liczbę miesięcy, za które ten przychód został osiągnięty.

WAŻNE! Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego za jeden dzień niezdolności do pracy stanowi 1/30 części przychodu stanowiącego podstawę wymiaru zasiłku.

Jeżeli w okresie, z którego jest obliczana podstawa zasiłku, przychód zleceniobiorcy uległ zmniejszeniu wskutek niewykonywania pracy w okresie pobierania zasiłku chorobowego, macierzyńskiego, opiekuńczego, świadczenia rehabilitacyjnego albo odbywania ćwiczeń wojskowych, przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego:

- wyłącza się przychód za miesiące, w których ubezpieczony wykonywał pracę przez mniej niż połowę miesiąca,
- przyjmuje się przychód za miesiące, w których ubezpieczony wykonywał pracę przez co najmniej połowę miesiąca.

W przypadku gdy w każdym miesiącu okresu przyjętego do ustalenia podstawy wymiaru przychód ubezpieczonego uległ zmniejszeniu z przyczyn wymienionych powyżej, do

eprasa.pl 4ba1ed079f

ustalenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przyjmuje się przychód osiągnięty we wszystkich miesiącach tego okresu (art. 50 ust. 2 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, dalej: ustawa zasiłkowa).

Minimalna podstawa zasiłków a zatrudnienie na umowę zlecenia. Generalnie przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu niebędącemu pracownikiem stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego pracownikom, wymienione w art. 48 ust. 2 ustawy zasiłkowej. Jednak nie został tu wskazany art. 45 ustawy zasiłkowej o podstawie zasiłku nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Z tego wynika wniosek, że podstawa wymiaru zasiłku dla zleceniobiorcy nie podlega podwyższeniu do poziomu minimalnego wynagrodzenia za pracę.

PRZYKŁAD

Zleceniobiorca rozpoczął wykonywanie umowy zlecenia 12 stycznia 2026 r. Od tego dnia został przez płatnika zgłoszony do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych, w tym do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego. Zleceniobiorca ma prawo do zasiłku chorobowego od pierwszego dnia ubezpieczenia, ponieważ ostatnie ubezpieczenie chorobowe z poprzedniego tytułu ustało z końcem grudnia 2025 r. Nie musiał więc odbywać 90-dniowego okresu wyczekiwania.

Za wykonywanie zlecenia otrzymuje wynagrodzenie w stawce godzinowej w wysokości 31,40 zł. Zachorował w czerwcu 2026 r. na 10 dni. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego za czerwiec br. stanowi średni miesięczny przychód zleceniobiorcy za okres od lutego do maja 2026 r. Styczeń br. należy pominąć jako niepełny miesiąc kalendarzowy ubezpieczenia. W kwietniu 2026 r. zleceniobiorca pobrał zasiłek opiekuńczy na chore dziecko za 8 dni. Ten miesiąc należy przyjąć do podstawy zasiłku, ponieważ zlecenie zostało wykonane przez ponad połowę miesiąca, przy czym nie należy tego przychodu uzupełniać.

Przychody za okres od lutego do maja 2026 r. przedstawia poniższa tabela:

Miesiąc	Liczba godzin wykonania zlecenia według ewidencji	Przychód	Przychód po odliczeniu części składkowej 13,71%
Luty	130	4082 zł (31,40 zł x 130 godz.)	3522,36 zł
Marzec	165	5181 zł (31,40 zł x 165 godz.)	4470,68 zł
Kwiecień	110 (niższa liczba godzin z powodu sprawowania opieki)	3454 zł (31,40 zł x 110 godz.)	2980,46 zł
Maj	170	5338 zł (31,40 zł x 170 godz.)	4606,16 zł
Razem		**18 055 zł**	**15 579,66 zł**

Krok 1. Trzeba ustalić przeciętny miesięczny przychód stanowiący podstawę wymiaru zasiłku chorobowego

eprasa.pl 4ba1ed079f

15 579,66 zł : 4 miesiące = 3894,91 zł – podstawa wymiaru zasiłku chorobowego za czerwiec 2026 r. (podstawy zasiłkowej nie należy podwyższać do minimalnej podstawy wymiaru zasiłków, która dotyczy wyłącznie pracowników)

Krok 2. Należy wyliczyć stawkę dzienną zasiłku chorobowego

3894,91 zł : 30 = 129,83 zł

129,83 zł x 80% = 103,86 zł

Krok 3. Należy wyliczyć zasiłek chorobowy za czerwiec 2026 r.

103,86 zł x 10 dni = 1038,60 zł.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 8a, art. 8b ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 1773)
- art. 3 pkt 4, art. 4, art. 6 ust. 1, art. 45, art. 48, art. 50 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 501; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 441)
- rozporządzenie Rady Ministrów z 11 września 2025 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2026 r. (Dz.U. z 2025 r. poz. 1242)

©℗

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

6 Czy pracownik przywrócony do pracy ma prawo do świadczenia chorobowego od pierwszego dnia

PROBLEM

Pracownik, z którym rozwiązaliśmy umowę o pracę, odwołał się do sądu pracy, domagając się przywrócenia do pracy. Po kilku miesiącach sąd prawomocnym wyrokiem przywrócił pracownika do pracy na poprzednich warunkach. Pracownik w ustawowym terminie zgłosił gotowość podjęcia pracy i dopuściliśmy go do wykonywania obowiązków służbowych od 1 czerwca 2026 r. Po 2 tygodniach pracownik przedłożył zwolnienie lekarskie obejmujące okres 16–30 czerwca 2026 r. Z dokumentacji medycznej wynika, że niezdolność do pracy powstała już po przywróceniu do pracy i nie miała związku z wcześniejszym okresem pozostawania bez zatrudnienia. Mamy wątpliwości, czy pracownikowi przysługuje świadczenie chorobowe, skoro pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy a przywróceniem do pracy istniała wielomiesięczna przerwa w wykonywaniu pracy, a zwolnienie lekarskie zostało przedstawione po tak krótkim okresie od przywrócenia do pracy?

eprasa.pl 4ba1ed079f

RADA

Państwa pracownikowi, przywróconemu do pracy wyrokiem sądu, który zachorował 2 tygodnie po powrocie do pracy, przysługuje świadczenie chorobowe od pierwszego dnia niezdolności do pracy. Dla celów ubezpieczeniowych przyjmuje się, że stosunek pracy trwał nieprzerwanie przez cały ten okres. A to oznacza, że pracownik zachowuje ciągłość ubezpieczenia chorobowego. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Zasadą jest, że pracownicy podlegający ubezpieczeniu chorobowemu obowiązkowo nabywają prawo do świadczeń z tytułu choroby po 30 dniach nieprzerwanego ubezpieczenia. Jednak w przypadku osób przywróconych do pracy na mocy wyroku sądu zasada ta nie ma zastosowania. Prawomocny wyrok sądu anuluje bowiem skutki bezprawnego rozwiązania umowy o pracę. Oznacza to, że dla celów ubezpieczeniowych przyjmuje się, iż stosunek pracy (a tym samym ubezpieczenie chorobowe) trwał nieprzerwanie przez cały okres pozostawania bez pracy. Skoro stosunek pracy w rozumieniu ubezpieczeniowym nigdy nie ustał, pracownik zachowuje ciągłość ubezpieczenia chorobowego od dnia pierwotnego nawiązania stosunku pracy. Dzięki uznaniu ciągłości ubezpieczenia pracownik nie musi ponownie „wypracowywać" okresu wyczekiwania. Jeśli zachoruje przed upływem 30 dni po powrocie do pracy, ma pełne prawo do płatnego zwolnienia lekarskiego.

WAŻNE! Pracownika przywróconego do pracy wyrokiem sądowym nie obowiązuje tzw. okres wyczekiwania, ponieważ zachowuje on ciągłość ubezpieczenia chorobowego.

Rodzaj i wysokość przysługującego świadczenia chorobowego. To, czy pracownik otrzyma wynagrodzenie chorobowe od pracodawcy, czy zasiłek chorobowy z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (FUS), zależy od limitu dni choroby w danym roku kalendarzowym. **Wynagrodzenie chorobowe przysługuje za pierwsze 33 dni niezdolności do pracy w roku kalendarzowym (lub 14 dni w przypadku pracowników, którzy ukończyli 50. rok życia).** Natomiast zasiłek chorobowy przysługuje po wyczerpaniu powyższego limitu i jest finansowany ze środków FUS.

PRZYKŁAD

Pracownik został zwolniony z naruszeniem prawa w listopadzie 2024 r. i wyrejestrowany z ubezpieczeń od 1 grudnia 2024 r. W czerwcu 2026 r. zapadł prawomocny wyrok przywracający go do pracy, a pracownik zgłosił gotowość do jej podjęcia w ciągu 7 dni. Pracodawca zgłosił go ponownie do ubezpieczeń z datą wsteczną

eprasa.pl 4ba1ed079f

od 1 grudnia 2024 r. Pracownik faktycznie wrócił do pracy 1 czerwca 2026 r., ale już 15 czerwca 2026 r. (po 14 dniach pracy) zachorował i otrzymał zwolnienie lekarskie (jest to jego pierwsza tego rodzaju absencja w tym roku). Mimo krótkiego okresu faktycznego świadczenia pracy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie chorobowe od pierwszego dnia zwolnienia, ponieważ dla ZUS jego okres ubezpieczenia trwał nieprzerwanie.

Podstawa wymiaru świadczenia chorobowego dla pracownika przywróconego do pracy. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego (i wynagrodzenia chorobowego) stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. W przypadku pracownika przywróconego do pracy, który zachorował krótko po powrocie (np. po 2 tygodniach, jak w omawianym przypadku), pracodawca nie zawsze dysponuje faktycznym wynagrodzeniem z ostatnich 12 miesięcy, jeżeli w tym czasie trwał spór sądowy.

W takiej sytuacji zastosowanie mają przepisy dotyczące pracowników, którzy stali się niezdolni do pracy przed upływem pełnego miesiąca kalendarzowego ubezpieczenia. Podstawę wymiaru świadczenia stanowi wówczas wynagrodzenie, które pracownik osiągnąłby, gdyby przepracował pełny miesiąc kalendarzowy. Natomiast sposób obliczeń tej podstawy zależy od tego, czy wynagrodzenie pracownika ma charakter stały, czy zmienny.

WAŻNE! Jeżeli przywrócony do pracy pracownik zachoruje w pierwszym miesiącu po powrocie do pracy, to podstawę wymiaru zasiłku stanowi wówczas wynagrodzenie, które pracownik osiągnąłby, gdyby przepracował cały miesiąc, pomniejszone o składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i chorobowe, które finansuje pracownik.

Podstawę wymiaru świadczenia chorobowego stanowi kwota określona w umowie o pracę (wznowionej wyrokiem), pomniejszona o kwotę składek ZUS finansowanych przez ubezpieczonego. Jeżeli pracownik otrzymuje wynagrodzenie zmienne (np. akord, prowizja), jako podstawę przyjmuje się kwotę zmiennych składników wynagrodzenia w przeciętnej miesięcznej wysokości, wypłaconą za miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy, pracownikom zatrudnionym na takim samym lub podobnym stanowisku u danego pracodawcy. Ustalona w taki sposób podstawa wymiaru zasiłku dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w danym roku, po odliczeniu 13,71%.

PRZYKŁAD

Pracownik był zatrudniony z wynagrodzeniem wynoszącym 7000 zł brutto. Został wadliwie zwolniony z pracy, a po roku – od 1 czerwca 2026 r. – przywrócony do pracy wyrokiem sądu na poprzednich warunkach. Zgłosił gotowość do pracy i po 14 dniach

eprasa.pl 4ba1ed079f

od powrotu zachorował. Czas absencji trwał 10 dni, a pracownik nabył prawo do wynagrodzenia chorobowego. Ponieważ osoba ta nie przepracowała pełnego miesiąca przed chorobą, jako podstawę wymiaru tego świadczenia należy uwzględnić kwotę z umowy o pracę, tj. 7000 zł, po odliczeniu składek finansowanych przez pracownika (13,71%):

- 7000 zł – 959,70 zł (13,71%) = 6040,30 zł (miesięczna podstawa wymiaru),
- 6040,30 zł : 30 = 201,34 zł (stawka 100% za jeden dzień choroby),
- 201,34 zł x 80% = 161,07 zł (stawka dzienna świadczenia – 80%),
- 161,07 zł x 10 dni = 1610,70 zł (wynagrodzenie chorobowe).

Sąd Najwyższy uznaje, że przywrócenie do pracy oznacza powrót do sytuacji prawnej sprzed zwolnienia pracownika. W wyroku z 10 października 2018 r. (sygn. akt II PK 161/17) wskazał, że:

SN *(…) skoro powódka została przywrócona do pracy wyrokiem sądowym, to w świetle art. 56 § 1 k.p. oznacza to, że przywrócona została na warunkach, w tym finansowych, jakie obowiązywały przed rozwiązaniem umowy.*

To oznacza, że przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku pracodawca nie może przyjąć niższej podstawy niż wynikająca ze wznowionej umowy o pracę, chyba że w międzyczasie uległyby zmianie przepisy płacowe dotyczące wszystkich pracowników na analogicznych stanowiskach.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 48 § 1, 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. 473)
- art. 4 ust. 1 i 3, art. 9 ust. 2, art. 36 ust. 1 i 2, art. 37 ust. 2 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 501; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 441)
- art. 13 pkt 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 199; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 734)

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

Więcej na **inforlex.pl**

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

Zaloguj się do konta

eprasa.pl 4ba1ed079f

1 Zapewnienie bezpiecznych warunków pracy latem – obowiązki pracodawcy

Zobacz więcej www.inforlex.pl

W okresie letnim, ze względu na wysokie temperatury i intensywne nasłonecznienie, pracodawcy są zobowiązani do zapewnienia pracownikom odpowiednich warunków pracy. Obejmuje to m.in. dostęp do napojów profilaktycznych, ochronę skóry przed promieniowaniem słonecznym oraz właściwą odzież i obuwie ochronne. W niektórych sytuacjach wskazane jest także skrócenie czasu pracy.

Pracodawca, który nie wywiązuje się z ciążących na nim obowiązków bhp, także tych niezbędnych w sezonie letnim, podlega karze grzywny. **Od 8 lipca 2026 r. w wyniku nowelizacji przepisów kary te ulegają dwukrotnemu podwyższeniu – z kwot od 1000 zł do 30 000 zł do kwot od 2000 zł do 60 000 zł** (art. 283 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dalej: k.p.). Ponadto pracodawca, który nie przestrzega przepisów bhp i tym samym naraża pracowników na niebezpieczeństwo, może ponosić odpowiedzialność również na podstawie prawa karnego. Osoba odpowiedzialna za bhp, która nie wywiązuje się ze swoich obowiązków, narażając pracowników na bezpośrednie ryzyko utraty życia lub ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, podlega karze pozbawienia wolności do 3 lat (art. 220 § 1–2 ustawy z 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny). W przypadku działania nieumyślnego sprawcy grozi grzywna, kara ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.

1. Obowiązki związane z temperaturą

Przepisy prawa pracy nie określają dokładnych ram czasowych okresu letniego. Jedynie okres zimowy został wyznaczony przepisami i trwa od 1 listopada do 31 marca. Oznacza to, że obowiązki pracodawcy w zakresie zapewnienia odpowiednich warunków bhp w okresie letnim są uzależnione przede wszystkim od aktualnych warunków atmosferycznych. W zakresie wykonywania pracy w czasie letnim czynnikiem przysparzającym pracodawcom najwięcej problemów jest temperatura, zarówno atmosferyczna podczas prac na powietrzu, jak i ta w pomieszczeniach pracy oraz wypoczynku.

1.1. Temperatura w pomieszczeniach pracy i wypoczynku

Pomieszczenie pracy to miejsce, w którym pracownicy przebywają i wykonują swoje zadania.

eprasa.pl 4ba1ed079f

W pomieszczeniach pracy, gdzie wykonywana jest lekka praca fizyczna, oraz biurowych temperatura powietrza nie powinna być niższa niż 18°C. W pozostałych pomieszczeniach pracy należy zapewnić temperaturę adekwatną do rodzaju wykonywanej pracy, jednak nie mniej niż 14°C. Ustalenie w przepisach progu minimalnych wartości temperatur dla pomieszczeń, w których wykonywana jest praca, ma znaczenie także w okresie letnim w związku z powszechnym stosowaniem klimatyzacji podczas upałów.

Przepisy nie określają natomiast maksymalnej dopuszczalnej temperatury w miejscu pracy. Nie zwalnia to jednak pracodawcy z obowiązku zapewnienia odpowiednich warunków pracy, w tym komfortu termicznego. W przypadku wysokich temperatur pracodawca powinien stosować środki ograniczające ich negatywne skutki, takie jak urządzenia chłodzące (np. wentylatory, klimatyzatory czy dmuchawy), oraz zabezpieczenia przed nadmiernym nasłonecznieniem, np. rolety, żaluzje lub zasłony.

Podkreślić jednak należy, że wymagania dotyczące temperatury odnoszą się do całego pomieszczenia pracy, a nie wyłącznie do pojedynczego stanowiska. Zatem nie chodzi o konkretne miejsce w obrębie danego pomieszczenia, np. biurko pracownika, ale o całe pomieszczenie, które jest przeznaczone na pobyt pracowników w celu świadczenia pracy.

W sytuacji gdy warunki pracy, w tym temperatura, nie spełniają wymagań bhp i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika, ma on prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, niezwłocznie informując o tym fakcie przełożonego. Za czas powstrzymania się od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia przestojowego.

PRZYKŁAD

Firma deweloperska ma przy placu budowy pomieszczenia biurowe, w których pracują osoby obsługujące inwestycję. Pomieszczenia te są umiejscowione w kontenerowych pawilonach, w których zainstalowano klimatyzację i ogrzewanie. Klimatyzacja uległa jednak awarii i nie ma możliwości regulacji temperatury. Niezależnie od ustawień pracuje ona w trybie maksymalnego chłodzenia, obniżając temperaturę do 14°C, podczas gdy na zewnątrz panuje upał z temperaturą dochodzącą do 36°C. Osoby pracujące w tym pomieszczeniu mają prawo powstrzymać się od wykonywania pracy do czasu naprawienia klimatyzacji. Za czas nieświadczenia pracy zachowują prawo do wynagrodzenia przestojowego.

Również w pomieszczeniach przeznaczonych do odpoczynku podczas prac zasadniczo wykonywanych na powietrzu, np. pomieszczenia socjalne do spożywania posiłków, powinno się zapewnić komfort termiczny i możliwość odpoczynku od upału na zewnątrz.

1.2. Praca w wysokich temperaturach na zewnątrz

W przypadku prac na otwartej przestrzeni przepisy prawa pracy nie regulują maksymalnej dopuszczalnej temperatury powietrza, w której mogą pracować pracownicy. Oznacza to, że dopuszczalne jest zlecenie przez pracodawcę prac na zewnątrz nawet podczas silnych upałów.

eprasa.pl 4ba1ed079f

Pracodawca musi jednak wówczas odpowiednio zabezpieczyć osoby pracujące w takich warunkach przed nadmiernym oddziaływaniem promieni słonecznych (promieniowanie UV) i przed przegrzaniem.

W tym celu pracodawca powinien wyposażyć pracowników wykonujących zadania w słońcu i upale w odpowiednią odzież – nakrycia głowy i przewiewne ubrania.

Jeśli to możliwe, warto tak zorganizować pracę, aby pracownicy wykonywali swoje obowiązki w chłodniejszych porach dnia albo w takich momentach, kiedy w danym miejscu jest cień. W najcieplejszych i najbardziej nasłonecznionych porach dnia należy też zaplanować lżejsze prace, tak aby pracownicy nie byli zmuszeni do zbyt intensywnego wysiłku fizycznego w najtrudniejszych warunkach.

Ponadto stanowiska pracy znajdujące się na zewnątrz powinny być tak zorganizowane, aby pracownicy mieli schronienie przed zagrożeniami związanymi z warunkami atmosferycznymi, w tym przed intensywnymi letnimi opadami, silnym wiatrem lub wyładowaniami atmosferycznymi.

Tabela 1. Działania niwelujące czynniki ryzyka związane z pracą w upale na otwartej przestrzeni

Czynnik narażenia	Ryzyko, które powoduje	Działania zmniejszające ryzyko
Promieniowanie słoneczne (UV)	■ uszkodzenia skóry, w tym oparzenia słoneczne, pęcherze, ■ zwiększenie ryzyka raka i innych chorób skóry	■ nakrycia głowy, ■ koszule z długimi rękawami, ■ częste dodatkowe przerwy na odpoczynek np. w zacienionym miejscu i ochłodzenie się (nawet częstsze, niż przewidują to przepisy prawa), ■ wykonywanie pracy w godzinach, w których narażenie na promieniowanie słoneczne jest mniejsze (np. poprzez zastosowanie skróconego czasu pracy czy rotacji na stanowiskach pracy albo zmiany harmonogramowych godzin pracy w upalne dni)

1.3. Czas pracy a temperatura

Skrócenie czasu pracy pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia może polegać na ustanowieniu przerw w pracy wliczanych do czasu pracy albo na obniżeniu tych norm. Wykaz prac ustala pracodawca po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami oraz po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami.

PRZYKŁAD

W serwisie samochodowym, który znajduje się w budynku o słabej izolacji termicznej, pracownicy pracują od godz. 9.00 do godz. 17.00. Mają standardowo 1 przerwę w pracy w ciągu dnia. W okresie upałów od 1 czerwca do 31 sierpnia pracodawca

eprasa.pl 4ba1ed079f

wprowadził zarządzeniem przerwę 1,5-godzinną – od 12.30 do 14.30, do której wlicza dotychczasowe 15 minut przerwy śniadaniowej. Czas całej wprowadzonej w okresie letnim przerwy jest wliczany do czasu pracy pracowników.

W niektórych branżach, jak np. budownictwo czy rolnictwo, okres letni jest czasem wzmożonej pracy, często powyżej 8 godzin na dobę. Należy pamiętać, że jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin, ma on prawo do minimum 1 przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut. Natomiast jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika jest wyższy, k.p. gwarantuje mu dodatkowe przerwy, które należy wliczać do czasu pracy pracownika, i przysługuje za nie wynagrodzenie.

Tabela 2. Minimalna długość przerw pracownika pracującego w wymiarze powyżej 8 godzin dziennie

Dobowy wymiar czasu pracy pracownika	dłuższy niż 9 godzin	dłuższy niż 16 godzin
Minimalna długość przerw, które mu w tym wymiarze czasu pracy przysługują	pracownik ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut (łącznie 2 przerwy po minimum 15 minut każda)	pracownik ma prawo do kolejnej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut (łącznie 3 przerwy po minimum 15 minut każda)

WAŻNE! Skracanie norm czasu pracy oraz wprowadzanie dodatkowych przerw w pracy nie może spowodować obniżenia wynagrodzenia pracownika.

1.4. Pracownicy szczególnie chronieni a praca w wysokich temperaturach

Przepisy prawa pracy ograniczają możliwości pracy przez niektóre grupy pracowników, których zdrowie jest szczególnie chronione, w niekorzystnych warunkach klimatycznych (m.in. w upale lub w gorącym mikroklimacie). Takimi pracownikami są młodociani i kobiety w ciąży.

Tabela 3. Prace wzbronione w określonych warunkach atmosferycznych dla poszczególnych grup pracowników

Grupa pracowników	Czynności wzbronione w określonych warunkach atmosferycznych
1	2
Pracownicy młodociani (osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat)	■ prace w pomieszczeniach, w których temperatura powietrza przekracza 30°C, a wilgotność względna powietrza przekracza 65%, ■ prace w temperaturze powietrza niższej niż 10°C albo przy wilgotności względnej wyższej niż 65%,

eprasa.pl 4ba1ed079f

1	2
	■ prace w warunkach narażających na przemakanie odzieży, powodujące naruszenie bilansu cieplnego u młodocianych
Młodociani, którym zezwala się na zatrudnienie ich, jeśli są w wieku powyżej 16 lat	■ prace w mikroklimacie gorącym do wartości 26°C wskaźnika obciążenia termicznego WBGT, wykonywane do 3 godzin na dobę, pod warunkiem zachowania norm wydatku energetycznego netto dla młodocianych oraz zapewnienia młodocianym na stanowiskach pracy dostatecznej ilości odpowiednich napojów i 10-minutowych przerw po każdych 50 minutach pracy, ■ prace w mikroklimacie zimnym (z wyłączeniem prac w chłodniach i zamrażalniach, pod warunkiem wyposażenia młodocianych w odzież, rękawice i obuwie o odpowiedniej ciepłochronności, zgodnej z wymaganiami normy przenoszącej normę europejską, zapewnienia na stanowiskach pracy gorących napojów i jednoczesnego przestrzegania, aby wydatek energetyczny netto nie przekraczał norm dla młodocianych oraz ograniczenia do 3 godzin na dobę czasu pracy młodocianych w pomieszczeniach z temperaturą niższą niż 10°C)
Kobiety w ciąży i karmiące dziecko piersią	■ prace wykonywane w mikroklimacie gorącym w warunkach, w których wskaźnik PMV (przewidywana ocena średnia), określany zgodnie z Polską Normą dotyczącą tych prac, jest większy od 1,0 (wskaźnik PMV służy do sprawdzenia, czy określone środowisko termiczne – przy danej aktywności fizycznej i odzieży – spełnia kryteria komfortu cieplnego. Dla wskaźnika PMV = 0 otrzymuje się równanie komfortu cieplnego, pozwalające na dobranie kombinacji aktywności, odzieży i parametrów środowiska, które powinny zapewnić neutralne wrażenie cieplne), ■ prace wykonywane w środowisku o dużych wahaniach parametrów mikroklimatu, szczególnie przy występowaniu nagłych zmian temperatury powietrza w zakresie przekraczającym 15°C, przy braku możliwości stosowania co najmniej 15-minutowej adaptacji w pomieszczeniu o temperaturze pośredniej

2. Woda, napoje i posiłki profilaktyczne

Pracodawca, niezależnie od pory roku, jest zobowiązany zapewnić pracownikom dostateczną ilość wody zdatnej do picia oraz do celów higieniczno-sanitarnych, gospodarczych i przeciwpożarowych.

2.1. Woda do celów higieniczno-sanitarnych

W okresie letnim ilość wody stosowanej do celów higieniczno-sanitarnych może się zwiększyć. Minimalne ilości wody, jakie należy zapewnić pracownikom w celach higienicznych, przepisy określają na poziomie 90 l, w tym 60 l do wykorzystania na natryski (§ 13 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy).

eprasa.pl 4ba1ed079f

Tabela 4. Normy wody do celów higienicznych, które musi zapewnić pracodawca

Rodzaj pracy	Ilość wody ogółem	Ilość wody do wykorzystania na natryski z ogólnej puli
Kontakt z substancjami szkodliwymi, trującymi, zakaźnymi lub silne zabrudzenie	**120 l**	**90 l**
Prace brudzące, w wysokiej temperaturze lub wymagające szczególnej higieny	**90 l**	**60 l**
Inne prace	**30 l**	**–**

2.2. Napoje i posiłki

Pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych nieodpłatnie:

- posiłki wydawane ze względów profilaktycznych, w formie jednego dania gorącego,
- napoje, których rodzaj i temperatura powinny być dostosowane do warunków wykonywania pracy.

