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

Podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracowników – odpowiedzi na pytania z praktyki

10 (442)
październik 2026

I. O TYM MUSISZ WIEDZIEĆ!

1. Stosowanie umów cywilnoprawnych po wprowadzeniu tzw. reformy PIP – odpowiedzi na pytania Czytelników . . . 4
2. INFORLEX Od 1 stycznia 2027 r. minimalne wynagrodzenie wyniesie 4950 zł . . . 12
3. Od 18 października 2026 r. orzeczenia medycyny pracy tylko w formie elektronicznej . . . 16

Odpowiedzi na pytania kadrowych

Czy można dokonać potrącenia z wynagrodzenia po śmierci pracownika . . . 18
Czy pracodawca może ustalić okres, w którym nie udziela urlopów wypoczynkowych . . . 18
Czy skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę powinien być odnotowany w świadectwie pracy . . . 18

II. AKTUALNOŚCI

1. **Zmiany prawa – weszły w życie 1.09–16.09.2026 r.**
1.1. Zmiany w kwalifikacjach zawodowych nauczycieli . . . 19
1.2. Ratyfikowanie umowy polsko-albańskiej o zabezpieczeniu społecznym . . . 19
1.3. Podwyżka wynagrodzeń pracowników CPPC . . . 20

ciąg dalszy spisu treści na następnej stronie >

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

ISSN 1731-996X
Indeks 369691

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

eprasa.pl 6878041977

2. Oczekują na wejście w życie 12.12.2026–1.01.2027 r.

2.1. Zmiany w zasadach składania wniosków do FGŚP 21

2.2. Wzrost płacy minimalnej w 2027 r. 21

III. STANOWISKA URZĘDOWE

1. Kiedy można podpisać z zatrudnionym w dziale IT kontrakt B2B – interpretacja GIP 22

IV. TEMAT NUMERU

1. INFORLEX **Podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracowników – odpowiedzi na pytania z praktyki** 26

V. JAK WYLICZYĆ

1. Jak wyliczyć termin nabycia prawa do dodatku stażowego w przypadku przerywanych okresów zatrudnienia 35

VI. PRAWO PRACY

1. Powierzenie pracownikowi innej pracy bez zmiany umowy o pracę – uprawnienia pracodawcy 38
2. Jak rozliczyć czas pracy w delegacji podczas weekendu 45

VII. WYNAGRODZENIA

1. Wystawianie zaświadczeń o zatrudnieniu i wynagrodzeniu – odpowiedzi na pytania Czytelników 51
2. Jak ustalić wysokość zaległych dodatków za pracę w porze nocnej 57
3. INFORLEX Jakie wydarzenia indywidualne i zbiorowe można sfinansować ze środków ZFŚS 60

VIII. UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE I ZDROWOTNE

1. INFORLEX Dokumenty do ubiegania się o emeryturę – obowiązki pracodawcy 65
2. Czy sprzedaż środka trwałego ma wpływ na ustalenie podstawy wymiaru składki zdrowotnej 71
3. Czy były członek zarządu sp. z o.o. odpowiada za zaległe składki ZUS 74

IX. ZASIŁKI

1. Jak uwzględnić w podstawie wymiaru zasiłku wynagrodzenie za urlop obliczone ze zmiennych składników wynagrodzenia 78

eprasa.pl 6878041977

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

2. Czy do zasiłku chorobowego wliczać premie kwartalne zmniejszane od określonej liczby dni choroby **82**
3. Jak ustalić podstawę zasiłkową pracownikowi tymczasowemu, gdy umowa jest zawarta na część miesiąca **85**
4. Który druk Z-15 należy wypełnić w razie choroby dziecka powyżej 14 lat . . . **88**

X. BHP W FIRMIE

1. Czy można wielokrotnie używać odzieży dla kolejnych pracowników **91**
2. Czy osoba wyznaczona do udzielania pierwszej pomocy musi przejść dodatkowe szkolenie w tym zakresie **94**

Polecamy

W numerze 11/2026 MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń dodatek z serii Temat na życzenie

Zwolnienia lekarskie w praktyce kadrowej

a w nim m.in.:

- w jakim terminie trzeba usprawiedliwić nieobecność w pracy z powodu choroby,
- jakie czynności mogą być wykonywane w czasie zwolnienia lekarskiego,
- jak kontrolować prawidłowe wykorzystywanie zwolnień lekarskich.

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

eprasa.pl 6878041977

1 Stosowanie umów cywilnoprawnych po wprowadzeniu tzw. reformy PIP – odpowiedzi na pytania Czytelników

Od 8 lipca 2026 r. inspektorzy PIP zyskali prawo do wydawania decyzji administracyjnych zmieniających pozorne umowy cywilnoprawne w umowy o pracę, jeśli praca jest wykonywana w warunkach właściwych dla stosunku pracy. Wybór odpowiedniej podstawy świadczenia pracy wymaga zgodnej woli stron oraz obiektywnej analizy warunków, w jakich praca będzie faktycznie wykonywana.

Strony mogą zdecydować, czy chcą podpisać umowę o pracę, czy umowę cywilnoprawną (np. zlecenie). Swoboda ta dotyczy sytuacji, w których charakter pracy nie narzuca jednoznacznie konieczności zawarcia umowy o pracę. Przed zawarciem umowy należy dokładnie przeanalizować warunki świadczenia pracy, jakie będą obowiązywały zatrudnianą osobę, i na tej podstawie wybrać odpowiednio kontrakt cywilnoprawny albo umowę o pracę.

Poniżej przedstawiamy odpowiedzi na pytania Czytelników dotyczące wyboru formy zatrudnienia po wejściu w życie tzw. reformy PIP od 8 lipca 2026 r.

? Pracownik upiera się, że chce zawrzeć umowę zlecenia. Uzasadnia to tym, że zależy mu, żeby móc pracować jak najwięcej godzin w miesiącu, bo potrzebuje jak największego zarobku. Czy w takiej sytuacji możemy z nim podpisać umowę zlecenia?

Zawarcie umowy zlecenia nie może służyć omijaniu norm czasu pracy ani przepisów o godzinach nadliczbowych. Wybór podstawy prawnej świadczenia pracy powinien opierać się na analizie warunków, w jakich faktycznie będzie świadczona praca. Jeżeli wśród tych warunków będą przeważały elementy charakterystyczne dla stosunku pracy, powinni Państwo zawrzeć z tą osobą umowę o pracę. Jeżeli praca nie będzie świadczona w warunkach odpowiadających stosunkowi pracy, strony mogą, zgodnie z wolą zatrudnianej osoby, podpisać umowę zlecenia. Wola zatrudnianego nie ma w tym przypadku decydującego znaczenia; nie zwolni też pracodawcy od ewentualnej odpowiedzialności za naruszenie przepisów dotyczących zatrudniania pracowników.

Praca może być świadczona zarówno na podstawie stosunku pracy, jak i umów cywilnoprawnych. Sąd Najwyższy stwierdził, że o wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony – kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji (wyrok SN z 13 kwietnia 2000 r., sygn. akt I PKN

eprasa.pl 6878041977

594/99, OSNP 2001/21/637). Co do zasady strony mogą zatem zdecydować, czy chcą zawrzeć umowę o pracę, czy umowę zlecenia. Swoboda ta jest jednak ograniczona. **Zatrudnienie polegające na zobowiązaniu się przez jedną ze stron do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz i pod kierownictwem zlecającego pracę, a przez drugą stronę do zatrudnienia za wynagrodzeniem jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1[1] ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dalej: k.p.).** Potwierdził to w swoim orzecznictwie także Sąd Najwyższy:

SN *O ustaleniu charakteru umowy o świadczenie pracy nie może przesądzać jednoznacznie jeden jej element, ale całokształt okoliczności faktycznych. W szczególności decydującego znaczenia nie można przypisywać wyłącznie woli stron umowy, albowiem stosownie do ochronnej funkcji prawa pracy, umowa spełniająca warunki umowy o pracę musi być uznana za taką, nawet wbrew woli stron. W świetle art. 22 § 1 i 1[1] k.p. sąd może ustalić istnienie stosunku pracy także wtedy, gdy strony w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną, lecz jej treść lub sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy. Ponadto w świetle art. 22 § 1[1] k.p. oceny charakteru umowy należy dokonywać nie tylko na podstawie przyjętych przez jej strony postanowień, które mogą mieć na celu stworzenie pozoru innej umowy, lecz przede wszystkim na podstawie faktycznych warunków jej wykonywania* (postanowienie SN z 6 września 2016 r., sygn. akt I PK 134/16).

Ustawa z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (dalej: ustawa o PIP) przewiduje, że w postępowaniu administracyjnym dotyczącym decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy uwzględnia się wolę stron, o ile nie jest ona sprzeczna z prawem, zasadami współżycia społecznego albo nie zmierza do obejścia prawa (art. 33a ust. 4 ustawy o PIP). Jednak samo wpisanie do umowy, że strony chcą współpracy w ramach umowy cywilnoprawnej, nie ochroni zatrudniającego, jeżeli faktyczne warunki wykonywania pracy będą odpowiadały stosunkowi pracy. Wola stron ma istotne znaczenie dla oceny charakteru umowy o świadczenie pracy w sytuacji, kiedy nie jest oczywiste, które z cech umowy mają charakter przeważający (wyrok SN z 8 lutego 2017 r., sygn. akt I PK 63/16).

WAŻNE! Woli stron można przypisać decydujące znaczenie wtedy, gdy zawarta umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej z jednakowym ich nasileniem.

Wybór właściwej podstawy świadczenia pracy wymaga zatem znajomości cech charakteryzujących poszczególne umowy oraz takiego ukształtowania postanowień umownych oraz faktycznych relacji stron, aby nie budziły one wątpliwości co do charakteru łączącej je umowy. Szczególnie że w orzecznictwie jest ugruntowany pogląd, zgodnie z którym jeżeli nawet strony zawrą umowę cywilnoprawną, ale praca świadczona jest faktycznie w warunkach stosunku pracy, to należy uznać, że niezależnie od nazwy umowy zawarta została umowa o pracę, a strony łączy stosunek pracy (wyrok SN z 23 czerwca 2021 r., sygn. akt I PSKP 18/21).

eprasa.pl 6878041977

Do umowy zlecenia nie stosuje się sztywnych norm czasu pracy z k.p. (takich jak 8 godzin dziennie czy przeciętnie 40 godzin tygodniowo). Liczba godzin pracy i sposób wykonywania pracy zależą od ustaleń w umowie, a przepisy nie ograniczają maksymalnej liczby godzin pracy ani nie gwarantują prawa do urlopu czy nadgodzin. Nie obowiązują też dobowe i tygodniowe okresy odpoczynku. Jednak samo wpisanie do umowy zlecenia postanowień o braku sztywnych godzin i limitów nie uchroni zatrudniającego przed zarzutem, że to umowa o pracę. Z drugiej strony wyznaczenie zleceniobiorcy konkretnych dni i godzin świadczenia usług nie powoduje automatycznie przekształcenia umowy zlecenia w stosunek pracy. Sąd i Państwowa Inspekcja Pracy oceniają faktyczny przebieg współpracy. Jeśli w praktyce zleceniobiorca musi przychodzić o określonej godzinie, pytać o zwolnienia czy wykonywać polecenia przełożonego, to decydujące znaczenie dla oceny charakteru umowy będą miały okoliczności faktyczne, a nie jej treść.

W opisanej w pytaniu sytuacji zarówno z treści umowy, jak i ze sposobu jej realizacji powinny wynikać:

- **brak kierownictwa** – zleceniodawca może wskazać cel, ale nie powinien na co dzień wydawać wiążących poleceń co do każdego kroku,
- **swoboda wykonania** – zleceniobiorca sam decyduje, kiedy i jak wykona powierzone zadanie,
- **brak ciągłości i ustalonego przez pracodawcę miejsca** – usługi nie powinny być świadczone w stałych, narzuconych godzinach i w siedzibie firmy, chyba że wynika to z natury zadania.

W umowie zlecenia należy także unikać sformułowań i cech dotyczących stosunku pracy, takich jak np. pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, realizacja poleceń służbowych, praca w godzinach nadliczbowych, urlop itd.

PRZYKŁAD

Przedsiębiorca zawarł umowę zlecenia, której przedmiotem miała być pomoc w sklepie przy rozkładaniu towaru i pracach porządkowych. Po zawarciu umowy zobowiązał zleceniobiorcę do stawiania się do pracy codziennie o godz. 6.00 i potwierdzania tego faktu na liście obecności. Ponadto wręczył mu zakres obowiązków, z którego wynikał m.in. obowiązek wykonywania poleceń kierownika sklepu. Następnie, z uwagi na powtarzające się kilkukrotnie spóźnienia zleceniobiorcy do pracy, ukarał go karą porządkową – upomnieniem. W takim przypadku faktyczne okoliczności wykonywania pracy wskazują, że strony łączy umowa o pracę. Nie ma w tym przypadku znaczenia, że inicjatywa zawarcia umowy zlecenia zamiast umowy o pracę pochodziła od osoby zatrudnianej.

Należy też zauważyć, że z pytania nie wynika, czy osoba zgłaszająca wolę zatrudnienia na podstawie zlecenia jest już obecnie pracownikiem tego pracodawcy, a jeżeli tak, to czy umowa zlecenia miałaby zostać zawarta zamiast czy oprócz obowiązującej umowy o pracę. Należy podkreślić, że zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego świadczenie

eprasa.pl 6878041977

przez pracownika na rzecz tego samego pracodawcy, po rozwiązaniu stosunku pracy, takiej samej pracy na podstawie umowy nazwanej umową o świadczenie usług, przemawia za pracowniczym charakterem zatrudnienia (zob. wyrok SN z 17 maja 2016 r., sygn. akt I PK 139/15, OSNP 2017/12/159). Umowa prawa cywilnego o wykonanie pracy tego samego rodzaju stanowi obejście przepisów o godzinach nadliczbowych i o składkach na ubezpieczenie społeczne (wyrok SN z 30 czerwca 2000 r., sygn. akt II UKN 523/99, OSNP 2002/1/22).

W przypadku wątpliwości co do rodzaju umowy, jaka powinna zostać zawarta w danych okolicznościach, pracodawca ma możliwość złożenia wniosku do Głównego Inspektora Pracy o wydanie interpretacji indywidualnej. Przedmiotem wniosku będzie ocena, czy opisany w nim stosunek prawny – istniejący albo planowany – stanowi w świetle art. 22 § 1 k.p. umowę o pracę.

Wniosek o wydanie interpretacji indywidualnej musi spełniać określone wymogi formalne. Wnioskodawca powinien podać w nim swoje dane identyfikujące, szczegółowo opisać stan faktyczny albo zdarzenie przyszłe, którego dotyczy wniosek, a także wskazać przepisy prawa pracy wymagające interpretacji. Istotnym elementem jest również przedstawienie własnego stanowiska wnioskodawcy, co pozwala organowi odnieść się bezpośrednio do zaprezentowanej argumentacji. Warunkiem formalnym jest także uiszczenie opłaty w wysokości 40 zł, przy czym w przypadku kilku odrębnych stanów faktycznych opłata będzie pobierana oddzielnie od każdego z nich. Interpretacja indywidualna jest wydawana w formie decyzji administracyjnej. Decyzja ta zawiera opis stanu faktycznego lub zdarzenia przyszłego, ocenę stanowiska wnioskodawcy oraz wskazanie prawidłowego stanowiska wraz z uzasadnieniem prawnym (art. 14b ustawy o PIP).

Interpretacja indywidualna nie jest formalnie wiążąca dla wnioskodawcy, co oznacza, że nie musi on się do niej zastosować. **Jeżeli jednak wnioskodawca postąpi zgodnie z wydaną interpretacją, będzie korzystał z ochrony prawnej.** Nie może wówczas zostać obciążony sankcjami administracyjnymi czy karami finansowymi. Jednocześnie interpretacja jest wiążąca dla organów PIP właściwych dla danego podmiotu i może zostać zmieniona lub uchylona wyłącznie w przypadku zmiany okoliczności sprawy.

Od wydanej przez GIP interpretacji indywidualnej przysługuje odwołanie do sądu okręgowego. Opłata od odwołania od decyzji w sprawie interpretacji indywidualnej wynosi 200 zł.

Wydana interpretacja indywidualna jest przekazywana ZUS oraz Krajowej Administracji Skarbowej. Natomiast **uzyskanie interpretacji indywidualnej nie wyklucza przeprowadzenia kontroli przez PIP**. W toku kontroli inspektor pracy będzie mógł ocenić rzeczywisty charakter relacji prawnej, jeżeli ustalony w jej trakcie stan faktyczny różni się od przedstawionego we wniosku o interpretację.

eprasa.pl 6878041977

? Czy Państwowa Inspekcja Pracy może kontrolować stare umowy – także te, które już się zakończyły, np. przed wejściem w życie zmian w ustawie o PIP? Czy powinna kontrolować tylko te aktualnie trwające?

Inspektor pracy może kontrolować zakończone umowy cywilnoprawne, np. w zakresie przestrzegania przepisów o minimalnej stawce godzinowej. W przypadku umowy zakończonej inspektor pracy nie może natomiast wydać polecenia usunięcia naruszeń dotyczących funkcjonowania umowy cywilnoprawnej lub niezawarcia umowy o pracę – w sytuacji gdy w stosunku prawnym łączącym strony dominują cechy stosunku pracy. Inspektor pracy również nie może wydać decyzji przekształcającej zakończoną umowę cywilnoprawną w umowę o pracę.

Możliwe będzie jednak dochodzenie uznania zakończonej umowy cywilnoprawnej za umowę o pracę przed sądem pracy.

Uprawnienia PIP w zakresie wydawania polecenia usunięcia naruszeń dotyczących funkcjonowania umowy cywilnoprawnej lub niezawarcia umowy o pracę – w sytuacji gdy w stosunku prawnym łączącym strony dominują cechy stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p., albo wydawania decyzji przekształcającej umowę cywilnoprawną w umowę o pracę dotyczą umów trwających w dniu kontroli. Polecenia oraz decyzje wywołają bowiem wyłącznie skutki na przyszłość. Narzędzia te nie mogą służyć do przekształcenia z mocą wsteczną umów cywilnoprawnych w umowę o pracę.

Jeśli umowa wygasła lub została rozwiązana, ustalenia istnienia stosunku pracy za miniony okres można dochodzić wyłącznie przed sądem pracy. Powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy może wnieść zarówno sam zleceniobiorca, jak i w jego imieniu okręgowy inspektor PIP. Termin przedawnienia roszczeń w prawie pracy wynosi 3 lata, więc tylko za taki okres wstecz będzie można skutecznie dochodzić uznania istnienia stosunku pracy.

PRZYKŁAD

Osoba wykonująca pracę magazyniera w centrum logistycznym na podstawie umowy zlecenia zakończyła po 2 latach współpracę 30 września 2026 r. Następnie 3 października 2026 r. złożyła skargę do PIP, w której poprosiła o skontrolowanie, czy w odniesieniu do pracy, którą wykonywała przez ostatnie 2 lata, nie powinna być zawarta umowa o pracę, i wydanie decyzji o przekształceniu umowy zlecenia w umowę o pracę. W takim przypadku inspektor nie ma możliwości wydania takiej decyzji, nawet jeśli warunki współpracy odpowiadały stosunkowi pracy, ponieważ umowa już się zakończyła. W tej sytuacji dochodzenie takiego roszczenia jest możliwe wyłącznie przed sądem pracy.

? Czy w sytuacji, w której osoba zatrudniana poprosi o współpracę na podstawie umowy B2B i złoży taki wniosek na piśmie wraz z oświadczeniem, że jest przedsiębiorcą i ma innych klientów, inspektor PIP może nakazać zawarcie umowy o pracę?

eprasa.pl 6878041977

Tak, inspektor pracy będzie mógł nakazać zawarcie umowy o pracę, jeżeli z treści umowy, a także faktycznego sposobu realizacji obowiązków stron będzie wynikało, że spełnia ona warunki właściwe dla umowy o pracę. Fakt bycia przedsiębiorcą oraz posiadania innych klientów będzie jednym z elementów branych pod uwagę przez inspektora PIP przy ocenie charakteru łączącej strony współpracy, ale nie jest przesłanką decydującą o charakterze zawartej umowy. Dlatego, jeśli wolą stron jest współpraca na zasadach B2B, powinny one ukształtować łączący je kontrakt w taki sposób, aby określone w nim oraz faktyczne zasady współpracy nie budziły wątpliwości co do ich niepracowniczego charakteru.

Posiadanie innych klientów oraz zarejestrowana działalność gospodarcza to argumenty świadczące o niezależności. Jednak inspektor PIP bada relację na linii konkretny zleceniodawca – wykonawca. Gdy u danego podmiotu wykonawca stawia się codziennie o tej samej godzinie, korzysta z narzędzi firmy i jest w pełni rozliczany z czasu pracy, a nie z rezultatów, to fakt prowadzenia działalności gospodarczej i posiadania innych klientów nie uzasadni zawarcia umowy B2B do obsługi takiej formy współpracy.

PRZYKŁAD

Ekspert od sprzedaży internetowej na co dzień pracuje od godz. 8.00 do 16.00 dla dużej sieci handlowej, dla której zajmuje się obsługą sklepu internetowego. Praca odbywa się w biurze sieci i z wykorzystaniem sprzętu do niej należącego. Ekspert ten w ramach swojej pracy ściśle podlega wytycznym dyrektora handlowego, któremu składa raporty. Musi on stawiać się do pracy osobiście i uzyskać zgodę na dzień wolny. Jego wynagrodzenie to stała miesięczna kwota niezależna od rezultatów pracy. Poza pracą wykonywaną dla sieci handlowej osoba ta realizuje sporadycznie drobne zlecenia dla małych przedsiębiorców prowadzących sklepy internetowe. Zleceniodawców nie interesuje, kiedy, gdzie i jak są one realizowane, a rozliczany jest wyłącznie ich rezultat. W takim przypadku współpraca z siecią handlową mimo działalności gospodarczej eksperta i realizowanych dodatkowych zleceń spełnia przesłanki umowy o pracę. Dodatkowe zlecenia nie zmieniają faktu podporządkowania służbowego w relacji z siecią handlową. W takim przypadku inspektor PIP może zakwestionować umowę B2B między ekspertem od sprzedaży internetowej a tą siecią. Natomiast w odniesieniu do obsługi dodatkowych zleceń formuła działalności gospodarczej jest prawidłowa.

Wniosek na piśmie o współpracę w ramach B2B złożony przez współpracownika będzie traktowany przez PIP jako dowód na intencje stron co do wyboru formy współpracy, ale nie zamyka inspektorowi drogi do zakwestionowania umowy.

Zatem w praktyce przed zawarciem umowy B2B należy przeanalizować planowane warunki współpracy, w szczególności to, czy będzie ona przewidywała:

- brak stałych godzin pracy narzucanych przez osobę współpracującą,
- brak obowiązku świadczenia pracy w określonym miejscu,

eprasa.pl 6878041977

- brak podporządkowania służbowego,
- brak obowiązku stosowania wewnętrznych regulaminów,
- działanie wykonawcy na własne ryzyko i własnymi narzędziami,
- posiadanie przez wykonawcę innych klientów,
- możliwość powierzania wykonania usług podwykonawcy.

Jeżeli współpraca będzie spełniała powyższe warunki, z dużym prawdopodobieństwem jej forma nie zostanie zakwestionowana przez PIP.

W praktyce kluczowe jest, aby w treści umowy o współpracę unikać:

- **sformułowań typowych dla umów o pracę** – zamiast: „urlop", „stanowisko", „polecenia służbowe", „czas pracy" należy stosować określenia: „przerwa we współpracy", „zakres usług", „wytyczne projektowe", „godziny wsparcia",
- **nazw stanowisk** – zamiast „starszy specjalista/specjalistka ds. sprzedaży" należy wskazać konkretny przedmiot usług, np. „świadczenie usług doradczych w zakresie rozwoju sprzedaży",
- **sztywnego czasu i miejsca świadczenia pracy**,
- **zakazu zastępstwa** – wyłączenia możliwości korzystania z podwykonawców,
- **zakazu konkurencji** – w szczególności obejmującego „wszystkie inne firmy".

W umowie należy natomiast podkreślić:

- **samodzielność organizacyjną** – wykonawca sam decyduje, kiedy i w jaki sposób wykonuje powierzone zadania,
- **ryzyko gospodarcze** – wykonawca ponosi odpowiedzialność za rezultat lub jakość usług,
- **rozliczenie usług** na podstawie faktur i protokołów,
- **wykonywanie działalności przy pomocy własnych narzędzi wykonawcy.**

WAŻNE! Weryfikacja współpracy kontraktowej opartej na tzw. modelu B2B będzie opierała się na analizie rzeczywistego przebiegu świadczenia usług między stronami.

? **Chcemy nawiązać współpracę z osobą, która prowadzi działalność gospodarczą w zakresie szkoleń i usług bhp, a dla naszej szkoły świadczyłaby usługi polegające na nauce przedmiotu zawodowego bhp. Osoba ta nie chce umowy o pracę, ponieważ zamierza być niezależna i mieć możliwość odwołania zajęć w sytuacji, gdy jej obowiązki wynikające z działalności firmy wymagają pilnego zajęcia się nimi. Czy w takim wypadku możliwe jest zawarcie umowy o współpracę B2B, mimo że inni prowadzący zajęcia (nauczyciele) przedmiotów zawodowych pracują na etacie?**

eprasa.pl 6878041977

Jeżeli są Państwo szkołą publiczną, zatrudnienie nauczyciela przedmiotu zawodowego na innej podstawie niż stosunek pracy jest niemożliwe. W szkołach niepublicznych dopuszczalne są umowy cywilnoprawne, np. B2B dla nauczycieli przedmiotów, lecz z bardzo rygorystycznymi ograniczeniami liczby godzin oraz pod warunkiem że w treści łączącego strony stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy. **Jeśli wymiar zajęć z bhp będzie wyższy niż ustawowo określone limity albo w umowie będą przeważały cechy stosunku pracy, to umowa B2B z punktu widzenia prawa oświatowego może okazać się niedopuszczalna.**

W szkołach publicznych stosunek pracy z nauczycielem nawiązuje się na podstawie umowy o pracę lub mianowania (art. 10 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, dalej: Karta Nauczyciela). Natomiast w szkołach niepublicznych nauczyciele zatrudniani są na podstawie k.p. w ramach umowy o pracę (art. 10a Karty Nauczyciela). Jednocześnie w przypadku szkół niepublicznych przepisy przewidują możliwość prowadzenia zajęć w wymiarze niewyższym niż 4 godziny tygodniowo, również na innej podstawie niż umowa o pracę, jeżeli w treści łączącego strony stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy.

Także czasowo od 1 września 2025 r. do 31 sierpnia 2027 r. w niepublicznych przedszkolach, szkołach i zespołach szkół można powierzać nauczycielom specjalistom prowadzenie zajęć bezpośrednio z uczniami lub wychowankami w wymiarze niewyższym niż 9 godzin tygodniowo, również na innej podstawie niż umowa o pracę, jeżeli w treści łączącego strony stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy (art. 93d Karty Nauczyciela).

Zatem w szkołach niepublicznych dopuszczalne jest nauczanie przedmiotu zawodowego na podstawie innej niż stosunek pracy, np. B2B, pod warunkiem że strony zawrą umowę, w której nie będą przeważały cechy stosunku pracy, a tygodniowy wymiar tych zajęć nie przekroczy 4 godzin (a w obecnym roku szkolnym 9 godzin).

Nauczyciel prowadzący zajęcia na takiej podstawie musi spełniać określone wymagania kwalifikacyjne określone w Karcie Nauczyciela, czyli m.in. posiadać odpowiednie wykształcenie i przygotowanie pedagogiczne. Dodatkowo stosuje się wobec niego odpowiednio przepisy dotyczące m.in. dokumentowania kwalifikacji i obowiązków informacyjnych dyrektora szkoły.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 11 ust. 1 pkt 7a i ust. 2, art. 14b, art. 19 ust. 1 pkt 4 i 4a, art. 23 ust. 1 pkt 3 i 5, art. 33a ust. 3 i 4 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 § 1[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. 1046)
- art. 10, art. 10a, art. 93d ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 515)

©℗

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

eprasa.pl 6878041977

2 Od 1 stycznia 2027 r. minimalne wynagrodzenie wyniesie 4950 zł

Zobacz więcej www.inforlex.pl

Kwota minimalnego wynagrodzenia od 1 stycznia 2027 r. wzrośnie do 4950 zł brutto, czyli o 144 zł w porównaniu z wynagrodzeniem obowiązującym w 2026 r. Wzrost dotyczy także minimalnej stawki godzinowej przysługującej z tytułu umów zlecenia i umów o świadczenie usług. Od 1 stycznia 2027 r. wyniesie ona 32,30 zł brutto i będzie wyższa o 0,90 zł brutto.

Minimalne wynagrodzenie, które w 2027 r. będzie wynosiło 4950 zł, przysługuje za pracę w pełnym wymiarze godzin. Pracownicy zatrudnieni na niepełny etat, otrzymujący wynagrodzenie minimalne, mają do niego prawo w wysokości odpowiedniej (proporcjonalnej) do etatu.

Wpływ minimalnego wynagrodzenia na inne świadczenia

Podwyżka płacy minimalnej od 1 stycznia 2027 r. spowoduje wzrost innych świadczeń dla pracowników, które są od niej uzależnione. Świadczenia te będą należne w wyższej wysokości, pod warunkiem że prawo do nich powstanie od 1 stycznia 2027 r.

Tabela. Wysokość wybranych świadczeń w 2027 r., zależnych od minimalnego wynagrodzenia

Rodzaj należności	Od 1 stycznia do 31 grudnia 2027 r.
1	2
dodatek za pracę w porze nocnej*	■ za styczeń – 6,51 zł ■ za luty, listopad – 6,19 zł ■ za marzec, kwiecień, czerwiec, lipiec, sierpień, wrzesień – 5,63 zł ■ za maj – 6,88 zł ■ za październik, grudzień – 5,89 zł
wynagrodzenie za czas gotowości do pracy i przestój	4950 zł
odprawa z tytułu zwolnień grupowych (nie może przekraczać 15-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę)	74 250 zł
zadośćuczynienie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub dyskryminację	nie mniej niż 4950 zł, a przy wielokrotnym naruszeniu – nie mniej niż 3 x 4950 zł, czyli 14 850 zł
zadośćuczynienie za mobbing	nie mniej niż 6 x 4950 zł, czyli 29 700 zł
wynagrodzenie gwarancyjne za niewykonywanie pracy z powodu rozkładu czasu pracy (dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, wynagradzanego w inny sposób niż stałą stawką miesięczną)	nie mniej niż 4950 zł

eprasa.pl 6878041977

1	2
minimalna podstawa wymiaru zasiłku chorobowego	4271,35 zł (4950 zł minus składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracownika, tj. 13,71%)
kwoty wolne w przypadku potrąceń obowiązkowych**	■ 3703,93 zł (100% minimalnego wynagrodzenia) – w przypadku potrąceń niealimentacyjnych ■ 2777,95 zł (75% minimalnego wynagrodzenia) – w przypadku potrąceń zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi ■ 3333,54 zł (90% minimalnego wynagrodzenia) – w przypadku kar pieniężnych
kwoty wolne w przypadku potrąceń dobrowolnych	■ 3703,93 zł (100% minimalnego wynagrodzenia) – w przypadku potrąceń na rzecz pracodawcy ■ 2963,14 zł (80% minimalnego wynagrodzenia) – w przypadku potrąceń innych należności niż na rzecz pracodawcy
świadczenie pieniężne dla praktykanta (nie więcej niż 2-krotność płacy minimalnej)	9900 zł

** Za 1 godzinę pracy.*

*** Kwoty netto, przy założeniu, że pracownik: korzysta ze zwykłych kosztów uzyskania przychodów (250 zł), ma prawo do kwoty zmniejszającej podatek (300 zł), nie dokonuje wpłaty na PPK, nie korzysta ze zwolnień przychodów z podatku.*

Koszty zatrudnienia pracowników

Wzrost minimalnego wynagrodzenia oznacza dla pracodawców wyższe koszty zatrudnienia pracowników w pełnym wymiarze czasu pracy otrzymujących minimalną płacę. Ponadto ustawowa zmiana jej wysokości może powodować podwyżki stawek pracowników otrzymujących wynagrodzenie wyższe niż minimalne, a to również spowoduje zwiększenie kosztów płacy.

Zakładając, że składka wypadkowa wynosi 1,67% i na pracownika nie przysługuje ulga w opłacaniu składek na FP i FS ani FGŚP, a pracownik nie przystąpił do PPK (łącznie składki stanowią 20,48%), koszt związany z wypłatą minimalnego wynagrodzenia wynosi:

- za 2026 r.: 5790,27 zł [(4806 zł + (4806 zł x 20,48%)],
- za 2027 r.: 5963,76 zł [(4950 zł + (4950 zł x 20,48%)].

Różnica (wzrost) w porównaniu z 2026 r. wynosi 173,49 zł (3%).

Minimalna stawka godzinowa dla zleceniobiorców i samozatrudnionych

Od 1 stycznia 2027 r. minimalna stawka za godzinę wykonywania zlecenia lub świadczenia usług (w tym dla jednoosobowych przedsiębiorców) wyniesie 32,30 zł brutto (do 31 grudnia 2026 r. jest to stawka 31,40 zł).

eprasa.pl 6878041977

Należy przypomnieć, że prawo do minimalnej stawki godzinowej przysługuje – na podstawie umowy zlecenia lub innej umowy, do której zastosowanie mają przepisy ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, dotyczące umowy zlecenia, wykonywanej na rzecz przedsiębiorcy lub na rzecz innej jednostki organizacyjnej, w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności:

- osobie fizycznej przyjmującej zlecenie albo świadczącej usługi, która prowadzi działalność gospodarczą zarejestrowaną w Polsce albo w państwie niebędącym państwem członkowskim UE lub państwem EOG, niezatrudniającej pracowników lub niezawierającej umów ze zleceniobiorcami,
- osobie fizycznej przyjmującej zlecenie albo świadczącej usługi, która nie prowadzi działalności gospodarczej.

Minimalna stawka godzinowa nie dotyczy m.in.:

- umów zlecenia i podobnych, jeżeli o miejscu i czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usług decyduje przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi i przysługuje mu wyłącznie wynagrodzenie prowizyjne,
- umów dotyczących usług opiekuńczych i bytowych realizowanych poprzez prowadzenie rodzinnego domu pomocy na podstawie ustawy z 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej,
- umów o pełnienie funkcji rodziny zastępczej zawodowej, jeżeli ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone nieprzerwanie przez okres dłuższy niż 1 doba.

Zmiana wysokości minimalnego wynagrodzenia w umowie o pracę

Podwyższenie minimalnej płacy od 1 stycznia 2027 r., zgodnie ze stanowiskiem PIP, będzie wymagało dokonania pisemnej zmiany (aneksowania) tych umów o pracę, w których wynagrodzenie nie przekracza kwoty minimalnej. **Jest to obligatoryjne, nawet jeśli wzrost wynagrodzenia wynika z wprowadzonych rozporządzeniem Rady Ministrów nowych stawek minimalnego wynagrodzenia za pracę.** Inaczej jest w przypadku, gdy wynagrodzenie zostało określone w umowie jako obowiązujące minimalne wynagrodzenie, wówczas aneks nie jest wymagany. Potwierdza to stanowisko PIP:

PIP *Umowę o pracę zawiera się na piśmie. W tej formie umowa stanowi dokument, który potwierdza wolę stron. Zmiana warunków umowy o pracę wymaga również formy pisemnej (art. 29 § 4 k.p.), a co za tym idzie jeżeli zmienia się wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, pracodawca powinien dokonać tej zmiany w formie pisemnej.*

Zatem należy uznać, że w przypadku gdy w umowie o pracę wynagrodzenie zostało określone jako „obowiązujące minimalne wynagrodzenie", pracodawca nie ma obowiązku wprowadzania aneksu do umowy o pracę. Pracownik będzie miał bowiem zawsze prawo do aktualnej stawki minimalnej płacy.

eprasa.pl 6878041977

Ponadto z opinii PIP (źródło: www.pip.gov.pl) wynika, że wynagrodzenie zasadnicze może być niższe niż płaca minimalna. Pracodawca może uzupełnić je premią do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Minimalne wynagrodzenie za pracę, określone w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu, nie jest tożsame z wynagrodzeniem zasadniczym ustalonym w umowie o pracę.

Przepisy prawa pracy nie określają sposobu ustalania wynagrodzenia za pracę ani nie wymieniają wszystkich składników, które mogą się do niego zaliczać. Pracodawcy mają swobodę w zakresie systemu naliczania wynagrodzenia, jaki wprowadzą dla swoich pracowników. Istotny jest art. 6 ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (dalej: ustawa o minimalnym wynagrodzeniu), który stanowi, że do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmuje się przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez GUS do wynagrodzeń osobowych, z wyjątkiem:

- nagrody jubileuszowej,
- odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
- wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
- dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej,
- dodatku za staż pracy,
- dodatku za szczególne warunki pracy.

Suma wszystkich składników wynagrodzenia (z wyjątkiem ww., wykluczonych w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu) musi wynosić co najmniej tyle, ile stanowi kwota aktualnie obowiązującego minimalnego wynagrodzenia za pracę.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. $18^{[3d]}$, § 1 i § 2, art. 81 § 1 i § 2, art. $87–87^{[1]}$, art. 91, art. $94^{[3]}$ § 11, art. $151^{[8]}$ 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. 1046)
- art. 6, art. 8–8a, art. 8d ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2024 r. poz. 1773)
- art. 8 ust. 1 i ust. 4 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 1195)
- art. 45 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 854; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1123)
- art. 3 ust. 2 ustawy z 17 lipca 2009 r. o praktykach absolwenckich (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 1578)
- § 1–3 rozporządzenia Rady Ministrów z 11 września 2025 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2027 r. (Dz.U. z 2025 r. poz. 1242)
- § 1–3 rozporządzenia Rady Ministrów z 14 września 2026 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2027 r. (Dz.U. z 2026 r. poz. 1213)

©℗

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 6878041977

3 Od 18 października 2026 r. orzeczenia medycyny pracy tylko w formie elektronicznej

Jedynie do 17 października 2026 r. lekarze medycyny pracy będą mogli wystawiać kandydatom do pracy i pracownikom orzeczenia lekarskie w formie papierowej. Od 18 października 2026 r. w przypadku takich orzeczeń dopuszczalna będzie tylko forma elektroniczna. Pracownik otrzyma swoje dokumenty za pośrednictwem Internetowego Konta Pacjenta.

W ramach procesu cyfryzacji dokumentowania badań medycyny pracy od 17 kwietnia 2026 r. wprowadzono możliwość wystawiania przez lekarzy medycyny pracy orzeczeń oraz zaleceń w formie elektronicznej.

Etapy procesu cyfryzacji orzecznictwa z zakresu medycyny pracy

Proces cyfryzacji orzecznictwa z zakresu medycyny pracy został rozłożony na 3 etapy:

Etap 1 – od 17 kwietnia do 17 października 2026 r. – możliwość wystawiania orzeczeń w formie elektronicznej i papierowej,

Etap 2 – od 18 lipca 2026 r. – możliwość wystawiania elektronicznie także zaleceń lekarskich,

Etap 3 – od 18 października 2026 r. – możliwość wystawiania orzeczeń i zaleceń tylko w formie elektronicznej.

Rodzaje e-orzeczeń w zakresie medycyny pracy

Nowelizacja obejmuje wszystkie orzeczenia z zakresu medycyny pracy. Poniższa tabela zawiera ich zestawienie.

Orzeczenia lekarskie, które od 18 października 2026 r. będą wydawane w formie elektronicznej
■ o utracie przez pracownika zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy (art. 43 pkt 2 k.p.), ■ o konieczności przeniesienia pracownika do innej pracy ze względu na stwierdzenie szkodliwego wpływu wykonywanej pracy na zdrowie pracownika (art. 55 § 1 k.p.), ■ stwierdzające, że dana praca zagraża zdrowiu młodocianego (art. 201 § 2 k.p.), ■ o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na określonym stanowisku (art. 229 § 4 k.p.), ■ stwierdzające u pracownika objawy wskazujące na powstawanie choroby zawodowej (art. 230 § 1 k.p.), ■ stwierdzające niezdolność do wykonywania dotychczasowej pracy u pracownika, który uległ wypadkowi przy pracy lub u którego stwierdzono chorobę zawodową, lecz nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (art. 231 k.p.).

Natomiast zalecenia, które również będą przekazywane drogą elektroniczną, mogą dotyczyć np. konieczności podjęcia działań profilaktycznych, konieczności zmiany organizacji pracy ze względów zdrowotnych, stosowania okularów korekcyjnych do pracy.

eprasa.pl 6878041977

Procedura wystawienia e-orzeczenia z zakresu medycyny pracy

Funkcjonalność wystawiania e-orzeczeń z zakresu medycyny pracy dostępna jest w aplikacji gabinet.gov.pl w zakładce „Medycyna Pracy" oraz w systemach gabinetowych wykorzystywanych przez placówki medyczne. Procedura wystawienia e-orzeczenia wygląda następująco:

Krok 1. Ocena stanu zdrowia pacjenta. Na etapie badania pacjenta nic się nie zmienia. Lekarz niezmiennie ocenia stan zdrowia kandydata do pracy lub pracownika pod kątem wykonywania przez niego pracy na określonym stanowisku.

Krok 2. Wystawienie e-orzeczenia w systemie. Lekarz w aplikacji gabinet.gov.pl lub systemie gabinetowym obsługującym daną placówkę medyczną wystawia elektronicznie orzeczenie. Dokument od razu trafia do Systemu Informacji Medycznej (SIM).

Krok 3. Udostępnienie e-orzeczenia pracownikowi i pracodawcy. E-orzeczenie medycyny pracy, które trafiło do SIM, pracownik może pobrać za pośrednictwem Internetowego Konta Pacjenta. Może je także wydrukować w formie pliku PDF. Pracownik ma też możliwość poproszenia o wydrukowanie dokumentu przez lekarza. Natomiast sposób jego bezpośredniego pobrania przez pracodawcę zależy od ustaleń i umowy zawartej z podstawową jednostką służby medycyny pracy. Pracodawca otrzymuje wyłącznie informacje niezbędne do ustalenia, czy kandydat do pracy lub pracownik jest zdolny do pracy na danym stanowisku. Zatrudniający nie ma jednak dostępu do szczegółowych informacji dotyczących stanu zdrowia pracownika.

Wyjątki dopuszczające wydanie papierowego dokumentu

Omawiana nowelizacja dopuszcza, w przypadku braku dostępu do systemu teleinformatycznego, możliwość wystawienia orzeczenia lub zaleceń lekarskich w formie papierowej.

Ponadto forma elektroniczna tego rodzaju dokumentacji medycznej nie obowiązuje w przypadku funkcjonariuszy: Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Służby Kontrwywiadu Wojskowego i Służby Wywiadu Wojskowego, żołnierzy zawodowych wyznaczonych na stanowiska służbowe w Służbie Kontrwywiadu Wojskowego i Służbie Wywiadu Wojskowego.

PODSTAWA PRAWNA:

- § 1 i § 2 rozporządzenia Ministra Zdrowia z 20 marca 2026 r. zmieniającego 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. 456)

©℗

Magdalena Sybilska-Bonicka
ekspert 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 6878041977

dr Ewa Drzewiecka
specjalista z zakresu prawa pracy

Czy można dokonać potrącenia z wynagrodzenia po śmierci pracownika

Pracownik miał potrącenie z wynagrodzenia, na które wyraził zgodę. Czy po jego śmierci trzeba dokonać tego potrącenia w przypadku ostatniego należnego mu wynagrodzenia?

NIE! Należy uznać, że w chwili śmierci pracownika wygasa wyrażona przez niego zgoda na potrącenie należności z wynagrodzenia. Jeśli to potrącenie było wykonywane na żądanie komornika, trzeba powiadomić go niezwłocznie o śmierci zatrudnionego.

Czy pracodawca może ustalić okres, w którym nie udziela urlopów wypoczynkowych

Ze względu na realizację dużego kontraktu pracodawca chce podjąć decyzję o nieudzielaniu pracownikom przez 2 miesiące urlopu wypoczynkowego. Czy taka sytuacja jest prawnie dopuszczalna?

Pracodawca wyjątkowo może zdecydować o nieudzielaniu urlopów wypoczynkowych w wybranym przez siebie okresie. W takiej sytuacji należy powiadomić o tym zatrudnionych w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Nie dotyczy to pracowników, którzy mają prawo do urlopu wypoczynkowego w szczególnych przypadkach, np. bezpośrednio po urlopie związanym z rodzicielstwem lub w razie urlopu na żądanie.

Czy skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę powinien być odnotowany w świadectwie pracy

Pracownikowi skrócono jednostronnie okres wypowiedzenia z 3 miesięcy do 1 miesiąca. Czy należy to wykazać w świadectwie pracy?

TAK! Jeśli mamy do czynienia ze skróconym okresem wypowiedzenia, to trzeba zaznaczyć ten fakt w ust. 5 świadectwa pracy. W tym miejscu tego dokumentu podajemy okres, o który został skrócony czas wypowiedzenia uprawniający do odszkodowania. Wynika to z zasady, że czas, za który przysługuje wynagrodzenie, zalicza się do okresu zatrudnienia pracownika.

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

eprasa.pl 6878041977

1. Zmiany prawa – weszły w życie 1.09–16.09.2026 r.

Na podstawie aktów prawnych opublikowanych do 16 września 2026 r.

1 września 2026 r.

1.1. Zmiany w kwalifikacjach zawodowych nauczycieli

Od 1 września 2026 r. określono kwalifikacje zawodowe wymagane od nauczycieli, którzy – od roku szkolnego 2026/2027 – nauczają nowych przedmiotów wprowadzanych do szkół, tj. przyrody, zajęć praktyczno-technicznych oraz edukacji zdrowotnej – zdrowia seksualnego. W związku z tym kwalifikacje do nauczania przedmiotu edukacja zdrowotna – zdrowie seksualne – będą miały osoby, które na podstawie dotychczasowych przepisów posiadały uprawnienia do zajmowania stanowiska nauczyciela edukacji zdrowotnej, jak również osoby, które posiadały kwalifikacje do nauczania przedmiotu wychowanie do życia w rodzinie.

Ponadto ustalono, że:

- przyrody będą mogły nauczać osoby posiadające kwalifikacje do nauczania biologii, geografii, fizyki lub chemii, a więc takie, które ukończyły studia z tych przedmiotów i posiadają przygotowanie pedagogiczne, albo osoby, które ukończyły inne studia, posiadają przygotowanie pedagogiczne i ukończyły studia podyplomowe lub kurs kwalifikacyjny w zakresie nauczania biologii, geografii, fizyki lub chemii,
- zajęć praktyczno-technicznych będą mogły nauczać osoby posiadające kwalifikacje do nauczania techniki, a więc takie, które ukończyły studia w zakresie techniki i posiadają przygotowanie pedagogiczne, albo osoby, które ukończyły inne studia, posiadają przygotowanie pedagogiczne i ukończyły studia podyplomowe lub kurs kwalifikacyjny w zakresie nauczania techniki.

Rozporządzenie Ministra Edukacji z 19 sierpnia 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli – Dz.U. z 2026 r. poz. 1126

2 września 2026 r.

1.2. Ratyfikowanie umowy polsko-albańskiej o zabezpieczeniu społecznym

Od 2 września 2026 r. obowiązuje umowa między Rzecząpospolitą Polską a Republiką Albanii o zabezpieczeniu społecznym. Celem umowy jest ustanowienie podstaw prawnych koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego funkcjonujących w umawiających się państwach, tj. w Polsce i Albanii.

eprasa.pl 6878041977

Podstawową korzyścią, jaką daje umowa, jest wprowadzenie możliwości:

- nabycia prawa do świadczeń w drodze sumowania polskich i albańskich okresów ubezpieczenia,
- transferu świadczeń nabytych na podstawie ustawodawstwa Polski, w przypadku przeniesienia swojego miejsca zamieszkania na terytorium Albanii i odwrotnie,
- uniknięcia podwójnego opłacania składek, np. w przypadku pracowników delegowanych.

Umowa ma zastosowanie do wszystkich osób, które podlegają lub podlegały ustawodawstwu jednego lub obu państw, oraz do członków ich rodzin. Uzyskanie na jej podstawie prawa do świadczeń nie jest uzależnione od posiadania przez wnioskodawcę obywatelstwa Polski lub Albanii, lecz od podlegania ustawodawstwu jednego lub obu państw.

W zakresie ustalania ustawodawstwa właściwego osoby podejmujące zatrudnienie podlegają ustawodawstwu wyłącznie jednego państwa. Jako podstawowy łącznik przyjęto miejsce wykonywania pracy. Osoba (pracownik) zatrudniona na terytorium jednego z państw będzie podlegać, w odniesieniu do tego zatrudnienia, wyłącznie ustawodawstwu tego państwa, w którym wykonuje pracę. Zasada ta znajduje zastosowanie również do osób prowadzących działalność na własny rachunek.

Ustawa z 17 lipca 2026 r. o ratyfikacji Umowy między Rzecząpospolitą Polską a Republiką Albanii o zabezpieczeniu społecznym, podpisanej w Warszawie dnia 23 lutego 2026 r. – Dz.U. z 2026 r. poz. 1100

16 września 2026 r.

1.3. Podwyżka wynagrodzeń pracowników CPPC

Z mocą wsteczną od 1 stycznia 2026 r. wprowadzono zmianę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych w CPPC, tj. Centrum Projektów Polska Cyfrowa. Zgodnie ze zmienionymi przepisami:

- minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego wzrastają:
  – w I kategorii zaszeregowania – z 4500 zł do 4900 zł (o 8%),
  – w XV kategorii zaszeregowania – z 9150 zł do 9650 zł (o 5%);
- maksymalne stawki wynagrodzenia zasadniczego wzrastają:
  – w I kategorii zaszeregowania – z 5500 zł do 6500 zł (o 15%),
  – w XV kategorii zaszeregowania – z 20 000 zł do 22 600 zł (o 12%).

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 14 września 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w niektórych państwowych jednostkach budżetowych – Dz.U. z 2026 r. poz. 1212

eprasa.pl 6878041977

2. Oczekują na wejście w życie 12.12.2026–1.01.2027 r.

Na podstawie aktów prawnych opublikowanych do 16 września 2026 r.

12 grudnia 2026 r.

2.1. Zmiany w zasadach składania wniosków do FGŚP

Od 12 grudnia 2026 r. zostaną wprowadzone rozwiązania upraszczające sposób składania do FGŚP dokumentów o przyznanie świadczeń z tego funduszu. Głównym celem nowych przepisów jest pełna cyfryzacja procesu po stronie pracodawców (podmiotów składających) oraz ujednolicenie wymogów dla wniosków indywidualnych składanych przez samych pracowników. Po zmianie przepisów wykaz zbiorczy oraz wykaz uzupełniający niezaspokojonych roszczeń pracowniczych składane do FGŚP będą musiały być sporządzane wyłącznie w postaci elektronicznej. Dokumenty te będą również musiały zostać opatrzone kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym lub podpisem osobistym. Przesyłanie wykazów do marszałka województwa (Wojewódzkiego Urzędu Prac) będzie się odbywało za pośrednictwem specjalnego systemu teleinformatycznego.

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 13 sierpnia 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wykazów, wniosków i wypłat świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych – Dz.U. z 2026 r. poz. 1200

1 stycznia 2027 r.

2.2. Wzrost płacy minimalnej w 2027 r.

Od 1 stycznia 2027 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wyniesie 4950 zł brutto, a minimalna stawka godzinowa – 32,30 zł brutto. Obecnie minimalne wynagrodzenie wynosi 4806 zł brutto, a minimalna stawka godzinowa – 31,40 zł brutto.

Rozporządzenie Rady Ministrów z 14 września 2026 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2027 r. – Dz.U. z 2026 r. poz. 1213

Więcej na ten temat piszemy w bieżącym numerze MPPiU w artykule „Od 1 stycznia 2027 r. minimalne wynagrodzenie wyniesie 4950 zł”.

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 6878041977

1 Kiedy można podpisać z zatrudnionym w dziale IT kontrakt B2B – interpretacja GIP

W interpretacji z 29 lipca 2026 r. Główny Inspektor Pracy dopuścił możliwość zawierania kontraktu B2B z osobami, które prowadzą działalność polegającą m.in. na: projektowaniu, tworzeniu, wdrażaniu, utrzymywaniu, rozwijaniu i serwisowaniu systemów informatycznych oraz baz danych. Wykonywanie pracy przez te osoby w taki sposób, że nie występuje element podporządkowania, powoduje, że tego rodzaju zatrudnienia nie można uznać za stosunek pracy.

Od 8 lipca 2026 r. GIP może wydawać interpretacje urzędowe w wyniku wniosków składanych przez przedsiębiorców. W związku z tym nowym uprawnieniem w Biuletynie Informacji Publicznej pojawiły się pierwsze interpretacje dokonywane przez urząd.

Problematyczna forma zatrudnienia w działach IT

Jedna z pierwszych interpretacji wydanych przez GIP dotyczy możliwości wykonywania pracy w ramach kontraktu B2B przez zatrudnionych w dziale IT. Zdaniem GIP praca w ramach tego rodzaju umowy cywilnoprawnej jest dopuszczalna, ale pod pewnymi warunkami.

Pierwszy stan faktyczny przedstawiony przez wnioskodawcę w złożonym wniosku o interpretację dotyczy osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą, które zawarły ze spółką ramowy kontrakt B2B, a poszczególne usługi wykonują na podstawie odrębnych zamówień. Każde zamówienie określa m.in. przedmiot i zakres usług, warunki ich wykonania, model rozliczenia oraz wysokość wynagrodzenia. Kontraktor może odmówić przyjęcia zamówienia, natomiast spółka nie jest zobowiązana do zapewnienia mu stałej liczby zamówień ani ciągłości współpracy.

Zgodnie z przedstawionym opisem kontraktorzy nie podlegają kierownictwu spółki w znaczeniu właściwym dla stosunku pracy. Osoby koordynujące realizację projektów określają zakres zadań projektowych, wymagane rezultaty, standardy jakościowe i terminy wynikające z danego zamówienia, nie wyznaczając jednak kontraktorom w sposób wiążący miejsca, czasu ani szczegółowego sposobu wykonywania usług. Zadania rejestrowane w systemach informatycznych służą jedynie zarządzaniu projektem i dokumentowaniu wykonania usług.

eprasa.pl 6878041977

Kontraktorzy nie mają ustalonego pracowniczego rozkładu czasu pracy. Ewidencjonują wprawdzie liczbę godzin przeznaczonych na wykonanie usług, ale ewidencja ta służy jedynie ustaleniu wynagrodzenia i wystawieniu faktury, a nie kontroli przestrzegania norm i rozkładów czasu pracy. Ponadto mają wyznaczone okno dostępności w godzinach od 6.00 do 22.00, w którym mogą realizować usługi, ale nie określono im godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy.

Usługi mogą być wykonywane zdalnie albo w miejscu uzgodnionym w zamówieniu. **W zakresie niezbędnym do zapewnienia bezpieczeństwa systemów informatycznych, ochrony danych i tajemnic prawnie chronionych kontraktorzy korzystają z urządzeń, oprogramowania oraz dostępów wskazanych przez spółkę.**

Wynagrodzenie jest ustalane dla poszczególnych zamówień w modelu czasu i materiału albo ryczałtowo, jako należne za wykonane usługi i dokumentowane fakturą. Kontraktorom nie przysługuje wynagrodzenie za samą gotowość do świadczenia usług ani za okresy, w których nie realizują zamówień.

Rezultaty usług albo zestawienia wykonanych czynności podlegają odbiorowi. Kontraktorzy ponoszą odpowiedzialność kontraktową za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania, w tym odpowiedzialność z tytułu kar umownych przewidzianych za zwłokę albo wadliwe wykonanie usług.

Kontrakt dopuszcza powierzenie wykonania usług innej osobie po uzyskaniu zgody spółki. Kontraktorzy nie są związani zakazem świadczenia usług na rzecz innych podmiotów, z zastrzeżeniem obowiązków dotyczących ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa i zakazu konkurencji w zakresie określonym umową.

Kontraktorzy nie są objęci regulaminem pracy, regulaminem wynagradzania, regulaminem zakładowego funduszu świadczeń socjalnych ani innymi zakładowymi źródłami prawa pracy obowiązującymi w spółce. Nie korzystają z uprawnień pracowniczych dotyczących m.in.: urlopu wypoczynkowego, czasu pracy, pracy w godzinach nadliczbowych i ochrony trwałości zatrudnienia.

Drugi stan faktyczny dotyczy kontraktorów prowadzących działalność gospodarczą, którzy, poza świadczeniem specjalistycznych usług IT na zasadach opisanych w pierwszym stanie faktycznym, na podstawie odrębnych zamówień wykonują usługi koordynatora albo lidera projektu, określane przez wnioskodawcę jako usługi kontraktora – project managera (PM).

