

UBEZPIECZENIA I PRAWO PRACY



DWUTYGODNIK

rok XXVIII (2026)

ISSN 1507 - 6962

Nr 5 (647)

01.03.2026 r.

TO MUSISZ PRZECZYTAĆ!str. 4

1. Uwzględnienie nowych okresów aktywności zawodowej przy ustalaniu prawa do trzynastki – stanowisko MRPIPS str. 4
2. Wysokości odpisów na ZFŚS i świadczenia urlopowego w 2026 r. str. 5
 - 2.1. Odpis podstawowy na ZFŚS oraz jego zwiększenia str. 5
 - 2.2. Ustalenie wysokości świadczenia urlopowego str. 6
 - 2.3. Odpis na ZFŚS dla nauczycieli..... str. 7

A. UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE I ZDROWOTNEstr. 8

I. Zagadnienia dotyczące rozliczania i opłacania składek..... str. 8

1. Rozliczenie składkowo-podatkowe wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego str. 8
2. Zwolnienie z opłacania składek na FP, FS i FGŚP po powrocie pracownicy z urlopu związanego z rodzicielstwem..... str. 11
3. Wakacje składkowe dla przedsiębiorcy opłacającego składki na ubezpieczenia społeczne od podwyższonej podstawy wymiaru składek.. str. 14
4. Sprzedaż środka trwałego w rocznej podstawie wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne str. 16
5. Składki ZUS od wypłat dokonanych osobom uprawnionym po śmierci pracownika..... str. 18

B. ZASIŁKI CHOROBY I INNE ŚWIADCZENIAstr. 20

II. Problematyka ustalania podstawy wymiaru zasiłków str. 20

1. Premia regulaminowa w podstawie wymiaru wynagrodzenia i zasiłku chorobowego..... str. 20
2. Uzupełnianie premii rocznej przed wliczeniem do podstawy wymiaru zasiłku opiekuńczego str. 21

Dziś dodatek:

Nr **5**

Wskaźniki i stawki

3. Wysokość zasiłku chorobowego zleceniobiorcy opłacającego składkę na ubezpieczenie chorobowe od maksymalnej podstawy wymiaru	str.	23
III. Zasady wypłaty zasiłków.....	str.	25
1. Ustalenie wysokości świadczenia rehabilitacyjnego, w tym za okres po ustaniu zatrudnienia	str.	25
2. Okres zasiłkowy i wypłata zasiłku chorobowego z tytułu niezdolności do pracy powstałej w wyniku wypadku w drodze do pracy	str.	27
IV. Emerytury i renty.....	str.	29
1. Od 1 marca 2026 r. waloryzacja świadczeń emerytalno-rentowych oraz świadczenia przedemerytalnego	str.	29
C. PRAWO PRACY.....	str.	31
V. Nawiązywanie i rozwiązywanie stosunku pracy	str.	31
1. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 53 K.p. z pracownikiem objętym ochroną przedemerytalną	str.	31
2. Zatrudnianie na podstawie umowy o pracę po 4 marca 2026 r. obywateli Ukrainy	str.	32
VI. Rozliczanie czasu pracy	str.	33
1. Stosowanie szczególnych regulacji w zakresie czasu pracy do pracownika z ustalonym prawem do renty z tytułu niezdolności do pracy	str.	33
2. Wprowadzenie i zasady organizowania pracy w ramach systemu przerywanego czasu pracy.....	str.	35
3. Kompensata pracy w godzinach nadliczbowych pracownika zatrudnionego w podmiocie leczniczym	str.	36
4. Wymiar czasu pracy w przypadku rozwiązania i nawiązania stosunku pracy z tym samym pracodawcą w trakcie okresu rozliczeniowego	str.	38
VII. Wynagrodzenia i inne należności pracownicze	str.	40
1. Wyrównanie wynagrodzenia do płacy minimalnej z powodu rozkładu czasu pracy	str.	40
2. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe niezrealizowane przez nauczyciela z powodu udziału w szkoleniu.....	str.	43
3. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy a minimum stażowe uprawniające do dodatkowego wynagrodzenia rocznego.....	str.	46
VIII. Dokumentacja kadrowa	str.	48
1. Określenie zasad dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę w informacji o warunkach zatrudnienia.....	str.	48
2. Powiadomienie pracowników o zmianie postaci prowadzenia dokumentacji pracowniczej na elektroniczną.....	str.	51

Dziś dodatek specjalny:

Pomocniki Kadrowego – Wypłata wynagrodzenia chorobowego

IX. Wyjaśnienia dotyczące wybranych zagadnień.....	str. 51
1. Zasady tłumaczenia dokumentów w przypadku zatrudnienia obcokrajowca.....	str. 51
2. Udzielenie pracownikowi urlopu okolicznościowego w razie zgonu i pogrzebu „byłej” teściowej.....	str. 52
3. Zwolnienie od pracy pracownika uprawnionego do wykonywania polowania w celu odstrzału sanitarnego zwierząt.....	str. 53
X. Obowiązki pracodawcy w zakresie bhp.....	str. 54
1. Możliwość zwolnienia nowo zatrudnionego pracownika ze szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.....	str. 54
D. ROZLICZENIA Z PFRON.....	str. 57
1. Od 1 marca 2026 r. zmiany w udzielaniu i korzystaniu z ulg we wpłatach na PFRON.....	str. 57
E. VADEMECUM KADROWCA.....	str. 60
XI. Nagrody jubileuszowe nauczycieli, z uwzględnieniem zmian obowiązujących od 1 stycznia 2026 r.	str. 60
1. Nabycie przez nauczyciela prawa do nagrody jubileuszowej	str. 60
2. Zasady obliczania stażu jubileuszowego nauczyciela	str. 60
3. Obowiązek udokumentowania prawa do nagrody jubileuszowej przez nauczyciela.....	str. 62
4. Wysokość i sposób obliczania nagrody jubileuszowej.....	str. 62
5. Zbieg prawa do nagród jubileuszowych.....	str. 64
6. Termin wypłaty nagrody jubileuszowej nauczycielom.....	str. 64
7. Przedawnienie prawa do nagrody jubileuszowej	str. 65
8. Oskładkowanie i opodatkowanie nagrody jubileuszowej	str. 65
F. NOWOŚCI W UBEZPIECZENIACH I PRAWIE PRACY	str. 66
1. Opłaty za sporządzenie odpisu lub kopii dokumentacji o czasowym okresie przechowywania	str. 66
2. Od 1 marca 2026 r. wyższa kwota ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego po ustaniu zatrudnienia	str. 66
3. Informacja ZUS w sprawie dofinansowania działań płatnika składek na poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy	str. 66
4. Prace nad projektem ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy	str. 67



Ujednolicone przepisy prawne

Baza ujednoliconych przepisów prawnych zawiera **ponad 9210 aktów prawnych** na bieżąco aktualizowanych wraz z historią zmian.

przepisy.gofin.pl

— Dla Prenumeratorów GOFINU! —



WideoPOMOCNIKI Gofin

Platforma materiałów wideo – praktyczna pomoc dla Księgowych w formie filmów. W serwisie znajdziesz: **porady ekspertów, szkolenia, instruktaże.**

wideopomocniki.gofin.pl

TO MUSISZ PRZECZYTAĆ!

1. Uwzględnienie nowych okresów aktywności zawodowej przy ustalaniu prawa do trzynastki – stanowisko MRPiPS

Od 1 stycznia 2026 r. pracodawcy będący jednostką sektora finansów publicznych w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 1483 z późn. zm.) przy ustalaniu stażu pracy do okresów zatrudnienia, od których zależą uprawnień pracownicze wliczają okresy aktywności zawodowej wymienione w art. 302¹ § 1-7 K.p. (np. wykonywania umów cywilnoprawnych). Takim uprawnieniem w sferze budżetowej jest dodatkowe wynagrodzenie roczne przysługujące na warunkach określonych w ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2025 r. poz. 560), dalej ustawy o wynagrodzeniu rocznym. Przepis art. 2 ust. 1 i 2 tej ustawy posługuje się pojęciem „przepracowania u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego lub jego części, nie niższej niż 6 miesięcy”. Z konsekwentnych interpretacji sądowych i urzędowych wynika, że przez „okresy przepracowane”, o których mowa w art. 2 ustawy o wynagrodzeniu rocznym, należy rozumieć okresy faktycznie (efektywnie) przepracowane u danego pracodawcy, a nie pozostawania w stosunku pracy. Taki pogląd zawierają m.in. postanowienie SN z 10 maja 2018 r. (sygn. akt II PK 173/17), a także stanowisko Departamentu Prawnego Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z 23 stycznia 2015 r. w sprawie ustalania wysokości dodatkowego wynagrodzenia rocznego. **Czy do tych okresów będzie można zaliczyć nowe okresy aktywności zawodowej wymienione w art. 302¹ § 1-4 i 7 K.p. i na warunkach w nim wskazanych?** W tej sprawie nasze Wydawnictwo wystąpiło do resortu pracy. W dniu 11 lutego 2026 r. otrzymaliśmy odpowiedź, w której czytamy, że:

MRPiPS

„(...) zgodnie z art. 2 ust. 1-2 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2025 r. poz. 560), pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego (ust. 1). Pracownik, który nie przepracował u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy (ust. 2).

Okresy aktywności zawodowej wliczone do okresu zatrudnienia ustawą z dnia 26 września 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2025 r. poz. 1423) zalicza się do okresu przepracowanego, o którym mowa w art. 2 ust. 1-2 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej, od którego zależy nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego. Jednakże wliczeniu podlegają jedynie okresy, gdy pracownik świadczył pracę na rzecz danego pracodawcy (pogrubienie redakcji).

Zgodnie z art. 302¹ § 8 Kodeksu pracy do okresu zatrudnienia u danego pracodawcy wlicza się pracownikowi okresy, o których mowa w § 1-4 i 7, jeżeli w ramach prowadzenia pozarolniczej działalności, o której mowa w art. 8 ust. 6 ustawy (...) o systemie ubezpieczeń społecznych, wykonywania umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, wykonywania umowy agencyjnej, pozostawania osobą współpracującą, o której mowa w § 1, § 2

pkt 3 i § 4 pkt 2, pozostawania członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej, pozostawania członkiem spółdzielni kółek rolniczych, wykonywania działalności, o której mowa w art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, w okresie, o którym mowa w tym przepisie, w którym nie podlegał ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, lub wykonywania pracy zarobkowej na innej podstawie niż stosunek pracy za granicą pracownik ten świadczył pracę na rzecz tego pracodawcy.”.

Zwracamy uwagę! Opinia resortu pracy może być stosowana dopiero do ustalania dodatkowego wynagrodzenia rocznego za 2026 r. Jej uwzględnienie w przypadku trzynastki za rok 2025 wyklucza art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 26 września 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1423). Według tego przepisu, uzyskanie uprawnienia pracowniczego (tu trzynastki) wynikającego z wliczenia nowych okresów aktywności zawodowej do okresów zatrudnienia pracownika zatrudnionego u pracodawcy będącego jednostką sektora finansów publicznych następuje od dnia nabycia do niego prawa, lecz nie wcześniej niż od 1 stycznia 2026 r.

2. Wysokości odpisów na ZFŚS i świadczenia urlopowego w 2026 r.

2.1. Odpis podstawowy na ZFŚS oraz jego zwiększenia

Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, dalej Fundusz, w 2026 r. tworzą pracodawcy:

- zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia 2026 r. co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty,
- zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia 2026 r. co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty – na wniosek zakładowej organizacji związkowej,
- prowadzący działalność w formie jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych, bez względu na liczbę zatrudnianych pracowników.

Inni pracodawcy niż ww. tworzą Fundusz fakultatywnie. Tak wynika z art. 3 ust. 1, 1c i 2 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2024 r. poz. 288 ze zm.), dalej ustawy o Funduszu.

Fundusz tworzy się z corocznego odpisu podstawowego, naliczanego w stosunku do przeciętnej liczby zatrudnionych (art. 5 ust. 1 ustawy o Funduszu). Jego wysokość na jednego zatrudnionego ustala się jako określony procent przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego, jeżeli przeciętne wynagrodzenie z tego okresu stanowiło kwotę wyższą (art. 5 ust. 2 ustawy o Funduszu).

Prezes GUS w obwieszczeniu z dnia 19 lutego 2026 r. ogłosił, że przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej, pomniejszone o potrącone od ubezpieczonych składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe oraz chorobowe, w 2025 r. wyniosło **7.770,04 zł**, a w drugim półroczu 2025 r. – **7.848,60 zł**.

Ważne: Podstawę do naliczenia odpisu podstawowego na jednego pracownika w 2026 r. stanowi przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w drugim półroczu 2025 r., tj. kwota **7.848,60 zł**, dalej zwane przeciętnym wynagrodzeniem miesięcznym.

W związku z powyższym w 2026 r. wysokość odpisu podstawowego wynosi:

- 37,5% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego na jednego zatrudnionego w „normalnych” warunkach, czyli **2.943,23 zł** (7.848,60 zł x 37,5%),
- 50% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego na jednego pracownika wykonującego prace w szczególnych warunkach lub prace o szczególnym charakterze w rozumieniu przepisów o emeryturach pomostowych, dalej wykonującego prace szczególne, czyli **3.924,30 zł** (7.848,60 zł x 50%),
- 5%, 6%, 7% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego na jednego pracownika młodocianego odpowiednio w pierwszym, drugim, trzecim roku nauki, czyli: **392,43 zł** (7.848,60 zł x 5%), **470,92 zł** (7.848,60 zł x 6%), **549,40 zł** (7.848,60 zł x 7%).