Prace wykonywane w warunkach uciążliwych to takie, w których pracownik jest narażony na działanie czynników mogących powodować dyskomfort, pogorszenie samopoczucia lub nadmierne zmęczenie, jednak bez trwałego negatywnego wpływu na zdrowie. Do takich czynników zalicza się m.in. wysoką temperaturę oraz intensywne promieniowanie słoneczne. Z tego względu w okresie letnim pracodawcy powinni szczególnie przeanalizować, czy zachodzi konieczność zapewnienia pracownikom dodatkowych posiłków profilaktycznych lub napojów.

Pracodawca nie może zwolnić się z obowiązku zapewnienia posiłku profilaktycznego i napojów poprzez przyznanie pracownikom ekwiwalentu pieniężnego, a pracownicy nie mogą z nich zrezygnować.

Zasady przydziału i warunków wydawania napojów i posiłków profilaktycznych powinny zostać ustalone w regulaminie pracy lub w układzie zbiorowym pracy.

2.2.1. Obowiązek zapewnienia posiłków

Pracodawca zapewnia posiłki m.in. pracownikom wykonującym prace:

- związane z wysiłkiem fizycznym powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 2000 kcal (8374 kJ) u mężczyzn i powyżej 1100 kcal (4605 kJ) u kobiet – niezależnie od temperatury i pory roku,
- związane z wysiłkiem fizycznym powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 1500 kcal (6280 kJ) u mężczyzn i powyżej 1000 kcal (4187 kJ) u kobiet, wykonywane w pomieszczeniach zamkniętych, w których wskaźnik obciążenia termicznego (WBGT) wynosi powyżej 25°C (wskaźnik WBGT zależy od 4 parametrów kształtujących obciążenie cieplne pracownika ze

eprasa.pl 4ba1ed079f

strony otoczenia: temperatur powietrza na termometrach suchym i wilgotnym, średniej temperatury promieniowania oraz prędkości przepływu powietrza).

2.2.2. Obowiązek zapewnienia napojów

Pracodawca zapewnia napoje pracownikom zatrudnionym m.in.:

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

Pracodawca zapewnia pracownikom napoje w ilości zaspokajającej potrzeby pracowników, odpowiednio zimne lub gorące w zależności od warunków wykonywania pracy, a w przypadku pracowników pracujących w warunkach gorącego mikroklimatu, charakteryzującego się wartością wskaźnika obciążenia termicznego (WBGT) powyżej 25°C – napoje wzbogacone w sole mineralne i witaminy. Mają one być dostępne dla pracowników w ciągu całej zmiany roboczej.

3. Odzież i obuwie ochronne w okresie letnim

Odzież ochronna, również w okresie letnim, ma na celu zabezpieczenie zdrowia i życia pracowników przed szkodliwymi czynnikami występującymi w środowisku pracy, do których należą m.in. promieniowanie UV, wysoka temperatura oraz opady atmosferyczne. Oznacza to, że pracownicy wykonujący obowiązki w warunkach narażenia na upał i intensywne promieniowanie słoneczne, a tym samym na ryzyko przegrzania organizmu lub udaru cieplnego, powinni zostać nieodpłatnie wyposażeni przez pracodawcę w odpowiednią odzież ochronną, taką jak lekkie koszule z długim rękawem, rękawice, nakrycia głowy chroniące przed słońcem czy właściwe obuwie. Wskazane jest, aby odzież ta była wykonana z materiałów „oddychających", czyli przepuszczających parę wodną.

Odzież oraz obuwie ochronne muszą być odpowiednio dopasowane do pracownika, z uwzględnieniem jego indywidualnych wymiarów. Pracodawca jest również zobowiązany do zapewnienia odzieży roboczej spełniającej wymagania określone w Polskich Normach.

Obowiązkiem pracodawcy jest ustalenie przydziału (tabela przydziału) odzieży i obuwia, których stosowanie jest niezbędne w związku z pracą, m.in. tą wykonywaną latem na otwartej przestrzeni.

Ustalenia dotyczące odzieży powinny być skonsultowane z przedstawicielstwem pracowników, np. z przedstawicielami związku zawodowego (art. 237[11a] pkt 4 k.p.). Jeżeli

eprasa.pl 4ba1ed079f

w zakładzie pracy nie działają związki zawodowe, konsultacje mogą być przeprowadzane bezpośrednio z pracownikami lub z wybranymi przez pracowników przedstawicielami załogi. Jeżeli u pracodawcy została powołana komisja bhp (dotyczy to pracodawców zatrudniających ponad 250 pracowników), konsultacje mogą być prowadzone w ramach tej komisji.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 104[1] § 1 pkt 1, art. 134, art. 145 § 1, art. 190 § 1, art. 232, art. 233, art. 237[6] § 1 i § 3, art. 237[7] § 1, art. 237[9] § 1 i § 3, art. 237[11a], art. 237[12] ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- art. 220 § 1–3 ustawy z 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 383; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1872)
- § 13, § 37, § 38 rozporządzenia oraz § 44 załącznika nr 3 do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (j.t. Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650; ost.zm. Dz.U. z 2021 r. poz. 2088)
- § 1–8 rozporządzenia Rady Ministrów z 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz.U. Nr 60, poz. 279; ost.zm. Dz.U. z 2019 r. poz. 1160)
- załącznik nr 1 i 2 do rozporządzenia Rady Ministrów z 19 czerwca 2023 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz.U. z 2023 r. poz. 1240)

©℗

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

2 Czy kontuzja związana ze schorzeniem pracownika może być zakwalifikowana jako wypadek przy pracy

PROBLEM

Pracownik miał za zadanie przestawić puste palety. Podczas ściągania pierwszej z nich poczuł ból w plecach i nie mógł wstać. Natychmiast wezwano pogotowie. Po przyjeździe ratowników pracownik poinformował ich, że to nie pierwszy raz, ponieważ ma przepuklinę w kręgosłupie. W szpitalu stwierdzono w rozpoznaniu „ból okolicy kręgosłupa lędźwiowo-krzyżowego", a w opisie wskazano, że pacjent jest pod kontrolą poradni oraz że ból pojawił się po podniesieniu palety w pracy. W opisie badania rentgenowskiego wpisano natomiast: „brak świeżych zmian pourazowych, zmiany zwyrodnieniowe i dyskopatia". Pracownik zgłasza nam jednak, że doszło do wypadku przy pracy. Czy w takiej sytuacji faktycznie mamy do czynienia z wypadkiem przy pracy i czy należy powołać zespół powypadkowy?

eprasa.pl 4ba1ed079f

RADA

Stwierdzenie wypadku przy pracy wymaga wystąpienia przyczyny zewnętrznej, której w opisanej sytuacji nie było. Jednak niezależnie od wątpliwości pracodawca ma obowiązek powołać zespół powypadkowy, który ustali okoliczności i przyczyny wypadku oraz dokona kwalifikacji zdarzenia, ponieważ to zespół powypadkowy na podstawie dostępnych danych decyduje o zakwalifikowaniu zdarzenia jako wypadku przy pracy.

UZASADNIENIE

Zakwalifikowanie zdarzenia jako wypadku przy pracy wymaga wystąpienia jednocześnie 4 przesłanek (art. 3 ust. 1 ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych). Są to:

- nagłość zdarzenia,
- przyczyna zewnętrzna zdarzenia,
- stwierdzony uraz lub śmierć,
- związek zdarzenia z pracą.

Przesłanki wypadku przy pracy. W przedstawionym w pytaniu przypadku z całą pewnością spełniona jest przesłanka nagłości zdarzenia, ponieważ ból pojawił się nieoczekiwanie i gwałtownie w momencie wykonywania standardowej czynności zawodowej (zsuwania pustej palety), przy zachowaniu norm dźwigania dla mężczyzn przy ręcznych pracach transportowych.

Niewątpliwy jest również związek zdarzenia z pracą, gdyż miało ono miejsce w trakcie wykonywania obowiązków służbowych (przemieszczanie palet). Związek z pracą zachodzi, gdy do zdarzenia dojdzie:

- podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych,
- podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia,
- w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

Natomiast brak wyraźnie stwierdzonego urazu w opisie badania rentgenowskiego może wskazywać na nieistnienie przesłanki doznanego urazu, ponieważ wykonane bezpośrednio po zdarzeniu badanie rentgenowskie wykazało „brak świeżych zmian pourazowych", a potwierdziło jedynie wcześniejsze schorzenia samoistne pracownika (dyskopatia, zwyrodnienia). **Należy jednak wziąć pod uwagę fakt, że urazem może być także nagłe pogorszenie stanu zdrowia w obrębie już istniejącego schorzenia (np. pęknięcie**

eprasa.pl 4ba1ed079f

lub mocniejsze przesunięcie tarczy międzykręgowej), o ile wywołał je czynnik zewnętrzny.

Największe wątpliwości budzi jednak przyczyna zewnętrzna wypadku, z uwagi na stan zdrowia pracownika przed zdarzeniem, a mianowicie istniejąca już przepuklina będąca zaawansowanym stadium dyskopatii i zmiany zwyrodnieniowe kręgosłupa. Przy takim schorzeniu trudno stwierdzić, czy przyczyną było samo podniesienie palety (czynnik zewnętrzny), czy istniejąca już wcześniej choroba kręgosłupa, która spowodowałaby ten sam efekt bez przesuwania palety. Istotny jest fakt, że lekarz jednoznacznie wskazał, iż ból jest efektem przewlekłej choroby kręgosłupa, a nie nowego uszkodzenia mechanicznego spowodowanego zajściem.

Przyczyna zewnętrzna zdarzenia. Przyczyna zewnętrzna jest powodem zdarzenia (np. zawalenie się muru, osunięcie się ziemi, wybuch metanu, stres w pracy). Wykonywanie przez pracownika zwykłych, codziennych czynności (np. podniesienie jednej palety, która mieści się w normach dźwigania) zazwyczaj nie jest uznawane za przyczynę zewnętrzną, jeśli u pracownika występowało zaawansowane schorzenie samoistne (dyskopatia, przepuklina). W takim wypadku uznaje się, że przyczyną bólów był stan wewnętrzny organizmu.

W orzecznictwie sądowym „zewnętrzność" przyczyny zdarzenia jest definiowana „w przeciwieństwie" do przyczyny „wewnętrznej", czyli właściwości istniejącej w organizmie poszkodowanego. Przyczyną zewnętrzną może być każdy czynnik zewnętrzny, który jest zdolny wywołać w istniejących warunkach szkodliwe skutki dla ubezpieczonego (uchwała SN z 11 lutego 1963 r., sygn. akt III PO 15/62, OSNC 1963/10/215).

SN *Z niedookreślonego charakteru wyrażenia „przyczyna zewnętrzna", wynika, iż przyczyną zewnętrzną wypadku przy pracy, może być każdy czynnik zewnętrzny (nie wynikający z wewnętrznych właściwości człowieka) zdolny wywołać w istniejących warunkach szkodliwe skutki. W tym znaczeniu taką przyczyną może być także praca i czynność samego poszkodowanego, w tym zwłaszcza jego nadmierny wysiłek, za który u człowieka dotkniętego schorzeniem samoistnym może być uważana praca wykonywana także jako codzienne zadanie w normalnych warunkach, nadmierność bowiem wysiłku pracownika powinna być oceniana przy uwzględnieniu jego indywidualnych właściwości – aktualnego stanu zdrowia i sprawności ustroju* (wyrok SN z 7 października 2015 r., sygn. akt II UK 362/14).

W tym sensie przyczyną zewnętrzną może być potknięcie się, upadek, uderzenie, przecięcie, nadmierny wysiłek lub stres, brak dostatecznego nadzoru kierownika, brak wymaganych wstępnych, okresowych lub kontrolnych badań lekarskich, nieudzielenie pomocy lekarskiej, atak innego człowieka lub zwierzęcia.

W orzecznictwie sądowym sformułowano również konstrukcję złożonej przyczyny zdarzenia, czyli takiej, w obrębie której występują zarówno czynniki wewnętrzne (tkwiące w organizmie), jak i czynniki zewnętrzne, przy czym czynnik zewnętrzny musi mieć charakter dominujący i sprawczy (wyrok SN z 7 października 2015 r., sygn. akt

eprasa.pl 4ba1ed079f

II UK 362/14). Jeżeli przyczyna wypadku przy pracy miała mieszany charakter, konieczne jest ustalenie, że bez czynnika zewnętrznego nie doszłoby do szkodliwego skutku (postanowienie SN z 19 czerwca 2020 r., sygn. akt III UK 456/19).

W większości orzeczeń sądowych przyjmuje się, że sama praca w sensie wykonywania zwykłych czynności (typowy wysiłek, normalne przeżycia psychiczne) przez pracownika, który doznał urazu typu udar, zawał, pęknięcie tętniaka, nie może być uznana za zewnętrzną przyczynę wypadku przy pracy (wyrok SN z 24 listopada 2016 r., sygn. akt I PK 125/16). Musi wystąpić szczególna, nadzwyczajna okoliczność w przebiegu pracy, aby tego typu uraz mógł być uznany za skutek przyczyny zewnętrznej. Może to być nadmierny wysiłek fizyczny czy stres związany z jakimś nieoczekiwanym zdarzeniem, ale taka okoliczność musi zostać udowodniona (postanowienie SN z 16 marca 2021 r., sygn. akt II USK 136/21).

Klasyfikacja zdarzenia przez zespół powypadkowy. Niezależnie od powyższego pracownik może zgłosić wypadek przy pracy, a pracodawca zawsze ma w takiej sytuacji obowiązek powołania zespołu powypadkowego, który po dokonaniu ustaleń zaklasyfikuje dane zajście jako wypadek przy pracy lub stwierdzi, że brakuje przesłanek do uznania zdarzenia za taki wypadek.

Niezwłocznie po otrzymaniu wiadomości o zdarzeniu zespół powypadkowy jest zobowiązany przystąpić do ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku, w szczególności:

- dokonać oględzin miejsca wypadku, stanu technicznego maszyn i innych urządzeń technicznych, stanu urządzeń ochronnych oraz zbadać warunki wykonywania pracy i inne okoliczności, które mogły mieć wpływ na powstanie wypadku,
- jeżeli jest to konieczne, sporządzić szkic lub wykonać fotografię miejsca wypadku,
- wysłuchać wyjaśnień poszkodowanego, jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala,
- zebrać informacje dotyczące wypadku od świadków wypadku,
- zasięgnąć opinii lekarza, a w razie potrzeby opinii innych specjalistów, w zakresie niezbędnym do oceny rodzaju i skutków wypadku,
- zebrać inne dowody dotyczące wypadku,
- dokonać prawnej kwalifikacji wypadku,
- określić środki profilaktyczne oraz wnioski, w szczególności wynikające z oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy, na którym wystąpił wypadek.

W sytuacji opisanej w pytaniu pojawiły się wątpliwości, czy uraz poszkodowanego nastąpił na skutek wystąpienia przyczyny zewnętrznej, czy wewnętrznej (schorzenia). Rozstrzygające znaczenie w tej kwestii będzie zatem miała opinia lekarza w zakresie niezbędnym do oceny rodzaju i skutków tego zdarzenia.

Wpis w dokumentacji medycznej wskazujący na „brak świeżych zmian pourazowych, zmiany zwyrodnieniowe i dyskopatię" w połączeniu z oświadczeniem pracownika o wcześniejszym leczeniu przepukliny może stanowić bezpośredni dowód na to, że bodźcem wyzwalającym ból było wewnętrzne schorzenie organizmu (czynnik samoistny), a nie me-

eprasa.pl 4ba1ed079f

chaniczny uraz wywołany czynnikiem zewnętrznym. Standardowe zsunięcie pustej palety (waga ok. 20–25 kg), mieszczące się w normach dźwigania dla mężczyzn (do 30 kg przy pracy stałej i do 50 kg przy pracy dorywczej), mogło stanowić jedynie zbieg okoliczności.

Jeżeli zatem pracownik posiadał ważne zaświadczenie lekarskie pozwalające na zatrudnienie na danym stanowisku, czyli lekarz medycyny pracy stwierdził, że takie czynności nie przekroczą jego możliwości psychofizycznych i nadmiernie nie obciążą organizmu, wówczas możemy uznać, że nie zaistniała przyczyna zewnętrzna wypadku. Schorzenie wynikało bowiem z wewnętrznej choroby pracownika.

PRZYKŁAD

Pracownik cierpiący na przepuklinę podszedł do stosu palet i ściągnął górną paletę, która swobodnie leżała na pozostałych. Zsunął ją ze stosu palet płynnym, zwykłym ruchem. W tym momencie poczuł silny ból w plecach. Praca odbywała się w normalnym tempie, paleta była sucha i nieuszkodzona, podłoże stabilne. W tej sytuacji należy uznać, że brak jest przyczyny zewnętrznej wypadku przy pracy. Wyłączny powód wypadku to schorzenie pracownika. Zdarzenie nie jest więc wypadkiem przy pracy.

PRZYKŁAD

Pracownik cierpiący na przepuklinę podszedł do stosu palet i zsunął z niego górną paletę, która była uszkodzona, a wystający z niej gwóźdź zahaczył o paletę leżącą niżej. Pracownik, nie spodziewając się oporu, szarpnął obie palety z całą siłą, aby je uwolnić. W trakcie szarpnięcia jego noga poślizgnęła się na mokrej podłodze, co wymusiło gwałtowny, nienaturalny skręt tułowia pod obciążeniem. Pracownik poczuł ból w plecach. W tej sytuacji należy uznać, że wystąpiły przyczyny zewnętrzne (zakleszczenie palety, poślizgnięcie, nienaturalna pozycja ciała), które doprowadziły do nagłego pogorszenia stanu istniejącego schorzenia. Zatem to zdarzenie jest wypadkiem przy pracy.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 3 ust. 1 ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 1644; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 26)
- art. 234 § 2 i § 3[1] ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- § 4, § 7 ust. 1, § 9 rozporządzenia Rady Ministrów z 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz.U. Nr 105, poz. 870)

POWOŁANE ORZECZNICTWO:

- uchwała SN z 11 lutego 1963 r. (sygn. akt III PO 15/62, OSNC 1963/10/215)
- wyrok SN z 7 października 2015 r. (sygn. akt II UK 362/14)
- postanowienie SN z 19 czerwca 2020 r. (sygn. akt III UK 456/19)
- wyrok SN z 24 listopada 2016 r. (sygn. akt I PK 125/16)
- postanowienie SN z 16 marca 2021 r. (sygn. akt II USK 136/21)

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

eprasa.pl 4ba1ed079f

POLECAMY

W następnym numerze MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń:

- Zasady korekty świadectwa pracy – odpowiedzi na pytania Czytelników
- Jak wyliczyć wynagrodzenie za miesiąc, w którym pracownik wykonywał pracę w nadgodzinach i odbierał czas wolny
- Czy wynagrodzenie pracownika za korzystanie z jego wizerunku podlega oskładkowaniu
- Jak uwzględnić w podstawie wymiaru zasiłku wynagrodzenie za urlop obliczone ze zmiennych składników wynagrodzenia

W INFORLEX:

- Książka: Zatrudnianie cudzoziemców 2026. Nowe zasady i procedury
- Książka: BHP w firmie. Obowiązki pracodawców
- Kadry i Płace w Sferze Budżetowej nr 5: Reforma Państwowej Inspekcji Pracy
- Poradnik Gazety Prawnej nr 6: Restrukturyzacja firmy w praktyce

PRENUMERATA 2026

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

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

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

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

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

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

Właściciel i Prezes Zarządu
Ryszard Pieńkowski

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

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

Redaktor naczelny
Marek Skałkowski

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

Agnieszka Łobik-Przejsz – sekretarz redakcji, korekta
Agnieszka Zuchowicz – redaktor graficzny

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

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

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

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

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

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

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

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

Nakład 1371 egz.

eprasa.pl 4ba1ed079f

Treści dostępne na **inforlex.pl**

INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

MONITOR PRAWA PRACY I UBEZPIECZEŃ W WERSJI CYFROWEJ

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

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

Zyskujesz m.in.:

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

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

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

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

eprasa.pl 4ba1ed079f

INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

Zmiany w zatrudnianiu cudzoziemców w 2026 r.

Jak stosować nowe przepisy

Poradnik pomoże pracodawcom w stosowaniu znowelizowanych przepisów, obowiązujących w 2026 r., m.in.: zmian w zakresie zatrudniania obywateli Ukrainy, które weszły w życie 5 marca 2026 r. Zawiera przykłady, zestawienia tabelaryczne i wzory dokumentów.

Z publikacji można dowiedzieć się m.in.:

- jak przebiega proces zatrudnienia w Polsce cudzoziemca spoza UE, kiedy potrzebne jest zezwolenie na pracę, a kiedy wystarczy procedura oświadczeniowa,
- na jakich zasadach można obecnie powierzać pracę obywatelom Ukrainy,
- kiedy jest wydawane zezwolenie na pracę sezonową,
- co zmieniło się od 27 kwietnia 2026 r. w legalizacji pobytu cudzoziemców w Polsce,
- jakie kary grożą za nielegalne zatrudnianie cudzoziemców.

Szczegóły na:
sklep.infor.pl

POLECAMY RÓWNIEŻ

Zatrudnianie i zwalnianie pracowników.
Obowiązki pracodawców 2026

Jawność wynagrodzeń
Jak przygotować firmę do wdrożenia dyrektywy UE

Dokumentacja kadrowa 2026
Zasady prowadzenia i przechowywania

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

eprasa.pl 4ba1ed079f

INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.
MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń nr **7–8** (439–440) lipiec–sierpień 2026
dodatek

Temat na życzenie

Kontrole PIP po zmianach od 8 lipca 2026 r.

1. PIP jako organ kontroli i nadzoru . . . 3
2. Zadania PIP – zakres kontroli . . . 4
3. Podmioty kontrolowane – zakres działania PIP . . . 6
4. Uprawnienia inspektora pracy . . . 7
5. Tajemnica danych osobowych świadczącego pracę . . . 11
6. Nowa instytucja – przesłuchanie w ramach pomocy prawnej . . . 11
7. Kontrole zdalne . . . 11
8. Kontrole możliwe o każdej porze . . . 12
9. Legitymacja służbowa oraz upoważnienie . . . 13
10. Swoboda poruszania się po terenie podmiotu kontrolowanego a warunki do kontroli . . . 14
11. Dokumentacja pokontrolna . . . 16
    11.1. Umotywowane zastrzeżenia, poprawki i uzupełnienia protokołu . . . 18
    11.2. Notatka urzędowa . . . 20

ISSN 1731-996X

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

9 771731 996634 07

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

eprasa.pl 4ba1ed079f

12. Środki prawne inspektora pracy 21
12.1. Stwierdzenie istnienia stosunku pracy w drodze decyzji. 25
12.2. Powództwo ustalające istnienie stosunku pracy 28
12.3. Odwołanie od decyzji inspektora 28
13. Informacja o wykonaniu środków prawnych 30
14. Interpretacje indywidualne GIP 30

eprasa.pl 4ba1ed079f

Kontrole PIP po zmianach od 8 lipca 2026 r.

Rewolucyjne zmiany w ustawie o PIP wprowadzają możliwość wydawania decyzji stwierdzających istnienie stosunku pracy oraz przewidują wydawanie interpretacji indywidualnych przez GIP w sprawach dotyczących kwalifikacji danego stosunku prawnego jako stosunku pracy albo stosunku cywilnoprawnego. Zawierają również nowe regulacje dotyczące procesu kontroli, które w znacznej części będą mogły być przeprowadzane w trybie zdalnym.

Każdy pracodawca, jak również podmiot powierzający pracę na innej podstawie niż stosunek pracy może spodziewać się kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. Kontrole te są realizowane na podstawie przepisów ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (dalej: ustawa o PIP), która doczekała się gruntownych zmian od 8 lipca 2026 r.

1. PIP jako organ kontroli i nadzoru

Kontrola w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy jest przeprowadzana w pierwszej kolejności w zakładzie pracy. Pracodawca ma bowiem obowiązek zapewnienia, aby relacja, jaką jest stosunek pracy, była realizowana zgodnie z przepisami z zakresu prawnej ochrony pracy, jak również w odpowiednich warunkach bezpieczeństwa i higieny pracy.

Oprócz kontroli wewnętrznej przepisy przewidują kontrolę przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym w zakresie legalności zatrudnienia, realizowaną przez wyspecjalizowaną instytucję, jaką jest Państwowa Inspekcja Pracy.

PIP jest organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w zakresie określonym w ustawie o PIP.

Przepisy ustawy o PIP nie definiują zarówno tego, czym jest kontrola, jak i nadzór. Kontrola swoim zakresem obejmuje wszystkie czynności organów PIP w relacji z podmiotem kontrolowanym aż do momentu jej ostatecznego udokumentowania – albo w formie protokołu kontroli, albo notatki urzędowej. Dopiero na podstawie ustaleń dokonanych w ramach kontroli inspektor może przejść do drugiej części swoich działań związanej z nadzorem. W jego ramach może w sposób władczy oddziaływać na podmiot kontrolowany za pośrednictwem wydawanych przez siebie środków prawnych, będących reakcją na stwierdzone w wyniku kontroli naruszenia prawa.

Prawidłowe rozróżnienie fazy postępowania kontrolnego od działań inspektora podejmowanych w trybie nadzoru ma wbrew pozorom bardzo istotne znaczenie praktyczne. Podmiot kontrolowany udzielający pełnomocnictwa do reprezentowania go w toku kontroli musi się liczyć z tym, że pełnomocnictwo to nie będzie skuteczne na etapie czynności nadzorczych.

PRZYKŁAD 1

W związku z rozpoczętą kontrolą pracodawca sporządził pełnomocnictwo dla osoby wykonującej czynności z zakresu prawa pracy – do reprezentowania go w trakcie kontroli

eprasa.pl 4ba1ed079f

inspektora. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami został sporządzony protokół kontroli, do którego pełnomocnik pracodawcy wyniósł zastrzeżenia. Nie zostały one jednak uwzględnione przez inspektora pracy, który nie dokonał modyfikacji ani uzupełnień protokołu kontroli. Pracodawca uznał, że odwoła się od nakazów inspektora. Odwołanie od nakazu do okręgowego inspektora pracy wniósł wcześniej ustanowiony pełnomocnik.

W takim przypadku należy spodziewać się, że organ drugiej instancji wezwie pracodawcę do sporządzenia nowego pełnomocnictwa. Należy bowiem pamiętać, że wcześniejsze pełnomocnictwo dotyczyło reprezentowania pracodawcy w czynnościach kontrolnych. Odwołanie od nakazów będących decyzjami administracyjnymi nie jest fazą postępowania kontrolnego – tym samym nowe pełnomocnictwo powinno dotyczyć reprezentowania podmiotu kontrolowanego w ramach wszelkich działań pokontrolnych podejmowanych przez inspektora.

W związku z tym najbezpieczniejszym i najpewniejszym rozwiązaniem jest udzielanie pełnomocnictwa dotyczącego wszelkich czynności przed organami PIP, które są realizowane zarówno w trakcie, jak również po zakończeniu czynności kontrolnych. Nie będzie wówczas wątpliwości, że osoba upoważniona ma również możliwość wniesienia w imieniu podmiotu kontrolowanego odwołania od decyzji inspektora.