Usługi kontraktora będącego PM obejmują w szczególności przydzielanie zadań projektowych, ustalanie harmonogramów poszczególnych etapów, prowadzenie spotkań projektowych, monitorowanie postępu i jakości oraz raportowanie do product ownera albo kierownika produktu po stronie spółki.

Zespoły projektowe mogą obejmować zarówno pracowników spółki, innych kontraktorów B2B, jak i pracowników albo podwykonawców klientów spółki.

eprasa.pl 6878041977

PM nie posiada uprawnień pracowniczych wobec członków zespołu. Nie jest uprawniony do nawiązywania ani rozwiązywania stosunków pracy lub kontraktów B2B, ustalania wynagrodzeń, udzielania urlopów ani podejmowania innych czynności z zakresu prawa pracy. Przydzielane przez niego zadania są zadaniami projektowymi i pozostają ograniczone zakresem danego projektu.

Wynagrodzenie PM jest ustalane w modelu czasu i materiału albo ryczałtowo za określony etap projektu. Taki kontraktor odpowiada za terminową i prawidłową realizację zakresu objętego zamówieniem oraz ponosi odpowiedzialność kontraktową, w tym z tytułu przewidzianych w umowie kar za zwłokę lub nienależyte wykonanie usług.

Stanowisko GIP

Po przeanalizowaniu wskazanego przez wnioskodawcę sposobu świadczenia pracy przez pracowników działu IT Główny Inspektor Pracy uznał, że w obu przedstawionych przypadkach wykonywanie pracy w ramach umowy B2B jest dopuszczalne. Nie występuje bowiem w opisanym sposobie świadczenia pracy element podporządkowania, który jest charakterystyczny dla stosunku pracy.

Interpretacja GIP z 29 lipca 2026 r. (sygn. UNP: GIP-26-262404, GIP-GPP.50.6.2026.3)

> (…) Pracownikiem jest zatem osoba fizyczna, która zobowiązuje się do osobistego świadczenia pracy w sposób ciągły na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko w zamian za wynagrodzenie, będąc w procesie pracy podporządkowana pracodawcy co do sposobu, czasu i miejsca świadczenia pracy.
>
> W opisanych stanach faktycznych nie występuje zasadniczy element stosunku pracy w postaci wykonywania pracy w warunkach podporządkowania. Całokształt przedstawionych okoliczności wskazuje, że kontraktorzy działają jako samodzielni usługodawcy, ponoszący ryzyko gospodarcze i odpowiedzialność za wykonanie przyjętego zobowiązania, a nie jako osoby świadczące pracę pod kierownictwem pracodawcy, w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym (...).

Wnioski wynikające z interpretacji GIP

Z interpretacji GIP wynika, że możliwe jest zatrudnianie osób do działów IT w ramach kontraktu B2B. Przesądza o tym jednak nie nazwa umowy, wystawianie faktur za wykonaną pracę czy prowadzenie działalności gospodarczej, ale odpowiednie ukształtowanie współpracy.

W przedstawionej sytuacji kluczowe znaczenie dla oceny, czy mamy do czynienia z kontraktem B2B, czy z umową o pracę, ma to, że kontraktorzy zachowywali samodzielność w organizowaniu swojej pracy, mogli odmówić przyjęcia zlecenia, nie mieli zagwarantowanego stałego zlecania kolejnych projektów, a współpraca koncentrowała się na realizacji konkretnych zamówień i uzyskiwaniu rezultatów.

Jednym z najważniejszych argumentów przemawiających za możliwością zawierania kontraktów B2B z zatrudnionymi do pracy w IT jest **brak tzw. podporządkowania pra-**

eprasa.pl 6878041977

cowniczego. W przedstawionym we wniosku stanie faktycznym kontraktorzy mieli sami organizować swoją pracę oraz nie byli nadzorowani tak jak pracownicy. Mogli też odmówić przyjęcia zlecenia, co w przypadku stosunku pracy jest niedopuszczalne.

Ponadto kontraktorzy **nie mieli określonych stałych godzin pracy i sztywno wyznaczonego miejsca pracy.** Ewidencja godzin pracy była prowadzona jedynie dla potrzeb rozliczenia wynagrodzenia za wykonane zlecenie i nie mieli oni określonej godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy.

Należy też zwrócić uwagę, że o kwalifikacji danego stosunku prawnego **nie decyduje korzystanie ze sprzętu firmowego** przez zatrudnionych. Sam fakt korzystania przez kontraktora z komputera, systemów i innych narzędzi udostępnianych przez firmę nie przekreśla możliwości wykonywania pracy w ramach kontraktu B2B. W projektach technologicznych takie rozwiązanie może wynikać m.in. z polityki bezpieczeństwa, ochrony danych, wymagań klienta czy konieczności zapewnienia dostępu do firmowej infrastruktury.

GIP zaakceptował również współpracę z menedżerami w ramach B2B. **Istotne w tym przypadku było rozróżnienie między zarządzaniem projektem a wykonywaniem uprawnień pracodawcy.** PM mógł przydzielać zadania projektowe, ustalać harmonogramy i monitorować postęp, ale nie decydował o zatrudnieniu, zwolnieniach, wynagrodzeniach czy urlopach.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 22 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1046)
- 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)

©℗

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

Abonament 2027

INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

Przedłuż abonament
MONITORA prawa pracy
i ubezpieczeń na 2027 rok

Zawsze aktualne i wiarygodne informacje
na temat zmian przepisów znajdziesz na

inforlex.pl

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

eprasa.pl 6878041977

1 Podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracowników – odpowiedzi na pytania z praktyki

Zobacz więcej www.inforlex.pl

Pracodawca, który dofinansował pracownikowi dokształcanie zawodowe, może zobowiązać go do jego odpracowania przez maksymalnie 3 lata od zakończenia nauki. W tym celu trzeba podpisać z pracownikiem pisemną umowę szkoleniową.

Dofinansowanie nauki pracownikom przez pracodawców stwarza liczne problemy w praktyce. Poniżej odpowiadamy na pytania Czytelników w tym zakresie.

? Co roku we wrześniu spółka opracowuje plany szkoleniowe wobec załogi, prosząc jej członków o przedstawienie ewentualnych wniosków czy preferencji. Jeden z naszych obiecujących pracowników, zatrudniony na stanowisku inspektora kontroli wewnętrznej, zgłosił wniosek o dofinansowanie kursu dla kandydatów na członków rad nadzorczych w kwocie 8000 zł. Dzięki temu będzie mógł później przystąpić do egzaminu państwowego na członka rady nadzorczej w spółkach Skarbu Państwa. Chcemy mu pomóc, nie tylko uwzględniając wniosek, ale również refundując koszty dojazdu i noclegu na zajęcia odbywające się w miejscowości oddalonej o około 90 km od miejsca jego zamieszkania. Czy musimy zawrzeć w tym celu z pracownikiem osobną umowę, czy też wystarczy postanowienie w umowie o pracę? Jeśli konieczna jest odrębna umowa, to w jakiej formie ją sporządzić i co powinna zawierać?

Jeśli nie zamierzają Państwo zobowiązywać pracownika do odpracowania poniesionych kosztów kursu, w ogóle nie trzeba zawierać z nim umowy w tej sprawie albo wystarczy zawarcie umowy o podnoszenie kwalifikacji zawodowych z inicjatywy bądź za zgodą pracodawcy w postaci elektronicznej (np. e-mailem z wykorzystaniem podpisu zaufanego) lub dokumentowej. **Natomiast gdy pracodawca zamierza zobowiązać pracownika do pozostawania u niego w zatrudnieniu w zamian za dofinansowanie kursu, konieczne jest już zawarcie z nim odrębnej umowy na piśmie.**

Bez wątpienia mamy w tym przypadku do czynienia z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych za zgodą pracodawcy. W zakresie nieuregulowanym w przepisach szczególnych kwalifikacje zawodowe wymagane do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na konkretnym stanowisku zakład pracy określa w przepisach wewnątrzzakładowych (układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania). Przez podnoszenie kwalifikacji zawodowych rozumiemy zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika,

eprasa.pl 6878041977

z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą (art. 103[1] § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dalej: k.p.). Należy też wziąć pod uwagę, że zgodnie z wyrokiem Sądu Rejonowego w Toruniu z 12 marca 2025 r. (sygn. akt IV P 610/24):

SR *Na gruncie art. 102 k.p. ustawodawca wyraźnie nadał pojęciu kwalifikacji zawodowych specyficzne znaczenie odmienne od tego, jakie w zakresie tego terminu obowiązuje w języku potocznym. (…) Należy bowiem brać pod uwagę kwalifikacje zawodowe potwierdzone dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym.*

Na kursach dla kandydatów na członków rad nadzorczych zainteresowani poznają zagadnienia dotyczące prawa: gospodarczego, spółek, finansowego, a nawet podatkowego. Państwa pracownik może zatem z takiego kursu wynieść wiedzę i kompetencje pomocne do lepszej oraz sprawniejszej realizacji obowiązków na zajmowanym stanowisku oraz do zajęcia wyższego stanowiska zgodnie ze ścieżką kariery w firmie. Wyrażenie przez spółkę zgody na dofinansowanie kursu i dołożenie do tego z własnej woli chęci pokrycia wydatków na dojazdy, noclegi, posiłki i materiały szkoleniowe to argumenty za uznaniem, że nauka odbędzie się za zgodą pracodawcy.

Strony w ogóle nie muszą zawierać umowy o podnoszenie kwalifikacji zawodowych, jeśli pracodawca nie chce zobowiązać pracownika do odpracowania poniesionych kosztów z tytułu nauki (art. 103[4] § 3 k.p.). Nie jest to jednak rozwiązanie zalecane, ponieważ może spowodować np. problemy z kwalifikacją składkową i podatkową tych wydatków. Dlatego rekomendujemy nawiązanie wskazanej umowy choćby w postaci elektronicznej (np. e-mailem z wykorzystaniem podpisu zaufanego) czy dokumentowej (np. przez wysłanie SMS-a).

Umowa o podnoszenie kwalifikacji zawodowych za zgodą zakładu pracy powinna zostać nawiązana odrębnie od umowy o pracę, a nie stanowić części tej umowy. W wyroku z 26 sierpnia 2025 r. (sygn. akt VIII Pa 107/25) Sąd Okręgowy w Łodzi wprost rozstrzyga, że:

SO *Umowa o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych stanowi umowę prawa pracy, związaną z umową o pracę, lecz od niej odrębną.*

Umowa szkoleniowa musi określać uzgodnione wzajemne prawa i obowiązki stron, jednak nie może przewidywać postanowień mniej korzystnych niż ustalone w przepisach art. 102–103[6] k.p. W tym przypadku umowa powinna zawierać:

- jako elementy konieczne – zobowiązanie pracodawcy do udzielania pracownikowi zwolnień z całości lub części dnia pracy na czas niezbędny, aby punktualnie przybyć na obowiązkowe zajęcia, oraz prawo do urlopu szkoleniowego dla pracownika w ściśle wskazanych sytuacjach, a w przypadku pracownika – zobowiązanie „co najmniej do podjęcia podnoszenia kwalifikacji zawodowych w formie wskazanej w umowie i dołożenia należytej staranności w dążeniu do jego ukończenia" (zob. cytowany wyrok z 26 sierpnia 2025 r.),
- jako elementy uzupełniające – zobowiązanie pracodawcy do pokrycia świadczeń dodatkowych związanych z nauką zatrudnionego, takich jak koszty dojazdu, zakwaterowania, pożywienia i podręczników.

eprasa.pl 6878041977

Wzór umowy o podnoszenie kwalifikacji zawodowych znajduje się w e-wydaniu naszego czasopisma (www.inforlex.pl po zalogowaniu) w zakładce „Formularze, wzory i umowy".

? Na prośbę pracownika firma pokryje mu 90% czesnego za drogie, 3-letnie studia menedżerskie, odbywane częściowo za granicą. Wypłaci mu też świadczenia dodatkowe refundujące przejazdy oraz zakwaterowanie i zapewni posiłki w związku z udziałem w obligatoryjnych zajęciach. Łącznie wydatki sięgną nawet 35 000 zł. W zamian pracodawca chce zobowiązać pracownika do odpracowania w firmie 5 lat. Czy to jest dopuszczalne?

Nie. Pracodawca może co najwyżej żądać odpracowania przez pracownika 3 lat po zakończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, jeśli dofinansowywał mu naukę. W tym celu trzeba zamieścić, za zgodą pracownika, odpowiednią klauzulę w umowie szkoleniowej.

Samo nakazanie pracownikowi „odpracowania" wydatków poniesionych na jego naukę przez podmiot zatrudniający, mieszczących się w sferze tzw. świadczeń dodatkowych, jest dopuszczalne (art. 103[4] § 3 k.p.). W wyroku z 10 kwietnia 2019 r. (sygn. akt III PK 36/18, OSNP 2020/2/13) Sąd Najwyższy tak wytłumaczył regulację tego przepisu:

SN *Dofinansowanie nauki pracownikowi przysparza mu szansę na uzyskanie wyższych kwalifikacji, być może także lepiej wynagradzanych. Stąd klamrą łączy się z tym korzyść pracodawcy, który liczy na ekspektatywę dalszego zatrudnienia wykonującego pracę. W partycypacji pracodawcy upatrywać więc należy nie tylko korzyści po jednej stronie stosunku pracy.*

W myśl zaś wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe z 15 maja 2025 r. (sygn. akt VI P 119/21):

SR *Zawarcie tej umowy nie jest obowiązkowe, ale możliwość żądania przez pracodawcę od pracownika zwrotu dodatkowych kosztów szkolenia zależy od tego, czy strony zawarły umowę szkoleniową.*

Jednak pracodawca powinien zwrócić uwagę na kilka kwestii formalnych, których trzeba w tym przypadku przestrzegać. Po pierwsze: postanowienie o odpracowaniu kosztów doskonalenia musi znaleźć się w umowie o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych, sporządzonej koniecznie na piśmie. Oznacza to, że jeśli wskazana klauzula nie zostanie sporządzona w formie pisemnej, będzie nieważna (cytowany wyrok SO w Łodzi z 26 sierpnia 2025 r.).

Po drugie: w zobowiązaniu „odpracowania" chodzi tak naprawdę o pozostawanie przez pracownika w zatrudnieniu po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pewien okres, wskazany w umowie szkoleniowej.

I dodatkowo: okres pozostawania w zatrudnieniu, którego pracodawca ma prawo wymagać od pracownika, któremu dofinansował naukę, wynosi maksymalnie 3 lata po zakończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych (orzeczenie Sądu Rejonowego w Toruniu

eprasa.pl 6878041977

z 2 lipca 2020 r., sygn. akt IV P 226/19). Dlatego choć ponieśli Państwo duże wydatki, nie można wydłużyć okresu odpracowania nauki do 5 lat. Jeśli by takie postanowienie znalazło się w umowie szkoleniowej, należałoby je uznać za nieważne z mocy prawa (art. 103[4] § 2 k.p.).

Choć przepisy tego nie narzucają, przyjęło się miarkowanie długości okresu odpracowania nauki odpowiednio do wysokości kosztów wyłożonych przez podmiot zatrudniający.

PRZYKŁAD

Pracodawca pokrył zatrudnionemu szkolenie warte 3000 zł i zażądał od pracownika pozostawania w zatrudnieniu przez 3 lata od jego zakończenia. Taki okres odpracowania nauki jest w tym przypadku nieadekwatny do kosztów poniesionych przez pracodawcę. Powinien on wynieść maksymalnie pół roku czy rok po zakończeniu nauki.

? **Z inicjatywy pracodawcy pracownik zatrudniony w dziale gospodarki miejskiej został wysłany na kosztowne i długie szkolenie z zakresu nieruchomości, sfinansowane w całości przez pracodawcę. Strony podpisały umowę o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych, zobowiązującą pracownika do odpracowania dofinansowania nauki. W umowie strony zastrzegły zwrot zrefundowanych świadczeń dodatkowych (cena szkolenia, dojazdy, zakwaterowanie i wyżywienie) w wysokości 12 000 zł oraz wynagrodzenia za zwolnienia z całości lub części dnia pracy w celu wzięcia udziału w obowiązkowych zajęciach (2700 zł) w jakimkolwiek przypadku zerwania współpracy przez pracownika przed upływem 2 lat od zakończenia dokształcania. Nauka zakończyła się 15 czerwca 2026 r., a już na początku lipca br. pracownik zgłosił zarządowi wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Jeśli się na to zgodzimy, to czy będzie on musiał oddać całość tych wydatków, tj. w sumie 14 700 zł?**

Pracodawca, który dofinansował dokształcanie pracownika, ma prawo żądać pod pewnymi warunkami zwrotu jedynie świadczeń dodatkowych, i tylko w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia po ukończeniu szkolenia. Nie wolno mu również domagać się od pracownika zwrotu wyłożonych na jego szkolenie pieniędzy w razie rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron podczas okresu ich odpracowania.

Pracownikowi, który podnosi kwalifikacje zawodowe z inicjatywy zakładu pracy, pracodawca musi przynajmniej udzielać odpłatnych urlopów szkoleniowych oraz zwolnień z całości lub części dnia pracy niezbędnych do punktualnego przybycia na obowiązkowe zajęcia (art. 103[1] k.p.). Może mu również przyznać świadczenia dodatkowe na pokrycie opłat za kształcenie (np. czesnego, ceny kursu) oraz kosztów dojazdu, noclegów, posiłków czy podręczników (art. 103[3] k.p.).

Pracodawcy, który dołożył się finansowo do nauki pracownika, wolno nakazać pracownikowi pozostawanie u niego w zatrudnieniu przez pewien okres, byle niedłuższy niż 3 lata po ukończeniu szkolenia. Klauzula tej treści musi znaleźć się w umowie o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych przez pracownika, zawartej na piśmie pod rygorem nieważno-

eprasa.pl 6878041977

ści. Gdy ten warunek zostanie spełniony, pracodawca ma prawo domagać się od pracownika zwrotu części kosztów przekazanych na jego naukę w niektórych przypadkach przerwania okresu „odpracowania" zainicjowanego przez zatrudnionego. Jednak jego uprawnienie zostało obwarowane kilkoma warunkami.

Przede wszystkim pracownik odchodzący z pracy podczas umownego okresu pozostawania w zatrudnieniu (niedłuższego niż 3 lata), zarządzonego w celu odpracowania kosztów nauki poniesionych przez zakład pracy, może zostać zobowiązany do ich częściowego zwrotu wyłącznie w razie rozwiązania w tym okresie stosunku pracy:

- za swoim wypowiedzeniem (z wyjątkiem wypowiedzenia z powodu mobbingu),
- bez wypowiedzenia w trybie art. 55 lub art. 94[3] k.p., jeśli nie było przyczyn pozwalających na rozwiązanie umowy w tym trybie,
- bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 k.p.

Nie ma zatem mowy o jakichkolwiek roszczeniach finansowych w razie rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, choćby zainicjowanego przez zatrudnionego.

Pracodawca może żądać oddania jedynie części tzw. świadczeń dodatkowych związanych z dokształcaniem pracownika, tj. dofinansowanego kosztu samego szkolenia i zrefundowanych mu ewentualnie kosztów dojazdu, zakwaterowania, posiłków czy materiałów szkoleniowych – proporcjonalnie do okresu zatrudnienia po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub ewentualnie proporcjonalnie do okresu zatrudnienia w czasie ich podnoszenia. Przepisy zakazują zwrotu w tych okolicznościach wynagrodzenia za zwolnienie z całości lub części dnia pracy na udział w obligatoryjnych zajęciach.

Zatem pracodawca w ogóle nie może w tych okolicznościach domagać się zwrotu części świadczeń dodatkowych, ponieważ do ewentualnego rozwiązania umowy dojdzie za porozumieniem stron. Postanowienie umowy szkoleniowej o takiej treści jest nieważne z mocy prawa. Inaczej byłoby natomiast, gdyby Państwa pracownik złożył pismo wypowiadające umowę o pracę.

PRZYKŁAD

Zakładamy, że w okolicznościach opisanych w pytaniu pracownik zgłosił w lipcu 2026 r. pismo o wypowiedzeniu umowy o pracę, która ulegnie rozwiązaniu z końcem października 2026 r., a umowa szkoleniowa zobowiązuje pracownika do pozostawania w zatrudnieniu do 14 czerwca 2028 r.

W tym przypadku pracodawca może domagać się od pracownika oddania części świadczeń dodatkowych – w kwocie proporcjonalnej do okresu zatrudnienia przypadającego po zakończeniu szkolenia. Przepisy nie precyzują, jak obliczać wartość świadczeń dodatkowych należnych do zwrotu. W praktyce funkcjonują dwie metody rozliczeń: na podstawie stawki miesięcznej i dziennej. Należy uznać, że pracodawca powinien przyjąć jedną z tych opcji i stosować ją do wszystkich pracowników pobiera-

eprasa.pl 6878041977

jących naukę przy partycypacji finansowej pracodawcy. W przypadku liczenia zwrotu kosztów szkolenia na podstawie stawki miesięcznej obliczenia wyglądają następująco:

- 12 000 zł : 24 miesiące = 500 zł,
- 24 miesiące – 4,5 miesiąca przepracowanego po ukończeniu szkolenia = 19,5 miesiąca,
- 19,5 miesiąca x 500 zł = 9750 zł.

Pracodawca nie ma prawa żądać oddania jakiejkolwiek części wynagrodzenia za zwolnienie z całości lub części dnia pracy na udział w obowiązkowych zajęciach (razem 2700 zł).

? Firma wysłała dwie pracownice na roczny kurs rachunkowo-księgowy. Wartość dofinansowania w postaci świadczeń dodatkowych (cena kursu, dojazdy, noclegi i wyżywienie) wyniosła po 10 000 zł na każdą z nich. W umowach o podnoszenie kwalifikacji zawodowych za zgodą pracodawcy pracownice zostały zobowiązane do pozostawania w zatrudnieniu przez 2 lata po zakończeniu nauki, tj. w okresie od 1 kwietnia 2026 r. do 31 marca 2028 r. Tymczasem już w czerwcu 2026 r. jedna z kobiet urodziła dziecko i przeszła na urlop macierzyński, a bezpośrednio po nim chce skorzystać z urlopu rodzicielskiego. Nie będzie jej zatem niemal rok, a nawet dłużej, jeśli potem wykorzysta cały urlop wychowawczy lub jego część. Druga z pracownic została z kolei od 1 lipca 2026 r. skierowana przez związki zawodowe na 2 lata do pełnienia funkcji związkowej poza zakładem pracy w charakterze pracownika. Czy okresy „odpracowania" kosztów nauki obu pań ulegają wydłużeniu o te nieobecności?

Nie. W obu przypadkach okres pozostawania w zatrudnieniu określony umowami szkoleniowymi trwa od 1 kwietnia 2026 r. do 31 marca 2028 r. i nie ulega wydłużeniu o udzielone urlopy na dzieci ani o czas sprawowania funkcji związkowej poza zakładem pracy. Istnieje zatem ryzyko, że żadna z kobiet faktycznie „nie odpracuje" dofinansowania szkolenia.

Aby zachować swoją ważność, klauzula o odpracowaniu przez pracownika kosztów nauki poniesionych w całości lub w części przez podmiot zatrudniający przez pewien okres po ukończeniu dokształcania (byle niedłuższy niż 3 lata), musi zostać zawarta na piśmie jako jedno z postanowień umowy szkoleniowej. Tak naprawdę nie chodzi tu o okres faktycznego odpracowania wyłożonych przez firmę pieniędzy, ale o pozostawanie w zatrudnieniu przez umówiony czas, niedłuższy niż 3 lata, licząc od ukończenia kursu (art. $103^{[4]}$ § 3 k.p.).

Nie ma zatem mowy o wydłużeniu tego okresu o przypadające podczas niego urlopy macierzyński, rodzicielski czy wychowawczy. Podczas wskazanych urlopów stosunek pracy trwa, a pracownica pozostaje w zatrudnieniu. Dodatkowo wyłączenie urlopów z tytułu rodzicielstwa z okresu zatrudnienia można by uznać za przejaw dyskryminacji w zatrudnieniu.

eprasa.pl 6878041977

Inaczej jest z urlopem bezpłatnym z art. 174 k.p., nakładającym się na okres „odpracowania" dofinansowania nauki. Według wyroku Sądu Najwyższego z 6 stycznia 2009 r. (sygn. akt II PK 111/08):

SN *Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem sądowym oraz jednolitymi poglądami doktryny urlop bezpłatny jest okresem, w którym, mimo trwania stosunku pracy, ulegają zawieszeniu wzajemne obowiązki i uprawnienia stron tego stosunku (świadczenie pracy oraz wypłata wynagrodzenia).*

Jednak na mocy art. 174 § 2 k.p. urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. **Należy zatem uznać, że urlop bezpłatny przypadający podczas okresu „odpracowania" kosztów nauki powoduje jego wydłużenie.**

Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z 13 września 2010 r. (sygn. akt II PK 257/09, OSNP 2012/1–2/5), w którym sąd uznał, że:

SN *Okresu urlopu bezpłatnego nie można traktować jako okresu przepracowanego w związku z uzyskaniem od pracodawcy dofinansowania na podniesienie kwalifikacji pracowniczych.*

Jednak od ogólnego urlopu bezpłatnego należy odróżnić szczególne (celowe) urlopy bezpłatne. Przykładem takiego urlopu jest urlop bezpłatny udzielony pracownikowi powołanemu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania tej funkcji w charakterze pracownika (art. 25 ust. 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, dalej: ustawa o związkach zawodowych). Z wnioskiem o przyznanie urlopu bezpłatnego występuje właściwy statutowo organ (zazwyczaj zarząd) organizacji związkowej co najmniej na 14 dni przed planowanym terminem jego rozpoczęcia. We wniosku musi m.in. podać:

- okres pełnienia z wyboru funkcji związkowej przez pracownika poza zakładem pracy,
- proponowany czas trwania urlopu bezpłatnego,
- oświadczenie, że z wyborem wiąże się obowiązek sprawowania funkcji związkowej w charakterze pracownika, z przywołaniem odpowiedniego postanowienia statutu związku.

Pracodawca musi udzielić urlopu bezpłatnego, przekazując odpowiedź na wniosek w ciągu 7 dni wnioskującemu zarządowi związku oraz samemu pracownikowi (§ 1 rozporządzenia Rady Ministrów z 3 grudnia 2018 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego pracownikowi powołanemu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy oraz sposobu postępowania w przypadku wygaśnięcia mandatu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej przez pracownika korzystającego z urlopu bezpłatnego). Zgodnie z § 2 i § 3 tego rozporządzenia zarząd organizacji związkowej zawiadamia zakład pracy o wygaśnięciu mandatu do pełnienia funkcji w ciągu 7 dni od jego wygaśnięcia, a pracownik zgłasza mu swój powrót do pracy w ciągu 7 dni od rozwiązania stosunku pracy z wyboru. Pracodawca musi go wówczas zatrudnić na stanowisku równorzędnym pod względem wynagrodzenia z dotychczasowym (art. 74 k.p.).

eprasa.pl 6878041977

W myśl zaś art. 25 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych pracownikowi, który po upływie urlopu bezpłatnego lub wygaśnięciu mandatu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej, stawi się do pracy w terminie przewidzianym w k.p., okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Jeśli zaś Państwa pracownica pełni z wyboru funkcję związkową poza zakładem pracy od 1 lipca 2026 r. do 30 czerwca 2028 r., to okres odpracowania nauki nie wydłuża się z tego tytułu. Upłynie on zatem planowo 31 marca 2028 r., kończąc zobowiązanie pracownicy do pozostawania w zatrudnieniu sankcjonowane zwrotem kosztów nauki w razie jego przerwania.

? Pracownik we własnym zakresie ponosi koszty studiów. Zwrócił się do pracodawcy z wnioskiem o dofinansowanie czesnego za ostatni rok studiów, w kwocie 5400 zł. Pracodawca wyraził zgodę, ponieważ zdobyta wiedza przyda się pracownikowi w realizacji powierzonych mu obowiązków. Strony nie łączy umowa szkoleniowa. Czy w tej sytuacji dofinansowanie od pracodawcy należy doliczyć pracownikowi do przychodu ze stosunku pracy i pobrać od niego składki ZUS oraz zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych?

Nie. Od świadczenia w postaci pokrycia zatrudnionemu pracownikowi czesnego za ostatni rok studiów nie trzeba potrącać składek ZUS ani podatku, jeśli tematyka studiów jest lub będzie związana z obecnymi lub ewentualnie przyszłymi obowiązkami służbowymi pracownika u tego pracodawcy. Skoro pracodawca zaakceptował taki wydatek, można to uznać za podnoszenie kwalifikacji za jego zgodą.

Przez kwalifikacje zawodowe należy rozumieć wiedzę lub umiejętności wymagane do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku – aktualnie zajmowanym przez pracownika albo przyszłym, które ewentualnie może objąć u danego pracodawcy (art. 102 i art. 103[1] § 1 k.p.). Do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne nie należy przyjmować wartości świadczeń przyznanych zgodnie z odrębnymi przepisami przez pracodawcę na podnoszenie kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego pracownika, z wyłączeniem wynagrodzeń otrzymywanych za czas urlopu szkoleniowego oraz za czas zwolnień z części dnia pracy, przysługujących pracownikom podejmującym naukę lub podnoszącym kwalifikacje zawodowe w formach pozaszkolnych (§ 2 ust. 1 pkt 29 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe). Zwolnienie z podatku dochodowego od osób fizycznych obejmuje natomiast wartość świadczeń przyznanych zgodnie z odrębnymi przepisami przez pracodawcę na podnoszenie kwalifikacji zawodowych, z wyjątkiem wynagrodzeń otrzymywanych za czas zwolnienia z całości lub części dnia pracy oraz za czas urlopu szkoleniowego (art. 21 ust. 1 pkt 90 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych).

Pracodawca może przyznać świadczenia dodatkowe pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe z inicjatywy bądź za zgodą pracodawcy. Takie świadczenia to np. sfinansowanie opłat za kształcenie, przejazd, podręczniki czy zakwaterowanie (art. 103[1] § 2–103[3] k.p.). Jeśli więc pracownik rozpoczął studia we własnym zakresie,

eprasa.pl 6878041977

a podmiot zatrudniający dofinansował mu tylko czesne za ostatni rok studiów, to i tak kwota tego czesnego (w tym przypadku 5400 zł) zalicza się do świadczeń dodatkowych, jakie pracodawca może przyznać pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe za jego zgodą. Nie ma przy tym znaczenia, że strony nie podpisały w tym zakresie umowy szkoleniowej. Jeśli bowiem pracodawca nie zamierza zobowiązać pracownika do odpracowania dofinansowania jego nauki przez pewien czas po jej zakończeniu, nie jest konieczne zawieranie takiej umowy (art. 103[4] § 3 k.p.).

W konsekwencji, jeśli tematyka studiów jest związana z obecnym lub ewentualnie przyszłym zakresem obowiązków na stanowisku zajmowanym przez pracownika u danego pracodawcy, od czesnego nie należy pobierać składek ZUS ani zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych. Potwierdza to m.in. pismo KIS z 10 kwietnia 2025 r. (sygn. 0112-KDIL2-1.4011.212.2025.2.MKA).

Podsumowanie

1. Jeśli pracodawca zamierza zobowiązać pracownika do pozostawania u niego w zatrudnieniu w zamian za dofinansowanie szkolenia, konieczne jest ustalenie tego w odrębnej umowie szkoleniowej zawartej na piśmie.
2. Strony w ogóle nie muszą zawrzeć umowy o podnoszenie kwalifikacji zawodowych, jeśli pracodawca nie chce zobowiązać pracownika do odpracowania poniesionych kosztów z tytułu nauki.
3. Pracownikowi, który podnosi kwalifikacje zawodowe z inicjatywy zakładu pracy, pracodawca musi przynajmniej udzielać odpłatnych urlopów szkoleniowych oraz zwolnień z całości lub części dnia pracy niezbędnych do punktualnego przybycia na obowiązkowe zajęcia.
4. Pracodawca może zobowiązać pracownika do odpracowania dofinansowania nauki przez maksymalnie 3 lata od jej zakończenia.
5. Okresy urlopów związanych z rodzicielstwem nie wydłużają czasu odpracowania nauki sfinansowanej przez pracodawcę.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 55, art. 74, art. 94[3], art. 103[1]–art. 103[6] 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. 1046)
- art. 25 ust. 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 549)
- art. 21 ust. 1 pkt 90 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. 1123)
- § 1–3 rozporządzenia Rady Ministrów z 3 grudnia 2018 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego pracownikowi powołanemu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy oraz sposobu postępowania w przypadku wygaśnięcia mandatu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej przez pracownika korzystającego z urlopu bezpłatnego (j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 2358)
- § 2 ust. 1 pkt 29 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)

©℗

Anna Kaliszewska
specjalista w zakresie prawa pracy z wieloletnim doświadczeniem

eprasa.pl 6878041977

1 Jak wyliczyć termin nabycia prawa do dodatku stażowego w przypadku przerywanych okresów zatrudnienia

PROBLEM

Pracownik samorządowy, zatrudniony w naszej jednostce od 3 lutego 2025 r., przed podjęciem pracy legitymował się następującymi okresami zatrudnienia: 1 września 2007 r. – 31 grudnia 2008 r., 16 marca 2009 r. – 31 grudnia 2010 r., 1 października 2011 r. – 15 lutego 2024 r., 1 marca 2024 r. – 31 grudnia 2024 r. W jakim miesiącu nabędzie on prawo do 18% dodatku za wieloletnią pracę?

RADA

Dodatek stażowy w wysokości 18% wynagrodzenia zasadniczego Państwa pracownik nabędzie 1 października 2026 r. Świadczenie to należy wypłacić w terminie wypłaty wynagrodzenia za październik 2026 r. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Prawo do dodatku za wieloletnią pracę. Pracownikowi samorządowemu, poza wynagrodzeniem stosownym do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych, przysługuje dodatek za wieloletnią pracę. Prawo do tego dodatku przysługuje po raz pierwszy po osiągnięciu stażu pracy wynoszącego 5 lat, w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego (art. 38 ust. 1 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych).

Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę wliczane są wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Mogą to być np. okresy pobierania zasiłku dla bezrobotnych czy pracy w gospodarstwie rolnym. **Od 1 stycznia 2026 r. w przypadku jednostek sektora finansów publicznych do stażu pracy zaliczane są 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 (dalej: k.c.) stosuje się przepisy dotyczące

eprasa.pl 6878041977

zlecenia, czy okresy prowadzenia przez osobę fizyczną pozarolniczej działalności oraz okresy pozostawania osobą współpracującą z osobą fizyczną prowadzącą tę działalność (art. 302[1] ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dalej: k.p.).

Dodatek za wieloletnią pracę wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia (§ 7 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Rady Ministrów z 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, dalej: rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych):

- począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik samorządowy nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
- za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

Ustalanie stażu pracy do wyliczenia prawa do dodatku za wieloletnią pracę. Przepisy k.p. nie regulują bezpośrednio kwestii, jak liczyć staż pracy, tj. poszczególne okresy zatrudnienia, a tym samym, jak ustalić moment powstania prawa do świadczenia, które jest uzależnione od długości przepracowanego okresu. W tej sytuacji należałoby skorzystać z art. 300 k.p., który nakazuje stosowanie przepisów k.c. w sprawach nieuregulowanych przepisami prawa pracy. **Zgodnie z tym odesłaniem bezpośrednie zastosowanie znajduje tu art. 114 k.c., który wprost wskazuje, że przy braku wymaganej ciągłości terminu miesiąc liczy się za 30 dni, a rok za 365 dni.**

Przepis ten ma zastosowanie wyłącznie do przeliczania niepełnych, rozproszonych dni („wystających" poza pełne miesiące kalendarzowe). Nie daje on podstawy do sprowadzania zakończonych, pełnych lat i miesięcy z poprzednich świadectw pracy do surowej liczby dni.

Potwierdził to Sąd Najwyższy m.in. w uchwale z 21 maja 1991 r. (sygn. akt I PZP 16/91, OSNC 1992/1/10), wskazując, że prawo do świadczenia pracownik nabywa w dniu bezpośrednio poprzedzającym dzień, który nazwą lub datą odpowiada dniowi, w jakim podjął on zatrudnienie. Jeśli pracownik nie posiada jednego nieprzerwanego okresu zatrudnienia, czyli na jego staż pracy składa się kilka odrębnych okresów zatrudnienia, poszczególne okresy pracy należy zsumować. W postanowieniu z 11 grudnia 2009 r. (sygn. akt II PK 223/09) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że **staż pracy oblicza się w latach, miesiącach i dniach, przy przyjęciu, że termin upływa w przeddzień dnia odpowiadającego nazwie dnia początkowego. Następnie sumuje się lata, sumuje się miesiące i przelicza je na lata, z uwzględnieniem, że 12 miesięcy pracy to jeden rok, sumuje się także dni i przelicza je na miesiące, z uwzględnieniem, że 30 dni równa się jednemu miesiącowi.**

PRZYKŁAD

Na dzień zatrudnienia u obecnego pracodawcy będącego jednostką finansów publicznych, tj. 3 lutego 2025 r., pracownik legitymował się łącznym okresem zatrudnienia

eprasa.pl 6878041977

wynoszącym 16 lat, 4 miesiące i 1 dzień, co wynika z zsumowania poszczególnych wcześniejszych okresów jego pracy:

- 1 września 2007 r. – 31 grudnia 2008 r. (rok i 4 miesiące),
- 16 marca 2009 r. – 31 grudnia 2010 r. (rok, 9 miesięcy i 16 dni),
- 1 października 2011 r. – 15 lutego 2024 r. (12 lat, 4 miesiące i 15 dni),
- 1 marca 2024 r. – 31 grudnia 2024 r. (10 miesięcy).

Staż pracy wynoszący 18 lat upłynie 1 października 2026 r., ponieważ od daty zatrudnienia, tj. od 3 lutego 2025 r., do 1 października 2026 r. minie rok, 7 miesięcy i 29 dni. Dodatek stażowy należy wypłacić w terminie wypłaty wynagrodzenia za październik 2026 r. (§ 7 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych).

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 36 ust. 1, art. 38 ust. 1 i ust. 5 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 1135)
- art. 302[1], 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. 1046)
- art. 114 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 795)
- § 7 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 1638; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 246)

POWOŁANE ORZECZNICTWO:

- uchwała SN z 21 maja 1991 r. (sygn. akt I PZP 16/91, OSNC 1992/1/10)
- postanowienie SN z 11 grudnia 2009 r. (sygn. akt II PK 223/09)

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

Abonament 2027

INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

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

Zobacz więcej:
oferta2027.infor.pl

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

eprasa.pl 6878041977

1 Powierzenie pracownikowi innej pracy bez zmiany umowy o pracę – uprawnienia pracodawcy

W szczególnych przypadkach pracodawca może oddelegować pracownika do innej pracy niż wynikająca z umowy o pracę na maksymalnie 3 miesiące w roku kalendarzowym. Praca ta musi odpowiadać kwalifikacjom zatrudnionego oraz nie może powodować obniżenia jego wynagrodzenia. Niedopuszczalne jest czasowe powierzenie innej pracy poniżej kwalifikacji pracownika.

Możliwość czasowego powierzenia pracownikowi innej pracy bez konieczności wypowiadania warunków umowy o pracę, czyli w praktyce tzw. czasowe oddelegowanie, jest rozwiązaniem, które pozwala uniknąć formalności związanych z wypowiedzeniem zmieniającym i szybko zareagować na potrzeby organizacyjne pracodawcy (art. 42 § 4 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dalej: k.p.).

W rzeczywistości jest to regulacja, która powinna być stosowana wyjątkowo, ponieważ wiąże się z wydaniem polecenia ingerującego w uzgodnienia stron stosunku pracy co do rodzaju wykonywanej pracy. Niewłaściwe zastosowanie tej regulacji może skończyć się dla pracodawcy zarzutem naruszenia godności pracownika, sporem sądowym o odszkodowanie, a nawet uznaniem przez sąd bezskuteczności zwolnienia dyscyplinarnego pracownika, który odmówił wykonania polecenia dotyczącego świadczenia innej powierzonej pracy.

Warunki skierowania do innej pracy

Warunki czasowego oddelegowania pracownika do innej pracy, bez konieczności stosowania wypowiedzenia zmieniającego, muszą wystąpić łącznie. Są one następujące:

- praca odpowiada kwalifikacjom pracownika,
- istnieją uzasadnione potrzeby pracodawcy,
- czas oddelegowania nie przekracza 3 miesięcy w roku kalendarzowym,
- polecenie nie powoduje obniżenia wynagrodzenia.

Brak choćby jednego z tych elementów oznacza, że pracodawca działał niezgodnie z prawem. W praktyce działy kadr najczęściej popełniają błąd polegający na skupieniu się tylko na jednym lub dwóch warunkach (najczęściej okresie 3 miesięcy i braku obniżenia pensji), zapominając o pozostałych, równie istotnych elementach powierzenia innej pracy pracownikowi.

eprasa.pl 6878041977

Pracownik powinien podporządkować się takiemu poleceniu pracodawcy. Ma on bowiem obowiązek dbać o dobro zakładu pracy, a więc kiedy istnieją uzasadnione potrzeby zmian organizacyjnych w zakresie wykonywanych przez pracownika obowiązków, powinien zastosować się do polecenia pracodawcy.

PRZYKŁAD

Pracodawca chce przenieść na 2 miesiące pracownika działu księgowości do pomocy w magazynie z powodu sezonowego wzrostu zamówień w okresie przedświątecznym (listopad–grudzień). Wynagrodzenie pracownika nie ulega zmianie. Pomimo spełnienia formalnych warunków czasowych i płacowych oraz istnienia rzeczywistych potrzeb pracodawcy praca magazyniera (przy pakowaniu produktów) zupełnie nie wykorzystuje kwalifikacji księgowego. Praca w magazynie, jako praca fizyczna, jest dla pracownika biurowego (umysłowego) poniżej jego kwalifikacji – zatem im nie odpowiada. Polecenie pracodawcy może stanowić naruszenie godności pracownika, a tym samym pracodawca naraża się na wytoczenie procesu przez pracownika o naruszenie godności i dóbr osobistych, jak i na zasądzenie zadośćuczynienia na jego rzecz z tego tytułu.

Kwalifikacje pracownika

Aby uniknąć sytuacji, jak opisana powyżej, warto zadać pytanie, jak należy rozumieć warunek: „kwalifikacje pracownika". Mówiąc o kwalifikacjach zawodowych, można pomocniczo odnieść się do definicji wynikającej z przepisów ustawy – Prawo oświatowe (art. 4 pkt 34). Zgodnie z tą ustawą przez pojęcie kwalifikacji w zawodzie należy rozumieć wyodrębniony w danym zawodzie zestaw oczekiwanych efektów kształcenia, których osiągnięcie potwierdza certyfikat kwalifikacji zawodowej wydany przez okręgową komisję egzaminacyjną, po zdaniu egzaminu zawodowego w zakresie jednej kwalifikacji.

Trzeba zatem pamiętać, że nowy rodzaj pracy nie może przekraczać kwalifikacji pracownika, ale też nie może ich całkowicie nie wykorzystywać. Nie można więc w trybie art. 42 § 4 k.p. ani „awansować" pracownika do bardziej wymagających zadań, ani zdegradować go do prostych czynności niewymagających żadnych umiejętności. To rozróżnienie ma duże znaczenie praktyczne, ponieważ odnosi się do aspektów psychofizycznych, doświadczenia zawodowego, wykształcenia, jak i znaczenia grupy zawodowej, które nie ogranicza się do pracowników wykonujących identyczny zawód (np. wszyscy lekarze, wszyscy kierowcy) ani pracowników pełniących w firmie te same funkcje lub czynności.

Przykładowo do jednej grupy zawodowej (np. kierowcy) można zaliczyć również pracowników o zbliżonych kwalifikacjach, którzy realizują podobne rodzajowo zadania – nawet jeśli formalnie wykonują różne zawody czy zajmują różne stanowiska (np. kierowcy aut dostawczych, samochodów ciężarowych, ciągników siodłowych, wykonujący przewozy niebezpieczne czy przewozy ludzi). To, czy pracownicy należą do tej samej grupy,

eprasa.pl 6878041977

zależy dodatkowo od specyfiki zakładu pracy, charakteru wykonywanych zadań oraz wymaganego od pracowników przygotowania.

PRZYKŁAD

Pracodawca w trybie polecenia zmieniającego chce powierzyć kierowcy wykonującemu przewozy dzieci do szkoły tzw. przewóz ADR – towarów niebezpiecznych (chemikalia, paliwa). Jest to niemożliwe, ponieważ kierowca przewożący dzieci nie ma niezbędnych badań i umiejętności w zakresie wykonywania takiego przewozu. Zatem, pomimo że byłaby mu powierzona praca kierowcy, nie ma on odpowiednich kwalifikacji do jej wykonywania. Kluczowe jest tu więc wykonywanie spójnego wewnętrznie, rodzajowo zbliżonego zestawu czynności zawodowych, aby pracownik nie mógł powołać się na niezgodność z prawem wydanego polecenia.

Tak też uznał Sąd Najwyższy w wyroku z 4 października 2000 r. (sygn. akt I PKN 61/00, OSNP-wkł. 2001/10/9):

SN *Pod pojęciem kwalifikacji, o jakich mowa w art. 42 § 4 k.p., należy rozumieć nie tylko przygotowanie zawodowe pracownika (jego formalne wykształcenie, zdobyte doświadczenie zawodowe i potrzebne umiejętności), ale także właściwości psychofizyczne oraz zdolności do wykonywania określonych czynności z punktu widzenia zdrowia psychicznego.*

Jeżeli powierzenie innej pracy nosi znamiona szykany, intencjonalnego działania na szkodę pracownika lub próby „zmuszenia go do odejścia z pracy", dział kadr naraża pracodawcę nie tylko na zarzut naruszenia art. 42 § 4 k.p., ale również na roszczenie o rozwiązanie umowy przez pracownika z winy pracodawcy (tzw. zwolnienie się z winy pracodawcy), co wiąże się z prawem do odszkodowania. Potwierdził to Sąd Najwyższy w wyroku z 21 lutego 2008 r. (sygn. akt II PK 171/07, OSNP 2009/9–10/118):

SN *Powierzenie na podstawie art. 42 § 4 k.p. odwołanemu prezesowi zarządu spółki pracy niewymagającej wysokich kwalifikacji, wykonywanej na hali produkcyjnej pomiędzy pracownikami fizycznymi, może stanowić naruszenie przez pracodawcę obowiązku poszanowania godności pracownika (art. 11[1]k.p.), jeżeli nosiło znamiona intencjonalnego, świadomego i natężonego złą wolą działania zmierzającego do poniżenia i zdyskredytowania pracownika. Naruszenie to może być przesłanką rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1[1] k.p.*

Uzasadnione potrzeby pracodawcy

„Uzasadnione potrzeby pracodawcy" to sformułowanie, które jest jednym z najbardziej problematycznych elementów omawianej regulacji. Orzecznictwo sądowe wskazuje, że chodzi w tym przypadku o potrzeby całego przedsiębiorstwa, a nie tylko konkretnej komórki organizacyjnej, do której trafia pracownik po wydaniu polecenia powierzenia innej pracy (wyrok SN z 8 sierpnia 1979 r., sygn. akt I PR 55/79, OSNC 1980/1–2/30). Co ważne, ciężar udowodnienia, że takie uzasadnione potrzeby faktycznie istniały, spoczywa

eprasa.pl 6878041977

na pracodawcy. W praktyce oznacza to, że warto już na etapie podejmowania decyzji o przesunięciu pracownika sporządzić choćby krótką notatkę służbową wyjaśniającą przyczyny takiego działania – nawet jeśli samo polecenie powierzenia innej pracy nie wymaga formy pisemnej. Brak takiej dokumentacji, w razie sporu sądowego, kiedy pracodawca będzie musiał wykazać zasadność swojej decyzji, stanie się problematyczny, ponieważ trzeba będzie się wówczas opierać jedynie na zeznaniach świadków.

PRZYKŁAD

Pracownik zostaje przesunięty do innego działu na 3 miesiące bez zmiany umowy o pracę, ponieważ jego bezpośredni przełożony uznał, że „przyda się gdzie indziej". Brak wskazania konkretnej potrzeby organizacyjnej firmy uzasadniającej to przeniesienie powoduje, że takie uzasadnienie może zostać zakwestionowane przez pracownika.

PRZYKŁAD

Firma produkcyjna ABC przenosi pracownika administracji na miesiąc do wsparcia w dziale sprzedaży (sprawdzanie zamówień i przypisywanie ich w systemie) w okresie urlopowym większości handlowców, argumentując to koniecznością zapewnienia ciągłości obsługi klientów. Tego typu uzasadnienie, poparte np. harmonogramem urlopów, może zostać uznane za uzasadnioną potrzebę pracodawcy przeniesienia pracownika do innej pracy.

Należy zwrócić uwagę, że:

SN *(...) brak możliwości zatrudnienia pracownika na stanowisku sprzedawcy, wynikający z odmowy wyrażenia zgody na zawarcie z nim umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie przez pozostałych pracowników zatrudnionych w miejscu powierzenia mienia, stanowi uzasadnioną potrzebę pracodawcy w rozumieniu art. 42 § 4 k.p.* (wyrok SN z 17 grudnia 1998 r., sygn. akt I PKN 429/97, OSNP-wkł. 1999/1/1).

Warto również pamiętać, że zmiana zakresu obowiązków pracownika wynikająca ze stanu jego zdrowia nie mieści się w pojęciu „potrzeb pracodawcy" – to potrzeba leżąca po stronie pracownika, a nie zakładu pracy. Jeśli więc pracodawca musi przesunąć pracownika do innej pracy z uwagi na jego ograniczenia zdrowotne (np. brak możliwości dźwigania ciężarów ze względu na wydane orzeczenie lekarskie), powinien sięgnąć po inne rozwiązania (np. porozumienie zmieniające).

Okres oddelegowania do innej pracy

W przypadku omawianej regulacji należy zwrócić uwagę, że ograniczenie skierowania pracownika do innej pracy do 3 miesięcy dotyczy roku kalendarzowego, a nie okresu 3 kolejnych miesięcy liczonych „w ciągu". Oznacza to, że teoretycznie możliwe jest powierzenie innej pracy przez 3 ostatnie miesiące jednego roku i 3 pierwsze miesiące roku

eprasa.pl 6878041977

następnego – co w praktyce daje aż 6 miesięcy nieprzerwanego wykonywania innej pracy bez zmiany umowy o pracę.

PRZYKŁAD

Pracownik zostaje przesunięty do innej pracy od 1 października 2026 r. Pracodawca może legalnie kontynuować to powierzenie pracy aż do 31 marca 2027 r. (3 miesiące w 2026 r. i 3 miesiące w kolejnym 2027 r.).

Co równie istotne – okresy powierzenia innej pracy nie muszą być nieprzerwane. Można sumować krótsze okresy w ciągu roku, o ile łącznie nie przekroczą 3 miesięcy.

Po upływie 3 miesięcy pracodawca ma obowiązek dopuścić pracownika z powrotem na stanowisko wynikające z umowy o pracę – w innym razie naraża się na zarzut naruszenia prawa. Jeśli pracodawca nie ma możliwości zatrudnienia pracownika na dotychczasowym stanowisku, może zdecydować się albo na rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem za wypowiedzeniem, albo na złożenie mu wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy, czy też na ogłoszenie przestoju na dotychczasowym stanowisku pracy.

Jeśli pracodawca nie zdecyduje się na któreś z tych rozwiązań albo inne – zgodne z prawem – i będzie nadal zatrudniał pracownika przy innej pracy bez jego zgody, naraża się na odpowiedzialność odszkodowawczą na zasadach ogólnych wynikających z ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, dalej: k.c. (art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Trzeba jednak pamiętać, że taka sytuacja może zostać potraktowana odmiennie, jeśli pracownik świadomie kontynuuje pracę na nowym stanowisku bez sprzeciwu – w takim przypadku dopuszczalna jest możliwość uznania, że doszło do dorozumianego porozumienia zmieniającego warunki pracy, poprzez zgodę stron i *de facto* tzw. czynności konkludentne (dorozumiane – czyli kontynuowanie pracy na innym stanowisku).

Wynagrodzenie w przypadku powierzenia innej pracy

Częstym błędem praktycznym pracowników działów kadr i księgowych jest też zawężanie pojęcia „wynagrodzenia", w sytuacji powierzenia innej pracy w trybie art. 42 § 4 k.p., wyłącznie do wynagrodzenia zasadniczego. Tymczasem chodzi w tym przypadku o sumę wszystkich składników wynagrodzenia – premii regularnych, dodatków, wszelkich świadczeń pieniężnych wynikających z umowy czy regulaminu wynagradzania. Przy ustalaniu, czy nie doszło do obniżenia wynagrodzenia, pomocne są zasady obliczania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. To one wskazują, jak prawidłowo skalkulować pełne, uśrednione wynagrodzenie pracownika. W tym zakresie trzeba pamiętać, że kto, wbrew obowiązkowi, nie wypłaca w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi, wysokość tego wynagrodzenia lub świadczenia bezpodstawnie obniża albo dokonuje bezpodstawnych potrąceń, podlega karze grzywny od 2000 zł do 60 000 zł (art. 282 § 1 pkt 1 k.p.).

eprasa.pl 6878041977

PRZYKŁAD

Pracownik na czas powierzenia innej pracy stracił możliwość otrzymania premii uznaniowej, którą regularnie dostawał na dotychczasowym stanowisku, mimo że jego pensja zasadnicza pozostaje bez zmian. Takie działanie może zostać zakwalifikowane jako niedozwolone obniżenie wynagrodzenia w związku z powierzeniem innej pracy.

Forma oddelegowania pracownika do innej pracy

Choć przepisy nie wymagają formy pisemnej dla powierzenia innej pracy (w przeciwieństwie do wypowiedzenia zmieniającego), w praktyce warto zachować przynajmniej formę dokumentową – np. e-mail do pracownika z informacją o zakresie nowych obowiązków, przyczynie ich powierzenia i przewidywanym okresie ich wykonywania. Ma to znaczenie dowodowe na wypadek sporu, szczególnie w kontekście limitu czasowego oddelegowania i wykazania uzasadnionych potrzeb pracodawcy.

PRZYKŁAD

Pracodawca ustnie polecił pracownikowi wykonywanie innej pracy, nie dokumentując tego w żaden sposób. Po 4 miesiącach pracownik stwierdził, że nigdy nie został poinformowany o przewidywanym terminie powrotu na swoje stanowisko. Bez odpowiedniej dokumentacji, np. pisemnego skierowania pracownika do innej pracy, trudno to pracodawcy podważyć.

Odmowa wykonania polecenia przez pracownika

Jeśli polecenie powierzenia innej pracy narusza wymagane przez przepisy k.p. warunki tego powierzenia, pracownik ma prawo odmówić jego wykonania, nie narażając się na zarzut ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. **Zatem zanim pracodawca zdecyduje się na rozwiązanie umowy w trybie dyscyplinarnym z powodu odmowy wykonania polecenia przez pracownika, warto dokładnie przeanalizować, czy samo polecenie pracodawcy było zgodne z prawem.** Jeśli nie było, to pracownik, odmawiając jego wykonania, nie łamie żadnego obowiązku – a ewentualne rozwiązanie z nim umowy w trybie art. 52 k.p. może zostać uznane przez sąd za niezgodne z prawem.

Brak roszczeń odszkodowawczych z tytułu samego powierzenia innej pracy

Warto pamiętać o istotnej różnicy proceduralnej. Od polecenia powierzającego inną pracę nie przysługuje pracownikowi odwołanie do sądu pracy na zasadach właściwych dla wypowiedzenia zmieniającego. Pracownikowi nie przysługują roszczenia przewidziane w art. 45 k.p. (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenie do pracy czy odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie). Nie stosuje się odpowiednio tych przepisów, gdyż są to odrębne tryby skierowania pracownika do innej pracy.

eprasa.pl 6878041977

Nie oznacza to jednak całkowitego braku ochrony. Jeśli pracownik poniósł szkodę majątkową wskutek wadliwego zastosowania omawianej regulacji, może dochodzić odszkodowania na zasadach ogólnych z k.c.