Wysokość odpisu podstawowego może być zwiększona o 6,25% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego:

- na każdą zatrudnioną osobę, w stosunku do której orzeczono znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności oraz
- na każdego emeryta i rencistę, w tym także ze zlikwidowanego zakładu pracy uprawnionego do opieki socjalnej.

W 2026 r. wysokość odpisu podstawowego na ww. osoby może być zwiększona o **490,54 zł** (7.848,60 zł x 6,25%).

Pracodawcy, którzy utworzyli zakładowy żłobek lub klub dziecięcy oraz przeznaczą na ten cel z odpisu podstawowego kwotę odpowiadającą 7,5 punktu procentowego tego odpisu, mogą zwiększyć Fundusz na każdą zatrudnioną osobę o 7,5% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, pod warunkiem przeznaczenia całości tego zwiększenia na prowadzenie żłobka lub klubu dziecięcego. W 2026 r. kwota ta wynosi **588,65 zł** (7.848,60 zł x 7,5%).

Zgodnie z art. 5 ust. 8 ustawy o Funduszu, przedstawione wcześniej zasady ustalania wysokości odpisów i zwiększeń na Fundusz nie mają zastosowania do: uczelni publicznych działających na podstawie przepisów o szkolnictwie wyższym i nauce; szkół i placówek objętych systemem oświaty w stosunku do nauczycieli podlegających przepisom ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2024 r. poz. 986 z późn. zm.), dalej ustawy KN.

Pracodawca nieprowadzący działalności w formie jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych może dowolnie kształtować wysokość odpisu na Fundusz bądź zrezygnować z jego tworzenia. Dokonuje tego wprowadzając – po uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową – w aktach prawa wewnątrzzakładowego stosowne postanowienie w tej sprawie. Pracodawca nieobjęty układem zbiorowym pracy, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, ewentualne zmiany wysokości odpisu na Fundusz lub postanowienia o jego nietworzeniu przed wprowadzeniem do regulaminu wynagradzania uzgadnia z pracownikami wybranymi przez załogę do reprezentowania jej interesów. Tak wynika z art. 4 ustawy o Funduszu.

Dla Prenumeratorów GOFIN



Kalkulator odpisu na ZFŚS dostępny w serwisie www.kalkulatory.gofin.pl

2.2. Ustalenie wysokości świadczenia urlopowego

Pracodawcy spoza sfery budżetowej, zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia 2026 r. mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, mogą tworzyć Fundusz lub mogą wypłacać świadczenie urlopowe (art. 3 ust. 3 ustawy o Funduszu). Jeżeli pracodawca wypłaca pracownikom świadczenie urlopowe, o którym mowa w ustawie o Funduszu, to jego

wysokość nie może przekroczyć wysokości odpisu podstawowego, odpowiedniego do rodzaju zatrudnienia pracownika. Ponadto ustala je – z wyłączeniem pracowników młodocianych – proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy pracownika (art. 3 ust. 4 ustawy o Funduszu). Kwota świadczenia urlopowego dla pracownika młodocianego odpowiada wysokości odpisu podstawowego naliczonego w zależności od roku nauki.

W świetle powołanych wcześniej regulacji, wysokość świadczenia urlopowego w 2026 r. (odpowiadającego wysokości odpisu podstawowego na Fundusz) dla pracownika:

- zatrudnionego w „normalnych” warunkach:
 - w pełnym wymiarze czasu pracy wynosi **2.943,23 zł**,
 - np. na 1/2 etatu wynosi **1.471,62 zł**, na 3/4 etatu wynosi **2.207,42 zł**,
- wykonującego prace szczególne:
 - w pełnym wymiarze czasu pracy wynosi **3.924,30 zł**,
 - np. na 1/2 etatu wynosi **1.962,15 zł**, na 3/4 etatu wynosi **2.943,23 zł**,
- młodocianego wynosi odpowiednio w pierwszym roku nauki – **392,43 zł**, w drugim roku nauki – **470,92 zł**, w trzecim roku nauki – **549,40 zł**.

Przepis art. 3 ust. 4 ustawy o Funduszu określa graniczną wysokość świadczenia urlopowego, co oznacza, że pracodawca może ustalić je na poziomie niższym niż odpis podstawowy właściwy dla danego rodzaju zatrudnienia.

2.3. Odpis na ZFŚS dla nauczycieli

Dla nauczycieli dokonuje się corocznie odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w wysokości ustalonej jako iloczyn planowanej, przeciętnej w danym roku kalendarzowym, liczby nauczycieli zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze zajęć (po przeliczeniu na pełny wymiar zajęć) skorygowanej w końcu roku do faktycznej przeciętnej liczby zatrudnionych nauczycieli (po przeliczeniu na pełny wymiar zajęć) i 110% kwoty bazowej określonej dla nauczycieli corocznie w ustawie budżetowej, obowiązującej w dniu 1 stycznia danego roku (art. 53 ust. 1 w zw. z art. 30 ust. 3 ustawy KN). Zgodnie z art. 9 ust. 2 ustawy budżetowej na rok 2026 z dnia 9 stycznia 2026 r. (Dz. U. poz. 62), obowiązująca 1 stycznia 2026 r. kwota bazowa wynosi 5.597,86 zł. Zatem w 2026 r. odpis na Fundusz dla nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć wynosi **6.157,65 zł** (110% z 5.597,86 zł),

Z kolei dla nauczycieli będących emerytami lub rencistami oraz nauczycieli pobierających nauczycielskie świadczenie kompensacyjne dokonuje się odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w wysokości ustalonej jako iloczyn planowanej, przeciętnej w danym roku kalendarzowym liczby nauczycieli będących emerytami lub rencistami oraz nauczycieli pobierających nauczycielskie świadczenie kompensacyjne, skorygowanej w końcu danego roku kalendarzowego do faktycznej, przeciętnej liczby tych nauczycieli i 42% kwoty bazowej, o której mowa wyżej, obowiązującej w dniu 1 stycznia danego roku (art. 53 ust. 2 ustawy KN). Zatem w 2026 r. dla nauczycieli będących emerytami lub rencistami oraz nauczycieli pobierających nauczycielskie świadczenie kompensacyjne odpis na Fundusz wynosi **2.351,10 zł** (42% z 5.597,86 zł).

Zgodnie z art. 53 ust. 1a ustawy KN, z odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych wypłacane jest nauczycielowi do końca sierpnia każdego roku świadczenie urlopowe w wysokości odpisu podstawowego, o którym mowa w przepisach o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, ustalonego proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy i okresu zatrudnienia nauczyciela w danym roku szkolnym. Okres zatrudnienia w danym roku szkolnym liczy się od 1 września poprzedniego roku kalendarzowego do 31 sierpnia roku bieżącego. W 2026 r. świadczenie urlopowe dla nauczyciela zatrudnionego przez cały rok szkolny w pełnym wymiarze zajęć wynosi **2.943,23 zł**.

A. UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE I ZDROWOTNE

Wyjaśnienia opublikowane w dziale opracowano w oparciu o przepisy ustaw:

- z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 350; ostatnia zmiana w Dz. U. z 2026 r. poz. 26), zwanej ustawą o sus,
- z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 1461; ostatnia zmiana w Dz. U. z 2026 r. poz. 26), zwanej ustawą zdrowotną,
- z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 163; ostatnia zmiana w Dz. U. poz. 1858), zwanej ustawą o pdof.

I. ZAGADNIENIA DOTYCZĄCE ROZLICZANIA I OPŁACANIA SKŁADEK

1. Rozliczenie składkowo-podatkowe wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego

1) Na początku lutego 2026 r. pracownik otrzymał dodatkowe wynagrodzenie za 2025 r., a pod koniec tego miesiąca wypłaciliśmy mu wynagrodzenie za pracę. Czy powinno się rozliczyć składki ZUS od każdej wypłaty odrębnie, czy też od łącznej kwoty dokonanych wypłat? Nadmieniamy, że pracownik jest uczestnikiem PPK.

Dodatkowe wynagrodzenie roczne za 2025 r. wypłacone pracownikowi w lutym 2026 r. stanowiło przychód ze stosunku pracy. Zarówno przepisy składkowe, jak i podatkowe nie wyłączają takiego rodzaju przychodu z podstawy odpowiednio oskładkowania i opodatkowania, tym samym w miesiącu jego wypłaty (w lutym 2026 r.) należało rozliczyć od niego składki ZUS i zaliczkę na podatek dochodowy.

Pracodawca w dokumentach rozliczeniowych uwzględnia należne składki na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne od wszystkich dokonanych lub postawionych do dyspozycji pracownika wypłat – od pierwszego do ostatniego dnia miesiąca kalendarzowego, którego dokumenty te dotyczą – stanowiących podstawę wymiaru składek na ww. ubezpieczenia. Tak wynika z § 2 ust. 6 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 21 września 2017 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu postępowania w sprawach rozliczania składek... (Dz. U. z 2022 r. poz. 1771 ze zm.). Jeżeli więc pracodawca w danym miesiącu dokonuje kilku wypłat w różnych terminach, to składki ZUS ustala od każdej wypłaty narastająco. Jeżeli wypłata dodatkowego wynagrodzenia rocznego następuje w tym samym terminie co wynagrodzenie za pracę, pracodawca od łącznej kwoty ustala należności składkowe. Analogicznie pracodawca postępuje przy ustalaniu zaliczki na podatek dochodowy.

Zwracamy uwagę! Dodatkowe wynagrodzenie roczne za 2025 r. wypłacone w 2026 r. należy wykazać także w raporcie ZUS RPA – „Imienny raport miesięczny o przychodach

ubezpieczonego/okresach pracy nauczycielskiej” w bloku III.B. „Kwota przychodu wypłaconego w danym miesiącu, ale należnego za inny rok kalendarzowy, który stanowił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe”. Raport ten jest sporządzany m.in., gdy w danym miesiącu pracownik (były pracownik) uzyskał przychód należny za inny rok kalendarzowy niż rok, którego raport dotyczy (podany w bloku I. „Dane organizacyjne”) i przychód ten stanowił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalno-rentowe.

Pracownik z pytania jest uczestnikiem PPK. Pracodawca obowiązany jest więc do obliczenia i dokonania wpłat do wybranej instytucji finansowej finansowanych przez pracodawcę oraz do obliczenia, pobrania od uczestnika PPK i dokonania wpłat do wybranej instytucji finansowej wpłat finansowanych przez uczestnika PPK. Tak wynika z art. 28 ust. 2 ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. z 2024 r. poz. 427 z późn. zm.), dalej ustawy o PPK. Wpłaty te ustala od wynagrodzenia, przez które rozumie się podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe uczestnika PPK, o której mowa w ustawie o sus, bez stosowania ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 tej ustawy, oraz z wyłączeniem podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopie wychowawczym oraz pobierających zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego (art. 2 ust. 1 pkt 40 ustawy o PPK). Wpłata do PPK finansowana przez pracodawcę podlega opodatkowaniu. Na podstawie art. 26 ust. 5 ustawy o PPK nie jest ona wliczana do wynagrodzenia stanowiącego podstawę ustalenia wysokości obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Przykład

Przyjmujemy założenia z pytania i dodatkowo, że pracownik 5 lutego 2026 r. otrzymał dodatkowe wynagrodzenie roczne za 2025 r. w wysokości 5.100 zł, a 27 lutego 2026 r. wypłacono mu wynagrodzenie za pracę w wysokości 5.500 zł. Pracownikowi przysługują podstawowe koszty uzyskania przychodów (250 zł) i złożył PIT-2 upoważniający pracodawcę do stosowania kwoty zmniejszającej zaliczkę w wysokości 300 zł.

Rozliczenie składkowo-podatkowe przedstawiało się w następujący sposób:

wyszczególnienie	wiersz	rozliczenie składkowo-podatkowe	
		dodatkowe wynagrodzenie za 2025 r. wypłacone 5.02.26 r.	wynagrodzenie za pracę za 02/25 wypłacone 27.02.26 r., z uwzględnieniem wypłaty z 5.02.26 r.
kwota dodatkowego wynagrodzenia rocznego	- 1 -	5.100,00 zł	5.100,00 zł
kwota wynagrodzenia za pracę	- 2 -	-	5.500,00 zł
wpłata do PPK finansowana przez pracodawcę*)	- 3 -	-	82,50 zł
podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne: wiersze 1 + 2	- 4 -	5.100,00 zł	10.600,00 zł
składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracownika: wiersz 4 x 9,76% + wiersz 4 x 1,5% + wiersz 4 x 2,45%	- 5 -	699,21 zł	1.453,26 zł
podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne: wiersze 1 + 2 - 5	- 6 -	4.400,79 zł	9.146,74 zł
składka na ubezpieczenie zdrowotne do pobrania z wynagrodzenia: wiersz 6 x 9%	- 7 -	396,07 zł	823,21 zł

podstawa obliczenia zaliczki na podatek dochodowy: wiersze 1 + 2 + 3 – 250 zł – wiersz 5, po zaokrągleniu	– 8 –	4.151,00 zł	8.979,00 zł
zaliczka na podatek dochodowy do pobrania: wiersz 8 x 12% – 300 zł, po zaokrągleniu	– 9 –	198,00 zł	777,00 zł
wpłata do PPK finansowana przez pracownika: (wiersze 1 + 2) x 2%	– 10 –	102,00 zł	212,00 zł
kwota dodatkowego wynagrodzenia rocznego do wypłaty: wiersze 1 – 5 – 7 – 9 – 10	– 11 –	3.704,72 zł	–
kwota do wypłaty: wiersze 1 + 2 – 5 – 7 – 9 – 10 – 3.704,72 zł	– 12 –	–	3.629,81 zł

Uwaga:*) Wpłata do PPK obliczona od wynagrodzenia za styczeń 2026 r. przekazana do instytucji finansowej 16 lutego 2026 r.