Wzór 1. Pełnomocnictwo do reprezentowania pracodawcy w czasie kontroli PIP

Firma handlowo-usługowa
Jan Kowalski
ul. Usługowa 1
01-231 Warszawa

Warszawa, 1 lipca 2026 r.

Działając na podstawie art. 32 i art. 33 ustawy z 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego, w związku z art. 12 ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, upoważniam pracownika Adama Nowaka do reprezentowania mnie w postępowaniu przed organami Państwowej Inspekcji Pracy we wszystkich sprawach, na każdym ich etapie.

Jan Kowalski

Przepisy ustawy o PIP nie regulują kwestii pełnomocnictwa udzielonego na potrzeby postępowania przed organami inspekcji pracy. W takiej sytuacji należy odwołać się do art. 12 ustawy o PIP, z którego wynika, że w postępowaniu przed organami PIP w sprawach nieuregulowanych w tej ustawie bądź przepisach wydanych na jej podstawie albo w przepisach szczególnych stosuje się ustawę z 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego, dalej: k.p.a.

2. Zadania PIP – zakres kontroli

Do zadań PIP należą m.in.:

- nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy,

eprasa.pl 4ba1ed079f

urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych,
- kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej obywateli polskich,
- kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców,
- kontrola prowadzenia agencji zatrudnienia zgodnie z warunkami określonymi w ustawie z 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia,
- kontrola spełniania przez wyroby przeznaczone do stosowania u pracodawców wymagań, kontrola w zakresie stwarzania przez nie zagrożenia oraz kontrola w zakresie niezgodności formalnych, w rozumieniu ustawy z 13 kwietnia 2016 r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku,
- kontrola wyrobów wprowadzonych do obrotu lub oddanych do użytku pod względem spełniania przez nie zasadniczych lub innych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, określonych w odrębnych przepisach,
- badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz kontrola stosowania środków zapobiegających tym wypadkom,
- analizowanie przyczyn chorób zawodowych oraz kontrola stosowania środków zapobiegających tym chorobom,
- kontrola ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, o której mowa w art. 41 ust. 4 pkt 2 ustawy z 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (dalej: ustawa o emeryturach pomostowych),
- wnoszenie powództwa na rzecz obywateli w sprawach o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy, a także wstępowanie, za zgodą powoda, do postępowania w tych sprawach w każdym jego stadium (od 8 lipca 2026 r. rozszerzono to uprawnienie PIP),
- kontrola wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (dalej: ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę),
- kontrola przestrzegania przepisów ustawy o ustawy z 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (dalej: ustawa o ograniczeniu handlu w niedziele i święta), w zakresie powierzania pracownikom lub zatrudnionym wykonywania pracy w handlu lub wykonywania czynności związanych z handlem w placówkach handlowych,
- kontrola spełniania obowiązków wynikających z ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (dalej: ustawa o PPK),
- współdziałanie z organami ochrony środowiska w zakresie kontroli przestrzegania przez pracodawców przepisów o przeciwdziałaniu zagrożeniom dla środowiska,
- wykonywanie zadań określonych w ustawie o delegowaniu pracowników.

Do zadań PIP należy ponadto nadzór i kontrola zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy:
- **osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osobom wykonującym na własny rachunek działalność gospodarczą w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub przedsiębiorcę niebędącego pracodawcą, na rzecz którego taka praca jest świadczona,**

eprasa.pl 4ba1ed079f

- **przez podmioty organizujące pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy, w ramach prac społecznie użytecznych,**
- **osobom przebywającym w zakładach karnych i zakładach poprawczych, wykonującym pracę, a także żołnierzom w służbie czynnej wykonującym powierzone im prace.**

Państwowa Inspekcja Pracy sprawuje także nadzór i kontrolę zapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków zajęć odbywanych na jego terenie przez studentów i uczniów niebędących pracownikami. PIP może podejmować działania w zakresie prowadzenia badań i pomiarów oraz analizowania zagrożeń powodowanych przez czynniki szkodliwe i uciążliwe w środowisku pracy.

3. Podmioty kontrolowane – zakres działania PIP

Kontroli inspektora pracy mogą się spodziewać nie tylko podmioty mające status pracodawcy. Oznacza to, że kontroli inspektorów podlegają nie tylko ci, którzy zatrudniają na podstawie stosunku pracy. Oczywiście pracodawca niezależnie od tego, czy jest osobą fizyczną, czy jednostką organizacyjną posiadającą czy nieposiadającą osobowości prawnej, będzie kontrolowany przez inspektorów w pełnym zakresie.

Katalog podmiotów kontrolowanych przez organy PIP jest uregulowany w art. 13 ustawy o PIP, z którego wynika, że kontroli podlegają:

- **pracodawcy – a w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, kontroli legalności zatrudnienia oraz zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę, także niebędący pracodawcami przedsiębiorcy i inne jednostki organizacyjne – na rzecz których jest lub w okresie roku poprzedzającego dzień rozpoczęcia kontroli była świadczona praca przez osoby fizyczne, w tym przez wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę świadczenia pracy (definicja ta została poszerzona od 8 lipca 2026 r. dla zapewnienia inspektorom pracy możliwości skutecznej kontroli w zakresie prawidłowości zawierania umów o pracę),**
- podmioty świadczące usługi pośrednictwa pracy oraz pracy tymczasowej w rozumieniu art. 305 ust. 2 ustawy z 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (dalej: ustawa o rynku pracy) – w zakresie przestrzegania obowiązków dotyczących ich rejestracji oraz prowadzenia działalności,
- podmioty, o których mowa w art. 306 ust. 1 ustawy o rynku pracy (m.in. OHP, centra integracji społecznej, akademickie biura karier), oraz podmioty prowadzące działalność, o której mowa w art. 306 ust. 2 ustawy o rynku pracy (m.in. działalność w zakresie kierowania pracowników za granicę do zatrudnienia) – w zakresie przestrzegania warunków określonych w art. 306 ust. 3, art. 319, art. 321, art. 325 i art. 338 ust. 2 i 3 tej ustawy (chodzi o zakaz dyskryminacji, zakaz pobierania opłat od osób poszukujących pracy, brak zwrotu cudzoziemcom oryginałów dokumentów potwierdzających posiadane wykształcenie, kwalifikacje oraz doświadczenie zawodowe),
- przedsiębiorcy, do których stosuje się przepisy ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta,
- pracodawcy delegujący pracowników na terytorium RP w zakresie określonym w ustawie o delegowaniu pracowników,

eprasa.pl 4ba1ed079f

- przewoźnicy drogowi delegujący kierowców na terytorium Polski albo z terytorium RP oraz kierowcy delegowani na terytorium Polski albo z terytorium RP, w zakresie określonym w ustawie z 28 lipca 2023 r. o delegowaniu kierowców w transporcie drogowym (dalej: ustawa o delegowaniu kierowców),
- przewoźnicy drogowi z państwa trzeciego delegujący kierowców na terytorium RP oraz kierowcy delegowani na terytorium Polski z państwa trzeciego, w zakresie określonym w ustawie o delegowaniu kierowców,
- przedsiębiorcy i inne jednostki organizacyjne, na rzecz których w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności: jest lub w okresie roku poprzedzającego dzień rozpoczęcia kontroli było wykonywane zlecenie, są lub w okresie roku poprzedzającego dzień rozpoczęcia kontroli były świadczone usługi przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi – w zakresie wypłacania takim osobom wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę,
- podmioty zatrudniające, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 21 ustawy o PPK – w zakresie obowiązków wynikających z przepisów tej ustawy.

4. Uprawnienia inspektora pracy

Postępowanie kontrolne PIP ma na celu ustalenie stanu faktycznego w zakresie przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bhp, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, oraz udokumentowanie dokonanych ustaleń.

Uwzględniając powyższe, można wyróżnić dwie fazy postępowania kontrolnego. Pierwszą z nich jest ustalenie stanu faktycznego w zakresie tego, co jest przedmiotem kontroli, a drugą – sporządzenie dokumentacji pokontrolnej.

Kontrole są przeprowadzane przez inspektorów PIP, którzy działają w ramach właściwości terytorialnej okręgowych inspektoratów pracy. Właściwość terytorialna okręgowych inspektoratów pracy pokrywa się z administracyjnym podziałem kraju na województwa.

Warto jednak pamiętać, że Główny Inspektor Pracy może wyznaczyć inspektora pracy do wykonywania określonych czynności kontrolnych i stosowania środków prawnych na obszarze działania innego okręgowego inspektoratu pracy, a także poza terytorium Polski, gdzie stosunek pracy podlega przepisom polskiego prawa pracy.

W przypadku kontroli o większej skali, takiej jak kontrole kompleksowe – gdzie weryfikowane są zagadnienia zarówno prawnej ochrony pracy, bhp, jak również legalności zatrudnienia – postępowanie kontrolne może być prowadzone przez zespół inspektorów, a dodatkowo przez osoby, które nie posiadają statusu inspektora. Dotyczy to pracowników PIP, którzy posiadają niezbędną wiedzę w zakresie kontroli. W kontrolach mogą też uczestniczyć przedstawiciele zagranicznych służb inspekcji. Pracownicy nieinspekcyjni PIP, jak i przedstawiciele zewnętrznych służb mogą uczestniczyć w kontroli na podstawie upoważnienia wydanego przez Głównego Inspektora Pracy lub okręgowego inspektora pracy.

PRZYKŁAD 2

Zespół inspektorów PIP rozpoczął kontrolę kompleksową w dużym podmiocie prowadzącym działalność produkcyjną, jak również zatrudniającym kierowców, którzy rozwożą

eprasa.pl 4ba1ed079f

towar. Do kontroli na podstawie upoważnienia został skierowany pracownik merytoryczny PIP, biegły w problematyce czasu pracy kierowców.

Pracodawca na wstępie uznał, że nie wpuści na teren zakładu osoby, która nie ma uprawnień inspektora pracy. Postępowanie pracodawcy należy uznać za nieprawidłowe. Pracodawca powinien umożliwić przeprowadzanie czynności również przez osobę, która jest pracownikiem PIP, a nie ma statusu inspektora, i działa w granicach upoważnienia nadanego przez okręgowego inspektora pracy. W omawianym przypadku pracodawca ryzykuje, że inspektor pracy postawi zarzut utrudniania czynności kontrolnych i skieruje do prokuratury zawiadomienie w sprawie podejrzenia popełnienia przestępstwa w tym zakresie.

Inspektor pracy ma szerokie uprawnienia w toku kontroli (art. 23 ustawy o PIP). Uprawnienia te są takie same niezależnie od tego, czy kontrolowany jest podmiot państwowy, prywatny, a także od tego, w jakiej branży funkcjonuje oraz ilu zatrudnia pracowników.

W pierwszej kolejności inspektor ma prawo swobodnego wstępu na teren oraz do obiektów i pomieszczeń podmiotu kontrolowanego. Jest to podstawowe uprawnienie inspektora, co ma kluczowe znaczenie w szczególności w przypadku kontroli dotyczących sfery bhp, gdzie duża część czynności kontrolnych jest przeprowadzana w ramach wizytacji stanowisk pracy pod kątem ich prawidłowej organizacji. Powyższe uprawnienie ma związek z kolejną kompetencją inspektora w zakresie przeprowadzania oględzin obiektów, pomieszczeń, stanowisk pracy, maszyn i urządzeń oraz przebiegu procesów technologicznych i pracy.

Zupełnie nowym uprawnieniem, wprowadzonym od 8 lipca 2026 r., jest możliwość żądania od podmiotu kontrolowanego – w uzasadnionych przypadkach, jeżeli nie stoi to w sprzeczności z celem kontroli – przeprowadzenia transmisji online. Powinna ona umożliwiać kontrolę dokumentów, wysłuchanie strony oraz przesłuchanie podmiotu kontrolowanego przy zastosowaniu dostępnych urządzeń technicznych umożliwiających przekaz telekomunikacyjny, w szczególności urządzeń dających możliwość dwukierunkowej łączności, pozwalających na odbiór obrazu lub obrazu i dźwięku w czasie rzeczywistym między uczestnikami czynności kontrolnej.

Powyższe uprawnienie powinno przyczynić się do szybkości i uproszczenia postępowania, jak również do skrócenia niezbędnego czasu wizyty inspektora w zakładzie pracy. Realizując wskazane uprawnienia, inspektor będzie mógł wizytować zakład w niezbędnym zakresie, natomiast korzystać z osobowych źródeł dowodowych, uzyskiwać informacje od stron czy podmiotu kontrolowanego – w drodze zdalnej transmisji online.

Kontrola inspektora pracy to nie tylko weryfikacja dokumentów – zawartych przykładowo w aktach osobowych pracowników czy ewidencji czasu pracy. Inspektorzy mają także prawo żądać **pisemnych i ustnych informacji w sprawach objętych kontrolą oraz wzywać i przesłuchiwać określone osoby w związku z przeprowadzoną kontrolą.** Dotyczy to zarówno przedstawicieli podmiotu kontrolowanego, jak i wszystkich pracowników lub osób, które są lub były zatrudnione albo które wykonują lub wykonywały pracę na jego rzecz na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na

eprasa.pl 4ba1ed079f

własny rachunek działalność gospodarczą, a także osób korzystających z usług agencji zatrudnienia.

Kontrole w obszarze bhp mogą wiązać się z żądaniem okazania **dokumentów dotyczących budowy, przebudowy lub modernizacji oraz uruchomienia zakładu pracy, planów i rysunków technicznych, dokumentacji technicznej i technologicznej**, wyników ekspertyz, badań i pomiarów dotyczących produkcji bądź innej działalności podmiotu kontrolowanego, jak również dostarczenia inspektorowi próbek surowców i materiałów używanych, wytwarzanych lub powstających w toku produkcji, w ilości niezbędnej do przeprowadzenia analiz lub badań, gdy mają one związek z przeprowadzaną kontrolą.

Przez wiele lat w ustawie o PIP funkcjonowało uprawnienie w zakresie **żądania przedłożenia akt osobowych i wszelkich dokumentów związanych z wykonywaniem pracy przez pracowników lub osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy**. Uprawnienie to jest nadal aktualne, ale nowe przepisy wprowadziły możliwość realizacji powyższego żądania w postaci papierowej lub elektronicznej.

Kolejne uprawnienie inspektora to **możliwość żądania od pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP lub osoby działającej w jego imieniu informacji, dokumentów lub oświadczeń** w sprawach delegowania pracowników na terytorium Polski albo z terytorium naszego kraju, dotyczących kontroli, o której mowa w ustawie z 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (dalej: ustawa o delegowaniu pracowników). Po zmianie przepisów inspektor może żądać informacji w powyższym zakresie również w postaci elektronicznej.

Jeżeli kontrola realizowana jest wobec przewoźników drogowych delegujących kierowcę na terytorium Polski albo z terytorium naszego kraju, wówczas inspektor pracy ma prawo żądać od przewoźnika lub osoby działającej w jego imieniu informacji lub dokumentów, o których mowa w ustawie o delegowaniu kierowców. Powyższe żądanie może być ponadto skierowane względem przewoźnika drogowego z państwa trzeciego delegującego kierowcę na terytorium RP lub osoby działającej w jego imieniu.

W toku kontroli inspektorzy pracy mają **prawo zapoznania się z decyzjami wydanymi przez inne organy kontroli i nadzoru nad warunkami pracy oraz ich realizacją**. Wskazana regulacja nie definiuje, o jakie konkretne organy chodzi – można jednak przyjąć, że inspektorzy mają prawo zapoznać się przykładowo z decyzjami Państwowej Inspekcji Sanitarnej czy Urzędu Dozoru Technicznego – w przypadku gdy kontrolowany pracodawca użytkuje urządzenia techniczne podlegające UDT.

Przebieg i wyniki oględzin inspektora mogą być utrwalane za pomocą aparatury i środków technicznych służących do utrwalania obrazu lub dźwięku. W praktyce problem może stanowić ustalenie granic tego uprawnienia.

Pierwotnie przepis umożliwiający utrwalenie oględzin za pomocą aparatury i środków technicznych służących do utrwalania obrazu lub dźwięku odnosił się odpowiednio do tradycyjnych aparatów fotograficznych, jak również do dyktafonów. Wątpliwości dotyczą tego, czy wskazana regulacja umożliwia rejestrowanie oględzin w postaci przykładowo filmu – pamiętając, że aktualnie każdy telefon komórkowy znajdujący się na wyposażeniu inspektora umożliwia nie tylko wykonywanie zdjęć i rejestrowanie dźwięku, ale również nagrywanie filmów.

eprasa.pl 4ba1ed079f

PRZYKŁAD 3

Okręgowy inspektor pracy został zawiadomiony o śmiertelnym wypadku. Do zbadania sprawy został wyznaczony inspektor biegły w problematyce wypadków przy pracy, który przeprowadzając oględziny miejsca zdarzenia, postanowił zrobić zarówno zdjęcia, jak również nagrać krótki film. Przedstawiciel pracodawcy zarzucił inspektorowi, że nie ma prawa do nagrywania filmu, argumentując, że nie pozwalają na to przepisy ustawy o PIP. Niezależnie od dosłownego brzmienia przepisów ustawy o PIP przyjmuje się, że inspektorzy pracy mają możliwość rejestracji obrazu oraz dźwięku w postaci filmu. Inspektor będzie mógł wówczas wybrać poszczególne klatki filmu w postaci zdjęć i załączyć je do protokołu kontroli.

Zgodnie z nowymi przepisami, obowiązującymi od 8 lipca 2026 r., inspektorzy w czasie kontroli mają prawo wykonywania **odpisów lub wyciągów z dokumentów, kopii dokumentów w postaci elektronicznej lub papierowej**, jak również zestawień i obliczeń sporządzanych na podstawie dokumentów, niezbędnych dla celów kontroli, a w razie potrzeby żądania ich od podmiotu kontrolowanego. Wcześniej przez wiele lat inspektorzy co do zasady nie mieli możliwości uzyskiwania wskazanych dokumentów w postaci elektronicznej. W praktyce jednak bywały przypadki, kiedy inspektorzy z tego korzystali. Należy bowiem pamiętać, że kontrola inspektora była przeprowadzana w siedzibie podmiotu kontrolowanego, a niektóre czynności mogły być podejmowane w siedzibie jednostki organizacyjnej PIP, kiedy inspektor oczekiwał dosłania np. skanu czy zdjęcia dokumentu niezbędnego na potrzeby kontroli.

W toku czynności kontrolnych inspektor ma **prawo sprawdzania tożsamości osób wykonujących pracę lub przebywających na terenie podmiotu kontrolowanego,** a także osób korzystających z usług agencji zatrudnienia, ich przesłuchiwania i żądania oświadczeń w sprawie legalności zatrudnienia lub prowadzenia innej działalności zarobkowej. Należy przyjąć, że inspektor ma prawo przesłuchać każdą osobę wykonującą pracę niezależnie od podstawy prawnej zatrudnienia – w przeciwnym razie postępowanie w sprawie np. ustalenia istnienia stosunku pracy byłoby bardzo utrudnione.

Ostatnim uprawnieniem inspektora pracy jest **możliwość korzystania z pomocy biegłych i specjalistów oraz akredytowanych laboratoriów.**

PRZYKŁAD 4

Inspektor pracy przeprowadza kontrolę prawidłowej organizacji pracy pracowników świadczących pracę na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe. Inspektor nabrał wątpliwości co do prawidłowej organizacji pracy na stanowiskach pracy. Zwrócił uwagę, że obraz jednego z monitorów wykazuje niestabilność w postaci migotania, a podczas dalszej kontroli okazało się, że kilka z monitorów użytkowanych na stanowiskach pracy miało w ocenie inspektora podobne formy niestabilności wyświetlanego obrazu.

Pracodawca przedstawił inspektorowi dokumentację, z której wynikało, że monitory spełniają wszystkie wymagane normy. Inspektor postanowił zasięgnąć opinii biegłego w celu upewnienia się, czy monitory są prawidłowe z punktu widzenia wymagań bhp oraz ergonomii. Takie postępowanie inspektora PIP jest prawidłowe.

eprasa.pl 4ba1ed079f

5. Tajemnica danych osobowych świadczącego pracę

W praktyce może powstać obawa, że udzielenie inspektorowi pracy informacji w sprawach objętych kontrolą przez pracownika lub osobę świadczącą pracę na innej podstawie niż stosunek pracy mogłoby narazić tego pracownika lub osobę na jakikolwiek uszczerbek lub zarzut z powodu udzielenia tej informacji. W takiej sytuacji inspektor może wydać postanowienie o zachowaniu w tajemnicy okoliczności umożliwiających ujawnienie tożsamości tego pracownika lub osoby. Jeżeli takie postanowienie zostanie wydane, wówczas okoliczności umożliwiające ujawnienie tożsamości tej osoby pozostają wyłącznie do wiadomości inspektora pracy. Także protokół przesłuchania wolno udostępniać pracodawcy tylko w sposób uniemożliwiający ujawnienie danych osobowych przesłuchiwanej osoby.

Na postanowienie w sprawie zachowania w tajemnicy danych osobowych pracownika lub osoby świadczącej pracę na innej podstawie pracodawcy przysługuje zażalenie w terminie 3 dni od dnia doręczenia postanowienia. Zażalenie na postanowienie inspektora pracy rozpoznaje właściwy okręgowy inspektor pracy. Postępowanie dotyczące zażalenia toczy się bez udziału pracodawcy i z wyłączeniem jawności.

W przypadku gdy zażalenie zostało uwzględnione, protokół przesłuchania pracownika lub osoby podlega zniszczeniu – o zniszczeniu protokołu należy uczynić wzmiankę w protokole pokontrolnym.

6. Nowa instytucja – przesłuchanie w ramach pomocy prawnej

Nowością w procedurze kontrolnej inspektorów pracy jest regulacja wprowadzona od 8 lipca 2026 r., która przewiduje, że **inspektor pracy może zwrócić się do właściwego terytorialnie okręgowego inspektora pracy, aby wezwał osobę zamieszkującą lub przebywającą na terenie działania tego inspektoratu pracy do złożenia wyjaśnień lub zeznań związanych z przeprowadzaną kontrolą. Inspektor pracy przeprowadzający kontrolę wskazuje okoliczności będące przedmiotem wyjaśnień lub zeznań.**

Przez wiele lat problematyczne bywały sytuacje, kiedy to kontrolowany pracodawca znajdował się w innym województwie niż miejsce zamieszkania pracownika lub osoby, która już nie jest zatrudniona. Wówczas inspektor pracy z okręgu właściwego dla miejsca zamieszkania tych osób nie mógł ich przesłuchać w charakterze świadka, pamiętając, że kontrola wobec pracodawcy jest prowadzona przez inspektora właściwego dla siedziby pracodawcy. Nowy przepis ustawy o PIP w ramach pomocy prawnej daje inspektorowi pracy możliwość zwrócenia się do innej jednostki organizacyjnej PIP o wezwanie osoby zamieszkałej lub przebywającej na terenie jej właściwości miejscowej do złożenia wyjaśnień w przedmiocie kontroli.

7. Kontrole zdalne

Dotychczasowe przepisy przewidywały zasadę, zgodnie z którą kontrole PIP były przeprowadzane w siedzibie podmiotu kontrolowanego oraz w innych miejscach wykonywania jego zadań lub przechowywania dokumentów finansowych i kadrowych. Natomiast

eprasa.pl 4ba1ed079f

poszczególne czynności kontrolne mogły być wykonywane także w siedzibie jednostki organizacyjnej PIP.

Z wyjątkiem okresu epidemii COVID-19 nie było regulacji, które przewidywałyby ewentualność prowadzenia kontroli w trybie zdalnym. Omawiana nowelizacja ustawy o PIP wprowadza taką możliwość. Jest to rozwiązanie bardzo korzystne i umożliwiające przeprowadzanie postępowań kontrolnych również w sytuacjach np. ograniczenia funkcjonowania urzędu z powodu sytuacji nadzwyczajnych. Będzie to również stanowiło ułatwienie dla podmiotów kontrolowanych w zakresie komunikacji z urzędem.

Zgodnie z nową regulacją w uzasadnionych przypadkach, jeżeli nie stoi to w sprzeczności z celem kontroli i może usprawnić jej przeprowadzenie lub przemawia za tym charakter prowadzonej przez kontrolowanego działalności, kontrola lub poszczególne czynności kontrolne mogą być przeprowadzone w sposób zdalny, za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z 23 listopada 2012 r. – Prawo pocztowe lub za pomocą środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu art. 2 pkt 5 ustawy z 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną (dalej: ustawa o świadczeniu usług drogą elektroniczną).

Przeprowadzanie kontroli lub poszczególnych czynności kontrolnych w trybie zdalnym nie ogranicza korzystania przez inspektora pracy z możliwości przeprowadzania kontroli w siedzibie podmiotu kontrolowanego oraz w innych miejscach, w których wykonywane są jego zadania, jak również w miejscach przechowywania dokumentów finansowych i kadrowych. Prowadzenie kontroli zdalnych nie będzie również wyłączało możliwości przeprowadzania poszczególnych czynności kontrolnych w siedzibie jednostek organizacyjnych urzędu.

W przypadku gdy inspektor pracy pojawia się na terenie zakładu pracy, okazanie legitymacji służbowej następuje w ramach bezpośredniego kontaktu z pracodawcą lub przedstawicielem podmiotu kontrolowanego. W przypadku gdy kontrola będzie realizowana zdalnie, wówczas okazanie legitymacji służbowej oraz przekazanie upoważnienia do przeprowadzania kontroli (w sytuacji gdy podmiotem kontrolowanym jest przedsiębiorca) odbywa się za pomocą środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu art. 2 pkt 5 ustawy o świadczeniu usług drogą elektroniczną.

Kontrola prowadzona w trybie zdalnym będzie wymagała zastosowania właściwych środków bezpieczeństwa. Z nowych przepisów wynika, że prowadzenie kontroli lub poszczególnych czynności w trybie zdalnym będzie odbywać się z wykorzystaniem środków technicznych oraz organizacyjnych, które mają na celu zapewnienie odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa w systemach teleinformatycznych, w tym poufności, dostępności i integralności transmisji danych, z zastosowaniem mechanizmów kryptograficznych, w sposób adekwatny do zagrożeń lub wymogów przepisów prawa. Chodzi tu o przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z 21 maja 2024 r. w sprawie Krajowych Ram Interoperacyjności, minimalnych wymagań dla rejestrów publicznych i wymiany informacji w postaci elektronicznej oraz minimalnych wymagań dla systemów teleinformatycznych.

8. Kontrole możliwe o każdej porze

Z przepisów ustawy o PIP wynika, że **inspektorzy pracy są uprawnieni do przeprowadzania kontroli bez uprzedzenia i o każdej porze dnia i nocy.**

eprasa.pl 4ba1ed079f

W związku z tym nie można kategorycznie stwierdzić, że kontrole odbywają się wyłącznie w godzinach pracy poszczególnych okręgowych inspektoratów pracy – pamiętając, że co do zasady inspektor funkcjonuje w terenie i w poszczególnych jednostkach organizacyjnych PIP nie musi być każdego dnia. Kontrole będą odbywały się zasadniczo w godzinach pracy podmiotów kontrolowanych – również takich, które funkcjonują w systemie pracy zmianowej, w tym w porze nocnej.