Tabela. Najważniejsze warunki i konsekwencje ich naruszenia przy powierzeniu innej pracy pracownikowi bez zmiany umowy o pracę

Warunek z art. 42 § 4 k.p.	Na co zwrócić uwagę w praktyce	Skutek niespełnienia warunku
Uzasadnione potrzeby pracodawcy	Regulacja dotyczy potrzeb całego przedsiębiorstwa, nie tylko komórki organizacyjnej; warto sporządzić notatkę uzasadniającą decyzję powierzenia innej pracy pracownikowi.	Pracownik może zasadnie odmówić wykonania polecenia, jeśli potrzeby nie istnieją; brak w tym przypadku podstaw do zwolnienia dyscyplinarnego.
Maksymalnie 3 miesiące w roku kalendarzowym	Okres 3 miesięcy nie musi być ciągły, może to być 1 miesiąc w lutym, a 2 miesiące w październiku i listopadzie – w zależności od potrzeb pracodawcy. Limit jest liczony w skali roku kalendarzowego, co pozwala na pracę na innym stanowisku nawet przez 6 miesięcy na przełomie roku (np. od 1 października do 31 grudnia 2026 r. i od 1 stycznia do 31 marca 2027 r.).	Po przekroczeniu limitu – obowiązek przywrócenia na pierwotne stanowisko pracy; ryzyko odpowiedzialności odszkodowawczej z k.c.
Brak obniżenia wynagrodzenia	Chodzi o sumę wszystkich składników wynagrodzenia, nie tylko pensję zasadniczą.	W przypadku naruszenia tego warunku pracownikowi przysługuje wynagrodzenie sprzed powierzenia innej pracy czy wynagrodzenie uzupełniające.
Zgodność z kwalifikacjami pracownika	Praca nie może ani przewyższać, ani nie wykorzystywać kwalifikacji (formalnych i psychofizycznych) pracownika.	Ryzyko zarzutu naruszenia godności pracownika przy celowym działaniu przez pracodawcę.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 11[1], art. 22 § 1, art. 42 § 1–4, art. 45, art. 47, art. 47[1], art. 52 § 1 pkt 1, art. 55 § 1[1], art. 60, art. 65 § 1, art. 81 § 3, art. 100 § 1, art. 282 § 1 pkt 1, 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. 1046)
- art. 23–24, art. 471 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 795)
- art. 4 pkt 34 ustawy z 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 820; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1123)

POWOŁANE ORZECZNICTWO:

- wyrok SN z 4 października 2000 r. (sygn. akt I PKN 61/00, OSNP-wkł. 2001/10/9)
- wyrok SN z 21 lutego 2008 r. (sygn. akt II PK 171/07, OSNP 2009/9–10/118)
- wyrok SN z 8 sierpnia 1979 r. (sygn. akt I PR 55/79, OSNC 1980/1–2/30)
- wyrok SN z 17 grudnia 1998 r. (sygn. akt I PKN 429/97, OSNP-wkł. 1999/1/1)

©℗

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

eprasa.pl 6878041977

2 Jak rozliczyć czas pracy w delegacji podczas weekendu

PROBLEM

Pracownik pracuje od poniedziałku do piątku w godzinach od 8.00 do 16.00. We wrześniu 2026 r. pojechał z naszymi klientami na weekendowe targi handlowe. W sobotę przejazd odbywał się samochodem klienta i od samego początku były omawiane kwestie zawodowe. Następnie przez cały dzień pracownik uczestniczył z klientem w targach i wieczorem do późnych godzin brał udział w kolacji biznesowej. Także w niedzielę uczestniczył z klientem w targach, a następnie wracał z nim samochodem, gdzie jeszcze omawiali sprawy służbowe. Jego praca wyglądała zatem następująco: 19 września (sobota) od godz. 5.50 do godz. 24.00 i 20 września (niedziela) od godz. 9.30 do godz. 21.50. Jak rozliczyć pracownikowi czas pracy za ten wyjazd? Ile dni wolnych mu oddać?

RADA

W sytuacji gdy pracownik w trakcie wyjazdu służbowego przez kilkanaście godzin towarzyszył klientowi, wykonując czynności zawodowe, należy wszystkie te godziny wliczyć mu do czasu pracy. Skutkuje to niedopuszczalnym przekroczeniem norm czasu pracy, jak również naruszeniem limitów odpoczynków dobowych i tygodniowych, a także najprawdopodobniej naruszeniem przepisów o pracy w niedziele. Pracownikowi należy oddać 2 pełne dni wolne oraz dodatkowo zrekompensować czasem wolnym godziny nadliczbowe dobowe, a jeśli nie jest możliwe udzielenie czasu wolnego, rozliczyć te godziny dodatkiem do wynagrodzenia.

UZASADNIENIE

Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dalej: k.p.). Nie ma zatem znaczenia miejsce, w którym jest wykonywana praca. Jeżeli pracownik wykonuje obowiązki służbowe (co do zasady za wiedzą i zgodą pracodawcy, a w wyjątkowych przypadkach, gdy wymaga tego interes pracodawcy – również bez takiej wiedzy lub zgody), to czas ten należy zakwalifikować jako czas pracy.

PRZYKŁAD

Pracownik wykonujący pracę w Warszawie od poniedziałku do piątku w godzinach od 8.00 do 16.00 został wysłany w czwartek w podróż służbową do Krakowa. Wyjechał

eprasa.pl 6878041977

pociągiem o godz. 6.00, a w trakcie podróży dopracowywał prezentację na spotkanie, w którym miał uczestniczyć. Dojechał do Krakowa na godz. 9.00, a w godzinach od 9.30 do 14.00 miał spotkanie służbowe. Następnie pracownik udał się do domu pociągiem o godz. 15.00, a w trakcie tej podróży do godz. 16.30 sporządzał raport ze spotkania. Pociąg dojechał na godz. 18.00. Do czasu pracy tego pracownika należy wliczyć czas od godz. 6.00 (od kiedy pracownik rozpoczął pracę – dopracowanie prezentacji) do godz. 16.30 (kiedy zakończył pisać raport). Przy czym w celu uniknięcia sporu warto, aby w takim przypadku pracownik uprzedził pracodawcę, że czas dojazdu do Krakowa zamierza przeznaczyć na dopracowanie prezentacji (nieskończonej wcześniej), a czas podróży powrotnej na napisanie raportu ze spotkania. Pracodawca może bowiem zakwestionować celowość tych prac, uznając, że prezentacja powinna być przez pracownika skończona w trakcie pracy w biurze w dniu poprzednim w godzinach pracy, a raport pracownik także może przygotować w biurze w następnym dniu pracy.

Odpoczynek dobowy i tygodniowy. Pracodawca, zarówno ustalając pracownikowi rozkład czasu pracy, jak i polecając wykonanie dodatkowej pracy, musi mu zapewnić:

- odpoczynek dobowy – wynoszący co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku oraz
- odpoczynek tygodniowy – wynoszący co do zasady co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego. Odpoczynek ten powinien przypadać w niedzielę (obejmuje ona 24 kolejne godziny, poczynając od godziny 6.00 w tym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina).

Niezapewnienie odpoczynku dobowego może mieć miejsce tylko w przypadku:

- pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy,
- konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii.

Jednak w takich sytuacjach pracownikowi przysługuje w okresie rozliczeniowym równoważny okres odpoczynku.

Natomiast niezapewnienie odpoczynku tygodniowego w wymiarze 35 godzin może wystąpić w tych samych przypadkach co przy odpoczynku dobowym oraz w razie zmiany pory wykonywania pracy przez pracownika w związku z jego przejściem na inną zmianę, zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy. Wówczas tygodniowy nieprzerwany odpoczynek może obejmować mniejszą liczbę godzin, nie może być jednak krótszy niż 24 godziny.

Do celów rozliczania czasu pracy pracownika:

- przez dobę – należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

eprasa.pl 6878041977

- przez tydzień – należy rozumieć 7 kolejnych dni kalendarzowych, poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego.

Przepisy o odpoczynku dobowym pośrednio określają maksymalny dobowy wymiar czasu pracy pracownika. Jeżeli w trakcie doby (24 godzin) pracownik ma mieć zapewnione nieprzerwane 11 godzin odpoczynku dobowego, to oznacza, że w danej dobie może pracować maksymalnie tylko 13 godzin.

PRZYKŁAD

Pracownicy pracujący od poniedziałku do piątku w godzinach od 9.00 do 17.00 zostali wysłani we wtorek w podróż służbową do Gdańska. Wyjechali samochodem z kierowcą o godz. 5.30, w godzinach od 9.00 do 10.30 przygotowywali się do spotkania. Do Gdańska dojechali na godz. 10.30. W godzinach od 11.15 do 18.00 mieli spotkanie służbowe. Następnie pracownicy wracali do domu samochodem, przy czym w godzinach od 18.15 do 22.30 robili podsumowanie ze spotkania oraz załatwiali inne służbowe sprawy, korzystając ze służbowych laptopów. Do domów wrócili na godz. 23.00. Do czasu pracy tych pracowników należy wliczyć czas od godz. 9.00 (od kiedy rozpoczęli pracę – przygotowanie się do spotkania) do godz. 18.00 (kiedy skończyli pracę na spotkaniu) oraz czas pracy w samochodzie w godzinach 18.15–22.30. Zatem tym pracownikom do czasu pracy we wtorek należy wliczyć w sumie 13 godzin i 15 minut. Jednakże, skoro ich doba pracownicza rozpoczęła się o godz. 9.00 we wtorek, to kończy się o godz. 9.00 w środę. 13 godzin mija o godz. 22.00 we wtorek – od tej godziny pracownicy powinni korzystać z 11-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku dobowego (do godz. 9.00 w środę). Oznacza to wykroczenie przeciwko prawom pracownika (naruszenie przepisów o czasie pracy, tj. o odpoczynku dobowym) zagrożone karą grzywny od 2000 zł do 60 000 zł.

Prace dozwolone w niedziele. Praca w niedziele jest dozwolona tylko w przypadkach określonych w przepisach, m.in. w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii (art. 151[10] k.p.). **Nie jest ona natomiast dozwolona np. w przypadku konieczności pracy nadliczbowej w razie szczególnych potrzeb pracodawcy.** Jeżeli zatem rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika nie mieści się w katalogu prac dozwolonych w niedzielę, to poza koniecznością prowadzenia akcji ratowniczej pracownik w ogóle nie powinien pracować w niedzielę. Planowanie lub doraźne polecanie mu takiej pracy narusza przepisy o czasie pracy (jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika zagrożonym karą grzywny od 2000 zł do 60 000 zł).

Praca nadliczbowa. 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, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 k.p.). Taka praca jest dopuszczalna tylko w razie:

eprasa.pl 6878041977

- konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
- szczególnych potrzeb pracodawcy.

Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

1) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
   a) w nocy,
   b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
   c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
2) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż wskazane powyżej.

Dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości 50% wynagrodzenia (art. 151[1] k.p.).

Alternatywą dla wypłaty dodatku jest rekompensata pracy nadliczbowej czasem wolnym:

- **w proporcji 1 godzina wolnego w zamian za 1 godzinę pracy nadliczbowej** – jeżeli udzielenie czasu wolnego następuje na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej;
- **w proporcji 1,5 godziny wolnego w zamian za 1 godzinę pracy nadliczbowej** – jeżeli udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych następuje bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w którym wystąpiła praca nadliczbowa. Udzielenie czasu wolnego w takiej proporcji nie może spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy (art. 151[2] k.p.).

Rekompensata za pracę w soboty i niedziele. Przepisy przewidują odrębny sposób rekompensaty, jeżeli pracownik wykonywał pracę w tzw. wolną sobotę (tj. dzień wolny wynikający z przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy) oraz w niedzielę:

1) pracownikowi, który wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym (art. 151[3] k.p.);
2) natomiast pracownikowi wykonującemu pracę w niedziele i święta pracodawca jest zobowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy:

eprasa.pl 6878041977

a) w zamian za pracę w niedzielę – w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli,

b) w zamian za pracę w święto – w ciągu okresu rozliczeniowego.

Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie dnia wolnego w ustawowo wyznaczonym terminie, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości 100% za każdą godzinę pracy w niedzielę i w święto. Przy czym do pracy w święto przypadające w niedzielę stosuje się przepisy dotyczące pracy w niedzielę.

PRZYKŁAD

Pracownik wykonujący pracę w podstawowym systemie czasu pracy, tj. 8 godzin na dobę, od poniedziałku do piątku, został wezwany do pracy w sobotę. W sumie przepracował on tego dnia 10 godzin. Za pracę w ramach dobowej normy czasu pracy (8 godzin) przysługuje mu dzień wolny od pracy, natomiast za pozostałe 2 godziny pracy nadliczbowej dobowej – wynagrodzenie wraz z dodatkiem w wysokości 50% wynagrodzenia albo wynagrodzenie i 2 godziny wolnego (jeżeli wystąpił z wnioskiem o czas wolny) lub wynagrodzenie i 3 godziny wolnego (jeżeli udzielenie czasu wolnego zamiast wypłaty dodatku następuje z inicjatywy pracodawcy).

Praca w porze nocnej. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zasadniczo pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 21.00 a 7.00, chyba że pracodawca inaczej określi jej ramy w przepisach wewnątrzzakładowych (np. w regulaminie pracy).

PRZYKŁAD

Pracownik wykonujący pracę w godzinach od 12.00 do 20.00 na polecenie pracodawcy przepracował 3 dodatkowe godziny. Ponieważ u tego pracodawcy granice pory nocnej zostały wyznaczone na godziny od 22.00 do 6.00, to oprócz rekompensaty za 3 godziny pracy nadliczbowej (za pierwsze 2 godziny – wynagrodzenie z dodatkiem w wysokości 50% wynagrodzenia, za 3. godzinę – z dodatkiem 100% wynagrodzenia ze względu na pracę w porze nocnej) przysługuje mu także dodatek 20% stawki godzinowej liczonej z minimalnego wynagrodzenia za 1 godzinę pracy nocnej po godz. 22.00.

Rozliczenie pracy nadliczbowej w dni wolne. Jeżeli dodatkowa praca pracownika wystąpiła w dni wolne od pracy i częściowo w porze nocnej, to jej rozliczenie wymaga uwzględnienia wszystkich opisanych wyżej aspektów.

PRZYKŁAD

Pracownik, który standardowo pracuje od poniedziałku do piątku od godz. 8.00 do godz. 16.00, pojechał z klientami na targi handlowe w weekend. Przejazd pracownika na targi odbywał się samochodem klienta (kierowcę zapewnił klient) i od samego

eprasa.pl 6878041977

początku były omawiane kwestie zawodowe. Następnie pracownik cały dzień pracował na targach i wieczorem do późnych godzin w trakcie kolacji i rozmów służbowych z klientami i ich kontrahentami. Łącznie pracownik pracował przez 2 dni wolne dla niego od pracy następująco: w sobotę w godzinach 5.50–24.00 i w niedzielę w godzinach 9.30–21.50. Pora nocna u pracodawcy przypada na godziny 22.00–6.00. Jeżeli pracownik przepracował wszystkie te godziny, to wszystkie należy mu zaliczyć do czasu pracy. Trzeba przy tym zwrócić uwagę, że problemem jest praca pracownika w niedzielę, jeżeli nie mieściła się ona w katalogu pracy dozwolonej w niedzielę. Ze względu na wymiar godzinowy pracy w poszczególne dni wykroczeniem jest także niezachowanie minimum 11-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku zarówno w sobotę, jak i w niedzielę oraz fakt, że wskutek pracy w niedzielę pracownik nie miał zapewnionego także nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego w wymiarze 35 godzin. Za wszystkie przepracowane godziny pracownikowi przysługuje normalne wynagrodzenie za pracę, a dodatkowo:

- praca w godzinach 5.50–8.00 w sobotę należała jeszcze do piątkowej doby pracowniczej, która rozpoczęła się o godz. 8.00 w piątek – za te 2 godziny i 10 minut pracy pracownikowi przysługuje dodatek za pracę nadliczbową w wysokości 100% wynagrodzenia za pierwsze 10 minut pracy w porze nocnej (oraz dodatek za pracę w porze nocnej za te 10 minut) i dodatek za pracę nadliczbową w wysokości 50% wynagrodzenia za pozostałe 2 godziny pracy,
- praca w godzinach 8.00–16.00 w sobotę powinna zostać zrekompensowana dniem wolnym od pracy udzielonym do końca okresu rozliczeniowego, w którym ta praca wystąpiła,
- praca w godzinach 16.00–24.00 w sobotę to praca nadliczbowa dobowa – za pierwsze 6 godzin pracownikowi przysługuje dodatek za pracę nadliczbową w wysokości 50% wynagrodzenia, a za kolejne 2 godziny takiej pracy (już w porze nocnej) – dodatek za pracę nadliczbową w wysokości 100% wynagrodzenia oraz dodatek za pracę w porze nocnej,
- praca w godzinach 9.30–17.30 w niedzielę powinna zostać zrekompensowana dniem wolnym od pracy udzielonym w terminie 6 dni kalendarzowych przed lub po takiej niedzieli,
- praca w godzinach 17.30–21.50 w niedzielę to praca nadliczbowa dobowa – za te 4 godziny i 20 minut pracownikowi przysługuje dodatek za pracę nadliczbową w wysokości 100% wynagrodzenia (z racji tego, że miała miejsce w niedzielę).

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 128 § 1 i 3, art. 132, art. 133, art. 151 § 1, art. $151^{[1]}$–$151^{[4]}$, art. $151^{[7]}$ § 1, art. $151^{[8]}$ § 1, art. $151^{[10]}$, art. $151^{[11]}$, art. 281 § 1 pkt 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. 1046)

©℗

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

eprasa.pl 6878041977

1 Wystawianie zaświadczeń o zatrudnieniu i wynagrodzeniu – odpowiedzi na pytania Czytelników

Pracownicy w wielu przypadkach wymagają od pracodawcy wystawiania zaświadczeń o osiąganych zarobkach. Poza zaświadczeniem o zatrudnieniu i wynagrodzeniu do celów emerytalnych (ZUS ERP-7) tego typu dokumenty są im potrzebne do ubiegania się m.in. o kredyt lub pożyczkę, świadczenia z pomocy społecznej, świadczenia z ZFŚS u innego pracodawcy czy dochodzenia alimentów (zarówno przez osobę zatrudnioną, jak i od takiej osoby).

Wystawienie zaświadczenia o zatrudnieniu czy wynagrodzeniu wiąże się z określonymi obowiązkami pracodawcy oraz odpowiedzialnością za prawidłowość i zakres przekazywanych informacji. Poniżej przedstawiamy odpowiedzi na najciekawsze pytania Czytelników dotyczące tej tematyki.

? W jakich sytuacjach pracodawca jest zobowiązany do wystawienia zaświadczenia o zatrudnieniu i wynagrodzeniu, a kiedy jego wydanie ma charakter fakultatywny?

Przepisy nie regulują wprost wystawiania na wniosek pracownika zaświadczeń o wynagrodzeniu. Występują pewne regulacje dotyczące np. zaświadczeń o utraconych zarobkach w przypadku niektórych zwolnień od pracy, wystawianych w celu uzyskania przez pracownika od właściwego organu rekompensaty pieniężnej z tego tytułu, ale jest to inne zagadnienie.

Należy zwrócić uwagę na dwie kwestie:

- dostęp pracownika do dokumentacji pracowniczej i obowiązek pracodawcy sporządzenia na wniosek pracownika kopii części lub całości dokumentacji,
- wnioskowanie przez pracownika o sporządzenie zaświadczenia o zarobkach.

W pierwszym przypadku przepisy art. 94[12] ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dalej: k.p.) wprost narzucają pracodawcy obowiązek sporządzenia na wniosek m.in. pracownika kopii całości lub wybranej części dokumentacji pracowniczej.

Dokumentacja pracownicza to akta osobowe oraz dokumentacja w sprawach związanych ze stosunkiem pracy, która zawiera m.in. kartę (listę) wypłaconego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą. **Zatem wnioskowanie przez pracownika o sporządzenie i przekazanie kopii dokumentów dotyczących wypłaconego wynagrodzenia powoduje po stronie pracodawcy obowiązek sporządzenia tych kopii**

eprasa.pl 6878041977

i wydania ich wnioskującemu pracownikowi w terminie niedłuższym niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku w tej sprawie (§ 18 ust. 3 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej).

Wniosek pracownika (lub byłego pracownika) o wydanie kopii dokumentacji wiąże pracodawcę co do zakresu kopii, jaka ma zostać sporządzona i przekazana wnioskodawcy. **Pracodawca nie ma jakiegokolwiek uprawnienia do podważania wniosku ani domagania się uzasadnienia potrzeby uzyskania określonych w nim kopii dokumentów.**

Natomiast zaświadczenie o zarobkach jest dokumentem sporządzanym na wniosek pracownika, potwierdzającym wysokość wynagrodzenia i często poszczególnych jego składników. Wydanie takiego zaświadczenia nie jest uregulowane wprost w przepisach prawa. Obowiązek jego sporządzenia wywodzony jest jednak z ogólnych zasad dotyczących utrzymywania dobrych relacji i współpracy czy dbałości o dobro pracownika.

W postanowieniu z 16 września 1999 r. (sygn. akt I PKN 331/99, OSNP 2001/9/314) Sąd Najwyższy wskazał, że:

SN *Wprawdzie w Kodeksie pracy brak jest wyraźnego przepisu, który nakładałby na pracodawcę generalny obowiązek udzielania pracownikowi informacji istotnych w aspekcie jego praw, obowiązków i odpowiedzialności, ale może być on wywodzony z szeregu postanowień Kodeksu, takich chociażby jak to, że pracodawca jest zobowiązany zaznajamiać pracowników z ich podstawowymi uprawnieniami (art. 94 pkt 1 k.p.), stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy (art. 94 pkt 9 k.p.), wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 94 pkt 10 k.p.), wydać świadectwo pracy (w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy – art. 97 § 1 k.p.), czy też szanować godność i inne dobra osobiste pracownika (art. 111 k.p.). Regulacje tego typu, jak również ogólne założenia, na których oparte jest całe ustawodawstwo pracy, pozwalają na konstruowanie ogólnego obowiązku pracodawcy dbania o dobro pracownika (a co najmniej respektowania tego dobra), podobnie do obowiązku pracownika, jakim jest dbanie o dobro zakładu pracy (art. 100 pkt 4 k.p.). W ramach tego ogólnego obowiązku pracodawcy mieści się między innymi jego powinność dostarczania pracownikowi informacji i dokumentów (świadectwa pracy, zaświadczeń o stażu pracy itp.) istotnych z punktu widzenia realizacji stosunku pracy, a nawet szerzej (np. gdy idzie o zaświadczenie o zarobkach potrzebne dla realizacji uprawnień poza zakładem pracy).*

Zatem trzeba przyjąć, że na wniosek pracownika zaświadczenie o jego zarobkach powinno zostać wystawione przez pracodawcę.

Należy uznać, że **kwestionowane może być domaganie się wystawiania kolejnych zaświadczeń, przy braku uzasadnienia takiej potrzeby, a więc z częstotliwością wskazującą na działanie złośliwe, mające na celu obarczanie pracodawcy powtarzalnym wystawianiem takich samych dokumentów bez rzeczywistego istnienia celu ich pozyskiwania przez pracownika.** Chodzi o sytuacje skrajne, które jednak rzadko pojawiają się w praktyce. Podkreślenia wymaga fakt, że kilkukrotne wnioskowanie (np. co miesiąc) może być w danych okolicznościach uzasadnione koniecznością

eprasa.pl 6878041977

regularnego wykazywania zarobków w związku z pozyskiwaniem określonych świadczeń czy istnieniem pewnych zobowiązań. Będą to sytuacje rzadziej występujące i częściej taka powtarzalność (pozyskanie w krótkim stosunkowo czasie kilku zaświadczeń albo jednorazowo zaświadczenia w kilku egzemplarzach) związana jest przede wszystkim z ubieganiem się np. o kredyt w kilku miejscach.

? Jakie dane i informacje mogą zostać zamieszczone w zaświadczeniu bez ryzyka naruszenia przepisów prawa pracy oraz przepisów o ochronie danych osobowych?

Przepisy nie zawierają żadnej informacji o tym, jaki może być zakres zaświadczenia, o które występuje pracownik. Związane jest to z tym, że zaświadczenia wystawiane są w związku z różnymi celami – najczęściej na potrzeby banku, ale również po to, aby uzyskać określone świadczenia.

PRZYKŁAD

Pracownik ubiega się o świadczenia z pomocy społecznej. Wystąpił do pracodawcy o wystawienie zaświadczenia o dochodzie na podstawie art. 8 ust. 3 ustawy z 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej. Zgodnie z tym przepisem za dochód uważa się sumę miesięcznych przychodów z miesiąca poprzedzającego złożenie wniosku lub, w przypadku utraty dochodu, z miesiąca, w którym wniosek został złożony, bez względu na tytuł i źródło ich uzyskania, jeżeli ustawa nie stanowi inaczej, pomniejszoną o:

- miesięczne obciążenie podatkiem dochodowym od osób fizycznych i koszty uzyskania przychodu,
- składki na ubezpieczenie zdrowotne określone w przepisach o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych oraz ubezpieczenia społeczne określone w odrębnych przepisach,
- kwotę alimentów świadczonych na rzecz innych osób.

Pracodawca uwzględnia w zaświadczeniu wszystkie ww. elementy pomniejszające przychód.

Informacje w zaświadczeniu należy podać zgodnie z wnioskiem pracownika lub będącym faktycznie częścią wniosku wzorem, np. bankowym, który pracownik przedstawił pracodawcy. Podanie zgodnie z rzeczywistością oraz wnioskiem pracownika danych w zaświadczeniu nie może w żadnym przypadku skutkować negatywnymi konsekwencjami dla pracodawcy.

? Jakich informacji nie należy zamieszczać w zaświadczeniu, nawet na wniosek pracownika?

Zaświadczenie, o jakie wnioskuje pracownik, powinno potwierdzać fakt otrzymywania wynagrodzenia, a także innych świadczeń w zależności od zakresu wniosku. Nie powinno zawierać danych nieobjętych wnioskiem i wykraczających poza zakres wymaganych informacji.

eprasa.pl 6878041977

PRZYKŁAD

Pracownik ubiega się o wydanie zaświadczenia o wynagrodzeniu. Nie dostarczył pracodawcy formularza, z którego wynika definicja tego pojęcia, ani nie wskazał, jaki jest zakres zaświadczenia. Zatem pracodawca powinien odnieść się do tych świadczeń, które mają charakter szeroko pojętego wynagrodzenia, pomijając inne świadczenia ze stosunku pracy, niestanowiące odpłatności za wykonywaną pracę (np. wsparcie z ZFŚS czy ryczałt za używanie do celów służbowych samochodu prywatnego).

Jeżeli chodzi o zakaz podawania pewnych danych nawet na wniosek pracownika, to trudno doszukać się takich ograniczeń. Pracownik dysponuje bowiem swoimi danymi osobowymi, a zatem może wnioskować o wpisanie ich do zaświadczenia. Jeżeli dane te są związane ze stosunkiem pracy, a pracodawca przetwarza je w związku z zatrudnieniem, to nie można mówić o ograniczeniu ich podawania. To, co byłoby niedopuszczalne, to podanie informacji dotyczących innych pracowników lub w sposób umożliwiający ustalenie sytuacji tych osób.

PRZYKŁAD

Pracodawca wskazał w przygotowanym przez siebie zaświadczeniu (nie na przedstawionym przez pracownika wzorze), że jednym ze składników wynagrodzenia pracownika jest udział w zespołowej premii miesięcznej przysługującej w równych częściach członkom 4-osobowego zespołu, w którym pracownik jest zatrudniony, i podał kwoty uzyskanych premii w poszczególnych miesiącach. Na stronie internetowej pracodawcy bez trudu można ustalić członków zespołu, szukając informacji o wydarzeniach, które miały miejsce w firmie. Taka konstrukcja zapisu w zaświadczeniu pozwala na łatwe ustalenie wysokości premii uzyskiwanych przez pozostałe osoby z zespołu i jest tym samym niedopuszczalna, gdyż stanowi naruszenie przepisów o ochronie danych osobowych tych osób.

? Czy pracownik może żądać zamieszczenia w zaświadczeniu dodatkowych informacji, np. o rodzaju umowy o pracę, okresie zatrudnienia, średnim wynagrodzeniu, premiach, zajęciach komorniczych, planowanym okresie zatrudnienia, korzystaniu z urlopów związanych z rodzicielstwem lub innych okolicznościach związanych ze stosunkiem pracy?

Nie ma przeszkód, aby pracodawca na wniosek pracownika wydał zaświadczenie uwzględniające tak szeroki zakres informacji. Pracownik może bowiem potrzebować zaświadczeń do wielu różnych celów. Może to być np. ubieganie się o inne zatrudnienie (w takich jednak przypadkach raczej nie mówimy o zaświadczeniu o wynagrodzeniu, gdyż pracodawca nie może żądać od kandydata do pracy informacji o otrzymywanym obecnie wynagrodzeniu) lub sytuacja uzyskania innego zatrudnienia (np. wykazanie stażu urlopowego, który jest kształtowany m.in. przez okresy wcześniejszego zatrudnienia,

eprasa.pl 6878041977

w tym także niezakończonego). **Pracodawca może w zaświadczeniu podać na wniosek pracownika nawet bardzo szeroki zakres informacji (np. zbieżny z tym, który jest podawany w świadectwie pracy).** Nie powinien jednak wykraczać poza zakres wniosku złożonego przez pracownika.

? Czy pracodawca może telefonicznie potwierdzić bankowi dane o wynagrodzeniu pracownika ubiegającego się o kredyt, a jeśli tak, to jakie warunki powinien spełnić, aby zminimalizować ryzyko naruszenia poufności i ochrony danych osobowych?

Powszechną praktyką bankową jest kontakt telefoniczny z pracodawcą w celu potwierdzenia autentyczności danych zawartych w zaświadczeniu przedstawionym przez klienta ubiegającego się o kredyt. Pracodawca musi mieć świadomość, że udzielanie lub potwierdzanie jakichkolwiek informacji o wynagrodzeniu pracownika drogą telefoniczną niesie za sobą wysokie ryzyko, ponieważ żaden przepis prawa nie nakłada na pracodawcę obowiązku udzielania informacji o wynagrodzeniu pracownika tą drogą, w tym również przepisy ustawy z 29 sierpnia 1997 r. – Prawo bankowe nie przewidują takich uprawnień dla pracowników banku. **Potwierdzenie danych o zarobkach przez telefon bez uprzedniej, pisemnej zgody pracownika stanowi naruszenie poufności i bezpieczeństwa danych osobowych** (art. 5 ust. 1 lit. f oraz art. 32 ust. 1 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), co naraża pracodawcę na odpowiedzialność odszkodowawczą oraz administracyjne kary pieniężne.

W celu minimalizacji ryzyka pracodawca powinien bezwzględnie uzyskać od pracownika uprzednią, pisemną zgodę na telefoniczną weryfikację danych, precyzującą nazwę banku oraz zakres informacji podlegających potwierdzeniu.

Rekomendowanym rozwiązaniem jest wdrożenie procedury dwustopniowej weryfikacji tożsamości dzwoniącego, polegającej na odebraniu połączenia, a następnie oddzwonieniu na oficjalny numer danej placówki bankowej przed udzieleniem jakichkolwiek informacji.

? Jakie konsekwencje ponosi pracodawca za wystawienie błędnego zaświadczenia o zatrudnieniu i zarobkach, w szczególności gdy nieprawdziwe dane skutkują odmową przyznania świadczenia lub kredytu?

Pracodawca ponosi pełną odpowiedzialność za rzetelność i prawdziwość danych zawartych w sporządzanym dokumencie. Wystawienie zaświadczenia zawierającego dane niezgodne z prawdą, np. poprzez pominięcie określonych składników wynagrodzenia, co skutkuje odmową przyznania emerytury, renty lub kredytu, jest kwalifikowane jako nienależyte wykonanie zobowiązania ze stosunku pracy z winy pracodawcy (wyrok SN z 25 kwietnia 2008 r., sygn. akt I PK 245/07, OSNP 2009/17–18/228).

eprasa.pl 6878041977

Pracownik jest uprawniony do dochodzenia od pracodawcy odszkodowania na zasadach ogólnych odpowiedzialności kontraktowej za szkodę wyrządzoną nienależytym wykonaniem tego obowiązku (art. 471 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, dalej: k.c., w zw. z art. 300 k.p.).

Natomiast fałszowanie danych lub świadome poświadczenie nieprawdy w zaświadczeniu o zarobkach przez pracodawcę lub osobę upoważnioną stanowi przestępstwo zagrożone odpowiedzialnością karną (art. 271 ustawy z 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny, dalej: k.k.).

PRZYKŁAD

Pracownik ubiegający się o przyznanie emerytury zwrócił się do pracodawcy o wystawienie zaświadczenia o zatrudnieniu i wynagrodzeniu na formularzu ZUS ERP-7. Osoba odpowiedzialna za sprawy kadrowo-płacowe sporządziła dokument, w którym na skutek przeoczenia pominęła wypłacone w danym roku kalendarzowym regulaminowe premie kwartalne oraz dodatek za pracę w warunkach szkodliwych. ZUS ustalił wysokość emerytury na podstawie zaniżonej podstawy wymiaru świadczenia wynikającej z błędnie wypełnionego zaświadczenia. Po ujawnieniu błędu i wydaniu decyzji korygującej okazało się, że pracownik przez okres 12 miesięcy pobierał świadczenie zaniżone o kwotę 450 zł miesięcznie, co doprowadziło do powstania uszczerbku majątkowego w łącznej kwocie 5400 zł. Pracownik wystąpił do pracodawcy z pisemnym wezwaniem do zapłaty odszkodowania obejmującego powstałą szkodę majątkową wynikającą z nienależytego wykonania zobowiązania pracowniczego, powołując się na art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Pracodawca uznał roszczenie pracownika i wypłacił odszkodowanie w pełnej wysokości, chroniąc się przed postępowaniem sądowym i dodatkowymi kosztami procesowymi.

PRZYKŁAD

Pracownik ubiegający się o kredyt hipoteczny zwrócił się do pracodawcy o zaświadczenie o zarobkach, prosząc o zawyżenie kwoty miesięcznego wynagrodzenia netto w celu sztucznego podniesienia zdolności kredytowej. Osoba wystawiająca zaświadczenie w dziale kadr, działając w porozumieniu z pracownikiem, wskazała wynagrodzenie wyższe o 3000 zł od kwoty wynikającej z faktycznej listy płac. Bank podczas rutynowej weryfikacji ujawnił rozbieżności i zawiadomił organy ścigania o możliwości popełnienia przestępstwa, co skutkowało wszczęciem postępowania karnego na podstawie art. 271 k.k. (poświadczenie nieprawdy w dokumencie) wobec osoby wystawiającej dokument.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 94[12], 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. 1046)
- art. 471 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 795)
- art. 271 ustawy z 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 383; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 988)

eprasa.pl 6878041977

- art. 8 ust. 3 ustawy z 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 639; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 986)
- § 18 ust. 3 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 474)
- art. 5 ust. 1 lit. f oraz art. 32 ust. 1 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 (Dz.U. UE L z 2016 r. Nr 119, str. 1; ost.zm. Dz.U. UE L z 2021 r. Nr 74, str. 35)

POWOŁANE ORZECZNICTWO:

- wyrok SN z 25 kwietnia 2008 r. (sygn. akt I PK 245/07, OSNP 2009/17–18/228)
- postanowienie SN z 16 września 1999 r. (sygn. akt I PKN 331/99, OSNP 2001/9/314)

Marek Rotkiewicz
ekspert z zakresu prawa pracy, ubezpieczeń społecznych, prawa cywilnego i prawa Unii Europejskiej, autor ponad 1500 publikacji

2 Jak ustalić wysokość zaległych dodatków za pracę w porze nocnej

PROBLEM

Pracownik, zatrudniony na cały etat na stanowisku produkcyjnym, wystosował do nas na początku września 2026 r. pismo z wykazem godzin pracy obejmujących obowiązującą w naszej firmie porę nocną. W piśmie tym domaga się wypłaty dodatków za wskazane godziny. Czy musimy je wypłacić? A jeśli tak, to według jakiej stawki je obliczyć i czy zatrudnionemu przysługują z tego tytułu odsetki za zwłokę?

RADA

Jeżeli godziny nocne zostały przez Państwa pracownika faktycznie przepracowane, to należy wypłacić przysługujące za nie dodatki. Przy ich wyliczaniu trzeba zastosować stawki obowiązujące w poszczególnych miesiącach, w których była wykonywana praca w porze nocnej. Ponadto Państwa pracownik jest uprawniony do odsetek za opóźnienie od należnych mu dodatków za pracę w nocy. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Do właściwego rozliczania czasu przepracowanego przez zatrudnione osoby służy przede wszystkim rzetelnie prowadzona ewidencja czasu pracy. To głównie z niej powinny wynikać godziny wypełniania obowiązków służbowych, za które pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia. W sytuacji gdy pracownik twierdzi, że nie otrzymał pensji (lub jej

eprasa.pl 6878041977

części) za wykonaną pracę, podmiot zatrudniający powinien to zweryfikować i ustalić stan faktyczny, który pozwoli na dokonanie prawidłowych rozliczeń płacowych.

Zasady ustalania wysokości i wypłaty dodatków za pracę w nocy. Należności za pracę powinny być stawiane do dyspozycji pracowników co najmniej raz w miesiącu, niezwłocznie po ustaleniu ich pełnej wysokości, niepóźniej jednak niż w ciągu 10 dni miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, za który przysługują. **Pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie wynagrodzenia, ciężko narusza swój podstawowy obowiązek, narażając się m.in. na sankcje finansowe, takie jak chociażby odsetki za zwłokę czy grzywna od 2000 zł do 60 000 zł.**

Dotyczy to też m.in. dodatków za wypracowane godziny nocne.

Należy przypomnieć, że:

- pracodawca ma obowiązek ustalenia w zakładzie obowiązującej pory nocnej, która powinna obejmować 8 godzin pomiędzy godz. 21.00 a godz. 7.00 (art. 151[7] ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dalej: k.p.), a jeśli takiego ustalenia nie dokona, wówczas uznaje się, że pora nocna obejmuje 10 godzin od godz. 21.00 do godz. 7.00;
- pracownikowi za każdą godzinę pracy w porze nocnej przysługuje dodatek w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, przy zastrzeżeniu, że pracodawca z sektora prywatnego może ustalić wyższe wartości dodatków nocnych, niż przewidują to przepisy k.p.;
- przy kalkulowaniu ww. dodatku niezbędne jest (zgodnie z art. 151[8] § 1 k.p.):

  Krok 1. podzielenie minimalnej płacy obowiązującej w miesiącu, w którym miała miejsce nocna praca, przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu (chodzi tu o wymiar czasu pracy obliczony zgodnie z zasadami wskazanymi w art. 130 k.p.),

  Krok 2. wyliczenie 20% otrzymanej stawki,

  Krok 3. pomnożenie otrzymanej stawki przez liczbę godzin pracy w nocy.

Co istotne, dodatki nocne należy:

- obliczać według stawki obowiązującej w miesiącu wystąpienia pracy w godzinach nocnych,
- wypłacać w terminie wypłaty pensji przypadającym za miesiąc, w którym była świadczona praca w porze nocnej.

Zatem w rozstrzyganym przypadku dodatki za faktycznie przepracowane (a nieopłacone) godziny w porze nocnej trzeba obliczyć osobno dla każdego miesiąca od stycznia do sierpnia 2026 r., korzystając z danych z miesiąca, w którym praca w porze nocnej była rzeczywiście wykonywana. Nie należy stosować uśrednionej stawki z całego okresu ani stawki z miesiąca wypłaty.

eprasa.pl 6878041977

Obowiązek wypłaty odsetek od nieuregulowanych należności. W razie gdy pracownik (były lub obecny) domaga się od pracodawcy zaległych należności, trzeba rozstrzygnąć, czy nie doszło do ich przedawnienia.

Okres przedawnienia roszczeń pracownika wynosi 3 lata od momentu ich wymagalności. Bieg terminu przedawnienia rozpoczyna się w dniu, w którym świadczenie powinno być spełnione przez pracodawcę. Zasadniczo dzień ten wynika z uregulowań:

- ustawowych lub
- wewnątrzzakładowych, np. w przypadku terminu wypłaty wynagrodzenia określonego w regulaminie pracy lub w informacji o warunkach zatrudnienia.

W przypadku nieterminowego realizowania przez pracodawcę zobowiązań finansowych względem pracowników przysługują im:

- odsetki ustawowe za zwłokę, określone przez Radę Ministrów w drodze rozporządzenia (od 5 marca 2026 r. odsetki ustawowe wynoszą 9,25% w stosunku rocznym) lub
- odsetki w wysokości określonej w umowie o pracę lub zakładowych przepisach zamieszczonych np. w regulaminie wynagradzania bądź układzie zbiorowym, jeśli są one przewidziane w wyższej wysokości niż odsetki ustawowe.

Pracownicy nabywają prawo do odsetek za okres, w którym pracodawca pozostaje w zwłoce. Data początkowa, od której odsetki przysługują, zależy od terminu, w jakim zaległe świadczenie powinno zostać wypłacone u danego pracodawcy.

Zaległy dodatek nocny stanowi przychód ze stosunku pracy i podlega w całości oskładkowaniu oraz opodatkowaniu. Natomiast odsetki za opóźnienie nie stanowią takiego przychodu, a więc nie są od nich naliczane żadne zobowiązania. **Zasadą jest naliczanie odsetek od kwoty brutto świadczenia głównego** (uchwała SN z 19 września 2002 r., sygn. akt III PZP 18/02, OSNP 2003/9/214).

PRZYKŁAD

Firma usługowo-produkcyjna z Łodzi wypłaca pensje 10. dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który są one należne. Jeden z pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy przedstawił na początku października 2026 r. w dziale kadr i płac pismo z żądaniem wypłaty dodatków za pracę w porze nocnej w następujących okresach:

- w styczniu 2026 r.: 24 godz.,
- w czerwcu 2026 r.: 16 godz.,
- w sierpniu 2026 r.: 40 godz.

Po zweryfikowaniu ewidencji czasu pracy okazało się, że wskazane należności nie zostały wypłacone. Z uwagi na fakt, że firma nalicza dodatki nocne od ustawowej płacy minimalnej, 9 października 2026 r. wypłaciła dodatki za pracę w nocy w wysokości 476,16 zł brutto, zgodnie z wyliczeniem:

eprasa.pl 6878041977

- za styczeń 2026 r.: (4806 zł : 160 godz.) x 20% = 6,01 zł x 24 godz. = 144,24 zł,
- za czerwiec 2026 r.: (4806 zł : 168 godz.) x 20% = 5,72 zł x 16 godz. = 91,52 zł,
- za sierpień 2026 r.: (4806 zł : 160 godz.) x 20% = 6,01 zł x 40 godz. = 240,40 zł.

Pracownik powinien też otrzymać odsetki za opóźnienie naliczone osobno od powyższych kwot. Daty początkowe, od których należne są odsetki, wyznaczają terminy płatności wynagrodzeń, odpowiednio za styczeń, czerwiec i sierpień 2026 r., obowiązujące w firmie.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 94 pkt 5, art. 149, art. 151[7]–151[8], art. 282, 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. 1046)
- art. 471, art. 481 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 795)
- obwieszczenie Ministra Sprawiedliwości z 8 kwietnia 2026 r. w sprawie wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie (M.P. z 2026 r. poz. 367)

POWOŁANE ORZECZNICTWO:

- uchwała SN z 19 września 2002 r. (sygn. akt III PZP 18/02, OSNP 2003/9/214)

©℗

Mariusz Pigulski
specjalista w zakresie kadr i płac, ekspert z ponad 20-letnim doświadczeniem zawodowym

3 Jakie wydarzenia indywidualne i zbiorowe można sfinansować ze środków ZFŚS

Zobacz więcej www.inforlex.pl

PROBLEM

W 2026 r. utworzyliśmy zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. Nasz regulamin przewiduje m.in. możliwość sfinansowania ze środków socjalnych działalności kulturalno-oświatowej i sportowo-rekreacyjnej. Jest to na tyle ogólne sformułowanie, że mamy wątpliwości co do jego zakresu. Jakie wydarzenia możemy prawidłowo sfinansować ze środków ZFŚS?

RADA

Ze środków ZFŚS można finansować zarówno indywidualne, jak i zbiorowe wydarzenia o charakterze kulturalnym, oświatowym, sportowym i rekreacyjnym, w tym m.in.: bilety, karnety, wycieczki, pikniki czy wspólne wyjścia na wydarzenia kulturalne. W przypadku ogólnodostępnych imprez masowych dopuszczalne jest stosowanie równych zasad dostępu, jeżeli przewiduje to regulamin ZFŚS. Świadczenia indywidualne, w tym dofinansowanie biletów,

eprasa.pl 6878041977

karnetów czy zajęć hobbystycznych, muszą natomiast uwzględniać sytuację życiową, rodzinną i materialną uprawnionego. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Dopuszczalne kategorie wydarzeń zbiorowych i integracyjnych finansowanych ze środków socjalnych. Katalog usług i świadczeń, które mogą być finansowane ze środków funduszu, wyznacza ustawowa definicja działalności socjalnej (art. 2 pkt 1 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, dalej: ustawa o ZFŚS). W ramach działalności socjalnej mogą Państwo sfinansować przede wszystkim następujące wydarzenia zbiorowe o charakterze rekreacyjnym, kulturalnym i wypoczynkowym:

- imprezy integracyjne, pikniki rodzinne, festyny, ogniska, kuligi oraz spartakiady sportowe,
- wycieczki turystyczno-krajoznawcze krajowe i zagraniczne, spływy kajakowe oraz rajdy rowerowe,
- zbiorowe wyjścia lub wyjazdy na wydarzenia kulturalne, takie jak: spektakle teatralne, seanse filmowe, koncerty czy mecze sportowe,
- okolicznościowe spotkania pracownicze, w tym mikołajki, andrzejki czy tradycyjne spotkania wigilijne.

Przy organizacji ogólnodostępnych wydarzeń masowych i zbiorowych dopuszczalne jest odstąpienie od stosowania indywidualnego kryterium socjalnego i zapewnienie powszechnej do nich dostępności na równych zasadach, jeżeli taką możliwość przewiduje regulamin ZFŚS (art. 8 ust. 2 ustawy o ZFŚS, wyrok SN z 23 października 2008 r., sygn. akt II PK 74/08, OSNP 2010/7–8/88). Finansowanie zbiorowych wycieczek oraz imprez integracyjnych z funduszu socjalnego nie generuje po stronie uczestników przychodu podlegającego opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych (interpretacje indywidualne Dyrektora KIS: z 14 listopada 2025 r., sygn. 0112-KDIL2--1.4011.891.2025.1.DJ, i z 19 stycznia 2026 r., sygn. 0112-KDIL2-1.4011.1024.2025.1.DJ).

PRZYKŁAD

Spółka akcyjna zaplanowała organizację dwudniowego wyjazdu turystyczno-krajoznawczego w góry dla wszystkich pracowników oraz byłych pracowników będących emerytami. Program wyjazdu obejmował wspólny przejazd autokarem, zakwaterowanie w hotelu, wyżywienie, opiekę przewodnika oraz wieczorne spotkanie integracyjne. Całkowity koszt przedsięwzięcia pokryto z rachunku ZFŚS, opierając się na postanowieniach regulaminu gwarantujących równą dostępność do imprez rekreacyjnych. Podczas kontroli organ podatkowy oraz ZUS potwierdziły prawidłowość wydatkowania środków socjalnych oraz brak obowiązku naliczania podatku dochodowego i składek ZUS od wartości udziału poszczególnych osób, wykazując, że wydarzenie miało charakter ogólnodostępnej rekreacji i służyło integracji zespołu.

eprasa.pl 6878041977

Wydarzenia i świadczenia o charakterze indywidualnym oraz edukacyjno-rozwojowym. Obok wydarzeń zbiorowych środki ZFŚS mogą wspierać indywidualną aktywność osób uprawnionych w sferze kultury, sportu oraz wypoczynku dzieci i młodzieży.

Ze środków funduszu można sfinansować lub dofinansować w trybie indywidualnym:

- bilety lub karnety do: kina, teatru, muzeum, filharmonii, na basen, siłownię czy obiekty sportowe,
- zorganizowane formy wypoczynku dzieci i młodzieży do lat 18, w tym: kolonie, obozy sportowo-językowe, zimowiska, półkolonie oraz zielone szkoły,
- warsztaty i szkolenia o charakterze hobbystycznym, rekreacyjnym lub ogólnorozwojowym, które pozostają bez żadnego związku z zakresem obowiązków służbowych pracowników na danym stanowisku.

Przy przyznawaniu indywidualnych dofinansowań do biletów, karnetów czy wypoczynku dzieci konieczne jest uzależnienie wysokości wsparcia od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej (art. 8 ust. 1 ustawy o ZFŚS). Świadczenia indywidualne w postaci dopłat do biletów czy karnetów stanowią przychód pracownika, jednak korzystają ze zwolnienia z podatku dochodowego od osób fizycznych do kwoty 1000 zł w roku podatkowym (art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, dalej: updof). Z kolei dofinansowanie zorganizowanego wypoczynku dzieci do lat 18 ze środków ZFŚS jest zwolnione z podatku dochodowego bez limitu kwotowego (art. 21 ust. 1 pkt 78 lit. a updof, interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z 21 lutego 2023 r., sygn. 0115-KDIT2.4011.819.2022.1.MM).

PRZYKŁAD

Pracodawca wprowadził do regulaminu ZFŚS możliwość ubiegania się o dofinansowanie do indywidualnych karnetów na basen i siłownię oraz o dopłaty do półkolonii letnich dla dzieci pracowników. Trzech pracowników o różnych dochodach w przeliczeniu na osobę w rodzinie złożyło wnioski o dofinansowanie rocznych karnetów sportowych o wartości 1200 zł każdy. Komisja socjalna przyznała dofinansowanie zróżnicowane kwotowo: pracownikowi o najniższym dochodzie w wysokości 1000 zł, pracownikowi o średnim dochodzie – 600 zł, a pracownikowi o najwyższym dochodzie – 300 zł. Takie zróżnicowanie zapewniło pełną zgodność z zasadą kryterium socjalnego, a kwoty dopłat u każdego z pracowników zmieściły się w rocznym limicie zwolnienia podatkowego wynikającym z art. 21 ust. 1 pkt 67 updof (żaden z nich nie otrzymał w tym roku wsparcia z ZFŚS).

W pojęciu działalności kulturalno-oświatowej lub sportowo-rekreacyjnej mieści się też organizowanie i dofinansowywanie zajęć o charakterze hobbystycznym, ogólnorozwojowym oraz rekreacyjnym. W przypadku gdy kurs języka obcego służy podnoszeniu kwalifikacji zawodowych potrzebnych na stanowisku pracy, pracodawca ma obowiązek sfinansować go w całości ze środków obrotowych przedsiębiorstwa (art. 17 i art. 103[1] § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy). Pokrycie kosztów szkolenia zawodo-

eprasa.pl 6878041977

wego ze środków socjalnych stanowi wykroczenie zagrożone grzywną. Przyznawanie świadczeń, takich jak dopłaty do kursów hobbystycznych, musi bezwzględnie uwzględniać sytuację życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej. Stosowanie jednolitego dofinansowania bez różnicowania według progu dochodowego jest niedopuszczalne i narusza zasady gospodarowania środkami socjalnymi (wyrok SN z 20 sierpnia 2001 r., sygn. akt I PKN 579/00, OSNP 2003/14/331). **Odstąpienie od kryterium socjalnego dopuszcza się jedynie przy ogólnodostępnych imprezach masowych, o ile regulamin zakładowy tak stanowi** (wyrok SN z 23 października 2008 r., sygn. akt II PK 74/08, OSNP 2003/14/331).

PRZYKŁAD

Pracownik zatrudniony w dziale księgowości, obsługujący wyłącznie podmioty krajowe i rozliczenia w walucie polskiej, złożył wniosek o dofinansowanie indywidualnego kursu języka japońskiego w szkole językowej na kwotę 2000 zł, deklarując, że kurs ma charakter hobbystyczny. Do wniosku dołączył oświadczenie o dochodach, z którego wynikało, że średni miesięczny dochód brutto w jego 4-osobowej rodzinie wynosi 2200 zł na osobę. Jednocześnie drugi pracownik, zatrudniony w dziale eksportu na stanowisku specjalisty ds. handlu z rynkami azjatyckimi, złożył wniosek o dofinansowanie kursu biznesowego języka japońskiego na kwotę 2000 zł, wykazując dochód w wysokości 2600 zł na osobę. Komisja socjalna dokonała weryfikacji obu wniosków:

- wniosek pierwszego pracownika został zakwalifikowany do dofinansowania z ZFŚS w ramach działalności kulturalno-oświatowej, ponieważ nauka języka japońskiego nie miała związku z jego obowiązkami służbowymi. Ze względu na dochód kwalifikujący go do I progu dochodowego przyznano mu dofinansowanie w wysokości 80% kosztów kursu, tj. 1600 zł, z czego kwota 1000 zł skorzystała ze zwolnienia z podatku dochodowego od osób fizycznych, a od nadwyżki 600 zł pobrano zaliczkę na podatek, zaś całość kwoty wyłączono z podstawy składek ubezpieczeniowych;
- wniosek drugiego pracownika został odrzucony przez komisję socjalną w zakresie finansowania z ZFŚS, gdyż znajomość języka japońskiego była bezpośrednio wykorzystywana przy wykonywaniu jego zadań służbowych i stanowiła podnoszenie kwalifikacji zawodowych, w związku z czym zarząd spółki sfinansował kurs w 100% ze środków obrotowych, a cała kwota 2000 zł skorzystała ze zwolnienia od podatku bez limitu.

Podczas przeprowadzonej kontroli zarówno ZUS, jak i organ podatkowy zweryfikował prawidłowość rozliczenia obu wniosków, nie zgłaszając zastrzeżeń do decyzji komisji socjalnej i potwierdzając prawidłowość rozróżnienia świadczenia socjalnego od podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Wydatki wyłączone z finansowania ZFŚS. Pracodawcy gospodarujący środkami ZFŚS są zobowiązani do przestrzegania kategorycznego zakazu pokrywania z nich wydatków, które służą celom operacyjnym zakładu pracy lub naruszają przepisy odrębnych ustaw.

eprasa.pl 6878041977

Ze środków funduszu nie należy finansować:

- szkoleń zawodowych, kursów podnoszących kwalifikacje stanowiskowe czy obowiązkowych szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, a także pierwszej pomocy,
- imprez i konferencji biznesowych, jubileuszy firmy oraz spotkań nakierowanych na realizację celów gospodarczych lub promocję marki,
- zakupu napojów alkoholowych serwowanych podczas imprez integracyjnych lub pikników,
- badań lekarskich, zakwaterowania pracowników, dowozu do pracy oraz posiłków profilaktycznych wynikających z przepisów prawa pracy.

Powyższe wydatki stanowią wyłączny obowiązek albo inicjatywę pracodawcy i powinny być pokrywane ze środków obrotowych przedsiębiorstwa. Sfinansowanie ich z funduszu socjalnego stanowi naruszenie ustawy o ZFŚS i naraża pracodawcę na odpowiedzialność wykroczeniową (art. 12a ust. 1 ustawy o ZFŚS).

PRZYKŁAD

Przedsiębiorstwo zorganizowało uroczystą galę z okazji 20-lecia istnienia firmy połączoną ze szkoleniem ze strategii sprzedaży oraz kolacją, na której serwowano alkohol. Całość wydatków, wynoszącą 80 000 zł, sfinansowano z rachunku funduszu. PIP podczas kontroli zakwestionowała w całości ten wydatek, wskazując, że takie działania nie stanowią działalności socjalnej. Inspektor pracy wydał wystąpienie nakazujące zwrot kwoty 80 000 zł na rachunek ZFŚS ze środków obrotowych spółki oraz skierował do sądu wniosek o ukaranie osoby odpowiedzialnej za gospodarowanie środkami socjalnymi na podstawie art. 12a ustawy o ZFŚS.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 16–17, art. 103[1] § 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. 1046)
- art. 2 pkt 1, art. 8 ust. 1–2, art. 12a ust. 1 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 288; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1123)
- art. 21 ust. 1 pkt 67, pkt 78 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. 1123)

POWOŁANE ORZECZNICTWO:

- wyrok SN z 23 października 2008 r. (sygn. akt II PK 74/08, OSNP 2010/7–8/88)
- wyrok SN z 20 sierpnia 2001 r. (sygn. akt I PKN 579/00, OSNP 2003/14/331)

POWOŁANE INTERPRETACJE URZĘDOWE:

- interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z 14 listopada 2025 r. (sygn. 0112-KDIL2-1.4011.891.2025.1.DJ)
- interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z 19 stycznia 2026 r. (sygn. 0112-KDIL2-1.4011.1024.2025.1.DJ)
- interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z 21 lutego 2023 r. (sygn. 0115-KDIT2.4011.819.2022.1.MM)

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

eprasa.pl 6878041977

1 Dokumenty do ubiegania się o emeryturę – obowiązki pracodawcy

Zobacz więcej www.inforlex.pl

Do uzyskania emerytury konieczne jest złożenie do ZUS wniosku o emeryturę. Taki wniosek zwykle składa pracownik. Jednak w niektórych sytuacjach obowiązek ten spoczywa na płatniku składek – pracodawcy. Największe wątpliwości dotyczą natomiast rodzaju dokumentów wymaganych do poświadczenia okresów ubezpieczenia.

W związku ze złożonym przez pracownika wnioskiem o emeryturę pracodawca ma określone obowiązki. Jest on m.in. zobowiązany do współdziałania z pracownikiem w gromadzeniu dokumentacji niezbędnej do przyznania świadczenia oraz do wydawania pracownikowi lub organowi rentowemu zaświadczeń niezbędnych do ustalenia prawa do świadczeń i ich wysokości.