Pracodawca finansuje część składek na ubezpieczenia emerytalno-rentowe, całą składkę na ubezpieczenie wypadkowe, składki na FP, FS i FGŚP, wpłatę na PPK.

Pracodawca składki na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne wykaże w raporcie ZUS RCA sporządzonym za luty 2026 r. Ponadto w raporcie ZUS RPA za luty 2026 r. w bloku III.B. wykaże w polu 01. Przychód za rok – 2025, a w polu 02. Kwota – 5.100 zł.

2) Pracownik (25 lat) zatrudniony do 31 grudnia 2025 r. w lutym 2026 r. otrzymał dodatkowe wynagrodzenie roczne. Jak należało rozliczyć od niego składki ZUS i czy trzeba było pobrać zaliczkę na podatek dochodowy? Pracownik był uczestnikiem PPK, czy od tego wynagrodzenia powinniśmy byli obliczyć/pobrać wpłatę do PPK?

Dodatkowe wynagrodzenie roczne za 2025 r. wypłacone byłemu pracownikowi stanowi przychód ze stosunku pracy. Podlega ono oskładkowaniu na ogólnych zasadach. Składki ZUS rozliczone od tego wynagrodzenia pracodawca powinien wykazać w raporcie ZUS RCA z kodem tytułu ubezpieczenia 30 00 X X. Przypominamy, że kod ten stosuje się, gdy osoba, za którą należy rozliczyć i opłacić składki lub należne świadczenia, jest wykazywana w dokumentach rozliczeniowych składanych nie wcześniej niż za następny miesiąc, po ustaniu tytułu do ubezpieczeń. Ponadto byłego pracownika, z tym samym kodem tytułu ubezpieczenia, trzeba wykazać w raporcie ZUS RPA.

Były pracownik, o którym mowa w pytaniu, nie ukończył 26 lat. Tym samym na mocy art. 21 ust. 1 pkt 148 ustawy o pdof, uzyskiwane przez niego przychody m.in. ze stosunku pracy są wolne od podatku dochodowego, do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 85.528 zł. Zwolnienie to stosuje się z mocy ustawy o pdof. Gdyby jednak pracownik ten w trakcie zatrudnienia złożył pracodawcy wnioski o obliczanie zaliczek bez stosowania zwolnienia od podatku na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 148 ustawy o pdof, to wniosek ten zachowałby ważność także po ustaniu zatrudnienia. W takim przypadku od dodatkowego wynagrodzenia rocznego należałoby pobrać zaliczkę na podatek dochodowy.

Zwracamy uwagę! W przypadku ustalania zaliczki na podatek dochodowy od dodatkowego wynagrodzenia rocznego wypłaconego po ustaniu zatrudnienia, pracodawca pomija oświadczenia i wnioski wcześniej złożone przez pracownika, z wyjątkiem:

- wniosku o obliczanie zaliczek bez stosowania zwolnienia od podatku na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 148 ustawy o pdof (tzw. ulga dla młodych),

– wniosku o niestosowanie miesięcznych kosztów uzyskania przychodów (podstawowych/podwyższonych).

Od wynagrodzenia rocznego należy obliczyć/pobrać wpłatę do PPK, o ile po ustaniu zatrudnienia uczestnika PPK nie doszło do rozwiązania umowy o zarządzanie PPK zawartej z instytucją finansową, która jest stroną umowy o prowadzenie PPK, zawartej w imieniu i na rzecz tego uczestnika PPK. Jak czytamy w „Poradniku PPK dla kadr i płac” (dostępnym na stronie internetowej www.mojeppk.pl): „(...) *Ustanie zatrudnienia pozostaje bez wpływu na obowiązek naliczania i dokonywania wpłat do PPK. Oznacza to, że należy naliczać wpłaty do PPK od wynagrodzenia wypłaconego uczestnikowi PPK po ustaniu zatrudnienia, jeżeli przed ustaniem tego zatrudnienia lub po ustaniu tego zatrudnienia uczestnik PPK nie złożył deklaracji rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK.*”

PFR

Podmiot zatrudniający nie będzie zobowiązany do naliczenia, pobrania i dokonania wpłat do PPK obliczonych od wynagrodzenia wypłaconego po rozwiązaniu umowy o pracę, w sytuacji gdy po ustaniu zatrudnienia uczestnika PPK doszło do rozwiązania umowy o zarządzanie PPK zawartej z instytucją finansową, która jest stroną umowy o prowadzenie PPK, zawartej w imieniu i na rzecz tego uczestnika PPK. (...)”

2. Zwolnienie z opłacania składek na FP, FS i FGŚP po powrocie pracownicy z urlopu związanego z rodzicielstwem

1) Umowa o pracę pracownicy zatrudnionej na czas określony została przedłużona do dnia porodu (10 stycznia 2025 r.). Wpłatę zasiłku za pierwszy dzień urlopu macierzyńskiego, będący równocześnie ostatnim dniem zatrudnienia, przekazaliśmy do ZUS. Od 1 lutego 2026 r. zawarliśmy z tą pracownicą umowę o pracę na czas nieokreślony. Czy możemy skorzystać ze zwolnienia z opłacania za nią składek na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy i FGŚP?

Pracodawca nie jest zwolniony z opłacania za pracownicę z pytania składek na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (dalej FGŚP).

Pracodawca nie opłaca składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy oraz FGŚP za pracowników powracających z urlopu macierzyńskiego, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego w okresie 36 miesięcy, począwszy od pierwszego miesiąca po powrocie z urlopu macierzyńskiego, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego. Tak wynika z art. 263 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. poz. 620 z późn. zm.), art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 23 października 2018 r. o Funduszu Solidarnościowym (Dz. U. z 2024 r. poz. 1848) i art. 9a ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 2025 r. poz. 433 ze zm.).

Warunkiem skorzystania z omawianego zwolnienia jest powrót pracownika do pracy po ww. urlopie, który został mu udzielony przez tego pracodawcę, co nie występuje w omawianym przypadku. Pracodawca powinien więc za pracownicę opłacać składki na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy i FGŚP.

Przypominamy, że składkę na Fundusz Pracy (i Fundusz Solidarnościowy) opłaca się od kwot stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalno-rentowe, bez stosowania rocznego ograniczenia, wynoszących w przeliczeniu na okres miesiąca co najmniej tyle, ile minimalne wynagrodzenie za pracę, tj. aktualnie 4.806 zł (art. 259 ust. 1

pkt 1 ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia). Może być ona należna również od kwot niższych, jeżeli pracownik osiąga przychody podlegające obowiązkowo oskładkowaniu także z innych źródeł i łącznie wynoszą one co najmniej tyle, ile minimalne wynagrodzenie za pracę (art. 259 ust. 2 i art. 265 ust. 1 ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia). Osoba, do której powyższe ma zastosowanie, składa stosowne oświadczenie każdemu pracodawcy lub w terenowej jednostce organizacyjnej ZUS, jeżeli sama opłaca składki na ubezpieczenia społeczne (art. 259 ust. 3 ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia).

Z kolei składkę na FGŚP opłaca pracodawca objęty ustawą o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Ustala ją od wypłat stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe bez stosowania rocznego ograniczenia (art. 29 ust. 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy).

2) Jeśli pracownica z poprzedniego pytania skorzysta z urlopu wychowawczego na dziecko urodzone 10 stycznia 2025 r., to czy po jej powrocie do pracy z tego urlopu pracodawca będzie miał prawo do zwolnienia z opłacania za nią składek na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy i FGŚP?

Tak, przyjmując, że z tego uprawnienia wcześniej nie skorzysta pracodawca pracownika – ojca dziecka.

Zwolnienie z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy i FGŚP przysługuje pracodawcy tylko w odniesieniu do tych pracowników, którzy wrócili do pracy po urlopie macierzyńskim, uzupełniającym urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopie rodzicielskim lub urlopie wychowawczym, jaki został im udzielony przez tego pracodawcę. Z reguły z tego uprawnienia korzysta pracodawca pracownicy – matki dziecka po jej powrocie do pracy z urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego udzielonego przez tego pracodawcę. Może jednak zdarzyć się, że z omawianego zwolnienia jako pierwszy skorzysta pracodawca pracownika – ojca dziecka. Jak czytamy w poradniku ZUS pt. „Zasady opłacania składek na Fundusz Pracy...”, dostępnym na stronie internetowej www.zus.pl): „(...) W sytuacji, gdy z urlopów związanych z rodzicielstwem na to samo dziecko korzystają obydwój rodzice, którzy są zatrudnieni u różnych pracodawców, uprawnienie do zwolnienia z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy (także na FS i FGŚP – przypis redakcji) będzie przysługiwało wyłącznie jednemu pracodawcy. Prawo do takiego zwolnienia nabywa ten pracodawca, który jako pierwszy udzielił pracownikowi jednego z tych urlopów – o ile kontynuuje jego zatrudnienie (w większości przypadków będzie to więc pracodawca matki dziecka). Jeżeli ojciec dziecka wraca do pracy po jednym z tych urlopów, jego pracodawca może nabyć uprawnienie do zwolnienia z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy jedynie w sytuacjach, gdy:

- na dzień powrotu pracownika (ojca dziecka) z jednego z tych urlopów stosunek pracy łączący pracodawcę z pracownicą (matką dziecka) już wygaś;
- pracodawca pracownicy (matki dziecka) nie nabył uprawnienia do skorzystania ze zwolnienia z obowiązku opłacania składek na FP (matka nie wróciła do pracy). (...)”.

Jeśli więc pracodawca pracownika – ojca dziecka wcześniej nie skorzysta ze zwolnienia z opłacania składek na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy i FGŚP po jego powrocie do pracy z urlopu rodzicielskiego (albo urlopu wychowawczego) udzielonego na dziecko urodzone 10 stycznia 2025 r., to pracodawca pracownicy – matki dziecka będzie mógł skorzystać z omawianego zwolnienia po jej powrocie do pracy po urlopie wychowawczym (jego części) udzielonego przez tego pracodawcę.

Przykład

Przyjmujemy założenia z pytania i dodatkowo, że pracownica skorzysta z urlopu wychowawczego w okresie od 1 lipca 2026 r. do 30 czerwca 2027 r. oraz że pracodawca pracownika – ojca dziecka nie skorzystał ze zwolnienia z opłacania składek na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy i FGŚP. Pracodawcy pracownicy będzie przysługiwało to zwolnienie w okresie od 1 lipca 2027 r. do 30 czerwca 2030 r. (36 m-cy).

Przykład

Przyjmujemy założenia z poprzedniego przykładu, z tym że w okresie od 1 marca do 2 maja 2025 r. pracownik – ojciec dziecka skorzystał z 9 tygodni urlopu rodzicielskiego. Po jego powrocie do pracy pracodawca korzysta ze zwolnienia z opłacania za niego składek na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy i FGŚP w okresie od 1 czerwca 2025 r. do 31 maja 2028 r. Pracodawca pracownicy po jej powrocie z urlopu wychowawczego nie będzie mógł skorzystać ze zwolnienia z opłacania składek na ww. Fundusze, gdyż z tego uprawnienia korzysta już pracodawca pracownika – ojca dziecka.

3) Jak ustalić okres 36-miesięcy zwolnienia z opłacania składek na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy i FGŚP, jeżeli pracownica wykorzystuje urlop rodzicielski w częściach?

Do 36-miesięcznego okresu zwolnienia z opłacania składek na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy i FGŚP wlicza się wszystkie okresy zwolnienia z opłacania składek, które nastąpią po powrocie pracownika z urlopu związanego z rodzicielstwem udzielonego mu z tytułu urodzenia dziecka lub dzieci podczas jednego porodu. Okres tego zwolnienia rozpoczyna się po powrocie pracownika lub pracownicy z urlopu macierzyńskiego, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego – od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym urlop się zakończył, do miesiąca, w którym rozpoczyna się urlop wychowawczy lub jego część. Okres ten zaczyna się także po powrocie pracownika lub pracownicy z każdej części wykorzystanego urlopu wychowawczego – trwa od pierwszego dnia miesiąca następującego po powrocie do miesiąca rozpoczęcia kolejnej części urlopu wychowawczego, aż do wyczerpania w wyniku sumowania 36-miesięcznego okresu zwolnienia z opłacania tych składek (por. powołany już wcześniej poradnik ZUS pt. „Zasady opłacania składek na Fundusz Pracy...”). Na analogicznych zasadach należy ustalać okres zwolnienia z opłacania składek na ww. Fundusze, gdy urlop rodzicielski jest wykorzystywany w częściach.

Przykład

Pracownica urodziła dziecko 8 kwietnia 2024 r. Od dnia porodu do 25 sierpnia 2024 r. korzystała z urlopu macierzyńskiego, a od 26 sierpnia do 27 października 2024 r. z 9 tygodni urlopu rodzicielskiego, bezpośrednio po którym do 30 listopada 2024 r. korzystała z zaległego urlopu wypoczynkowego. W okresie od 1 grudnia 2024 r. do 15 lutego 2025 r. pracownik – ojciec dziecka skorzystał z 2 tygodni urlopu ojcowskiego oraz z 9 tygodni urlopu rodzicielskiego na to dziecko. Z kolei od 16 lutego do 26 lipca 2025 r. pracownica wykorzystwała pozostałą część urlopu rodzicielskiego w wymiarze 23 tygodni.

Pracodawca pracownicy był/jest zwolniony z opłacania za nią składek na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy i FGŚP w okresach: od 1 listopada 2024 r. do 28 lutego 2025 r. (4 m-ce); od 1 sierpnia 2025 r. do 31 marca 2028 r. (32 m-ce).