PRZYKŁAD 5

Do jednostki organizacyjnej PIP wpłynęła skarga, że pracodawca funkcjonujący w systemie 3-zmianowym organizuje prace szczególnie niebezpieczne w porze nocnej z pominięciem wymogu bezpośredniego nadzoru nad osobami wykonującymi pracę. W takim przypadku inspektor będzie miał pełne prawo wejść do zakładu pracy w porze nocnej, żeby zweryfikować prawidłowość organizacji prac szczególnie niebezpiecznych. W sytuacji gdyby okazało się, że rzeczywiście praca szczególnie niebezpieczna w porze nocnej jest organizowana bez bezpośredniego nadzoru osób do tego wyznaczonych, inspektor będzie miał prawo wydać nakaz z rygorem natychmiastowej wykonalności, w ramach którego wstrzyma pracę do czasu zapewnienia przez podmiot kontrolowany bezpośredniego nadzoru.

Możliwość przeprowadzania kontroli o każdej porze bez uprzedzenia ma szczególne znaczenie w przypadku postępowań dotyczących zakazu pracy w niedziele i święta.

W przypadku gdy do urzędu wpłynie skarga dotycząca np. naruszenia przepisów dotyczących ograniczenia handlu w niedziele oraz święta, inspektor pracy będzie miał możliwość zweryfikowania takiego doniesienia w dniu, który formalnie nie jest dniem pracy jednostki organizacyjnej PIP.

9. Legitymacja służbowa oraz upoważnienie

Z przepisów ustawy o PIP wynika, że kontrolę przeprowadza się po okazaniu legitymacji służbowej potwierdzającej tożsamość i uprawnienia inspektora pracy lub innego upoważnionego pracownika PIP.

Sytuacja komplikuje się, gdy podmiot kontrolowany ma status przedsiębiorcy. W takim przypadku sama legitymacja służbowa jest niewystarczająca. Chcąc przeprowadzić kontrolę przedsiębiorcy, inspektor musi legitymować się – poza legitymacją – upoważnieniem do przeprowadzenia kontroli.

Podmiot kontrolowany lub jego przedstawiciel ma prawo zweryfikować upoważnienie inspektora PIP, które powinno zawierać:

- wskazanie podstawy prawnej przeprowadzenia kontroli,
- oznaczenie organu kontroli,
- imię i nazwisko, stanowisko służbowe osoby upoważnionej do przeprowadzenia kontroli oraz numer jej legitymacji służbowej,
- określenie zakresu przedmiotowego kontroli,
- oznaczenie podmiotu objętego kontrolą,
- wskazanie daty rozpoczęcia i przewidywanego terminu zakończenia kontroli,

eprasa.pl 4ba1ed079f

- podpis osoby udzielającej upoważnienia, z podaniem zajmowanego stanowiska lub funkcji,
- pouczenie kontrolowanego podmiotu o jego prawach i obowiązkach,
- datę i miejsce wystawienia upoważnienia.

W praktyce mogą wystąpić okoliczności, które będą uzasadniały niezwłoczne rozpoczęcie kontroli przedsiębiorcy. W takiej sytuacji będzie ona mogła być podjęta wyłącznie na podstawie okazanej legitymacji służbowej. W żadnym razie wymóg sporządzenia upoważnienia nie został w tym przypadku wyłączony – uwzględniając jednak szczególny przypadek, kontrolowanemu należy bez zbędnej zwłoki, niepóźniej niż w terminie 7 dni od dnia podjęcia kontroli, doręczyć upoważnienie do przeprowadzania kontroli, które zawiera wszystkie dane, o których mowa powyżej.

Upoważnienia do przeprowadzenia kontroli przedsiębiorcy są wydawane przez Głównego Inspektora Pracy oraz jego zastępców, jak również przez okręgowych inspektorów pracy oraz ich zastępców.

Osoby, które nie są inspektorami, a które są pracownikami PIP skierowanymi do przeprowadzenia kontroli wraz z inspektorem, przeprowadzają swoje czynności na podstawie legitymacji służbowej. Jeżeli w kontroli uczestniczą biegli lub specjaliści zewnętrzni, wówczas biorą oni udział w kontroli na podstawie imiennego upoważnienia wydanego odpowiednio przez Głównego Inspektora Pracy lub okręgowego inspektora pracy.

10. Swoboda poruszania się po terenie podmiotu kontrolowanego a warunki do kontroli

Jak już wcześniej zasygnalizowano, kontrola jest przeprowadzana w siedzibie podmiotu kontrolowanego, jak również w innych miejscach wykonywania jego zadań lub przechowywania dokumentów finansowych i kadrowych. Oznacza to, że inspektor ma prawo pojawić się np. w siedzibie pracodawcy, jak również w jego oddziałach czy przedstawicielstwach – nie można też wykluczyć, że uda się do firmy zewnętrznej, która zapewnia obsługę kadrowo-płacową czy jest podmiotem świadczącym działalność w dziedzinie szkolenia bhp.

Inspektorzy pracy mają prawo wykonywać poszczególne czynności kontrolne także w siedzibie jednostek organizacyjnych PIP, czyli w okręgowych inspektoratach pracy, jak również w oddziałach terenowych.

Zasadą jest, że przed rozpoczęciem czynności kontrolnych inspektor pracy zgłasza swoją obecność podmiotowi kontrolowanemu, z wyjątkiem przypadków, gdy zgłoszenie to mogłoby mieć wpływ na wynik kontroli.

WAŻNE! Inspektor jest upoważniony do swobodnego poruszania się po terenie podmiotu kontrolowanego bez obowiązku uzyskiwania przepustki oraz jest zwolniony od rewizji osobistej, nawet gdy przewiduje ją wewnętrzny regulamin podmiotu kontrolowanego.

eprasa.pl 4ba1ed079f

PRZYKŁAD 6

U pracodawcy w ramach regulacji zakładowych przewidziana jest rewizja osobista osób poruszających się po terenie zakładu – zarówno pracowników, jak i zatrudnionych na innej postawie niż stosunek pracy. Podczas kontroli pracodawca zlecił zewnętrznej firmie odpowiadającej za ochronę, z którą współpracuje, zrewidowanie inspektora PIP. Działanie pracodawcy nie tylko narusza przepisy ustawy o PIP, ale może być również podstawą pociągnięcia pracodawcy do odpowiedzialności wykroczeniowej z tytułu utrudniania czynności kontrolnych. W skrajnych przypadkach inspektor będzie miał prawo sporządzić zawiadomienie do prokuratury w sprawie podejrzenia popełnienia przestępstwa.

Uwzględniając powyższe, należy przyjąć, że legitymacja inspektora pracy oraz upoważnienie w przypadku kontroli przedsiębiorców zwalniają inspektora z obowiązku posiadania przepustki i uprawniają go do swobodnego poruszania się po terenie podmiotu kontrolowanego – w granicach zakresu tematycznego danej kontroli.

Z ustawy o PIP wynika, że **podmiot kontrolowany ma obowiązek zapewnić inspektorowi pracy warunki i środki niezbędne do sprawnego przeprowadzenia kontroli**, a w szczególności niezwłocznie przedstawić żądane dokumenty i materiały, zapewnić terminowe udzielanie informacji przez osoby kontrolowane, udostępnić urządzenia techniczne oraz, w miarę możliwości, oddzielne pomieszczenie z odpowiednim wyposażeniem.

Katalog warunków oraz środków niezbędnych do sprawnego przeprowadzenia kontroli jest otwarty – i w praktyce zależy od specyfiki kontroli oraz rodzaju działalności prowadzonej przez podmiot. Inne warunki będą bowiem w przypadku, gdy kontrolowany jest plac budowy pod względem przestrzegania przepisów zawartych w rozporządzeniu Ministra Infrastruktury z 6 lutego 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych, a inne gdy inspektor będzie weryfikował organizację komputerowych stanowisk pracy w oparciu o przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe.

Przepisy nie wyjaśniają, czym jest niezwłoczne udzielenie informacji. Należy przyjąć, że powinny być one przekazane bez zbędnej zwłoki, gdy tylko jest to możliwe, tak aby nie narazić się na zarzut utrudniania czynności kontrolnych.

Udostępnienie urządzeń technicznych jest obowiązkiem podmiotu kontrolowanego. Problem w tym, że nie wiadomo, o jakie urządzenia techniczne w tym przypadku chodzi – co może wywoływać spory w czasie kontroli. Udostępnienie oddzielnego pomieszczenia z odpowiednim wyposażeniem jest natomiast uzależnione od tego, czy podmiot kontrolowany ma taką możliwość. Jeżeli nie będzie to jednak możliwe, to inspektor nie będzie miał podstaw, aby zarzucić pracodawcy utrudnianie czynności kontrolnych.

PRZYKŁAD 7

Pracodawca wynajmujący kilka pomieszczeń biurowych, w których pracę świadczą pracownicy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe, jest kontrolowany przez inspektora pracy. Nie ma żadnego wolnego, oddzielnego pomieszczenia znajdującego się w dyspozycji pracodawcy. Aby umożliwić inspektorowi korzystanie z oddzielnego

eprasa.pl 4ba1ed079f

pomieszczenia, pracodawca musiałby na czas kontroli albo przenieść pracowników z jednego pomieszczenia do drugiego, albo zwolnić część pracowników z obowiązku świadczenia pracy – z zachowaniem prawa do wynagrodzenia postojowego. W tej sytuacji inspektor nie może oczekiwać, że pracodawca użyczy mu oddzielnego pomieszczenia, może natomiast zaproponować mu wydzieloną część jednego z pomieszczeń – w tym np. biurko, krzesło, dostęp do prądu.

Zapewnienie inspektorowi oddzielnego pomieszczenia z odpowiednim wyposażeniem lub chociaż wydzielonej części pomieszczenia ma istotne znaczenie w kontekście sprawności procesu kontroli. Inspektor może bowiem spisać dokumentację pokontrolną na miejscu i przedstawić ją podmiotowi kontrolowanemu do zapoznania się i podpisania.

Naruszenie art. 27 ustawy o PIP, który reguluje kwestie warunków, jakie należy zapewnić inspektorowi, może stanowić podstawę skierowania do prokuratury zarzutów w sprawie podejrzenia popełnienia przestępstwa – odpowiednio utrudniania lub udaremnienia czynności kontrolnych.

11. Dokumentacja pokontrolna

Celem postępowania kontrolnego jest ustalenie stanu faktycznego w zakresie objętym kontrolą, a następnie udokumentowanie dokonanych ustaleń. Oznacza to, że samo zebranie dokumentacji np. w postaci odpisów wyciągów dokumentacji prowadzonej przez podmiot kontrolowany, protokołów przesłuchań pracowników lub zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy nie stanowi jeszcze ostatecznego udokumentowania czynności kontrolnych. Jest to jedynie baza do sporządzenia odpowiednio protokołu kontroli lub notatki urzędowej.

Trudno w praktyce o kontrolę inspektora pracy, która nie wykazałaby chociaż jednego uchybienia – niezależnie od tego, czy kontrolowane są zagadnienia prawnej ochrony pracy, bhp czy legalności zatrudnienia. Jeżeli w toku postępowania kontrolnego zostanie ujawniona chociaż jedna nieprawidłowość, inspektor sporządza protokół kontroli, którego kluczowe fragmenty odnoszą się właśnie do uchybień stwierdzonych w toku kontroli.

WAŻNE! Ustalenia kontroli są dokumentowane w protokole kontroli sporządzonym na piśmie utrwalonym w postaci papierowej lub elektronicznej.

Powyższe rozwiązanie stanowi istotny przełom w dotychczasowej praktyce PIP, uwzględniając, że przez wiele lat protokoły były sporządzane wyłącznie w formie papierowej.

Modyfikacji w związku z ostatnią nowelizacją ustawy o PIP uległ przepis regulujący kwestię określenia podmiotu kontrolowanego. Zgodnie z nowym brzmieniem regulacji protokół zawiera nazwę podmiotu kontrolowanego i jego adres oraz numer z Krajowego Rejestru Urzędowego Podmiotów Gospodarki Narodowej (REGON) lub Numer Identyfikacji Podatkowej (NIP), lub, w przypadku osób fizycznych, numer identyfikacyjny Powszechnego Elektronicznego Systemu Ewidencji Ludności (PESEL), natomiast w przypadku pracodawcy

eprasa.pl 4ba1ed079f

posiadającego siedzibę poza granicami Polski – numer identyfikacyjny uzyskany w państwie siedziby pracodawcy dla celów podatkowych albo ubezpieczeniowych.

Dla podmiotu kontrolowanego bardzo istotne treści zawarte w protokole to:

- informacje o realizacji uprzednich decyzji i wystąpień organów PIP oraz wniosków, zaleceń i decyzji innych organów kontroli i nadzoru nad warunkami pracy,
- opis stwierdzonych naruszeń prawa oraz inne informacje mające istotne znaczenie dla wyników kontroli.

Informacje o realizacji uprzednich decyzji lub wystąpień organów PIP są weryfikowane na wstępie praktycznie każdej kontroli inspektora, która tym samym ma charakter kontroli sprawdzającej. Oznacza to, że inspektor niezależnie od tematu kontroli sprawdzi, czy wcześniejsze środki prawne wydane podczas poprzedniej kontroli zostały zrealizowane prawidłowo i terminowo.

PRZYKŁAD 8

Rozpoczynający kontrolę inspektor spotkał się z przedstawicielem podmiotu kontrolowanego, okazał legitymację służbową, jak również oświadczył, że kontrola będzie przeprowadzana w zakresie wybranych zagadnień bhp. Inspektor poprosił przedstawiciela podmiotu kontrolowanego o ewidencję czasu pracy, uwzględniając fakt, że wcześniejsza kontrola wykazała w tym zakresie nieprawidłowości, które były objęte wystąpieniami.

Przedstawiciel podmiotu kontrolowanego zarzucił inspektorowi, że ewidencja czasu pracy nie jest dokumentem z zakresu bhp i tym samym inspektor wykracza poza ustalony wcześniej zakres kontroli. Postępowanie przedstawiciela pracodawcy należy uznać za nieprawidłowe. Inspektor ma prawo zweryfikować, czy wnioski zawarte we wcześniejszych wystąpieniach zostały zrealizowane – niezależnie od tego, czy wcześniejsze nieprawidłowości pokrywają się z tematyką bieżącej kontroli, czy też nie.

Bardzo istotne informacje zawiera część protokołu poświęcona opisowi stwierdzonych naruszeń prawa oraz inne informacje mające istotne znaczenie dla wyników kontroli. To jest część protokołu, z którą podmiot kontrolowany powinien bardzo wnikliwie się zapoznać, ponieważ ewentualne wątpliwości w tym zakresie mogą stanowić podstawę wniesienia zastrzeżeń do protokołu.

Warto pamiętać, że w trakcie kontroli inspektorzy mogą zastosować ustne środki prawne – są to zarówno decyzje, jak i polecenia. Ustne decyzje będą stosowane w przypadku stwierdzenia np. naruszeń z zakresu bhp w obszarze bezpośredniego zagrożenia zdrowia lub życia, natomiast polecenia znajdą zastosowanie wówczas, gdy zostaną stwierdzone nieprawidłowości spoza problematyki związanej z bezpieczeństwem, które nie kwalifikują się do wydania pisemnych wystąpień z uwagi na ich mniejszą rangę.

WAŻNE! Prawidłowo sporządzony protokół z kontroli powinien zawierać treść decyzji ustnych i poleceń oraz informację o terminach ich realizacji.

eprasa.pl 4ba1ed079f

Zgodnie z nowym brzmieniem przepisów ustawy o PIP protokół powinien zawierać informacje w zakresie żądania od podmiotu kontrolowanego przeprowadzenia transmisji online umożliwiającej kontrolę dokumentów, wysłuchanie strony oraz przesłuchanie podmiotu kontrolowanego przy zastosowaniu dostępnych urządzeń technicznych umożliwiających przekaz telekomunikacyjny, w szczególności urządzeń umożliwiających dwukierunkową łączność, pozwalających na odbiór obrazu lub obrazu i dźwięku w czasie rzeczywistym między uczestnikami czynności kontrolnej.

Protokół podpisuje inspektor pracy prowadzący kontrolę oraz osoba lub organ reprezentujący podmiot kontrolowany.

11.1. Umotywowane zastrzeżenia, poprawki i uzupełnienia protokołu

Podmiot kontrolowany, któremu przedłożono dokumentację pokontrolną, w żadnym razie nie powinien przyjąć automatycznego założenia, że skoro protokół sporządził wykwalifikowany pracownik PIP, to wszystko w treści protokołu jest prawidłowe i zgodne ze stanem faktycznym.

Zanim podmiot kontrolowany lub jego przedstawiciel zdecyduje się na podpisanie protokołu bez szczegółowego zapoznania się z jego treścią, powinien pamiętać, że treść protokołu stanowi uzasadnienie dla wydawanych w następstwie kontroli środków prawnych. Oznacza to, że na podstawie treści zawartych w protokole inspektor może wydawać odpowiednio nakazy, wystąpienia, polecenia ustne. Jeżeli jakaś nieprawidłowość nie została ujęta w protokole, nie będzie mogła być przez inspektora poddana sankcjom, nawet jeśli jest poważnym naruszeniem.

PRZYKŁAD 9

Inspektor pracy po sporządzeniu protokołu oraz jego podpisaniu przez pracodawcę przypomniał sobie, że zostały ustalone dodatkowe nieprawidłowości, o których w protokole nie ma wzmianki. W takim przypadku inspektor nie ma możliwości wydania środków prawnych wyłącznie na podstawie wiedzy, że zostały ujawnione dodatkowe nieprawidłowości i że mają one potwierdzenie w dokumentach przedłożonych przez pracodawcę. Jeżeli inspektor chciałby regulować te nieprawidłowości w postaci środków prawnych – decyzji lub wystąpień, musiałby dokonać uzupełnienia protokołu oraz przedłożenia jego nowej wersji podmiotowi kontrolowanemu na takiej samej zasadzie jak pierwszy protokół.

Podmiotowi kontrolowanemu przysługuje prawo zgłoszenia, przed podpisaniem protokołu kontroli, umotywowanych zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole. Zastrzeżenia należy zgłosić na piśmie w terminie 7 dni od dnia przedstawienia protokołu.

Forma wnoszenia zastrzeżeń do protokołu nie została zmieniona. Nie ma bowiem nowej regulacji, która umożliwiałaby zgłoszenie zastrzeżeń w formie innej niż pisemna. Z przepisów wynika, że zastrzeżenia składane do protokołu powinny być umotywowane.

eprasa.pl 4ba1ed079f

Wzór 2. Zastrzeżenia do protokołu kontroli, które nie są umotywowane

Firma handlowo-usługowa
Jan Kowalski
ul. Usługowa 1
01-231 Warszawa

Warszawa, 1 lipca 2026 r.

Państwowa Inspekcja Pracy
Okręgowy Inspektorat Pracy
w Warszawie
ul. Grójecka 186
02-390 Warszawa

inspektor pracy
Jan Iksiński

ZASTRZEŻENIA DO PROTOKOŁU KONTROLI

Działając na podstawie przepisów ustawy o PIP, informuję, iż nie zgadzam się z treścią protokołu z 26 czerwca 2026 r. [*sygnatura protokołu*].

Jan Kowalski

Wskazane powyżej pismo nic nie wnosi do sprawy – i z całą pewnością nie zostanie uwzględnione przez inspektora. W zastrzeżeniach warto przywołać nowe fakty, załączyć dokumenty, które mają wpływ na wcześniejsze ustalenia inspektora. Sam fakt niezadowolenia jako motyw sporządzenia zastrzeżeń nie wywoła skutku w postaci modyfikacji protokołu.

Wzór 3. Umotywowane zastrzeżenia do protokołu kontroli inspektora PIP

Firma handlowo-usługowa
Jan Kowalski
ul. Usługowa 1
01-231 Warszawa

Warszawa, 1 lipca 2026 r.

Państwowa Inspekcja Pracy
Okręgowy Inspektorat Pracy
w Warszawie
ul. Grójecka 186
02-390 Warszawa

inspektor pracy
Jan Iksiński

ZASTRZEŻENIA DO PROTOKOŁU KONTROLI

Działając na podstawie art. 31 ust. 4 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, wnoszę zastrzeżenia do treści protokołu z 30 czerwca 2026 r.

W treści protokołu inspektor zakwestionował sposób prowadzenia dokumentacji pracowniczej w zakresie dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy. Inspektor pracy w protokole zwrócił uwagę, iż pracownicy w karcie ewidencji przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej nie potwierdzają podpisem faktu otrzymania odzieży i obuwia roboczego.

eprasa.pl 4ba1ed079f

Odnosząc się do powyższego, informuję, iż z przepisów rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej wynika wprawdzie obowiązek prowadzenia indywidualnej dla każdego pracownika karty ewidencji przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, nie ma jednak wzoru takiej karty, jak również nie jest wskazany bezpośredni obowiązek prawny, aby pracownik musiał każdorazowo kwitować pracodawcy własnym podpisem odbiór odzieży i obuwia roboczego. Jednocześnie należy zauważyć, że w żadnym przypadku w toku kontroli inspektor nie zakwestionował braku zapewnienia odzieży roboczej oraz obuwia.

Uwzględniając powyższe, inspektor ma prawo do własnej oceny tego, że pracownicy nie potwierdzają w karcie ewidencji przydziału odzieży ręcznym podpisem faktu otrzymania odzieży i obuwia roboczego, nie ma jednak podstaw do uznania tej sytuacji za nieprawidłowość – tym bardziej że jako pracodawca jestem w stanie wykazać, iż pracownicy otrzymują odzież i obuwie robocze z właściwą częstotliwością.

Ponieważ kwestionowany fragment protokołu inspektora znajduje się w części protokołu odnoszącej się do „opisu stwierdzonych naruszeń prawa oraz innych informacji mających istotne znaczenie dla wyników kontroli", wnoszę o usunięcie wspomnianego zapisu z treści protokołu.

Jan Kowalski

W przypadku terminowo zgłoszonych zastrzeżeń inspektor przeprowadzający kontrolę jest zobowiązany je zbadać, a w razie stwierdzenia ich zasadności – zmienić lub uzupełnić odpowiednią część protokołu. Jeżeli zastrzeżenia w ocenie inspektora nic nie wnoszą do sprawy, wówczas nie będzie podstaw do modyfikacji dokumentacji.

W sytuacji gdy w protokole wystąpi konieczność dokonania poprawek, skreśleń czy uzupełnień – można to zrobić, ale powinno to być omówione na końcu protokołu. Wyjątkiem jest sprostowanie oczywistych omyłek pisarskich i rachunkowych, które parafuje inspektor pracy, oznaczając parafy datą ich dokonania.

Przez wiele lat obowiązywała praktyka, zgodnie z którą kopia protokołu kontroli była pozostawiona podmiotowi kontrolowanemu. Zgodnie z najnowszym brzmieniem przepisów inspektor przeprowadzający kontrolę przekazuje protokół kontroli podmiotowi kontrolowanemu. Protokół w postaci papierowej sporządza się w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach.

11.2. Notatka urzędowa

Oprócz protokołu drugą formą dokumentowania kontroli przewidzianą w ustawie o PIP jest notatka urzędowa. Zostaje ona sporządzona w przypadku, gdy kontrola nie stwierdza uchybień. Taka notatka powinna zawierać zwięzły opis stanu faktycznego stwierdzonego w czasie kontroli.

WAŻNE! Notatkę urzędową sporządza się na piśmie utrwalonym w postaci papierowej lub elektronicznej.

Notatka urzędowa powinna być podpisana przez inspektora pracy. W sytuacji gdy ma mieć formę papierową, wówczas dokument ten jest przygotowywany w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach. Ponieważ notatka urzędowa jest sporządzana w sytuacji, gdy kontrola nie wykazuje uchybień, należy przyjąć, że nawet jedna nieprawidłowość stwierdzona w czasie kontroli, niezależnie od jej skali, sprawia, iż dokumentacja pokontrolna zostanie sporządzona w formie protokołu kontroli.

eprasa.pl 4ba1ed079f

12. Środki prawne inspektora pracy

Przewidziane w ustawie o PIP środki prawne inspektora pracy można podzielić na środki o charakterze władczym oraz takie, które nie posiadają tego charakteru. Te pierwsze to decyzje, które ustawa o PIP nazywa nakazami (zakazami). W praktyce są to decyzje administracyjne ze wszystkimi tego konsekwencjami. Oznacza to, że w zakresie nieuregulowanym przepisami w ustawie o PIP względem takich środków prawnych będą miały zastosowanie w szczególności przepisy postępowania administracyjnego – przykładowo dotyczące możliwości kwestionowania decyzji w trybie odwoławczym.

Jeżeli w wyniku kontroli zostaną stwierdzone uchybienia, to inspektor pracy ma obowiązek prawny stosowania właściwych działań zmierzających do usunięcia nieprawidłowości przez skontrolowany podmiot.

W razie stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy lub przepisów dotyczących legalności zatrudnienia właściwe organy PIP są uprawnione odpowiednio do:

- nakazania usunięcia stwierdzonych uchybień w ustalonym terminie w przypadku, gdy naruszenie dotyczy przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- nakazania: wstrzymania prac lub działalności, gdy naruszenie powoduje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników lub innych osób wykonujących te prace lub prowadzących działalność; skierowania do innych prac pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych albo pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy przy pracach niebezpiecznych, jeżeli pracownicy ci lub osoby nie posiadają odpowiednich kwalifikacji; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu;
- nakazania wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń w sytuacji, gdy ich eksploatacja powoduje bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu;
- zakazania wykonywania pracy lub prowadzenia działalności w miejscach, w których stan warunków pracy stanowi bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu;
- nakazania, w przypadku stwierdzenia, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy zagraża życiu lub zdrowiu pracowników lub osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą, zaprzestania prowadzenia działalności bądź działalności określonego rodzaju;
- nakazania ustalenia, w określonym terminie, okoliczności i przyczyn wypadku;
- nakazania wykonania badań i pomiarów czynników szkodliwych i uciążliwych w środowisku pracy w przypadku naruszenia trybu, metod, rodzaju lub częstotliwości wykonania tych badań i pomiarów lub konieczności stwierdzenia wykonywania pracy w szczególnych warunkach;
- nakazania pracodawcy wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu;
- **stwierdzania, w drodze decyzji, istnienia stosunku pracy, w sytuacji gdy zawarto umowę cywilnoprawną lub gdy osoba faktycznie świadczy pracę za wynagrodzeniem w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę, przy czym wa-**

eprasa.pl 4ba1ed079f

runkiem wydania tej decyzji jest niewykonanie polecenia usunięcia naruszeń dotyczących funkcjonowania umowy cywilnoprawnej lub niezawarcia umowy o pracę – w sytuacji gdy w stosunku prawnym łączącym strony dominują cechy stosunku pracy (jest to nowe uprawnienie PIP, które przysługuje od 8 lipca 2026 r.);

- skierowania wystąpienia lub wydania polecenia w razie stwierdzenia innych naruszeń niż wymienione powyżej, a także wyciągnięcia konsekwencji w stosunku do osób za nie odpowiedzialnych.