1. Wymogi złożenia wniosku o emeryturę

ZUS co do zasady nie przyzna emerytury z urzędu – cała procedura jest wszczynana na podstawie wniosku ubiegającego się o świadczenie. W tym celu należy złożyć oficjalne żądanie przyznania emerytury.

Wniosek o przyznanie emerytury powinien zawierać:

- imię i nazwisko,
- datę urodzenia,
- numer PESEL, a jeżeli nie nadano tego numeru – serię i numer dowodu osobistego lub paszportu,
- adres miejsca zamieszkania i adres do korespondencji,
- ostatni adres miejsca zamieszkania w Polsce – w przypadku osoby zamieszkałej za granicą, jeżeli zamieszkiwała uprzednio w Polsce,
- adres miejsca pobytu lub ostatniego miejsca zamieszkania – w przypadku osoby nieposiadającej adresu miejsca zamieszkania,
- wskazanie rodzaju świadczenia, o które ubiega się zainteresowany,
- wskazanie sposobu wypłaty świadczenia wraz z podaniem odpowiednich danych niezbędnych do jego wypłaty,
- podpis zainteresowanego, pełnomocnika albo osoby upoważnionej przez ubiegającego się o świadczenie.

Wniosek o emeryturę można złożyć na dwa sposoby:

- na piśmie – wypełniając standardowy formularz ZUS EMP (w wersji papierowej w placówce, wysyłając pocztą lub elektronicznie przez portal PUE/eZUS),

eprasa.pl 6878041977

- ustnie do protokołu – podczas wizyty w placówce ZUS, gdzie pracownik urzędu spisze do protokołu treść wniosku.

Wskazany wniosek można złożyć w dowolnej placówce ZUS na terenie całego kraju. Należy jednak pamiętać, że samą sprawę rozpatruje konkretna jednostka ZUS, ustalana według poniższych zasad:

- osoby mieszkające w Polsce – wniosek trafia do placówki ZUS właściwej dla aktualnego miejsca zamieszkania wnioskodawcy,
- osoby bez adresu zamieszkania w Polsce – sprawą zajmuje się placówka właściwa dla miejsca obecnego pobytu lub ostatniego miejsca zamieszkania w Polsce,
- osoby ze stażem pracy za granicą – w przypadku posiadania okresów ubezpieczenia lub zamieszkania w państwach UE/EFTA, Wielkiej Brytanii lub krajach z umową dwustronną wniosek rozpatruje wyspecjalizowana jednostka ZUS realizująca umowy międzynarodowe, która przekazuje dokumenty również do zagranicznej instytucji,
- osoby mieszkające w kraju bez umowy dwustronnej z Polską – dokumenty rozpatruje placówka ZUS właściwa dla ostatniego miejsca zamieszkania wnioskodawcy w Polsce.

Złożenie wniosku w formie elektronicznej nie zwalnia z obowiązku przekazania pozostałej dokumentacji w formie papierowej.

Osoby pobierające rentę z tytułu niezdolności do pracy, które ukończyły powszechny wiek emerytalny, co do zasady otrzymają emeryturę z urzędu od dnia osiągnięcia tego wieku (bez konieczności składania wniosku), chyba że pobierają rentę z tytułu niezdolności do pracy albo same złożą wniosek o emeryturę najpóźniej w ostatnim dniu miesiąca, w którym osiągnęły powszechny wiek emerytalny.

Wniosek o emeryturę pracownik składa samodzielnie lub za pośrednictwem pracodawcy.

Tabela 1. **Tryb postępowania w sprawie wniosku o emeryturę**

	Pracownicy urodzeni do 31 grudnia 1948 r.	Pracownicy urodzeni po 31 grudnia 1948 r.
Pośrednictwo pracodawcy w złożeniu wniosku	pracodawca przygotowuje i składa wniosek do ZUS	pracownik składa wniosek samodzielnie
Podstawa wyliczenia emerytury przez ZUS	dokumenty stażowe i płacowe dostarczone przez pracodawcę/pracownika	dane zgromadzone w systemie ZUS na indywidualnym koncie pracownika

1.1. Osoby urodzone przed 31 grudnia 1948 r.

Obowiązek ciążący na pracodawcy (płatniku składek), dotyczący sporządzenia i złożenia wniosku o emeryturę, polega na:

1) sporządzeniu na odpowiednim formularzu (ZUS EMP) wniosku o emeryturę,
2) zgromadzeniu wszystkich będących w posiadaniu płatnika dokumentów stanowiących obowiązkowe załączniki do wniosku,

eprasa.pl 6878041977

3) przedstawieniu pracownikowi wniosku do podpisu,
4) złożeniu wniosku do ZUS.

1.2. Osoby urodzone po 31 grudnia 1948 r.

Ubezpieczeni urodzeni po 31 grudnia 1948 r. zgłaszają wnioski o emeryturę samodzielnie, bezpośrednio w organie rentowym. Jeżeli wniosek ma braki formalne, ZUS wzywa ubezpieczonego do ich usunięcia w terminie niekrótszym niż 14 dni pod rygorem odmowy wszczęcia postępowania. Jeżeli zainteresowany nie usunie braków, mimo pouczenia, ZUS wyda decyzję o odmowie wszczęcia postępowania. Jeśli jednak wniosek nie zawiera imienia i nazwiska lub adresu, zostanie pozostawiony bez rozpoznania.

Tabela 2. Skutki nieusunięcia braków we wniosku o emeryturę

Rodzaj braku we wniosku	Działanie ZUS	Skutek nieusunięcia braku
Brak imienia, nazwiska lub adresu	Pozostawienie wniosku bez rozpoznania	Pozostawienie wniosku bez rozpoznania
Inne braki formalne (np. brak podpisu)	Wezwanie ubezpieczonego do usunięcia braków w terminie niekrótszym niż 14 dni	Wydanie przez ZUS decyzji o odmowie wszczęcia postępowania

PRZYKŁAD

Ewa K. przesłała wniosek o emeryturę wydrukowany z Internetu, jednak zapomniała wpisać w nim swojego adresu zamieszkania oraz numeru PESEL. Ponieważ formularz nie zawiera podstawowych danych pozwalających na identyfikację i kontakt z wnioskodawczynią, ZUS nie wysyła wezwania do uzupełnienia braków, lecz pozostawia wniosek bez rozpoznania.

2. Dokumentacja załączana do wniosku o emeryturę

W celu uzyskania prawa do emerytury konieczne jest również skompletowanie dokumentów potwierdzających zatrudnienie i inne okresy ubezpieczenia. Pracodawca jest zobowiązany do współdziałania z pracownikiem w gromadzeniu dokumentacji niezbędnej do przyznania świadczenia. Ma także obowiązek wydać pracownikowi lub organowi rentowemu zaświadczenia niezbędne do ustalenia prawa do świadczenia i jego wysokości. Aktualny druk wniosku o przyznanie emerytury do ZUS to formularz ZUS EMP, który można pobrać ze strony ZUS i wydrukować.

Dla osób urodzonych po 31 grudnia 1948 r., które przechodzą na emeryturę po osiągnięciu powszechnego wieku emerytalnego, ZUS wylicza wysokość świadczenia w oparciu o dane zgromadzone w swoim systemie. Kwota ta zależy od sumy zwaloryzowanych składek na indywidualnym koncie oraz zwaloryzowanego kapitału początkowego ustalonego na dzień 1 stycznia 1999 r. Ponieważ organ rentowy dysponuje już wszystkimi

eprasa.pl 6878041977

informacjami niezbędnymi do ustalenia wysokości emerytury, udział pracodawcy w gromadzeniu i dostarczaniu tych dokumentów nie jest wymagany.

WAŻNE! Dla osób urodzonych po 31 grudnia 1948 r. przejście na emeryturę nie wymaga pośrednictwa pracodawcy, ponieważ ZUS posiada już w swoim systemie wszystkie dane potrzebne do wyliczenia świadczenia.

PRZYKŁAD

Jan P., urodzony w 1948 r., planuje przejście na emeryturę. Wcześniej nie korzystał z tego świadczenia. W tym przypadku pracodawca kompletuje jego wniosek, załącza zaświadczenia o zatrudnieniu i zarobkach oraz świadectwa pracy. Po podpisaniu przez Jana P. wniosku zakład pracy przekazuje komplet dokumentów do ZUS na co najmniej 30 dni przed planowanym terminem przejścia na emeryturę.

PRZYKŁAD

Anna W., urodzona w 1966 r., osiąga wiek emerytalny i chce zakończyć aktywność zawodową. Ponieważ ZUS posiada już na jej indywidualnym koncie pełne dane o składkach i zwaloryzowanym kapitale początkowym, pracodawca nie ma obowiązku pośredniczyć w składaniu wniosku ani kompletować dokumentów stażowych. Anna W. może samodzielnie złożyć wniosek do ZUS, a obowiązkiem obecnego pracodawcy jest wydanie jej świadectwa pracy po rozwiązaniu umowy.

Do wniosku o emeryturę należy załączyć dokumenty stwierdzające:

1) datę urodzenia,
2) okresy uzasadniające prawo do świadczeń i ich wysokość,
3) wysokość wynagrodzenia, dochodu, przychodu i uposażenia, przyjmowanych do ustalenia podstawy wymiaru świadczeń,
4) okoliczności niezbędne do ustalenia świadczeń przysługujących z zagranicznych instytucji ubezpieczeniowych, jeżeli umowy międzynarodowe, których stroną jest Polska, tak stanowią.

Powyższych dokumentów nie trzeba ponownie składać, jeśli trafiły już do ZUS, np. przy ustalaniu kapitału początkowego lub innych świadczeń. Ponadto dowody na staż i zarobki (punkty 1–3) są zbędne, gdy pełne dane do wyliczenia emerytury znajdują się już na indywidualnym koncie ubezpieczonego w ZUS.

Pracodawca jest zobowiązany do wydawania pracownikowi lub ZUS zaświadczeń niezbędnych do ustalenia prawa do emerytury i jej wysokości. Firma potwierdza w nich dane ze swojej dokumentacji pracowniczej, o ile faktycznie dysponuje informacjami niezbędnymi do udowodnienia danej okoliczności. Na podstawie posiadanej dokumentacji pracowniczej płatnik składek ma obowiązek potwierdzić:

1) okresy ubezpieczenia,

eprasa.pl 6878041977

2) okresy pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wypłaconego na podstawie przepisów ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, zasiłków z ubezpieczenia społecznego: chorobowego lub opiekuńczego, świadczenia rehabilitacyjnego oraz tych zasiłków i świadczenia po ustaniu obowiązku ubezpieczenia,
3) okresy pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, okresy pracy górniczej i okresy pracy na kolei,
4) wysokość kwot uwzględnianych przy ustalaniu podstawy wymiaru emerytury.

WAŻNE! ZUS nie jest związany treścią przedłożonych przez płatnika zaświadczeń i może odmówić im wiarygodności.

Wysokość zarobków stanowiących podstawę wymiaru emerytury wykazuje się przede wszystkim za pomocą oficjalnego zaświadczenia o dochodach wystawionego przez pracodawcę lub innego płatnika składek (np. na formularzu ZUS ERP-7). W przypadku braku takiego dokumentu ZUS uwzględnia również wpisy o zarobkach dokonane w legitymacji ubezpieczeniowej. Dopuszczalne jest także przedstawienie innego dokumentu płacowego, który pozwala na jednoznaczne i bezsporne ustalenie kwoty dochodu, przychodu lub uposażenia w poszczególnych latach ubezpieczenia.

Okresy pracy świadczonej na podstawie stosunku pracy – w tym na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania czy spółdzielczej umowy o pracę – dokumentuje się w pierwszej kolejności za pomocą świadectwa pracy lub zaświadczenia wydanego przez płatnika składek bądź jego następcę prawnego. Jeżeli uzyskanie powyższych dokumentów jest niemożliwe (np. wskutek likwidacji zakładu pracy lub zniszczenia archiwum), przepisy pozwalają na udowodnienie stażu pracy za pomocą alternatywnych środków dowodowych.

Dowodem w sprawach stażowych mogą być w szczególności:

- legitymacja ubezpieczeniowa,
- legitymacja służbowa, legitymacja związku zawodowego, umowa o pracę, wpis w dowodzie osobistym oraz pisma kierowane przez pracodawcę do pracownika w trakcie trwania stosunku pracy,
- aneksy do umów o pracę oraz pisemne angaże.

W sytuacjach, w których dopuszczalne będzie udowodnienie okresu składkowego zeznaniami świadków (poza wynagrodzeniem), ZUS przyjmie ten dowód tylko wtedy, gdy wnioskodawca złoży oficjalne oświadczenie o braku możliwości przedstawienia dokumentów pisemnych. Oświadczenie to – potwierdzające brak odpowiedniej dokumentacji pracowniczej lub archiwizacyjnej – może zostać złożone na piśmie bądź ustnie do protokołu bezpośrednio w placówce ZUS.

Środkiem dowodowym potwierdzającym okresy nieskładkowe jest zaświadczenie płatnika składek lub inny dokument wydany przez właściwy organ. Wyjątek stanowi udo-

eprasa.pl 6878041977

wodnienie okresu opieki nad daną osobą – w tym przypadku wystarczającym dowodem jest oświadczenie złożone przez zainteresowanego pisemnie lub ustnie do protokołu.

WAŻNE! Dowody z dokumentów, pisemne zeznania świadków oraz pisemne oświadczenia zainteresowanego powinny być dołączone do wniosku w oryginale.

PRZYKŁAD

Piotr D. stara się o ustalenie kapitału początkowego i emerytury za lata 80. ubiegłego wieku, jednak jego zakład pracy, w którym wówczas pracował, został zlikwidowany, a dokumentacja płacowa uległa zniszczeniu. Piotr D. nie może przedstawić zaświadczenia ZUS ERP-7. Do wniosku dołącza zatem swoją zachowaną legitymację ubezpieczeniową z wpisami o wysokości zarobków oraz oryginalne aneksy do umów i pisemne angaże ze stawkami godzinowymi.

Tabela 3. Środki dowodowe potwierdzające spełnienie warunków do uzyskania emerytury

Okoliczność	Podstawowy środek dowodowy	Zastępcze środki dowodowe
Wysokość zarobków (podstawa wymiaru)	Oficjalne zaświadczenie o dochodach od płatnika składek (np. ZUS ERP-7)	Wpis w legitymacji ubezpieczeniowej Inne dokumenty płacowe pozwalające ustalić kwotę dochodu, przychodu lub uposażenia
Okresy zatrudnienia (umowa o pracę, powołanie, wybór, mianowanie, spółdzielcza umowa o pracę)	Świadectwo pracy Zaświadczenie płatnika składek lub jego następcy prawnego	Legitymacja ubezpieczeniowa lub służbowa Legitymacja związku zawodowego Umowy o pracę, aneksy, pisemne angaże
Okresy składkowe (w przypadku braku dokumentacji)	Umowa o pracę, legitymacja służbowa, pisma pracodawcy, np. o zmianie angażu	Zeznania świadków (jeśli ustawa dopuszcza ten dowód dla danego okresu)
Okresy nieskładkowe	Zaświadczenie płatnika składek lub dokument wydany przez właściwy organ	Brak

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 5, art. 6–10, art. 125, art. 125a, art. 174, art. 182 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)
- § 3–5, § 9–10, § 21–23, § 27 rozporządzenia z 11 października 2011 r. w sprawie postępowania o świadczenia emerytalno-rentowe (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 1055)

©℗

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

eprasa.pl 6878041977

2 Czy sprzedaż środka trwałego ma wpływ na ustalenie podstawy wymiaru składki zdrowotnej

PROBLEM

Klient naszego biura – przedsiębiorca prowadzący jednoosobową działalność gospodarczą – w październiku 2026 r. zamierza sprzedać nieruchomość wykorzystywaną dotychczas w prowadzonej działalności. Czy przychód z tej transakcji należy uwzględnić w podstawie wymiaru składki zdrowotnej?

RADA

Nie. Po zmianie przepisów, które obowiązują od stycznia 2025 r., przychód ze zbycia nieruchomości będącej środkiem trwałym nie jest wliczany do podstawy wymiaru składki zdrowotnej. Nie powinien więc być wykazywany w miesięcznej deklaracji ZUS DRA. Można natomiast uwzględnić tę transakcję w rocznym rozliczeniu składki zdrowotnej za 2026 r., jeśli takie rozwiązanie jest korzystniejsze dla płatnika składek. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Począwszy od stycznia 2025 r., przedsiębiorcy rozliczający się z podatku dochodowego na zasadach ogólnych nie uwzględniają w miesięcznej podstawie wymiaru składki zdrowotnej przychodu ze sprzedaży środków trwałych. Jednak mogą oni przychody i koszty ze zbycia majątku trwałego uwzględnić w rocznym rozliczeniu składki zdrowotnej, jeśli jest to opcja korzystna. W praktyce często pojawiają się wątpliwości, czy przychód uzyskany ze sprzedaży środka trwałego wpływa na wysokość składki zdrowotnej.

Ustalenie miesięcznej podstawy wymiaru składki zdrowotnej bez środków trwałych. Osoby prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu zdrowotnemu. Podstawę wymiaru składki zdrowotnej ustala się jednak odmiennie w zależności od sposobu rozliczania podatku dochodowego. Od innej podstawy wymiaru składkę zdrowotną naliczają przedsiębiorcy będący na tzw. ryczałcie (podatek zryczałtowany od przychodów ewidencjonowanych), a inaczej wygląda podstawa wymiaru u osób stosujących opodatkowanie na zasadach ogólnych, tj. według skali podatkowej lub podatkiem liniowym.

Przedsiębiorcy, którzy podlegają przepisom ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (dalej: updof), muszą w ciągu roku na bieżąco ustalać wysokość miesięcznej podstawy wymiaru składki zdrowotnej, którą stanowi dochód z działalności gospodarczej uzyskany w miesiącu poprzedzającym miesiąc, za który opłacana jest

eprasa.pl 6878041977

składka. Dochód to różnica między osiągniętymi przychodami a poniesionymi kosztami ich uzyskania, w rozumieniu przepisów updof. Jednak dochód ten jest pomniejszany o kwotę opłaconych w danym miesiącu składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe, jeżeli nie zostały zaliczone do kosztów uzyskania przychodów.

Miesięczny dochód ustala się w następujący sposób:

1) dochód za pierwszy miesiąc jest to różnica między osiągniętymi przychodami a poniesionymi kosztami uzyskania tych przychodów w rozumieniu updof;
2) dochód ustalony w sposób wskazany w punkcie 1 pomniejsza się o kwotę składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe opłaconych w tym miesiącu, jeżeli nie zostały zaliczone do kosztów uzyskania przychodów;
3) dochód za kolejne miesiące to różnica między sumą przychodów osiągniętych od początku roku i sumą kosztów uzyskania tych przychodów poniesionych od początku roku, w rozumieniu updof;
4) dochód ustalony w sposób określony w punkcie 3 pomniejsza się o sumę dochodów ustalonych za miesiące poprzedzające i o różnicę między sumą składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe zapłaconych od początku roku a sumą składek odliczonych w poprzednich miesiącach; dochód nie jest pomniejszany o składki, które zostały zaliczone do kosztów uzyskania przychodów.

PRZYKŁAD

Marek P. prowadzi działalność gospodarczą i rozlicza się na zasadach ogólnych, według skali podatkowej. Składki na ubezpieczenia społeczne opłacone za siebie odlicza od dochodu (nie zalicza ich do kosztów uzyskania przychodów). W jego przypadku podstawę wymiaru składki zdrowotnej za październik 2026 r. stanowi dochód za wrzesień 2026 r. Jest ona ustalana w następujący sposób:

- w podstawie wymiaru składki zdrowotnej uwzględnia się (narastająco) sumę przychodów uzyskanych i kosztów poniesionych za okres od stycznia do września 2026 r.,
- od tej sumy należy odjąć dochód za miesiące poprzednie, tj. też narastająco od stycznia do września 2026 r., pomniejszony o składki na ubezpieczenia społeczne w wysokości różnicy między sumą składek zapłaconych za okres od stycznia do września 2026 r. a sumą składek już wcześniej odliczonych.

W przypadku gdy podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne w danym miesiącu, ustalona zgodnie z powyższym wzorcem, jest niższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w pierwszym dniu roku składkowego, podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne za ten miesiąc stanowi ta kwota.

Przy ustalaniu wysokości dochodu nie uwzględnia się m.in.:

- przychodów osiągniętych w okresie zawieszenia wykonywania działalności gospodarczej na podstawie przepisów ustawy z 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębior-

eprasa.pl 6878041977

ców, jak też poniesionych w tym okresie kosztów uzyskania przychodu w rozumieniu updof, z wyłączeniem przychodów/kosztów rozliczanych w tym okresie z zastosowaniem metody kasowej ustalania przychodu podatkowego,

- **przychodów ze sprzedaży środków trwałych oraz wartości niematerialnych i prawnych** – w takich przypadkach dla celów obliczania dochodu nie uwzględnia się także kosztów uzyskania tych przychodów (niezamortyzowana wartość majątku).

Sprzedaż środków trwałych w rocznym rozliczeniu składki zdrowotnej. Przedsiębiorcy opodatkowani według skali lub podatkiem liniowym mogą uwzględnić osiągnięte przychody i koszty uzyskania związane ze sprzedażą środków trwałych oraz wartości niematerialnych i prawnych w rocznej podstawie wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne. Jeśli się na to zdecydują, to muszą wykazać sprzedaż wszystkich składników majątku w danym roku. W takim przypadku powinni złożyć na rozliczeniu rocznym oświadczenie o uwzględnieniu tych przychodów i kosztów w rocznej podstawie wymiaru składki. Takie oświadczenie jest składane poprzez odpowiednie zaznaczenie pola 06 lub 15 w bloku III.F raportu ZUS RCA albo w bloku XII deklaracji ZUS DRA.

WAŻNE! Przychody ze sprzedaży środków trwałych oraz koszty ich uzyskania, w tym niezamortyzowana część wartości początkowej, nie są automatycznie wliczane do podstawy wymiaru składki zdrowotnej.

Po złożeniu rozliczenia rocznego płatnik może skorygować je odpowiednio w zakresie wycofania złożonego oświadczenia lub uzupełnienia o to oświadczenie (wraz z korektą wykazanej kwoty dochodu i podstawy wymiaru składki) tylko w terminie do dnia przekazania wniosku o zwrot nadpłaty (RZS-R). Jeżeli nie przekaże tego wniosku, to czas na złożenie ww. korekty ma niepóźniej niż do końca drugiego miesiąca, licząc od upływu terminu do złożenia zeznania podatkowego.

PRZYKŁAD

Anna K. we wrześniu 2026 r. dokonała sprzedaży biurowca za 5 mln zł. W deklaracji ZUS DRA za październik 2026 r. (oraz w kolejnych miesiącach) nie wykazuje przychodu ze sprzedaży tej nieruchomości ani kosztu w postaci niezamortyzowanej części w podstawie wymiaru składki zdrowotnej.

W rozliczeniu rocznym składki zdrowotnej za 2026 r. (czyli w ZUS DRA za kwiecień 2027 r.) Anna K. będzie mogła ująć w podstawie wymiaru składki przychód w wysokości 5 mln zł, jak również koszt w postaci niezamortyzowanej części.

Zatem **operacja zbycia składnika firmowego majątku nie ma wpływu na sposób obliczania miesięcznej składki na ubezpieczenie zdrowotne, niezależnie od wybranej formy opodatkowania.**

Natomiast przy rocznym rozliczeniu składki zdrowotnej przedsiębiorcy, po analizie finansowej, mogą wybrać opcję wliczenia sprzedaży środka trwałego, wykazując przychody

eprasa.pl 6878041977

i koszty ich uzyskania (w tym niezamortyzowaną wartość), lub pominąć tę transakcję. Przy podejmowaniu decyzji należy wziąć pod uwagę wartość zakupu, sprzedaży oraz zamortyzowaną już część.

Ujęcie zbycia środka trwałego może być opłacalne, gdy wpłynie na obniżenie dochodu (np. poniesienie straty ze sprzedaży), a tym samym obniży roczną podstawę składki zdrowotnej.

Niezależnie od tego, na jaki wariant rozliczenia przedsiębiorca się zdecyduje, nadal ma prawo wliczać w koszty uzyskania przychodów odpisy amortyzacyjne z tytułu wydatków na zakup środków trwałych.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 81 ust. 2, ust. 2c, ust. 2d, ust. 2zd, ust. 2ze ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 1461; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1007)

©℗

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

3 Czy były członek zarządu sp. z o.o. odpowiada za zaległe składki ZUS

PROBLEM

Nasza spółka ma zaległości składkowe w ZUS. Organ ten prowadzi w tym zakresie postępowanie wyjaśniające. Kto odpowiada za to zadłużenie: obecny czy poprzedni członek zarządu, a może obaj?

RADA

Za nieopłacone składki ZUS odpowiedzialność ponosi ten członek zarządu, który sprawował swoją funkcję w okresie, kiedy należało je opłacić. Decydujące znaczenie ma więc okres, w którym składki ZUS były wymagalne, ale nie zostały uregulowane. Chodzi przy tym o faktyczne wykonywanie obowiązków. Zatem także były członek zarządu spółki z o.o. może zostać pociągnięty do odpowiedzialności w tym zakresie, jeżeli termin płatności składek przypadał w czasie pełnienia przez niego funkcji. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Za zaległości z tytułu składek ZUS odnoszące się do m.in. spółki z o.o. odpowiadają solidarnie całym swoim majątkiem członkowie jej zarządu, jeżeli egzekucja z majątku

eprasa.pl 6878041977

spółki okazała się w całości lub w części bezskuteczna. Muszą być także spełnione określone warunki. Biorąc pod uwagę okres pełnienia funkcji, ZUS może przenieść odpowiedzialność w tym zakresie nie tylko na obecnego, ale także na byłego członka zarządu.

Przesłanki odpowiedzialności członka zarządu za zaległe składki ZUS. Zasadą jest, że za wygenerowane przez spółki kapitałowe (w tym spółkę z o.o.) zaległości składkowe odpowiadają subsydiarnie członkowie zarządu (tj. gdy nie można najpierw wyegzekwować tych należności od spółki).

Odpowiedzialność składkowa członków zarządu spółek kapitałowych dotyczy również byłego członka zarządu oraz byłego pełnomocnika lub wspólnika spółki w organizacji.

Warunkiem odpowiedzialności członków zarządu za zaległe składki ZUS jest:

- powstanie zaległości składkowej z tytułu zobowiązań, których termin płatności upływał w czasie pełnienia przez nich obowiązków członka zarządu, oraz
- bezskuteczność egzekucji w stosunku do spółki w całości lub w części.

Przesłanki tej odpowiedzialności członka zarządu muszą zostać spełnione łącznie w chwili orzekania przez ZUS.

WAŻNE! Odpowiedzialność członków zarządu może powstać, jeżeli pełnili funkcję w okresie, w którym należało zapłacić składki ZUS.

Oznacza to, że ZUS może dochodzić roszczeń za zaległe składki od członka zarządu, jeżeli nie wykazał on, że:

- we właściwym czasie zgłoszono wniosek o ogłoszenie upadłości lub w tym czasie zostało otwarte postępowanie restrukturyzacyjne w rozumieniu ustawy z 15 maja 2015 r. – Prawo restrukturyzacyjne (dalej: Prawo restrukturyzacyjne) albo zatwierdzono układ w postępowaniu o zatwierdzenie układu, o którym mowa w Prawie restrukturyzacyjnym, albo
- niezgłoszenie wniosku o ogłoszenie upadłości nastąpiło bez jego winy,
- wskazał mienie spółki, z którego egzekucja umożliwi zaspokojenie zaległości składkowych spółki w znacznej części.

W celu określenia, kto z zarządu może ponosić odpowiedzialność za zobowiązania składkowe, należy ustalić, kto, w czasie gdy składki ZUS były wymagalne i nie zostały opłacone, wchodził w skład zarządu zadłużonej spółki. W tym zakresie decydujące jest podjęcie przez właściwe organy uchwały o powołaniu i odwołaniu danej osoby z funkcji członka zarządu (wpis do KRS ma charakter deklaratywny). W tym miejscu należy zwrócić uwagę na orzecznictwo Sądu Najwyższego. Wskazuje ono, że **dla orzeczenia odpowiedzialności wymagane jest rzeczywiste pełnienie funkcji członka zarządu** (m.in. wyrok SN z 9 października 2006 r., sygn. akt II UK 47/06,

eprasa.pl 6878041977

OSNP 2007/19–20/296, oraz wyrok SN z 23 czerwca 2022 r., sygn. akt I USKP 107/21, OSNP 2023/7/77):

SN *Posłużenie się w art. 116 § 2 Ordynacji podatkowej określeniem pełnienie obowiązków wskazuje, że* ***chodzi tu o rzeczywiste (czynne, faktyczne) ich wykonywanie, a nie tylko o piastowanie (bierne) funkcji, z którą te obowiązki są związane****.*

W judykaturze ugruntowany jest pogląd, że sam powołany członek zarządu nie może powoływać się na własną bierność, podział zadań w zarządzie czy nieformalne przekazanie zarządu innej osobie jako na okoliczność wyłączającą odpowiedzialność.

W jednym z wyroków z 5 marca 2024 r. (sygn. akt II USKP 18/23) Sąd Najwyższy stwierdził również, że:

SN *Powoływanie się przez członka zarządu spółki akcyjnej na nieznajomość stanu finansów spółki jako przyczynę niezgłoszenia wniosku o upadłość, nie jest okolicznością uzasadniającą zwolnienie go od odpowiedzialności za zaległości podatkowe.*

Przy ustalaniu odpowiedzialności członka zarządu za zaległe składki ZUS należy pamiętać, że decyzja w tym zakresie może być wydana przez ZUS tylko w określonym czasie. **Nie można wydać decyzji o odpowiedzialności składkowej osoby trzeciej, jeżeli od końca roku kalendarzowego, w którym powstała zaległość składkowa, upłynęło 5 lat.**

Odpowiedzialność za zobowiązania składkowe spółki może zostać przeniesiona w przypadku bezskuteczności egzekucji wobec samej spółki, co wiąże się z brakiem możliwości przymusowego zaspokojenia wierzyciela poprzez wszczęcie i przeprowadzenie przez organ egzekucyjny egzekucji skierowanej do majątku spółki.

Przyjmuje się, że bezskuteczność egzekucji może zostać ustalona na podstawie każdego prawnie dopuszczalnego dowodu. Może to również nastąpić po przeprowadzeniu postępowania egzekucyjnego (nie jest ono jednak zawsze konieczne). Nie musi o tym przesądzać postanowienie o umorzeniu postępowania egzekucyjnego. Jeżeli ZUS wykaże, bez uprzedniego prowadzenia egzekucji względem spółki, że byłaby ona bezskuteczna, to w takim wypadku nie jest konieczne podejmowanie postępowania egzekucyjnego. Do takiego przekonania można dojść po analizie np. dokumentów księgowych spółki. Rozwiązanie to chroni zarówno ZUS przed ponoszeniem kosztów egzekucyjnych (jeśli nie mogą zostać wyegzekwowane od dłużnika), jak i dłużnika przed powiększeniem jego zobowiązań (koszty związane z egzekucją).

Zwolnienie członka zarządu z odpowiedzialności za nieopłacone składki. Członek zarządu nie będzie ponosił odpowiedzialności za zadłużenie spółki w ZUS przy spełnieniu określonych warunków.

Do tych przesłanek należy:

- zgłoszenie „we właściwym czasie" wniosku o ogłoszenie upadłości lub otwarcie w tym czasie postępowania restrukturyzacyjnego albo zatwierdzenie układu w postępowaniu o zatwierdzenie układu,

eprasa.pl 6878041977

- brak winy członka zarządu w niezgłoszeniu upadłości,
- wskazanie przez członka zarządu mienia, z którego egzekucja umożliwi zaspokojenie zaległości spółki w znacznej części.

Skuteczne powołanie się przez członka zarządu na jedną z trzech ww. przesłanek wyłącza jego odpowiedzialność. Należy wskazać, że upadłość jest ogłaszana, gdy dłużnik stał się niewypłacalny. Ma to miejsce w przypadku utraty zdolności do opłacania swoich wymagalnych zobowiązań pieniężnych.

Brak winy członka zarządu w niezgłoszeniu wniosku o upadłości rozpatrywany jest według miary podwyższonej staranności oczekiwanej od osoby pełniącej funkcję organu osoby prawnej prowadzącej działalność gospodarczą. Rozpatrywać można nie tylko winę umyślną, lecz także winę nieumyślną (niedbalstwo albo lekkomyślność). Przykładowo brak winy w niezgłoszeniu wniosku o upadłość nie może wynikać jedynie z nadziei na przyszłe zyski spółki.

Ostatnia przesłanka wyłączająca odpowiedzialność członka zarządu dotyczy wskazania mienia, z którego ZUS będzie mógł zaspokoić swoje roszczenia. Chodzi o mienie, w stosunku do którego można przewidywać z dużą pewnością, że egzekucja będzie skuteczna i doprowadzi do wyegzekwowania należności z tytułu składek (środki wyegzekwowane będą stanowić znaczną część zaległości spółki). Egzekucja powinna być zatem realna do przeprowadzenia i skutkująca zaspokojeniem zaległości względem ZUS.

PRZYKŁAD

Piotr D. pełnił funkcję w zarządzie spółki Kameleon sp. z o.o. w latach 2020–2024. W tym czasie spółka miała kłopoty finansowe i zalegała z opłacaniem składek ZUS za okres 3 miesięcy. Piotr D. zgłosił wniosek o ogłoszenie upadłości spółki w terminie 30 dni od dnia, w którym spółka straciła płynność finansową. W tym przypadku, jeżeli wskazany wniosek był złożony skutecznie, Piotr D. będzie zwolniony z odpowiedzialności za zadłużenie spółki.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 31 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. 116, art. 118 § 1 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 622; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1206)
- art. 10, art. 11, art. 21 ust. 1 ustawy – Prawo upadłościowe (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 913; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1206)

POWOŁANE ORZECZNICTWO:

- wyrok SN z 9 października 2006 r. (sygn. akt II UK 47/06, OSNP 2007/19–20/296)
- wyrok SN z 23 czerwca 2022 r. (sygn. akt I USKP 107/21, OSNP 2023/7/77)
- wyrok SN z 5 marca 2024 r. (sygn. akt II USKP 18/23)

©℗

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

eprasa.pl 6878041977

1 Jak uwzględnić w podstawie wymiaru zasiłku wynagrodzenie za urlop obliczone ze zmiennych składników wynagrodzenia

PROBLEM

Nasz pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy oprócz wynagrodzenia zasadniczego otrzymuje zmienne składniki wynagrodzenia, obejmujące miesięczne premie regulaminowe uzależnione od wyników pracy oraz wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. Składniki te są uwzględniane przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. W czerwcu 2026 r. pracownik korzystał z kilku dni urlopu wypoczynkowego, za które otrzymał wynagrodzenie urlopowe obliczone z uwzględnieniem wskazanych zmiennych składników wynagrodzenia. Od 17 września 2026 r. stał się niezdolny do pracy z powodu choroby, co powoduje konieczność ustalenia podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego, a następnie zasiłku chorobowego. Powstała wątpliwość, czy przy ustalaniu podstawy wymiaru tych świadczeń chorobowych wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy wypłacone w miesiącu uwzględnianym w podstawie zasiłkowej należy przyjąć w pełnej wysokości, czy wyłączyć je z podstawy i zastąpić składnikami, z których zostało obliczone? A może sposób uwzględnienia wynagrodzenia zmiennego zależy od tego, czy w miesiącu, za który ustalana jest podstawa wymiaru zasiłku, pracownik był jednocześnie niezdolny do pracy, oraz od rodzaju zmiennych składników wynagrodzenia wykorzystanych do obliczenia wynagrodzenia urlopowego?

RADA

Sposób uwzględnienia wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy obliczonego ze zmiennych składników wynagrodzenia w podstawie wymiaru zasiłku zależy od tego, czy w miesiącu, za który ustalana jest ta podstawa, wystąpiła niezdolność do pracy, oraz od charakteru samych składników zmiennych, z których obliczane było wynagrodzenie urlopowe. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Miesiąc przepracowany w całości. Jeżeli w danym miesiącu uwzględnianym w podstawie wymiaru wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku pracownik świadczył pracę

eprasa.pl 6878041977

oraz przebywał na urlopie wypoczynkowym, ale nie chorował, ustalenie podstawy zasiłkowej przebiega w uproszczony sposób. Zgodnie z zasadą, że dni urlopu traktuje się na równi z dniami przepracowanymi, przychód uzyskany w tym miesiącu (obejmujący płacę zasadniczą, składniki zmienne oraz wynagrodzenie urlopowe ustalone z tych składników) jest przyjmowany do podstawy wymiaru zasiłku w kwocie faktycznie otrzymanej. W tym przypadku nie dokonuje się wyłączeń składników zmiennych ani ich nie uzupełnia.

PRZYKŁAD

Igor T. w lipcu 2026 r. świadczył pracę oraz przebywał na urlopie wypoczynkowym (nie chorował w tym miesiącu). Zachorował we wrześniu 2026 r. Ustalenie podstawy zasiłkowej m.in. z wynagrodzenia za lipiec br. jest w tej sytuacji uproszczone. Dni urlopu traktuje się bowiem na równi z dniami przepracowanymi. Pracownik otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 6000 zł. Premie i wynagrodzenie za nadgodziny wypłacone w lipcu 2026 r. stanowiły 800 zł, a wynagrodzenie urlopowe wyliczone ze zmiennych składników z poprzednich 3 miesięcy – 150 zł. Przychód będący podstawą wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe wynosi 6950 zł (6000 zł + 800 zł + 150 zł). Podstawa wymiaru zasiłku obliczona z tego miesiąca po pomniejszeniu o składki finansowane przez pracownika (13,71%) wynosi 5997,16 zł. W tym przypadku pełne wynagrodzenie urlopowe ze zmiennych składników wchodzi do tej podstawy w kwocie faktycznej.

Miesiąc z absencją chorobową i urlopem (zbieg urlopu i choroby). W sytuacji gdy w tym samym miesiącu uwzględnianym w podstawie zasiłkowej wystąpił zarówno urlop wypoczynkowy, jak i choroba, kluczowe znaczenie ma wykładnia zawarta w punkcie 289 komentarza do ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (dalej: ustawa zasiłkowa) – wybrane zagadnienia Komentarza ZUS do ustawy zasiłkowej, stanowiącego *Załącznik do wytycznych Nr 994800/0200/16/2023 Członka Zarządu nadzorującego Pion Świadczeń i Orzecznictwa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z 21 sierpnia 2023 r.*

Zgodnie z ww. wytyczną ZUS postępowanie w tym zakresie zależy od rodzaju składników zmiennych stanowiących podstawę do obliczenia wynagrodzenia za urlop, tj.:

- **składniki zmienne niepodlegające uzupełnieniu** (np. nadgodziny, dodatki nocne) – jeśli wynagrodzenie urlopowe zostało obliczone wyłącznie z takich składników, musi zostać wyłączone z podstawy wymiaru świadczenia chorobowego. Organ rentowy stoi na stanowisku, że skoro bazowe składniki (nadgodziny, dodatki nocne) są przyjmowane w kwotach faktycznych bez uzupełniania, to również ustalone na ich podstawie wynagrodzenie urlopowe nie może modyfikować podstawy zasiłkowej. W takim przypadku uzupełnieniu do pełnej kwoty podlega wyłącznie stałe wynagrodzenie zasadnicze;

eprasa.pl 6878041977

- **składniki zmienne podlegające proporcjonalnemu uzupełnieniu** (np. premie miesięczne) – jeżeli wynagrodzenie za urlop zostało skalkulowane ze składników pomniejszanych proporcjonalnie do dni absencji chorobowej, podlega ono wliczeniu do podstawy wymiaru zasiłku po uprzednim uzupełnieniu. Wówczas wynagrodzenie urlopowe należy zsumować z wynagrodzeniem zasadniczym za czas przepracowany oraz faktycznie wypłaconą premią, a następnie całą tę kwotę uzupełnić według zasad określonych w art. 37 ust. 2 ustawy zasiłkowej.

PRZYKŁAD

Michał T. zachorował w październiku 2026 r. Wynagrodzenie urlopowe za maj br. (miesiąc ten wchodzi do podstawy wymiaru zasiłku) zostało obliczone ze składników zmiennych podlegających uzupełnieniu (pomniejszanych proporcjonalnie za czas choroby), a w miesiącu zbiegu urlopu i choroby podlega ono dopełnieniu. W maju 2026 r. pracownik powinien przepracować 20 dni, a z powodu choroby (3 dni robocze) przepracował 17 dni. Suma faktycznie wypłaconych składników podlegających uzupełnieniu (w tym wynagrodzenie zasadnicze za czas przepracowany, obliczona od tego wynagrodzenia premia oraz wynagrodzenie urlopowe ze zmiennych składników uzupełnianych) wyniosła 5196,24 zł. Dopełnienia kwoty do pełnego miesiąca należy dokonać następująco:

- 5196,24 zł : 17 dni (faktycznie przepracowane i urlopowe) x 20 dni (nominalne) = 6113,22 zł.

Podstawa wymiaru zasiłku z maja 2026 r. wyniesie 5275,10 zł (6113,22 zł – 13,71%). Wynagrodzenie urlopowe ze składników zmiennych uzupełnianych sumuje się bowiem z pozostałymi składnikami i podlega ono wspólnemu uzupełnieniu.

PRZYKŁAD

Wynagrodzenie urlopowe przysługujące Annie F. za maj 2026 r. wyliczono ze składników przyjmowanych w kwocie faktycznej (nadgodziny i dodatki nocne). Pracownica zachorowała we wrześniu br. Kwotę wynagrodzenia urlopowego należy wyłączyć z podstawy wymiaru zasiłku. Pracownica otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 5900 zł. Wynagrodzenie zmienne nieuzupełniane wypłacone faktycznie za maj 2026 r. wyniosło 532,47 zł. Natomiast zmienne wynagrodzenie urlopowe (z nadgodzin i godzin nocnych) stanowiło 56,96 zł. Do podstawy wymiaru zasiłku należy przyjąć:

- pełną kwotę wynagrodzenia zasadniczego: 5900 zł,
- składniki zmienne nieuzupełniane/faktycznie wypłacone: 532,47 zł.

Zmienne wynagrodzenie urlopowe w wysokości 56,96 zł należy pominąć.

Zatem wynagrodzenie stanowiące podstawę wymiaru zasiłku wyniesie 5550,58 zł (6432,47 zł – 13,71%). Gdyby pracownica w tym miesiącu nie chorowała, podstawa wymiaru zasiłku byłaby wyższa o wynagrodzenie za urlop ze składników zmiennych.

eprasa.pl 6878041977

Zasady wypełniania zaświadczenia ZUS Z-3. Prawidłowe wykazanie w formularzu Z-3 (w części *Informacje o składnikach wynagrodzenia*) kwot stanowiących podstawę wymiaru zasiłku przy zbiegu urlopu i choroby jest istotne dla poprawności wyliczeń ZUS, jeżeli płatnik składek nie jest płatnikiem zasiłków, oraz po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego. Podanie konkretnych składników wynagrodzenia w omawianym formularzu zależy od ich rodzaju:

- **brak składników, które należy uzupełnić** – w kolumnie 6 (stałe wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki stałe w pełnej miesięcznej wysokości określonej w umowie o pracę brutto) należy wskazać pełną kwotę stałego wynagrodzenia z umowy, a wynagrodzenie za urlop ze zmiennych składników (np. z nadgodzin) całkowicie się pomija (nie wykazuje się go w żadnej kolumnie);
- **występowanie wyłącznie składników uzupełnianych** – kolumna 6 pozostaje pusta, a całe wynagrodzenie (płaca zasadnicza za dni przepracowane powiększona o wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy ze składników zmiennych uzupełnianych oraz proporcjonalną premię) należy wpisać w jednej zsumowanej kwocie do kolumny 7 (zmienne wynagrodzenie miesięczne brutto/wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki pomniejszone proporcjonalnie). ZUS wówczas dokona automatycznego uzupełnienia tej sumy;
- **składniki stałe i składniki zmienne** – kolumna 6 pozostaje pusta. W kolumnie 7 należy wykazać sumę płacy zasadniczej za czas przepracowany i zmiennych składników uzupełnianych wraz z ich częścią urlopową. Do kolumny 8 (zmienne wynagrodzenie miesięczne brutto/premie i inne składniki przyjmowane w kwocie faktycznej) trafiają wyłącznie zmienne składniki nieuzupełniane w kwocie faktycznej, przy czym nie należy tam wykazywać wynagrodzenia za urlop wyliczonego z nieuzupełnianych składników zmiennych.

Należy wziąć pod uwagę, że błędy w tym zakresie, polegające na bezpodstawnym wliczaniu zmiennego wynagrodzenia urlopowego ze składników nieuzupełnianych w miesiącach zbiegu z chorobą, mogą skutkować koniecznością sporządzenia korekt zaświadczeń ZUS Z-3 oraz ryzykiem dochodzenia przez ZUS zwrotu nienależnie wypłaconych świadczeń.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 3 pkt 3, art. 36, art. 37 ust. 2, art. 38 ust. 1–2 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 854; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1123)
- art. 172 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. 1046)
- § 6–9 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)
- załącznik nr 1 do rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 8 grudnia 2015 r. w sprawie zakresu informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub ich wysokość oraz dokumentów niezbędnych do przyznania i wypłaty zasiłków (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 890)

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

eprasa.pl 6878041977

2 Czy do zasiłku chorobowego wliczać premie kwartalne zmniejszane od określonej liczby dni choroby

PROBLEM

Pracownik przebywał na zwolnieniu lekarskim od 16 do 18 września 2026 r., co było jego pierwszą niedyspozycją zdrowotną w bieżącym roku. Oprócz stałej pensji zasadniczej jego płaca obejmuje także kwartalną premię frekwencyjną. Zgodnie z regulaminem wynagradzania przysługuje ona w pełnej wysokości, o ile w danym kwartale nie wystąpią nieobecności nieusprawiedliwione, spóźnienia ani absencja chorobowa przekraczająca łącznie 5 dni roboczych (przy dłuższych chorobach pracownik w ogóle nie otrzymuje premii). Czy taką premię należy uwzględnić w podstawie świadczeń chorobowych?

RADA

Jeśli Państwa pracownik w III kwartale chorował tylko przez wskazane w pytaniu 3 dni, to premie kwartalne nie będą wliczane do podstawy zasiłkowej. Inaczej byłoby, gdyby łączna niezdolność do pracy z powodu niedyspozycji zdrowotnej w tym kwartale trwała co najmniej 6 dni. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Systemy premiowe funkcjonujące w zakładach pracy nierzadko charakteryzują się dużym stopniem złożoności, co czasami stanowi znaczące wyzwanie podczas ustalania podstawy wymiaru świadczeń chorobowych. Niewątpliwie problematycznym przypadkiem w praktyce osób zajmujących się zagadnieniami kadrowo-płacowymi jest opisana w pytaniu kwartalna premia frekwencyjna, do której pracownik traci prawo dopiero po przekroczeniu określonego limitu dni niezdolności do pracy w danym kwartale. Taki charakter wskazanej należności sprawia, że niezbędna jest przede wszystkim ocena:

- czy należność przysługuje za dany kwartał,
- czy i ewentualnie w jakiej kwocie przyjmować ją do kalkulacji świadczeń chorobowych.

Mechanizm warunkowej wypłaty premii. Specyfika premii uzależnionej od limitu absencji polega na tym, że prawo do niej jest weryfikowane na bieżąco w trakcie trwania konkretnego okresu rozliczeniowego.

W sytuacji przedstawionej w pytaniu, gdy o uprawnieniu do premii decydują dni choroby, pracodawca każdorazowo musi sprawdzać wymiar nieobecności:

1) **absencja poniżej ustalonego limitu** – jeśli pracownik przebywa na zwolnieniu lekarskim, ale łączna liczba dni choroby w kwartale nie przekracza wyznaczonego

eprasa.pl 6878041977

progu, pracownik zachowuje prawo do pełnej premii. Z tego względu składnika tego nie wlicza się do podstawy wymiaru świadczenia chorobowego;

2) **przekroczenie limitu** – gdy kolejne dni niedyspozycji zdrowotnej w tym samym kwartale spowodują przekroczenie ustalonego progu, pracownik traci prawo do premii. Wówczas składnik ten musi zostać uwzględniony przy kalkulowaniu należności chorobowej.

Skutkiem takiej konstrukcji zasad płacowych jest konieczność przeliczenia wstecz wcześniej ustalonej podstawy wymiaru świadczeń chorobowych, gdy limit dni absencji zostanie przekroczony.

Zasady uwzględniania premii kwartalnej w podstawie wymiaru zasiłku. Przy obliczaniu należności za chorobę bierze się pod uwagę wyłącznie te oskładkowane składniki wynagrodzenia, do których pracownik (zgodnie z postanowieniami układów zbiorowych pracy lub przepisami o wynagradzaniu) nie zachowuje prawa w okresie niedyspozycji zdrowotnej, jeżeli nie są one wypłacane za ten okres. Zmniejszenie danego składnika wynagrodzenia:

- proporcjonalnie do dni absencji chorobowej – skutkuje przyjęciem go do podstawy zasiłkowej po uprzednim uzupełnieniu,
- nieproporcjonalnie (np. kwotowo, procentowo) – powoduje, że należy go uwzględniać w podstawie obliczeniowej w kwocie faktycznie wypłaconej.

W analizowanych okolicznościach, przy zwolnieniach lekarskich trwających łącznie niedłużej niż 5 dni roboczych w kwartale, Państwa pracownik zachowuje pełne prawo do premii, co przesądza o tym, że pozostaje ona poza podstawą wymiaru świadczeń chorobowych. Obowiązek jej uwzględnienia w tej podstawie aktualizuje się dopiero w momencie przekroczenia 5-dniowego limitu, co skutkuje utratą uprawnienia do należności premiowej. Takie rozwiązanie sprawia, że mamy do czynienia z nieproporcjonalnym charakterem „zmniejszenia" premii. W efekcie powinno się ją przyjmować do podstawy zasiłkowej w wysokości faktycznie wypłaconej pracownikowi.

Kwalifikacja kwartalnej premii frekwencyjnej zależy bezpośrednio od skali absencji w danym kwartale. **W razie braku postanowień o zachowywaniu prawa do składnika wynagrodzenia za okres pobierania zasiłku należy uznać, że składnik ten nie przysługuje za okres pobierania zasiłku i powinien być przyjęty do ustalenia podstawy wymiaru.** Jeżeli jednak, mimo braku odpowiednich postanowień w przepisach płacowych lub umowach o pracę, pracodawca udokumentuje, że składnik wynagrodzenia jest pracownikowi wypłacany za okres pobierania zasiłku, składnika tego nie uwzględnia się w podstawie wymiaru zasiłku.

Przypomnijmy, że:

- premie kwartalne w kontekście wyliczania należności za chorobę wliczamy do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w wysokości 1/12 kwot wypłaconych pracownikowi za 4 kwartały poprzedzające miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy (nawet jeśli w kwartale pracownik wykonywał pracę przez mniej niż połowę obowiązującego go czasu pracy oraz także wtedy, gdy za niektóre z 4 kwartałów

eprasa.pl 6878041977

poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy, pracownik nie otrzymał premii, bez względu na przyczynę nieprzyznania);

- jeżeli pracownik jest zatrudniony u pracodawcy krócej niż przez okres 4 kwartałów poprzedzających powstanie prawa do świadczenia chorobowego, to premie kwartalne powinny być uwzględniane proporcjonalnie do liczby pełnych kalendarzowych miesięcy zatrudnienia w kwartałach, z których premie są przyjmowane do bazy obliczeniowej podstawy zasiłkowej.

PRZYKŁAD

Zatrudniony w spółce z Łodzi 34-letni pracownik:

- otrzymuje stałe wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 6400,00 zł brutto oraz kwartalne premie frekwencyjne w wysokości 500,00 zł, które:
  - są wypłacane w całości pod warunkiem, że niezdolność do pracy z powodu choroby w danym kwartale nie przekroczy 5 dni roboczych,
  - nie przysługują przy dłuższych niedyspozycjach zdrowotnych,
  - za III i IV kwartał 2025 r. oraz I i II kwartał 2026 r., po pomniejszeniu o składki ZUS (13,71%), wyniosły odpowiednio: 431,45 zł, 0,00 zł (brak prawa do premii), 431,45 zł oraz 431,45 zł (500,00 zł – 68,55 zł = 431,45 zł);
- chorował (przeziębienie) w III kwartale 2026 r. od 19 do 21 sierpnia (3 dni) oraz od 14 do 18 września (5 dni) – były to jego jedyne niedyspozycje zdrowotne w bieżącym roku.

W rozstrzyganym przypadku wyliczenia powinny przebiegać w 3 głównych etapach:

Etap I: Obliczenie wynagrodzenia chorobowego za sierpień 2026 r. (bez uwzględniania premii, gdyż sierpniowa choroba trwała tylko 3 dni, a zatem pracownik otrzymał ją w pełnej wysokości):

1) Wynagrodzenie zasadnicze po pomniejszeniu o składki ZUS (13,71%):

6400,00 zł – 877,44 zł = 5522,56 zł.

2) Przeciętna miesięczna podstawa wymiaru:

(5522,56 zł x 12 miesięcy) : 12 miesięcy = 5522,56 zł.

3) Stawka dzienna i łączna kwota należności za chorobę:

- stawka za 1 dzień (1/30): 5522,56 zł : 30 dni = 184,09 zł,
- stawka 80%: 184,09 zł x 80% = 147,27 zł,
- wynagrodzenie chorobowe wypłacone za 3 dni: 147,27 zł x 3 dni = 441,81 zł.

Etap II: Ustalenie podstawy wymiaru wrześniowej choroby (z uwzględnieniem premii, gdyż pracownik utracił do niej prawo w związku z tym, że łączna absencja chorobowa w III kwartale wyniosła 8 dni):

1) Suma premii kwartalnych z 4 kwartałów po pomniejszeniu o składki ZUS:

431,45 zł + 0,00 zł + 431,45 zł + 431,45 zł = 1294,35 zł.

eprasa.pl 6878041977

2) **Doliczenie 1/12 sumy premii do podstawy wymiaru:**

   1294,35 zł : 12 miesięcy = 107,86 zł.

3) **Nowa podstawa wymiaru wynagrodzenia chorobowego:**

   5522,56 zł + 107,86 zł = 5630,42 zł.

Etap III: Wyliczenie wrześniowego świadczenia za chorobę oraz wyrównania za sierpień 2026 r. (ponieważ pracownik utracił prawo do premii za III kwartał, należy przeliczyć wynagrodzenie chorobowe):

1) **Nowa stawka dzienna:**
   - stawka za 1 dzień (1/30): 5630,42 zł : 30 dni = 187,68 zł,
   - stawka 80%: 187,68 zł x 80% = 150,14 zł.

2) **Wynagrodzenie chorobowe za wrzesień 2026 r. (5 dni):**

   150,14 zł x 5 dni = 750,70 zł.

3) **Wyrównanie wynagrodzenia chorobowego za sierpień 2026 r. (3 dni):**
   - należne wynagrodzenie za sierpień: 150,14 zł x 3 dni = 450,42 zł,
   - wypłacone w sierpniu 2026 r. wynagrodzenie za chorobę: 441,81 zł,
   - kwota wyrównania: 450,42 zł – 441,81 zł = 8,61 zł.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 37–43 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 854; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1123)

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

3 Jak ustalić podstawę zasiłkową pracownikowi tymczasowemu, gdy umowa jest zawarta na część miesiąca

PROBLEM

Z pracownikiem tymczasowym została zawarta umowa o pracę tymczasową od 8 do 22 września 2026 r. Pracownik był niezdolny do pracy z powodu choroby od 17 do 18 września br. W czasie trwania umowy o pracę pracownik przepracował 9 dni, a był zobowiązany przepracować 11 dni. Za okres od 8 do 16 września 2026 r. oraz za 21 i 22 września br. otrzymał wynagrodzenie

eprasa.pl 6878041977

w kwocie 2450 zł. Jak ustalić podstawę wymiaru zasiłku chorobowego takiemu pracownikowi?

RADA

W przypadku gdy pracownik tymczasowy wykonuje umowę zawartą na część miesiąca i w jej trakcie zachoruje, należy uzupełnić mu wynagrodzenie za cały okres trwania umowy o pracę tymczasową. Wyliczona kwota (pomniejszona o składki ZUS finansowane przez pracownika) stanowi podstawę wymiaru wynagrodzenia (bądź zasiłku) chorobowego. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Pracownikom tymczasowym również przysługują określone świadczenia chorobowe za okresy niezdolności do pracy, tj. wynagrodzenie chorobowe oraz zasiłek chorobowy po przekroczeniu limitu dni (33 lub 14 dni dla pracowników powyżej 50. roku życia), za które płaci pracodawca. **Przy ustalaniu im podstawy wymiaru zarówno wynagrodzenia chorobowego, jak i zasiłku mają zastosowanie ogólne zasady dotyczące pracowników.** Jednak występują wyjątki dotyczące uzupełniania wynagrodzenia za niepełny miesiąc.