Przykład

Przyjmujemy założenia z poprzedniego przykładu i dodatkowo, że pracownica od 1 grudnia 2025 r. do 30 listopada 2026 r. przebywa na urlopie wychowawczym na dziecko urodzone 8 kwietnia 2024 r.

Pracodawca pracownicy był/będzie zwolniony z opłacania za nią składek na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy i FGŚP:

- od 1 listopada 2024 r. do 28 lutego 2025 r. (4 m-ce),*
- od 1 sierpnia do 30 listopada 2025 r. (4 m-ce),*
- od 1 grudnia 2026 r. do 31 marca 2029 r. (28 m-cy).*

Zwracamy uwagę! Okoliczność powrotu z urlopu ojcowskiego pracownika – ojca dziecka nie zwalnia pracodawcy z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy i FGŚP.

4) Pracodawca był zwolniony z opłacania składek na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy i FGŚP za pracownicę, która po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego udzielonego przez tego pracodawcę wróciła do pracy z dniem 21 października 2024 r. Umowa o pracę rozwiązała się z dniem 31 grudnia 2024 r. Obecnie zamierza ponownie zawrzeć z nią umowę o pracę na czas nieokreślony. Czy możemy kontynuować zwolnienie z opłacania składek na ww. Fundusze?

Nie, jeżeli pracodawca ponownie (po przerwie) zatrudni pracownicę, za którą przed rozwiązaniem poprzedniej umowy o pracę był zwolniony z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy i FGŚP w związku z powrotem tej pracownicy z urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego, to pracodawca nie ma prawa do kontynuowania tego zwolnienia. Tylko gdy kolejna umowa o pracę zawierana jest bezpośrednio po zakończeniu poprzedniej (bez dnia przerwy w zatrudnieniu pracownicy), pracodawca jest uprawniony do kontynuowania zwolnienia, aż do wyczerpania 36-miesięcznego okresu.

3. Wakacje składkowe dla przedsiębiorcy opłacającego składki na ubezpieczenia społeczne od podwyższonej podstawy wymiaru składek

Przedsiębiorca w kwietniu 2026 r. chciałby skorzystać z wakacji składkowych. Składki na ubezpieczenia społeczne opłaca od podwyższonej podstawy wymiaru składek. Czy wakacjami składkowymi objęte zostaną składki na ww. ubezpieczenia obliczone od tej podwyższonej podstawy?

Nie, zwolnieniem z opłacenia składek na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe, ewentualnie dobrowolne ubezpieczenie chorobowe objęte są składki na ww. ubezpieczenia obliczone od najniższej podstawy obowiązującej przedsiębiorcę.

Zgodnie z art. 17a ust. 1 ustawy o sus, na wniosek płatnika składek prowadzącego działalność gospodarczą na podstawie przepisów ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2025 r. poz. 1480 z późn. zm.) lub innych przepisów szczególnych zwalnia się go z opłacenia należnych składek z tego tytułu na jego własne obowiąz-

kowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe, za wskazany we wniosku miesiąc kalendarzowy, jeżeli:

- w miesiącu kalendarzowym poprzedzającym miesiąc złożenia wniosku miał zgłoszonych do ubezpieczeń emerytalnego, rentowych i wypadkowego lub ubezpieczenia zdrowotnego nie więcej niż dziesięciu ubezpieczonych,
- w ostatnich 2 latach kalendarzowych poprzedzających rok złożenia wniosku nie osiągnął przychodu z pozarolniczej działalności gospodarczej lub w co najmniej jednym roku z 2 ostatnich lat kalendarzowych poprzedzających rok złożenia wniosku osiągnął roczny przychód z pozarolniczej działalności gospodarczej nieprzekraczający równowartości w złotych 2 milionów euro; równowartość oblicza się według średniego kursu euro ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski w ostatnim dniu roboczym roku kalendarzowego poprzedzającego rok złożenia wniosku,
- jako ubezpieczony w roku kalendarzowym poprzedzającym rok złożenia wniosku oraz w okresie od początku roku kalendarzowego złożenia wniosku do dnia złożenia tego wniosku nie wykonywał pozarolniczej działalności gospodarczej na rzecz byłego pracodawcy, na rzecz którego w roku kalendarzowym rozpoczęcia działalności gospodarczej lub w poprzednim roku kalendarzowym wykonywał w ramach stosunku pracy lub spółdzielczego stosunku pracy czynności wchodzące w zakres wykonywanej działalności gospodarczej,
- w miesiącu kalendarzowym poprzedzającym miesiąc złożenia wniosku jako ubezpieczony podlegał ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej.

Omawiane zwolnienie z opłacania składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe zwane jest potocznie wakacjami składkowymi. Dotyczy ono także składki na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe, jeżeli przedsiębiorca podlegał temu ubezpieczeniu w miesiącu złożenia wniosku oraz w miesiącu go poprzedzającym (art. 17a ust. 3 ustawy o sus).

Ważne: Składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe za miesiąc kalendarzowy objęty wakacjami składkowymi są finansowane w ramach dotacji z budżetu państwa do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (art. 16 ust. 4a ustawy o sus).

Zgodnie z art. 18d zd. 1 ustawy o sus, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe za miesiąc kalendarzowy objęty wakacjami składkowymi stanowi najniższa obowiązująca danego przedsiębiorcę podstawa wymiaru składek, o której mowa w art. 18 ust. 8 albo art. 18a ust. 1 ustawy o sus, lub podstawa wymiaru składek ustalona zgodnie z art. 18c ust. 1 i 2 ustawy o sus. Jak wynika z powołanego przepisu, za miesiąc korzystania ze zwolnienia z opłacania składek na ubezpieczenia społeczne podstawę wymiaru tych składek stanowi kwota odpowiednio 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego przyjętego do ustalenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalno-rentowe, albo 30% minimalnego wynagrodzenia, albo ustalona od dochodu, w ramach małego ZUS plus. Potwierdza to wyjaśnienie ZUS,

ZUS

dostępne na stronie internetowej www.zus.pl, w którym czytamy: „(...) *Intencją ustawodawcy było to, by obniżyć obciążenia z tytułu obowiązkowych ubezpieczeń społecznych poprzez zwolnienie takich osób z obowiązku odprowadzania składek przez jeden miesiąc kalendarzowy w każdym roku kalendarzowym – przy zachowaniu ciągłości ubezpieczenia. Oznacza to, że przepisy nie przewidują możliwości zadeklarowania wyższej podstawy*

wymiaru za miesiąc objęty tzw. wakacjami składkowymi niż wskazana w art. 18d (nie mogą rozliczyć dodatkowych składek finansowanych przez siebie od nadwyżki). (...)”.

W uzasadnieniu do projektu ustawy wprowadzającej wakacje składkowe projektodawca wyjaśnił, że: „(...) Dodawany art. 18d wskazuje na sposób określania podstawy wymiaru składek za miesiąc kalendarzowy, w którym osoba korzystać będzie z projektowanego rozwiązania. Przewiduje się, że będzie to najniższa obowiązująca danego ubezpieczonego podstawa wymiaru, jeżeli osoba ta odprowadza składki zgodnie z art. 18 ust. 8 (tzw. ryczałt) albo art. 18a ust. 1 (tzw. preferencyjne składki) u.s.u.s. Przykładowo, jeżeli dany ubezpieczony zadeklarował podstawę wymiaru wyższą niż ryczałtowa (do czego jest uprawniony na mocy art. 18 ust. 8 u.s.u.s.), w jego przypadku podstawa wymiaru zostanie zredukowana w miesiącu kalendarzowym korzystania z »wakacji składkowych« do wysokości właściwej dla »ryczałtu«.

Natomiast w przypadku osób korzystających z tzw. Małego ZUS Plus (art. 18c u.s.u.s.) podstawa wymiaru zostanie ustalona zgodnie z zasadami wynikającymi z art. 18c ust. 1 i 2 u.s.u.s., nawet jeżeli dana osoba zadeklarowała kwotę wyższą. (...)”.

Zwolnienie z opłacenia składek na ww. ubezpieczenia przysługuje wyłącznie za jeden miesiąc kalendarzowy w danym roku kalendarzowym. Stanowi ono pomoc de minimis udzielaną w zakresie i na zasadach określonych w bezpośrednio obowiązujących aktach prawa Unii Europejskiej dotyczących pomocy w ramach zasady de minimis. Zwolniony z opłacenia składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe może być płatnik składek, który dysponuje limitem pomocy de minimis co najmniej w wysokości sumy obowiązujących go we wskazanym miesiącu kalendarzowym składek na ubezpieczenia społeczne podlegających zwolnieniu.

Za miesiąc korzystania z wakacji składkowych przedsiębiorca nie opłaca za siebie składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy (art. 259 ust. 1 pkt 4 lit. o ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia).


4. Sprzedaż środka trwałego w rocznej podstawie wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne

Przedsiębiorca opodatkowany według skali podatkowej w połowie 2025 r. sprzedał samochód osobowy, który został w całości zamortyzowany. Kwota zakupu netto to 72.475 zł, a kwota sprzedaży netto to 49.593,50 zł. W jaki sposób rozliczyć składkę zdrowotną za 2025 r. przy uwzględnieniu sprzedaży samochodu?

Przedsiębiorca opodatkowany według skali podatkowej za każdy miesiąc podlegania ubezpieczeniu zdrowotnemu wpłaca składkę na ubezpieczenie zdrowotne od miesięcznej podstawy wymiaru tej składki stanowiącej dochód z działalności gospodarczej uzyskany w miesiącu poprzedzającym miesiąc, za który opłacana jest składka. Dochód ten ustala na zasadach określonych w art. 81 ust. 2c ustawy zdrowotnej. Przy czym miesięczna podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne nie

może być niższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w pierwszym dniu roku składkowego, z zastrzeżeniem że w roku składkowym 2025/2026 nie mogła być niższa niż 75% minimalnego wynagrodzenia obowiązującego 1 lutego 2025 r. (czyli od kwoty 3.499,50 zł); w roku składkowym 2026/2027 nie może być niższa od kwoty 4.806 zł. Taki przedsiębiorca dokonuje rocznego rozliczenia składki zdrowotnej. Roczną podstawę wymiaru

Dla Prenumeratorów GOFIN



Składki na ubezpieczenia zdrowotne podajemy w serwisie www.wskazniki.gofin.pl

składki na ubezpieczenie zdrowotne stanowi dochód z działalności gospodarczej ustalony za rok kalendarzowy jako różnica między osiągniętymi przychodami w rozumieniu ustawy o pdof a poniesionymi kosztami uzyskania tych przychodów w rozumieniu ustawy o pdof, z uwzględnieniem art. 14c, art. 22 ust. 4a i 4b oraz art. 24 ust. 1 i ust. 2 zd. 1 ustawy o pdof, pomniejszony o kwotę opłaconych w tym roku składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe, jeżeli nie zostały zaliczone do kosztów uzyskania przychodów (art. 81 ust. 2 zd. 1 ustawy zdrowotnej). Roczna podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne nie może być niższa od kwoty stanowiącej iloczyn liczby miesięcy podlegania ubezpieczeniu zdrowotnemu w danym roku kalendarzowym i minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w pierwszym dniu roku składkowego (za rok składkowy 2025/2026 w wysokości ustalonej poprzez pomnożenie kwoty stanowiącej 75% minimalnego wynagrodzenia obowiązującego 1 lutego 2025 r. – 3.499,50 zł przez liczbę miesięcy podlegania ubezpieczeniu zdrowotnemu w 2025 r.).

Od 1 stycznia 2025 r. zmianie uległ przepis art. 81 ust. 2zd ustawy zdrowotnej. Na jego podstawie, ilekroć m.in. w art. 81 ust. 2 i 2c ustawy zdrowotnej jest mowa o przychodach lub kosztach ich uzyskania, w rozumieniu ustawy o pdof, nie uwzględnia się w tych przychodach i kosztach ich uzyskania przychodów wymienionych w pkt. 1-4 tego przepisu. Wśród nich w pkt. 3 wymienia się przychody, o których mowa w art. 14 ust. 2 pkt 1 i 19 ustawy o pdof, i koszty uzyskania przychodów, o których mowa w art. 23 ust. 1 pkt 1 ustawy o pdof. Zatem przedsiębiorcy opodatkowani według skali podatkowej, począwszy od roku składkowego 2025/2026, dla celów ustalania dochodu stanowiącego podstawę wymiaru składki zdrowotnej nie uwzględniają przychodów i kosztów uzyskania związanych ze sprzedażą składników majątku (np. środków trwałych), z zastrzeżeniem art. 81 ust. 2ze ustawy zdrowotnej.

Ważne: Osoba, o której mowa w art. 81 ust. 2 ustawy zdrowotnej (m.in. przedsiębiorca opodatkowany według skali podatkowej), może uwzględnić osiągnięte przychody, o których mowa w art. 14 ust. 2 pkt 1 i 19 ustawy o pdof, i poniesione koszty uzyskania tych przychodów, o których mowa w art. 23 ust. 1 pkt 1 ustawy o pdof, w rocznej podstawie wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne.

MF

Jak wyjaśniło Ministerstwo Finansów w stanowisku z 16 grudnia 2024 r.: „(...) przedsiębiorca co do zasady nie będzie zaliczał przychodów ze zbycia środków trwałych (i kosztów ich uzyskania) do podstawy wymiaru składki zdrowotnej. Ustalając dochód, o którym mowa w art. 81 ust. 2 i 2c ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, nie będzie zatem stosował art. 24 ust. 2 zdanie 2 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (...), w konsekwencji czego nie będzie miał podstaw do stosowania art. 35 ustawy z 9 lutego 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks spółek handlowych oraz niektórych innych ustaw. Ten ostatni przepis prawa wyraźnie stanowi bowiem: »dochód ustalony z uwzględnieniem art. 24 ust. 2 zdanie drugie ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych nie jest powiększany o odpisy amortyzacyjne...«.