Z art. 33 ustawy o PIP wynika, że w wyniku ustaleń dokonanych w toku kontroli właściwy inspektor pracy:

- wydaje decyzje,
- kieruje wystąpienia i wydaje polecenia.

Powyższe środki prawne, które dotyczą terenowych jednostek organizacyjnych podmiotu kontrolowanego, inspektor pracy kieruje do tego podmiotu, bez względu na swoją właściwość terytorialną. Jeżeli usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości nie wymaga decyzji pracodawcy, a także gdy nie można inaczej uniknąć niebezpieczeństwa zagrażającego życiu lub zdrowiu pracowników, decyzje wydawane są osobie kierującej daną jednostką.

Przez wiele lat jedyną formą decyzji inspektora pracy z wyjątkiem decyzji ustnych była forma pisemna – decyzje były wydawane na piśmie lub w formie stanowiącej wpis do dziennika budowy. Zgodnie z najnowszymi przepisami obowiązującymi od 8 lipca 2026 r. decyzje są wydawane również na piśmie utrwalonym w postaci papierowej lub elektronicznej. Natomiast decyzje obarczone rygorem natychmiastowej wykonalności wydawane w sytuacjach bezpośredniego zagrożenia mogą mieć formę ustną lub wpisu do dziennika budowy.

Przepisy ustawy o PIP regulują w sposób szczególny, względem przepisów procedury administracyjnej, treść decyzji nakazowej. Zgodnie z nowymi przepisami decyzje wydane na piśmie utrwalonym w postaci papierowej lub elektronicznej albo wpisu do dziennika budowy zawierają:

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

Warto zwrócić uwagę na bardzo istotny szczegół różniący decyzję inspektora pracy od typowej decyzji administracyjnej. Z przepisów k.p.a. wynika, że każda decyzja administracyjna powinna zawierać w szczególności uzasadnienie faktyczne. Uzasadnienie takie nie zostało jednak wymienione w przepisach ustawy o PIP regulujących treść nakazu inspektora pracy. Powstaje więc pytanie: czy brak uzasadnienia faktycznego w decyzji nakazowej może być podstawą jej zakwestionowania przed organem odwoławczym, którym w typowych przypadkach jest okręgowy inspektor pracy?

eprasa.pl 4ba1ed079f

PRZYKŁAD 10

Pracodawca prowadzący duży zakład przemysłowy został skontrolowany w ramach kontroli kompleksowej w zakresie prawnej ochrony pracy oraz w kwestiach technicznego bezpieczeństwa pracy. Kontrola w obszarze bhp wykazała liczne nieprawidłowości, które skutkowały wydaniem przez inspektora zarówno decyzji ustnych z rygorem natychmiastowej wykonalności, jak i decyzji pisemnych, w których inspektor wskazał termin wykonania.

Pracodawca postanowił odwołać się od wszystkich nakazów pisemnych, wskazując, że nakazy te obarczone są wadą decyzji administracyjnych w postaci braku uzasadnienia faktycznego decyzji.

Uwzględniając fakt, iż odwołanie pracodawcy opierało się wyłącznie na zarzucie, że nakazy inspektora nie posiadają uzasadnienia faktycznego, okręgowy inspektor pracy postanowił utrzymać w mocy decyzje inspektora. Postępowanie okręgowego inspektora pracy należy uznać za prawidłowe, ponieważ przepisy ustawy o PIP w zakresie treści decyzji nakazowej są szczególne i mają pierwszeństwo w stosowaniu przed powszechnymi przepisami k.p.a., które regulują treść decyzji administracyjnej.

Warto zwrócić uwagę, że kwestia „wadliwości" nakazu inspektora PIP, który w treści nie posiada uzasadnienia faktycznego, wielokrotnie była przedmiotem rozstrzygnięć sądów administracyjnych. Dla przykładu warto przywołać wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 14 grudnia 2011 r. (sygn. akt I OSK 753/11), z którego wynika, że:

NSA *Skoro zatem składniki decyzji inspektora pracy zostały enumeratywnie wymienione w art. 34 ust. 2 ustawy o PIP i w tym zakresie nie ma zastosowania art. 107 kpa, to nie może budzić wątpliwości, że przedmiotowa decyzja nie musi zawierać uzasadnienia faktycznego i prawnego w znaczeniu powołanego kodeksu postępowania administracyjnego. Nieodzownym elementem decyzji inspektora pracy jest zatem określenie podstawy prawnej czyli wskazanie przepisów stanowiących podstawę wydanego nakazu. Ponadto musi ona zawierać rozstrzygnięcie czyli precyzyjne w sposób niebudzący wątpliwości sformułowanie zakresu przyznanych praw lub nałożonych obowiązków.*

WAŻNE! Jeżeli pracodawca, chcąc odwołać się do okręgowego inspektora pracy, zamierza w treści odwołania wskazać jako jedyny argument, że nakaz inspektora nie zawiera uzasadnienia faktycznego, to lepiej powstrzymać się z wniesieniem odwołania, ponieważ z całą pewnością powyższy argument nie zostanie uwzględniony przez organ odwoławczy.

Wprowadzone od 8 lipca 2026 r. przepisy odrębnie regulują treść rozstrzygnięcia decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy w sytuacji, gdy zawarto umowę cywilnoprawną lub gdy osoba faktycznie świadczy pracę za wynagrodzeniem w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę. W takim przypadku rozstrzygnięcie decyzji zawiera:

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

eprasa.pl 4ba1ed079f

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

Decyzja stwierdzająca istnienie stosunku pracy zawiera również uzasadnienie faktyczne oraz prawne, czyli elementy typowe dla decyzji administracyjnej, których nie zawiera przykładowo decyzja dotycząca naruszeń w zakresie bhp.

Przepisy ustawy o PIP odrębnie normują nakazy, które mogą być przez inspektorów wydawane na gruncie przepisów ustawy o emeryturach pomostowych. Właściwe organy PIP są uprawnione do nakazania pracodawcy:

- umieszczenia stanowiska pracy, na którym są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, w wykazie takich stanowisk pracy, wykreślenia go z wykazu oraz sporządzenia korekty wpisu dokonanego w tym wykazie,
- umieszczenia pracownika w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, wykreślenia go z ewidencji oraz sporządzenia korekty wpisu dokonanego w tej ewidencji.

Odrębnym od nakazu środkiem prawnym jest **wystąpienie,** które w praktyce może być przez podmioty kontrolowane mylone z pisemną decyzją nakazową. Wynika to z tego, że pisemne wystąpienia również mają urzędową formę, są opieczętowane, podpisane przez inspektora.

Należy jednak wyraźnie odróżnić wystąpienie od decyzji z dwóch względów. Wystąpienie ma na celu zobowiązać podmiot kontrolowany do usunięcia innych uchybień niż te, które są regulowane w drodze decyzji. Oznacza to, że inspektor nie będzie regulował wystąpieniem problematyki bhp czy obowiązku wypłaty zaległego wynagrodzenia za pracę. Drugą kwestią jest to, że nakazy inspektorskie będące decyzjami administracyjnymi mogą być wymuszone w zakresie obowiązku ich realizacji w drodze postępowania egzekucyjnego – co sprawia, że mają władczy charakter. Nie można tego samego powiedzieć o wystąpieniach, które nie mają charakteru władczego, nie przysługuje od nich odwołanie na zasadach przewidzianych dla decyzji administracyjnych. Warto zwrócić uwagę, że wystąpienia dotyczą również kwestii wyciągnięcia konsekwencji w stosunku do osób odpowiedzialnych.

Po zmianie przepisów od 8 lipca 2026 r. wystąpienia inspektora pracy są wydawane na piśmie utrwalonym w postaci papierowej lub elektronicznej.

Podmiot kontrolowany lub organ sprawujący nad nim nadzór, do którego skierowano wystąpienie, jest zobowiązany w terminie określonym w wystąpieniu, niedłuższym niż 30 dni, zawiadomić na piśmie utrwalonym w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedni organ PIP o terminie i sposobie realizacji wniosków pokontrolnych.

Obok wystąpień inspektorzy mogą wydawać polecenia. Szczególnym, nowym rodzajem takiego polecenia jest to dotyczące formy prawnej zatrudnienia. Zgodnie z nowymi przepisami inspektor PIP, po umożliwieniu stronom stosunku prawnego zajęcia stanowiska, jest uprawniony również do wydania polecenia usunięcia naruszeń dotyczących:

- funkcjonowania umowy cywilnoprawnej lub
- niezawarcia umowy o pracę – w sytuacji gdy w stosunku prawnym łączącym strony dominują cechy stosunku pracy określone w art. 22 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dalej: k.p.).

eprasa.pl 4ba1ed079f

Powyższe polecenie ma być wydawane na piśmie utrwalonym w postaci papierowej lub elektronicznej. W takim przypadku inspektor, wydając polecenie, określa termin jego wykonania w taki sposób, żeby ocena tego wykonania w oparciu o całokształt okoliczności sprawy nastąpiła w trakcie kontroli.

Szczególnym rodzajem środka prawnego jest wystąpienie lub polecenie w sprawie wypłacenia wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Taka minimalna stawka godzinowa przysługuje osobom zatrudnionym na podstawie umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług.

12.1. Stwierdzenie istnienia stosunku pracy w drodze decyzji

Praca może być wykonywana na podstawie stosunku pracy, z którego definicji wynika, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Alternatywną opcją jest możliwość świadczenia pracy na podstawie umów prawa cywilnego – takich jak umowa zlecenia oraz umowa o dzieło. Umowy te są nawiązywane na podstawie przepisów ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, niezależnie od tego, że często osoby zatrudnione na podstawie takich umów świadczą pracę w takich samych warunkach pracy, wykorzystują takie same maszyny i narzędzia, a ich praca prowadzi do takich samych efektów. Należy jednak pamiętać, że w żadnym razie nie można stosować umów prawa pracy oraz umów prawa cywilnego w sposób zamienny i dowolny.

Zatrudnienie w warunkach właściwych dla stosunku pracy jest pracą na podstawie umowy o pracę, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, o których mowa w definicji stosunku pracy.

Zgodnie z obowiązującym przez wiele lat stanem prawnym w przypadku stwierdzenia, że stosunek prawny łączący osobę wykonującą pracę z podmiotem zatrudniającym nie ma charakteru cywilnoprawnego, ale jest faktycznie stosunkiem pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p., organ PIP miał prawo skierować wystąpienie lub wydać polecenie w sprawie zmiany podstawy prawnej świadczenia pracy. Ponadto inspektor pracy mógł wnieść do sądu powództwo o ustalenie, że praca jest realizowana w rzeczywistości na podstawie stosunku pracy, a nie umowy cywilnoprawnej. Dodatkowym uprawnieniem inspektora była możliwość pociągnięcia podmiotu zatrudniającego do odpowiedzialności wykroczeniowej.

W praktyce okazywało się, że możliwe do zastosowania środki prawne inspektorów pracy nie były wystarczająco efektywne, aby zapobiegać nieuprawnionemu nadużywaniu umów prawa cywilnego, które w rzeczywistości były realizowane w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, z jednoczesnym pozbawieniem zatrudnionych licznych uprawnień zarezerwowanych dla pracowników. Aby zapobiec tego typu sytuacjom, od 8 lipca 2026 r. przyznano PIP nowe uprawnienia.

Po zmianie przepisów okręgowy inspektor pracy będzie mógł stwierdzić w drodze decyzji istnienie stosunku pracy, w sytuacji gdy zawarto umowę cywilnoprawną lub

eprasa.pl 4ba1ed079f

gdy osoba faktycznie świadczy pracę za wynagrodzeniem w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę. Warunkiem wydania powyższej decyzji jest brak realizacji polecenia dotyczącego niezawarcia umowy o pracę, jeżeli w stosunku prawnym łączącym strony dominują cechy stosunku pracy określone w jego definicji.

Biorąc to pod uwagę, w pierwszej kolejności umożliwione będzie, zarówno zatrudniającemu, jak i zatrudnionemu, zajęcie stanowiska w sprawie formy prawnej zatrudnienia. Następny krok to prawo wydania polecenia usunięcia naruszeń, które dotyczą funkcjonowania umowy cywilnoprawnej lub niezawarcia umowy o pracę, jeżeli między stronami dominują cechy stosunku pracy. Brak wydania polecenia sprawia, że co do zasady organ PIP nie będzie miał możliwości wszczęcia postępowania w sprawie wydania decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy.

Nie ma możliwości uruchomienia procesu postępowania w sprawie decyzji ustalającej istnienie stosunku pracy bez uprzedniego przeprowadzenia postępowania kontrolnego. Z przepisów wynika bowiem jednoznacznie, że na podstawie ustaleń dokonanych w toku kontroli przez inspektora pracy okręgowy inspektor pracy zawiadamia strony o wszczęciu postępowania w sprawie decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy, w sytuacji gdy zawarto umowę cywilnoprawną lub gdy osoba faktycznie świadczy pracę za wynagrodzeniem w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę.

Stronami takiego postępowania są podmioty i osoby, których może dotyczyć decyzja stwierdzająca istnienie stosunku pracy. Oznacza to, że stroną jest zarówno podmiot zatrudniający, jak i zatrudniony.

Należy pamiętać, że w postępowaniu administracyjnym, które dotyczy wydania decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy, organy PIP będą uwzględniały wolę stron, o ile nie jest ona sprzeczna z prawem, w szczególności z przepisami prawa pracy lub zasadami współżycia społecznego, albo nie zmierza do obejścia prawa.

PRZYKŁAD 11

Kontrolowany pracodawca po zakończeniu umowy na czas określony zatrudnił tę samą osobę na podstawie umowy zlecenia. Jest ona realizowana w ramach identycznego zakresu obowiązków, w jednakowym miejscu i czasie, w warunkach takiego samego jak wcześniej podporządkowania osobie kierującej pracownikami.

Inspektor w czasie kontroli zakwestionował zawarcie umowy cywilnoprawnej w miejsce umowy o pracę – sygnalizując pracodawcy, że praca jest kontynuowana w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy. Podmiot zatrudniający, jak również pracobiorca sporządzili oświadczenia, z których wynika, że dobrowolnie zgadzają się na kontynuowanie zatrudnienia w aktualnej formule – na podstawie umowy cywilnoprawnej, niezależnie od tego, w jakim stopniu organizacja pracy koresponduje z definicją stosunku pracy. W takim przypadku nawet zgodna wola stron nie sprawi, że zostanie ona uwzględniona w postępowaniu administracyjnym dotyczącym decyzji potwierdzającej istnienie stosunku pracy. Oznacza to, że nie ma możliwości, aby wola stron, wyrażona w sposób dobrowolny i świadomy, wyłączyła przepisy ograniczające możliwość zawierania umów prawa cywilnego – byłaby bowiem sprzeczna z przepisami prawa pracy, zmierzając tym samym do obejścia przepisów.

eprasa.pl 4ba1ed079f

W postępowaniu, które dotyczy wydania decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy, zastosowanie ma przepis art. 108 k.p.a., na podstawie którego decyzji może być nadany rygor natychmiastowej wykonalności. Wskazany przepis procedury administracyjnej w omawianym przypadku ma zastosowanie wyłącznie względem osób objętych szczególną ochroną pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę.

Należy pamiętać, że wszczęcie przez okręgowego inspektora pracy postępowania w sprawie wydania decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy przerywa bieg przedawnienia roszczeń pracowniczych dotyczących stosunku pracy. Po przerwaniu bieg terminu przedawnienia biegnie na nowo od dnia uprawomocnienia się decyzji wydanej w tym postępowaniu.

WAŻNE! W sytuacji gdy zgromadzony przez okręgowego inspektora pracy materiał dowodowy nie pozwala na ustalenie rodzaju umowy o pracę – zostanie wskazana umowa na czas nieokreślony.

W praktyce nie można wykluczyć, że między datą rozpoczęcia kontroli, której ustalenia są podstawą wszczęcia postępowania w sprawie stwierdzenia istnienia stosunku pracy, a datą upływu terminu do wniesienia odwołania dojdzie do rozwiązania umowy prawa cywilnego z inicjatywy pracodawcy albo do jej wygaśnięcia lub zaprzestania faktycznego świadczenia pracy. W takiej sytuacji datą zawarcia umowy o pracę, która powinna być wskazana w treści rozstrzygnięcia decyzji ustalającej istnienie stosunku pracy, jest data rozpoczęcia kontroli.

Należy pamiętać, że stronie przysługuje odwołanie od decyzji ustalającej istnienie stosunku pracy oraz zażalenie na postanowienie nadające takiej decyzji rygor natychmiastowej wykonalności na zasadach określonych w przepisach ustawy z 17 listopada 1964 r – Kodeks postępowania cywilnego (dalej: k.p.c.).

Odwołanie będzie można wnieść na piśmie za pośrednictwem okręgowego inspektora pracy, w terminie 1 miesiąca od dnia doręczenia decyzji, do sądu rejonowego (sądu pracy). Właściwy do rozpatrzenia sprawy będzie sąd według miejsca świadczenia pracy określonego w decyzji okręgowego inspektora pracy.

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

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

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

eprasa.pl 4ba1ed079f

12.2. Powództwo ustalające istnienie stosunku pracy

Nowym uprawnieniem okręgowego inspektora pracy jest możliwość wniesienia do sądu pracy powództwa w sytuacji, gdy inspektor stwierdzi, że praca jest wykonywana w warunkach określonych w definicji stosunku pracy. Powództwo takie będzie mogło być wniesione zwłaszcza wtedy, gdy zachodzi konieczność ustalenia istnienia lub treści stosunku pracy za okres wcześniejszy niż ten, który może zostać objęty decyzją ustalającą istnienie stosunku pracy.

Wniesienie powództwa sprawia, że okręgowy inspektor pracy nie wydaje decyzji w zakresie objętym powództwem.

Problematyka powództwa ustalającego istnienie stosunku pracy w ustawie o PIP jest uregulowana w sposób podstawowy. Przepisy bardziej szczegółowe zostały wprowadzone do k.p.c. – wynika z nich, że w sprawach o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy okręgowi inspektorzy pracy mogą wytaczać powództwa na rzecz obywateli, a także wstępować za zgodą powoda do postępowania w tych sprawach w każdym jego stadium.

12.3. Odwołanie od decyzji inspektora

Od decyzji inspektora pracy, wydanych na piśmie utrwalonym w postaci papierowej lub elektronicznej albo w formie wpisu do dziennika budowy, przysługuje podmiotowi kontrolowanemu odwołanie do okręgowego inspektora pracy właściwego dla miejsca wykonywania czynności kontrolnych.

Należy pamiętać, że w przypadku decyzji inspektora pracy obowiązuje szczególny termin na wniesienie odwołania – wynosi on 7 dni od dnia doręczenia decyzji. Tym samym powołanie się na termin na wniesienie odwołania wynikający z k.p.a., który wynosi 14 dni, naraża odwołującego się na wydanie postanowienia stwierdzającego naruszenie terminu do wniesienia odwołania od nakazu inspektora pracy i tym samym niepodjęcie postępowania odwoławczego.

Wzór 4. Odwołanie od nakazu inspektora pracy

Firma handlowo-usługowa
Jan Kowalski
ul. Budowlana 1
01-231 Warszawa

Warszawa, 30 czerwca 2026 r.

Państwowa Inspekcja Pracy
Okręgowy Inspektorat Pracy
w Warszawie
ul. Grójecka 186
02-390 Warszawa

za pośrednictwem
Jan Iksiński
inspektor pracy
Okręgowego Inspektoratu Pracy
w Warszawie

Na podstawie art. 34 ust. 5 ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy wnoszę odwołanie od decyzji nr 1 zawartej w nakazie z 24 czerwca 2026 r.

eprasa.pl 4ba1ed079f

UZASADNIENIE

W dniach 22–24 czerwca 2026 r. została przeprowadzona kontrola w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy ze szczególnym uwzględnieniem organizacji stanowisk pracy wyposażonych w monitory ekranowe. W ramach kontroli inspektor pracy zakwestionował minimalne wymagania bhp oraz ergonomii krzeseł, które pracodawca zapewnił na stanowiskach pracy. Podczas kontroli inspektor uznał, iż podłokietniki powinny być regulowane – wskazując, że przepis rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe w zakresie wymagań minimalnych odnosi się do regulacji w płaszczyźnie góra – dół.

W następstwie kontroli została wydana decyzja nr 1 w nakazie z 24 czerwca 2026 r. Na podstawie powyższej decyzji inspektor nałożył obowiązek wyposażenia stanowisk pracy w krzesła umożliwiające regulację podłokietników w płaszczyźnie góra – dół.

Informuję, że wszystkie podłokietniki użytkowanych krzeseł na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe posiadają regulację w zakresie przód – tył, jak również regulację podłokietników umożliwiającą ich odsunięcie na zewnątrz od fotela. Należy zauważyć, że przepisy rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe wskazują wprawdzie na obowiązek zapewnienia krzeseł wyposażonych w regulowane podłokietniki, jednak z przepisów tych nie wynika, że chodzi o regulację wysokości podłokietników.

Uwzględniając powyższe, należy przyjąć, że nakaz inspektora został wydany bez wystarczającej podstawy prawnej, która zobowiązywałaby podmiot kontrolowany do zapewnienia krzeseł wyposażonych w podłokietniki z regulacją wysokości.

Tym samym wnoszę o uchylenie wskazanej decyzji.

Jan Kowalski
pracodawca

Odwołanie od decyzji inspektora pracy nie wymaga uzasadnienia – wystarczy, że strona odwołująca się wyrazi swoje niezadowolenie z decyzji. Zdecydowanie większą szansę na zmianę lub uchylenie decyzji będzie miało jednak odwołanie uzasadnione.

Warto pamiętać, że niektóre decyzje inspektora pracy mogą zawierać rygor natychmiastowej wykonalności – w przypadkach szczególnych w obszarze bezpieczeństwa. Jeżeli od takich decyzji zostanie wniesione odwołanie, okręgowy inspektor pracy może wstrzymać ich wykonanie do czasu rozpatrzenia odwołania, jeśli przedsięwzięcia podjęte przez podmiot kontrolowany wyłączają bezpośrednie zagrożenia życia lub zdrowia ludzi.

Procedura odwoławcza nie jest szczegółowo regulowana w ustawie o PIP. W kwestiach szczegółowych stosuje się przepisy procedury administracyjnej. Wynika z niej, że odwołanie wnosi się do organu odwoławczego za pośrednictwem organu, który wydał decyzję. Tym samym odwołanie od nakazu inspektora będzie wnoszone do okręgowego inspektora pracy za pośrednictwem inspektora, który wydał nakaz, natomiast jeżeli organem wydającym decyzję w pierwszej instancji jest okręgowy inspektor pracy – wówczas organem wyższego stopnia jest Główny Inspektor Pracy.

Organ odwoławczy wydaje decyzję, w której:

- utrzymuje w mocy zaskarżoną decyzję albo
- uchyla zaskarżoną decyzję w całości lub w części, i w tym zakresie orzeka co do istoty sprawy, albo uchylając tę decyzję – umarza postępowanie pierwszej instancji w całości albo w części, albo
- umarza postępowanie odwoławcze.

eprasa.pl 4ba1ed079f

Nie można złożyć kolejnego odwołania od decyzji wydanej w trybie odwoławczym. Tym samym, jeżeli sprawę w ramach procedury odwoławczej rozpatrywał okręgowy inspektor pracy, jest ona ostateczna w administracyjnym toku instancji. Od takiej decyzji nie przysługuje odwołanie, lecz skarga do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego.

13. Informacja o wykonaniu środków prawnych

Ustawa o PIP nakłada na podmiot kontrolowany, do którego została skierowana decyzja, obowiązek informacyjny o jej realizacji. Powinien on być zrealizowany na piśmie utrwalonym w postaci papierowej lub elektronicznej, z upływem terminów określonych w decyzji lub po jej uprawomocnieniu. O wykonaniu decyzji należy zawiadomić odpowiedni organ PIP – w domyśle chodzi o inspektora, który wydał decyzję.

Wzór 5. Informacja o realizacji decyzji zawartych w nakazie

Firma handlowo-usługowa
Jan Kowalski
ul. Usługowa 1
01-231 Warszawa

Warszawa, 31 lipca 2026 r.

Państwowa Inspekcja Pracy
Okręgowy Inspektorat Pracy
w Warszawie
ul. Grójecka 186
02-390 Warszawa

inspektor pracy
Jan Iksiński

INFORMACJA O REALIZACJI DECYZJI

Działając na podstawie art. 35 ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, informuję, iż wszystkie decyzje objęte nakazem z dnia 13 lipca 2026 r., znak: [….], zostały zrealizowane.
Jednocześnie zawiadamiam, że informacja w sprawie realizacji wniosków zawartych w wystąpieniu z dnia 13 lipca 2026 r. zostanie przekazana w piśmie odrębnym, na podstawie przepisu art. 36 ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy.

Jan Kowalski

W sytuacji gdy kontrola wykazałaby nieprawidłowości, które były regulowane w drodze wystąpień – również należy poinformować urząd o ich wykonaniu. Zasadą jest, że podmiot kontrolowany lub organ sprawujący nad nim nadzór, do którego skierowano wystąpienie, jest zobowiązany w terminie określonym w wystąpieniu, niedłuższym niż 30 dni, zawiadomić na piśmie utrwalonym w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedni organ PIP o terminie i sposobie realizacji wniosków pokontrolnych.

14. Interpretacje indywidualne GIP

Nowością wprowadzoną do ustawy o PIP jest możliwość wydawania tzw. interpretacji indywidualnych przez Głównego Inspektora Pracy. Interpretacje takie mają być wydawane na wniosek podmiotów kontrolowanych w zakresie stosowania przepisów prawa pracy dotyczących ustalenia, czy przedstawiony we wniosku stosunek prawny stanowi stosunek pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p.

eprasa.pl 4ba1ed079f

Zasadą jest, że nie wydaje się interpretacji indywidualnej w zakresie tych elementów stanu faktycznego lub zdarzenia przyszłego, które w dniu złożenia wniosku o wydanie interpretacji indywidualnej są przedmiotem toczącego się postępowania administracyjnego prowadzonego przez organy PIP lub ZUS.

Główny Inspektor Pracy będzie wydawał interpretację indywidualną na wniosek, który powinien zawierać:

- **dane identyfikujące wnioskodawcę,**
- **opis stanu faktycznego lub zdarzenia przyszłego,**
- **wskazanie przepisów, które mają być przedmiotem interpretacji indywidualnej,**
- **przedstawienie stanowiska wnioskodawcy w sprawie,**
- **dowód uiszczenia opłaty,**
- **dokumenty lub inne dowody potwierdzające przedstawione okoliczności, jeżeli wnioskodawca takimi dysponuje.**

Nie można wykluczyć sytuacji, gdy wniosek o wydanie interpretacji indywidualnej nie będzie spełniał wymogów przewidzianych przepisami. W takim przypadku organ będzie wzywał wnioskodawcę do usunięcia braków w terminie 7 dni, z pouczeniem, że ich nieusunięcie spowoduje pozostawienie tego wniosku bez rozpoznania. Jeżeli braki nie zostaną usunięte w tym terminie, wniosek o wydanie interpretacji indywidualnej pozostawia się bez rozpoznania.