Uzupełnianie wynagrodzenia pracownika tymczasowego. W związku z tym, że umowy o pracę tymczasową charakteryzują się krótkimi okresami zatrudnienia, inaczej należy uzupełniać wynagrodzenie będące podstawą wymiaru świadczeń chorobowych. Uzupełniania wynagrodzenia co do zasady dokonuje się do okresu, na jaki została zawarta umowa o pracę tymczasową, z pewnymi wyjątkami:

- jeśli między poszczególnymi umowami o pracę zawartymi z tą samą agencją (nawet na rzecz różnych pracodawców użytkowników) nie było przerwy albo przerwa przypadała na dni ustawowo wolne od pracy (kolejno po sobie zawierane umowy) – podstawę zasiłkową ustala się z wynagrodzeń wypłaconych z tytułu każdej umowy. Jeżeli pracownik tymczasowy pracuje dla różnych pracodawców użytkowników i zasady wynagradzania u każdego z nich są odmienne, wynagrodzenie podlega uzupełnieniu odrębnie z tytułu każdej z umów;
- jeśli niezdolność do pracy powstała w pierwszym kalendarzowym miesiącu zatrudnienia, a okres, na jaki została zawarta umowa o pracę tymczasową, jest krótszy niż miesiąc kalendarzowy (umowa o pracę zaczęła się w trakcie miesiąca albo zaczęła się i skończyła w trakcie miesiąca) – wynagrodzenie pracownika tymczasowego powinno zostać uzupełnione jedynie do okresu, na jaki została zawarta w tym miesiącu umowa o pracę tymczasową, z tytułu której powstało prawo do zasiłku;
- jeżeli pracownik tymczasowy został zatrudniony w trakcie miesiąca kalendarzowego i stał się niezdolny do pracy w następnym miesiącu zatrudnienia – podstawę wymiaru zasiłku ustala się na podstawie wynagrodzenia za miesiąc powstania niezdolności

eprasa.pl 6878041977

do pracy. Wynagrodzenie podlega uzupełnieniu do kwoty, którą pracownik otrzymałby za dni trwania umowy (lub umów, jeżeli wystąpiły bez przerwy albo przerwa między nimi przypadała na dzień ustawowo wolny od pracy) o pracę tymczasową w tym miesiącu.

Porównanie podstawy zasiłkowej z podstawą minimalną. Podstawa wymiaru zasiłku z tytułu pracy w pełnym wymiarze czasu pracy wraz ze składnikami, do których pracownik tymczasowy zachowuje prawo w okresie pobierania zasiłku, nie może być niższa od kwoty minimalnej podstawy wymiaru (wyliczanej z minimalnego wynagrodzenia za pracę), ustalonej z uwzględnieniem okresu trwania umowy o pracę tymczasową w miesiącu, w którym powstała niezdolność do pracy. W przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy kwoty te ulegają odpowiednio zmniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy. Kwotę minimalnej podstawy zasiłku ustala się według następującego wzoru:

KMP = MW : DRM x DRU

KMP – kwota minimalnej podstawy zasiłku,

MW – kwota minimalnego wynagrodzenia (odpowiednia do wymiaru czasu pracy), pomniejszona o składki finansowane przez pracownika,

DRM – liczba dni roboczych w miesiącu, w którym powstała niezdolność do pracy,

DRU – liczba dni roboczych trwania umowy.

PRZYKŁAD

Z pracownikiem tymczasowym została zawarta umowa o pracę tymczasową od 8 do 22 września 2026 r. W tym okresie pracownik chorował przez 2 dni, tj. od 17 do 18 września 2026 r. W czasie trwania umowy o pracę pracownik przepracował 9 dni, a był zobowiązany przepracować 11 dni. Za przepracowany okres otrzymał wynagrodzenie w wysokości 2450 zł. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego (pracownik wyczerpał limit 33 dni choroby w roku) stanowi wynagrodzenie za wrzesień br., po uzupełnieniu:

- 2450 zł : 9 dni x 11 dni = 2994,44 zł,
- 2944,44 zł – 403,68 zł (2944,44 zł x 13,71%) = 2540,76 zł.

Minimalne wynagrodzenie w 2026 r. wynosi 4806 zł, a po pomniejszeniu o kwotę odpowiadającą 13,71% – 4147,10 zł.

Najniższa podstawa wymiaru zasiłku dla omawianego pracownika wynosi:

4147,10 zł : 22 dni x 11 dni = 2073,55 zł.

Wynagrodzenie pracownika za wrzesień 2026 r. po uzupełnieniu wynosi 2540,76 zł, a więc jest wyższe od obliczonej dla niego najniższej podstawy wymiaru zasiłku wynoszącej 2073,55 zł. Dlatego podstawę wymiaru zasiłku stanowi kwota wynagrodzenia pracownika, czyli 2540,76 zł.

eprasa.pl 6878041977

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 3 pkt 3, art. 36–38, art. 45 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 854; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1123)

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

4 Który druk Z-15 należy wypełnić w razie choroby dziecka powyżej 14 lat

PROBLEM

Nasza pracownica przebywała na zasiłku opiekuńczym od 1 do 11 września 2026 r. z powodu choroby 17-letniej córki. Jaki druk powinna złożyć: Z-15a czy Z-15b, żeby otrzymać ten zasiłek? W instrukcji do druku Z-15a mowa jest o dziecku również pełnoletnim. Natomiast druk Z-15b jest wypełniany w przypadku opieki nad członkiem rodziny. Dziecko powyżej 14. roku życia jest traktowane jak członek rodziny.

RADA

W przypadku ubiegania się o zasiłek opiekuńczy na dziecko właściwy będzie druk ZUS Z-15a. Nie ma znaczenia, że jest to dziecko w wieku powyżej 14 lat. Tak wynika z instrukcji zawartych w formularzach. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

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

1) dzieckiem w wieku do ukończenia 8 lat, gdy:
   a) nieprzewidzianie zamknięto żłobek, klub dziecięcy, przedszkole lub szkołę, do których dziecko uczęszcza,
   b) zachorowała niania, z którą rodzice mają zawartą umowę uaktywniającą, lub dzienny opiekun sprawujący opiekę nad dzieckiem,
   c) małżonek ubezpieczonego lub rodzic dziecka, stale opiekujący się dzieckiem, zachorował, przebywa w szpitalu lub w związku z porodem nie jest możliwe sprawowanie przez tego małżonka lub rodzica opieki nad dzieckiem;
2) chorym dzieckiem w wieku do ukończenia 14 lat;
3) niepełnosprawnym dzieckiem (z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności albo orzeczeniem o niepełnosprawności łącznie ze wskazaniami: konieczności

eprasa.pl 6878041977

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;

4) innym chorym członkiem rodziny.

Definicje dziecka i członka rodziny. Stosownie do przepisów ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (dalej: ustawa zasiłkowa) za:

- **dziecko** uważa się dziecko własne ubezpieczonego lub jego małżonka lub dzieci przysposobione, a także dzieci przyjęte na wychowanie w ramach rodziny zastępczej niezawodowej,
- **innego członka rodziny** uważa się: małżonka, rodzica dziecka, rodziców (w tym ojczyma i macochę), teściów, dziadków, wnuki, rodzeństwo oraz dzieci w wieku powyżej 14 lat, jeżeli pozostają z ubezpieczonym we wspólnym gospodarstwie domowym w okresie sprawowania opieki

(art. 32 ust. 2 i 3 ustawy zasiłkowej).

WAŻNE! Warunek pozostawania z ubezpieczonym we wspólnym gospodarstwie domowym w przypadku dziecka powyżej 14. roku życia (oraz niepełnosprawnego dziecka do lat 18) uważa się za spełniony także wtedy, gdy ubezpieczony pozostaje w tym gospodarstwie z chorym dzieckiem tylko w trakcie jego choroby.

Ustalanie prawa do zasiłku opiekuńczego. W celu uzyskania zasiłku opiekuńczego stosuje się dwa formularze: ZUS Z-15a lub ZUS Z-15b. Druk Z-15a przewidziany jest w przypadku ubiegania się o wypłatę zasiłku z powodu opieki nad dzieckiem, a Z-15b w razie ubiegania się o wypłatę zasiłku z powodu sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny. W związku z definicją członka rodziny, która jest zawarta w ustawie zasiłkowej, powstaje wątpliwość, czy w przypadku opieki nad chorym dzieckiem w wieku powyżej 14 lat właściwe będzie złożenie druku Z-15a, czy Z-15b.

Jak wynika z instrukcji do obu formularzy, druk Z-15a należy złożyć w przypadku ubiegania się o przyznanie i wypłatę zasiłku opiekuńczego z powodu sprawowania opieki nad:

- zdrowym dzieckiem do 8 lat,

eprasa.pl 6878041977

- chorym dzieckiem, w tym również dzieckiem pełnoletnim,
- chorym dzieckiem niepełnosprawnym do 18 lat.

Druk ZUS Z-15b będzie natomiast właściwy w przypadku sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny innym niż dziecko. Członkami rodziny dla potrzeb składanych formularzy są: rodzic dziecka, małżonek, rodzice, ojczym, macocha, rodzice adopcyjni, teściowie, dziadkowie, wnuki, rodzeństwo.

WAŻNE! Choć ustawa zasiłkowa zalicza dzieci powyżej 14. roku życia do „innych członków rodziny", to prawo do zasiłku opiekuńczego na dziecko (bez względu na jego wiek) ustala się na podstawie wypełnionego druku Z-15a.

Tabela. Rodzaje wniosków o zasiłek opiekuńczy z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem

Formularz	Kiedy stosować
ZUS Z-15a *(opieka nad dzieckiem)*	W przypadku opieki nad zdrowym dzieckiem do 8 lat, chorym dzieckiem w każdym wieku (w tym powyżej 14 lat i dzieckiem pełnoletnim), chorym dzieckiem niepełnosprawnym do 18 lat.
ZUS Z-15b *(opieka nad innym członkiem rodziny)*	W przypadku opieki nad chorym członkiem rodziny innym niż dziecko, tj.: małżonkiem, rodzicem dziecka, rodzicami (w tym adopcyjnymi, ojczymem, macochą), teściami, dziadkami, wnukami, rodzeństwem.

PODSTAWA PRAWNA:

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

©℗

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

Abonament 2027

INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

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

Zobacz więcej:
oferta2027.infor.pl

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

eprasa.pl 6878041977

1 Czy można wielokrotnie używać odzieży dla kolejnych pracowników

PROBLEM

Jesteśmy dużą placówką medyczną, w której rotacja personelu jest spora. Używane przez pracowników fartuchy są dobrej jakości i mogłyby być wykorzystane wielokrotnie przez nowych pracowników. Czy w tabeli norm przydziału odzieży można przy każdej pozycji wpisać, że fartuchy medyczne są wykorzystywane „do zużycia”?

RADA

W pytaniu nie doprecyzowano, czy fartuchy, o których mowa, pełnią rolę odzieży roboczej, czy stanowią środki ochrony indywidualnej (ŚOI). Jeżeli fartuchy spełniają w Państwa zakładzie wyłącznie funkcję odzieży roboczej, to jak najbardziej w tabeli norm przydziału odzieży i obuwia roboczego można wpisać okres używalności „do zużycia” (często określany też jako „do zużycia technologicznego”). Skoro rotacja pracowników jest duża, a fartuchy mają dobrą jakość i po każdej zmianie użytkownika są odpowiednio prane i sterylizowane, ich ponowne wykorzystanie jest dopuszczalne. Natomiast jeżeli fartuchy medyczne są ŚOI (np. chronią pracowników przed czynnikami biologicznymi lub chemicznymi), to ponowne ich użycie co do zasady również jest możliwe, ale wyłącznie zgodnie z instrukcją producenta (niektóre fartuchy medyczne jako ŚOI są wyłącznie jednorazowe, inne mają ściśle określoną maksymalną liczbę cykli użytkowania i sterylizacji, która musi odbywać się w zgodnych z instrukcją warunkach – np. w autoklawach parowych).

UZASADNIENIE

Pracodawca musi dostarczyć pracownikowi odzież i obuwie robocze w przypadkach gdy:

- odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu,
- występują szczególne wymogi technologiczne, sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy.

Odzież i obuwie robocze są przydzielane pracownikowi nieodpłatnie i stanowią własność pracodawcy. W przypadku rozwiązania stosunku pracy pracownik musi zwrócić je pracodawcy.

eprasa.pl 6878041977

Fartuch medyczny jako odzież robocza. Rodzaje odzieży i obuwia roboczego, a także przewidywane okresy użytkowania ustala pracodawca, po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami (art. 237[11a] § 1 pkt 4 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dalej: k.p.). Na podstawie tych ustaleń powinny zostać sporządzone w zakładzie pracy tabele norm przydziału odzieży i obuwia roboczego. **Odzież i obuwie robocze nie mogą być używane dłużej niż do czasu, kiedy ich naprawa pozwalająca zachować cechy użytkowe staje się niemożliwa.**

Wzór 1. Przykładowa tabela norm przydziału środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego

Lp.	Stanowisko pracy	Zakres wyposażenia (O – środek ochrony indywidualnej, R – odzież i obuwie robocze)	Liczba sztuk lub par	Okres używalności w miesiącach	Uwagi
1	Magazynier St. magazynier	R – fartuch	1	24	do prac porządkowych
		R – ubranie (bluza plus spodnie)	2	24	
		R – bluza typu polar	1	24	do prac w magazynach i chłodniach
		O – buty profilaktyczne na przeciwślizgowych podeszwach	1	18	
		O – rękawice gumowe	1	do zużycia	do prac porządkowych
		O – rękawice lateksowe	stale dostępne	jednorazowe	

Pracodawca jest zobowiązany zapewnić, aby odzież i obuwie robocze posiadały właściwości ochronne i użytkowe, oraz odpowiednio ich pranie, konserwację, naprawę, odpylanie i odkażanie.

Pracodawca ma także obowiązek zapewnić, aby odzież i obuwie robocze, które w wyniku stosowania w procesie pracy uległy skażeniu materiałami biologicznie zakaźnymi, były przechowywane wyłącznie w miejscu przez niego wyznaczonym. **Powierzanie pracownikowi prania, konserwacji, odpylania i odkażania odzieży i obuwia roboczego, które w wyniku stosowania w procesie pracy uległy skażeniu materiałami biologicznie zakaźnymi, we własnym zakresie jest niedopuszczalne.**

Aby kontrola nad stanem fartuchów jako odzieży roboczej „do zużycia" była skuteczna, dobrą praktyką jest wprowadzenie następujących procedur wewnętrznych:

- przy każdorazowym przekazaniu fartucha roboczego następnemu użytkownikowi należy dokonać oceny, czy fartuch nadaje się do ponownego użytku (brak przetarć, plam, uszkodzeń mechanicznych),

eprasa.pl 6878041977

- każdy zwrócony fartuch przed ponownym wydaniem kolejnemu pracownikowi musi przejść kompleksowy proces prania i dezynfekcji w reżimie sanitarnym placówki medycznej.

Ustalając zasady przydziału i gospodarowania odzieżą oraz obuwiem roboczym, pracodawca może określić w nich okres używalności przydzielanego asortymentu „do zużycia", przy czym takie rozwiązanie oznacza w praktyce, że pracownik może po tygodniu „zużyć" fartuch i domagać się nowego.

Fartuch medyczny jako ŚOI. Fartuchy medyczne, które w zakładzie pracy stanowią ŚOI z uwagi na to, że chronią pracowników przed czynnikami szkodliwymi lub niebezpiecznymi (w Państwa zakładzie pracy najczęściej przed szkodliwymi lub niebezpiecznymi czynnikami biologicznymi lub chemicznymi), co do zasady mogą być również używane przez kolejnych pracowników. Jednak w takim przypadku należy postępować zgodnie z instrukcją używania i konserwacji dostarczoną przez producenta konkretnego fartucha. W przypadku placówek ochrony zdrowia fartuchy ochronne pełnią bowiem bardzo ważną funkcję, zabezpieczając przed transmisją patogenów, zabrudzeniami płynami oraz wydzielinami fizjologicznymi.

Wzór 2. Przykładowa instrukcja używania i konserwacji fartucha medycznego

INSTRUKCJA UŻYWANIA I KONSERWACJI

BARIEROWE FARTUCHY OPERACYJNE WIELOKROTNEGO UŻYTKU:
FARTUCH STANDARDOWEGO RYZYKA SYMBOL (…)

Opis produktu i jego przeznaczenie

Produkt jest wyrobem przeznaczonym do użytku przez personel szpitalny. Głównym miejscem zastosowania produktu jest Blok Operacyjny. Produkt w znacznym stopniu wpływa na ochronę pacjenta przed drobnoustrojami podczas zabiegów chirurgicznych. Produkt jest zgodny z wymaganiami normy PN-EN 13795 *Obłożenia chirurgiczne, fartuchy i kombinezony stosowane jako wyroby medyczne dla pacjentów, personelu klinicznego i urządzeń.*

Produkt jest wyrobem wielokrotnego użytku, który może być użyty do 100 razy z zachowaniem swoich właściwości pod warunkiem stosowania niniejszej instrukcji przez użytkownika oraz bezwzględnego wdrożenia technologii prania przez pralnię obsługującą.

Sterylizacja

Przed każdym użyciem produkt powinien przejść proces sterylizacji. Powinna odbywać się ona w autoklawach parowych w temperaturze 134°C przez 5–7 min bądź 121°C przez 15 min.

PRZYKŁAD

Szpital zakupił wielorazowe fartuchy barierowe stosowane na bloku operacyjnym, które stanowią środki ochrony indywidualnej chroniące personel przed kontaktem z materiałem zakaźnym. Po zakończeniu operacji fartuch używany przez pielęgniarkę nie jest przekazywany od razu kolejnemu pracownikowi. Trafia do pralni, gdzie przechodzi proces prania zgodny z technologią producenta, a następnie jest sterylizowany w autoklawie. Dopiero po wykonaniu tych czynności fartuch może zostać

eprasa.pl 6878041977

ponownie wydany innemu członkowi personelu medycznego. Takie postępowanie jest zgodne zarówno z instrukcją producenta, jak i z przepisami bhp dotyczącymi stosowania środków ochrony indywidualnej przez więcej niż jednego pracownika. Natomiast przekazanie fartucha bez wcześniejszego prania i sterylizacji naruszałoby wymagania dotyczące bezpiecznego użytkowania ŚOI i mogłoby zwiększać ryzyko przeniesienia czynników biologicznych.

Możliwość używania własnej odzieży roboczej. Przepisy prawa pracy dopuszczają też możliwość używania własnej odzieży lub obuwia roboczego przez pracownika, jednak wyłącznie po spełnieniu określonych warunków, tj.:

- pracodawca powinien ustalić wykaz stanowisk, na których jest to dopuszczalne,
- w razie takiego rozwiązania konieczne jest uzyskanie zgody pracownika,
- pracodawca musi wypłacać pracownikowi ekwiwalent za używanie własnej odzieży lub obuwia,
- odzież i obuwie pracowników muszą spełniać wymagania bhp.

Co istotne, możliwość używania własnej odzieży lub obuwia przez pracownika nie dotyczy stanowisk, na których są wykonywane prace związane z bezpośrednią obsługą maszyn albo prace powodujące intensywne brudzenie lub skażenie odzieży i obuwia roboczego środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi (jak to ma miejsce w placówkach medycznych).

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 104[1] § 1 pkt 1, art. 211 pkt 4, art. 237[6], art. 237[8], art. 237[9], art. 237[11a] § 1 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. 1046)
- § 2 pkt 9, § 39c i załącznik nr 2 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 2026 r. poz. 927)

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

2 Czy osoba wyznaczona do udzielania pierwszej pomocy musi przejść dodatkowe szkolenie w tym zakresie

PROBLEM

Jesteśmy zakładem gospodarki komunalnej. W przyszłym tygodniu mamy zapowiedzianą kontrolę Państwowej Inspekcji Pracy. Dostaliśmy listę dokumentów

eprasa.pl 6878041977

do przygotowania – w tym zaświadczeń o prawie do udzielania pierwszej pomocy. Czy obowiązkiem pracodawcy jest kierowanie pracowników dodatkowo na szkolenia z pierwszej pomocy? Takich zaświadczeń nie posiadamy, zapewniamy jedynie aktualne szkolenia okresowe bhp. Czy one wystarczą?

RADA

Przepisy nie zobowiązują pracodawcy w sposób bezpośredni do tego, aby osoby wyznaczone do udzielania pierwszej pomocy miały zapewnione szkolenie w tym zakresie. Zatem zaświadczenie o prawie do udzielania pierwszej pomocy niekoniecznie musi oznaczać zaświadczenie o ukończeniu takiego szkolenia. Z przepisów wynika jedynie, że szkolenie wyznaczonych osób oraz ich wyposażenie powinny uwzględniać rodzaj i poziom występujących zagrożeń. Zatem dostateczne może być zaświadczenie o odbyciu szkoleń bhp z zestawieniem omawianych w ich trakcie zagadnień uwzględniających tematykę pierwszej pomocy.

UZASADNIENIE

Pracodawca jest zobowiązany zapewnić pracownikom sprawnie funkcjonujący system pierwszej pomocy w razie wypadku oraz środki do udzielania pierwszej pomocy (art. 209[1] § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dalej: k.p.). W szczególności powinien zapewnić:

- punkty pierwszej pomocy w wydziałach (oddziałach), w których są wykonywane prace powodujące duże ryzyko wypadku lub ryzyko związane z wydzielaniem się par, gazów albo pyłów substancji sklasyfikowanych jako stwarzające zagrożenie ze względu na ostre działanie toksyczne,
- apteczki w poszczególnych wydziałach (oddziałach) zakładu pracy (§ 44 ust. 1 rozporządzenia z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, dalej: rozporządzenie bhp).

Wyznaczenie osób do udzielania pierwszej pomocy. Obsługa punktów pierwszej pomocy i apteczek nie powinna być powierzona osobom przypadkowym. W związku z tym przepisy nakładają na pracodawcę obowiązek wyznaczenia pracowników odpowiedzialnych za udzielanie pierwszej pomocy (art. 209[1] § 1 pkt 2 lit. a k.p.). Pracodawca powinien zapewnić ich obecność na każdej zmianie i w każdym wydziale (oddziale).

PRZYKŁAD

Pracodawca prowadzący zakład produkcyjny, w którym wykonywane są prace szczególnie niebezpieczne z wykorzystaniem substancji chemicznych, funkcjonuje w ramach trzyzmianowej organizacji pracy. Prace szczególnie niebezpieczne wykonywane są na pierwszej zmianie. Pracodawca wyznaczył osoby do udzielania pierwszej pomocy tylko

eprasa.pl 6878041977

na zmianie roboczej, podczas której realizowane są prace szczególnie niebezpieczne. Postępowanie pracodawcy należy uznać za nieprawidłowe. Osoby wyznaczone do udzielania pierwszej pomocy powinny być obecne w zakładzie pracy na każdej zmianie roboczej, niezależnie od tego, jakie prace są wykonywane. Nawet w sytuacji, gdy na pozostałych zmianach wykonywane są prace odznaczające się mniejszym ryzykiem wystąpienia wypadku, pracodawca powinien zapewnić, aby system udzielania pierwszej pomocy był obsługiwany przez osoby do tego wyznaczone i przeszkolone.

Pracodawca ma zatem obowiązek wyznaczyć osoby odpowiedzialne za pierwszą pomoc na każdej zmianie i do każdego wydziału (oddziału). Poza samym wyznaczeniem takich osób na pracodawcy ciążą także obowiązki informacyjne w tym zakresie. Przede wszystkim pracodawca ma obowiązek poinformować zatrudnionych o osobach wyznaczonych do udzielania pierwszej pomocy (art. 207[1] § 1 pkt 3 lit. a k.p.). Informacja ta powinna zawierać: imię i nazwisko, miejsce wykonywania pracy, numer telefonu służbowego lub innego środka komunikacji elektronicznej (art. 207[1] § 2 k.p.).

Ponadto wykazy pracowników wyznaczonych do pierwszej pomocy powinny być wywieszone wraz z instrukcjami o udzielaniu pierwszej pomocy w razie wypadku w punktach pierwszej pomocy i przy apteczkach. Należy je umieszczać w widocznych miejscach (§ 44 ust. 3 i 4 rozporządzenia bhp).

Szkolenie osób odpowiedzialnych za pierwszą pomoc. Samo wyznaczenie osób do udzielania pierwszej pomocy oraz podanie ich personaliów do wiadomości pracowników nie wyczerpuje wszystkich obowiązków leżących po stronie pracodawcy. **Zatrudniający, oprócz właściwej łączności z osobami wyznaczonymi oraz ich wyposażenia, powinien zapewnić także odpowiednie przeszkolenie osób wyznaczonych do udzielania pierwszej pomocy** (§ 44 ust. 3 rozporządzenia bhp). Przepisy jednak nie precyzują, że musi być to dodatkowy kurs pierwszej pomocy. **Rodzaj przeszkolenia ma natomiast uwzględniać rodzaj i poziom występujących zagrożeń** (art. 209[1] § 3 k.p.). Oznacza to, że pracodawca powinien zapewnić takie szkolenia w sytuacji, gdy uzna, że jest to uzasadnione rodzajem prowadzonej działalności oraz zagrożeniami występującymi w środowisku pracy.

Dobrą praktyką będzie skonsultowanie przez pracodawcę zasadności zapewnienia zewnętrznego szkolenia z pierwszej pomocy z lekarzem sprawującym profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami. To służba medycyny pracy jest właściwa do realizowania zadań z zakresu organizowania i udzielania pierwszej pomocy medycznej w nagłych zachorowaniach i wypadkach, które wystąpiły w miejscu pracy (art. 6 pkt 4 ustawy z 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy). Jeśli lekarz medycyny pracy uzna, że wystarczające są szkolenia bhp, które swoim programem obejmują zagadnienia pierwszej pomocy, pracodawca może poprzestać na tych szkoleniach.

Kontrola systemu udzielania pierwszej pomocy przez PIP. Zakładowy system udzielania pierwszej pomocy podlega kontroli PIP. Zawsze sprawność takiego systemu, w tym zagadnienie wyznaczenia pracowników przeszkolonych do udzielania pierwszej pomocy,

eprasa.pl 6878041977

jest weryfikowana przy okazji kontroli związanych z wypadkami ciężkimi, śmiertelnymi i zbiorowymi, które podlegają zgłoszeniu do PIP, ale także podczas kontroli rutynowych lub wynikających ze skargi pracownika.

Inspektorzy mają prawo zweryfikować m.in., czy: liczba pracowników wyznaczonych do udzielania pierwszej pomocy jest wystarczająca, są oni w zakładzie pracy na każdej zmianie, są przeszkoleni adekwatnie do rodzaju i poziomu występujących zagrożeń oraz czy organizacja systemu udzielania pierwszej pomocy była przedmiotem konsultacji z lekarzem sprawującym profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami.

Inspektor ma prawo skontrolować, czy szkolenie bhp zapewnione pracownikom wyznaczonym do udzielania pierwszej pomocy, zarówno wstępne, jak i okresowe, odnosiło się do problematyki udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku.

Inspektor, który stwierdzi uchybienia w systemie pierwszej pomocy, ma prawo wydać nakaz dostosowania systemu do wymogów.

PRZYKŁAD

Pracodawca prowadzący działalność w zakresie usług finansowych zatrudnia pracowników na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe. Pracodawca zorganizował zakładowy system udzielania pierwszej pomocy w porozumieniu z lekarzem sprawującym profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami. Ponadto kwestia funkcjonowania systemu pierwszej pomocy jest konsultowana z pracownikami w ramach funkcjonującej w zakładzie komisji bhp. Pracodawca uznał, że uwzględniając biurowe warunki środowiska pracy, wystarczającym szkoleniem z zakresu udzielania pierwszej pomocy dla wyznaczonych pracowników jest część szkolenia bhp. Kontrolujący pracodawcę inspektor pracy stwierdził jednak, że tacy pracownicy powinni mieć zapewnione zewnętrzne szkolenie z zakresu udzielania pierwszej pomocy, wskazując jednocześnie, że powinno ono być aktualizowane co 2 lata. W tym przypadku pracodawca może wnieść odwołanie od nakazu inspektora, ponieważ przy pracy biurowej nie ma dużego zagrożenia poważnym wypadkiem przy pracy, które stwarzałoby konieczność specjalistycznego przeszkolenia pracownika wyznaczonego do udzielania pierwszej pomocy. Przy pracy biurowej wystarczające jest szkolenie bhp obejmujące zagadnienia udzielania pierwszej pomocy.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 207[1] § 1 i § 2, art. 209[1] § 1, art. 234 § 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. 1046)
- art. 6 pkt 4 ustawy z 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (j.t. Dz.U. z 2022 r. poz. 437; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 187)
- § 44 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 2026 r. poz. 927)

©℗

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 6878041977

POLECAMY

W następnym numerze MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń:

- Czy pracodawca prowadzący działalność gospodarczą może podpisywać na zwolnieniu lekarskim dokumenty kadrowe
- Jak wyrównać wynagrodzenie po przekształceniu umowy zlecenia w umowę o pracę
- Jak oskładkować koszty zakwaterowania pracowników w podróży służbowej
- Jak dokonywać potrąceń z zasiłku macierzyńskiego

W INFORLEX:

- Książka: Podstawa wymiaru składek ZUS – praktyczne rozliczenia
- Kadry i Płace w Sferze Budżetowej nr 9: Digitalizacja dokumentacji kadrowej w jednostkach budżetowych
- Wideoporada: Co powinno decydować o formie zatrudnienia pracownika
- Wideoporada: Co czeka pracodawców i działy HR w związku ze zmianą przepisów w zakresie mobbingu

PRENUMERATA 2027

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

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

BIULETYN VAT w wersji PREMIUM (papier + e-wydanie)
abonament na 12 miesięcy w cenie 1301 zł brutto

BIULETYN głównego księgowego (e-wydanie)
abonament na 12 miesięcy w cenie 1069 zł brutto

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

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

Właściciel i Prezes Zarządu
Ryszard Pieńkowski

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

Dyrektor pionu produktów cyfrowych
Grzegorz Błażejczyk
e-mail: grzegorz.blazejczyk@infor.pl

Redaktor naczelny
Marek Skałkowski

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

Agnieszka Łobik-Przejsz – sekretarz redakcji, korekta
Agnieszka Zuchowicz – redaktor graficzny

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

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

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

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

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

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

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

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

Nakład 1298 egz.

eprasa.pl 6878041977

INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

KOMPLEKSOWO O ZMIANACH W PRAWIE PRACY I ZUS 2026

Komplet poradników o tematyce prawnopracowniczej, niezbędnych w pracy specjalistów z zakresu kadr i płac oraz pracowników działów HR. W publikacjach z serii „Niezbędnik kadrowo-płacowy” omówiono zmiany w prawie pracy obowiązujące w 2026 r., m.in. w zakresie naliczania stażu pracy i jawności wynagrodzeń. Wyjaśniono wszystkie nowe rozwiązania i uprawnienia, jakie przyznano Inspekcji Pracy od 8 lipca 2026 r. Przedstawiono również prawa i obowiązki pracodawcy w trakcie kontroli PIP.

Szczegóły na sklep.infor.pl

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

eprasa.pl 6878041977

INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

Abonament 2027

OFERTA DLA CIEBIE

Przedłuż abonament na 2027 rok i wybierz prezent!

Wybierz swój prezent na:

oferta2027.infor.pl

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

eprasa.pl 6878041977

INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.
MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń nr 10 (442) październik 2026
dodatek

Temat na życzenie

Dyskryminacja i mobbing po zmianach od 5 listopada 2026 r.

1. **Zasada niedyskryminowania w zatrudnieniu** 3
1.1. Dyskryminacja pośrednia i bezpośrednia 3
1.2. Nowe rodzaje dyskryminacji 5
1.3. Molestowanie 6
1.4. Naruszenie zasady równego traktowania 8
1.5. Równe traktowanie w zakresie wynagradzania 9
1.5.1. Prawo do informacji o wynagrodzeniu 11
1.6. Skutki naruszenia zasady równego traktowania 12
1.7. Ochrona pracownika korzystającego z zasady równego traktowania w zatrudnieniu 12
1.8. Zasady dowodzenia w postępowaniach dyskryminacyjnych 13
1.9. Obowiązek pracodawcy przeciwdziałania naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu 14
1.10. Obowiązek udostępnienia pracownikom przepisów o równym traktowaniu 15

ISSN 1731-996X

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

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

eprasa.pl 6878041977

2. Mobbing 15

2.1. Obowiązek systematycznego przeciwdziałania mobbingowi 15

2.2. Nowa definicja mobbingu 18

2.3. Przejawy mobbingu 21

2.4. Formy mobbingu 23

2.5. Osoby stosujące mobbing 24

2.6. Zachowania niebędące mobbingiem 24

2.7. Obiektywna i indywidualna ocena zachowań mobbingowych 25

2.8. Roszczenia pracownika w razie mobbingu 26

2.9. Ciężar dowodu 27

3. Mobbing i dyskryminacja w przepisach wewnątrzzakładowych 27

4. Przepisy przejściowe 31

5. Właściwość sądu 31

eprasa.pl 6878041977

Dyskryminacja i mobbing po zmianach od 5 listopada 2026 r.

Od 5 listopada 2026 r. zmienią się przepisy dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu oraz regulacje w zakresie mobbingu. Znacznie uproszczona zostanie definicja mobbingu, który już nie będzie musiał być długotrwałym procesem. Pracodawcy zatrudniający co najmniej 10 pracowników będą musieli stworzyć procedurę antymobbingową.

Nowelizacja ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dalej: k.p.), wprowadzona ustawą z 19 czerwca 2026 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego (dalej: nowelizacja), której przepisy wejdą w życie 5 listopada 2026 r., wprowadziła istotne zmiany mające na celu zapewnienie pracownikom lepszej ochrony przed mobbingiem, dyskryminacją oraz innymi formami naruszania godności i dóbr osobistych w miejscu pracy.

1. Zasada niedyskryminowania w zatrudnieniu

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

Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn wyżej określonych. Od 5 listopada 2026 r. wprowadzono dodatkową regulację, zgodnie z którą **niejednakowe traktowanie będzie dopuszczalne i nie będzie stanowiło dyskryminacji, gdy będzie obiektywnie uzasadnione** (art. $18^{[3a]}$ § 2 k.p.).

1.1. Dyskryminacja pośrednia i bezpośrednia

Obecnie dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn wyżej określonych był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Po zmianach przepisów **dyskryminowanie bezpośrednie będzie istniało wówczas, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn wyżej określonych będzie traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie, niż jest, był lub byłby traktowany inny pracownik** (art. $18^{[3a]}$ § 3 k.p.).

Natomiast nie ulegnie zmianie regulacja, zgodnie z którą dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie:

- nawiązania i rozwiązania stosunku pracy,
- warunków zatrudnienia,
- awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych

eprasa.pl 6878041977

wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn wyżej określonych, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie będzie obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu będą właściwe i konieczne (art. $18^{[3a]}$ § 4 k.p.).

Zmieniono zatem definicję dyskryminacji bezpośredniej, w której chodzi o możliwość przeprowadzenia porównania, niezbędnego w procesie dowodzenia dyskryminacji, gdy nie ma aktualnie ani nie było w przeszłości osoby znajdującej się w porównywalnej sytuacji co osoba podnosząca zarzut dyskryminacji.

Warto zauważyć, że dyskryminację bezpośrednią zdefiniowano w k.p. podobnie jak w art. 3 pkt 1 ustawy z 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (tzw. ustawa antydyskryminacyjna).

Zgodnie ze znowelizowanym k.p. **dyskryminowanie bezpośrednie będzie zatem miało miejsce wówczas, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn, o których wyżej mowa, będzie traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż jest, był lub byłby traktowany inny pracownik.**

Trzeba zaznaczyć, że dokonanie oceny, czy doszło do dyskryminacji, jest procesem skomplikowanym i wymaga głębokiej analizy.

W tego typu sprawach wielokrotnie wypowiadał się dotychczas Sąd Najwyższy, wskazując:

SN *Dyskryminacją nie jest (...) każde nierówne traktowanie danej osoby lub grupy w porównaniu z innymi, ale takie, które występuje ze względu na ich „inność" (odrębność, odmienność) i nie jest uzasadnione z punktu widzenia sprawiedliwości opartej na równym traktowaniu wszystkich, którzy znajdują się w takiej samej sytuacji faktycznej lub prawnej. Inaczej mówiąc, dyskryminacją w rozumieniu art. $11^{[3]}$ k.p nie jest nierówne traktowanie pracowników z jakiejkolwiek przyczyny, ale ich zróżnicowanie ze względu na odrębności, o których przepis ten stanowi. Dyskryminacja w odróżnieniu od „zwykłego" nierównego traktowania oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jego cechę lub właściwość, określoną w Kodeksie pracy jako przyczyna (w języku prawniczym także jako podstawa bądź kryterium) dyskryminacji. (...) Skoro art. $18^{[3a]}$ § 1 k.p. wymienia przykładowo wśród zakazanych kryteriów również zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony oraz w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a § 2 tego artykułu zakazuje dyskryminowania w jakikolwiek sposób, to każde zróżnicowanie pracowników ze względu na wszelkie (jakiekolwiek) kryteria może być uznane za dyskryminację, jeżeli pracodawca nie udowodni, iż kierował się obiektywnymi powodami* (wyrok SN z 25 lutego 2025 r., sygn. akt III PSKP 21/24, OSNP 2025/8/78).

SN *(…) pracodawca nie może wskazać wypełnienia przez pracownika przesłanek uprawniających go do nabycia prawa do wcześniejszej emerytury jako samoistnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ponieważ takie zachowanie pracodawcy stanowi dyskryminację pracownika ze względu na wiek. (...) ostateczna konkluzja stanowi wypadkową wielu aspektów – w pierwszej kolejności tych odnoszących się do sposobu świadczenia pracy, kwalifikacji pracownika, jego doświadczenia, czyli kryteriów niedyskryminujących, a dopiero posiłkowo, gdy sytuacja pracowników jest porównywalna, uwzględniane są elementy „pozazatrudnieniowe", między innymi posiadanie prawa do nauczycielskiego świad-*

eprasa.pl 6878041977

czenia kompensującego. Wskazany wzorzec nie daje podstaw do zakwalifikowania zachowania pracodawcy jako dyskryminującego ze względu na wiek i płeć. (...) Nauczyciel nie zostanie wybrany do zwolnienia z pracy dlatego, że ukończył określony wiek, czy też dlatego, że jako kobieta może otrzymać nauczycielskie świadczenie kompensacyjne wcześniej niż mężczyzna. Stanie się tak wyłącznie dlatego, że wobec konieczności rozwiązania stosunku pracy i wobec bezproduktywności stosowania kryteriów związanych z zatrudnieniem, pracodawca dokona wyboru do zwolnienia z pracy kierując się zmiennymi, które wprawdzie odwołują się do pozazawodowej sytuacji pracownika, to jednak są racjonalne i zmierzają do zminimalizowania „kosztów" po stronie zatrudnionych. W takiej sytuacji powołanie się na prawo pracownika do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego nie jest podyktowane jego wiekiem i płcią, ale wyłącznie tym, że możliwość pobierania tego świadczenia przez nauczyciela stawia go w lepszej sytuacji niż nauczyciela, który poza zatrudnieniem nie ma innych stałych środków do życia (wyrok SN z 29 października 2025 r., sygn. akt III PSKP 48/25).

PRZYKŁAD 1

Pracownica banku otrzymała wypowiedzenie zmieniające jej warunki pracy, które polega na tym, że nie będzie pracowała już bezpośrednio z klientami, ale w dziale telefonicznej obsługi klienta. Pracownica uważa, że stało się tak, ponieważ ma ona na ciele wiele widocznych tatuaży, których jej przełożony nie akceptuje i uważa, że to „odstrasza" klientów. Po tym, jak pracownica odmówiła noszenia do pracy ubrań w pełni zakrywających tatuaże, otrzymała wypowiedzenie zmieniające. Takie działanie można ocenić jako dyskryminujące pracownicę, co potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 25 lutego 2025 r. (sygn. akt III PSKP 21/24), wskazując m.in., że „pracodawca nie ma pełnej swobody w określaniu stroju pracownika. Granicami ingerencji w wygląd pracownika są przede wszystkim: obowiązek poszanowania jego dóbr osobistych (art. $11^{[1]}$ k.p.) oraz przestrzeganie zasady równego traktowania i zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu (art. $18^{[3b]}$ § 1 k.p.). Wśród dóbr osobistych kluczowych z perspektywy wprowadzenia zaleceń co do stroju w miejscu pracy należy wymienić zdrowie (zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy – art. 94 pkt 4 i art. 207 § 2 k.p.), godność pracownika, swobodę sumienia oraz prywatność (swobodę ekspresji)".

1.2. Nowe rodzaje dyskryminacji

Od 5 listopada 2026 r. zostaje wprowadzona do k.p. także nowa regulacja, zgodnie z którą dyskryminowanie będzie istniało także wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn (określonych w art. $18^{[3a]}$ § 1 k.p.) jest traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż jest, był lub byłby traktowany inny pracownik, choćby przyczyna ta była mylnie z nim wiązana (dyskryminacja przez założenie) lub z uwagi na powiązanie z osobą, której ta przyczyna dotyczy (dyskryminacja przez skojarzenie) (art. $18^{[3a]}$ § $4^{[1]}$ k.p.).

WAŻNE! Nowelizacja k.p. wprowadza definicje dyskryminacji przez założenie i dyskryminacji przez skojarzenie.

eprasa.pl 6878041977

Dyskryminacja przez skojarzenie w praktyce zachodzi wtedy, gdy zachowanie jest motywowane cechą osoby, z którą pracownik jest powiązany, np. cechą członka rodziny czy osoby spowinowaconej. Przykładem będzie nierówne traktowanie osoby ze względu na to, że wychowuje dziecko z niepełnosprawnością, lub niekorzystne traktowanie pracownicy, której małżonek należy do określonej partii politycznej.

PRZYKŁAD 2

Pracownica jest notorycznie pomijana w wysyłaniu na szkolenia, a także w awansach, ponieważ wychowuje dziecko z niepełnosprawnością. Gorsze traktowanie pracownicy z uwagi na niepełnosprawność jej dziecka stanowi przejaw dyskryminacji przez skojarzenie.

PRZYKŁAD 3

Pracownica jako jedyna została pominięta w dwóch pulach podwyżek. W firmie dużo dyskutuje się o polityce. Powszechnie wiadomo, że mąż pracownicy jest posłem partii politycznej będącej opozycją do ugrupowania, z którym sympatyzuje zarząd. Gorsze traktowanie pracownicy z uwagi na poglądy polityczne jej męża jest objawem dyskryminacji przez skojarzenie.

Dyskryminacja przez założenie w praktyce polega na nierównym traktowaniu pracownika ze względu na cechę, którą mylnie mu się przypisuje.

PRZYKŁAD 4

W firmie logistycznej pojawiła się plotka, że jeden z liderów zmiany w magazynie jest gejem, ponieważ regularnie odmawiał wyjść z kolegami na boks. Od momentu rozpowszechnienia tej plotki ten kierownik zmiany otrzymuje mniej atrakcyjne godziny pracy w grafiku. Dodatkowo są one tak układane, aby nie mógł on uczestniczyć w wyjściach integracyjnych pracowników magazynu. Takie zachowanie stanowi przejaw dyskryminacji przez założenie.

1.3. Molestowanie

Dotychczas za przejaw dyskryminowania było uważane (art. 18[3a] § 5 i 6 k.p.):

- działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady,
- niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

Natomiast **dyskryminowaniem ze względu na płeć jest każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej at-**

eprasa.pl 6878041977

mosfery. Na zachowanie to mogą składać się fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

Od 5 listopada 2026 r. nastąpi uspójnienie przesłanek molestowania i molestowania seksualnego, to znaczy doprecyzowane zostaną zachowania, które mogą składać się na pojęcie molestowania w analogiczny sposób jak ma to miejsce w przypadku molestowania seksualnego.

W praktyce będzie to oznaczać, że przejawem molestowania będzie niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery, a na zachowania te będą mogły składać się fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (art. $18^{[3a]}$ § 5 pkt 2 k.p.). Natomiast definicja molestowania seksualnego zawarta w art. $18^{[3a]}$ § 6 k.p. pozostanie bez zmian.

Nie zmienią się także przepisy stanowiące, że podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika (art. $18^{[3a]}$ § 7 k.p.).

Od 5 listopada 2026 r. będą zatem funkcjonowały dwie formy molestowania:

- **proste (molestowanie)**, którym będzie każde niepożądane zachowanie mające na celu naruszenie godności osobistej pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery, włączając w to fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy,
- **kwalifikowana forma molestowania (molestowanie seksualne)**, czyli każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery, włączając w to także fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (art. $18^{[3a]}$ § 5 pkt 2 i § 6 k.p.).

WAŻNE! Molestowanie albo molestowanie seksualne mogą stanowić elementy fizyczne, werbalne lub pozawerbalne, które występują osobno lub łącznie.

PRZYKŁAD 5

Młody (30-letni) pracownik działu handlowego celowo rozpowszechnia wśród kolegów z pracy plotki zawierające poniżające treści na temat swojego starszego (60-letniego), bardziej doświadczonego kolegi z działu. Publicznie go poniża, twierdząc, że jest on nieudolny, a w tym dziale powinni pracować jedynie młodzi pracownicy. Takie działanie pracownika można ocenić jako spełniające przesłanki molestowania.

Dotychczas formy zachowań polecające tworzenie wobec pracownika zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery, włączając w to fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy, były elementem jedynie molestowania seksualnego, więc zmiana przepisów k.p. to ujednolica.

eprasa.pl 6878041977

PRZYKŁAD 6

Kierowniczka działu podczas spotkania służbowego nie zachowuje dystansu fizycznego wobec swojego pracownika, formułuje twierdzenia z podtekstem seksualnym, a widząc jego skrępowanie, proponuje wspólną pracę „po godzinach". Takie działanie przełożonej pracownika można ocenić jako spełniające przesłanki molestowania seksualnego.

1.4. Naruszenie zasady równego traktowania

Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu generalnie uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika w szczególności ze względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, którego skutkiem jest w szczególności: odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą czy pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe – chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18[3b] § 1 k.p.).

Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają natomiast działania proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika (art. 18[3b] § 2–4 k.p.), polegające na:

- niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn dyskryminujących, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna ta lub przyczyny są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi,
- wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami niedotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny dyskryminujące,
- stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność,
- stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.

PRZYKŁAD 7

W zakładzie pracy co do zasady nie wyraża się zgody na pełnowymiarową pracę w innych godzinach niż przypadające pomiędzy 8.00 a 17.00, ze względu na to, że w takich godzinach działa biuro. Jednak pracodawca dopuścił wykonywanie pracy w innych przedziałach czasowych wyłącznie dla pracowników wychowujących dzieci do 12. roku życia, którzy mogą pracować od godz. 7.00 do godz. 15.00. Część pracowników, która też chciałaby mieć bardziej elastyczny czas pracy, zarzuca pracodawcy dyskryminację, jednak niesłusznie, ponieważ różnicowanie sytuacji pracownika ze względu na obowiązki rodzicielskie (ochronę rodzicielską) jest dopuszczalne.

eprasa.pl 6878041977

Naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie stanowią także działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn wyżej określonych, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności.

Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania ograniczanie przez Kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd. Jest to dopuszczalne przy założeniu, że rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez Kościoły i inne związki wyznaniowe, a także ww. organizacje, powoduje, iż religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu zróżnicowania sytuacji tej osoby. Dotyczy to również wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki Kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie.

PRZYKŁAD 8

Przedszkole katolickie chce zatrudnić katechetę przedszkolnego. Zatrudnienie takiej osoby jest możliwe wyłącznie na podstawie imiennego pisemnego skierowania do danego przedszkola wydanego w przypadku Kościoła katolickiego przez właściwego biskupa diecezjalnego. Odmowa zatrudnienia osoby, która deklaruje ateizm i jest nauczycielem etyki, jest w pełni uzasadniona i dopuszczalna.

1.5. Równe traktowanie w zakresie wynagradzania

Co do zasady pracodawca ma prawo do samodzielnego kształtowania obowiązujących u niego zasad wynagradzania pracowników i stawek wynagrodzenia, zależnie od swojej sytuacji finansowej. Zgodnie z przepisami k.p. wysokość oraz zasady ustalania pracownikom wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, ustala każdy pracodawca w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub w umowie o pracę. Określenie wysokości wynagrodzenia za pracę jest obowiązkowym elementem umowy o pracę zawieranej z pracownikiem (umowa ma określać m.in. wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia).

Jednak swoboda pracodawcy w kształtowaniu wynagrodzeń pracowników nie jest nieograniczona. W ustalaniu wysokości wynagrodzenia pracowników pracodawca jest ograniczony obowiązującymi przepisami prawa pracy.

Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Wynagrodzenie to obejmuje wszystkie jego składniki, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna (art. $18^{[3c]}$ § 1 i 2 k.p.). Zatem przepisy gwarantują pracownikom prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

Pojęcie „prac o jednakowej wartości" jest zdefiniowane w k.p. **Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych**

eprasa.pl 6878041977

kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku. W k.p. nie występuje natomiast definicja pojęcia „jednakowej pracy". W doktrynie prawa pracy i w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że **prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także – ilości i jakości.** Sąd Najwyższy orzekł także, że stanowisko pracy może stanowić kryterium porównawcze w ramach ustalania „jednakowej pracy", ale nie jest ono wyłączne. 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, a wówczas nie są pracami jednakowymi w rozumieniu art. 18[3c] § 1 k.p. Ilość i jakość świadczonej pracy są w świetle art. 78 § 1 k.p. podstawowymi kryteriami oceny pracy dla potrzeb ustalania wysokości wynagrodzenia (zob. wyrok SN z 7 marca 2012 r., sygn. akt II PK 161/11, OSNP 2013/3–4/33). Oceniając prawo pracowników do wynagrodzenia za pracę jednakową, konieczne jest zatem uwzględnienie jakości i rezultatów świadczonej pracy (postanowienie SN z 27 stycznia 2022 r., sygn. akt II PSK 199/21). Z uzasadnienia do tego orzeczenia wynika, że w poszczególnej sytuacji, mimo że nazwa stanowiska pracy pracowników jest taka sama, szeroko rozumiany zakres obowiązków wykonywanych na tych stanowiskach może być różny. Uzasadnia to różnice w wynagrodzeniach pracowników zatrudnionych na tych samych stanowiskach.

Wbrew dość często prezentowanej opinii z przepisów k.p. nie wynika obowiązek pracodawcy zagwarantowania pracownikom zatrudnionym na takich samych stanowiskach lub wykonujących tego samego rodzaju pracę równych (takich samych) wynagrodzeń. Oprócz tego, że na wysokość wynagrodzenia pracowników ma mieć wpływ rodzaj wykonywanej pracy, kwalifikacje wymagane przy jej wykonywaniu, ilość i jakość świadczonej pracy, z przepisu art. 18[3c] § 1 k.p. wynika, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia, ale za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Zatem pracownicy, czyli zarówno kobiety, jak i mężczyźni, zatrudnieni na takich samych stanowiskach pracy mają prawo do równego wynagrodzenia tylko wówczas, jeżeli jednakowo wypełniają obowiązki, mają takie same kwalifikacje oraz doświadczenie zawodowe.

Zatem dyskryminacja płacowa może polegać na zaniżaniu wynagrodzenia, np. pracownicom, tylko z tego powodu, że są kobietami, podczas gdy wykonują one taką samą pracę jak mężczyźni pracujący na analogicznych stanowiskach, lub odwrotnie – zjawisko dyskryminacji może bowiem dotyczyć także mężczyzn.

PRZYKŁAD 9

Pracownica z długoletnim stażem została przeniesiona w ramach zakładu pracy na bardziej prestiżowe stanowisko pracy z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia (5800 zł), w sytuacji gdy nowo zatrudniony na to samo stanowisko pracy pracownik otrzymał wynagrodzenie w wysokości 7000 zł, inny pracownik z 9-miesięcznym stażem pracy otrzymywał 7500 zł, a jeszcze inny pracownik z 7-miesięcznym stażem pracy – ok. 7000 zł. Pracownica uważała, że po przeniesieniu na to stanowisko powinna mieć wynagrodzenie porównywalne z pracownikami o niższym stażu pracy, ewentualnie wynagrodzenie wyższe. Ponieważ pracodawca nie ocenił jakości i ilości świadczonej pracy, żeby podjąć następnie decyzję o zróżnicowaniu wynagrodzenia za pracę (wy-

eprasa.pl 6878041977

nagrodzenia zasadniczego), lecz od początku przyjmował, że jego dotychczasowa pracownica będzie zarabiać mniej niż inni zatrudnieni, w tym także osoby o krótszym stażu i doświadczeniu, należy uznać, że pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w odniesieniu do wynagrodzenia za pracę. Pracodawca nie wykazał żadnych obiektywnych podstaw do zróżnicowania wynagrodzenia tej pracownicy w porównaniu z wynagrodzeniem innych pracowników.

1.5.1. Prawo do informacji o wynagrodzeniu

Do końca 2025 r. brak było regulacji zobowiązujących pracodawcę do publikowania w ogłoszeniu o pracę kwoty wynagrodzenia proponowanego na danym stanowisku, jak również nie było obowiązku przekazywania takiej informacji kandydatowi w procesie rekrutowania go do pracy, co uderzało szczególnie mocno w najbardziej narażone na nierówne traktowanie grupy zatrudnionych – młodych pracowników oraz kobiety. Młodzi pracownicy wchodzący na rynek pracy mieli niewiele wiarygodnych źródeł, z których mogli czerpać informacje o wynagrodzeniach, a brak doświadczenia nie pozwalał im na ocenę, czy proponowana na danym stanowisku kwota jest właściwa.

Ustawą z 4 czerwca 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy, która obowiązuje od 24 grudnia 2025 r., do k.p. został wprowadzony nowy przepis art. $18^{[3ca]}$ dotyczący prawa do informacji o wynagrodzeniu.

Obecnie osoba ubiegająca się o zatrudnienie na danym stanowisku otrzymuje od pracodawcy informację o:

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

Informacje o wynagrodzeniu pracodawca przekazuje, z wyprzedzeniem umożliwiającym zapoznanie się z nimi, osobie ubiegającej się o zatrudnienie, zapewniając świadome i przejrzyste negocjacje, w postaci papierowej lub elektronicznej:

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

Pracodawca zapewnia, aby ogłoszenia o naborze oraz nazwy stanowisk były neutralne pod względem płci, a proces rekrutacyjny przebiegał w sposób niedyskryminujący.

PRZYKŁAD 10

Pracodawca zamieścił na znanym portalu ogłoszenie o rozpoczęciu rekrutacji na stanowisko księgowego. Nie wskazał, że poszukuje księgowego lub księgowej, co spowodowało naruszenie przepisów k.p. o obowiązku zapewnienia, aby ogłoszenie było

eprasa.pl 6878041977

neutralne pod względem płci. W ogłoszeniu nie znalazła się także informacja o oferowanym wynagrodzeniu za pracę na tym stanowisku, ale ta informacja może zostać przekazana kandydatowi na dalszym etapie, np. przed nawiązaniem stosunku pracy.

1.6. Skutki naruszenia zasady równego traktowania

Do 4 listopada 2026 r. osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nieniższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (art. 18[3d] k.p.). Odszkodowanie to obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika. Przepis ten przyznaje prawo do odszkodowania w wysokości minimalnego wynagrodzenia niezależnie od powstania jakiejkolwiek szkody. Z tego przepisu nie wynika natomiast, aby w razie szkody majątkowej pracownikowi przysługiwało odrębne świadczenie odszkodowawcze (zadośćuczynienie) za doznaną krzywdę. Trzeba mieć przy tym na względzie to, że sam fakt zasądzenia odszkodowania daje satysfakcję pracownikowi, gdyż wynika z niego stwierdzenie nienależytego zachowania pracodawcy, czyli jego szeroko rozumianej winy. Co do zasady dyskryminacja pracownika wynikająca z zachowania pracodawcy o charakterze ciągłym może być podstawą do jednego zadośćuczynienia (wyrok SN z 6 lutego 2024 r., sygn. akt I PSKP 26/22).