Jeżeli jednak przedsiębiorca skorzysta z możliwości złożenia oświadczenia o uwzględnieniu przychodów ze zbycia środków trwałych (i kosztów ich uzyskania) w wymiarze podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne, to w przypadku sprzedaży w 2025 r. środka trwałego, dla którego odpisy amortyzacyjne zostały zaliczone do kosztów uzyskania przychodów przed 1 stycznia 2022 r., obliczając dochód, o którym mowa w art. 81 ust. 2 i 2c ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, będzie stosował

art. 24 ust. 2 zdanie 2 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, a zatem będzie mógł skorzystać z regulacji art. 35 ustawy z 9 lutego 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks spółek handlowych oraz niektórych innych ustaw.”.

Jeśli przedsiębiorca opodatkowany według skali podatkowej zdecyduje się w rocznym rozliczeniu składki zdrowotnej uwzględnić przychody i koszty uzyskania przychodów związane ze sprzedażą środków trwałych, to wykazuje je w dokumencie rozliczeniowym (tj. w deklaracji ZUS DRA albo w raporcie ZUS RCA za kwiecień 2026 r. przykazywanych do ZUS w maju 2026 r.) wraz z oświadczeniem o uwzględnieniu tych przychodów i kosztów w rocznej podstawie wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne. Oświadczenie, o którym mowa wyżej, to odpowiednio zaznaczenie:

- w raporcie ZUS RCA w bloku III.F. – „Roczne rozliczenie składki na ubezpieczenie zdrowotne” pola 06. – „Przy ustalaniu rocznej podstawy wymiaru składki zostały uwzględnione przychody i koszty uzyskania tych przychodów związane z odpłatnym zbyciem składników majątku (środki trwałe i wartości niematerialne i prawne)” albo
- w deklaracji rozliczeniowej ZUS DRA w bloku XII. – „Roczne rozliczenie składki na ubezpieczenie zdrowotne” pola 15. (opisane tak jak pole 06. w bloku III.F. raportu ZUS RCA).

Zwracamy uwagę! Z dniem 1 maja 2026 r. wejdą w życie przepisy § 1 pkt 1 i 2 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 grudnia 2025 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie określenia wzorów zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, imiennych raportów miesięcznych... (Dz. U. poz. 1781). Powołane przepisy zmienią w rozporządzeniu Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 20 grudnia 2020 r. w tej sprawie (Dz. U. z 2025 r. poz. 1036 ze zm.) wzory deklaracji rozliczeniowej ZUS DRA i raportu ZUS RCA. W tych dokumentach przedsiębiorcy będą mogli zamieścić informację o uwzględnieniu przy ustalaniu rocznej podstawy wymiaru składki zdrowotnej przychodów i kosztów uzyskania tych przychodów związanych z odpłatnym zbyciem składników majątku (środki trwałe i wartości niematerialne i prawne).

Uwzględnienie przy ustalaniu rocznej podstawy wymiaru składki zdrowotnej tych przychodów i kosztów będzie opłacalne dla przedsiębiorcy, gdy rozliczenie sprzedaży środka trwałego obniży dochód stanowiący roczną podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne, co nie wystąpi w sytuacji przedstawionej w pytaniu.

5. Składki ZUS od wypłat dokonanych osobom uprawnionym po śmierci pracownika

W dniu 10 lutego 2026 r. nagle zmarł nasz pracownik. Wynagrodzenie za część miesiąca oraz ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypłaciliśmy małżonce zmarłego (jego dzieci są już dorosłe i nie mają prawa do renty rodzinnej po zmarłym). Jak należało rozliczyć kwoty dokonanych wypłat? Jak wykazać zmarłego pracownika w dokumentach ZUS za luty 2026 r.?

Na podstawie art. 63¹ § 2 K.p. prawa majątkowe ze stosunku pracy przechodzą po śmierci pracownika, w równych częściach, na małżonka oraz inne osoby spełniające warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. W razie braku takich osób prawa te wchodzi do spadku. Jeśli

po zmarłym małżonku pozostała jego żona, to jej powinno zostać wypłacone wynagrodzenie za pracę i ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Wypłacone należności stanowią dla małżonki zmarłego przychód z praw majątkowych, o którym mowa w art. 18 ustawy o pdof. Pracodawca przy wypłacie omawianego świadczenia uprawnionym członkom rodziny zmarłego pracownika powinien – jako płatnik – pobrać zaliczkę na podatek dochodowy, obliczoną zgodnie z art. 41 ust. 1 ustawy o pdof. Ponadto płatnik ma obowiązek przestać podatnikowi i urzędowi skarbowemu właściwemu według miejsca zamieszkania tej osoby informację PIT-11 za 2026 r. Uzyskany przychód i pobraną przez płatnika zaliczkę na podatek dochodowy podatnik wykaże w zeznaniu podatkowym składanym za 2026 r. Należności te nie podlegają oskładkowaniu.

Wspomnijmy, że gdyby zmarły pracownik nie pozostawił małżonka (innych osób spełniających warunki do uzyskania po jego śmierci renty rodzinnej), to prawa majątkowe ze stosunku pracy wchodziły w skład masy spadkowej i podlegały opodatkowaniu podatkiem od spadków i darowizn, na zasadach określonych w ustawie z dnia 28 lipca 1983 r. o podatku od spadków i darowizn (Dz. U. z 2024 r. poz. 1837 z późn. zm.). W takim przypadku pracodawca nie pobiera zaliczki na podatek dochodowy od wypłacanych spadkobiercom świadczeń oraz nie sporządza informacji PIT-11, a jedynie przekazuje naczelnikowi urzędu skarbowego właściwemu ze względu na miejsce zamieszkania spadkobiercy, informację o dokonanych wypłatach i ich wysokości – w terminie 14 dni od dnia wypłaty (art. 19 ust. 1 ustawy o podatku od spadków i darowizn). Spadkobierca zaś powinien we własnym zakresie rozliczyć podatek od spadku.

Zmarły pracownik w dokumentach kierowanych do ZUS

Z dniem śmierci pracownika stosunek pracy wygasa (art. 63¹ § 1 K.p.). Nie wygasa on jednak w chwili jego śmierci (czyli w dniu i o godzinie określonej w akcie zgonu), lecz dopiero z upływem tego dnia, tj. o godzinie 24⁰⁰ (por. wyrok SN z 10 czerwca 2014 r., sygn. akt III PK 123/13). To oznacza, że ostatnim dniem zatrudnienia pracownika z pytania był 10 lutego 2026 r. Pracodawca powinien być dokonać jego wyrejestrowania z ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego na druku ZUS ZWUA z datą od 11 lutego 2026 r.

Zmarłego pracownika należy też wykazać w dokumentach rozliczeniowych sporządzonych za luty 2026 r. W tym miesiącu nie został mu wypłacony/postawiony do dyspozycji przychód ze stosunku pracy. Dlatego też w raporcie ZUS RCA powinien zostać wykazany z „zerowymi” podstawami wymiaru składek i z „zerowymi” składkami.

Przykład

Przyjmujemy założenia z pytania. Pracodawca wyrejestrował zmarłego pracownika z ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego na druku ZUS ZWUA, w którym w bloku:

- IV. „Wyrejestrowanie z ubezpieczeń” wpisał w polach: 01. Kod tytułu ubezpieczenia – 01 10 0 0, 02. Wyrejestrowanie z ubezpieczeń – 11.02.2026, 03. Kod przyczyny wyrejestrowania – 500 (zgon osoby ubezpieczonej),
- V. „Rozwiązanie/wygaśnięcie stosunku pracy/stosunku służbowego” wpisał w polach: 01. Data – 10.02.2026, 02. Kod wygaśnięcia/kod trybu rozwiązania stosunku pracy/stosunku służbowego – 48W (śmierć pracownika), 03. Kod podstawy prawnej rozwiązania/wygaśnięcia stosunku pracy/stosunku służbowego – 424 (art. 63¹ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy).

W dokumentach rozliczeniowych sporządzonych za luty 2026 r. pracodawca wykaże zmarłego pracownika w raporcie ZUS RCA z kodem tytułu ubezpieczenia 01 10 0 0 oraz z zerowymi podstawami wymiaru składek i z zerowymi składkami.

B. ZASIŁKI CHOROBY I INNE ŚWIADCZENIA

Wyjaśnienia opublikowane w dziale opracowano w oparciu o przepisy ustaw:

- z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2025 r. poz. 501; ostatnia zmiana w Dz. U. z 2026 r. poz. 26), zwanej ustawą zasiłkową,
- z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 1749; ze zmianą w Dz. U. z 2026 r. poz. 26), zwanej ustawą emerytalną.

II. PROBLEMATYKA USTALANIA PODSTAWY WYMIARU ZASIŁKÓW

1. Premia regulaminowa w podstawie wymiaru wynagrodzenia i zasiłku chorobowego

Zgodnie z regulaminem premiowania, pracownikom od 1 września 2025 r. przysługuje premia miesięczna w zmiennej wysokości. Pracownicy zachowują prawo do premii za czas niezdolności do pracy z powodu choroby, za okres której wypłacane jest wynagrodzenie na podstawie art. 92 K.p. W każdym innym przypadku premia jest zmniejszana proporcjonalnie za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Czy podstawa wymiaru zasiłku chorobowego podlega przeliczeniu w sytuacji, gdy pracownik w wieku 50+ w lutym 2026 r. choruje nieprzerwanie ponad 14 dni?

Tak, podstawa wymiaru zasiłku chorobowego podlega przeliczeniu.

Podstawę wymiaru wynagrodzenia i zasiłku chorobowego (dalej świadczeń chorobowych) stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. W przypadku krótszego zatrudnienia, do podstawy wymiaru przyjmuje się wynagrodzenie za pełne miesiące kalendarzowe ubezpieczenia. Nie ustala się nowej podstawy wymiaru świadczenia chorobowego, jeżeli między okresami pobierania świadczeń zarówno tego samego rodzaju, jak i innego rodzaju nie było przerwy albo była ona krótsza niż miesiąc kalendarzowy (art. 43 ustawy zasiłkowej).

Premię regulaminową uwzględnia się w podstawie wymiaru wynagrodzenia i zasiłku chorobowego pod warunkiem, że pracownik w myśl przepisów wewnątrzzakładowych nie zachowuje do niej prawa w okresach absencji chorobowych i nie jest ona wypłacana za te okresy (art. 41 ust. 1 ustawy zasiłkowej). W sytuacji gdy premia przysługuje za okresy miesięczne, wlicza się ją do podstawy wymiaru w kwocie wypłaconej pracownikowi za miesiące kalendarzowe, z których wynagrodzenie przyjmuje się do ustalenia tej podstawy. Jeśli została zmniejszona proporcjonalnie do okresu nieobecności w pracy (co wynika z przepisów płacowych), przed wliczeniem do podstawy wymiaru podlega uzupełnieniu na zasadach określonych w art. 37 ust. 2 ustawy zasiłkowej, a gdy zmniejszenie jest nieproporcjonalne (np. kwotowe lub procentowe), premię przyjmuje się do podstawy wymiaru w kwocie faktycznie wypłaconej.

Zgodnie z powołanym wcześniej art. 37 ust. 2 ustawy zasiłkowej, uzupełnienie składnika wynagrodzenia określonego w zmiennej wysokości (tak jak premia, o której mowa w pytaniu) polega na podzieleniu uzyskanej w danym miesiącu kwoty tego składnika za przepracowane dni robocze przez liczbę dni przepracowanych i pomnożeniu przez liczbę dni, które pracownik był obowiązany przepracować w tym miesiącu.

Z pytania wynika, że premia regulaminowa w zmiennej wysokości wypłacana jest za okresy niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, za które pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia chorobowego. Natomiast pozostałe absencje skutkują proporcjonalnym zmniejszaniem premii. Oznacza to, że:

- nie należy jej wliczać do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby (jest wypłacana obok tego wynagrodzenia),
- należy ją uwzględnić w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego (także opiekuńczego i macierzyńskiego oraz świadczenia rehabilitacyjnego).

Stąd też w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego, który przysługuje bezpośrednio po okresie pobierania wynagrodzenia chorobowego, pracodawca powinien uwzględnić kwoty premii wypłacone za miesiące przyjęte do tej podstawy.

Przykład

Pracownik w wieku 54 lat otrzymuje wynagrodzenie w stałej miesięcznej wysokości oraz od 1 września 2025 r. uznaniową premię miesięczną. Zgodnie z regulaminem premiowania obowiązującym u pracodawcy, pracownik zachowuje prawo do premii za okresy choroby, za które wypłacane jest wynagrodzenie określone w art. 92 K.p. Premia nie przysługuje za okresy pobierania zasiłków z ubezpieczeń społecznych (jest zmniejszana proporcjonalnie za te okresy).

W lutym 2026 r. pracownik przez 21 dni (od 2 do 22 lutego) był niezdolny do pracy z powodu choroby. Podstawę wymiaru przysługującego mu:

- wynagrodzenia chorobowego za okres od 2 do 15 lutego 2026 r. (14 dni) stanowiło przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres od lutego 2025 r. do stycznia 2026 r. bez uwzględniania w nim premii miesięcznych,
- zasiłku chorobowego za okres od 16 do 22 lutego 2026 r. (7 dni) stanowiło to samo wynagrodzenie, które przyjęto do podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego, z tym że należało uwzględnić także premie wypłacone za okres od września 2025 r. do stycznia 2026 r., po ewentualnym uzupełnieniu.