Interpretacja indywidualna zawiera opis przedstawionego we wniosku o wydanie interpretacji indywidualnej stanu faktycznego lub zdarzenia przyszłego oraz wskazanie stanowiska wraz z uzasadnieniem prawnym oraz z pouczeniem o prawie wniesienia odwołania.

WAŻNE! Interpretację indywidualną wydaje się bez zbędnej zwłoki, niepóźniej niż w terminie 30 dni od dnia otrzymania kompletnego wniosku o wydanie interpretacji indywidualnej.

Należy mieć na względzie, że wydanie interpretacji indywidualnej nie wyłącza możliwości oceny przez właściwy organ PIP rzeczywistego charakteru stosunku prawnego w toku kontroli, jeżeli ustalony w jej trakcie stan faktyczny różni się od opisanego we wniosku o wydanie interpretacji indywidualnej.

PRZYKŁAD 12

We wniosku o wydanie interpretacji indywidualnej wnioskodawca (pracodawca) zawarł opis organizacji pracy, który jednoznacznie sugeruje możliwość stosowania umowy zlecenia. Z wniosku wynikało w szczególności, że wykonujący pracę nie będzie jej realizował w warunkach kierowniczego podporządkowania. Kontrola prowadzona w międzyczasie przez inspektora pracy zweryfikowała umowę i organizację pracy, której dotyczyła interpretacja. Okazało się, że wbrew nazwie umowy realny sposób świadczenia pracy w pełni koresponduje z tym, co wynika z definicji stosunku pracy. Zostało to potwierdzone zwłaszcza w wyjaśnieniach złożonych przez zatrudnionego oraz osobę kierującą pracownikami.

eprasa.pl 4ba1ed079f

Przepis, który wskazuje, że wydanie interpretacji indywidualnej przez Głównego Inspektora Pracy nie wyłącza możliwości oceny rzeczywistego charakteru stosunku prawnego w toku kontroli, nie rozstrzyga w sposób bezpośredni sytuacji wystąpienia rozbieżności między rzeczywistością, a tym, co jest podane we wniosku. Należy uznać, że w takim przypadku kluczowe znaczenie będzie miała nie interpretacja GIP wydana w następstwie wniosku, lecz to, co zostanie ustalone w ramach oceny stanu faktycznego podczas czynności kontrolnych inspektora.

Wydanie interpretacji indywidualnej ma być odpłatne. Opłata w wysokości 40 zł powinna być wniesiona wraz ze złożeniem wniosku o wydanie interpretacji. Jeżeli w jednym wniosku o wydanie interpretacji indywidualnej są przedstawione odrębne stany faktyczne lub zdarzenia przyszłe, opłatę pobiera się od każdego przedstawionego we wniosku o wydanie interpretacji indywidualnej odrębnego stanu faktycznego lub zdarzenia przyszłego.

Przepisy przewidują zwrot opłaty za wydanie interpretacji indywidualnej. Zwrot będzie dokonany wyłącznie w przypadkach, gdy:

- wniosek o wydanie interpretacji indywidualnej przed rozpoznaniem zostanie wycofany w całości,
- wniosek o wydanie interpretacji indywidualnej przed rozpoznaniem zostanie wycofany w części odnoszącej się do przedstawionego w nim odrębnego stanu faktycznego lub zdarzenia przyszłego – w odpowiedniej części,
- opłata została uiszczona w kwocie wyższej od należnej – w odpowiedniej części,
- wniosek o wydanie interpretacji indywidualnej będzie pozostawiony bez rozpoznania w całości.

Przepisy przewidują możliwość doręczenia interpretacji indywidualnej za pomocą środków komunikacji elektronicznej. W takim przypadku uważa się, że została ona wydana z zachowaniem terminu.

Należy pamiętać, że interpretacje indywidualne nie będą wiążące dla wnioskodawców. W zakresie, w jakim wnioskodawca zastosował się do interpretacji, nie może być obciążony sankcjami administracyjnymi finansowymi lub karnymi.

Tak jak interpretacja indywidualna nie wiąże bezwzględnie wnioskodawcy – tak jak najbardziej jest wiążąca dla organów PIP. Może być zmieniona albo uchylona wyłącznie w sytuacji zmiany okoliczności sprawy. Wydanie interpretacji indywidualnej następuje w drodze decyzji, od której służy odwołanie na zasadach określonych w k.p.c.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 1 ustawy z 11 marca 2026 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- art 1, art. 10, art. 11, art. 11a, art. 11b, art. 12, art. 13, art. 14b, art. 21–36 ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 1712; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- art. 22 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)

©℗

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 4ba1ed079f

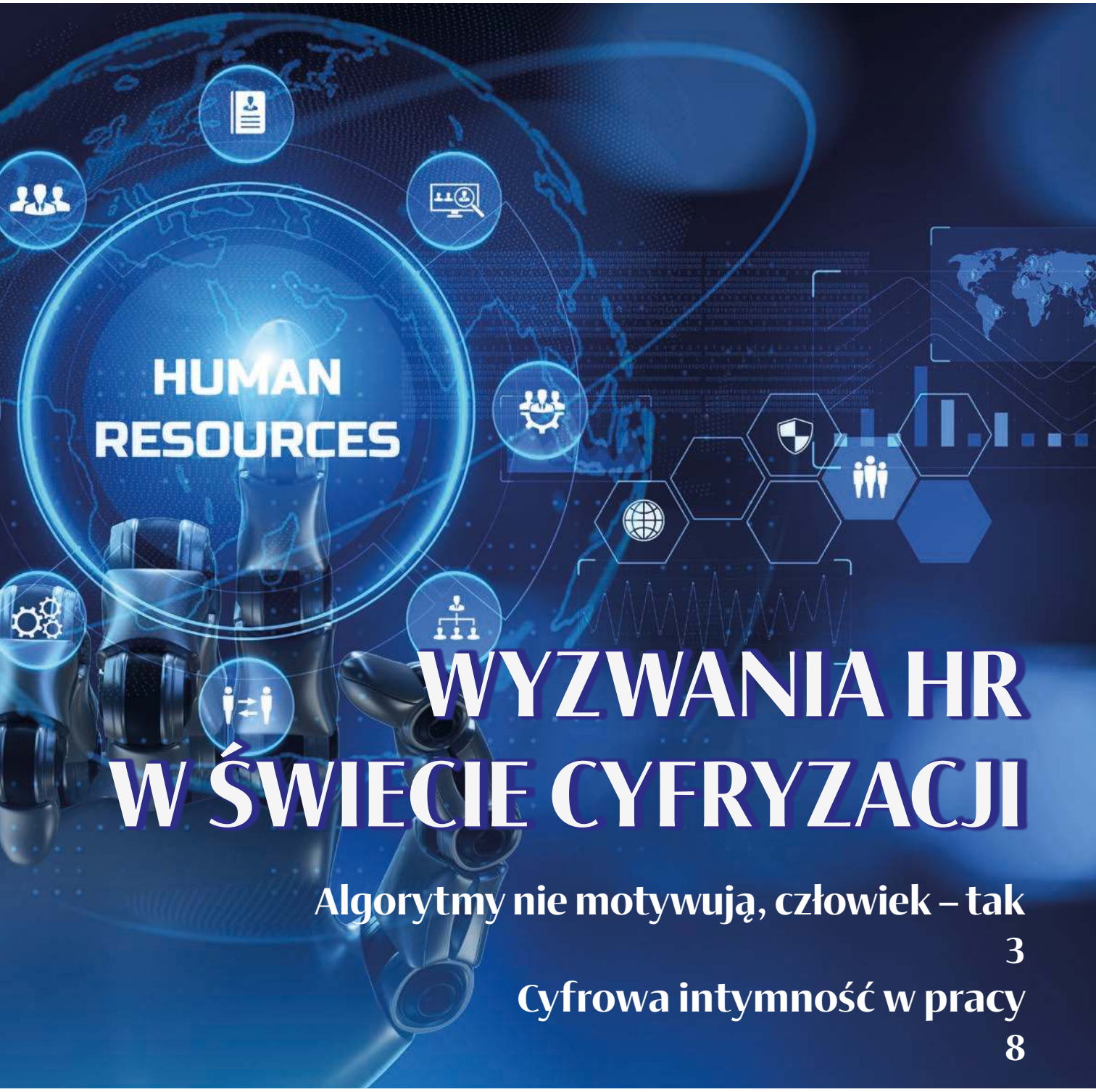
e-dodatek

HR W PRAKTYCE KADROWEJ NR 61

www.personel.infor.pl

INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

HR personel & zarządzanie



WYZWANIA HR W ŚWIECIE CYFRYZACJI

Algorytmy nie motywują, człowiek – tak 3

Cyfrowa intymność w pracy 8

PARTNER WYDANIA:

MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń

Spis treści

3 Algorytmy nie motywują, człowiek – tak

Ludzka strona transformacji cyfrowej w firmach

Dlaczego w online tak łatwo o konflikt? 4

„Cmentarz Teamsów" i koszt braku więzi 5

Neurobiologia więzi, czyli dlaczego relacje są „twarde"? 5

Uznanie – najtańszy, a niedoceniany motywator 5

Nowa rola lidera – mniej kontroli, więcej regulacji 6

Dobrostan lidera to nie benefit, to warunek skuteczności 6

Relacje bez „integracji na siłę" 7

Plan 30 dni dla działu HR i liderów: od deklaracji do nawyków 7

8 Cyfrowa intymność w pracy

Dlaczego pracownicy wybierają AI zamiast zespołu i co dział HR może zrobić, by odbudować więzi

AI jako nowa forma intymności 10

Konsekwencje dla zespołów i kultury organizacyjnej. . . 10

Czy AI wypełnia lukę w relacjach? 10

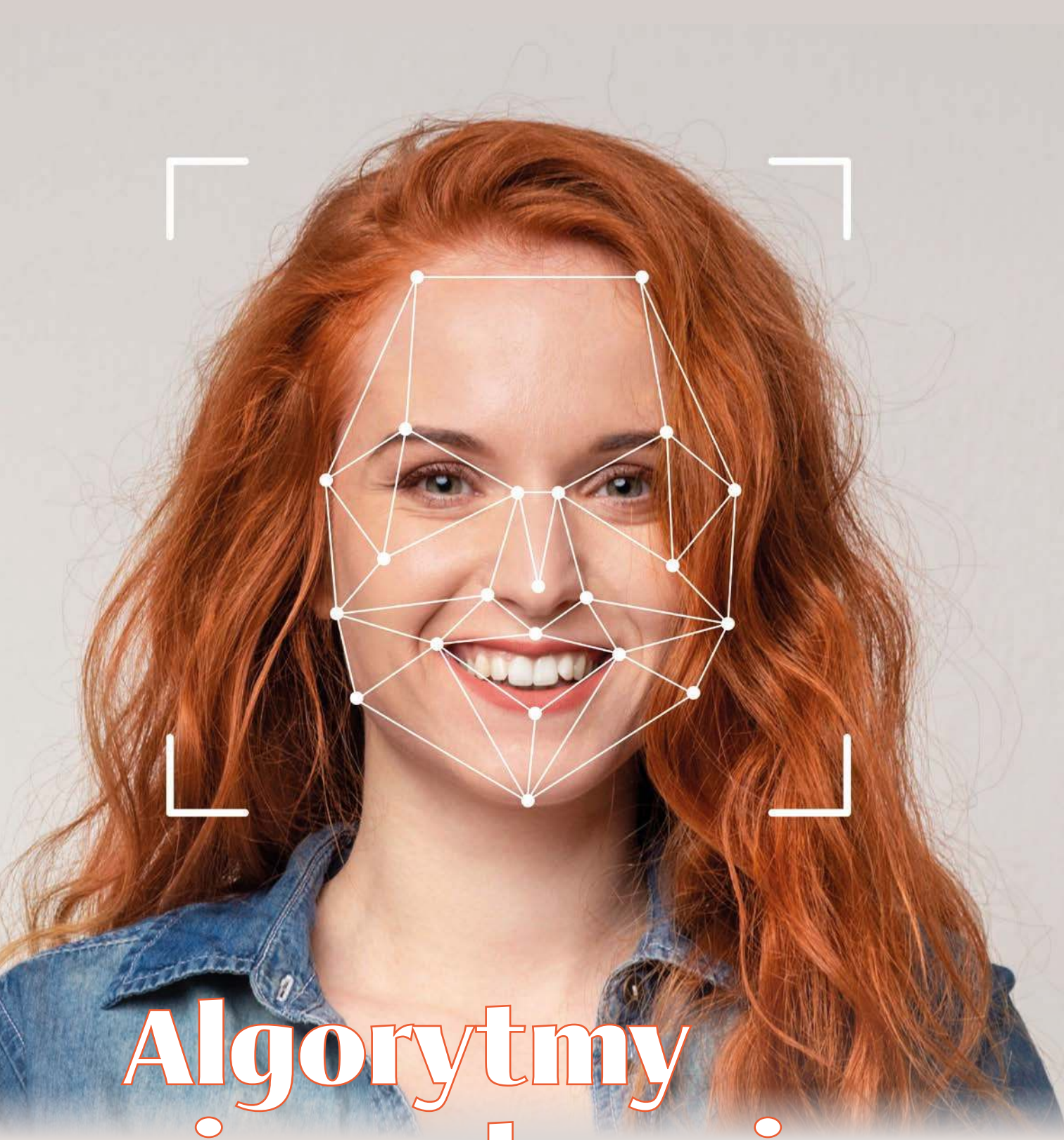
Granice prywatności i etyki 11

Zdalnie i hybrydowo z AI 12

Dział HR i liderzy w akcji 12

Czy rozmowa z chatbotem może być zdradą? 12

eprasa.pl 4ba1ed079f



Algorytmy nie motywują, człowiek – TAK

Ludzka strona transformacji cyfrowej w firmach

eprasa.pl 4ba1ed079f

Nikolay Kirov

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

Technologia rozwija się w tempie, którego ludzki mózg nie jest w stanie intuicyjnie objąć. Automatyzacja, platformy cyfrowe i generatywna AI zmieniają sposób pracy szybciej niż kiedykolwiek wcześniej. W wielu organizacjach pojawia się jednak paradoks: im więcej technologii, tym więcej zmęczenia, napięć i spadku zaangażowania. Powód jest prosty – algorytmy mogą usprawniać zadania, lecz nie potrafią budować więzi, regulować emocji ani nadawać sensu pracy. To wciąż pozostaje domeną człowieka.

Nowe technologie osiągają dziś masową skalę w rekordowo krótkim czasie. Nie jest to jedynie ciekawostka dotycząca tempa wzrostu użytkowników kolejnej aplikacji, lecz realny opis środowiska pracy menedżerów. Oznacza ono większą liczbę interakcji, decyzji, kanałów komunikacji, projektów i oczekiwań wymagających natychmiastowej reakcji. Mózg, który w toku ewolucji przystosował się do działania w małych grupach i kontaktu twarzą w twarz, dziś musi przetwarzać setki mikrozadań dziennie – często w trybie ciągłych przełączeń uwagi.

Gdy przeciążenie staje się normą, rośnie poznawczy koszt pracy. Prowadzi to do szybszego zmęczenia, trudności z zapamiętywaniem i większej skłonności do impulsywnych reakcji. W praktyce organizacyjnej zjawisko to obserwujemy w trzech obszarach: spadku jakości decyzji, eskalacji konfliktów w drobnych sprawach, narastającym zjawisku wypalenia cyfrowego. W tym kontekście pojawia się kluczowa teza: transformacja cyfrowa jest przede wszystkim procesem ludzkim realizowanym przy użyciu technologii, a nie procesem technologicznym, który „przypadkiem" wpływa na ludzi!

DLACZEGO W ONLINE TAK ŁATWO O KONFLIKT?

W bezpośredniej rozmowie komunikujemy się nie tylko słowami. Znaczną część przekazu stanowią: ton głosu, tempo, pauzy, kontakt wzrokowy, mimika i mikrogesty. W komunikacji mailowej lub poprzez komunikator zostaje głównie treść. Brakujące elementy dopowiada mózg odbiorcy – na podstawie doświadczeń, nastroju, zmęczenia i aktualnego poziomu stresu.

Z perspektywy działu HR i liderów jest to ważny mechanizm: dwie osoby mogą przeczytać tę samą wiadomość, a mimo to odczytać w niej zupełnie inną intencję. Gdy odbiorca jest niewyspany, odwodniony, pod presją czasu czy działa w pośpiechu, mózg częściej interpretuje przekaz w sposób niekorzystny: „atakują mnie", „lekceważą", „zrzucają na mnie odpowiedzialność". W takich sytuacjach źródłem konfliktów nie są fakty, lecz sposób ich

eprasa.pl 4ba1ed079f

Trzy zasady higieny cyfrowej w komunikacji

- **Najpierw relacja, potem zadanie.** Trudne tematy warto omawiać bezpośrednio, zamiast ograniczać się do komunikacji pisemnej.
- **Zadbaj o kontekst!** W krótkiej wiadomości wskaż intencję, na przykład doprecyzowując, że pytanie wynika z presji czasu lub dotyczy wyłącznie terminu realizacji.
- **Włącz kamerę w rozmowach I:I i w kluczowych spotkaniach.** Kontakt wizualny ogranicza ryzyko nadinterpretacji i ułatwia właściwe odczytanie intencji rozmówcy.

interpretacji. Stąd popularne w zespołach „zjawisko focha" – emocjonalnego wycofania lub oporu, które blokuje współpracę, choć formalnie nie doszło do żadnego zdarzenia wymagającego reakcji.

Ponadto środowisko cyfrowe sprzyja obniżeniu powściągliwości w komunikacji: brak bezpośredniego kontaktu z rozmówcą sprawia, że łatwiej formułować ostre komunikaty, szybciej oceniać, mocniej naciskać. Choć decyzje bywają szybsze, mogą być mniej empatyczne. Dlatego w organizacjach hybrydowych nie wystarczy już dostępność narzędzi komunikacyjnych, potrzebne są zasady higieny komunikacyjnej.

„CMENTARZ TEAMSÓW" I KOSZT BRAKU WIĘZI

W wielu firmach, mimo upływu czasu od pandemii, spotkania online nadal odbywają się z wyłączonymi kamerami, w atmosferze braku reakcji i ciszy. Ten obraz „cmentarza Teamsów", na którym białymi literami na czarnym tle napisane są imiona i nazwiska uczestników, przestał być anegdotą. To sygnał o osłabieniu więzi i poczucia przynależności. A gdy poczucie przynależności słabnie, spada również gotowość do dawania z siebie ponad niezbędne minimum.

Warto pamiętać, że zjawisko to nie dotyczy wyłącznie osób ekstrawertycznych. Introwertycy często początkowo czują ulgę w pracy zdalnej, ale w dłuższym czasie mogą szybciej wyczerpywać swoje zasoby psychiczne, bo rzadziej proszą o wsparcie i rzadziej sami inicjują kontakt – choć podobnie jak inni – potrzebują hormonów oksytocyny i serotoniny. Dla działów HR oznacza to prostą konsekwencję: programy wellbeingowe i integracyjne nie mogą być projektowane wyłącznie z myślą o tych, którzy i tak aktywnie budują relacje. Równie świadomie trzeba uwzględniać potrzeby tych pracowników, którzy milczą.

NEUROBIOLOGIA WIĘZI, CZYLI DLACZEGO RELACJE SĄ „TWARDE"?

Relacje mają biologiczne podstawy. Oksytocyna sprzyja budowaniu zaufania i więzi – jej poziom rośnie przy kontakcie wzrokowym, dotyku i bliskości. Serotonina wiąże się z poczuciem spokoju i przynależności – wzmacniają ją codzienne rytuały w biurze i mikrointerakcje. Dopamina natomiast pełni funkcję systemu nagrody – w środowisku offline jej wydzielanie wzmacniają wspólne przeżycia i współpraca, w online szybkie mikronagrody (powiadomienia, lajki), które jednak nie budują głębokiej więzi.

Dlatego spotkania online są zwykle efektywne w przekazywaniu informacji, ale słabsze w budowaniu relacji. W organizacjach pracujących w modelu hybrydowym oznacza to konieczność zaprojektowania „architektury relacji", czyli: kiedy zespoły spotykają się na żywo, w jakim celu oraz jakie rytuały wspierają budowanie więzi. Bez tego rośnie rotacja, absencja i liczba nieporozumień. Są to koszty, które nie pojawiają się w budżecie pod nazwą „brak relacji", jednak w wynikach organizacji pozostają bardzo realne.

UZNANIE – NAJTAŃSZY, A NIEDOCENIANY MOTYWATOR

Kolejnym wyzwaniem jest wciąż dominująca w wielu firmach kultura korekty. Szybciej dostrzegane są błędy niż to, co działa dobrze. Tymczasem uznanie nie jest jedynie miłym dodatkiem. Stanowi ważny mechanizm

eprasa.pl 4ba1ed079f

budowania odpowiedzialności i chęci współpracy. Badania dotyczące dynamiki zespołów wskazują, że aby zrównoważyć jeden komunikat korygujący, potrzeba trzech autentycznych komunikatów wzmacniających. Nie chodzi przy tym o powierzchowne pochwały, lecz o dostrzeganie realnego wysiłku i wkładu pracowników w realizację zadań. Coraz więcej organizacji zatrudniających młode pokolenia wprowadza proste praktyki wzmacniające docenianie: publiczne „kudosy" – krótkie podziękowania za konkretną rzecz, widoczne dla całego zespołu. Dla części menedżerów wychowanych w bardziej tradycyjnej kulturze zarządzania może to brzmieć jak zbędny rytuał, w praktyce jest to inwestycja w walutę przyszłości: zaufanie i przynależność. Bez nich trudno budować odporność zespołów na zmianę.

NOWA ROLA LIDERA – MNIEJ KONTROLI, WIĘCEJ REGULACJI

Automatyzacja przejmuje coraz więcej zadań transakcyjnych, takich jak raportowanie, harmonogramowanie, kontrola wskaźników. W efekcie rola menedżera nie znika, lecz ulega przesunięciu. Lider staje się regulatorem energii i relacji w zespole. Jego zadaniem jest utrzymywanie zespołu w stanie, w którym ludzie mogą dobrze myśleć, współpracować i podejmować decyzje.

W praktyce oznacza to m.in.:
• Regularne rozmowy – krótkie, ale systematyczne, w których pojawiają się pytania: „Co jest dziś dla ciebie trudne? Co cię obciąża?".
• Świadome projektowanie spotkań – mniej maratonów online, więcej krótszych bloków z przerwami i jasno określonym celem.

Jak przekazywać uznanie, aby było skuteczne?

- **Konkretnie** – wskazuj, za co dziękujesz i jaki przyniosło to efekt: „Dziękuję za X, dzięki temu Y".
- **Szybko** – najlepiej przekazać uznanie w dniu, w którym wykonano dane działanie.
- **Publicznie** – gdy pracownik dobrze się z tym czuje; prywatnie, gdy sprawa jest bardziej wrażliwa.
- **Regularnie** – jako element codziennej współpracy, a nie reakcja na pojawiający się kryzys.

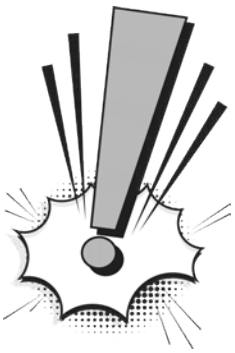
• Budowanie rytuałów w zespole – wspólne podsumowania, uznanie, przypominanie sensu działań. Rytuał to nie jest „miękki" czynnik, to narzędzie regulacji.
• Dbanie o ciszę poznawczą – tworzenie przestrzeni bez nadmiaru bodźców, w których mózg może wrócić do równowagi.

DOBROSTAN LIDERA TO NIE BENEFIT, TO WARUNEK SKUTECZNOŚCI

W rozmowach o dobrostanie często traktuje się go jak obszar HR-owy typu *nice to have*. Tymczasem dla liderów to kluczowy warunek jakości decyzji. Permanentne niewyspanie, odwodnienie, brak regeneracji i ciągły stres obniżają zdolność myślenia

Przykład: Kiedy platforma przyspieszyła pracę... i zwiększyła tarcia

W firmie wdrożono nową platformę do zarządzania zadaniami. Po trzech miesiącach wskaźniki wyglądały świetnie: mniej błędów, lepsza kontrola terminów, większa transparentność. Jednocześnie dział HR odnotował wzrost napięć między działami. Pojawiły się komentarze: „wrzucają nam zadania bez kontekstu", „odkąd jest platforma, przestaliśmy rozmawiać", „wszystko jest pilne". Źródłem problemu okazał się sposób korzystania z narzędzia.
Platforma skróciła komunikację do transakcji: zadanie–deadline–status. Jednocześnie zniknęła warstwa relacyjna: „dlaczego to jest ważne", „na czym ci zależy", „co jest ryzykiem", „jak możemy sobie pomóc". Rozwiązanie nie polegało na zmianie narzędzia, lecz na zmianie praktyk. Wprowadzono dwa rytuały. Pierwszym było 15-minutowe, cotygodniowe spotkanie łączące działy – bez slajdów, poświęcone wyłącznie omówieniu ryzyk i zależności.
Drugim było wprowadzenie zasady, że każde zadanie w platformie ma zawsze jedno zdanie kontekstu wyjaśniające intencję oraz wpływ na klienta/projekt. Po miesiącu okazało się, że liczba eskalacji spadła, a satysfakcja ze współpracy wzrosła.



eprasa.pl 4ba1ed079f

Sygnały ostrzegawcze cyfrowego wypalenia w zespole

- Pracownicy reagują z opóźnieniem, krócej, bardziej „na zimno".
- Rośnie liczba niedomówień i konfliktów o drobiazgi.
- Spotkania stają się pasywne: brak pytań, brak inicjatywy, wyłączone kamerki.
- Zespół realizuje cele, ale bez energii – pojawia się cynizm i ironia.
- Lider zaczyna zarządzać przez ponaglenia, bo inaczej praca nie posuwa się do przodu.

Jeżeli widzisz 2–3 z tych sygnałów jednocześnie, to nie jest temat do motywacyjnego maila. To informacja, że układ nerwowy zespołu jest przeciążony i potrzebuje zmiany rytmu pracy.

przyczynowo-skutkowego, zwiększają impulsywność i podatność na konflikty. Jeśli lider jest przeciążony, zespół przejmuje ten stan. W efekcie powstaje organizacyjny „dzień świstaka": praca od spotkania do spotkania, od maila do maila, bez realnej przestrzeni na myślenie. Warto więc postawić proste pytanie: czy o systemy i narzędzia dbamy lepiej niż o „system operacyjny" człowieka – sen, regenerację, energię i relacje? W firmach, które to rozumieją, dobrostan nie jest sloganem. Jest elementem strategii.

RELACJE BEZ „INTEGRACJI NA SIŁĘ"

W firmach często spotykam dwa skrajne podejścia. Pierwsze zakłada, że relacje powstaną samoistnie, skoro pracownicy mają komunikatory. Drugie opiera się na przekonaniu, że event integracyjny naprawi problemy w zespole. Oba podejścia zawodzą, ponieważ relacji nie buduje się pojedynczymi wydarzeniami, lecz powtarzalnością małych doświadczeń. To mikropraktyki decydują o tym, czy ludzie czują się bezpiecznie, zauważeni i ważni.