Natomiast od 5 listopada 2026 r. osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, będzie miała prawo do zadośćuczynienia w wysokości nieniższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (w 2026 r. to kwota 4806 zł brutto) lub prawo do odszkodowania. W przypadku wielokrotnego naruszenia wobec osoby zasady równego traktowania w zatrudnieniu sąd oceni rozmiar krzywdy wyrządzonej tej osobie i zasądzi na jej rzecz zadośćuczynienie stanowiące kwotę odpowiednio wyższą, nieniższe niż trzykrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

Pod pojęciem wielokrotnego naruszenia wobec osoby zasady równego traktowania w zatrudnieniu rozumie się naruszenia powtarzalne z tej samej przyczyny, z wielu przyczyn lub naruszenie jednokrotne z wielu przyczyn jednocześnie. Zdefiniowano zatem roszczenia w przypadku naruszenia zasady równego traktowania, jako kompensację szkody majątkowej w formie odszkodowania lub krzywdy niematerialnej jako zadośćuczynienia, przy jednoczesnym zróżnicowaniu ich wysokości w przypadku spraw dyskryminacyjnych względem tego, czy naruszenie to miało charakter incydentalny czy wielokrotny.

Niezależnie od tego nadal będzie możliwe dochodzenie odszkodowania za szkodę majątkową, jednak w takim przypadku konieczne będzie wykazanie poniesionej szkody.

1.7. Ochrona pracownika korzystającego z zasady równego traktowania w zatrudnieniu

Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę (art. 18[3e] § 1 k.p.).

eprasa.pl 6878041977

Pracownik, wobec którego podjęto działania odwetowe, ma prawo do zadośćuczynienia w wysokości nieniższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów, lub prawo do odszkodowania (art. 18[3e] § 2 k.p.). Przepis ten stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił wsparcia w jakiejkolwiek formie pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18[3e] § 3 k.p.). Natomiast zasady te nie mają zastosowania do pracownika, który skorzystał z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów lub wobec którego podjęto działania odwetowe, a który wiedział, że do naruszenia prawa pracy nie doszło (art. 18[3e] § 4 k.p.).

Pracownik, wobec którego zostaną podjęte działania odwetowe, będzie miał prawo do zadośćuczynienia w wysokości nieniższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę lub prawo do odszkodowania (podobnie jak w przypadku przewidzianych roszczeń przysługujących osobom dotkniętym zjawiskami niepożądanymi w miejscu pracy, np. art. 18[3d] k.p.).

Prawo ubiegania się o zadośćuczynienie lub odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania, w tym jej wielokrotnego naruszenia, przysługuje nie tylko pracownikowi, ale także osobie ubiegającej się o pracę.

1.8. Zasady dowodzenia w postępowaniach dyskryminacyjnych

W obowiązujących przepisach k.p. brak jest regulacji w zakresie spraw spornych dotyczących naruszenia zasady równego traktowania – stosuje się wówczas ogólne zasady postępowania w sprawach dyskryminacyjnych.

W sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, powinien przedstawić przed sądem fakty, z których można wyprowadzić domniemanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przy różnicowaniu sytuacji pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami. Oznacza to, że na powodzie (pracowniku) wywodzącym swoje roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko nierówne traktowanie, ale również przyczynę dyskryminującą takiego traktowania.

Zatem przykładowo w przypadku niekorzystnego ukształtowania pracownikowi wynagrodzenia za pracę to na pracodawcę jest przeniesiony ciężar dowodu, co oznacza, że to on musi udowodnić, iż kształtując to wynagrodzenie, kierował się obiektywnymi powodami, natomiast pracownik musi jedynie uprawdopodobnić, że był dyskryminowany.

O uprawdopodobnieniu okoliczności nierównego traktowania nie rozstrzyga subiektywna opinia pracownika, lecz – w zależności od okoliczności wskazywanych jako dyskryminujące – porównanie zakresu obowiązków czy efektywność realizacji uprawnień pracowniczych (postanowienie SN z 21 maja 2025 r., sygn. akt I PSK 39/24).

Po zmianach przepisów k.p., które wejdą w życie 5 listopada 2026 r., w postępowaniach o naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, toczących się na podstawie ustawy z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (dalej: k.p.c.) lub na podstawie obowiązujących u danego pracodawcy przepisów lub postanowień wydanych w celu wykonania obowiązków wynikających z przepisów prawa powszechnie obowią-

eprasa.pl 6878041977

zującego, osoba zarzucająca naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uprawdopodobnia fakt jej naruszenia (art. 18[3f] § 1 k.p.). W przypadku uprawdopodobnienia naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu pracodawca, któremu zarzucono naruszenie tej zasady, jest zobowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia (art. 18[3f] § 2 k.p.).

Zatem obowiązkiem uprawdopodobnienia naruszenia tej zasady obciążono pracownika. Jeśli pracownik skutecznie to przeprowadzi, to obowiązek przeprowadzenia dowodu, że nie doszło do naruszenia zasad równego traktowania, przechodzi na pracodawcę.

Zmiana przepisów nie zmieni zasad dowodzenia w sprawach tzw. dyskryminacyjnych w stosunku pracy, a oznacza jedynie uregulowanie kwestii ciężaru dowodu w takich sprawach w całości w k.p., bez konieczności stosowania innych aktów prawnych w zakresie niektórych form dyskryminacji. W związku z tym po zmianach przepisów w postępowaniach o naruszenie zasady równego traktowania toczących się na podstawie k.p.c. lub w ramach postępowań wewnątrzzakładowych będzie obowiązywał rozkład ciężaru dowodu typowy dla innych spraw antydyskryminacyjnych, tzn. osoba zarzucająca naruszenie zasady równego traktowania będzie uprawdopodobniać fakt tego naruszenia, a wówczas to pracodawca będzie zobowiązany do wykazania, że nie doszło do naruszenia. Nie jest dopuszczalne odmienne ukształtowanie reguł dowodowych w tych sprawach w regulacjach wewnątrzzakładowych.

1.9. Obowiązek pracodawcy przeciwdziałania naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu

Od 5 listopada 2026 r. zacznie obowiązywać także nowy art. 18[3g] k.p., zgodnie z którym pracodawca będzie zobowiązany systematycznie przeciwdziałać naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu w szczególności przez:

- działania prewencyjne,
- wykrywanie naruszenia tej zasady,
- właściwe reagowanie na jej naruszenie,
- działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych nierównym traktowaniem.

Należy zauważyć, że już dziś jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy (zgodnie z art. 94 pkt 2b k.p.) jest przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Pracodawca ma zatem obowiązek podejmowania działań nakierowanych na osiągnięcie tego, by środowisko pracy było wolne od dyskryminacji, nie ma jednak przepisów w jakikolwiek sposób konkretyzujących te obowiązki.

Nowe przepisy nie określają rodzajów takich działań ani tego, jak często powinny być one podejmowane przez pracodawcę, poza tym, że powinny być systematyczne i należy je określić w regulaminie pracy lub odrębnym regulaminie. Zgodnie bowiem z nowym art. 94[3a] § 1 k.p. pracodawca zatrudniający co najmniej 10 pracowników będzie ustalał reguły, procedury oraz częstotliwość działań w obszarach przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, przeciwdziałania naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu, przeciwdziałania dyskryminacji oraz przeciwdziała-

eprasa.pl 6878041977

nia mobbingowi w regulaminie, jeżeli te reguły, procedury oraz częstotliwość działań nie są określone w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy. Więcej na temat obowiązku regulacji wewnątrzzakładowych w obszarze równego traktowania i dyskryminacji w rozdziale nr 3: Mobbing i dyskryminacja w przepisach wewnątrzzakładowych.

1.10. Obowiązek udostępnienia pracownikom przepisów o równym traktowaniu

Pracodawca udostępnia pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnia pracownikom dostęp do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy (art. $94^{[1]}$ k.p.).

W praktyce może to polegać na udostępnieniu dokumentu w wewnętrznej sieci (intranet), wysłaniu e-maila do wszystkich pracowników albo wywieszeniu treści informacji w widocznym, ogólnodostępnym miejscu (np. na tablicy ogłoszeń przy wejściu do budynku). Może to być także przekazanie wydrukowanego egzemplarza do wglądu w dziale kadr lub u kierowników poszczególnych działów.

2. Mobbing

Od 5 listopada 2026 r. wejdą w życie zmiany w k.p. dotyczące mobbingu. Zmiany te są istotne – dotykają właściwie każdego aspektu tego zagadnienia. W ich ramach:

- uproszczono definicję mobbingu – zgodnie z nową definicją mobbing oznacza zachowania polegające na uporczywym nękaniu pracownika, przy czym zdefiniowano pojęcie uporczywego nękania,
- uznano, że na mobbing mogą składać się elementy fizyczne, werbalne i pozawerbalne,
- określono (przykładowo) przejawy mobbingu,
- określono, jakie działania nie mogą być uznane za mobbing,
- wskazano krąg osób, których zachowania mogą być uznane za mobbing,
- przesądzono, że zachowania mobbingowe nie muszą być intencjonalne ani wywołać określonego skutku u mobbingowanego pracownika,
- odniesiono się do modelu racjonalnej ofiary – do uznania określonych działań za mobbing nie będzie wystarczające przekonanie pracownika, że był mobbingowany,
- wprowadzono dolny próg zadośćuczynienia dla mobbingowanego pracownika,
- zrezygnowano z określenia minimalnej wysokości odszkodowania za mobbing,
- wprowadzono przepisy dotyczące roszczenia regresowego pracodawcy od mobbera,
- doprecyzowano obowiązki pracodawcy w zakresie przeciwdziałania mobbingowi,
- wprowadzono obowiązek uwzględnienia problematyki mobbingu w przepisach wewnątrzzakładowych.

2.1. Obowiązek systematycznego przeciwdziałania mobbingowi

Dotychczas przepisy art. $94^{[3]}$ § 1 k.p. nakładają na (każdego) pracodawcę obowiązek przeciwdziałania mobbingowi. Jednocześnie przepisy te w żaden sposób nie doprecyzowują tego obowiązku, zatem nie wiadomo, co w tym zakresie można egzekwować od pracodawcy – jak np. inspektor pracy miałby rozliczać pracodawcę z realizacji tego obo-

eprasa.pl 6878041977

wiązku. Interpretacji tego przepisu można się doszukać w orzecznictwie sądowym. Sąd Najwyższy wskazał:

SN *(…) obowiązek przeciwdziałania mobbingowi ma wymiar obowiązku starannego działania. Pracodawca powinien przeciwdziałać mobbingowi w szczególności szkoląc pracowników – informując o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu czy stosując procedury, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska* (wyrok SN z 3 sierpnia 2011 r., sygn. akt I PK 35/11, OSNP 2012/19–20/238).

Dobór właściwych środków Sąd Najwyższy pozostawił konkretnemu pracodawcy.

SN *(…) obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi nie może ograniczać się jedynie do przypadków stwierdzonych zachowań mobbingowych. Obowiązek ten polega na działaniach zmierzających do tego, by mobbing nie wystąpił. Chodzi więc o podejmowanie środków zapobiegawczych. Przeciwdziałanie mobbingowi powinno być zarówno realne, jak i efektywne. Podobnie w doktrynie przyjmuje się, że obowiązek ten nie polega jedynie na usunięciu skutków zjawiska mobbingu, ale także na prowadzeniu w tym zakresie profilaktyki. Tym samym następcze działania pracodawcy (po stwierdzeniu zachowań współpracowników o charakterze mobbingowym), które nie przyniosły realnych efektów nie mogą zwolnić pracodawcy z odpowiedzialności przewidzianej w art. 94[3] k.p.* (wyrok SN z 6 października 2020 r., sygn. akt I PK 55/19).

SN *(…) pracodawca powinien dobierać kadrę zarządzającą i określać jej kompetencje z poszanowaniem zasady zapobiegania mobbingowi, pouczając zatrudniane osoby o konieczności przestrzegania reguł mających przeciwdziałać niepożądanym relacjom między ludzkim w miejscu pracy i negatywnych skutkach takich zachowań, a nadto ustanowić procedury pozwalające na szybkie ujawnienie i wyeliminowanie przejawów mobbingu* (wyrok SN z 22 lutego 2023 r., sygn. akt I PSKP 8/22).

W praktyce, mając wzgląd na uniknięcie odpowiedzialności za ewentualny mobbing, pracodawcy realizujący ten obowiązek najczęściej – w zgodzie ze wskazaniami Sądu Najwyższego – opracowują procedury postępowania w razie wystąpienia lub podejrzenia mobbingu, jak również organizują szkolenia z zakresu mobbingu (jednak często tylko dla kadry kierowniczej) oraz wyznaczają pełnomocnika ds. przeciwdziałania mobbingowi lub inną osobę, do której mogą zwrócić się pracownicy, gdy czują się mobbingowani bądź mają wątpliwości w tym zakresie. Pracodawcy stosują tylko niektóre z tych rozwiązań albo wszystkie.

Nowe przepisy k.p., które wejdą w życie 5 listopada 2026 r., będą znacznie bardziej konkretne w tym zakresie. Dzięki nim pracodawcy nie będą już musieli sięgać do orzecznictwa sądowego. W nowym brzmieniu art. 94[3] § 1 k.p. **będzie bowiem nakładał na pracodawców obowiązek systematycznego przeciwdziałania** mobbingowi, w szczególności przez:

- działania prewencyjne,
- wykrywanie mobbingu,
- właściwe reagowanie na mobbing,
- działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych mobbingiem.

Jednakże w świetle orzecznictwa sądowego należy odnotować, że zmiana ta ma charakter w znacznej części formalny – już dziś bowiem z art. 94[3] k.p. wywodzi się obowiązek praco-

eprasa.pl 6878041977

dawców podejmowania konkretnych działań nakierowanych na faktyczne przeciwdziałanie mobbingowi, w tym działań prewencyjnych oraz właściwego doboru kadry zarządzającej. Tym samym ci pracodawcy, którzy już obecnie stosują szereg działań mających na celu przeciwdziałanie mobbingowi, powinni w związku ze zmianami przepisów od 5 listopada br. tylko zweryfikować, czy muszą je jeszcze uzupełnić o jakieś dodatkowe czynności.

Działania prewencyjne, czyli zapobiegawcze, mogą polegać np. na systematycznym prowadzeniu szkoleń antymobbingowych. Przy czym, mając na względzie nowe przepisy dotyczące szerokiego kręgu osób, które mogą być mobberami (tj. sprawcami mobbingu), należy wziąć pod uwagę, że takie szkolenia powinny być kierowane do szerokiego kręgu pracowników, a nie tylko do kadry kierowniczej. Poza tym szkolenia te powinny być obowiązkowe dla wszystkich pracowników, skoro każdy potencjalnie może podjąć działania mobbingowe, a obowiązkiem pracodawcy jest przeciwdziałanie mobbingowi. Szkolenia te powinny być oczywiście organizowane w czasie pracy i na koszt pracodawcy.

W ramach działań prewencyjnych pracodawca może również np. dostarczać pracownikom materiały edukacyjne z zakresu mobbingu, jak również co jakiś czas przeprowadzać wśród pracowników ankiety, które badałyby, czy w zakładzie pracy nie występuje mobbing ani żadne działania mobbingowe, które być może na razie jeszcze nie składają się na mobbing, jednak zmierzają w jego kierunku. Pracodawca może również wyznaczyć osobę, najlepiej cieszącą się zaufaniem pracowników, do której pracownicy mogliby zgłaszać się w razie wątpliwości, czy nie są wobec nich podejmowane działania mobbingowe, bądź ze spostrzeżeniami co do podejmowania takich działań wobec innych pracowników. Zatem są to te działania, o których już dziś jest mowa w orzecznictwie sądowym.

Wykrywaniu mobbingu może służyć przede wszystkim opracowanie polityki (czy procedury) antymobbingowej u pracodawcy, mającej na celu wysłuchanie zainteresowanego pracownika (który czuje się mobbingowany) i wyjaśnienie, czy faktycznie doszło do mobbingu. Ważnym elementem jest także wyznaczenie zaufanej osoby, której będzie można zgłaszać podejrzenia w zakresie mobbingu w firmie, dzięki czemu pracownik zostanie uchroniony przed dalszymi działaniami mobbingowymi (bądź innymi niepożądanymi działaniami, które nie są mobbingiem). Istotne jest, aby procedura antymobbingowa gwarantowała szybką i adekwatną reakcję w razie podejrzenia mobbingu, a wyznaczona do przyjmowania zgłoszeń lub wątpliwości w zakresie mobbingu osoba była kompetentna (znała się na problematyce mobbingu) i faktycznie cieszyła się zaufaniem pracowników. Ze względu na to, że nierzadko mobberem jest przełożony, zaleca się zwykle, aby taka osoba nie należała do kadry kierowniczej w zakładzie pracy.

Właściwe reagowanie na mobbing powinno polegać na natychmiastowym uruchomieniu procedury antymobbingowej w celu wyjaśnienia sprawy i ewentualnego zapobieżenia dalszym działaniom mobbingowym.

Działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych mobbingiem może natomiast przejawiać się w usunięciu mobbera z organizacji bądź uniemożliwieniu mu w inny sposób kontynuowania działań mobbingowych. Pracodawca może również zapewnić wsparcie psychologiczne osobie dotkniętej mobbingiem.

Należy zaznaczyć, że obowiązek przeciwdziałania mobbingowi, i obecnie, i po zmianach, które wejdą w życie od 5 listopada br., spoczywa na każdym pracodawcy, bez

eprasa.pl 6878041977

żadnych ograniczeń. Dotyczy on zatem także pracodawców zatrudniających jednego czy kilku pracowników. Można w związku z tym zauważyć, że pakiet działań antymobbingowych, wypełniających obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi, będzie w praktyce zależny np. od wielkości zakładu pracy.

2.2. Nowa definicja mobbingu

Obecnie mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Ta rozbudowana definicja wymaga wystąpienia jednocześnie kliku przesłanek, aby dane działanie lub zachowanie mogło zostać zakwalifikowane jako mobbing. Obecnie działanie lub zachowanie musi:

- dotyczyć pracownika lub być skierowane przeciwko pracownikowi,
- polegać na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika,
- wywoływać u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej,
- powodować lub mieć na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Jak wskazał Sąd Najwyższy:

SN *(…) art. 94[3] § 2 k.p. jest przepisem zawierającym liczne zwroty niedookreślone, których abstrakcyjne zdefiniowanie jest w gruncie rzeczy niemożliwe, a ich wyjaśnienie następuje przez odniesienie do całokształtu występujących w sprawie konkretnych okoliczności faktycznych* (postanowienie SN z 6 czerwca 2012 r., sygn. akt I PK 55/12).

Pracownik ubiegający się o roszczenia z tytułu mobbingu musi – w razie sporu z pracodawcą – na drodze postępowania sądowego udowodnić wystąpienie wszystkich tych przesłanek (zob. wyrok SN z 5 grudnia 2006 r., sygn. akt II PK 112/06, OSNP 2008/1–2/12).

Wątpliwości od lat dotyczą przede wszystkim tego, jak długotrwałe musi być nękanie lub zastraszanie pracownika, aby mogło zostać zakwalifikowane jako mobbing. Sąd Najwyższy stwierdził, że:

SN *(…) długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94[3] § 2 k.p. musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu. Z art. 94[3] § 2 i 3 k.p., wynika jednak, że dla oceny długotrwałości istotny jest moment wystąpienia wskazanych w tych przepisach skutków nękania lub zastraszania pracownika oraz uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań* (wyrok SN z 17 stycznia 2007 r., sygn. akt I PK 176/06, OSNP 2008/5–6/58).

Sąd Najwyższy orzekł także, że:

SN *(…) kodeksowa definicja mobbingu nie określa granic czasowych ani częstotliwości występowania zachowań kwalifikowanych jako mobbing. Wynika z niej jednak bezsprzecznie, że nie wystarczy jednokrotne lub kilkakrotne stosowanie mobbingu w krótkim okresie, gdyż cechą relewantną mobbingu jest uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika. Przyjmuje się generalnie, że długotrwały terror psychiczny w miejscu pra-*

eprasa.pl 6878041977

cy, to co najmniej sześć miesięcy. Nie jest to jednak żadna sztywna granica. Czas trwania terroru psychicznego musi być oceniany indywidualnie. Długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94[3] § 2 k.p. powinna być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu. Przy dużej intensywności nękania lub zastraszania pracownika nie można wykluczyć, iż wystarczający może być okres pięciu tygodni, zwłaszcza, gdy dotyczy osoby o subtelnej psychice. Długotrwałość zachowań uznawanych za mobbing należy rozpatrywać jednocześnie z ich uporczywością, która rozumiana jest jako znaczne nasilenie złej woli ze strony mobbera. Uporczywość oznacza rozciągnięte w czasie, stale powtarzane i nieuchronnie (z punktu widzenia ofiary) zachowania, które są uciążliwe i mają charakter ciągły. Przesłanki „uporczywości" i „długotrwałości" wzajemnie na siebie oddziałują. Nie da się ich rozważać oddzielnie. Dlatego intensyfikacja negatywnych zachowań skłania do uznania za długotrwały okresu krótszego niż w przypadku mniejszego ich nasilenia (wyrok SN z 22 stycznia 2020 r., sygn. akt III PK 194/18).

Obecnie aby dane działanie lub zachowanie mogło zostać ocenione jako mobbing, konieczne jest również wystąpienie skutku (tj. musi ono wywoływać u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodować poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników) lub nakierowanie na wystąpienie skutku (musi mieć na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników), chociaż nie jest to jednolicie oceniane w orzecznictwie sądowym. Sąd Najwyższy stwierdził, że:

SN *(…) wszystkie przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a więc działania pracodawcy muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz polegać na nękaniu lub zastraszaniu pracownika. Warunkiem koniecznym mobbingu jest to, aby pracownik był obiektem wskazanego wyżej oddziaływania, które według obiektywnej miary (a nie jego subiektywnego odczucia) może być ocenione za wywołujące przynajmniej jeden ze skutków określonych w art. 94[3] § 2 k.p.* (postanowienie SN z 21 stycznia 2010 r., sygn. akt II PK 252/09).

Sąd Najwyższy orzekł także, że:

SN *(…) w postępowaniu dotyczącym stosowania przez pracodawcę mobbingu oraz przyznania świadczeń z tego tytułu nie jest wystarczające stwierdzenie bezprawności działań podjętych wobec pracownika, lecz konieczne jest wykazanie celu tych działań i ich skutków (art. 94[3] § 2 k.p.)* (wyrok SN z 5 października 2007 r., sygn. akt II PK 31/07, OSNP 2008/21–22/312).

Z drugiej strony z innego orzeczenia wynika, że:

SN *(…) uznanie określonego zachowania za mobbing nie wymaga ani stwierdzenia po stronie mobbera działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94[3] § 2 k.p.* (postanowienie SN z 31 stycznia 2019 r., sygn. akt III PK 60/18).

Warto także podkreślić, że już obecnie z orzecznictwa sądowego wynika, że:

SN *(…) nie można mówić o mobbingu, gdy trzykrotne naruszenie dóbr osobistych pracownika nie ma cech długotrwałości ani uporczywości, a więc dotyczy incydental-*

eprasa.pl 6878041977

nych, krótkotrwałych sytuacji, które nie miały na celu wyizolowania pracownika z zespołu pracowników (postanowienie SN z 20 marca 2024 r., sygn. akt II PSK 100/23).

Zmiany, które wejdą w życie od 5 listopada 2026 r., mają na celu uproszczenie definicji mobbingu w stosunku do obecnie obowiązującej. Od tej daty **mobbing będzie oznaczał zachowania polegające na uporczywym nękaniu pracownika, przy czym zgodnie z art. 94[3] § 3 k.p. wynikać będzie, że uporczywość nękania polega na tym, iż jest ono powtarzalne, nawracające lub stałe.** Mobbingiem nie będą zachowania incydentalne, choćby stanowiły naruszenie dóbr osobistych pracownika.

Zgodnie ze słownikiem języka polskiego „nękanie" oznacza „ustawiczne dręczenie kogoś". Mimo zatem znacznego ograniczenia rozbudowania definicji mobbingu nowa definicja nadal będzie zawierała niedookreślone pojęcia, które będą zapewne doprecyzowane w orzecznictwie sądowym.

W pierwszej kolejności nadal wątpliwości będzie budziło to, kiedy nękanie będzie mogło zostać uznane za „uporczywe", tj. kiedy będzie można uznać je za powtarzalne (ile razy musi się powtórzyć, aby móc uznać je za „powtarzalne"), nawracające (jak często i w jakim okresie) lub stałe (w jakim przedziale czasowym trzeba oceniać „stałość" nękania). Należy uznać, że po zmianach nadal zachowają swoją aktualność wyroki Sądu Najwyższego, zgodnie z którymi:

SN *(…) długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94[3] § 2 k.p. powinna być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest więc możliwe sztywne określenie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu. Przy dużej intensywności nękania lub zastraszania pracownika nie można wykluczyć, iż wystarczający może być okres pięciu tygodni, zwłaszcza gdy dotyczy osoby o subtelnej psychice. Długotrwałość zachowań uznawanych za mobbing należy rozpatrywać jednocześnie z ich uporczywością, która rozumiana jest jako znaczne nasilenie złej woli ze strony mobbera. Uporczywość oznacza rozciągnięte w czasie, stale powtarzane i nieuchronne (z punktu widzenia ofiary) zachowania, które są uciążliwe i mają charakter ciągły. Przesłanki „uporczywości" i „długotrwałości" wzajemnie na siebie oddziałują. Nie da się ich rozważać oddzielnie. Dlatego intensyfikacja negatywnych zachowań skłania do uznania za długotrwały okresu krótszego niż w przypadku mniejszego ich nasilenia* (wyrok SN z 17 stycznia 2007 r., sygn. akt I PK 176/06, OSNP 2008/5–6/58; wyrok SN z 22 stycznia 2020 r., sygn. akt III PK 194/18; wyrok SN z 28 listopada 2023 r., sygn. akt III PSKP 30/22).

Tak jak obecnie mobbingiem nie będą incydentalne zachowania o charakterze mobbingowym, choćby stanowiły naruszenie dóbr osobistych pracownika. Jeżeli jednak doszło (i w przyszłości dojdzie) do incydentalnego zachowania, które narusza dobra osobiste pracownika, to pracownik może dochodzić roszczeń nie z tytułu mobbingu, ale z tytułu naruszenia dóbr osobistych – na podstawie przepisów k.c.

Natomiast bardzo istotną zmianą jest wyraźna rezygnacja od 5 listopada br. z przesłanki celowości działania mobbera oraz rezygnacja z konieczności wystąpienia określonego skutku mobbingu. Od tej daty istotne będzie tylko, czy doszło do zachowań mobbingowych, czy nie. Nie będzie mieć znaczenia, czy działania te będą celowe, intencjonalne, nakierowane na wywołanie u pracownika zaniżonej oceny przydatności zawodowej, na

eprasa.pl 6878041977

poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników, czy też nie.

2.3. Przejawy mobbingu

Obecnie przepisy k.p. jedynie definiują mobbing, nie określając żadnych konkretnych zachowań ani działań mobbingowych. Konkretne przejawy mobbingu ocenia i wskazuje Sąd Najwyższy.

SN *(…) mianem mobbingu należałoby określić bezprawne, systematyczne i długotrwałe zachowania (działanie i zaniechania) osób będących członkami pewnego zespołu ludzkiego, podejmowane bez powodu lub z oczywiście błahego powodu, skierowane przeciwko innym członkom (innemu członkowi) grup, godzące w ich dobra prawnie chronione, a mające na celu zmuszenie pokrzywdzonego do opuszczenia danego zespołu* (wyrok SN z 22 kwietnia 2015 r., sygn. akt M.P.Pr. 2015/12/643–647).

SN *(…) mobbingu dopuszcza się przełożony, który wielokrotnie dokucza, nęka lub utrudnia podwładnej korzystanie z uprawnień przysługujących z tytułu wychowywania małoletnich dzieci, w wyniku czego doszło u pracownika do zaburzeń adaptacyjnych depresyjno-lękowych (art. 94^3 § 2 KP)* (wyrok SN z 18 grudnia 2018 r., sygn. akt II PK 243/17, OSNP 2019/8/97).

SN *(…) niedozwolone działania skarżącego pracodawcy wobec powoda polegały na pomijaniu powoda przy przydziale pracy i powierzaniu jej niżej wykwalifikowanemu pracownikowi, pozbawieniu powoda premii za rzekomo niewłaściwie wykonany blat stołu komputerowego, zakazaniu mu dbania w czasie przerw śniadaniowych o roślinność nieopodal warsztatu i próba ukarania go karą nagany za dokonywanie tych czynności, zabronieniu mu swobodnego poruszania się po terenie spółdzielni, zobowiązaniu „do odmeldowywania się", zakazie słuchania radia, rozpowszechnianiu wśród pracowników informacji dotyczących jego chronionych dóbr osobistych, że „korzysta ze zwolnienia lekarskiego wystawionego przez lekarza psychiatrę i że w związku z tym niezrównoważony". Po przeniesieniu powoda do innego oddziału, które zbiegło się z datą wystąpienia powoda o nagrodę jubileuszową, do dalszych działań należało niewyrażenie zgody na przesunięcie godzin rozpoczęcia pracy o 15 minut, wobec niedogodności dojazdu do pracy, gromadzenie oświadczeń pracowników ochrony o spóźnieniach powoda, ukaranie go karą nagany za dwa spóźnienia oraz rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyny nieprawdziwej, powiadamianie „wszelkich możliwych instytucji o niezweryfikowanym podejrzeniu pozwanej o rzekomym wyłudzeniu przez powoda zwolnienia lekarskiego, w tym PIP, ZUS, Policji, właścicieli stacji LPG, gdzie zastano powoda w okresie zwolnienia lekarskiego, a nawet powiadomienie przełożonych lekarza wystawiającego zwolnienie lekarskie powodowi o nieetycznym postępowaniu w związku z wystawieniem zwolnienia lekarskiego". Te ustalenia wskazują, że pracodawca stosował wobec pracownika mobbing* (postanowienie SN z 19 marca 2014 r., sygn. akt I PK 283/13).

W nowych przepisach k.p. dotyczących mobbingu, które będą obowiązywać od 5 listopada 2026 r., zostały określone konkretnie przejawy mobbingu. Będą one mogły występować samodzielnie lub łącznie. Kodeksowy katalog przejawów mobbingu nie jest jednak zamknięty – ma zatem charakter przykładowy.

eprasa.pl 6878041977

Przykładowe przejawy mobbingu (art. 94[3] § 4 k.p.)
1) upokarzanie, 2) uwłaczanie, 3) zastraszanie, 4) zaniżanie oceny przydatności zawodowej pracownika, 5) nieuzasadniona krytyka, poniżanie lub ośmieszanie pracownika, 6) utrudnianie funkcjonowania w środowisku pracy w zakresie możliwości osiągania efektów pracy, wykonywania zadań służbowych, wykorzystania posiadanych kompetencji, komunikacji ze współpracownikami lub dostępu do koniecznych informacji, 7) izolowanie pracownika lub eliminowanie go z zespołu – gdy przyjmują postać uporczywego nękania.

Zachowania mające znamiona mobbingu nie będą uznane za mobbing, jeżeli nie dochodziło do nich uporczywie, ale były one tylko jednorazowe, incydentalne. Przy czym istotne jest, że mają przyjąć postać uporczywego nękania, natomiast uporczywe nękanie nie musi być celowe.

PRZYKŁAD 11

Przełożony od kilku miesięcy regularnie krytykuje pracownika, negując jakość wykonywanej przez niego pracy przy innych pracownikach, lekceważąco odnosząc się do jego kwalifikacji zawodowych, w tym wykształcenia i ukończonych kursów, czemu daje wyraz w rozmowach z innymi pracownikami, a czego wcześniej tak nie oceniał. Pomija również pracownika przy przydzielaniu poważnych prac, co skutkuje niemożnością uzyskania przez tego pracownika satysfakcjonujących premii. Ponadto pracodawca ewidentnie z trudem toleruje obecność pracownika i jego wyjaśnienia (przełożony często je przerywa albo lekceważąco odpowiada, że ma już dość słuchania „tych wszystkich bezsensownych tłumaczeń"). Pracownik nie jest w stanie dowiedzieć się od przełożonego, z jakiego powodu nagle jest tak krytycznie oceniany, na wszystkie swoje pytania otrzymuje zdawkowe i wymijające odpowiedzi. Takie zachowania przełożonego mogą zostać ocenione jako składające się na zaniżanie oceny przydatności zawodowej pracownika. Nie jest przy tym istotne, czy przełożony podejmuje te wszystkie działania, aby osiągnąć ten cel, czy też z powodu osobistych problemów, frustracji albo nagłej niechęci do tego pracownika (np. z powodu pozyskanych informacji, że pracownik ten jest rozważany do awansu i może zająć jego stanowisko). Takie zachowania, gdy przyjmują postać uporczywego nękania, mogą zostać uznane za mobbing, nawet gdy nie występują inne przejawy mobbingu wobec tego pracownika.

PRZYKŁAD 12

Grupa współpracowników podejmuje zachowania o charakterze nękającym wobec jednego z pracowników, który jest osobą niepełnosprawną, niedawno podjął pracę i dopiero wdraża się w swoje obowiązki. Przejawia się to w niewybrednych żartach z pracownika, publicznych drwinach z niego. Niektórzy pracownicy parodiują jego sposób mówienia i poruszania się, jego narzędzia pracy giną, po czym znajdują się w nieoczekiwanych miejscach, uniemożliwiając mu wykonywanie pracy. Współpracownicy ewidentnie wprowadzają go w błąd, kiedy szuka ich pomocy w pracy. Pracownik stara się to traktować

eprasa.pl 6878041977

jako żarty i na razie nie składa skarg do pracodawcy, licząc na to, że wkrótce zostanie jednak zaakceptowany i że takie zachowania u pracodawcy są typowe, bo pracownicy mają duże poczucie humoru. Jednak takie zachowania, gdy przyjmują postać uporczywego nękania, mogą zostać uznane za mobbing. Mimo że podejmują je współpracownicy, a pracownik na razie się nie skarży, to zachowania te wypełniają znamiona poniżania, ośmieszania, a poza tym ewidentnie utrudniają pracownikowi funkcjonowanie w środowisku pracy i wykonywanie zadań służbowych. Tym samym są to przejawy mobbingu i – co ważne – odpowiedzialność za mobbing (np. w postaci konieczności wypłaty pracownikowi zadośćuczynienia lub odszkodowania) w pierwszej kolejności poniesie pracodawca, który powinien stanowczo ukrócić takie praktyki.

2.4. Formy mobbingu

Z wchodzących od 5 listopada br. przepisów wprost będzie wynikać, że **na zachowania mobbingowe będą mogły składać się fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy** (oczywiście z zastrzeżeniem, że zachowania wobec pracownika przyjmują postać uporczywego nękania).

Tabela. Przykładowe zachowania w różnych formach mobbingu

Formy fizyczne	Formy werbalne	Formy pozawerbalne
■ popychanie, ■ celowe potrącanie, ■ świadome przydzielanie pracownikowi zadań przekraczających jego fizyczne możliwości, ■ przesadzenie pracownika w odizolowane lub niekomfortowe miejsce, ■ niszczenie mienia pracownika, ■ zabieranie lub złośliwe chowanie mu narzędzi pracy.	■ nieuzasadniona (w szczególności publiczna) krytyka pracownika lub wykonywanej przez niego pracy, ■ przerywanie pracownikowi, ■ niedopuszczanie go do głosu, ■ wyzwiska, ■ drwiny z pracownika, ■ wyśmiewanie, ■ ośmieszanie, ■ parodiowanie pracownika, ■ straszenie pracownika zwolnieniem z pracy, ■ sugerowanie, że pracownik jest „chory psychicznie”, ■ rozsiewanie nieprawdziwych i złośliwych plotek na temat pracownika.	■ ignorowanie pracownika (traktowanie go „jak powietrze”, opuszczanie pomieszczenia lub miejsca na jego widok), ■ ostentacyjne wzdychanie, ■ przewracanie oczami, ■ pogardliwe uśmiechy na widok pracownika, ■ jawne okazywanie mu zniecierpliwienia.

WAŻNE! Za mobbing będzie uważane także nakazanie podejmowania wobec pracownika niepożądanych zachowań lub zachęcanie do nich.

Trudności może jednak stwarzać udowodnienie zachęcania przez inną osobę do działań mobbingowych. Zazwyczaj odbywa się to w formie rozmów bez świadków. Wątpliwości może budzić także to, jakie konkretnie działania można uznać za „zachęcanie”.

eprasa.pl 6878041977

PRZYKŁAD 13

Dyrektor wezwał do swojego gabinetu kierownika i podczas rozmowy zaproponował, aby ten skłonił członka swojego zespołu do zwolnienia się z pracy „za wszelką cenę", choćby miało to nastąpić wskutek zachowań mobbingowych. Dyrektor zapewnił, że zmniejszenie zespołu pozwoli zwiększyć budżet premiowy dla pozostałych pracowników, w tym kierownika. Kierownik, który faktycznie podejmuje wobec pracownika działania mobbingowe, staje się mobberem, ale staje się nim również dyrektor, który nakazał albo „tylko" zachęcał do takich działań. Odrębną kwestią jest natomiast udowodnienie tego dyrektorowi, które może być bardzo trudne, ponieważ do nakłaniania do mobbingu doszło w rozmowie „w cztery oczy".

2.5. Osoby stosujące mobbing

Za mobbing uważane będą zachowania pochodzące w szczególności od:

- pracodawcy,
- przełożonego (zarówno pośredniego, jak i bezpośredniego przełożonego pracownika),
- osoby zajmującej równorzędne stanowisko (wobec pracownika),
- podwładnego,
- innego pracownika (zajmującego jakiekolwiek stanowisko w strukturze organizacyjnej zakładu pracy),
- osoby wykonującej pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (np. zleceniobiorcy, osoby współpracującej z pracodawcą w ramach B2B).

Takie zachowania będą mogły pochodzić zarówno od pojedynczej osoby, jak i grupy osób. Wcześniej nie było takiego uregulowania w k.p. Z tego przepisu wprost wynika, że pracodawca jest odpowiedzialny za stworzenie pracownikom środowiska pracy wolnego od mobbingu. Nie tylko sam nie może mobbingować pracowników, ale musi zapewnić, aby mobbingu wobec nich nie stosowali inni pracownicy, a nawet osoby niepozostające z nim w stosunku pracy.

2.6. Zachowania niebędące mobbingiem

Obecne przepisy k.p. nie wskazują również zachowań, które nie mogą być traktowane jako mobbing. Przykłady takich zachowań wynikają natomiast z orzecznictwa sądowego. Orzecznictwo to ewidentnie posłużyło do sformułowania przepisu, który od 5 listopada br. będzie określał w k.p., jakie zachowania nie będą uznawane za mobbing, wskazując m.in.:

SN *(…) nie można mówić o mobbingu w przypadku krytycznej oceny pracy, jeżeli przełożony nie ma na celu poniżenia pracownika, a jedynie zapewnienie realizacji planu, czy prawidłowej organizacji pracy. Pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem. W konsekwencji pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników. Pracodawca w zakresie swoich dyrektywnych uprawnień powinien jednak powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność pracowniczą* (wyrok SN z 22 kwietnia 2015 r., sygn. akt II PK 166/14, M.P.Pr. 2015/12/643–647).

SN *(…) wszczynanie postępowań dyscyplinarnych nie może być uznane za przejaw mobbingu w rozumieniu art. 94³ k.p., jeżeli przynajmniej niektóre z zarzucanych sędziemu*

eprasa.pl 6878041977

przewinień dyscyplinarnych znajdują potwierdzenie w toku takich postępowań (wyrok SN z 17 maja 2007 r., sygn. akt SNO 29/07).

SN *(…) towarzysząca zapowiedzianym zwolnieniom z pracy atmosfera napięcia psychicznego wśród załogi zakładu pracy nie oznacza stosowania przez pracodawcę mobbingu. Dla oceny, czy doszło do uporczywego i długotrwałego nękania lub zastraszania pracownika w celu wyeliminowania go z zespołu pracowników (art. 94^3 § 2 k.p.) mają znaczenie takie okoliczności, jak akcja informująca pracodawcy o zamierzonych zwolnieniach, o możliwościach przejścia na wcześniejszą emeryturę lub uzyskania świadczenia przedemerytalnego i wprowadzenie specjalnych świadczeń dla pracowników, którzy w określonym terminie zdecydują się na odejście z pracy* (wyrok SN z 20 marca 2007 r., sygn. akt II PK 221/06, OSNP 2008/9–10/122).

Z nowego art. 94[3] § 9 k.p. będzie wprost wynikać, 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.

PRZYKŁAD 14

Pracodawca po raz kolejny wezwał do siebie pracownika i w towarzystwie jego bezpośredniego przełożonego przedstawił mu krytyczną (negatywną) ocenę jego pracy. Poinformował go także, że w przypadku dalszego braku sumienności i staranności w pracy oraz kolejnych spóźnień do pracy, a także samowolnego opuszczania stanowiska i miejsca pracy w czasie pracy rozważy podjęcie dalszych kroków (co najmniej nałożenia na pracownika kary porządkowej, wypowiedzenia zmieniającego, tj. obniżenia mu wynagrodzenia, a nawet wypowiedzenia definitywnego). Jeżeli ta rozmowa odbyła się z poszanowaniem dóbr osobistych pracownika, bez zbędnych negatywnych emocji ani słów obraźliwych dla pracownika, to nie można ocenić tego jako mobbingu. Pracodawca ma prawo dokonywać oceny pracy pracownika i w stosownej, kulturalnej formie przedstawić mu tę ocenę, nawet jeżeli jest ona negatywna. Pracodawca ma również prawo poinformować pracownika, jakie zgodne z prawem rozwiązania zamierza rozważyć czy zastosować wobec pracownika, i nie można tego uznać za groźbę. Dodatkowo rozmowa odbyła się w obecności jedynie bezpośredniego przełożonego pracownika, co jest uzasadnione, ponieważ to on bezpośrednio współpracuje z pracownikiem i jest w stanie odnieść się do ewentualnych pytań czy zarzutów pracownika, np. odnoszących się do organizacji pracy.

2.7. Obiektywna i indywidualna ocena zachowań mobbingowych

Od wielu lat w orzecznictwie sądowym konsekwentnie przyjmuje się, że:

SN *(…) kwalifikacji mobbingu dokonuje się z pozycji „ofiary rozsądnej", opierając się na obiektywnych kryteriach. Zmienna ta umożliwia wyeliminowanie przypadków wynikających z nadmiernej wrażliwości pracownika, bądź braku takiej wrażliwości* (wyrok SN z 15 października 2025 r., sygn. akt I PSKP 24/25, OSNP 2026/7/57).

Ponadto zgodnie orzecznictwem:

SN *(…) ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawo-*

eprasa.pl 6878041977

dowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach (wyrok SN z 14 listopada 2008 r., sygn. akt II PK 88/08, OSNP 2010/9–10/114).

Od 5 listopada 2026 r. z art. 94[3] § 10 k.p. wprost wynikać będzie również, że **ocena, czy doszło do mobbingu, ma mieć charakter zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku zarówno co do rodzaju zachowań wobec pracownika, jak i jego sytuacji.** W praktyce, jeżeli pracodawca nie przyjmie na siebie winy i odpowiedzialności za mobbing, to o tym, czy miał on miejsce, będzie decydował sąd pracy, do którego pracownik wniesie pozew w tej materii.

2.8. Roszczenia pracownika w razie mobbingu

Obecnie mobbingowany pracownik może mieć do pracodawcy roszczenie o:

- **zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę** – jeżeli mobbing wywołał u niego rozstrój zdrowia. Zadośćuczynienia pracownik może dochodzić w „odpowiedniej sumie" bez minimalnej wysokości określonej w k.p. Obecnie niezbędnym warunkiem skutecznego ubiegania się o zadośćuczynienie jest wystąpienie rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem (co potwierdza m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 28 listopada 2023 r., sygn. akt III PSKP 30/22). Co istotne Sąd Najwyższy stwierdził, że:

SN *(…) zadośćuczynienie ma nie tylko zrekompensować krzywdę osobie mobbingowanej, ale ma spełniać również funkcję represyjno-wychowawczą i prewencyjną wobec pracodawcy, tak, aby na przyszłość wystrzegał się on tolerowania niedopuszczalnych zachowań mobbingowych w miejscu pracy i ma za zadanie zmotywowanie pracodawcy do dbałości o dobrą atmosferę w zakładzie pracy* (wyrok z 27 listopada 2019 r., sygn. akt III PK 167/18);

- **odszkodowanie za sam fakt doznania mobbingu lub jeżeli wskutek mobbingu pracownik rozwiązał umowę o pracę** – wysokość odszkodowania określona w k.p. to kwota nieniższa od minimalnego wynagrodzenia za pracę. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy:

SN *(…) odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 94[3] § 4 KP ma skompensować każdą szkodę, która pozostaje w związku przyczynowym z mobbingiem. Odszkodowanie to nie ogranicza się zatem do naprawienia szkody powstałej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z powodu mobbingu (w postaci na przykład zarobków utraconych po rozwiązaniu umowy o pracę), lecz ma na celu kompensatę wszelkich negatywnych dla pracownika skutków majątkowych, jakie wywołał stosowany wobec niego mobbing, w tym wydatków na koszty leczenia związane z rozstrojem zdrowia będącym następstwem mobbingu* (wyrok z 15 września 2021 r., sygn. akt I PSKP 20/21, OSNP 2022/5/46).

Natomiast od 5 listopada br. z przepisów k.p. będzie wynikać, że pracownik, który doznał mobbingu, będzie miał prawo dochodzić od pracodawcy:

- **zadośćuczynienia za sam fakt doznania mobbingu**, tj. już bez konieczności doznania i wykazania rozstroju zdrowia; minimalna wysokość tego zadośćuczynienia została określona na 6-krotność minimalnego wynagrodzenia za pracę; górnej granicy przepisy nie określają;
- **odszkodowania od pracodawcy za poniesioną w związku z mobbingiem szkodę majątkową**.

eprasa.pl 6878041977

PRZYKŁAD 15

Załóżmy, że pracownik w okresie od połowy kwietnia 2027 r. do końca grudnia 2027 r. byłby mobbingowany przez pracodawcę (upokarzany, ośmieszany i niezasadnie krytykowany), co udowodniłby w sądzie (pracodawca kwestionował stosowanie mobbingu wobec pracownika). Mógłby on zatem dochodzić zadośćuczynienia z samego tytułu bycia mobbingowanym. Wysokość zadośćuczynienia określiłby sąd pracy – byłaby to minimum 6-krotność minimalnego wynagrodzenia. Dodatkowo, jeżeli pracownik udowodniłby szkodę majątkową (np. wydatki na psychologa lub psychiatrę, z pomocy którego korzystał w związku z doznanym mobbingiem, oraz niższe wynagrodzenie w związku ze zwolnieniem lekarskim, z którego musiał korzystać), to mógłby skutecznie ubiegać się przed sądem o odszkodowanie rekompensujące mu te wydatki i niższe wynagrodzenie.

Korzystną zmianą od 5 listopada br. dla pracodawców, którzy musieli wypłacić mobbingowanemu pracownikowi zadośćuczynienie lub odszkodowanie, będzie zapisana wprost w k.p. możliwość wyrównania poniesionej szkody od osoby, od której pochodziły takie zachowania (np. od mobbera – współpracownika). Wysokość ta ma odpowiadać stopniowi winy tej osoby i pracodawcy w powstaniu szkody. Jak wynika z uzasadnienia do projektu tej nowelizacji, z uwagi na otwarty katalog osób, od których mogą pochodzić zachowania mobbingowe wobec pracownika, pracodawca będzie mógł dochodzić wyrównania poniesionej szkody na podstawie przepisów k.p. albo k.c. Pracodawca będzie mógł wystąpić z roszczeniem regresowym wobec bezpośredniego sprawcy mobbingu – pracownika na podstawie przepisów działu V k.p. „Odpowiedzialność materialna pracowników". Natomiast w przypadku innych niż pracownik osób dochodzenie naprawienia wyrządzonej szkody będzie odbywać się na podstawie przepisów k.c.

2.9. Ciężar dowodu

Nowelizacja, która wejdzie w życie od 5 listopada 2026 r., nie wprowadza żadnych zmian w zakresie ciężaru dowodu w przypadku mobbingu. Obecnie ciężar dowodu spoczywa na zainteresowanym pracowniku (tj. twierdzącym, że jest mobbingowany). To on musi w sądzie wykazać, że był nękany. Nie jest wystarczające samo uprawdopodobnienie, jak w przypadku dyskryminacji.

3. Mobbing i dyskryminacja w przepisach wewnątrzzakładowych

Od 5 listopada 2025 r. każdy **pracodawca zatrudniający co najmniej 10 pracowników (bez przeliczania stanu zatrudnienia na etaty) będzie miał obowiązek ustalenia reguł, procedur oraz częstotliwości działań w obszarach przeciwdziałania:**

- **naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika,**
- **naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu,**
- **dyskryminacji oraz**
- **mobbingu.**

Reguły, procedury i częstotliwość działań w tych obszarach pracodawcy będą musieli określić w regulaminie, np. procedurze zapobiegania nieporządnym zrachowaniom w miejscu

eprasa.pl 6878041977

pracy. Pracodawcy, którzy te obszary mają już określone w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy, nie będą zobowiązani do tworzenia nowej regulacji.

PRZYKŁAD 16

Pracodawca zatrudnia 14 pracowników, z czego 3 na 1/2 etatu, 4 na 3/4 etatu, 1 pracownik jest na urlopie rodzicielskim i 1 na urlopie wychowawczym, 2 jest zatrudnionych na 3-miesięczny okres próbny, a 3 pozostałych na pełny etat na czas nieokreślony. Ten pracodawca będzie musiał ustalić reguły, procedury i częstotliwość działań mających zapobiegać niepożądanym zachowaniom w miejscu pracy w regulaminie. Nie ma znaczenia wymiar etatu pracowników ani to, czy są w pracy, czy też korzystają z długich urlopów i czy są zatrudnieni na czas nieokreślony czy na umowy krótkoterminowe. Znaczenie ma tylko to, z iloma pracownikami pracodawca pozostaje aktualnie w stosunku pracy.

Pracodawca będzie musiał uzgodnić treść tego regulaminu z zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna taka organizacja – z tymi organizacjami. Jeżeli nie będzie możliwe ustalenie treści regulaminu ze wszystkimi organizacjami związkowymi, pracodawca będzie uzgadniał jego treść z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25[3] ust. 1 lub 2 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Jeżeli w terminie 30 dni od dnia przedstawienia projektu regulaminu przez pracodawcę nie dojdzie do uzgodnienia, to pracodawca będzie ustalał treść regulaminu, uwzględniając ustalenia podjęte z organizacjami związkowymi w toku uzgadniania treści regulaminu. Dzięki temu nawet jeżeli regulamin nie zostanie uzgodniony ze związkami zawodowymi, pracodawca i tak będzie uprawniony do jego wprowadzenia. **Jeżeli natomiast u danego pracodawcy nie działają organizacje związkowe, to pracodawca będzie uzgadniał treść regulaminu z przedstawicielami pracowników** wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Również w takim przypadku, jeżeli w terminie 30 dni od dnia przedstawienia projektu regulaminu przez pracodawcę nie dojdzie do uzgodnienia, to pracodawca będzie samodzielnie ustalał treść regulaminu, uwzględniając ustalenia podjęte z przedstawicielami pracowników w toku uzgadniania treści regulaminu.

Tak samo jak regulamin pracy również ten **regulamin będzie wchodził w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników**, w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

Pracodawca będzie zobowiązany zapoznać każdego nowo przyjętego do pracy pracownika z treścią tego regulaminu przed dopuszczeniem go do pracy.

Natomiast pracodawca, u którego obowiązuje regulamin pracy, będzie zobowiązany uzupełnić ten regulamin o reguły, procedury oraz częstotliwość działań w obszarach przeciwdziałania:

- naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracowników,
- naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz dyskryminacji w zatrudnieniu,
- mobbingowi

– chyba że u pracodawcy jednak został wydany osobno regulamin przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym w pracy.

eprasa.pl 6878041977

WAŻNE! Pracodawcy mają obowiązek dostosowania lub wydania regulaminów obejmujących kwestie zapobiegania zachowaniom niepożądanym w pracy do 5 maja 2027 r.

Wzór. Przykładowe postanowienia regulaminu o przeciwdziałaniu naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu, dyskryminacji oraz mobbingowi (regulamin jest dostępny w wersji elektronicznej czasopisma na www.inforlex.pl, po zalogowaniu, w zakładce „Formularze, wzory i umowy")

REGULAMIN O PRZECIWDZIAŁANIU NARUSZANIU ZASADY RÓWNEGO TRAKTOWANIA W ZATRUDNIENIU, DYSKRYMINACJI ORAZ MOBBINGOWI

§ 1
Zasady ogólne

1. Zgodnie z art. 94[3a] § 1 Kodeksu pracy w regulaminie ustala się reguły, procedury oraz częstotliwość działań w zakresie przeciwdziałania nierównemu traktowaniu, dyskryminacji oraz mobbingowi w zatrudnieniu.

2. Postanowienia regulaminu stosuje się do pracowników oraz osób ubiegających się o pracę.

3. W zakresie nieuregulowanym w regulaminie stosuje się przepisy art. 18[3a]–18[3g] i art. 94[3] Kodeksu pracy.

§ 2
Zachowania niepożądane w środowisku pracy

1. Zachowania niepożądane w środowisku pracy, o których mowa w regulaminie, to w szczególności:

1) nierówne traktowanie w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności ze względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – w sposób bezpośredni, pośredni, przez założenie lub skojarzenie;
2) różnicowanie przez pracodawcę, bez obiektywnych powodów, sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w pkt 1, skutkujące:
   a) odmową nawiązania lub rozwiązaniem stosunku pracy,
   b) niekorzystnym ukształtowaniem wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięciem przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
   c) pominięciem przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe;
3) mobbing, stanowiący zachowania o charakterze fizycznym, werbalnym lub niewerbalnym, polegające na uporczywym:
   a) upokarzaniu,
   b) uwłaczaniu,
   c) zastraszaniu,
   d) zaniżaniu oceny przydatności zawodowej pracownika,
   e) nieuzasadnionym krytykowaniu, poniżaniu lub ośmieszaniu pracownika,
   f) utrudnianiu funkcjonowania w środowisku pracy w zakresie możliwości osiągania efektów pracy, wykonywania zadań służbowych, wykorzystania posiadanych kompetencji, komunikacji ze współpracownikami lub dostępu do koniecznych informacji,
   g) izolowaniu pracownika lub eliminowaniu go z zespołu.

2. Mobbingiem są także działania podejmowane w wyniku ich nakazywania albo do nich zachęcania oraz bez celu uporczywego nękania.

3. Za mobbing uważa się zachowania pochodzące w szczególności od:

a) pracodawcy,
b) przełożonego,

eprasa.pl 6878041977

c) osoby zajmującej równorzędne stanowisko,
d) podwładnego,
e) innego pracownika,
f) osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy.

§ 3
Systematyczne podejmowanie działań przeciwdziałających zachowaniom niepożądanym w środowisku pracy

Pracodawca systematycznie podejmuje działania prewencyjne mające na celu przeciwdziałanie zachowaniom niepożądanym w środowisku pracy, polegające w szczególności na:
1) budowaniu skutecznej komunikacji i pozytywnych relacji z pracownikami na każdym etapie ich zatrudnienia oraz na wszystkich poziomach służbowych,
2) promowaniu u pracodawcy właściwych zachowań, w tym zachowań zgodnych z zasadami współżycia społecznego,
3) opracowaniu i udostępnieniu pracownikom dokumentu zawierającego informacje z zakresu zasad dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu, zakazu dyskryminacji oraz zakazu mobbingu,
4) prowadzeniu szkoleń wstępnych dla nowo zatrudnionych pracowników i cyklicznych corocznych szkoleń dla pozostałych pracowników z zakresu zachowań niepożądanych w środowisku pracy,
5) regularnym zbieraniu w wyznaczonym miejscu zgłoszeń, w tym także anonimowych, dotyczących atmosfery w pracy i propozycji zwiększenia poczucia bezpieczeństwa w pracy, a także występowania zachowań niepożądanych w środowisku pracy,
6) analizowaniu zgłoszeń, o których mowa w pkt 5, przeprowadzaniu postępowań wyjaśniających w sprawach objętych tymi zgłoszeniami (z wyjątkiem zgłoszeń anonimowych) oraz podejmowaniu działań poprawiających sytuację u pracodawcy,
7) organizowaniu corocznych dodatkowych szkoleń dla kadry kierowniczej mających na celu aktualizowanie jej stanu wiedzy w zakresie zachowań niepożądanych w środowisku pracy.

§ 4
Procedura zgłaszania i postępowanie w sprawie naruszeń z zakresu obowiązku równego traktowania, zakazu dyskryminacji i mobbingu

1. Osoba, która uważa, że miały wobec niej miejsce zachowania niepożądane w środowisku pracy lub była świadkiem takich zachowań, dokonuje zgłoszenia w postaci pisemnej lub elektronicznej do sekretariatu zarządu lub na wskazany adres e-mailowy (mobbing@abc.pl) albo osobiście u wyznaczonego pracownika ds. przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym w środowisku pracy, którego obowiązuje tajemnica służbowa.