2. Uzupełnianie premii rocznej przed wliczeniem do podstawy wymiaru zasiłku opiekuńczego

W 2025 r. pracodawca wprowadził do regulaminu wynagradzania premię roczną, której wysokość każdorazowo zależy od decyzji zarządu, a ponadto mają na nią wpływ usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy (jest ona zmniejszana proporcjonalnie za te okresy). Pierwszą nagrodę pracownicy otrzymali na początku lutego 2026 r. za rok 2025. Pracownik zatrudniony od 14 kwietnia 2025 r. w 2025 r. chorował, w związku z czym otrzymał premię w odpowiednio niższej wysokości. W jakiej kwocie należało ją wliczyć do podstawy wymiaru zasiłku opiekuńczego przysługującego w lutym 2026 r.?

Premię za 2025 r. należało przyjąć do podstawy wymiaru zasiłku opiekuńczego w wysokości proporcjonalnej do liczby pełnych kalendarzowych miesięcy zatrudnienia w 2025 r., wcześniej uzupełniając jej wysokość za okresy choroby przypadającej w tym roku.

W podstawie wymiaru zasiłku opiekuńczego uwzględnia się m.in. premie, pod warunkiem że pracownik w myśl przepisów płacowych nie zachowuje do nich prawa w okresach pobierania zasiłku opiekuńczego i nie są one wypłacane za te okresy. Tak wynika z art. 41 ust. 1 ustawy zasiłkowej, który na mocy art. 47 ustawy zasiłkowej stosuje się odpowiednio przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku opiekuńczego. Jeśli premia została zmniejszona proporcjonalnie za ww. okresy (i taki sposób wynika z przepisów wewnątrzzakładowych), przed przyjęciem do podstawy wymiaru należy ją uzupełnić na zasadach określonych w art. 37 ust. 2 ustawy zasiłkowej.

Premie przysługujące za okresy roczne wlicza się do podstawy wymiaru zasiłku opiekuńczego w wysokości stanowiącej jedną dwunastą kwoty wypłaconej pracownikowi za rok poprzedzający miesiąc, w którym powstała konieczność sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny (art. 42 ust. 3 ustawy zasiłkowej).

Ważne: Jeżeli pracownik nie był zatrudniony u pracodawcy przez cały rok poprzedzający sprawowanie opieki nad dzieckiem, premia roczna powinna być uwzględniona w podstawie wymiaru zasiłku opiekuńczego proporcjonalnie do liczby pełnych kalendarzowych miesięcy zatrudnienia w roku, z którego podlega ona uwzględnieniu w tej podstawie.

Taki sposób postępowania wskazał ZUS w komentarzu do ustawy zasiłkowej, dostępnym na stronie internetowej www.zus.pl.

Uzyskana przez pracownika z pytania premia za 2025 r. została pomniejszona o dni choroby przypadające w 2025 r., a ponadto jej wysokość jest proporcjonalna do okresu przepracowanego w tym roku (od 14 kwietnia do 31 grudnia 2025 r.). Zatem przed wliczeniem do podstawy wymiaru zasiłku opiekuńczego pracodawca powinien:

- uzupełnić premię o dni usprawiedliwionych nieobecności w pracy (chorobę); uzupełnienie polega na podzieleniu otrzymanej kwoty premii rocznej (pomniejszonej o składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracownika) przez liczbę dni przepracowanych w roku kalendarzowym oraz pomnożeniu przez liczbę dni, którą pracownik przepracowałby w tym roku, a następnie
- przeliczyć premię proporcjonalnie do liczby pełnych miesięcy kalendarzowych zatrudnienia w 2025 r. (tu od maja do grudnia 2025 r.).

Przykład

Przyjmujemy założenia z pytania oraz zakładamy, że pracownik jest wynagradzany w stałej miesięcznej wysokości 7.300 zł, a premia za 2025 r. wyniosła 4.052,39 zł (po pomniejszeniu o składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracownika). Na wysokość premii wpłynęło zatrudnienie w trakcie roku (od 14 kwietnia 2025 r.) oraz absencje chorobowe trwające w 2025 r. łącznie przez 12 dni roboczych.

*Pracownik od 18 do 22 lutego 2026 r. sprawował osobistą opiekę nad chorym dzieckiem w wieku 4 lat, nabywając prawo do zasiłku opiekuńczego. Podstawę wymiaru tego zasiłku stanowiło przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres od maja 2025 r. do stycznia 2026 r. oraz 1/8 premii wypłaconej za 2025 r. Podstawa wymiaru wyniosła **6.807,09 zł**, zgodnie z wyliczeniem:*

- *przeciętne miesięczne wynagrodzenie: $[(7.300 \text{ zł} - 1.000,83 \text{ zł}) \times 9 \text{ m-cy}] : 9 \text{ m-cy} = 6.299,17 \text{ zł}$,*

- uzupełnienie premii rocznej: $4.052,39 \text{ zł} : 166 \text{ dni przepracowanych} \times 178 \text{ dni roboczych (od 14 kwietnia do 31 grudnia 2025 r.)} = 4.345,33 \text{ zł}$,
- przeliczenie premii rocznej proporcjonalnie do pełnych miesięcy kalendarzowych zatrudnienia w 2025 r. (maj-grudzień): $4.345,33 \text{ zł} : 262 \text{ dni kalendarzowe (od 14 kwietnia do 31 grudnia 2025 r.)} \times 245 \text{ dni kalendarzowych (od 1 maja do 31 grudnia 2025 r.)} = 4.063,38 \text{ zł}$,
- ustalenie 1/8 kwoty premii: $4.063,38 \text{ zł} : 8 = 507,92 \text{ zł}$,
- podstawa wymiaru: $6.299,17 \text{ zł} + 507,92 \text{ zł} = 6.807,09 \text{ zł}$.

3. Wysokość zasiłku chorobowego zleceniobiorcy opłacającego składkę na ubezpieczenie chorobowe od maksymalnej podstawy wymiaru

Zleceniobiorca wykonuje umowę zlecenia od 1 października 2024 r. i od tego dnia podlega ubezpieczeniom społecznym, w tym chorobowemu. Z tytułu tej umowy do 31 marca 2025 r. przysługiwało mu miesięczne wynagrodzenie w wysokości 21.000 zł, a od 1 kwietnia 2025 r. – 25.000 zł. Zleceniobiorca jest niezdolny do pracy z powodu choroby przez kilka dni marca 2026 r. Jak należy ustalić podstawę wymiaru zasiłku chorobowego, biorąc pod uwagę, że w niektórych miesiącach podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe była ograniczona do 250% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia?

Osoba wykonująca umowę zlecenia objęta obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalno-rentowymi może przystąpić dobrowolnie do ubezpieczenia chorobowego, na swój wniosek (art. 11 ust. 2 w zw. z art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy o sus). Podstawę wymiaru składki na to ubezpieczenie stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, z zastrzeżeniem, że:

- przy jej ustalaniu nie stosuje się ograniczenia do rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalno-rentowe,
- nie może ona przekraczać miesięcznie 250% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia przyjętego do ustalenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalno-rentowe, dalej zwanej limitem.

Powyższe wynika z art. 20 ust. 1-3 ustawy o sus.

Ważne: W 2026 r. podstawa wymiaru składki na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe nie może przekraczać miesięcznie **23.550 zł** (w 2025 r. – 21.682,50 zł).

Zleceniobiorcy niezdolnemu do pracy z powodu choroby, legitymującemu się wymaganym okresem ubezpieczenia chorobowego (tzw. okresem wyczekiwania), przysługuje zasiłek chorobowy. Podstawę jego wymiaru stanowi przeciętny miesięczny przychód co do zasady za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy (art. 48 ust. 1 ustawy zasiłkowej). Przez przychód, o którym mowa wyżej, należy rozumieć kwotę stanowiącą podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71% tej podstawy (art. 3 pkt 4 ustawy zasiłkowej).

W sytuacji gdy zleceniobiorca w niektórych miesiącach uzyskał miesięczne wynagrodzenie wyższe od limitu obowiązującego w danym roku kalendarzowym, to podstawa wymiaru skład-

ki na ubezpieczenie chorobowe podlega ograniczeniu do kwoty tego limitu. W takiej też wysokości wynagrodzenie za ten miesiąc powinno zostać przyjęte do podstawy wymiaru świadczenia chorobowego (a nie faktycznie uzyskany za ten miesiąc przychód), po pomniejszeniu o 13,71%.

Przykład

Przyjmujemy założenia z pytania i dodatkowo zakładamy, że wynagrodzenie za dany miesiąc płatne jest w ostatnim dniu tego miesiąca. Zleceniobiorca jest niezdolny do pracy z powodu choroby od 1 do 6 marca 2026 r. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przeciętny miesięczny przychód za okres od marca 2025 r. do lutego 2026 r. W tym okresie zleceniobiorca uzyskał:

okres	miesięczne wynagrodzenie	kwota stanowiąca podstawę wymiaru składki chorobowej	kwota podlegająca przyjęciu do podstawy wymiaru zasiłku
03/25	21.000 zł	21.000 zł (faktyczny przychód)	18.120,90 zł (21.000 zł – 2.879,10 zł)
04-12/25	25.000 zł	21.682,50 zł (podstawa ograniczona)	po 18.709,83 zł (21.682,50 zł – 2.972,67 zł)
01-02/26	25.000 zł	23.550 zł (podstawa ograniczona)	po 20.321,29 zł (23.550 zł – 3.228,71 zł)

Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego wynosi **18.929,33 zł**, zgodnie z wyliczeniem: $(18.120,90 \text{ zł} \times 1 \text{ m-c}) + (18.709,83 \text{ zł} \times 9 \text{ m-cy}) + (20.321,29 \text{ zł} \times 2 \text{ m-ce}) = 227.151,95 \text{ zł}$; $227.151,95 \text{ zł} : 12 \text{ m-cy} = 18.929,33 \text{ zł}$.

Za każdy dzień choroby zleceniobiorca otrzyma zasiłek w wysokości **504,78 zł**, tj. $18.929,33 \text{ zł} : 30 = 630,98 \text{ zł}$; $630,98 \text{ zł} \times 80\% = 504,78 \text{ zł}$.

W razie gdy zleceniobiorca otrzymuje wynagrodzenie należne za dany miesiąc w następnym miesiącu (z pytania Czytelnika nie wynika, kiedy następuje wypłata), to podstawa wymiaru składki na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe nie może być wyższa niż limit obowiązujący w miesiącu wypłaty. W okolicznościach z pytania może dotyczyć to wynagrodzenia za grudzień 2025 r. Jeśli zleceniobiorca wynagrodzenie za grudzień 2025 r. otrzymał w styczniu 2026 r., to podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe podlegała ograniczeniu do wysokości limitu obowiązującego w 2026 r.

Przykład

Przyjmujemy założenia z poprzedniego przykładu, z tym że wynagrodzenie za dany miesiąc płatne jest 5. dnia następnego miesiąca. W związku z tym w okresie uwzględnianym w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego zleceniobiorca uzyskał:

okres	miesięczne wynagrodzenie	kwota stanowiąca podstawę wymiaru składki chorobowej	kwota podlegająca przyjęciu do podstawy wymiaru zasiłku
03/25	21.000 zł	21.000 zł (faktyczny przychód)	18.120,90 zł (21.000 zł – 2.879,10 zł)
04-11/25	25.000 zł	21.682,50 zł (podstawa ograniczona)	po 18.709,83 zł (21.682,50 zł – 2.972,67 zł)

12/25	25.000 zł	23.550 zł (podstawa ograniczona)	20.321,29 zł (23.550 zł – 3.228,71 zł)
01-02/26	25.000 zł	23.550 zł (podstawa ograniczona)	po 20.321,29 zł (23.550 zł – 3.228,71 zł)

Podstawa wymiaru zasiłku wynosi **19.063,62 zł**, zgodnie z wyliczeniem: $(18.120,90 \text{ zł} \times 1 \text{ m-c}) + (18.709,83 \text{ zł} \times 8 \text{ m-cy}) + (20.321,29 \text{ zł} \times 3 \text{ m-ce}) = 228.763,41 \text{ zł}$; $228.763,41 \text{ zł} : 12 \text{ m-cy} = 19.063,62 \text{ zł}$.

Za każdy dzień choroby zleceniobiorca otrzyma zasiłek w wysokości **508,36 zł**, tj. $19.063,62 \text{ zł} : 30 = 635,45 \text{ zł}$; $635,45 \text{ zł} \times 80\% = 508,36 \text{ zł}$.

III. ZASADY WYPŁATY ZASIŁKÓW

1. Ustalenie wysokości świadczenia rehabilitacyjnego, w tym za okres po ustaniu zatrudnienia

Pracownik jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony do 15 marca 2026 r. za wynagrodzeniem w stałej miesięcznej wysokości 15.000 zł. Od dłuższego czasu jest on nieprzerwanie niezdolny do pracy z powodu choroby i po wykorzystaniu okresu zasiłkowego decyzją ZUS przyznano mu świadczenie rehabilitacyjne na 4 miesiące (od 1 lutego do 31 maja 2026 r.). Jak ustalić wysokość przysługującego świadczenia rehabilitacyjnego? Czy po ustaniu zatrudnienia pracownik nadal będzie miał prawo do tego świadczenia, a jeśli tak, to w jakiej wysokości? Nadmieniamy, że pracodawca jest płatnikiem zasiłków.

Pracownikowi, który po wyczerpaniu okresu zasiłkowego (odpowiednio 182 dni lub 270 dni), jest nadal niezdolny do pracy z powodu choroby przysługuje świadczenie rehabilitacyjne. Jest ono przyznawane pod warunkiem, że dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza ubezpieczonego rokują odzyskanie przez niego zdolności do pracy. Świadczenie rehabilitacyjne przysługuje przez okres niezbędny do przywrócenia zdolności do pracy, nie dłużej jednak niż przez 12 miesięcy. W praktyce ZUS może przyznać świadczenie jednorazowo na maksymalny okres bądź udziela go w częściach lub na krótszy okres (nie krótszy niż miesiąc).