Trzy praktyki, które dobrze pasują do środowiska hybrydowego, mogą wyglądać tak:

- 10-minutowe otwarcie spotkania – przed przejściem do agendy każdy uczestnik mówi jednym zdaniem, z czym dziś przychodzi: jakie ma obciążenie, ryzyko, priorytet.
- Zasada „najpierw telefon" – gdy temat ma emocjonalny charakter, nie należy rozstrzygać go na czacie. Krótka rozmowa oszczędza godziny napięć.
- Kontrakt komunikacyjny w zespole – ustalenie zasad: jak szybko odpowiadamy, jakie kanały służą do jakich spraw, jak sygnalizujemy pośpiech, a jak prosimy o wsparcie. To nie jest oczywiste! A właśnie tak zakłada wielu menedżerów.

PLAN 30 DNI DLA DZIAŁU HR I LIDERÓW: OD DEKLARACJI DO NAWYKÓW

Aby temat relacji nie pozostał jedynie inspirującym artykułem, warto przełożyć go na krótką sekwencję działań:

Tydzień 1 – diagnoza
Szybki *pulse-check* oparty na trzech pytaniach dotyczących energii, współpracy, przeciążenia.

Tydzień 2 – rytm spotkań
Wprowadzenie przerw i krótszych bloków spotkań oraz ustalenie, które rozmowy powinny odbywać się z włączonymi kamerami.

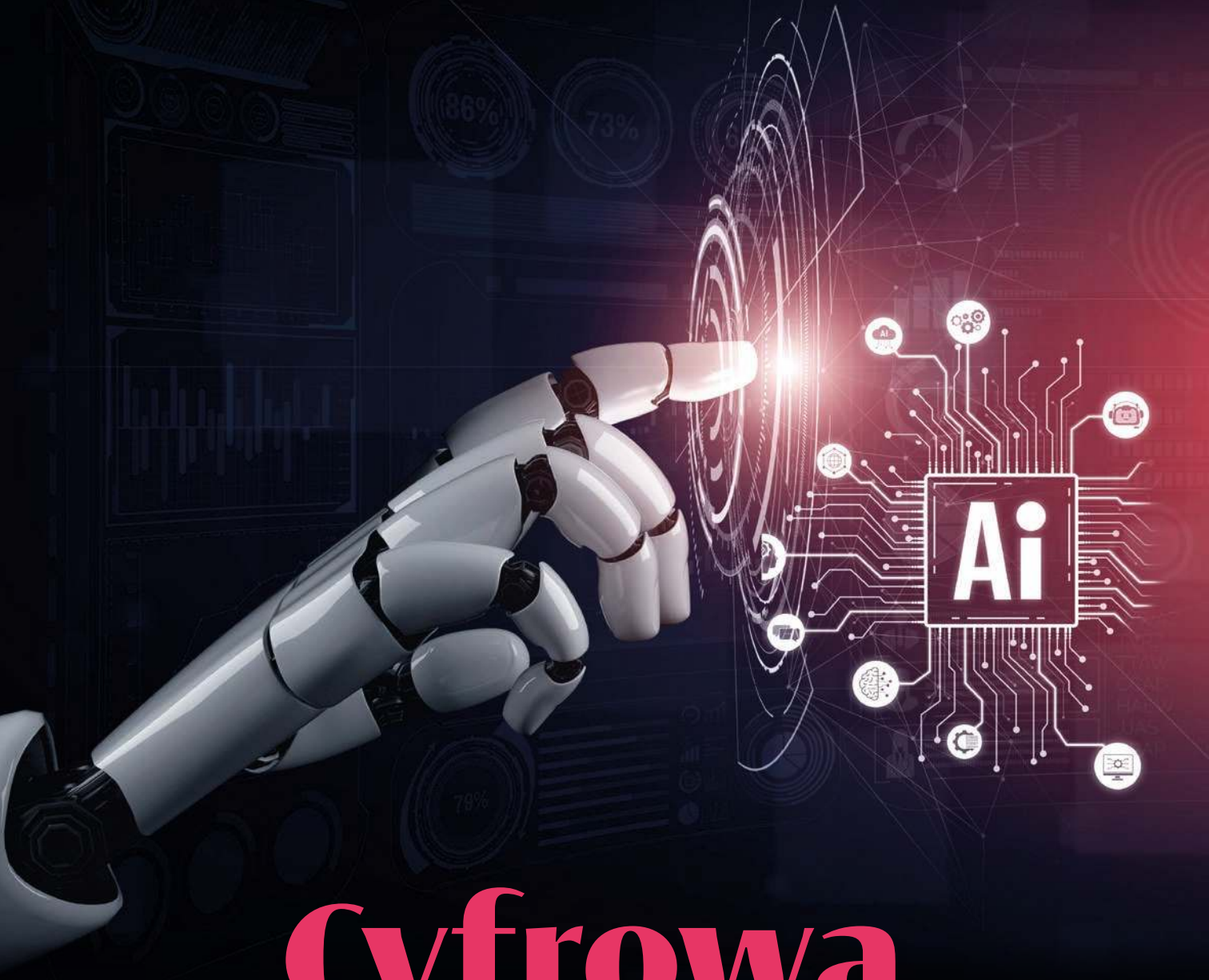
Tydzień 3 – uznanie
Uruchomienie prostych praktyk doceniania – np. kanału „kudos" lub krótkiego podsumowania tygodnia z podziękowaniem za konkretne działania.

Tydzień 4 – relacja 1:1
Każdy lider prowadzi dwa pogłębione spotkania *one-to-one*, skoncentrowane nie na zadaniach, ale obciążeniach i potrzebach pracownika.

W większości firm te cztery kroki przynoszą zauważalną różnicę szybciej niż kolejny program *engagement* oparty wyłącznie na komunikacji.

Technologia będzie nadal przyspieszać. To pewne. Pytanie brzmi: czy liderzy nauczą się budować relacje w organizacji równie świadomie, jak budują architekturę systemów? W epoce AI przewagę zyskają ci, którzy zrozumieją, że człowiek nie jest dodatkiem do technologii, jest warunkiem jej powodzenia. Bo algorytmy nie motywują. Drugi człowiek – tak! ● ©

eprasa.pl 4ba1ed079f



Cyfrowa intymność W PRACY

Dlaczego pracownicy wybierają AI zamiast zespołu i co dział HR może zrobić, by odbudować więzi?

dr Kinga Stopczyńska

Adiunkt w Katedrze Marketingu Uniwersytetu Łódzkiego, kierownik i współtwórczyni anglojęzycznego kierunku studiów „Digital Communication and Social Media for Management". Ekspertka w zakresie komunikacji marketingowej, social media, praktyk z ponad 20-letnim doświadczeniem w pracy z markami polskimi i międzynarodowymi; trener. Autorka książek i kilkudziesięciu publikacji.

Jeszcze kilka lat temu pojęcie „przyjaciel AI" funkcjonowało głównie w obszarze popkultury i futurologicznych wizji. Dziś jednak relacje z chatbotami przestają być ciekawostką technologiczną. Stają się realnym elementem codzienności – również tej zawodowej. Pracownicy coraz częściej szukają wirtualnego wsparcia emocjonalnego, rozmowy czy poczucia bycia zauważonymi w miejscach pracy, w których brakuje im autentycznych relacji. Czy to lampka alarmowa dla organizacji, czy tylko prywatna sprawa pracownika?

Globalny rynek platform opartych na sztucznej inteligencji, oferujących wsparcie emocjonalne i towarzyskie, osiągnął wartość 764 mln dol. i według prognoz do 2032 r. przekroczy 1,66 mld dol. Te liczby nie są jedynie wskaźnikiem rozwoju technologii. Są przede wszystkim sygnałem zmiany w sposobie, w jaki ludzie szukają relacji, wsparcia i poczucia bycia zauważonymi. Z perspektywy organizacji i działów HR zjawisko to nie może być traktowane wyłącznie jako prywatna sprawa pracowników. Tym bardziej że badania pokazują rosnącą skalę samotności i izolacji społecznej – także w środowisku pracy. Dane z badań prowadzonych przez naukowców z Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu wskazują, że aż 68 proc. dorosłych Polaków odczuwa samotność, a niemal co czwarta osoba mówi wprost o izolacji społecznej. W takim kontekście praca, która przez lata była ważnym źródłem relacji i poczucia przynależności, coraz częściej nie spełnia już tej funkcji.

AI JAKO NOWA FORMA INTYMNOŚCI

Współczesne organizacje funkcjonują w warunkach pracy zdalnej i hybrydowej, wysokiej presji efektywności, ciągłych zmian oraz cyfryzacji procesów. Paradoksalnie, mimo stałej łączności online, wielu pracowników doświadcza poczucia osamotnienia. Spotkania odbywają się na ekranie, komunikacja jest zadaniowa i skrótowa, a relacje często ograniczają się do wymiany informacji. W takim środowisku coraz trudniej o autentyczne rozmowy, empatię i poczucie bycia częścią zespołu. To właśnie w tej luce między formalnymi strukturami organizacji a realnymi potrzebami emocjonalnymi pracowników pojawia się sztuczna inteligencja. Chatbot, który zapyta „jak minął dzień?", wysłucha bez oceniania i będzie zawsze dostępny, może stać się substytutem relacji, których brakuje w miejscu pracy. Dla części osób jest to jedynie narzędzie do odreagowania stresu, dla innych to źródło emocjonalnego wsparcia, a czasem nawet namiastka bliskości. Co zatem sprawia, że pracownicy szukają zrozumienia i relacji poza zespołem, a czasem nawet poza światem ludzi?

Relacje z chatbotami opierają się na kilku kluczowych mechanizmach psychologicznych. Po pierwsze, sztuczni rozmówcy oferują nieprzerwaną dostępność i uwagę – zasoby, których w realnym środowisku pracy często brakuje. Po drugie, są nieoceniający i cierpliwi, co tworzy bezpieczną przestrzeń do wyrażania emocji. Po trzecie, zaawansowane systemy potrafią odzwierciedlać styl komunikacji i nastrój użytkownika, wzmacniając poczucie bycia rozumianym. Dla organizacji oznacza to jedno: jeśli pracownik znajduje większe wsparcie emocjonalne w rozmowie z algorytmem niż w relacjach z przełożonym lub zespołem, jest to sygnał ostrzegawczy. Nie technologiczny, lecz kulturowy i relacyjny.

KONSEKWENCJE DLA ZESPOŁÓW I KULTURY ORGANIZACYJNEJ

Z pozoru relacja pracownika z chatbotem nie musi mieć bezpośredniego wpływu na jego efektywność. Problem pojawia się, gdy AI zaczyna zastępować realne relacje w pracy. W dłuższym czasie może to prowadzić do obniżenia zaangażowania w zespole, spadku zaufania i osłabienia kultury współpracy. Pracownicy, którzy nie czują się zauważeni i wysłuchani, rzadziej dzielą się pomysłami, unikają inicjatywy i szybciej myślą o zmianie pracy. Samotność w organizacji wpływa również na innowacyjność – kreatywność rodzi się w relacjach, w wymianie perspektyw i w poczuciu bezpieczeństwa psychologicznego. Jeśli te elementy zanikają, organizacja traci coś znacznie cenniejszego niż pojedynczego pracownika. Z perspektywy retencji talentów problem jest równie istotny. Badania od lat pokazują, że jednym z głównych powodów odejść nie są wynagrodzenia, lecz relacje z przełożonymi i kultura pracy. W świecie, w którym chatbot potrafi okazać więcej empatii niż menedżer, konkurencja o uwagę i lojalność pracowników staje się jeszcze trudniejsza.

Relacje pracowników z chatbotami można traktować jako swoisty barometr kultury organizacyjnej. Tam, gdzie panuje otwartość, zaufanie i dialog, technologia pozostaje narzędziem. Tam natomiast, gdzie brakuje przestrzeni na rozmowę i emocje, AI zaczyna odgrywać rolę powiernika. To nie sama technologia jest zagrożeniem, lecz to, co ujawnia o kondycji relacji w firmie. Dla działu HR może to być impuls do głębszej diagnozy nie tylko poziomu zaangażowania, ale jakości relacji. Ankiety, badania *pulse check*, rozmowy fokusowe czy *exit interviews* mogą dostarczyć cennych informacji o tym, gdzie organizacja traci kontakt z pracownikami.

CZY AI WYPEŁNIA LUKĘ W RELACJACH?

Jeśli algorytm zaczyna odgrywać rolę powiernika, partnera czy źródła wsparcia, to nie AI jest proble-

eprasa.pl 4ba1ed079f

mem, realnym problemem jest pustka relacyjna, którą wypełnia. W świecie pracy przyszłości to właśnie relacje, a nie technologia mogą stać się najważniejszą przewagą konkurencyjną. Z perspektywy organizacji ważne zatem jest, aby pracownicy nie musieli szukać zrozumienia wyłącznie poza miejscem pracy.

Choć samotność bywa postrzegana jako problem *stricte* psychologiczny lub społeczny, jej konsekwencje są widoczne także w organizacji. Badania z obszaru psychologii pracy i zarządzania pokazują, że chroniczne poczucie izolacji wpływa na wzrost absencji, spadek motywacji wewnętrznej oraz większą podatność na wypalenie zawodowe. Pracownicy, którzy nie czują się częścią zespołu, częściej wykonują swoje obowiązki w sposób zachowawczy, unikają odpowiedzialności i rzadziej angażują się w działania wykraczające poza minimum. W tym kontekście chatboty oferujące rozmowę i wsparcie emocjonalne pełnią funkcję swoistego „plastra" i nie rozwiązują problemu, ale łagodzą jego objawy. Dla organizacji jest to sygnał, że potrzeby emocjonalne pracowników nie są w pełni zaspokojone w środowisku pracy. Jeśli AI staje się pierwszym miejscem, do którego pracownik zwraca się po zrozumienie lub ulgę po trudnym dniu, warto zadać pytanie o dostępność realnego wsparcia w firmie.

GRANICE PRYWATNOŚCI I ETYKI

Rozwój relacji z chatbotami rodzi również pytania natury etycznej i organizacyjnej. Działy HR coraz częściej korzystają z narzędzi opartych na AI w rekrutacji, onboardingu, szkoleniach czy komunikacji wewnętrznej. Granica pomiędzy wsparciem a nadmierną

Rekomendacje dla działu HR – co można zrobić już dziś

1. Traktuj relacje jako element strategii, nie dodatek.
Budowanie relacji w organizacji nie powinno być wyłącznie domeną działań wellbeingowych. To obszar strategiczny, wpływający na zaangażowanie, innowacyjność i retencję. Dział HR może inicjować rozmowę z zarządem o relacjach jako zasobie organizacyjnym – mierzalnym i wymagającym inwestycji.

2. Wzmacniaj kompetencje relacyjne liderów.
Szkolenia menedżerskie powinny obejmować nie tylko zarządzanie wynikami, lecz także umiejętność prowadzenia rozmów, słuchania i reagowania na sygnały emocjonalne pracowników. Lider jest często pierwszym „punktem kontaktu" – jeśli go zabraknie, rolę tę może przejąć technologia.

3. Projektuj pracę tak, aby sprzyjała kontaktom
W środowisku hybrydowym i zdalnym relacje nie powstają spontanicznie. Dział HR może świadomie projektować rytuały zespołowe, spotkania integracyjne i formaty współpracy, które umożliwiają nieformalny kontakt i wymianę doświadczeń.

4. Rozmawiaj otwarcie o roli technologii.
Zamiast ignorować zjawisko relacji z AI, warto je oswajać poprzez dialog. Warsztaty, spotkania oraz wewnętrzne kampanie edukacyjne mogą pomóc pracownikom i liderom lepiej rozumieć granice między wsparciem technologicznym a relacjami międzyludzkimi.

5. Słuchaj sygnałów ostrzegawczych.
Wyniki badań zaangażowania, *pulse checków* czy rozmów *exit interviews* mogą ujawniać nie tylko problemy procesowe, lecz także relacyjne. Dział HR, który potrafi je interpretować, zyskuje realny wpływ na kulturę organizacyjną.

eprasa.pl 4ba1ed079f

ingerencją staje się coraz bardziej subtelna. Z jednej strony technologia może zwiększać dostępność informacji i poczucie zaopiekowania, z drugiej istnieje ryzyko dalszego „odczłowieczania" relacji w pracy.

Dla specjalistów HR kluczowe staje się świadome projektowanie doświadczeń pracowniczych. AI nie powinna odgrywać roli emocjonalnego substytutu menedżera czy zespołu, lecz wspierać procesy tam, gdzie relacja nie jest ich istotą. Rozmowa rozwojowa, feedback, wsparcie w kryzysie czy budowanie zaangażowania to obszary, w których obecność drugiego człowieka pozostaje nie do zastąpienia.

ZDALNIE I HYBRYDOWO Z AI

Nie sposób analizować zjawiska relacji z chatbotami bez uwzględnienia zmian w modelach pracy. Praca zdalna i hybrydowa, choć przyniosły elastyczność i autonomię, ograniczyły spontaniczne interakcje społeczne. Brak rozmów przy kawie, przypadkowych spotkań na korytarzu czy nieformalnych wymian myśli sprawia, że relacje zawodowe stają się bardziej funkcjonalne, a mniej emocjonalne. W takim środowisku chatbot może odgrywać rolę „zawsze dostępnego rozmówcy", który wypełnia lukę po utraconych interakcjach. Dla działu HR oznacza to konieczność redefinicji sposobów budowania więzi w zespołach rozproszonych. Regularne spotkania zespołowe, rytuały organizacyjne, przestrzeń na rozmowę niezwiązaną bezpośrednio z zadaniami – wszystko to nabiera nowego znaczenia.

DZIAŁ HR I LIDERZY W AKCJI

Rola lidera w świecie rosnącej obecności AI ulega istotnej transformacji. Od menedżerów coraz częściej oczekuje się nie tylko kompetencji biznesowych, lecz także umiejętności zarządzania emocjami własnymi i zespołu. Empatia, uważność i autentyczność przestają być cechami pożądanymi, a stają się koniecznością. Lider, który potrafi rozmawiać z pracownikiem o trudnościach, potrzebach i granicach, realnie zmniejsza ryzyko ucieczki w relacje zastępcze czy to z AI, czy w inne formy eskapizmu. Z perspektywy organizacji inwestycja w rozwój kompetencji liderskich jest więc nie tylko działaniem wizerunkowym, ale strategicznym.

Działy HR i liderzy zespołów nie mają wpływu na to, czy pracownicy korzystają z chatbotów w życiu prywatnym. Mają jednak realny wpływ na to, czy w organizacji istnieje przestrzeń na relacje, rozmowę i wsparcie. Kluczowe pytanie brzmi: jaką alternatywę oferuje praca wobec „idealnego", zawsze dostępnego algorytmu? Aby odpowiedzieć na to wyzwanie, można wdrożyć kilka konkretnych działań:

1. Wzmacnianie kompetencji relacyjnych liderów. Umiejętność słuchania, zadawania pytań i zauważania emocji pracowników staje się dziś kompetencją strategiczną, a nie „miękkim dodatkiem". Menedżer, który potrafi stworzyć atmosferę zaufania, realnie przeciwdziała samotności w zespole.
2. Inicjowanie rozwiązań systemowych przez dział HR. Programy wellbeingowe, mentoring, buddy systems czy regularne rozmowy rozwojowe nie ograniczają się wyłącznie do celów i wyników. Ważne jest także projektowanie pracy w taki sposób, aby sprzyjała interakcjom, nawet w modelu zdalnym.
3. Prowadzenie otwartych rozmów o wpływie technologii na relacje. Nie w tonie zakazu czy kontroli, lecz refleksji. AI może być wsparciem także w pracy działów HR, np. w obszarze onboardingu czy rozwoju – ale nie powinna zastępować relacji międzyludzkich tam, gdzie są one kluczowe.

Na koniec warto postawić kilka pytań, które mogą stać się punktem wyjścia do refleksji w zespołach HR i zarządach:

- Czy nasi pracownicy mają w organizacji przestrzeń, by mówić o emocjach i trudnościach?
- Czy liderzy są przygotowani do roli pierwszego źródła wsparcia, czy jedynie egzekwują zadania?
- Jak wygląda kultura rozmowy w firmie, czy sprzyja autentycznym relacjom?
- Czy technologia, którą wdrażamy, wzmacnia więzi, czy je zastępuje?

CZY ROZMOWA Z CHATBOTEM MOŻE BYĆ ZDRADĄ?

W kontekście pracy pytanie to nabiera symbolicznego znaczenia. Nie chodzi o moralną ocenę technologii, lecz o refleksję nad tym, czego brakuje w relacjach zawodowych. AI nie konkuruje z organizacją – ona jedynie wypełnia przestrzeń, która pozostaje pusta. Dla specjalistów HR i liderów to moment na zatrzymanie się i zadanie sobie fundamentalnego pytania: czy nasze organizacje są miejscem, w którym ludzie czują się widziani, słyszani i potrzebni? Jeśli odpowiedź brzmi „nie zawsze", to właśnie tu zaczyna się prawdziwa praca – taka, której nie da się oddać algorytmom. ● ©

eprasa.pl 4ba1ed079f

MONITOR
prawa pracy i ubezpieczeń

e-dodatek

dostępny na **inforlex.pl**
po zalogowaniu w sekcji
„Moje konto – Moje produkty”

Przewodnik po nowelizacji ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy

2026

ISSN 1731-996X

eprasa.pl 46a1ed079f

Opracował:

Marek Skałkowski

prawnik, ekspert z zakresu prawa pracy, redaktor naczelny MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń, były pracownik działu porad prawnych Państwowej Inspekcji Pracy

Sekretarz redakcji, korekta:

Agnieszka Łobik-Przejsz

Skład:

Agnieszka Zuchowicz

eprasa.pl 4ba1ed079f

Spis treści

Tabela. Przegląd zmian – zestawienie 4

1. Decyzja administracyjna stwierdzająca istnienie stosunku pracy 5
2. Polecenie usunięcia naruszeń dotyczących umów cywilnoprawnych 7
3. Rozszerzenie uprawnień PIP do wytaczania powództw 8
4. Interpretacje indywidualne Głównego Inspektora Pracy 9
5. Kontrola zdalna i transmisja online 10
6. Wymiana danych między PIP, ZUS i KAS 11
7. Dwukrotne podwyższenie grzywien za wykroczenia przeciwko prawom pracownika 12
8. Zmiany proceduralne w Kodeksie postępowania cywilnego – nowe postępowanie sądowe 13
9. Przepis przejściowy – możliwość dobrowolnego przekształcenia umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę 16

eprasa.pl 4ba1ed079f

Przewodnik po nowelizacji ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy

Od 8 lipca 2026 r. Państwowa Inspekcja Pracy uzyskuje nowe uprawnienia. Poniżej przedstawiamy najważniejsze zmiany wprowadzone ustawą z 11 marca 2026 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2026 r. poz. 473).

Tabela. Przegląd zmian – zestawienie

Lp.	Czego dotyczy zmiana	Na czym polega zmiana
1	2	3
1	Decyzja administracyjna stwierdzająca istnienie stosunku pracy (nowy art. 11 ust. 1 pkt 7a ustawy o PIP)	PIP zyskuje uprawnienie do wydania decyzji administracyjnej stwierdzającej istnienie stosunku pracy w miejsce zawartej umowy cywilnoprawnej. Warunkiem jest wcześniejsze niewykonanie polecenia inspektora usunięcia naruszeń.
2	Polecenie usunięcia naruszeń dotyczących zawierania umów cywilnoprawnych (nowy art. 11 ust. 2 ustawy o PIP)	Inspektor pracy może wydać polecenie nakazujące usunięcie naruszenia polegającego na stosowaniu umowy cywilnoprawnej, gdy są spełnione warunki właściwe dla stosunku pracy.
3	Rozszerzenie uprawnień do wytaczania powództw przez PIP (nowy art. 10 ust. 1 pkt 11 i art. 19 ust. 1 pkt 4a ustawy o PIP)	Inspektorzy pracy zyskują prawo do wnoszenia powództwa na rzecz obywateli o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy w każdym stadium postępowania.
4	Interpretacje indywidualne Głównego Inspektora Pracy (nowy art. 14b ustawy o PIP)	GIP został upoważniony do wydawania na wniosek pracodawcy płatnych interpretacji indywidualnych w zakresie kwalifikacji stosunku prawnego jako stosunku pracy. Opłata za wydanie interpretacji wynosi 40 zł.
5	Kontrola zdalna (nowy art. 26 ust. 5–8 ustawy o PIP)	Wprowadzono możliwość przeprowadzenia kontroli lub jej poszczególnych czynności w sposób zdalny – za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej lub operatora pocztowego.
6	Transmisja online podczas kontroli (nowy art. 23 ust. 1 pkt 2a ustawy o PIP)	Inspektor pracy może żądać przeprowadzenia transmisji online umożliwiającej kontrolę dokumentów i wysłuchanie stron przy użyciu urządzeń telekomunikacyjnych.
7	Wymiana danych między PIP, ZUS a KAS (nowy art. 14a, art. 14b	PIP został zobowiązany do przekazania ZUS danych podmiotu kontrolowanego i osób wykonujących pracę

eprasa.pl 4ba1ed079f

1	2	3
	ust. 18 ustawy o PIP oraz art. 68ac ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych)	ustalonych podczas kontroli, a ZUS udostępnia PIP rozbudowany katalog danych ubezpieczonych i płatników. Szef KAS będzie natomiast udostępniał PIP i ZUS z Centralnego Rejestru Danych Podatkowych dane i informacje objęte tajemnicą skarbową, wynikające ze złożonych przez podatników i płatników deklaracji oraz informacji podatkowych w zakresie niezbędnym do realizacji określonych w ustawie zadań. GIP przekaże też do ZUS i KAS wydawane przez ten organ interpretacje.
8	Podwojenie górnych i minimalnych granic grzywien w Kodeksie pracy (zmieniony art. 281–283 k.p.)	Grzywny za wykroczenia przeciwko prawom pracownika wzrosną dwukrotnie: z 1000–30 000 zł do 2000–60 000 zł oraz z 1500–45 000 zł do 3000–90 000 zł (dotyczy to przypadku nielegalnego zatrudnienia pracownika, który jest dłużnikiem alimentacyjnym, lub wypłacania wbrew obowiązkowi wynagrodzenia wyższego niż wynikające z zawartej umowy o pracę, bez dokonania potrąceń na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych, pracownikowi, który jest dłużnikiem alimentacyjnym).
9	Podwyższenie wysokości mandatu nakładanego przez PIP (zmieniony art. 96 § 1a Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia)	Maksymalna grzywna nakładana przez PIP w postępowaniu mandatowym wzrośnie z 2000 zł do 5000 zł; w sprawach rażących naruszeń – z 5000 zł do 10 000 zł.
10	Zmiany proceduralne w Kodeksie postępowania cywilnego – nowe postępowanie sądowe (nowy art. $477^{[1c]}$, art. $477^{[1d]}$, art. $477^{[7b]}$ –art. $477^{[7j]}$ i art. $755^{[6]}$ Kodeksu postępowania cywilnego)	Wprowadzono odrębne postępowanie sądowe do rozpatrywania odwołań od decyzji o stwierdzeniu istnienia stosunku pracy.
11	Przepis przejściowy – dobrowolna legalizacja umów cywilnoprawnych (art. 16 nowelizacji ustawy o PIP)	Podmiot, który w ciągu 12 miesięcy od wejścia w życie ustawy dobrowolnie zawrze umowę o pracę w miejsce umowy cywilnoprawnej, która spełniała warunki właściwe dla stosunku pracy, nie podlega karze grzywny.