2. W zgłoszeniu należy wskazać osobę, wobec której formułowane są zarzuty, oraz opisać stan faktyczny.

3. W terminie 5 dni od otrzymania zgłoszenia pracodawca wyznacza Zespół Wyjaśniający, w skład którego wchodzą: przedstawiciel działu personalnego, przedstawiciel zakładowej organizacji związkowej oraz radca prawny pracodawcy. Członkiem Zespołu Wyjaśniającego nie może być:
a) osoba dokonująca zgłoszenia oraz osoba, której dotyczy zgłoszenie,
b) małżonek, krewny lub powinowaty osób, których dotyczy zgłoszenie,
c) osoba pozostająca z osobą, o której mowa w lit. a, w stosunku prawnym lub faktycznym, co może wpływać na jej bezstronność w sprawie.

4. Postępowanie przed Zespołem Wyjaśniającym jest niejawne.

5. Zespół Wyjaśniający weryfikuje zdarzenia opisane w zgłoszeniu, w szczególności:
a) przeprowadza rozmowę ze zgłaszającym,
b) przeprowadza rozmowę z osobą, która doświadczyła nierównego traktowania w zatrudnieniu, była dyskryminowana lub mobbingowana, a nie była zgłaszającym,

eprasa.pl 6878041977

c) przeprowadza rozmowę z osobą, której zarzuca się zachowania, o których mowa w lit. b,
d) analizuje przedłożone dowody w sprawie,
e) wysłuchuje wyjaśnień świadków.

6. Zakończenie postępowania przez Zespół Wyjaśniający następuje niepóźniej niż po upływie 1 miesiąca od dnia jego powołania.

7. Po zakończeniu postępowania Zespół Wyjaśniający sporządza raport zawierający w szczególności:
a) opis przebiegu postępowania,
b) analizę stanu faktycznego, dokumentów oraz wyjaśnień świadków,
c) wnioski z przeprowadzonego postępowania,
d) rekomendacje dla pracodawcy w zakresie działań naprawczych i wspierających lub braku konieczności podejmowania takich działań.

8. Raport jest przekazywany do wiadomości osoby, której dotyczyło zgłoszenie, oraz osoby, której zarzuca się zachowania niepożądane w środowisku pracy.

§ 5
Działania naprawcze i wspierające podejmowane przez pracodawcę

Środki naprawcze i wspierające podejmowane przez pracodawcę obejmują w szczególności:
1) udzielenie wsparcia psychologicznego lub prawnego osobie, wobec której były stosowane zachowania niepożądane w środowisku pracy,
2) przeniesienie pracownika do innej komórki organizacyjnej lub zmiana podległości służbowej,
3) rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem, w stosunku do którego potwierdziły się zarzuty dopuszczenia się zachowań niepożądanych w środowisku pracy.

§ 6
Wejście w życie

Regulamin wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia przekazania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u pracodawcy.

4. Przepisy przejściowe

Nowe przepisy k.p. będą stosowane również do zachowań polegających na:

- wielokrotnym naruszeniu wobec pracownika zasady równego traktowania w zatrudnieniu,
- uporczywym nękaniu pracownika

– które rozpoczęły się przed 5 listopada 2026 r. i trwały po tym dniu. Natomiast nie będą one stosowane do zachowań, które rozpoczęły się i zakończyły przed tym dniem (nawet jeżeli dopiero po tym dniu pracownik wniósł pozew do sądu pracy).

5. Właściwość sądu

Sprawy dotyczące ochrony dóbr osobistych, mobbingu, naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu będą należały do właściwości sądów rejonowych, bez względu na wartość przedmiotu sporu, a także majątkowy lub niemajątkowy charakter sprawy.

Ponadto do k.p.c. wprowadzono przepis, zgodnie z którym w postępowaniu o zadośćuczynienie lub odszkodowanie z tytułu naruszenia dóbr osobistych, zasady równego

eprasa.pl 6878041977

traktowania lub mobbingu nie jest dopuszczalne oddalenie powództwa, jeżeli ustalony stan faktyczny sprawy wskazuje na zasadność powództwa z tytułu innego niż wskazany przez pracownika.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 1–6 ustawy z 19 czerwca 2026 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2026 r. poz. 1046)
- art. 18[3a], art. 18[3d], art. 18[3f], art. 18[3g], art. 94 pkt 2b i 2c, art. 94[3] ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1046)
- art. 461 § 1[1] 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. 1046)
- art. 23 i art. 24 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 795)
- art. 25[3] ust. 1 i ust. 2 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 549)

©℗

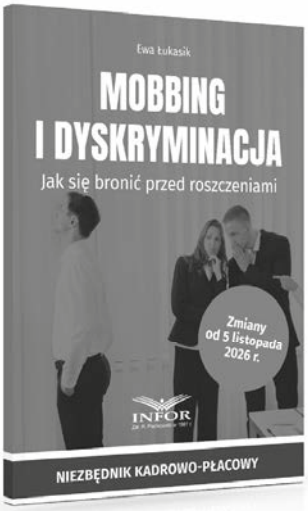
Bożena Lenart
specjalista prawa pracy, prawnik, autorka licznych publikacji z tej tematyki

Małgorzata Podgórska
specjalista z zakresu prawa pracy, prawnik, od wielu lat zajmuje się problematyką prawa pracy

INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

Od 5 listopada 2026 r. nowe przepisy o mobbingu

Pracodawco, sprawdź, jak chronić firmę przed roszczeniami!



W poradniku przystępnie i kompleksowo wyjaśniono, jakie nowe obowiązki mają pracodawcy w związku z wejściem w życie 5 listopada 2026 r. zmian w przepisach dotyczących przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w zatrudnieniu. Publikacja zawiera także obligatoryjne do wdrożenia przez pracodawców procedury i niezbędne wzory dokumentów.

Zamów:
sklep.infor.pl

eprasa.pl 6878041977

e-dodatek

HR W PRAKTYCE KADROWEJ NR 63

www.personel.infor.pl

INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

HR personel & zarządzanie

PRACA HR-OWCA – NOWE WYZWANIA

Kiedy Excel spotyka łzy 4
To się opłaca! 9
Obecność bez wpływu 10

PARTNER WYDANIA:
MP MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń

Spis treści

4 **Kiedy Excel spotyka łzy**

Menedżer HR w konflikcie między biznesem a człowiekiem

Tygiel sprzeczności 5
Anatomia codziennych konfliktów 5
Toksyczny *high-performer* 5
Restrukturyzacja bez wizerunkowych strat 6
Polityka powrotu do biura 6
Dział HR to nie przyjaciel 6
Samotność długodystansowca 6
Strategie przetrwania i budowania mostów 7
Empatia oparta na danych 7
Radykalna transparentność i zarządzanie oczekiwaniami 7
Asertywność wobec biznesu 7
Przedefiniowanie dobra pracownika 7
Oksygenacja własna 8
Koniec walki na ringu 8

9 **To się opłaca!**

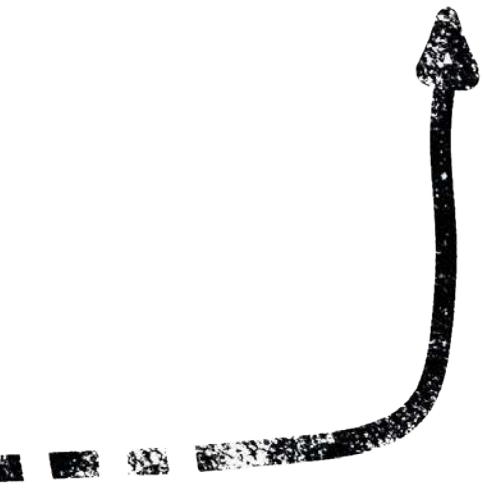
Najnowsze dane o wynagrodzeniach na stanowiskach personalnych

eprasa.pl 6878047

10 Obecność bez wpływu

Czy dział HR jest gotowy do brania odpowiedzialności za biznes?

Iluzja wpływu 11
Ambicja bez wyboru 12
Tak robi rynek 12
Nie liczysz – nie decydujesz 13
Dział HR i władza 13
Dział HR też ma ego 14
Wypalenie HR-owców – problemem organizacji 14
Decyzja jest najważniejsza 15
Eksperckość 15
Wpływ strategiczny 15



eprasa.pl 6878041977

KIEDY EXCEL SPOTYKA ŁZY

Menedżer HR w konflikcie między biznesem a człowiekiem

HR-owiec każdego dnia funkcjonuje między dwiema rolami: stratega analizującego wskaźniki, koszty i efektywność działań oraz powiernika dla pracowników w trudnych sytuacjach. To napięcie nie jest wyjątkiem, lecz codziennością tej pracy i trzeba nauczyć się po mistrzowsku nim zarządzać.

eprasa.pl 6878041977

Aby w pełni zrozumieć naturę tego konfliktu, warto cofnąć się do definicji tej roli sformułowanej przez m.in. Dave Ulricha. Zgodnie z jego modelem dział HR ma być z jednej strony strategicznym partnerem dla biznesu (*strategic partner*), a z drugiej rzecznikiem pracowników (*employee champion*). W teorii jest to koncepcja zbalansowana, jednak w rzeczywistości korporacyjnej bywa receptą na zawodową „schizofrenię".

TYGIEL SPRZECZNOŚCI

To oczywiste, że zarząd, który jest pracodawcą menedżera HR i decyduje o budżecie, oczekuje wyników. W tej perspektywie dla wielu firm *human resources* wciąż oznacza zasoby, które mają być wydajne, zoptymalizowane, elastyczne i opłacalne. Gdy wyniki finansowe spadają, często pierwszą decyzją staje się redukcja kosztów, co w praktyce oznacza zwolnienia, cięcia budżetów szkoleniowych czy zamrożenie podwyżek. Po drugiej stronie są pracownicy. To oni widzą w liderze HR instytucję zaufania wewnątrz organizacji i oczekują wsparcia – w obronie przed presją biznesową, w dbaniu o zdrowie psychiczne, sprawiedliwe wynagrodzenie czy równowagę między pracą a życiem. Kiedy przychodzą z problemem, nie myślą o wynikach finansowych, lecz o codziennych trudnościach: przeciążeniu, trudnych relacjach czy rosnących kosztach życia.

W samym centrum tych sprzecznych oczekiwań znajduje się HR-owiec. Musi realizować decyzje biznesowe, nawet jeśli oznaczają one trudne rozstania (np. zwolnienie matki wychowującej samotnie dziecko), a jednocześnie współtworzyć narrację o kulturze organizacyjnej i dobrostanie pracowników. To napięcie nie pozostaje bez konsekwencji – rodzi silny dysonans i staje się jednym z najbardziej wymagających aspektów tej roli.

ANATOMIA CODZIENNYCH KONFLIKTÓW

To napięcie nie jest teoretyczne. Ono materializuje się w bardzo konkretnych, codziennych sytuacjach, które testują moralność, asertywność i profesjonalizm każdego HR-owca. Przyjrzyjmy się trzem klasycznym scenariuszom, w których interes biznesu wprost zderza się z ludzką perspektywą.

Toksyczny *high-performer*

W organizacji funkcjonuje dyrektor sprzedaży, który zarządza zespołem twardą ręką, regularnie przekracza budżety i generuje znaczące przychody. Z perspektywy zarządu jest kluczowym menedżerem. Z perspektywy zespołu – źródłem poważnych problemów. Rotacja w jego dziale sięga 40 proc. rocznie, a pracownicy coraz częściej korzystają ze zwolnień z powodu stresu. Do działu HR trafiają skargi – czasem formalne, czasem wyrażane w rozmowach, często w emocjach i łzach. W takiej sytuacji menedżer HR staje przed realnym dylematem.

Krótkoterminowy interes biznesu podpowiada, by chronić menedżera odpowiedzialnego za wyniki. Perspektywa ludzi – a w dłuższym horyzoncie także organizacji – wskazuje na konieczność interwencji, zanim negatywne skutki zarządzania rozleją się szerzej. Każda próba konfrontacji z takim liderem oznacza jednocześnie rozmowę z zarządem, który obawia się utraty wyników. Rolą działu HR staje się wówczas przełożenie problemu na język danych: pokazanie kosztów rotacji, rekrutacji, absencji, spadku zaangażowania czy ryzyka praw-

Aleksandra Kulga

Ekspertka HR i trenerka specjalizująca się w tematyce wypalenia zawodowego, autorka Ogólnopolskiego badania dobrostanu i wypalenia zawodowego w HR.

eprasa.pl 6878041977

nego – i zestawienie ich z bieżącymi rezultatami sprzedażowymi.

Restrukturyzacja bez wizerunkowych strat

W obliczu kryzysu gospodarczego zarząd podejmuje decyzję o redukcji etatów o 15 proc. Odpowiedzialność za projektowanie i przeprowadzenie tego procesu spada na lidera HR. Każda pozycja w arkuszu oznacza konkretną osobę – jej sytuację życiową, rodzinę, poczucie bezpieczeństwa. Z perspektywy biznesu kluczowe jest szybkie, bezbolesne i zgodne z prawem przeprowadzenie zmian, przy jednoczesnym ograniczeniu ryzyk wizerunkowych. Z perspektywy pracowników ważne są jasne wyjaśnienia, empatia i realne wsparcie. Napięcie w takim momencie osiąga najwyższy poziom. Dział HR musi działać profesjonalnie, komunikować trudne decyzje i często przyjmować na siebie emocje osób dotkniętych zmianą – zwłaszcza gdy menedżerowie chowają się za plecami HR-owców (w trudnych sytuacjach robią to często). To doświadczenie, które wykracza poza operacyjne zarządzanie procesem i stawia pytania o granice tej funkcji oraz jej osobisty wymiar (czy jestem jeszcze dobrym człowiekiem).

Polityka powrotu do biura

Po pandemii zarząd podejmuje decyzję o powrocie do pracy stacjonarnej w wymiarze czterech dni w tygodniu, argumentując ją potrzebą większej kontroli, spontanicznej współpracy i odbudowy kultury organizacyjnej. Jednocześnie wyniki badań pracowniczych pokazują coś innego – 80 proc. pracowników preferuje elastyczność, a praca zdalna poprawiła ich równowagę między życiem zawodowym a prywatnym i ograniczyła codzienne obciążenia.

HR-owiec znajduje się w sytuacji napięcia między tymi perspektywami. Z jednej strony widzi ryzyko spadku dobrostanu, frustracji i potencjalnych odejść kluczowych pracowników, z drugiej – musi wspierać decyzję biznesową. Jego rolą staje się szukanie rozwiązań pośrednich tam, gdzie przestrzeń do kompromisu jest ograniczona. W praktyce oznacza to komunikowanie decyzji, z którą nie zawsze się utożsamia, oraz mierzenie się z reakcjami pracowników, którzy odbierają ją jako ograniczenie swojej autonomii.

DZIAŁ HR TO NIE PRZYJACIEL

W tym miejscu warto zmierzyć się z jednym z najbardziej utrwalonych mitów dotyczących tej funkcji. Szczególnie widoczny jest on w mediach społecznościowych, gdzie często pojawia się przekaz: „Dział HR nie jest po stronie pracownika, dział HR chroni firmę". Dla wielu osób pracujących w tym obszarze – często z prawdziwej pasji – jest to uproszczenie, które pomija istotę ich pracy. Rzeczywistość jest bardziej złożona. Dział HR rzeczywiście odpowiada za ochronę interesów organizacji, jednak w dojrzałym ujęciu oznacza to także dbanie o pracowników – ich warunki pracy, bezpieczeństwo i długoterminowe funkcjonowanie w firmie.

Pracownicy często wpadają w pułapkę traktowania działu HR jak związków zawodowych lub darmowego terapeuty. Oczekują absolutnej, bezwarunkowej lojalności wobec ich racji. Gdy menedżer HR zdecydowanie odmawia, uznając oczekiwania pracownika za nierealne w kontekście budżetu lub strategii, pojawia się silne rozczarowanie i zarzuty o „sprzedanie się korporacji". Jednocześnie dla części dyrektorów operacyjnych HR-owiec, który podnosi kwestie poziomu stresu, jakości przerw czy działań przeciwdziałających wypaleniu, bywa postrzegany jako ktoś, kto nie rozumie realiów biznesowych i generuje dodatkowe koszty. W efekcie znajduje się w trudnym położeniu: z jednej strony odbierany jako zbyt wymagający wobec biznesu, z drugiej – jako niewystarczająco wspierający pracowników. Dla zarządu bywa utożsamiany z rolą rzecznika pracowników, dla pracowników – z reprezentantem interesów organizacji.

SAMOTNOŚĆ DŁUGODYSTANSOWCA

Nie sposób pominąć też jednego z kluczowych, a często przemilczanych pytań: kto dba o dobrostan osób odpowiedzialnych za dobrostan innych? Koszt psychologiczny funkcjonowania w stałym napięciu między wymienionymi wcześniej rolami jest wysoki. Badania pokazują, że specjaliści i menedżerowie HR należą do grup szczególnie narażonych na wypalenie zawodowe. Empatia – będąca jednym z podstawowych narzędzi w tej pracy – ma swoją cenę. Zjawisko *empathy fatigue* (zmęczenie współczuciem) uderza w działy personalne ze zdwojoną siłą. Menedżer HR nie może pozwolić sobie na rozprężenie w pracy, nawet w gorszym dniu. Jego funkcja wymaga stałej obecności i uważności – oczekuje się od niego spokoju w sytuacjach kryzysowych oraz zdolności zarządzania emocjami innych przy jednoczesnym ograniczaniu ekspresji własnych.

eprasa.pl 6878041977

Z pełnieniem tej funkcji wiąże się także szczególny rodzaj samotności. HR-owiec ma dostęp do wrażliwych i poufnych informacji: zna poziomy wynagrodzeń, decyzje kadrowe, plany rozstań, a często również osobiste historie pracowników. To ogranicza możliwość swobodnego dzielenia się refleksjami czy emocjami w organizacji podczas wspólnej kawy czy lunchu – nawet nieformalne rozmowy mogą zostać odebrane jako oficjalne stanowisko. W efekcie pozostaje on w pozycji, która z natury rzeczy oddziela go od innych – jest samotną wyspą.

STRATEGIE PRZETRWANIA I BUDOWANIA MOSTÓW

Pojawia się więc pytanie, czy ten konflikt musi mieć destrukcyjny charakter. Niekoniecznie. To napięcie nie jest błędem systemu, lecz jego immanentną cechą. Kluczowe staje się nie tyle jego eliminowanie, co umiejętność przekształcania go w wartość. W tym ujęciu istotą roli działu HR jest integrowanie perspektywy organizacji z odpowiedzialnością za pracowników.

Empatia oparta na danych

Językiem biznesu są liczby, a językiem ludzi – emocje. Aby skutecznie łączyć te dwa światy, HR-owiec musi operować obiema perspektywami jednocześnie. Na przykład w rozmowach z zarządem o budżecie na programy wsparcia psychologicznego czy działania zapobiegające wypaleniu nie wystarcza odwołanie do argumentów etycznych – konieczne jest przedstawienie twardych danych w Excelu. Oznacza to pokazywanie kosztów absencji związanych ze stresem, wydatków na rekrutację i wdrożenie nowych pracowników w miejsce tych, którzy odeszli z powodu przeciążenia, a także zależności między poziomem dobrostanu a wynikami biznesowymi. Rolą działu HR staje się przełożenie troski o pracownika na język efektywności i ryzyka – aby było jasne, że nie jest to obszar działań CSR, lecz element realnej strategii optymalizacji zysków.

Radykalna transparentność i zarządzanie oczekiwaniami

Jednym z częstszych błędów popełnianych przez dział personalny jest składanie obietnic bez pokrycia, mających jedynie na celu chwilowe uspokojenie nastrojów. Deklaracje o podjęciu działań w sprawie podwyżki, mimo świadomości zamkniętych budżetów, podważają wiarygodność tej funkcji. Dojrzałe podejście opiera się na transparentności, nawet jeśli oznacza to komunikowanie trudnych informacji. Zamiast budować wrażenie nieograniczonego wpływu na decyzje organizacyjne, HR-owiec jasno określa swoje możliwości i granice. Komunikat: „Rozumiem twój problem. Zrobię wszystko, co w moich kompetencjach, aby ci pomóc, ale ostateczna decyzja zależy od budżetu zarządu, a te na ten rok są zamknięte. Zastanówmy się, co możemy zrobić w ramach tego, na co mamy wpływ" – buduje o wiele większy szacunek niż puste obietnice.

Asertywność wobec biznesu

Bycie partnerem strategicznym nie oznacza bezkrytycznego potwierdzania decyzji zarządu. Menedżer HR powinien mieć odwagę wyrazić sprzeciw, gdy proponowane rozwiązania mogą negatywnie wpłynąć na funkcjonowanie organizacji i jej kulturę. W sytuacji, gdy biznes dąży do wdrożenia działań oszczędnościowych z ryzykiem spadku morale, rolą działu HR jest przedstawienie konsekwencji w sposób rzeczowy i oparty na danych. Obejmuje to wskazanie potencjalnych kosztów, takich jak utrata kluczowych pracowników czy spadek efektywności, oraz zaproponowanie alternatywnych rozwiązań, które pozwolą realizować cele finansowe bez nadmiernego obciążania organizacji.

Przedefiniowanie dobra pracownika

Wbrew pozorom dbanie o dobrostan pracowników nie oznacza bezwarunkowego spełniania wszystkich oczekiwań. Jednym z ważniejszych elementów funkcji HR jest udzielanie rzetelnej, czasem trudnej, ale konstruktywnej informacji zwrotnej. Utrzymywanie

> *Złudzeniem jest wiara, że możliwa jest pełna harmonia między interesem biznesu a oczekiwaniami wszystkich pracowników na każdym etapie ich kariery. Taki punkt przecięcia nie istnieje.*

eprasa.pl 6878041977

w firmie osoby, która nie radzi sobie w pracy wyłącznie z powodów emocjonalnych, może być niekorzystne dla wszystkich stron – zarówno dla niej samej, jak i dla zespołu oraz firmy. Dojrzałe podejście polega na wspieraniu rozwoju tam, gdzie jest to możliwe, a tam, gdzie nie przynosi to efektów – na przeprowadzeniu procesu rozstania w sposób profesjonalny i z poszanowaniem godności.

Oksygenacja własna

Pracownicy działu HR nie są w stanie wspierać ani biznesu, ani pracowników, jeśli sami funkcjonują na granicy wyczerpania. Dlatego tak istotne staje się dbanie o własne zasoby – korzystanie z superwizji, wsparcia coachów oraz świadome wyznaczanie granic czasu pracy. To elementarne BHP w tym zawodzie. Niezbędny jest także wentyl bezpieczeństwa – przestrzeń do rozmowy i odreagowania napięć. W praktyce oznacza to budowanie relacji z innymi liderami HR, również poza własną organizacją, aby móc otwarcie dzielić się dylematami, frustracjami i zrzucić z siebie ciężar cudzych problemów.

KONIEC WALKI NA RINGU

Złudzeniem jest wiara, że możliwa jest pełna harmonia między interesem biznesu a oczekiwaniami wszystkich pracowników na każdym etapie ich kariery. Taki punkt przecięcia nie istnieje – organizacje dążą do efektywności i przyspieszenia, podczas gdy ludzie potrzebują bezpieczeństwa, sensu i stabilności. Rola menedżera HR nie polega na rozwiązaniu tego napięcia, lecz na jego stałym równoważeniu. To proces nieustannego kalibrowania między celami biznesowymi a perspektywą pracowników. Zachwianie tej równowagi w którąkolwiek stronę niesie konsekwencje – utratę zaufania i zaangażowania albo osłabienie zdolności organizacji do realizacji strategii. Wartość menedżera HR nie wynika z opowiadania się po jednej ze stron, lecz z umiejętności funkcjonowania dokładnie na styku tych perspektyw – tam, gdzie dane i wskaźniki krzyżują się z emocjami, nawykami, zaangażowaniem i frustracją pracowników.

Oznacza to częste przechodzenie między skrajnie różnymi kontekstami – od wymagających rozmów z zarządem do indywidualnych spotkań z pracownikami w kryzysie. Towarzyszące temu napięcie i poczucie rozdarcia nie są oznaką błędu, lecz naturalnym elementem tej funkcji. To właśnie w tym obszarze ujawnia się istota pracy lidera HR – zarządzanie najbardziej złożonym zasobem, jakim jest ludzki potencjał, w warunkach silnej presji biznesowej i rynkowej.

Nie chodzi o wybór między biznesem a człowiekiem, lecz o ich łączenie – jedno bez drugiego nie funkcjonuje. Zrozumienie i świadome zarządzanie tym napięciem to ważny krok rozwojowy w karierze HR-owca, oznaczający przejście od roli administratora do roli wizjonera. To wymagająca, ale jednocześnie satysfakcjonująca ścieżka. Życzę Wam sukcesów w podążaniu nią. ● ©

eprasa.pl 6878041977

TO SIĘ OPŁACA!

Najnowsze dane o wynagrodzeniach na stanowiskach personalnych

Wynagrodzenia w działach HR rosną, a te coraz wyraźniej umacniają swoją pozycję w organizacjach. Najwyższe mediany płac dotyczą dziś dyrektorów personalnych i doświadczonych HR Business Partnerów, jednak o atrakcyjności zawodu decydują nie tylko finanse, lecz także realny wpływ na kulturę pracy i sposób zarządzania firmą.

Jeszcze kilka lat temu dział HR był postrzegany głównie jako funkcja wspierająca biznes. Dziś coraz częściej znajduje się blisko strategicznych decyzji, co znajduje odzwierciedlenie również w poziomach wynagrodzeń. Z najnowszych danych raportu płacowego Sedlak & Sedlak (wiosna/lato 2026) wynika, że mediana wynagrodzenia dyrektora personalnego w dużych organizacjach przekracza 35 tys. zł brutto, a doświadczeni HR Business Partnerzy osiągają wynagrodzenia na poziomie kilkunastu tysięcy złotych miesięcznie.

WYNAGRODZENIA NA STANOWISKACH HR-OWYCH

DYREKTOR PERSONALNY (duże i bardzo duże organizacje)	35 176 zł
DYREKTOR PERSONALNY (średniej wielkości organizacje)	25 000 zł
KIEROWNIK DZIAŁU PERSONALNEGO (większe działy)	20 182 zł
KIEROWNIK DZIAŁU PERSONALNEGO (mniejsze działy)	15 000 zł
HR BUSINESS PARTNER (ekspert – kierownik)	15 963 zł
HR BUSINESS PARTNER (ekspert – specjalista)	12 500 zł
SPECJALISTA DS. PERSONALNYCH (ekspert)	10 422 zł
SPECJALISTA DS. PERSONALNYCH (starszy)	9 170 zł
SPECJALISTA DS. PERSONALNYCH (doświadczony)	8 000 zł
SPECJALISTA DS. PERSONALNYCH (młodszy)	6 600 zł

Podane kwoty stanowią medianę miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto
Źródło: Raport Płacowy Sedlak & Sedlak – wiosna/lato 2026.
Szczegółowe rozkłady wynagrodzeń w rozbiciu na kwartyle, decyle, branże czy regiony dostępne są na raportyplacowe.pl

dr Piotr Sedlak, partner zarządzający Sedlak & Sedlak

Choć działy personalne nie osiągają poziomów wynagrodzeń charakterystycznych dla IT, to należą obecnie do jednych z lepiej wynagradzanych obszarów w firmach. Pieniądze to jednak nie wszystko, bo dla wielu HR-owców liczy się zapewne także to, że ich praca pozwala wpływać na sposób działania całej organizacji: kulturę pracy, jakość zarządzania i doświadczenia pracowników, a to często największe źródło satysfakcji.

eprasa.pl 6878041977

OBECNOŚĆ BEZ WPŁYWU

Czy dział HR jest gotowy do brania odpowiedzialności za biznes?

oprasa.pl 6873041977

Monika Maria Masztafiak

Strateg biznesowy i marketingowy. Doradza zarządom w obszarze decyzji, leadershipu i egzekucji strategii w organizacji.

W ostatnich latach funkcja HR przeszła wyraźną transformację, poszerzając zakres działań i zwiększając swoją widoczność w organizacji. Jednak nie w każdym przypadku przełożyło się to na realny wpływ na decyzje biznesowe. Pojawia się więc zasadnicze pytanie: czy rosnąca obecność działu HR idzie w parze z jego rzeczywistym udziałem w kształtowaniu kierunku firmy?

W wielu organizacjach dział HR „jest już przy stole". Uczestniczy w spotkaniach, zabiera głos, komentuje kierunek. Na poziomie obserwacji wszystko się zgadza, ale czy ta obecność oznacza współdecydowanie? Można być częścią rozmowy, a nie być częścią decyzji. Można mieć głos, a nie mieć wpływu na wynik. Można być zaproszonym do stołu i nadal nie współdecydować o tym, co istotne. W tym miejscu pojawia się coś znacznie bardziej niebezpiecznego niż brak kompetencji czy zaangażowania – iluzja wpływu. Przekonanie, że skoro jesteśmy bliżej, to znaczy, że realnie oddziałujemy na kierunek.

ILUZJA WPŁYWU

Ta iluzja zatrzymuje dziś wiele zespołów HR w połowie drogi. Funkcja nie jest już „z boku", ale wciąż nie znajduje się w centrum procesu decyzyjnego. Z zewnątrz wszystko wygląda właściwie: jest obecność, jest głos, jest udział. A jednak czegoś brakuje. Nie dlatego, że dział HR robi za mało. I nie dlatego, że nie rozumie biznesu. Problem polega na czymś subtelniejszym – na myleniu widoczności z pozycją. Widoczność daje obecność. Dopiero pozycja daje realny wpływ.

To nie jest problem jednostek, lecz konstrukcji systemu. W wielu organizacjach dział HR nadal funkcjonuje poza architekturą decyzji – jako funkcja wspierająca ich realizację, a nie współtworząca ich logikę. Tymczasem strategia zaczyna się dopiero tam, gdzie zapada decyzja. Nie w działaniach, programach czy inicjatywach, tylko w odpowiedziach na podstawowe pytania: kto decyduje, na jakich danych, z jaką odpowiedzialnością i z jakimi konsekwencjami. To właśnie jest architektura decyzji i jedno z najważniejszych źródeł przewagi organizacyjnej.

Dział HR staje się strategiczny dopiero wtedy, gdy zaczyna wpływać na ten poziom. Gdy przestaje być wykonawcą kierunku, a zaczyna współdecydować o tym, jaki ten kierunek w ogóle jest. Dlatego luka, z którą dziś mierzy się wiele organizacji, nie dotyczy kompetencji ani zaangażowania działu HR. Dotyczy różnicy między obecnością a wpływem. Dział HR jest bardzo blisko, ale w wielu przypadkach – wciąż obok. Pytanie, które pozostaje otwarte, brzmi: czy ta bliskość przełoży się na realny udział w decyzjach, czy pozostanie jedynie jej iluzją?

AMBICJA BEZ WYBORU

Kiedy wpływ nie nadąża za ambicją, najłatwiej odpowiedzieć ruchem: kolejny program, kolejna inicjatywa, kolejny projekt „dla ludzi". Na pierwszy rzut oka wygląda to jak rozwój. Jak energia. Jak dowód, że dział HR funkcjonuje i reaguje. I właśnie dlatego tak łatwo tego nie zauważyć. Bo problemem nie jest brak działania – problemem jest jego nadmiar.

To jedna z najczęstszych pułapek. Gdy wpływ jest ograniczony, HR-owcy próbują nadrobić to aktywnością. Dokładają, poszerzają, odpowiadają na kolejne potrzeby – dzieje się coraz więcej. Dział HR jest coraz bardziej widoczny, a mimo to realna zmiana pozostaje niewielka. Można być wszędzie i nie zmieniać niczego. Można uczestniczyć w każdej rozmowie i nie mieć wpływu na żadną decyzję. W tym miejscu potrzebne jest zatrzymanie. Nie po to, by zrobić więcej, lecz by zobaczyć mechanizm:

- aktywność nie daje wpływu,
- widoczność nie daje władzy,
- obecność nie daje pozycji.

Paradoks polega na tym, że dział HR ma dziś dostęp do wszystkiego: narzędzi, benchmarków, trendów, modeli i gotowych rozwiązań. Problem nie polega więc na braku możliwości działania, lecz na braku selekcji tego, co realnie zmienia wynik. Jeśli wszystko staje się ważne, nic nie pozostaje strategiczne. W efekcie dział HR bywa obecny w wielu obszarach, ale coraz rzadziej tam, gdzie jego wpływ jest naprawdę potrzebny.

Nie brak działania jest dziś wyzwaniem. Jest nim rozproszenie – uwagi, energii i priorytetów. A w konsekwencji także wpływu. Dlatego dojrzałość tej funkcji nie polega na dokładaniu kolejnych inicjatyw, lecz na zdolności wyboru. Na odwadze, by nie odpowiadać na wszystko i nie budować swojej wartości liczbą projektów.

TAK ROBI RYNEK

Kiedy wybór przestaje być jasno definiowany, szybko pojawia się jego substytut – uzasadnienie. Najczęściej przyjmuje ono jedną, pozornie racjonalną formę: „robimy to, bo tak robi rynek". Zdanie, które brzmi profesjonalnie i odpowiedzialnie, daje poczucie bezpieczeństwa i zgodności z trendami. W praktyce jednak rzadko bywa decyzją. Jest skrótem myślowym, który pozwala ominąć kluczowe pytanie: czy to jest właściwy kierunek dla naszej organizacji i jaki efekt biznesowy ma przynieść.

Odwołanie do rynku nie jest strategią. Nie jest też argumentem biznesowym. To kontekst, który może wspierać decyzję, ale jej nie zastępuje. I tu zaczyna się realny problem. Jeśli działania wynikają głównie z tego, co robią inni, przestają być decyzjami organizacji. Stają się powieleniem rozwiązań, które nie zawsze odpowiadają na jej specyfikę i wyzwania. Dlatego warto jasno rozdzielić pojęcia: *best practice* nie jest strategią, *benchmark* nie jest kierunkiem, a zgodność z rynkiem nie jest przewagą. Zgodność daje poczucie bezpieczeństwa, ale rzadko buduje wynik. Organizacje, które „robią wszystko dobrze", często nie wygrywają właśnie dlatego, że robią to samo co inni. Tymczasem strategia zaczyna się tam, gdzie kończy się kopiowanie. W konsekwencji obserwujemy dziś wiele inicjatyw, które istnieją formalnie, ale nie zmieniają rzeczywistości organizacyjnej. Programy wellbeingowe są wdrażane bez jasnego przełożenia na wynik. Kultura organizacyjna jest komunikowana, ale nie wpływa na decyzje liderów. *Employee experience* funkcjonuje jako projekt, lecz nie przekłada się na codzienność pracy.

eprasa.pl 6878041977

Zanim ruszysz szybciej – zatrzymaj się mądrzej. I odpowiedz sobie uczciwie: czy naprawdę chcesz mieć wpływ... czy tylko być bliżej tych, którzy go mają?

Z perspektywy zarządu takie działania coraz częściej są postrzegane jako odpowiedź na modę, a nie na realny problem biznesowy. To nie jest kwestia jakości rozwiązań. To kwestia decyzji – a w wielu przypadkach jej braku. Z tego powodu dział HR nie traci wpływu dlatego, że robi za mało, lecz dlatego, że nie potrafi obronić swoich działań jako decyzji biznesowych.

Granica między funkcją HR operacyjną a strategiczną przebiega właśnie tutaj. Pierwsza koncentruje się na wdrażaniu rozwiązań. Druga zaczyna od pytania: dlaczego to robimy i jaki wpływ ma to na wynik. Jeśli na to pytanie nie ma jasnej odpowiedzi, działania pozostają na poziomie intencji. A decyzje biznesowe nie zapadają na poziomie intencji – zapadają na poziomie wpływu. Dlatego realne przejście nie polega na zwiększaniu liczby inicjatyw, lecz na zmianie punktu odniesienia, z uzasadniania działań rynkiem na branie odpowiedzialności za własne decyzje. Dopiero w tym miejscu zaczyna się rzeczywisty wpływ.

NIE LICZYSZ – NIE DECYDUJESZ

Organizacje działają na liczbach – dział HR, który nie operuje danymi, mówi „językiem intencji". Zarząd podejmuje decyzje w „języku wpływu". Dopóki te dwa poziomy nie zostaną połączone, obecność przy stole nie przekłada się na decyzyjność. Dlatego dział HR nie może funkcjonować wyłącznie na poziomie deklaracji. Musi przekładać swoje działania na wynik – konkretny, policzalny i możliwy do obrony. To moment, w którym zmienia się sposób myślenia o tej funkcji. Nie chodzi o robienie więcej, lecz o mierzenie tego, co realnie wpływa na decyzje. W praktyce oznacza to zmianę punktu ciężkości. Zamiast mierzyć wyłącznie zaangażowanie, organizacja zaczyna rozumieć koszt błędnych decyzji personalnych. Zamiast mówić o retencji – analizuje wartość i koszt utraty kluczowych kompetencji. Zamiast komunikować kulturę – ocenia jej wpływ na wynik i sposób podejmowania decyzji. To właśnie te dane zmieniają poziom rozmowy.

Dobrym przykładem jest wellbeing – jeden z najczęściej wdrażanych i jednocześnie najrzadziej rozliczanych obszarów. Bez powiązania z wynikiem pozostaje kosztem. W momencie, gdy zaczyna być mierzony i powiązany z efektywnością organizacji, staje się elementem strategii. Nie jest to różnica semantyczna, lecz różnica w poziomie odpowiedzialności. Działania, których nie można powiązać z wynikiem, pozostają dla zarządu inicjatywami „wartymi rozważenia". W sytuacji wyboru przegrywają z tym, co jest policzalne. W tym miejscu zmienia się język HR. Z języka „dobrze brzmi" na język „ma wpływ". Z rozmowy o aktywnościach na rozmowę o wyniku. I to właśnie tutaj zaczyna się rzeczywiste partnerstwo.

Strategiczny dział HR nie wynika z nazwy funkcji, lecz z wpływu na decyzje, współodpowiedzialności za wynik oraz odwagi zatrzymania działań, które tego wpływu nie budują. Bez tych elementów dział HR pozostaje wspierający – nawet jeśli działa na wysokim poziomie operacyjnym. Prawdziwy moment przejścia nie polega na zwiększeniu liczby spotkań, w których uczestniczy. A na zmianie języka, w którym rozmawia z biznesem. Bo od tego momentu nie wystarczy mieć rację. Trzeba ją jeszcze policzyć.

DZIAŁ HR I WŁADZA

Dostęp do stołu decyzyjnego przestał być dziś głównym problemem – dział HR jest obecny, uczestniczy w rozmowach, zabiera głos. A jednak jego wpływ nadal pozostaje ograniczony. Powód jest prosty i... niewygodny. Obecność nie oznacza współdecydowania. Na pewnym etapie przestaje chodzić o kompetencje, dane czy dostęp do informacji. Zostaje jedno pytanie: czy dział HR jest gotowy z tego wpływu skorzystać? W praktyce oznacza to wejście w decyzję – współtworzenie jej, kwestionowanie, a w konsekwencji wzięcie za nią odpowiedzialności. I właśnie w tym miejscu pojawia się temat, o którym w środowisku HR-owym mówi się zbyt rzadko: władza. Nie jako formalna funkcja, lecz jako realna zdolność wpływania na kierunek organizacji.

Bycie partnerem strategicznym nie wynika z wiedzy. Wynika z gotowości wejścia w napięcie decyzyjne. Z umiejętności powiedzenia „nie", gdy kierunek

eprasa.pl 6878041977

jest nieuzasadniony. Z odwagi zakwestionowania decyzji, które już zostały uznane za oczywiste. Z odpowiedzialności za ich konsekwencje – nie tylko w obszarze ludzi, lecz także w wyniku biznesowym. To moment, w którym wiele osób się zatrzymuje. Nie z powodu braku kompetencji, lecz z powodu ceny, jaką niesie ta rola. Bo wpływ ma swoją cenę: to współodpowiedzialność za wynik, rezygnacja z komfortu powszechnej akceptacji, gotowość do wejścia w konflikt i prowadzenia trudnych rozmów. To także konieczność mówienia rzeczy, których organizacja nie chce usłyszeć, oraz przesunięcie rozmowy z poziomu „ludzi" na poziom „biznesu przez ludzi".

Właśnie tutaj ujawnia się największa luka. Dział HR chce wpływu, ale nie zawsze jest gotowy ponieść konsekwencje tej roli. Dlatego władza w organizacji nie wynika z tytułu ani z miejsca przy stole. Jest konsekwencją decyzji, które jesteśmy gotowi podjąć i obronić. I to jest moment rozstrzygający: tu dział HR przestaje być blisko decyzji, a zaczyna być ich częścią – albo świadomie pozostaje obok.

DZIAŁ HR TEŻ MA EGO

Największym ograniczeniem działu HR nie zawsze jest system. Czasem są nim przekonania osób, które go tworzą – w tym przekonanie, że „wiemy lepiej". Przez lata dział HR budował swoją tożsamość wokół ważnego i potrzebnego założenia: że stoi po stronie ludzi. To fundament, który pozwolił tej funkcji się rozwinąć i zyskać znaczenie. Problem pojawia się wtedy, gdy to przekonanie przestaje być weryfikowane. W praktyce łatwo zamienia się ono w pewność. W założenie, że dział HR rozumie potrzeby organizacji, zanim je rzeczywiście sprawdzi; przekonanie, że wie, co będzie działać, zanim zobaczy, co naprawdę się dzieje. I właśnie w tym miejscu pojawia się subtelne przesunięcie.

Osoby pracujące w dziale HR mówią o słuchaniu pracowników, a jednocześnie opierają się na raportach, benchmarkach i własnych założeniach. Mówią o potrzebach organizacji, ale często definiują je bez jej realnego udziału. Deklarują zmianę, ale przychodzą z gotowymi rozwiązaniami. To podejście brzmi profesjonalnie do momentu, w którym pojawia się pytanie: na jakiej podstawie? Jeśli decyzje opierają się na tym, co działa gdzie indziej albo co wydaje się właściwe, łatwo tracą kontakt z rzeczywistością konkretnej organizacji. A wtedy nawet dobrze zaprojektowane inicjatywy przestają mieć znaczenie.

To moment niewygodny, ale kluczowy. Bo dojrzałość funkcji HR zaczyna się tam, gdzie kończy się przekonanie o własnej racji. Każdy dział w organizacji ma swoje schematy, przekonania i ślepe punkty – HR nie jest wyjątkiem. Dopóki nie zostaną zauważone, rozwiązania będą projektowane dla organizacji wyobrażonej – nie tej, która istnieje naprawdę. A to oznacza brak wpływu, mimo wysokiej jakości działań. Dlatego zanim pojawi się kolejna inicjatywa, warto zatrzymać się i zadać trudniejsze pytanie: czy odpowiadamy na realny problem… czy na własne przekonanie, że już znamy odpowiedź?

WYPALENIE HR-OWCÓW – PROBLEMEM ORGANIZACJI

Specjaliści HR biorą na siebie coraz więcej odpowiedzialności, pozostając jednocześnie poza momentem decyzji, które definiują kierunek organizacji. To zaburzenie równowagi, którego system nie jest w stanie utrzymać w dłuższej perspektywie. W dobrze działającej firmie odpowiedzialność i wpływ idą w parze. Jeśli jedno rośnie bez drugiego, powstaje przeciążenie. W praktyce oznacza to zmianę sposobu funkcjonowania. Dział HR przestaje projektować rozwiązania, a zaczyna reagować. Zamiast wpływać na decyzje – zajmuje się ich konsekwencjami. Pojawia się operacyjność: gaszenie pożarów, korygowanie skutków, utrzymywanie systemu, którego nie współtworzył. To pierwszy sygnał.

Drugi ujawnia się chwilę później i bywa mylnie interpretowany jako wypalenie. W rzeczywistości nie jest to problem energii ani motywacji. To efekt strukturalny – przeciążenie odpowiedzialnością bez realnego wpływu. Dział HR dźwiga dziś napięcia organizacji: zmiany, konflikty, oczekiwania zarządu i realia pracowników, pozostając jednocześnie poza decyzjami, które te napięcia generują. Źródło problemu nie leży więc w samej funkcji HR, lecz w konstrukcji systemu decyzyjnego. Dlatego wypalenie HR-owców nie jest wyłącznie kwestią wellbeingową – jest ryzykiem biznesowym. Funkcja, która działa reaktywnie, obniża jakość decyzji w całej organizacji. Rośnie koszt błędów, spada spójność działań, zanika kierunek. I w tym miejscu pojawia się właściwe pytanie – nie o kolejne

eprasa.pl 6878041977

działania, lecz o decyzję fundamentalną: czy dział HR uczestniczy w momencie, w którym decyzje powstają, czy jedynie wtedy, gdy są wdrażane? Dopóki ta kwestia pozostaje nierozstrzygnięta, dział HR będzie ponosił odpowiedzialność za obszary, na które nie ma wpływu. A to nieuchronnie prowadzi do przeciążenia.

DECYZJA JEST NAJWAŻNIEJSZA

Na tym etapie możliwe są dwie drogi: można dodać kolejną inicjatywę albo podjąć decyzję, która rzeczywiście zmienia sposób działania. To nie jest już pytanie o to, co robić więcej, ale o to, jaką rolę chce odgrywać HR-owiec w systemie decyzji. I warto to powiedzieć jasno: nie każdy musi być partnerem strategicznym, ale każdy powinien świadomie wybrać swoją rolę. Istnieją dwie ścieżki.

Eksperckość

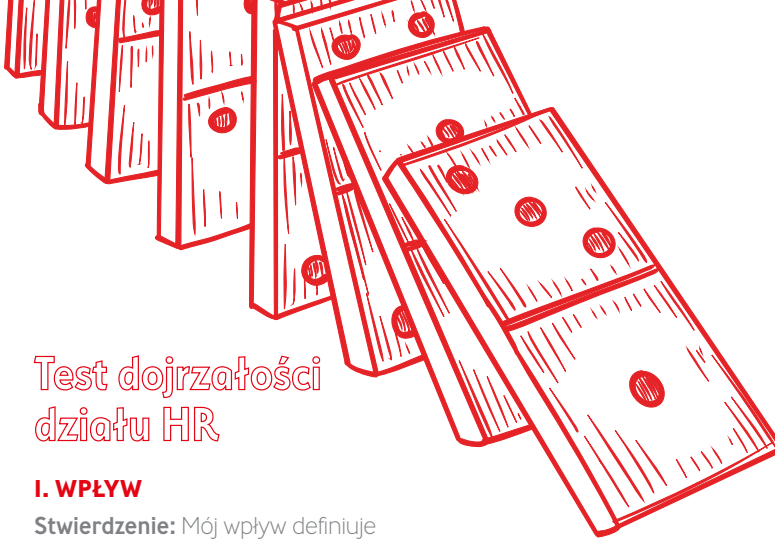
Można zdecydować się na wysoką specjalizację w konkretnym obszarze: rozwoju, rekrutacji, kulturze organizacyjnej, *employee experience* czy relacjach pracowniczych. To rola potrzebna i realnie wpływowa – pod warunkiem że jest jasno zdefiniowana. Wymaga koncentracji, konsekwencji i odpowiedzialności za jakość w wybranym obszarze. To ścieżka, w której wartość wynika z wiedzy i doświadczenia.

Wpływ strategiczny

Druga droga oznacza zmianę poziomu odpowiedzialności – przejście z roli eksperta do roli współtwórcy decyzji. Oznacza wybór, priorytetyzację, odrzucanie, kwestionowanie i współodpowiedzialność za wynik. W tej roli nie wystarczy wiedzieć – trzeba decydować.

To nie jest wybór między ścieżką lepszą i gorszą. To wybór między koncentracją na wybranym obszarze a odpowiedzialnością za całość. Dopiero świadoma decyzja porządkuje rolę, nadaje kierunek działaniom i pozwala wyjść z reaktywności. Dlatego warto odpowiedzieć sobie na jedno pytanie: czy chcesz doskonalić to, co robisz… czy współdecydować o tym, co naprawdę się wydarzy? Bo wpływ nie zaczyna się od działania. Zaczyna się od decyzji.

Zanim ruszysz szybciej – zatrzymaj się mądrzej. I odpowiedz sobie uczciwie: czy naprawdę chcesz mieć wpływ… czy tylko być bliżej tych, którzy go mają? ● ©



Test dojrzałości działu HR

1. WPŁYW

Stwierdzenie: Mój wpływ definiuje udział w decyzjach, nie liczba działań.

Pytania:

- W ilu kluczowych decyzjach organizacji realnie uczestniczę?
- Czy mam wpływ na kierunek, czy tylko na jego wdrożenie?
- Czy moja obecność zmienia decyzję, czy tylko ją wspiera?

2. STRATEGIA

Stwierdzenie: Strategia HR to wybór, nie suma inicjatyw.

Pytania:

- Czego świadomie nie robimy jako dział HR?
- Jakie 2–3 działania mają realny wpływ na wynik biznesowy?
- Czy moje działania odpowiadają na problem firmy, czy na trend z rynku?

3. DECYZJE

Stwierdzenie: Bez udziału w decyzjach nie ma wpływu strategicznego.

Pytania:

- Czy uczestniczę w definiowaniu decyzji, czy tylko w ich komunikacji?
- Czy mam odwagę powiedzieć: „to nie jest właściwy kierunek"?
- Gdzie dziś unikam napięcia decyzyjnego?

4. DANE

Stwierdzenie: To, czego nie mierzę, nie istnieje w rozmowie zarządu.

Pytania:

- Czy potrafię pokazać ROI projektów HR-owych?
- Jak moje działania wpływają na wynik finansowy?
- Czy decyzje HR-owe opieram na danych, czy na przekonaniach?

5. POZYCJA

Stwierdzenie: Pozycja działu HR wynika z odpowiedzialności za wynik, nie z zakresu roli.

Pytania:

- Czy biorę współodpowiedzialność za wynik organizacji?
- Czy chcę wpływu, czy uznania?
- Jaką cenę jestem gotowa/gotów zapłacić za rolę partnera strategicznego?

eprasa.pl 6878041977

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

INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń nr **10** (442) październik 2026
e-dodatek

Przegląd orzecznictwa sądowego

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

Najciekawsze orzecznictwo Sądu Najwyższego oraz interpretacje ZUS z zakresu ubezpieczeń społecznych w 2026 r.

1. Definicja płatnika składek 3
2. Wyłączenie z obowiązku ubezpieczeń obywateli państw obcych 4
3. Umowa o pracę jako tytuł do ubezpieczeń 4
4. Podleganie ubezpieczeniom społecznym przez wspólnika sp. z o.o. 5
   4.1. Obowiązek ubezpieczeń jedynego wspólnika sp. z o.o. 6
   4.2. Zawarcie umowy o pracę ze wspólnikiem sp. z o.o. 6
5. Uprawnienie ZUS do weryfikowania tytułu do ubezpieczeń i podstawy wymiaru składek 7

BĄDŹ eco
KORZYSTAJ Z WYDAŃ CYFROWYCH

eprasa.pl 6878041977

6. Wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy a objęcie ubezpieczeniami społecznymi 8
7. Zbieg tytułów do ubezpieczeń społecznych 9
8. Przerwy w prowadzeniu działalności gospodarczej i ich wpływ na tytuł do ubezpieczeń społecznych 11
9. Termin zgłoszenia do ubezpieczenia dobrowolnego 12
10. Charakter umowy dotyczącej odroczenia terminu płatności składek ZUS 12
11. Bieg terminu przedawnienia należności z tytułu składek ZUS 13
12. Zwrot nienależnie pobranych świadczeń z ZUS 13
13. Umowa zlecenia zawarta z uczniem – słuchaczem szkoły policealnej poniżej 26. roku życia 15
14. Mały ZUS Plus 15
15. Przychody wyłączone z podstawy wymiaru składek ZUS 17
    15.1. Odprawy pieniężne przysługujące pracownikowi w związku z ustaniem zatrudnienia 18
    15.2. Wartość posiłków finansowanych przez pracodawcę 18

eprasa.pl 6878041977

Najciekawsze orzecznictwo Sądu Najwyższego oraz interpretacje ZUS z zakresu ubezpieczeń społecznych w 2026 r.

W 2026 r. Sąd Najwyższy wypowiadał się m.in. w kwestii podlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu działalności gospodarczej i umowy o pracę. Po raz kolejny zajął też stanowisko w sprawie tytułu do ubezpieczeń jedynego wspólnika spółki z o.o. oraz zbiegu tytułów do ubezpieczeń.

Natomiast ZUS w wydanych interpretacjach zajmował się przede wszystkim problematyką ustalania prawa do ulgi Mały ZUS Plus. Analizował także kwestie uwzględniania lub nieuwzględniania w podstawie wymiaru składek różnego rodzaju świadczeń, takich jak wartość posiłków finansowanych przez pracodawcę czy odprawy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę.

Poniżej przedstawiamy wybrane orzeczenia Sądu Najwyższego i interpretacje ZUS opublikowane w 2026 r.

1. Definicja płatnika składek

Płatnikami składek na ubezpieczenia społeczne za zatrudnione osoby są m.in. pracodawcy, zleceniodawcy, jak również jednostki organizacyjne. Często pojawiają się wątpliwości interpretacyjne, jakie podmioty można uznać za jednostki organizacyjne i czy są one płatnikami składek tylko wtedy, gdy pozostają z inną osobą fizyczną w stosunku prawnym uzasadniającym objęcie tej osoby ubezpieczeniami społecznymi. Czy w tym przypadku ustawodawca miał na myśli nie tylko osoby fizyczne, ale również jednostki organizacyjne? W tym zakresie pomocne może być orzecznictwo Sądu Najwyższego, zgodnie z którym pojęcie „jednostki organizacyjne" obejmuje głównie podmioty niebędące pracodawcą czy osobą fizyczną. Sąd Najwyższy zwraca również uwagę, że to prawo właściwe dla danego stosunku prawnego zdecyduje o tym, jaki podmiot na gruncie ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (dalej: ustawa systemowa) będzie uznawany za „jednostkę organizacyjną".

- **wyrok SN z 16 czerwca 2026 r. (sygn. akt II USKP 330/26), w którym sąd wskazał:**

SN *Prawodawca jako płatników składek wyróżnia, po pierwsze, pracodawców, po drugie, „jednostki organizacyjne" i po trzecie, osoby fizyczne. Analiza przepisu art. 4 pkt 2 lit. a u.s.u.s. nie daje jednoznacznej odpowiedzi na pytanie, czy określenie „pozostająca z inną osobą fizyczną w stosunku prawnym uzasadniającym objęcie tej osoby ubezpieczeniami społecznymi" odnosi się tylko do „osoby fizycznej", czy także do „jednostki organizacyjnej". Reguły wykładni językowej przemawiają za pierwszą opcją. Tylko bowiem w takim wypadku da się wytłumaczyć posłużenie się liczbą pojedynczą (pozostająca). Jeśli omawiana formuła miałaby odnosić się do obu podmiotów, a nie tylko do osoby fizycznej, to przepis powinien posługiwać się określeniem „pozostające". Niezależnie od tego, należy*

eprasa.pl 6878041977

podkreślić, że za taką wizją przemawia także zwrot „inna osoba fizyczna". Termin ten nie współgra z „jednostką organizacyjną".

2. Wyłączenie z obowiązku ubezpieczeń obywateli państw obcych

Przepisy ustawy systemowej przewidują wyjątki od obowiązku podlegania ubezpieczeniom. Przykładowo ubezpieczeniom społecznym określonym w ustawie nie podlegają obywatele państw obcych, których pobyt na obszarze Polski nie ma charakteru stałego. Sąd Najwyższy w swoim orzeczeniu wyjaśnił, co należy rozumieć w tym przypadku pod pojęciem „stałego pobytu".

- **postanowienie SN z 15 stycznia 2026 r. (sygn. akt I USK 106/26), w którym sąd stwierdził:**

SN *Przepis art. 5 ust. 2 u.s.u.s. kreuje dwie niezależne od siebie kategorie określonych w nim osób niepodlegających obowiązkowi ubezpieczeń społecznych. Są nimi: po pierwsze – obywatele państw obcych, których pobyt na obszarze Polski nie ma charakteru stałego, oraz po drugie – obywatele państw obcych, którzy zatrudnieni są w wymienionych w tym przepisie placówkach. Charakter pobytu obywatela państwa obcego na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej (stały albo niestały) trzeba odnosić do powszechnego obowiązku podlegania ubezpieczeniom społecznym, czyli do podstawy ubezpieczenia. Kluczowy jest zatem charakter aktywności zarobkowej cudzoziemca, stanowiącej tytuł ubezpieczeniowy i sposób jej realizacji w okolicznościach indywidualnej sprawy. Charakter tego pobytu nie zależy natomiast od zamiaru, jaki co do okresu przebywania w Polsce przejawia cudzoziemiec; rodzaju posiadanego dokumentu pobytowego; kwestii formalno-meldunkowych, itp. W szczególności, uzyskanie przez cudzoziemca zezwolenia na pobyt na czas oznaczony nie przeczy stałemu pobytowi w rozumieniu art. 5 ust. 2 u.s.u.s. W tym kontekście za objęciem ubezpieczeniem cudzoziemca przemawia „niezmienny" pobyt na terenie RP w okresie realizacji podstawy ubezpieczenia, który w szczególności ma miejsce wówczas, gdy chodzi o cudzoziemców – obywateli odległych przestrzennie państw, którzy w okresie realizacji umów zatrudnieniowych w Rzeczypospolitej Polskiej nie powracają regularnie do kraju pochodzenia, np. w związku z dniami wolnymi od pracy.*

3. Umowa o pracę jako tytuł do ubezpieczeń

Umowa o pracę stanowi tytuł do ubezpieczeń społecznych, jeżeli jest faktycznie wykonywana (w warunkach zatrudnienia pracowniczego). Formalne zawarcie umowy o pracę i opłacanie z tego tytułu składek ZUS za pracownika nie są wystarczające do objęcia ubezpieczeniami, co potwierdza ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego.