Ustanie zatrudnienia w trakcie korzystania ze świadczenia rehabilitacyjnego co do zasady nie wpływa na dalsze jego pobieranie (za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia jest ono wypłacane przez ZUS). Ustawa zasiłkowa wymienia jednak przesłanki, których wystąpienie skutkuje tym, że świadczenie rehabilitacyjne nie jest należne za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego. Zgodnie z art. 13 ust. 1 ustawy zasiłkowej, który na mocy art. 22 ustawy zasiłkowej stosuje się odpowiednio do świadczenia rehabilitacyjnego, świadczenie rehabilitacyjne nie przysługuje za okres po ustaniu zatrudnienia osobie niezdolnej do pracy, która:


- ma ustalone prawo do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy,
- kontynuuje lub podjęła działalność zarobkową stanowiącą tytuł do objęcia obowiązkowo lub dobrowolnie ubezpieczeniem chorobowym albo zapewniającą prawo do świadczeń za okres niezdolności do pracy z powodu choroby,
- jest uprawniona do zasiłku dla bezrobotnych, zasiłku przedemerytalnego, świadczenia przedemerytalnego, rodzicielskiego świadczenia uzupełniającego lub nuczycielskiego świadczenia kompensacyjnego,

- podlega obowiązkowo ubezpieczeniu społecznemu rolników określone w przepisach o ubezpieczeniu społecznym rolników.

Zatem, jeśli pracownik z pytania nie spełni żadnej z ww. przesłanek, to po zakończeniu stosunku pracy nadal będzie uprawniony do świadczenia rehabilitacyjnego, z tym że jego wypłatę będzie realizował ZUS.

Świadczenie rehabilitacyjne wynosi 90% podstawy wymiaru zasiłku chorobowego za okres pierwszych trzech miesięcy, 75% tej podstawy za pozostały okres, a jeżeli niezdolność do pracy przypada w okresie ciąży – 100% tej podstawy (art. 19 ust. 1 ustawy zasiłkowej). Jak więc wynika z powyższego, podstawę wymiaru świadczenia rehabilitacyjnego stanowi

Dla Prenumeratorów GOFIN



Kalkulator wysokości świadczenia rehabilitacyjnego dostępny w serwisie www.kalkulatory.gofin.pl

podstawa wymiaru wcześniej wypłacanego zasiłku chorobowego. Przy czym dla celów obliczenia świadczenia rehabilitacyjnego podstawa ta podlega waloryzacji na zasadach określonych w art. 19 ust. 2 ustawy zasiłkowej, tj. gdy wskaźnik waloryzacji, obliczony w oparciu o przeciętne wynagrodzenie z poprzednich kwartałów, przekracza 100%. W I kwartale 2026 r. wskaźnik waloryzacji nie przekroczył 100% i wynosi 97,87% (Mon. Pol. z 2025 r. poz. 1205). Oznacza to, że podstawa wymiaru świadczenia rehabilitacyjnego przyznanego w okresie od 1 stycznia do 31 marca 2026 r. nie podlega waloryzacji.

Pracownik z pytania otrzymuje wysokie wynagrodzenie, w związku z czym będzie miało do niego zastosowanie ograniczenie, o którym mowa w art. 46 ustawy zasiłkowej (art. 47 ustawy zasiłkowej). Zgodnie z tym przepisem, wysokość podstawy wymiaru świadczenia rehabilitacyjnego przysługującego za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego nie może być wyższa niż kwota wynosząca 100% przeciętnego wynagrodzenia. Kwotę tę ustala się miesięcznie, poczynając od 3. miesiąca kwartału kalendarzowego, na okres 3 miesięcy, na podstawie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału, ogłaszanego dla celów emerytalnych (zmienia się ona zatem co trzy miesiące, tj. 1 marca, 1 czerwca, 1 września i 1 grudnia). Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w IV kwartale 2025 r. wyniosło 9.197,79 zł (Mon. Pol. z 2026 r. poz. 194).

Ważne: W okresie od 1 marca do 31 maja 2026 r. podstawa wymiaru świadczenia rehabilitacyjnego przysługującego po ustaniu zatrudnienia nie może być wyższa niż **9.197,79 zł**.

Przykład

*Przyjmujemy założenia z pytania. Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego do 31 stycznia 2026 r. wynosiła **12.943,50 zł**, tj. $[(15.000 \text{ zł} - 2.056,50 \text{ zł}) \times 12 \text{ m-cy}] : 12 \text{ m-cy}$. Ponieważ pierwszy dzień świadczenia rehabilitacyjnego przyznanego na okres od 1 lutego do 31 maja 2026 r. (4 m-ce) przypada w I kwartale 2026 r., w którym wskaźnik waloryzacji wynosi 97,87%, podstawa wymiaru tego świadczenia nie podlega waloryzacji i wynosi **12.943,50 zł**.*

*Stawka dzienna świadczenia rehabilitacyjnego w czasie trwania zatrudnienia, czyli za okres od 1 lutego do 15 marca 2026 r. (43 dni) wynosi **388,31 zł**, zgodnie z wyliczeniem: $12.943,50 \text{ zł} : 30 = 431,45 \text{ zł}$; $431,45 \text{ zł} \times 90\% = 388,31 \text{ zł}$. Natomiast po ustaniu zatrudnienia, tj.:*

- *od 16 marca do 1 maja 2026 r. (47 dni) będzie wynosiła **275,93 zł**, tj. $9.197,79 \text{ zł} : 30 = 306,59 \text{ zł}$; $306,59 \text{ zł} \times 90\% = 275,93 \text{ zł}$,*

– od 2 do 31 maja 2026 r. (30 dni) będzie wynosiła **229,94 zł**, tj. $9.197,79 \text{ zł} : 30 = 306,59 \text{ zł}$; $306,59 \text{ zł} \times 75\% = 229,94 \text{ zł}$.

2. Okres zasiłkowy i wypłata zasiłku chorobowego z tytułu niezdolności do pracy powstałej w wyniku wypadku w drodze do pracy

Pracownik od 4 miesięcy przebywa na zwolnieniu lekarskim w związku z przebyłym wypadkiem w drodze do pracy (wypadek komunikacyjny). Za okres tej absencji wypłacamy mu zasiłek chorobowy w wysokości 100% podstawy wymiaru. Obecnie wpłynęło zwolnienie lekarskie za okres pobytu w szpitalu. Z informacji od pracownika wynika, że przeszedł on zawał serca. Czy nadal przysługuje mu zasiłek chorobowy w wysokości 100% podstawy wymiaru? Jak liczyć okres zasiłkowy?

Odpowiedź na pierwsze pytanie Czytelnika uzależniona jest od tego, czy lekarz uzna, że niezdolność do pracy spowodowana zawałem serca ma związek z przebyłym wcześniej wypadkiem w drodze do pracy. Niezależnie od tego ustalenia okres zasiłkowy należy liczyć od początku absencji chorobowej spowodowanej wypadkiem w drodze do pracy.

Pracownikowi za czas niezdolności do pracy powstałej wskutek wypadku w drodze do pracy lub z pracy, od pierwszego dnia trwania tej absencji, przysługuje:

- wynagrodzenie chorobowe wypłacane ze środków własnych pracodawcy, o ile nie wykorzystał on jeszcze w danym roku kalendarzowym pełnego limitu płatności tego świadczenia (odpowiednio 33 dni lub 14 dni) i/lub
- zasiłek chorobowy z ubezpieczenia chorobowego finansowany ze środków Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (począwszy odpowiednio od 34. dnia lub 15. dnia niezdolności do pracy w ciągu roku kalendarzowego).

Świadczenia te wypłaca się łącznie nie dłużej niż przez 182 dni (art. 8 ust. 1 ustawy zasiłkowej). Jest to tzw. okres zasiłkowy, do którego wlicza się:

- wszystkie okresy nieprzerwanej niezdolności do pracy,
- okresy poprzednich niezdolności do pracy, jeżeli przerwa pomiędzy ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy nie przekraczała 60 dni (z wyjątkiem okresów niezdolności do pracy przypadających przed przerwą nie dłuższą niż 60 dni, jeżeli po przerwie niezdolność do pracy wystąpiła w trakcie ciąży – wówczas otwiera się nowy okres zasiłkowy).

Ważne: Przy ustalaniu okresu zasiłkowego nie ma znaczenia rodzaj schorzenia będący przyczyną kolejnej niezdolności do pracy (powstałej bez przerwy bądź po przerwie).

Wynagrodzenie i zasiłek chorobowy za czas niezdolności do pracy wskutek wypadku w drodze do pracy lub z pracy przysługuje w wysokości 100% podstawy wymiaru, w tym także za czas pobytu w szpitalu (art. 92 § 1 pkt 2 K.p. oraz art. 11 ust. 2 pkt 3 ustawy zasiłkowej). Dokumentem niezbędnym do przyznania i wypłaty ww. świadczeń, oprócz zwolnienia lekarskiego ZUS ZLA, jest karta wypadku w drodze do pracy lub z pracy, w której dane zdarzenie zostało uznane za wypadek o takim charakterze. Wzór tej karty zawiera załącznik do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 grudnia 2002 r. w sprawie szczegó-

łowych zasad oraz trybu uznawania zdarzenia za wypadek w drodze do pracy lub z pracy... (Dz. U. z 2013 r. poz. 924). W razie wątpliwości, związek niezdolności do pracy z wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy powinien zostać stwierdzony przez lekarza zaświadczeniem lekarskim wystawionym na zwykłym druku (por. komentarz ZUS do ustawy zasiłkowej).

W okolicznościach z pytania pracownik w trakcie absencji chorobowej spowodowanej wypadkiem w drodze do pracy przeszedł zawał serca. Pracodawca nie jest w stanie samodzielnie ustalić, czy zdarzenie to jest następstwem wcześniejszego wypadku. Dlatego też związek tej niezdolności do pracy z wypadkiem w drodze do pracy powinien zostać stwierdzony przez lekarza odrębnym zaświadczeniem lekarskim wystawionym na zwykłym druku. Dopiero takie zaświadczenie stanowi podstawę do wypłaty zasiłku chorobowego w wysokości 100% podstawy wymiaru (por. ww. komentarz ZUS).

Bez względu na powyższe ustalenie pracodawca liczy jeden okres zasiłkowy, bowiem w niezdolności do pracy nie wystąpiła żadna przerwa (nie ma znaczenia inny rodzaj schorzenia).

Przykład

Pracownik w dniu 12 listopada 2025 r. uległ wypadkowi komunikacyjnemu w drodze do pracy i od tego dnia jest nieprzerwanie niezdolny do pracy. Na tę okoliczność została sporządzona karta wypadku, w której zdarzenie zostało uznane za wypadek w drodze do pracy. Pracodawca wypłacił/wypłaca pracownikowi:

- od 12 listopada do 14 grudnia 2025 r. (33 dni) wynagrodzenie chorobowe w wysokości 100% podstawy wymiaru,
- od 15 grudnia 2025 r. zasiłek chorobowy z ubezpieczenia chorobowego w wysokości 100% podstawy wymiaru.

Ostatnie zwolnienie lekarskie było wstawione do 20 lutego 2026 r., a kolejne dokumentuje pobyt pracownika w szpitalu w okresie od 21 lutego do 6 marca 2026 r. (14 dni). Z otrzymanych informacji wynika, że pracownik przeszedł zawał serca.

Jeśli pracodawca otrzyma dodatkowe zaświadczenie lekarskie o związku niezdolności do pracy z wypadkiem w drodze do pracy (np. na formularzu ZAS-7), to za ww. okres absencji wypłaci pracownikowi zasiłek chorobowy w wysokości 100% podstawy wymiaru. Nieotrzymanie takiego zaświadczenia będzie skutkowało wypłatą zasiłku chorobowego w wysokości 80% podstawy wymiaru.

Do okresu zasiłkowego, który rozpoczął się 12 listopada 2025 r., pracodawca doliczy także okres absencji chorobowej przypadającej od 21 lutego do 6 marca 2026 r. Zatem na dzień 6 marca 2026 r. pracownik będzie miał wykorzystanych łącznie 115 dni okresu zasiłkowego (19 dni listopada + 31 dni grudnia + 31 dni stycznia + 28 dni lutego + 6 dni marca), a do wykorzystania pozostanie mu jeszcze 67 dni (182 dni – 115 dni).

Gdyby zwolnienie lekarskie orzekające niezdolność do pracy spowodowaną zawałem serca pokrywało się w części z poprzednio wystawionym zwolnieniem lekarskim, to za pokrywający się okres pracodawca powinien wypłacić pracownikowi zasiłek chorobowy z ubezpieczenia chorobowego w wysokości 100% podstawy wymiaru, a za pozostały okres odpowiednio zasiłek chorobowy w wysokości 80% podstawy wymiaru, jeśli pracownik nie udokumentuje związku tej niezdolności do pracy z wypadkiem w drodze do pracy lub 100% podstawy wymiaru, jeśli pracodawca otrzyma stosowne zaświadczenie lekarskie.

IV. EMERYTURY I RENTY

1. Od 1 marca 2026 r. waloryzacja świadczeń emerytalno- -rentowych oraz świadczenia przedemerytalnego

Od 1 marca 2026 r. nastąpiła waloryzacja emerytur i rent. Polega ona na pomnożeniu kwoty świadczenia i podstawy jego wymiaru przez wskaźnik waloryzacji. Wskaźnik waloryzacji emerytury i renty od 1 marca 2026 r. wynosi **105,3%** (Mon. Pol. z 2026 r. poz. 202). W wyniku przeprowadzonej waloryzacji kwota świadczenia nie może ulec obniżeniu.