+/– 1. Decyzja administracyjna stwierdzająca istnienie stosunku pracy

PRZED ZMIANĄ Dotychczasowa ustawa z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (dalej: ustawa o PIP) nie przyznawała organom PIP kompetencji do stwierdzania istnienia stosunku pracy w drodze decyzji administracyjnej. Inspektorzy pracy mogli wyłącznie kierować wystąpienia, wydawać polecenia usunięcia naruszeń oraz występować do sądu pracy w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy.

eprasa.pl 4ba1ed079f

Kwestia kwalifikacji stosunku prawnego jako stosunku pracy pozostawała wyłącznie w gestii sądów pracy. Oznaczało to, że pracownik chcący zakwestionować umowę cywilnoprawną był zobowiązany samodzielnie wnieść pozew do sądu, co wiązało się z ryzykiem procesowym, kosztami i długim czasem oczekiwania na orzeczenie.

W praktyce organy PIP po stwierdzeniu zatrudnienia nielegalnego lub na podstawie umowy cywilnoprawnej w warunkach właściwych dla stosunku pracy mogły jedynie pouczyć pracodawcę, nakazać wypłatę zaległego wynagrodzenia lub skierować sprawę do sądu – nie miały jednak narzędzia do formalnego przekształcenia stosunku prawnego.

PO ZMIANIE Od 8 lipca 2026 r. właściwe organy PIP (okręgowi inspektorzy pracy) uzyskują uprawnienie do wydania decyzji administracyjnej stwierdzającej istnienie stosunku pracy w sytuacji, gdy:

- zawarto umowę cywilnoprawną lub
- osoba faktycznie świadczy pracę za wynagrodzeniem – w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dalej: k.p.) powinna być zawarta umowa o pracę.

Decyzja będzie mogła być wydana wyłącznie wtedy, gdy podmiot kontrolowany nie wykona wcześniejszego polecenia usunięcia naruszeń, czyli modyfikacji umowy cywilnoprawnej tak, aby spełniała warunki właściwe dla tej umowy, albo zmiany umowy cywilnoprawnej na umowę o pracę (nowy art. 11 ust. 2 ustawy o PIP).

Decyzja PIP będzie zawierała obligatoryjne elementy: oznaczenie stron umowy, rodzaj umowy, datę zawarcia, rodzaj pracy, miejsce jej wykonywania, wymiar czasu pracy oraz wysokość wynagrodzenia. Jeśli materiał dowodowy nie pozwala na ustalenie poszczególnych elementów stosunku pracy – ustawa wprowadza ustawowe domniemanie: umowa na czas nieokreślony, pełny wymiar czasu pracy, wynagrodzenie minimalne, miejsce pracy – siedziba pracodawcy.

Datą zawarcia umowy o pracę będzie co do zasady data wydania decyzji PIP. Wyjątek dotyczy sytuacji, gdy w toku postępowania pracodawca rozwiąże umowę cywilnoprawną lub dojdzie do faktycznego zaprzestania świadczenia pracy z inicjatywy pracodawcy – wówczas taką datą jest data rozpoczęcia kontroli przez inspektora pracy (nowy art. 34 ust. 2f i 2g ustawy o PIP).

Decyzja PIP wywołuje skutki prawne od dnia jej wydania na gruncie prawa pracy, prawa podatkowego, ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego. Staje się wykonalna z dniem upływu terminu do wniesienia odwołania lub z dniem prawomocnego orzeczenia sądu.

Wydanie decyzji przez PIP nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika ani przyczyną wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę.

PRZYKŁAD

XYZ sp. z o.o. zatrudnia od 2 lat Marię Nowak na podstawie umowy zlecenia. Wykonuje ona pracę biurową w stałym miejscu i czasie, pod stałym nadzorem. W toku kontroli inspektor PIP stwierdził cechy stosunku pracy i wydał polecenie zawarcia umowy o pracę. Spółka zignorowała to polecenie. W związku z tym okręgowy inspektor pracy

eprasa.pl 4ba1ed079f

wydał decyzję stwierdzającą istnienie stosunku pracy od daty kontroli, wskazując, że umowa została zawarta na czas nieokreślony, na pełny etat i pracownicy przysługuje wynagrodzenie minimalne.

PRZYKŁAD

Tomasz Wiśniewski pracuje jako kierowca dla firmy kurierskiej ABC na podstawie umowy o świadczenie usług. Inspektor pracy ocenił, że warunki pracy odpowiadają stosunkowi pracy z art. 22 § 1 k.p. i wydał polecenie usunięcia naruszeń. Firma nie wykonała polecenia inspektora pracy w wyznaczonym terminie. Okręgowy inspektor pracy wydał decyzję nakazującą przekształcenie umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę. Przed upływem terminu do wniesienia odwołania firma rozwiązała umowę z tym pracownikiem. Na podstawie nowego art. 34 ust. 2g ustawy o PIP datą zawarcia umowy o pracę staje się data rozpoczęcia kontroli – co uruchamia przepisy o ochronie przed wypowiedzeniem zawarte w przepisach prawa pracy. Oznacza to, że zatrudniony może mieć roszczenie np. o bezprawne zwolnienie z pracy.

KOMENTARZ **Nowe uprawnienie PIP stanowi przełomową zmianę w zakresie prawa pracy. Pracodawcy stosujący umowy cywilnoprawne w warunkach właściwych dla stosunku pracy ponoszą realne ryzyko administracyjnego przekształcenia stosunku prawnego bez konieczności inicjowania postępowania przez pracownika. Zmiana jest korzystna dla pracowników – skraca drogę do formalizacji zatrudnienia – natomiast dla przedsiębiorców oznacza istotne ryzyko finansowe i organizacyjne. Szczególnie kontrowersyjne może okazać się domniemanie wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia, gdy materiał dowodowy jest niepełny.**

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 1 pkt 2 lit. b tiret pierwsze ustawy z 11 marca 2026 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- art. 11 ust. 1 pkt 7a ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 1712; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473) – w brzmieniu po nowelizacji
- art. 22 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)

+/– 2. Polecenie usunięcia naruszeń dotyczących umów cywilnoprawnych

PRZED ZMIANĄ Organy PIP nie dysponowały odrębnym instrumentem prawnym pozwalającym nakazać usunięcie stanu niezgodności polegającej na stosowaniu umowy cywilnoprawnej w warunkach zatrudnienia pracowniczego. Możliwości działania ograniczały się do wydania wystąpienia z wnioskami pokontrolnymi lub skierowania sprawy do sądu.

PO ZMIANIE Nowy art. 11 ust. 2 ustawy o PIP przyznaje organom PIP uprawnienie do wydania **pisemnego polecenia usunięcia naruszeń** dotyczących:

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

eprasa.pl 4ba1ed079f

Warunkiem wydania polecenia jest wcześniejsze **umożliwienie stronom stosunku prawnego zajęcia stanowiska**. Inspektor wydaje polecenie na piśmie utrwalonym w postaci papierowej lub elektronicznej, w którym wskazuje termin jego wykonania w taki sposób, aby ocena realizacji nastąpiła jeszcze w trakcie trwania kontroli.

Niewykonanie polecenia otwiera drogę do wydania przez okręgowego inspektora pracy decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy.

PRZYKŁAD

Inspektor pracy w trakcie kontroli firmy budowlanej BUILD sp. z o.o. stwierdził, że 15 pracowników fizycznych pracuje codziennie pod nadzorem kierownika budowy, w stałych godzinach i korzystając z narzędzi firmy, mimo zawarcia umów o dzieło. Po wysłuchaniu obu stron inspektor wydał pisemne polecenie zawarcia umów o pracę w terminie 7 dni. Firma wykonała polecenie względem 12 pracowników. Wobec pozostałych 3 okręgowy inspektor pracy wszczął postępowanie zmierzające do wydania decyzji o przekształceniu umowy o dzieło w umowę o pracę.

KOMENTARZ **Polecenie z nowego art. 11 ust. 2 ustawy o PIP stanowi obligatoryjny etap poprzedzający decyzję o stwierdzeniu istnienia stosunku pracy. Jego celem jest danie pracodawcy szansy dobrowolnego wykonania obowiązku bez ingerencji administracyjnej. Należy zwrócić uwagę na wymóg wysłuchania obu stron przed wydaniem polecenia – gwarantuje rzetelność postępowania, ale może wydłużyć jego przebieg.**

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 1 pkt 2 lit. c ustawy z 11 marca 2026 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- art. 11 ust. 2 ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 1712; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473) – w brzmieniu po nowelizacji

+/– 3. Rozszerzenie uprawnień PIP do wytaczania powództw

PRZED ZMIANĄ Dotychczas PIP miała prawo wnosić powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy oraz uczestniczyć w postępowaniu w sprawach tego rodzaju. Uprawnienie przysługiwało inspektorom pracy, ale nie było precyzyjnie przypisane okręgowym inspektorom pracy jako organom.

PO ZMIANIE Nowelizacja ustawy o PIP jednoznacznie przyznaje **okręgowym inspektorom pracy** zdolność sądową i procesową w sprawach z zakresu prawa pracy. Mogą oni:

- wytaczać powództwa na rzecz obywateli w sprawach o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy,
- wstępować za zgodą powoda do postępowania w każdym jego stadium.

Okręgowy inspektor pracy może wnosić powództwo alternatywnie wobec wydania decyzji administracyjnej – w szczególności gdy zachodzi konieczność ustalenia stosunku

eprasa.pl 4ba1ed079f

pracy za okres wcześniejszy niż objęty decyzją. W przypadku wniesienia powództwa inspektor nie wydaje decyzji w zakresie objętym tym powództwem.

W sprawach tych pełnomocnikiem organu PIP może być pracownik PIP, a nie wyłącznie radca prawny lub adwokat.

PRZYKŁAD

Okręgowy inspektor pracy w trakcie kontroli firmy IT stwierdził, że programista Kamil Jabłoński pracował na podstawie umów o dzieło przez 3 lata przed datą kontroli. Inspektor wydał decyzję obejmującą okres od dnia kontroli, natomiast w zakresie okresu wcześniejszego (3 lata) wniósł do sądu pracy powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz Kamila Jabłońskiego – za jego pisemną zgodą. Takie postępowanie jest prawidłowe.

KOMENTARZ **Zmiana wzmacnia pozycję procesową PIP i pracowników, którzy mogą liczyć na wsparcie w sporach z pracodawcami. Powództwo sądowe staje się instrumentem uzupełniającym wobec decyzji administracyjnej – szczególnie ważnym w sprawach dotyczących przeszłości, gdy decyzja nie może objąć okresu sprzed kontroli. Dla pracodawców oznacza to realne ryzyko ustalenia istnienia stosunku pracy z wszystkimi konsekwencjami w zakresie składkowo-podatkowym.**

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 1 pkt 1 oraz pkt 7, art. 2 pkt 1 i 3 ustawy z 11 marca 2026 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- art. 10 ust. 1 pkt 11 oraz art. 19 ust. 1 pkt 4a ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 1712; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473) – w brzmieniu po nowelizacji
- art. 460 § 1 pkt 2 ustawy z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 468; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 830) – w brzmieniu po nowelizacji

+ 4. Interpretacje indywidualne Głównego Inspektora Pracy

PRZED ZMIANĄ Przepisy ustawy o PIP nie przewidywały możliwości wydawania interpretacji indywidualnych przez GIP. Pracodawcy i osoby zatrudniane na podstawie umów cywilnoprawnych nie dysponowali żadnym mechanizmem pozwalającym uzyskać wiążące stanowisko organu kontrolnego co do prawidłowości przyjętej formy zatrudnienia.

PO ZMIANIE Na wzór instytucji interpretacji podatkowej Główny Inspektor Pracy uzyska możliwość wydawania interpretacji indywidualnych na wniosek podmiotów wymienionych w art. 13 pkt 1–6 ustawy o PIP (tj. podmiotów podlegających kontroli PIP) w zakresie kwalifikacji stosunku prawnego jako stosunku pracy. Kluczowe zasady dotyczące wydawania interpretacji:

- opłata: 40 zł od każdego stanu faktycznego lub zdarzenia przyszłego,
- termin wydania: do 30 dni od dnia otrzymania kompletnego wniosku,
- interpretacja jest wiążąca dla organów PIP (nie dla wnioskodawcy),
- wnioskodawca stosujący się do interpretacji nie ponosi sankcji administracyjnych, finansowych ani kar – nawet jeśli interpretacja okaże się błędna,

eprasa.pl 4ba1ed079f

- interpretacje są publikowane w Biuletynie Informacji Publicznej po usunięciu danych identyfikujących strony.

Interpretacja nie będzie wydawana, gdy sprawa jest już przedmiotem toczącego się postępowania administracyjnego PIP lub ZUS. Wydana interpretacja indywidualna będzie przekazywana niezwłocznie ZUS i KAS.

PRZYKŁAD

Agencja marketingowa PROMO SA planuje zatrudnić 10 specjalistów na podstawie kontraktów B2B. Chcąc ograniczyć ryzyko prawne, złożyła do GIP wniosek o interpretację indywidualną, dołączając projekt umowy i opis warunków współpracy. Wniosła opłatę 400 zł (10 stanów faktycznych × 40 zł). GIP wydał decyzję w ciągu 28 dni, uznając przyjętą formę zatrudnienia za zgodną z prawem. Agencja stosuje się do interpretacji. Nawet jeśli inspektor PIP w przyszłości oceni sprawę inaczej, PROMO SA nie poniesie sankcji.

KOMENTARZ **Instytucja interpretacji indywidualnych GIP to istotne narzędzie pewności prawa dla przedsiębiorców. Umożliwia uniknięcie sankcji przy zachowaniu modelu współpracy B2B czy na podstawie umowy zlecenia, o ile wnioskodawca rzetelnie opisze stan faktyczny i nie będzie spełniał on warunków właściwych dla zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Słabością rozwiązania jest brak mocy wiążącej wobec wnioskodawcy – co jednak jest zastąpione ochroną przed sankcjami. Interpretacja GIP nie chroni przed postępowaniem ZUS wykraczającym poza zakres zadań PIP.**

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 1 pkt 5 ustawy z 11 marca 2026 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- art. 14b ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 1712; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473) – w brzmieniu po nowelizacji

+ 5. Kontrola zdalna i transmisja online

PRZED ZMIANĄ Przepisy ustawy o PIP nie przewidywały możliwości przeprowadzenia kontroli w trybie zdalnym. Czynności kontrolne były wykonywane wyłącznie w siedzibie podmiotu kontrolowanego lub innych miejscach wykonywania zadań i przechowywania dokumentów.

PO ZMIANIE Nowelizacja ustawy o PIP wprowadza od 8 lipca 2026 r. dwa nowe instrumenty umożliwiające elastyczne przeprowadzanie kontroli:

1) Kontrola zdalna (nowy art. 26 ust. 5–8 ustawy o PIP)

W uzasadnionych przypadkach, gdy nie stoi to w sprzeczności z celem kontroli i może usprawnić jej przeprowadzenie lub przemawia za tym charakter prowadzonej działalności, kontrola lub poszczególne czynności kontrolne mogą być przeprowadzone zdalnie – za pośrednictwem operatora pocztowego lub środków komunikacji elektronicznej. Pro-

eprasa.pl 4ba1ed079f

wadzenie kontroli zdalnej nie ogranicza uprawnień inspektora. Legitymacja i upoważnienie są okazywane za pomocą środków komunikacji elektronicznej.

2) Transmisja online (nowy art. 23 ust. 1 pkt 2a ustawy o PIP)

Inspektor pracy może żądać od podmiotu kontrolowanego przeprowadzenia transmisji online umożliwiającej kontrolę dokumentów, wysłuchanie stron i przesłuchanie przy użyciu urządzeń telekomunikacyjnych zapewniających dwukierunkowy przekaz obrazu lub obrazu i dźwięku w czasie rzeczywistym.

Oba tryby wymagają stosowania środków technicznych i organizacyjnych zapewniających bezpieczeństwo transmisji danych.

PRZYKŁAD

Inspektor pracy prowadzi kontrolę dokumentacji kadrowej w spółce z siedzibą oddaloną o 100 km od okręgowego inspektoratu pracy. W takim przypadku inspektor pracy może przeprowadzić kontrolę zdalnie: zażądać udostępnienia dokumentów w formie elektronicznej i przeprowadzić transmisję online, podczas której np. przesłucha pracownika HR.

KOMENTARZ **Dla pracodawców zdalna kontrola może być wygodniejsza. Wymaga jednak sprawnej infrastruktury IT po stronie kontrolowanego. Wątpliwości mogą dotyczyć skuteczności ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa przy elektronicznym udostępnianiu dokumentów. Ważne jest wyraźne zastrzeżenie, że tryb zdalny nie może stać w sprzeczności z celem kontroli – inspektor zachowuje prawo do kontroli stacjonarnej, gdy jest to konieczne.**

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 1 pkt 8 lit. a oraz pkt 10 ustawy z 11 marca 2026 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- art. 23 ust. 1 pkt 2a oraz art. 26 ust. 5–8 ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 1712; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473) – w brzmieniu po nowelizacji

+/– 6. Wymiana danych między PIP, ZUS i KAS

PRZED ZMIANĄ Nie było specjalnego systemu służącego do wymiany danych między PIP, ZUS i KAS. Natomiast dane pozyskiwane przez PIP z ZUS były znacznie ograniczone.

PO ZMIANIE Nowelizacja ustawy o PIP określa, że wymiana danych i informacji między PIP, ZUS i KAS będzie się odbywała z wykorzystaniem systemu teleinformatycznego. System ten zbuduje ZUS, a dane i informacje będą wymieniane za jego pośrednictwem w drodze teletransmisji. Uregulowania te staną się podstawą do zawarcia porozumienia między zainteresowanymi instytucjami, określającego szczegółowy zakres tych danych. Będą to dane i informacje niezbędne do dokonywania analizy ryzyka naruszenia prawa i niewykonywania obowiązków z zakresu prawa pracy oraz legalności zatrudnienia, prawa podatkowego, ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego.

eprasa.pl 4ba1ed079f

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

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

KOMENTARZ **Rozszerzenie danych pozyskiwanych przez PIP od ZUS oraz KAS, a także przyspieszenie procesu ich uzyskiwania za pomocą specjalnego systemu pozwolą na skuteczniejsze działania tej instytucji kontrolnej. Może to oznaczać dla pracodawców częstsze kontrole PIP oraz ZUS czy KAS.**

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 1 pkt 5 i art. 4 pkt 5 ustawy z 11 marca 2026 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- art. 14a, art. 14b ust. 18 ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 1712; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473) – w brzmieniu po nowelizacji
- art. 68ac ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 199; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 734)

+/– 7. Dwukrotne podwyższenie grzywien za wykroczenia przeciwko prawom pracownika

PRZED ZMIANĄ Górne granice grzywien za wykroczenia z art. 281–283 k.p. wynosiły:

- art. 281 § 1 k.p. (m.in. za niezawarcie umowy o pracę, naruszenie przepisów o czasie pracy oraz urlopach opiekuńczych): od 1000 zł do 30 000 zł,
- art. 281 § 2 k.p. (za naruszenia przepisów w przypadku zatrudniania dłużników alimentacyjnych): od 1500 zł do 45 000 zł,
- art. 282 § 1 k.p. (m.in. za nieudzielenie urlopu wypoczynkowego, bezpodstawne potrącenia, niewydanie w terminie świadectwa pracy): od 1000 zł do 30 000 zł,
- art. 283 § 1 k.p. (za naruszenia w zakresie bhp): od 1000 zł do 30 000 zł.

PO ZMIANIE W wyniku omawianej nowelizacji dwukrotnie wzrośnie wysokość grzywny, jaką może nałożyć PIP za określone wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Kary będą więc zasadniczo wynosiły od 2000 zł do 60 000 zł. Jedynie nielegalne zatrudnienie pracownika, który jest dłużnikiem alimentacyjnym, oraz wypłacanie takiej osobie wbrew obowiązkowi wynagrodzenia wyższego niż wynikające z zawartej umowy o pracę, bez dokonania potrąceń na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych, będą po zmianie przepisów podlegały grzywnie od 3000 zł do 90 000 zł.

Dodatkowo w wyniku opisywanej nowelizacji katalog wykroczeń przeciwko prawom pracownika uzupełniono o przypadki naruszenia zakazu niekorzystnego traktowania pracownika w związku z wydaniem decyzji PIP stwierdzającej istnienie stosunku pracy (w takim przypadku pracodawca będzie podlegał grzywnie).

eprasa.pl 4ba1ed079f

Ponadto nowelizacja zakłada także zmiany w ustawie z 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (dalej: k.p.w.), w której została podwyższona wysokość grzywny, którą może nałożyć inspektor pracy.

Zgodnie z nowymi przepisami:

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

KOMENTARZ **Dwukrotne podwyższenie górnych granic grzywien ma na celu odstraszenie pracodawców od nieprzestrzegania przepisów prawa pracy. Dla małych pracodawców wzrost maksymalnego wymiaru kary może być bardzo odczuwalny.**

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 3 pkt 1–3, art. 6 ustawy z 11 marca 2026 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- art. 281 § 1 i 2, art. 282 § 1 i 3, art. 283 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473) – w brzmieniu po nowelizacji
- art. 96 § 1a–1bc ustawy z 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 860; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473) – w brzmieniu po nowelizacji

+ 8. Zmiany proceduralne w Kodeksie postępowania cywilnego – nowe postępowanie sądowe

PRZED ZMIANĄ Nie było specjalnej procedury sądowej w przypadku decyzji PIP o przekształceniu umów cywilnoprawnych w umowy o pracę, ponieważ nie istniało uprawnienie pozwalające PIP na zmianę umów.

PO ZMIANIE Od decyzji okręgowego inspektora pracy w zakresie stwierdzenia istnienia stosunku pracy zatrudniającemu będzie przysługiwało odwołanie na zasadach określonych w ustawie z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (dalej: k.p.c.). Odwołanie będzie można wnieść na piśmie za pośrednictwem okręgowego inspektora pracy, w terminie 1 miesiąca od dnia doręczenia decyzji, do sądu rejonowego (sądu pracy). Właściwy do rozpatrzenia sprawy będzie sąd według miejsca świadczenia pracy określonego w decyzji okręgowego inspektora pracy.

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

Sąd nie będzie miał obowiązku przeprowadzać ponownie wszystkich czynności dowodowych, jakie zostały dokonane w toku kontroli czy postępowania administracyjnego prowadzonego przez PIP (sąd będzie mógł powołać się na kodeksowe przesłanki oddalenia wniosku dowodowego). Dodatkowo sąd drugiej instancji będzie mógł uchylić zaskarżony

eprasa.pl 4ba1ed079f

wyrok i przekazać sprawę do ponownego rozpoznania wyłącznie w razie nierozpoznania przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy albo gdy wydanie wyroku będzie wymagało przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. Przepisy te będą miały zastosowanie zarówno do postępowania sądowego z odwołania od decyzji okręgowego inspektora pracy, jak i do postępowań z powództwa o ustalenie stosunku pracy.

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

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

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

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

eprasa.pl 4ba1ed079f

powyższego zabezpieczenia będzie podlegał rozpoznaniu bezzwłocznie, niepóźniej jednak niż w terminie 3 dni od dnia jego wpływu do sądu.

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

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

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

Decyzja PIP stanie się wykonalna z dniem następującym po dniu, w którym upływa termin na wniesienie odwołania, o ile żadna ze stron nie wniosła odwołania, albo z dniem prawomocnego orzeczenia sądu, albo z dniem nadania jej rygoru natychmiastowej wykonalności. Rygor taki będzie nadawany jedynie w sprawach dotyczących osób objętych szczególną ochroną pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. Na postanowienie nadające decyzji rygor natychmiastowej wykonalności stronie przysługuje zażalenie na zasadach określonych w k.p.c. Decyzja nie będzie obowiązywała z mocą wsteczną.

KOMENTARZ **Wprowadzenie specjalnej procedury odwołań od decyzji PIP przekształcających umowę cywilnoprawną w umowę o pracę ma na celu przyspieszenie rozstrzygnięć sądowych w przypadku spraw spornych dotyczących formy zatrudnienia. Służy też zabezpieczeniu interesów pracodawcy w przypadku nieprawidłowych decyzji PIP, które mogą być kwestionowane na drodze sądowej.**

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 2 ustawy z 11 marca 2026 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2026 r. poz. 473)

eprasa.pl 4ba1ed079f

- art. 460, art. 461 § 1[1]– 1[2], § 2[3]–2[4], art. 477[7b] –477[7j] ustawy z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 468; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 830) – w brzmieniu po nowelizacji

+ 9. Przepis przejściowy – możliwość dobrowolnego przekształcenia umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę

PRZED ZMIANĄ Nie istniał żaden przepis przewidujący tzw. abolicję dla pracodawców gotowych dobrowolnie przekształcić umowy cywilnoprawne w umowy o pracę.

PO ZMIANIE Artykuł 16 omawianej nowelizacji ustawy o PIP wprowadza 12-miesięczne okno ochronne od dnia wejścia w życie ustawy. Podmiot, który:

- przed wejściem w życie ustawy zawarł z osobą wykonującą pracę umowę cywilnoprawną lub na rzecz którego osoba faktycznie świadczy pracę za wynagrodzeniem, mimo że stosunek ten spełnia cechy stosunku pracy z art. 22 § 1 k.p.,
- dobrowolnie doprowadzi do stanu zgodnego z prawem przez zawarcie umowy o pracę w ciągu 12 miesięcy od dnia wejścia w życie nowelizacji

– **nie podlega odpowiedzialności** za wykroczenie z art. 281 § 1 pkt 1 k.p. (niezawarcie umowy o pracę).

PRZYKŁAD

Firma usług sprzątających CLEAN sp. z o.o. zatrudnia 40 pracowników na podstawie umowy zlecenia. Zarząd, korzystając z 12-miesięcznej abolicji, zdecydował o stopniowym przechodzeniu zatrudnionych na umowy o pracę. W ciągu roku zawiera sukcesywnie umowy o pracę ze wszystkimi 40 osobami. Wyniki kontroli PIP, do której doszło już po zmianie przepisów, nie stanowią podstawy do ukarania spółki – pomimo że inspektor stwierdza, iż poprzedni sposób zatrudnienia był sprzeczny z art. 22 § 1 k.p.

KOMENTARZ **Przepis przejściowy to rozwiązanie korzystne dla pracodawców, dające im realną szansę uniknięcia sankcji z powodu nieprawidłowej formy zatrudnienia. Jest szczególnie ważny dla branż masowo stosujących umowy zlecenia (handel, usługi sprzątające, ochrona, logistyka). Ograniczenie wyłączenia odpowiedzialności oznacza, że pracodawca wciąż odpowiada za zaległe składki ZUS, podatek i inne należności. Okres ochronny nie dotyczy też praw pracownika do wynagrodzenia i uprawnień pracowniczych za okres wsteczny.**

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 16 ustawy z 11 marca 2026 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- art. 281 § 1 pkt 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)

eprasa.pl 4ba1ed079f