- **postanowienie SN z 24 lutego 2026 r. (sygn. akt I USK 661/26), w uzasadnieniu którego sąd stwierdził:**

SN *Podleganie pracowniczym ubezpieczeniom społecznym jest więc uwarunkowane nie tyle zawarciem umowy o pracę, wypłatą wynagrodzenia, przystąpieniem do ubezpieczenia, zgłoszeniem pracownika do tych ubezpieczeń i opłacaniem składek z tego tytułu, ile legitymowaniem się przez ubezpieczonego statusem pracownika, rzeczywiście świadczącego pracę w ramach stosunku pracy. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zre-*

eprasa.pl 6878041977

alizował się przez wykonywanie zatrudnienia, gdyż w takim przypadku wady oświadczeń woli umowy o pracę – nawet powodujące jej nieważność – nie wywołują skutków w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Umowa o pracę, która nie wiąże się z rzeczywistym jej wykonywaniem, a zgłoszenie do ubezpieczenia następuje tylko pod pozorem istnienia tytułu ubezpieczenia w postaci stosunku pracy, nie rodzi skutków w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

- **wyrok SN z 12 maja 2026 r. (sygn. akt II USKP 524/26), w którym sąd wyjaśnił:**

SN *O tym, czy strony istotnie w stosunku pracy pozostawały i stosunek ten stanowi tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, wynikających z art. 22 § 1 k.p. Nie wystarcza jednak jakakolwiek praca, gdyż znaczenie ma dopiero praca przewidziana dla stosunku pracy. Jeśli taka praca jest wykonywana to generalnie nie ma podstaw do stawiania zarzutu obejścia czy nadużycia prawa, czyli zawarcia zatrudnienia dla uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Pozorność umowy wynikająca z art. 83 k.c. w związku z art. 300 k.p. zachodzi, gdy pomimo zawarcia umowy praca nie jest w ogóle świadczona, ewentualnie okoliczności faktyczne jej wykonywania nie wypełniają cech stosunku pracy. Nie stanowi to wówczas tytułu ubezpieczenia społecznego.*

Złożenie oświadczenia woli dla pozoru w rozumieniu art. 83 § 1 k.c. oznacza, że osoba oświadczająca wolę nie chce, aby powstały skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym oświadczeniem. Natomiast czynność prawna mająca na celu obejście ustawy w ujęciu art. 58 § 1 k.c. polega na takim ukształtowaniu jego treści, która z punktu widzenia formalnego nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości zmierza do zrealizowania celu ustawowo zakazanego. Czynność zmierzająca do obejścia prawa nie może więc być jednocześnie czynnością pozorną, gdyż pierwsza zostaje rzeczywiście dokonana, zaś druga jest jedynie symulowana. Zakładając, że nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował.

- **postanowienie SN z 21 stycznia 2026 r. (sygn. akt I USK 21/26), w uzasadnieniu którego sąd wskazał:**

SN *Nie można stwierdzić pozorności czynności prawnej – umowy o pracę w sytuacji, gdy praca jest faktycznie wykonywana. Nie wystarcza jednak jakakolwiek praca, gdyż znaczenie ma dopiero praca przewidziana dla stosunku pracy. Jeśli taka praca jest wykonywana, to generalnie nie ma podstaw do stawiania zarzutu obejścia czy nadużycia prawa, czyli nawiązania stosunku zatrudnienia dla uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego wobec przewidywanej niezdolności do pracy w związku z ciążą. Pozorność umowy wynikająca z art. 83 k.c. w związku z art. 300 k.p. zachodzi, gdy mimo zawarcia umowy praca nie jest w ogóle świadczona, ewentualnie okoliczności faktyczne jej wykonywania nie wypełniają cech stosunku pracy. Nie stanowi ona wówczas tytułu ubezpieczenia społecznego.*

4. Podleganie ubezpieczeniom społecznym przez wspólnika sp. z o.o.

Zgodnie z przepisami ustawy systemowej jedyny wspólnik sp. z o.o. podlega ubezpieczeniom jako osoba prowadząca pozarolniczą działalność. Nie ma przy tym znaczenia, czy

eprasa.pl 6878041977

wspólnik ten prowadzi działalność gospodarczą, ponieważ obowiązek ubezpieczenia w tym przypadku powiązany jest jedynie z posiadaniem przez niego takiego statusu prawnego, nie zaś z prowadzeniem działalności gospodarczej.

Należy wskazać, że co do zasady wykluczone jest podleganie ubezpieczeniom przez jedynego (lub niemal jedynego) wspólnika sp. z o.o. z tytułu umowy o pracę. W tym przypadku nie występuje bowiem podporządkowanie pracownicze charakterystyczne dla stosunku pracy. Status pracownika zostaje niejako „wchłonięty" przez status właściciela kapitału (pracodawcy), co potwierdza orzecznictwo Sądu Najwyższego.

4.1. Obowiązek ubezpieczeń jedynego wspólnika sp. z o.o.

- **wyrok SN z 23 kwietnia 2026 r. (sygn. akt II USKP 468/26), w uzasadnieniu którego sąd wyjaśnił:**

SN *Ubezpieczeniom obowiązkowym podlegają (z mocy ustawy – ex lege) tylko te osoby fizyczne, które mają tytuł do podlegania tym ubezpieczeniom (ujęte enumeratywnie w art. 6 ust. 1 u.s.u.s.). System dąży do powszechności, jednak nie jest w stanie objąć wszystkich osób fizycznych. Jeżeli wspólnik wieloosobowej (nawet tylko dwuosobowej) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością nie spełnia warunków podlegania ubezpieczeniom społecznym, to znajdzie się poza systemem. We własnym interesie powinien dążyć do objęcia go ubezpieczeniami społecznymi i może takimi ubezpieczeniami być objęty, ponieważ prawo ubezpieczeń społecznych mu to umożliwia. Jeżeli jednak świadomie decyduje się prowadzić działalność zarobkową w takiej formie prawnej, która nie pozwala na objęcie go tymi ubezpieczeniami, to nie można wbrew treści jednoznacznie brzmiącego przepisu (art. 8 ust. 6 pkt 4 u.s.u.s.), dokonując wykładni contra legem, przyjmować, że tym ubezpieczeniom podlega.*

- **postanowienie SN z 8 czerwca 2026 r. (sygn. akt I USK 894/26), w którym sąd uznał:**

SN *Tam, gdzie status wykonawcy pracy (pracownika) jest zdominowany przez właścicielski status wspólnika spółki z o.o., nie może być mowy o zatrudnieniu w ramach stosunku pracy wspólnika, który w takiej sytuacji wykonuje czynności (nawet typowo pracownicze) na rzecz samego siebie (we własnym interesie) i na swoje własne ryzyko produkcyjne, gospodarcze i socjalne. Jedyny wspólnik jest od pracodawcy (spółki z o.o.) niezależny ekonomicznie, gdyż – skoro do przesunięcia majątkowego dochodzi w ramach majątku samego wspólnika – nie zachodzi przesłanka odpłatności pracy, a nadto dyktuje mu sposób działania jako zgromadzenie wspólników. Za dopuszczalne należy uznać zawarcie umowy o pracę przez jedynego wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością ze spółką, jeżeli funkcje zarządu wykonują inne osoby oraz pod warunkiem, że praca spełnia warunki pracy właściwej dla stosunku pracy.*

4.2. Zawarcie umowy o pracę ze wspólnikiem sp. z o.o.

- **postanowienie SN z 29 kwietnia 2026 r. (sygn. akt I USK 418/26), w którym sąd stwierdził:**

SN *Obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlega tylko jedyny wspólnik jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, a nie wspólnik więk-*

eprasa.pl 6878041977

szościowy, choćby „prawie" lub „niemal" jedyny (art. 6 ust. 1 pkt 5 w związku z art. 8 ust. 6 pkt 4 u.s.u.s. w związku z art. 4 § 1 pkt 3 k.s.h.). Zatem w przypadku, gdy wspólnik spółki z o.o. jest „prawie" lub „niemal" jedynym wspólnikiem, czyli nie posiada 100% udziałów, ale znaczącą ich większość, która powoduje, że ma on prawie całkowite władztwo nad spółką, co z kolei uniemożliwia jego zatrudnienie w tej spółce w charakterze pracownika, może przystąpić do ubezpieczeń społecznych dobrowolnie.

- **postanowienie SN z 21 stycznia 2026 r. (sygn. akt I USK 80/26), w którym sąd uznał:**

SN *Dozwolone jest zatrudnienie wspólników dwuosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, w tym także na stanowiskach zarządczych, gdy z ustaleń faktycznych dotyczących okoliczności rzeczywiście realizowanego stosunku prawnego, na podstawie którego wspólnik wykonywał czynności na rzecz spółki, wynikało, że był on poddany zarówno ekonomicznej zależności od swojego pracodawcy, jak i formalnemu nadzorowi sprawowanemu przez zgromadzenie wspólników, na którym podjęcie uchwał wymagało uzyskania takiej kwalifikowanej większości głosów, że posiadane przez wspólnika-zarządcę udziały własnościowe, jako wspólnika większościowego, nie dawały mu statusu wspólnika dominującego, który mógłby samodzielnie decydować w sprawach istotnych dla spółki.*

5. Uprawnienie ZUS do weryfikowania tytułu do ubezpieczeń i podstawy wymiaru składek

ZUS podczas kontroli często podważa tytuł do ubezpieczeń, zarzucając np. pozorność lub nieważność czynności prawnej. Może również ustalić, że strony, zamiast umowy o dzieło, łączyła faktycznie umowa zlecenia, od której należy opłacić składki ZUS. Kwestionuje też, np. w przypadku pracowników, podstawę wymiaru składek, gdy w jego ocenie została ona zawyżona w celu uzyskania wyższych świadczeń chorobowych, a jej wysokość jest nieadekwatna w stosunku do kompetencji pracownika, jego doświadczenia czy też nieporównywalna do wynagrodzeń na rynku pracy na tym samym lub podobnym stanowisku.

Uprawnienia ZUS w tym zakresie potwierdza najnowsze orzecznictwo Sądu Najwyższego.

- **postanowienie SN z 18 lutego 2026 r. (sygn. akt I USK 588/26), w którym sąd wskazał:**

SN *Zakład Ubezpieczeń Społecznych, który stwierdza podleganie ubezpieczeniu społecznemu, może – bez względu na nazwę umowy i jej postanowienia, którym strony zamierzały się poddać – ustalić rzeczywisty charakter stosunku prawnego łączącego strony i istniejący tytuł ubezpieczenia oraz wydać w tym zakresie decyzję na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1 i 3 u.s.u.s. Zamiar uzyskania ochrony ubezpieczeniowej bez rzeczywistego wykonywania umowy świadczy o fikcyjności zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego.*

- **postanowienie SN z 21 stycznia 2026 r. (sygn. akt I USK 152/26), w którym sąd uznał:**

SN *Weryfikacja podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne jest dopuszczalna przy uwzględnieniu relacji w jakiej pozostają względem siebie uregulowania właściwe dla zatrudnienia pracowniczego i obowiązkowego ubezpieczenia społecznego.*

eprasa.pl 6878041977

Skoro ubezpieczeniu społecznemu podlega pracownik (art. 6 ust. 1 pkt 1 u.s.u.s.), a podstawę wymiaru składek stanowi jego przychód (art. 18 ust. 1 u.s.u.s.), to oczywiste jest, że punktem odniesienia dla określenia jego sytuacji prawnej pozostają reguły obowiązujące w Kodeksie pracy. Znaczy to tyle, że co do zasady ustalone między stronami wynagrodzenie jest miarodajne w prawie ubezpieczeń społecznych. Dopiero gdy wystąpią wątpliwości czy wynagrodzenie z uwagi na kryterium godziwości (art. 13 k.p.), przypisane mu funkcje, a także cechę ekwiwalentności, zostało określone zgodnie z wytycznymi wynikającymi z przepisów prawa pracy, dopuszczalne jest odwołanie się do argumentów, których fundamentem jest interes publiczny (zasady solidarności ubezpieczonych, ogólnej sytuacji społecznej i ekonomicznej, relacji zachodzącej między wysokością odprowadzanych składek a wysokością przysługujących świadczeń). Gdy ustalone wynagrodzenie w rozumieniu prawa pracy jest ekwiwalentne, godziwe i odpowiadające przesłankom z art. 78 § 1 k.p., dyskusyjne jest redukowanie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne. Możliwość ta otwiera się dopiero wówczas, gdy już na gruncie przepisów pracowniczych przynajmniej jedno z wymienionych kryteriów pozostaje dyskusyjne. W takiej sytuacji, wprawdzie z punktu widzenia stron stosunku pracy wynagrodzenie niekoniecznie będzie nieakceptowalne, to jednak jego wysokość może okazać się nie do przyjęcia według miary wyznaczanej przez przepisy prawa ubezpieczeń społecznych.

6. Wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy a objęcie ubezpieczeniami społecznymi

W rozumieniu przepisów ustawy systemowej osoba, która wykonuje pracę na podstawie 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, albo umowy o dzieło, jeżeli taką umowę zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy, jest uważana za pracownika.

Oznacza to, że faktycznie wykonuje ona pracę na rzecz swojego pracodawcy, który z tego tytułu odnosi wymierne korzyści. Zatem to pracodawca powinien opłacić za nią składki z tytułu umowy zlecenia, tak jak za pracownika.

Sąd Najwyższy podtrzymuje dotychczasowe stanowisko (wyrażone m.in. w uchwale z 2 września 2009 r., sygn. akt II UZP 6/09, OSNP 2010/3–4/46), zgodnie z którym, jeżeli pracodawca uzyskuje rezultaty pracy pracownika wykonywanej na podstawie umowy zlecenia, ma obowiązek uwzględnić przychód z tytułu umowy cywilnoprawnej w podstawie wymiaru składek z umowy o pracę.

- **wyrok SN z 9 czerwca 2026 r. (sygn. akt II USKP 306/26), w którym sąd stwierdził:**

SN *Do prawidłowego zastosowania art. 8 ust. 2a u.s.u.s. i obciążania pracodawcy obowiązkiem opłacania składek także od umowy cywilnoprawnej zawartej przez jego pracownika z osobą trzecią, wydaje się konieczne rozważenie, czy występują trzy zasadnicze elementy. Po pierwsze relewantnym elementem pozostaje, czy praca jest świadczona na rzecz pracodawcy, czy zatem możliwe jest w danych okolicznościach przypisanie pracodawcy statusu beneficjenta pracy swego pracownika z umowy cywilnoprawnej, co wymaga przypisania temuż pracodawcy konkretnie odniesionej korzyści, lecz rozumianej*

eprasa.pl 6878041977

w sposób szeroki. Po drugie, konieczne jest prześledzenie przepływów środków finansowych, z akceptacją dla stanowiska, że ich przepływ od pracodawcy do osoby trzeciej, która następnie jako strona umowy cywilnoprawnej bezpośrednio wynagradza pracownika, z reguły będzie świadczył o wykonywaniu pracy na rzecz pracodawcy. Trzecim istotnym tu elementem będzie ocena, czy w czasie świadczenia pracy w ramach umowy cywilnoprawnej pracownik podlega poleceniom lub nadzorowi pracodawcy (osobom działającym w jego imieniu). Wystąpienie łączne tych elementów w realizacji danej umowy cywilnoprawnej powinno prowadzić do zastosowania rozszerzonej wykładni pracownika ze skutkami dla ubezpieczeń społecznych (art. 8 ust. 2a u.s.u.s.) i w konsekwencji także ubezpieczenia zdrowotnego (art. 81 ust. 1 ustawy z 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych).

- **postanowienie SN z 26 maja 2026 r. (sygn. akt I USK 381/26), w uzasadnieniu którego sąd wyjaśnił:**

SN *Dla uznania, iż dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, konieczne jest ustalenie, czy wykonywana jest praca określonego rodzaju dla pracodawcy, czy dana osoba podlega poleceniom pracodawcy oraz czy osoba ta otrzymuje od pracodawcy wynagrodzenie za czynności, które dla niego wykonuje na jego polecenie. Skoro zaś tytuł ubezpieczenia społecznego jest pochodną istnienia ważnego stosunku cywilnoprawnego, to o rozszerzonym pracowniczym tytule ubezpieczenia społecznego (polegającego na traktowaniu jako pracowników niektórych zleceniobiorców) można mówić tylko w przypadku finansowania przez pracodawcę wynagrodzenia wypłacanego przez osobę trzecią jego pracownikom za czynności wykonywane przez nich dla tego pracodawcy, choć pod formalnym kierownictwem tej osoby. Tym samym finansowanie przez pracodawcę w jakikolwiek sposób wynagrodzenia z tytułu świadczenia na jego rzecz pracy przez pracownika na podstawie umowy zawartej z osobą trzecią przemawia (ale nie przesądza) za zastosowaniem art. 8 ust. 2a u.s.u.s., a brak takiego finansowania wyklucza zastosowanie tego przepisu, o ile nie stwierdzi się w danym stanie faktycznym dodatkowych okoliczności wskazujących na działania sprzeczne z celami tego unormowania. Pojęcie „wykonuje pracę na rzecz pracodawcy", jakim posłużył się ustawodawca w art. 8 ust. 2a u.s.u.s., obejmuje wykonywanie umowy zlecenia (innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego dotyczące zlecenia) zawartej przez pracownika z przedsiębiorcą prowadzącym sprzedaż towarów jego pracodawcy (na przykład przez Internet), z którym przedsiębiorca ten powiązany jest osobowo lub kapitałowo, także wtedy, gdy zakres obowiązków wynikających z umowy zlecenia jest odmienny od obowiązków objętych umową o pracę, a miejsce wykonywania umowy zlecenia znajduje się poza miejscem świadczenia umowy o pracę.*

7. Zbieg tytułów do ubezpieczeń społecznych

Ubezpieczeni często realizują jednocześnie kilka aktywności, np. są zatrudnieni na podstawie umowy o pracę i wykonują umowę zlecenia w różnych podmiotach, dodatkowo podejmują działalność gospodarczą. Dotyczy to również osób, które pobierają emeryturę lub rentę. Zasadniczo emeryt będący pracownikiem, który wykonuje także umowę zlecenia, będzie objęty ubezpieczeniami tylko ze stosunku pracy, o ile wynagrodzenie z tej umowy będzie co najmniej równe płacy minimalnej. W przeciwnym razie będzie podlegał ubezpieczeniom społecznym również z umowy zlecenia.

eprasa.pl 6878041977

Sąd Najwyższy w orzecznictwie często zwraca uwagę, że w sytuacji, gdy ubezpieczony zawiera dwie umowy zlecenia z różnymi firmami, a zostaje zgłoszony do ubezpieczeń społecznych tylko z jednej z nich (z niższym wynagrodzeniem), może to oznaczać obejście prawa i nieważność czynności prawnej. Szczególnie gdy w ramach obu umów zlecenia ubezpieczony wykonuje te same czynności, w tym samym miejscu i czasie, na rzecz tego samego kontrahenta. W konsekwencji oskładkowaniu powinno podlegać wynagrodzenie uzyskiwane z obu tych umów.

- **postanowienie SN z 28 maja 2026 r. (sygn. akt I USK 330/26), w którym sąd wskazał:**

SN *Zawarte w art. 9 ust. 4a u.s.u.s. zastrzeżenie „odsyłające" do ust. 2c tego przepisu powoduje, że zleceniobiorca uprawniony do emerytury lub renty pozostający równocześnie w stosunku pracy nie będzie podlegał obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu wykonywania umowy zlecenia tylko wówczas, gdy wynagrodzenie uzyskiwane przez niego w ramach stosunku pracy osiągnie kwotę co najmniej równą kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 18 ust. 4 pkt 5a u.s.u.s.). Co do zasady każdy zleceniobiorca (art. 6 ust. 1 pkt 4 u.s.u.s.) podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym niezależnie od tego, czy jest uprawniony do emerytury i renty (z wyjątkiem osób wymienionych w art. 6 ust. 4). Zwolnienie zleceniobiorcy z tego obowiązku wynika natomiast z faktu równoczesnego pozostawania w stosunku pracy, który z mocy art. 9 ust. 1 wyprzedza inne tytuły podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym, co dotyczy również emerytów i rencistów (por. art. 9 ust. 4 w związku z art. 9 ust. 4a). Dlatego właśnie emeryci i renciści, tak jak pozostali zleceniobiorcy, podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu wykonywania umów zlecenia, „jeżeli równocześnie nie pozostają w stosunku pracy". Zawarte w art. 9 ust. 4a u.s.u.s. zastrzeżenie „odsyłające" do art. 9 ust. 2c, przy uwzględnieniu gramatycznych reguł wykładni, należy zaś rozumieć w ten sposób, że sytuacja prawna zleceniobiorcy uprawnionego do emerytury lub renty będącego równocześnie pracownikiem jest regulowana treścią pierwszego z wymienionych przepisów (nie podlega on obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy zlecenia, a podlega im jedynie z tytułu stosunku pracy) tylko wtedy, gdy nie będzie wypełniała hipotezy ust. 2a.*

- **postanowienie SN z 7 maja 2026 r. (sygn. akt I USK 460/26), w którym sąd uznał:**

SN *Czynności mające na celu obejście ustawy zawierają pozór zgodności z ustawą. Ich treść nie zawiera elementów wprost sprzecznych z ustawą, ale skutki, które wywołują i które objęte są zamiarem stron, naruszają zakazy lub nakazy ustawowe. To przez ustalenie celu czynności, swoisty zabieg antycypacji konsekwencji związanych in casu z dokonaniem czynności, można sensownie ustalić fakt obejścia prawa, a to wymaga uwzględnienia zamiarów i dążeń stron podejmujących określone działanie prawne w kwestii relacji do czynności prawnej pozornej.*

W sytuacji, gdy finalnym odbiorcą usługi jest ten sam podmiot, a zleceniobiorca wykonuje czynności w tym samym miejscu i czasie, to rozbicia tego zlecenia na dwie umowy, zawierane z dwoma podmiotami bez jakiegokolwiek logicznego czy ekonomicznie uzasadnionego celu, nie można rozumieć inaczej, niż jako działanie w celu obejścia prawa – działanie pozorujące zbieg tytułów do ubezpieczenia społecznego.

eprasa.pl 6878041977

- **postanowienie SN z 14 kwietnia 2026 r. (sygn. akt I USK 243/26), w uzasadnieniu którego sąd stwierdził:**

SN *Zredagowanie dwóch umów zlecenia przez podmioty o ścisłym powiązaniu osobowym i kapitałowym, obejmujących w istocie tożsamy zakres obowiązków i wskazanie jako tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi tylko jednej z nich, należy traktować w świetle art. 9 ust. 2 ustawy systemowej, jako obejście prawa w rozumieniu art. 58 § 1 k.c., którego celem jest pozorowanie zbiegu tytułów ubezpieczenia społecznego i obniżenia kosztów wynikających z obowiązku odprowadzania składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne. Takie intencyjne działania nie zasługują na ochronę jurysdykcyjną na gruncie chybionych podstaw kasacyjnego zaskarżenia (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 9 ust. 2 u.s.u.s.).*

8. Przerwy w prowadzeniu działalności gospodarczej i ich wpływ na tytuł do ubezpieczeń społecznych

Definicję działalności gospodarczej zawiera ustawa z 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców. Działalnością gospodarczą jest zorganizowana działalność zarobkowa, wykonywana we własnym imieniu i w sposób ciągły.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że tylko faktyczne prowadzenie działalności gospodarczej skutkuje objęciem ubezpieczeniami. Jeżeli przedsiębiorca tylko figuruje w CEIDG, a w rzeczywistości nie wykonuje działalności, nie będzie podlegał ubezpieczeniom społecznym.

Przedsiębiorca podlega ubezpieczeniom od dnia rozpoczęcia wykonywania działalności do dnia zaprzestania jej wykonywania, z wyłączeniem okresu, na który wykonywanie działalności zostało zawieszone. Niezdolność do pracy i pobieranie zasiłków przez przedsiębiorcę nie powoduje zaprzestania prowadzenia działalności.

- **postanowienie SN z 31 marca 2026 r. (sygn. akt I USK 240/26), w którym sąd uznał:**

SN *Podstawą do powstania obowiązku ubezpieczenia na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 5 u.s.u.s. jest faktyczne wykonywanie działalności pozarolniczej (art. 13 pkt 4 tej ustawy), w tym działalności gospodarczej, co oznacza, że wykonywanie tej działalności, to rzeczywista działalność zarobkowa wykonywana w sposób zorganizowany i ciągły. A zatem prowadzenie działalności gospodarczej o tyle stanowi tytuł podlegania ubezpieczeniom społecznym, o ile faktycznie ubezpieczony działalność tę wykonuje, choć stopień natężenia jego aktywności może być różny. Obowiązkowi ubezpieczeń społecznych podlega osoba faktycznie prowadząca działalność gospodarczą (a więc wykonująca tę działalność), a nie osoba jedynie figurująca w ewidencji działalności gospodarczej na podstawie uzyskanego wpisu, która działalności tej w rzeczywistości nie wykonuje.*

- **postanowienie SN z 14 kwietnia 2026 r. (sygn. akt I USK 260/26), w którym sąd uznał:**

SN *Przerwa w prowadzeniu działalności pozarolniczej spowodowana stanem zdrowia, objęta zwolnieniem lekarskim i związana z pobieraniem zasiłków chorobowych, nie*

eprasa.pl 6878041977

może być rozpatrywana jako czasowe zaprzestanie wykonywania działalności. Przerwy w wykonywaniu działalności pozarolniczej przypadające na czas pobierania zasiłków chorobowych są przerwami usprawiedliwionymi i nie powodują ustania ubezpieczeń emerytalnego i rentowych z tytułu prowadzenia działalności bezpośrednio przed i po takich przerwach. Okres pobierania zasiłków uważany jest za okres opłacania składek.

9. Termin zgłoszenia do ubezpieczenia dobrowolnego

Zgodnie z przepisami ustawy systemowej co do zasady objęcie dobrowolnie ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi albo chorobowym następuje od dnia wskazanego odpowiednio w zgłoszeniu do ubezpieczeń, niewcześniej jednak niż od dnia, w którym zgłoszenie zostało złożone w ZUS.

ZUS stoi na stanowisku, że termin ten ma charakter zawity i nie podlega przywróceniu. Pogląd ten podziela Sąd Najwyższy, wskazując, że ustawa systemowa nie przewiduje, aby objęcie ubezpieczeniem w późniejszym terminie mogło mieć skutek wsteczny wobec daty złożenia wniosku.

- **postanowienie SN z 4 lutego 2026 r. (sygn. akt I USK 343/26), w uzasadnieniu którego sąd stwierdził:**

SN *Termin wyznaczony w art. 14 ust. 1 u.s.u.s. ma charakter zawity i nie ma podstaw do jego „przywracania" czy oceny przyczyn uchybienia temu terminowi (zawinione przez ubezpieczonego czy niezależne od niego). W przypadku niezgłoszenia się do ubezpieczenia dobrowolnego, ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych nie przewiduje, aby objęcie ubezpieczeniem w późniejszym terminie mogło mieć skutek wsteczny wobec daty złożenia wniosku.*

10. Charakter umowy dotyczącej odroczenia terminu płatności składek ZUS

Płatnicy składek mogą korzystać z różnego rodzaju ulg w opłacaniu składek ZUS. Jeżeli mają trudności finansowe, mogą wnioskować o odroczenie terminu płatności składek lub rozłożenie ich na raty. W tym celu płatnik składek zawiera umowę z ZUS. Natomiast odmowa udzielenia wskazanej ulgi ma formę decyzji, od której przysługuje odwołanie do sądu.

- **wyrok SN z 13 kwietnia 2026 r. (sygn. akt II USKP 150/26), w którym sąd wskazał:**

SN *Umowa dotycząca układu ratalnego jest umową cywilnoprawną odnoszoną do zobowiązania składkowego (art. 29 ust. 1a u.s.u.s.). Zawarcie tej umowy powoduje, że płatnik może wykonać układ w przeważającej części, a nawet prawie w całości. Termin płatności może być późniejszy niż termin 12 miesięcy (wynikający z art. 1 ust. 11 ustawy z 2012 r. o umorzeniu należności powstałych z tytułu nieopłaconych składek przez osoby prowadzące pozarolniczą działalność), choćby dlatego, że sam układ może być zawarty z końcem tego okresu i określać płatność rat po tym terminie. Przyjąć należy, że spłata rat jest zdarzeniem prawnym, które likwiduje dług. Oczywiście znaczenie ma pełne wykonanie układu, dlatego obowiązuje ustawowe zastrzeżenie (poza umową), że jeżeli dłużnik nie*

eprasa.pl 6878041977

spłaca w terminie ustalonych przez Zakład rat, to pozostała kwota staje się natychmiast wymagalna z odsetkami (art. 29 ust. 3 u.s.u.s.).

11. Bieg terminu przedawnienia należności z tytułu składek ZUS

Co do zasady należności z tytułu składek ulegają przedawnieniu po upływie 5 lat, licząc od dnia, w którym stały się wymagalne. Należności z tytułu składek obejmują nie tylko same składki ZUS, ale także odsetki za zwłokę, koszty upomnienia, koszty egzekucyjne itd. Bieg terminu przedawnienia może ulec zawieszeniu z powodu zaistnienia pewnych okoliczności – po ich ustaniu bieg terminu jest kontynuowany. Wśród tych okoliczności należy wymienić m.in. zawarcie układu ratalnego przez płatnika składek, wszczęcie postępowania przez ZUS z urzędu w sprawie wydania decyzji o podleganiu ubezpieczeniom czy dotyczącej ustalenia podstawy wymiaru składek.

- **wyrok SN z 13 kwietnia 2026 r. (sygn. akt II USKP 150/26), w którym sąd stwierdził:**

SN *Przedawnienie uregulowane w art. 24 ust. 4 u.s.u.s. dotyczy nie tylko składek na ubezpieczenia społeczne, ale wszystkich należności z tytułu składek, do których należy zaliczyć także inne należności, takie jak odsetki za zwłokę, koszty upomnienia, koszty egzekucyjne czy dodatkową opłatę. Trzeba jednak stale pamiętać o funkcjach, jakie ma pełnić instytucja przedawnienia w stosunkach publicznoprawnych, czyli nie tylko stabilizacji bezpieczeństwa prawnego, ale również ochrony interesów zobowiązanego.*

- **postanowienie SN z 28 stycznia 2026 r. (sygn. akt I USK 910/26), w którym sąd wyjaśnił:**

SN *Bieg terminu przedawnienia należności z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy z art. 24 ust. 5f u.s.u.s. ulega zawieszeniu od dnia dokonania przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych pierwszej czynności, o której powiadomiono strony, we wszczętym z urzędu postępowaniu w sprawie wydania decyzji stwierdzającej, że dany podmiot jest dłużnikiem z tytułu nieopłaconych składek oraz ustalającej kwotę zaległości składkowych. Dla oceny kwestii przedawniania nie ma decydującego znaczenia, że decyzja wymienia łączne kwoty należnych składek za poszczególne miesiące. Niezależnie od tego, za ilu ubezpieczonych składki odprowadzano w poszczególnych miesiącach to termin ich płatności był ten sam i zbiorcze określenie kwot należnych składek za poszczególne miesiące nie powinno budzić uwag. Podmioty zobowiązane do opłacania składek na ubezpieczenia społeczne powinny bez uprzedniego wezwania i bez potrzeby wydawania decyzji, opłacać i rozliczać terminowo składki na to ubezpieczenie za każdy miesiąc kalendarzowy.*

12. Zwrot nienależnie pobranych świadczeń z ZUS

Osoba, która pobrała nienależne świadczenie z ubezpieczeń społecznych, ma obowiązek zwrócić je wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie. Odsetki są naliczane od dnia następującego po dniu wypłaty świadczenia do dnia spłaty.

eprasa.pl 6878041977

Za kwoty nienależnie pobranych świadczeń uważa się m.in. świadczenia przyznane lub wypłacone na podstawie nieprawdziwych zeznań lub fałszywych dokumentów albo w innych przypadkach świadomego wprowadzania w błąd przez osobę pobierającą świadczenia organu wypłacającego świadczenia.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego zwraca się uwagę, że ZUS może domagać się zwrotu nienależnie pobranego świadczenia tylko wówczas, gdy ubezpieczonemu można przypisać złą wolę. Przy czym oceniając, czy świadczenie zostało pobrane nienależnie, pod uwagę bierze się moment wypłaty świadczenia.

- **postanowienie SN z 7 maja 2026 r. (sygn. akt I USK 660/26), w którym sąd uznał:**

SN *Obowiązek zwrotu obciąża tylko tego, kto przyjął świadczenie w złej wierze wiedząc, że mu się nie należy, co dotyczy zarówno osoby, która została pouczona o okolicznościach w jakich nie powinna pobierać świadczeń, jak też tej osoby, która uzyskała świadczenia na podstawie nieprawdziwych zeznań lub dokumentów albo w innych przypadkach świadomego wprowadzenia w błąd instytucji ubezpieczeniowej.*

Świadomym wprowadzeniem w błąd jest umyślne działanie świadczeniobiorcy, które ma postać zamiaru bezpośredniego lub zamiaru ewentualnego. W rozumieniu art. 84 ust. 2 pkt 2 u.s.u.s., błąd stanowi następstwo świadomego działania pobierającego świadczenie, determinowanego wolą wywołania przekonania po stronie organu, że zostały spełnione warunki nabycia prawa do świadczenia lub świadczenia o określonej wysokości. Ów błąd wiąże się zawsze z pierwotną wadliwością rozstrzygnięć organu rentowego lub odwoławczego, a jego istotną cechą konstrukcyjną, odróżniającą od innych uchybień, jest istnienie fałszywego wyobrażenia organu o stanie uprawnień wnioskodawcy, wywołanego na skutek świadomego zachowania osoby pobierającej świadczenie. Zakreśla się szeroko ramy zachowań kwalifikowanych jako świadome wprowadzenie w błąd organu rentowego lub odwoławczego. Zalicza się do nich zarówno bezpośrednie oświadczenie nieprawdy we wniosku o świadczenie, jak i przemilczenie przez wnioskodawcę faktu mającego wpływ na prawo do świadczenia, złożenie wniosku w sytuacji oczywiście nieuzasadniającej powstania prawa do świadczenia oraz okoliczność domniemanego współdziałania wnioskodawcy z innymi podmiotami we wprowadzeniu w błąd organu rentowego.

- **postanowienie SN z 20 stycznia 2026 r. (sygn. akt I USK 116/26), w którym sąd stwierdził:**

SN *W prawie ubezpieczeń społecznych „świadczenie nienależnie pobrane", to nie tylko „świadczenie nienależne" (obiektywnie, np. wypłacane bez podstawy prawnej), ale także „nienależnie pobrane", a więc pobrane przez osobę, której można przypisać określone cechy dotyczące stanu świadomości (woli) lub określone działania (zaniechania). Świadomość nienależności świadczenia może mieć źródło w pouczeniu udzielonym przez organ rentowy, co do okoliczności powodujących konieczność zwrotu świadczenia, bądź też może wynikać z zawinionego działania osoby, która spowodowała wypłatę świadczeń. (…). Ocena, czy świadczenie zostało nienależnie pobrane, powinna zostać więc dokonana w odniesieniu do chwili wypłaty tego świadczenia, a nie z perspektywy okoliczności, które wystąpiły po zakończeniu jego wypłacania przez organ rentowy. (…) Świadomość nienależności świadczenia w takim przypadku ma wynikać z zawinionego działania osoby, która spowo-*

eprasa.pl 6878041977

dowała wypłatę świadczeń. Przyjmuje się, że świadomym wprowadzeniem w błąd jest umyślne działanie świadczeniobiorcy, które ma postać zamiaru bezpośredniego lub zamiaru ewentualnego. Wzorzec normatywny zawarty we wskazanym przepisie wymaga świadomego wprowadzenia w błąd, a więc zorientowany został na przeżycia psychiczne ubezpieczonego polegające, po pierwsze, na świadomości, że pobierane świadczenia są nienależne, a po drugie, że podjęte działania zmierzają do wprowadzenia w błąd organu rentowego. Bez kumulatywnego ziszczenia się tych dwóch przesłanek nie można twierdzić, że doszło do wypełnienia dyspozycji ustawy systemowej.

13. Umowa zlecenia zawarta z uczniem – słuchaczem szkoły policealnej poniżej 26. roku życia

Co do zasady studenci i uczniowie do 26. roku życia nie podlegają ubezpieczeniom z tytułu wykonywania umowy zlecenia. Płatnicy składek często mają wątpliwości, czy każdy uczeń, który nie ukończył 26 lat, nie będzie objęty ubezpieczeniami społecznymi z tytułu wykonywania umowy zlecenia. Brak obowiązku obejmowania takiej osoby ubezpieczeniami społecznymi potwierdził w swojej interpretacji ZUS.

- **interpretacja z 20 stycznia 2026 r. (sygn. DI/200000/43/1267/2025), w której ZUS uznał:**

ZUS *Zawierając umowę zlecenia z osobą uczącą się – będącą słuchaczem szkoły policealnej i mającą faktycznie status ucznia, która nie ukończyła 26 roku życia nie powstanie obowiązek podlegania ubezpieczeniom społecznym. Dla celów ubezpieczeń nie ma znaczenia faktyczne uczęszczanie do szkoły, lecz posiadanie statusu ucznia/słuchacza, co zostało potwierdzone zaświadczeniem ze szkoły. W takiej sytuacji nie powstanie obowiązek opłacania składek na ubezpieczenia społeczne. Należy więc uznać stanowisko Przedsiębiorcy za nieprawidłowe w przedmiocie obowiązku zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych z tytułu zawartej umowy zlecenia z osobą posiadającą status ucznia/słuchacza policealnej szkoły.*

14. Mały ZUS Plus

Przedsiębiorcy spełniający określone warunki mogą opłacać niższe składki na ubezpieczenia społeczne, ustalane od dochodu z działalności uzyskanego w poprzednim roku kalendarzowym (nie może on przekraczać kwoty 120 000 zł), w ramach ulgi Mały ZUS Plus. W celu skorzystania ze wskazanej preferencji należy dokonać zgłoszenia do ubezpieczeń w odpowiednim terminie, tj.:

- do końca stycznia danego roku kalendarzowego, jeżeli zmiana w stosunku do danych wykazanych w zgłoszeniu następuje w styczniu tego roku, przy czym jeżeli termin ten jest krótszy niż 7 dni, ubezpieczony dokonuje zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych w terminie 7 dni od zaistnienia zmiany,
- 7 dni od zaistnienia zmiany – w pozostałych przypadkach.

Niedokonanie zgłoszenia do ubezpieczeń z kodem właściwym dla ulgi Mały ZUS Plus we wskazanych terminach oznacza rezygnację z tej ulgi, co potwierdził ZUS w swoich interpretacjach.

eprasa.pl 6878041977

- **interpretacja z 2 czerwca 2026 r. (sygn. DI/200000/43/1846/2026), w której ZUS stwierdził:**

ZUS *Zakład podkreśla, iż z uprawnienia wynikającego z art. 18c ustawy, Przedsiębiorca może skorzystać, jednakże pod warunkiem zgłoszenia z właściwym kodem tytułu ubezpieczenia w terminie, o którym mowa w art. 36 ust. 4, ust. 4b i art. 36 ust. 14a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.*

(…) W myśl art. 18c ust. 10 ww. cytowanej ustawy, osoba prowadząca działalność gospodarczą może zrezygnować z uprawnienia do ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe zgodnie z art. 18c. Rezygnacja oznacza, że za miesiąc, w którym zrezygnowała z uprawnienia oraz pozostałe miesiące kalendarzowe do końca danego roku kalendarzowego będzie ustalała najniższą podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe na zasadach określonych w art. 18 ust. 8 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Za rezygnację z powyższego uprawnienia jest uznawane m.in. zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych lub ubezpieczenia zdrowotnego z kodem tytułu ubezpieczenia rozpoczynającym się cyframi m.in. 05 10 przez osobę.

Rezygnacja jest nieodwołalna. Tym samym do końca roku kalendarzowego osoba taka będzie zobowiązana ustalać podstawę wymiaru składek zgodnie z art. 18 ust. 8 ustawy systemowej.

- **interpretacja z 25 maja 2026 r. (sygn. DI/200000/43/1776/2026), w której ZUS wskazał:**

ZUS *Za rezygnację z uprawnienia uważane jest niedokonanie przez osobę prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą zgłoszenia z kodem właściwym dla osób korzystających z uprawnienia do ubezpieczeń społecznych lub ubezpieczenia zdrowotnego, w terminie, o którym mowa w art. 36 ust. 4, ust. 4b i art. 36 ust. 14a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. W świetle powyższego stanu faktycznego, zgodnie z art. 36 ust. 4, ust. 4b i art. 36 ust. 14a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, Przedsiębiorca w terminie do końca stycznia danego roku kalendarzowego, jeżeli zmiana w stosunku do danych wykazanych w zgłoszeniu następuje w styczniu tego roku, powinien dokonać zgłoszenia do stosownych ubezpieczeń z właściwym kodem tytułu ubezpieczenia, w tym przypadku z kodem właściwym dla osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą, dla której podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne uzależniona jest od przychodu.*

- **interpretacja z 6 maja 2026 r. (sygn. DI/200000/43/1447/2026), w której ZUS uznał:**

ZUS *Przedsiębiorca od stycznia 2026 r. może korzystać z ulgi „mały ZUS plus" maksymalnie przez 36 miesięcy w każdym okresie 60 miesięcy kalendarzowych prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej, a okres pierwszych 60 miesięcy kalendarzowych prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej zaczyna się od pierwszego miesiąca kalendarzowego prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej i korzystania z ulgi „mały ZUS plus", przy spełnieniu ustawowych przesłanek korzystania z ulgi z art. 18c ustawy o sus. Zatem Przedsiębiorca spełniając warunki do korzystania z ulgi na dzień 1 stycznia 2026 r. ma prawo do korzystania z niej w bieżącym roku kalendarzowym rozpoczynając nowy okres 60 miesięcy w którym ulga przysługuje do wykorzystania. Bez znaczenia pozostaje czy Przedsiębiorca przed 2026 r. wykorzystał ulgę „mały ZUS plus" czy też jest w trakcie korzystania z tej ulgi, gdyż od 1 stycznia 2026 r. zastosowanie mają nowe zasady korzy-*

eprasa.pl 6878041977

stania z ulgi „mały ZUS plus". Zatem nieprawidłowe jest stanowisko Przedsiębiorcy wyrażone w odpowiedzi na wezwanie złożonej w dniu 29 kwietnia 2026 r., iż nabędzie prawo do ulgi dopiero od dnia 1 stycznia 2027 r.

- **interpretacja z 24 marca 2026 r. (sygn. DI/100000/43/9/2026), w której ZUS uznał:**

ZUS *Od 1 stycznia 2026 r. osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą może korzystać z ulgi „mały ZUS plus" maksymalnie przez 36 miesięcy w każdym okresie 60 miesięcy kalendarzowych prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej. Okres pierwszych 60 miesięcy kalendarzowych prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej zaczyna się od pierwszego miesiąca kalendarzowego prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej i korzystania z ulgi „mały ZUS plus". Kolejny okres 60-miesięczny rozpoczyna się po upływie poprzedniego okresu 60 miesięcy kalendarzowych prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej. Wskazana zasada korzystania z ulgi mały ZUS plus ma zastosowanie do osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą, które spełniają ustawowe warunki do korzystania z ulgi określone w art. 18c ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.*

(…) z uprawnienia wynikającego z art. 18c ustawy, Przedsiębiorca może skorzystać, jednakże pod warunkiem zgłoszenia z właściwym kodem tytułu ubezpieczenia w terminie, o którym mowa w art. 36 ust. 4, ust. 4b i art. 36 ust. 14a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (…).

15. Przychody wyłączone z podstawy wymiaru składek ZUS

Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pracowników stanowi przychód ze stosunku pracy w rozumieniu przepisów podatkowych. Niektóre rodzaje przychodów są wyłączone z podstawy wymiaru składek – określa je rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Należy tu wymienić m.in. odprawy wypłacone w związku z rozwiązaniem umowy o pracę oraz wartość posiłków, jakie pracodawca zapewnia zatrudnionym pracownikom, przy spełnieniu określonych warunków.

Nie podlegają oskładkowaniu odprawy, odszkodowania i rekompensaty wypłacane pracownikom 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. Jednak pomiędzy wypłatą ww. świadczenia a ustaniem stosunku pracy powinien istnieć ścisły, nierozerwalny związek.

Także wartość finansowanych przez pracodawcę posiłków udostępnianych pracownikom do spożycia bez prawa do ekwiwalentu z tego tytułu oraz wartość otrzymanych przez pracowników bonów, talonów, kuponów i kart przedpłaconych uprawniających do nabycia wyłącznie posiłków w placówkach gastronomicznych lub handlowych nie stanowi podstawy wymiaru składek ZUS, ale tylko do wysokości nieprzekraczającej miesięcznie kwoty 450 zł.

eprasa.pl 6878041977

15.1. Odprawy pieniężne przysługujące pracownikowi w związku z ustaniem zatrudnienia

- **interpretacja z 25 marca 2026 r. (sygn. DI/100000/43/91/2026), w której ZUS stwierdził:**

ZUS *Przepis § 2 ust. 1 pkt 3 ww. rozporządzenia znajduje zastosowanie jedynie w przypadku, gdy wypłata np. odprawy, odszkodowania, rekompensaty – pozostaje w bezpośrednim oraz nierozerwalnym związku z faktem wygaśnięcia lub rozwiązania stosunku pracy.*

Jedyną przyczyną wypłaty przez pracodawcę takiego świadczenia winno być ustanie zatrudnienia. Oznacza to, iż tego typu świadczenia nie mogą być wypłacane przez pracodawcę w innych okolicznościach niż pozostających w ścisłym związku z rozwiązaniem stosunku pracy.

Z konstrukcji wskazanego przepisu wynika, że za decydującą przesłankę w kontekście zwolnienia określonego świadczenia z obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne zostało uznane istnienie nierozerwalnej więzi pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy a powstaniem roszczenia o wypłatę pracownikowi określonego świadczenia (bez względu na jego nazwę). W konsekwencji, wyłączeniu z podstawy wymiaru składek podlegają zarówno świadczenia przysługujące na podstawie przepisów prawa pracy tj. Kodeksu Pracy, ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jak i inne wypłacone pracownikowi z tytułu rozwiązania stosunku pracy odprawy, odszkodowania, rekompensaty ustalone drogą dobrowolnych porozumień pomiędzy pracodawcą a organizacjami związkowymi, wynikające z układów zbiorowych pracy a także ustalone na podstawie umowy z konkretnym pracownikiem. Zauważyć należy, że układy zbiorowe pracy czy też regulaminy w kwestii wysokości odpraw i odszkodowań mogą przewidywać rozwiązania korzystniejsze niż wynikające z przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Koniecznym warunkiem wyłączenia takiego świadczenia z podstawy wymiaru składek jest jednakże bezpośredni i nierozerwalny związek pomiędzy jego wypłatą, a rozwiązaniem stosunku pracy, natomiast bez znaczenia pozostaje jego wysokość.

15.2. Wartość posiłków finansowanych przez pracodawcę

- **interpretacja z 12 lutego 2026 r. (sygn. DI/100000/43/24/2026), w której ZUS uznał:**

ZUS *Przesłanki zwolnienia przewidziane w § 2 ust. l pkt 11 rozporządzenia zostaną spełnione, tj. że środki z przedpłaconej karty lunchowej do wysokości 450 zł miesięcznie zostaną wydatkowane zgodnie z przepisami prawa, pod warunkiem dochowania przez przedsiębiorcę należytej staranności w zakresie przeprowadzania okresowej weryfikacji prawidłowości wydatkowania przez pracowników, zleceniobiorców środków na posiłki co należy uznać jako wystarczające działania ograniczające ryzyko wydatkowania środków na posiłki niezgodnie z przepisami prawa i w tej części należało uznać stanowisko Wnioskodawcy za prawidłowe.*

Jednocześnie, § 2 ust. 1 pkt 11 cytowanego powyżej rozporządzenia, umożliwia wyłączenie z podstawy wymiaru składek wartości otrzymanych przez pracownika/zleceniobiorcę (war-

eprasa.pl 6878041977

tości środków przekazanych przez pracodawcę/zleceniodawcę w danym miesiącu) bonów, talonów, kuponów i kart przedpłaconych uprawniających do nabycia wyłącznie posiłków do wysokości nieprzekraczającej miesięcznie kwoty 450 zł, niezależnie od faktycznej wartości środków wydatkowanych przez pracownika, zleceniobiorcę na ww. cel w ciągu tego miesiąca, różnicę stanowiącą wartość, która nie została wydatkowana zgodnie z przeznaczeniem w ramach przyznanego limitu 450 zł miesięcznie należy uwzględnić w podstawie wymiaru składek. Dodatkowo, pracodawca/zleceniodawca może przekazać pracownikowi/zleceniobiorcy środki na zakup gotowego posiłku w dowolnej kwocie, rozporządzenie wskazuje jedynie na limit podlegający wyłączeniu z podstawy wymiaru składek przy zachowaniu określonych warunków, który nie może być wyższy niż 450 zł co oznacza, że może być mniejszy. Jednak niewykorzystany limit w zakresie wyłączenia z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne nie może być przenoszony na następny miesiąc i zwiększać go o niewykorzystaną kwotę (...). Zatem każda kwota wydatkowana przez pracownika, zleceniobiorcę na posiłki powyżej kwoty 450 zł miesięcznie będzie podlegała uwzględnieniu w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne tych osób.

©℗

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

eprasa.pl 6878041977

MP MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń

ŚCIĄGA KADROWEGO

dodatek

Jak wystąpić o interpretację GIP

Od 8 lipca 2026 r. Główny Inspektor Pracy może wydawać interpretacje urzędowe. Sporządza je w formie indywidualnych decyzji i publikuje w Biuletynie Informacji Publicznej. Mogą one dotyczyć jedynie ustalenia, czy dany stosunek prawny spełnia warunki właściwe dla stosunku pracy.

Poniżej przedstawiamy procedurę występowania o interpretację GIP zgodnie z nowymi przepisami.

Krok 1. Ustal, czy jesteś uprawniony do występowania o interpretację GIP

O interpretację GIP mogą ubiegać się tylko podmioty wskazane w art. 13 pkt 1–6 ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy. Są to:

- pracodawcy oraz niebędący pracodawcami przedsiębiorcy i inne jednostki organizacyjne – na rzecz których jest świadczona praca,
- podmioty świadczące usługi pośrednictwa pracy oraz pracy tymczasowej,
- podmioty, o których mowa w art. 306 ust. 1 ustawy z 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (m.in. OHP, centra integracji społecznej, akademickie biura karier), oraz podmioty prowadzące działalność, o której mowa w art. 306 ust. 2 tej ustawy (m.in. działalność w zakresie kierowania pracowników za granicę do zatrudnienia),
- przedsiębiorcy, do których stosuje się przepisy ustawy z 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni,
- pracodawcy delegujący pracowników na terytorium RP,
- przewoźnicy drogowi delegujący kierowców na terytorium RP albo z jej terytorium,
- przewoźnicy drogowi z państwa trzeciego delegujący kierowców na terytorium RP,
- podmioty zatrudniające, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 21 ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (m.in. nakładcy, rolnicze spółdzielnie produkcyjne lub spółdzielnie kółek rolniczych).

9 771731 996665 10

eprasa.pl 6878041977

Krok 2. Sprawdź, czego może dotyczyć interpretacja GIP

Przedsiębiorca, który występuje o interpretacje GIP, musi wiedzieć, że dotyczą one wyłącznie ustalenia, czy przedstawiony we wniosku stosunek prawny spełnia wymogi właściwe dla stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy. Niedopuszczalne jest kierowanie wniosków o interpretacje dotyczące innych spraw z obszaru prawa pracy, np. z zakresu czasu pracy, urlopów wypoczynkowych czy uprawnień rodzicielskich.

Zasadą jest, że nie wydaje się interpretacji indywidualnej w zakresie tych elementów stanu faktycznego lub zdarzenia przyszłego, które w dniu złożenia wniosku o jej wydanie są przedmiotem toczącego się postępowania administracyjnego prowadzonego przez organy PIP lub ZUS.

Krok 3. Przygotuj wniosek o interpretację

Główny Inspektor Pracy wydaje interpretację indywidualną na wniosek, który powinien zawierać:

- dane identyfikujące wnioskodawcę – podstawowe informacje o podmiocie składającym wniosek,
- opis stanu faktycznego lub zdarzenia przyszłego – szczegółowy opis warunków współpracy będących przedmiotem interpretacji,
- wskazanie przepisów, które mają być przedmiotem interpretacji indywidualnej – w szczególności tych, których zastosowanie budzi wątpliwości,
- przedstawienie stanowiska wnioskodawcy w sprawie – własna ocena, czy dany stosunek prawny stanowi umowę o pracę,
- dowód uiszczenia opłaty – w wysokości 40 zł od każdego opisanego stanu faktycznego,
- dokumenty lub inne dowody potwierdzające przedstawione okoliczności, jeżeli wnioskodawca takimi dysponuje.

Najważniejsze w tym przypadku jest przedstawienie okoliczności, które pozwolą ocenić charakter współpracy. **Opis ten powinien być szczegółowy (trzeba podać np., kto organizuje pracę, jak jest wykonywana, czy zatrudnionemu są wydawane polecenia oraz czy istnieje faktyczna możliwość wyznaczenia przez zatrudnionego zastępcy) i zgodny z rzeczywistością.**

Jeśli wniosek o wydanie interpretacji indywidualnej nie będzie spełniał wymogów przewidzianych przepisami, GIP będzie wzywał wnioskodawcę do usunięcia braków w terminie 7 dni. Jeżeli braki nie zostaną usunięte w tym terminie, wniosek o wydanie interpretacji indywidualnej pozostawia się bez rozpoznania.

epraca.pl 6878041977

Krok 4. Zapłać za interpretację

Wydanie interpretacji indywidualnej jest 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 odrębnego stanu faktycznego lub zdarzenia przyszłego.

PRZYKŁAD

Agencja marketingowa 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 zastosowała się do interpretacji GIP. Nawet jeśli inspektor PIP w przyszłości oceni sprawę inaczej, agencja nie będzie obciążona sankcjami.

Zwrot opłaty za wydanie interpretacji indywidualnej 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.

Opłatę należy wnieść na następujący rachunek bankowy:

Państwowa Inspekcja Pracy Główny Inspektorat Pracy
NBP O/O Warszawa

Nr rachunku: 27 1010 1010 0083 5422 3100 0000

W tytule przelewu należy wskazać:
„Opłata za wydanie interpretacji indywidualnej – art. 14b ustawy o PIP"
oraz dane umożliwiające identyfikację wnioskodawcy.

eprasa.pl 6876841577

Krok 5. Poczekaj na wydanie interpretacji

Główny Inspektor Pracy ma obowiązek wydać interpretację **bez zbędnej zwłoki, niepóźniej niż w ciągu 30 dni** od dnia otrzymania kompletnego wniosku. Jeżeli wniosek ma braki formalne, termin 30 dni biegnie od dnia ich prawidłowego uzupełnienia.

Krok 6. Zastosuj się do skutków interpretacji

Interpretacje indywidualne nie są wiążące dla wnioskodawców. W zakresie, w jakim wnioskodawca zastosował się do interpretacji, nie może być obciążony sankcjami administracyjnymi, finansowymi lub karnymi. Interpretacje są publikowane w Biuletynie Informacji Publicznej po usunięciu danych identyfikujących strony.

Interpretacja jest natomiast 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 ustawie z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego.

Niekorzystna interpretacja jest automatycznie przekazywana do ZUS i KAS, co może uruchomić weryfikację składek ubezpieczeniowych i rozliczeń podatkowych. Przedsiębiorca ma prawo odwołać się od decyzji GIP do właściwego sądu okręgowego (sądu pracy), wnosząc opłatę 200 zł. Orzeczenie sądu okręgowego jest ostateczne, ponieważ skarga kasacyjna w tych sprawach jest wyłączona.

PODSTAWA PRAWNA:

- 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)
- 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. 1046)

©℗

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

eprasa.pl 6878041977