Ważne: Od 1 marca 2026 r. waloryzacji wskaźnikiem 105,3% podlega kwota świadczenia i podstawa jego wymiaru w wysokości przysługującej 28 lutego 2026 r.

W wyniku waloryzacji wzrosną m.in. kwoty:

- najniższej emerytury i renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy oraz renty rodzinnej do **1.978,49 zł** (do 28 lutego 2026 r. kwota tych świadczeń wynosiła 1.878,91 zł),
- najniższej renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy do **1.483,87 zł** (do 28 lutego 2026 r. kwota tego świadczenia wynosiła 1.409,18 zł),
- najniższej renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy w związku z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową oraz renty rodzinnej wypadkowej do **2.374,19 zł** (do 28 lutego 2026 r. kwota tego świadczenia wynosiła 2.254,69 zł),
- najniższej renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy w związku z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową do **1.780,64 zł** (do 28 lutego 2026 r. kwota tego świadczenia wynosiła 1.691,02 zł).

Zmiana wysokości emerytur i rent w ramach waloryzacji następuje z urzędu, a jeżeli wypłata świadczenia była wstrzymana – po jej wznowieniu, z uwzględnieniem wszystkich kolejnych waloryzacji i waloryzacji dodatkowych, przypadających w okresie wstrzymania wypłaty.

Decyzje dotyczące waloryzacji emerytur i rent sporządzone z wykorzystaniem systemu teletinformatycznego mogą zamiast podpisu zawierać nadruk imienia i nazwiska wraz ze stanowiskiem służbowym osoby upoważnionej do ich wydania.

Od 1 marca 2026 r. wzrosły też limity przychodów, których przekroczenie skutkuje zmniejszeniem albo zawieszeniem świadczeń emerytalno-rentowych. Prawo do emerytury, renty z tytułu niezdolności do pracy oraz renty rodzinnej, do której uprawniona jest jedna osoba, ulega:

- zawieszeniu w razie osiągnięcia przychodu w kwocie wyższej niż 130% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za kwartał kalendarzowy, ostatnio ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego (od 1 marca 2026 r. – wyższej niż 11.957,20 zł),
- zmniejszeniu w razie osiągnięcia przychodu w kwocie przekraczającej 70% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za kwartał kalendarzowy, ostatnio ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego (od 1 marca 2026 r. – przekraczającej 6.438,50 zł), nie wyżej jednak niż 130% tej kwoty (od 1 marca 2026 r. – nie wyższej niż 11.957,20 zł); zmniejszenie następuje o kwotę przekroczenia, nie większą jednak niż kwota maksymalnego zmniejszenia obowiązująca w dniu 31 grudnia 1998 r. w wysokości:
 - 24% kwoty bazowej obowiązującej przy ostatniej waloryzacji w 1998 r. – dla emerytury lub renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy,


- 18% kwoty bazowej, o której mowa wcześniej – dla renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy,
- 20,4% kwoty bazowej, o której mowa wcześniej – dla renty rodzinnej, do której uprawniona jest jedna osoba; zmniejszenie wysokości renty rodzinnej przysługującej więcej niż jednej osobie następuje poprzez zmniejszenie części renty przysługującej osobie uzyskującej przychód o kwotę przekroczenia, nie więcej jednak niż o kwotę maksymalnego zmniejszenia pomnożoną przez proporcję części renty rodzinnej przed dokonaniem zmniejszenia i pełnej renty rodzinnej.

Kwoty maksymalnych zmniejszeń podlegają podwyższeniu, przy zastosowaniu wskaźnika waloryzacji emerytur i rent w kolejnych terminach waloryzacji, zatem od 1 marca 2026 r. wynoszą one odpowiednio: **989,41 zł** (do 28 lutego 2026 r. – 939,61 zł), **742,10 zł** (do 28 lutego 2026 r. – 704,75 zł), **841,05 zł** (do 28 lutego 2026 r. – 798,72 zł).

Przykład

Zakładamy, że mężczyzna pobierający rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy, od 1 marca 2026 r. podjął zatrudnienie na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem określonym w stałej miesięcznej wysokości 7.000 zł. Jego miesięczne wynagrodzenie przekracza 70% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, ale nie przekracza 130% tego wynagrodzenia (6.438,50 zł < 7.000 zł < 11.957,20 zł). Zatem renta

Dla Prenumeratorów GOFIN



Aktualne wysokości wskaźników i stawek podajemy w serwisie www.wskazniki.gofin.pl

z tytułu częściowej niezdolności do pracy ulega zmniejszeniu o kwotę przekroczenia, nie wyższą jednak niż kwota maksymalnego zmniejszenia. Kwota przekroczenia wynosi 561,50 zł (tj. różnica pomiędzy uzyskiwanym przez rencistę wynagrodzeniem – 7.000 zł a kwotą stanowiącą 70% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia – 6.438,50 zł) i jest niższa od kwoty maksymalnego zmniejszenia (742,10 zł), zatem renta z tytułu częściowej niezdolności do pracy od 1 marca 2026 r. ulega zmniejszeniu o kwotę 561,50 zł. Gdyby miesięczne wynagrodzenie za pracę wynosiło 8.000 zł, to renta z tytułu częściowej niezdolności do pracy uległaby zmniejszeniu o kwotę maksymalnego zmniejszenia, tj. 742,10 zł, gdyż kwota przekroczenia wyniosłaby 1.561,50 zł (8.000 zł – 6.438,50 zł).

grodzeniem – 7.000 zł a kwotą stanowiącą 70% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia – 6.438,50 zł) i jest niższa od kwoty maksymalnego zmniejszenia (742,10 zł), zatem renta z tytułu częściowej niezdolności do pracy od 1 marca 2026 r. ulega zmniejszeniu o kwotę 561,50 zł. Gdyby miesięczne wynagrodzenie za pracę wynosiło 8.000 zł, to renta z tytułu częściowej niezdolności do pracy uległaby zmniejszeniu o kwotę maksymalnego zmniejszenia, tj. 742,10 zł, gdyż kwota przekroczenia wyniosłaby 1.561,50 zł (8.000 zł – 6.438,50 zł).

Zwracamy uwagę! Emeryt lub rencista jest zobowiązany zawiadomić ZUS o podjęciu działalności zarobkowej, o której mowa w art. 104 ust. 1-4 ustawy emerytalnej, i o wysokości osiąganego z tego tytułu przychodu, a po upływie roku kalendarzowego – o wysokości tego przychodu uzyskanego w poprzednim roku kalendarzowym. Obowiązek powiadomienia ZUS o zarobkach emerytów/rencistów spoczywa odpowiednio na pracodawcy i zleceniodawcy, a w przypadku osoby pełniącej służbę – na właściwej komórce kadrowej. Na ten temat pisaliśmy w UiPP nr 4/2026, str. 20.

Podwyższeniu uległy także dodatki do emerytur i rent. Przykładowo od 1 marca 2026 r., kwota dodatku:

- pielęgnacyjnego i za tajne nauczanie wynosi **366,68 zł** miesięcznie,
- dla sierot zupełnych wynosi **689,17 zł** miesięcznie.

Waloryzacja objęła także kwotę świadczenia przedemerytalnego oraz świadczenia kompensacyjnego i renty socjalnej.

Nowe wskaźniki podajemy w dodatku dołączonym do niniejszego numeru UiPP.

C. PRAWO PRACY

Wyjaśnienia opublikowane w dziale opracowano w oparciu o przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277; ostatnia zmiana w Dz. U. z 2026 r. poz. 25), zwanej K.p.

V. NAWIĄZYWANIE I ROZWIĄZYWANIE STOSUNKU PRACY

1. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 53 K.p. z pracownikiem objętym ochroną przedemerytalną

Czy w przypadku pracownika korzystającego z ochrony przedemerytalnej w związku z ukończeniem 63. roku życia, niezdolność do pracy spowodowana chorobą, trwająca nieprzerwanie przez 182 dni okresu zasiłkowego oraz pierwsze 3 miesiące świadczenia rehabilitacyjnego, daje podstawy do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b K.p.?

Zgodnie z art. 39 K.p., pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Wypowiedzenie umowy o pracę w okresie ochrony przedemerytalnej narusza przepisy nawet, jeśli wskazana w nim przyczyna jest uzasadniona, a pracownik może domagać się uznania bezskuteczności wypowiedzenia lub przywrócenia do pracy poza wyjątkami, gdy zakład pracy ogłosił upadłość lub likwidację (art. 45 § 3 K.p.). Co więcej, pracownikowi przywróconemu do pracy w przedstawionych okolicznościach przysługuje wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy, bez limitów, o których mowa w art. 47 zd. 1 K.p.

Ważne: Brak możliwości skutecznego rozwiązania umowy w drodze wypowiedzenia z pracownikiem objętym ochroną przedemerytalną, nie wyklucza jednak prawa do skorzystania z innych trybów, w tym rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron, bez zachowania okresu wypowiedzenia lub z upływem czasu, na który umowa była zawarta (art. 30 § 1 pkt 1, 3 i 4 K.p.).

Tym samym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w przypadku, gdy niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej, niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące jest dopuszczalne również w przypadku pracownika korzystającego z ochrony przedemerytalnej (art. 53 § 1 lit. b K.p.). Warto pamiętać, że w dniu skierowania oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy pracownik musi być nadal niezdolny do pracy. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może bowiem nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nie-



Wzory oświadczeń o rozwiązaniu umowy o pracę dostępne są w programie DRUKI Gofin w dziale Prawo pracy

obecności. Jeśli więc po 3 miesiącach pobierania świadczenia rehabilitacyjnego pracownik zgłosi gotowość do pracy, to o możliwości skorzystania z omawianego trybu rozwiązania umowy o pracę zdecyduje wynik badania kontrolnego przez lekarza-profilaktyka (czy w treści orzeczenia lekarskiego stwierdzi zdolność do pracy, czy też istnienie przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na zajmowanym przez pracownika stanowisku).

2. Zatrudnianie na podstawie umowy o pracę po 4 marca 2026 r. obywateli Ukrainy

Dwie pracownice – obywatelki Ukrainy, które przyjechały do Polski po wybuchu wojny w ich kraju (mają pieczętkę w paszporcie i PESEL ze statusem UKR) są zatrudnione na podstawie umów o pracę na czas określony do 28 lutego 2026 r. i elektronicznego powiadomienia PUP o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy. Obydwie złożyły wnioski o zezwolenie na pobyt czasowy. Pracodawca zamierza zawrzeć z nimi od 1 marca 2026 r. umowy na czas nieokreślony (limity 3/33 zostały wyczerpane). Czy ten rodzaj umów jest dopuszczalny, skoro zezwolenie na pobyt czasowy jest udzielane na 3 lata? Czy pracodawca powinien był dopełnić jeszcze jakichś formalności w celu ich legalnego zatrudniania?

Do 4 marca 2026 r. dokumentem legalizującym zatrudnienie obywateli Ukrainy w Polsce jest powiadomienie powiatowego urzędu pracy (PUP), dokonane przez podmiot powierzający im pracę (dalej zatrudniający) w ciągu 7 dni od dnia podjęcia przez nich pracy. Dotyczy ono wyłącznie tych Ukraińców, którzy legalnie wjechali do Polski w okresie od 24 lutego 2022 r. w związku z działaniami wojennymi prowadzonymi na terytorium Ukrainy i deklarują zamiar pozostania w Polsce. Ich pobyt jest legalny do 4 marca 2026 r.

Te zasady są zapisane w art. 22 ust. 1 pkt 2 w zw. z art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz. U. z 2025 r. poz. 337 z późn. zm.), dalej ustawy o pomocy uchodźcom. Przesną one obowiązywać 5 marca 2026 r. na skutek ich uchylecia na podstawie art. 17 pkt 1 i 9 ustawy z dnia 23 stycznia 2026 r. o wygaszeniu rozwiązań wynikających z ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz o zmianie niektórych innych ustaw, dalej ustawy wygaszającej, która tego dnia ma wejść w życie, zakładając, że Prezydent ją podpisze (na dzień oddania niniejszego numeru UiPP do druku podpis nie został jeszcze złożony).

Ważne: Zatrudniający, który złożył powiadomienie o powierzeniu pracy obywatelowi Ukrainy przed 5 marca 2026 r. w trybie art. 22 ustawy o pomocy uchodźcom, nadal będzie stosował art. 22 ust. 1 tej ustawy (art. 40 ustawy wygaszającej).

Powołany wyżej przepis odnosiłby się do pracodawcy z pytania, gdyby dokonał on ponownego powiadomienia PUP w ciągu 7 dni (maksymalnie 4 marca 2026 r.) od zmiany rodzaju umowy o pracę z terminowej na bezterminową ze względu na wyczerpanie limitów 3/33 zatrudnienia terminowego (art. 22 ust. 2 pkt 1 ustawy i art. 25¹ K.p.). Nie musi tego czynić, skoro pracownice – obywatelki Ukrainy zawnioskowały o zezwolenie na pobyt czasowy. Co istotne, od 5 marca 2026 r. pobyt tych pracownic w Polsce będzie uznawany za legalny, ponieważ dysponują numerami PESEL ze statusem UKR nadanymi na podstawie art. 4 ust. 1 lub 1a ustawy o pomocy uchodźcom (art. 24 ust. 1 pkt 2 ustawy wygaszającej w zw. z art. 106

ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, Dz. U. z 2025 r. poz. 223 z późn. zm.).

Zezwolenie na pobyt czasowy, o którym mowa w art. 114 ust. 1 lub 1a, art. 126, art. 127, art. 137a, art. 139a ust. 1, art. 139o ust. 1 lub art. 142 ust. 3 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz. U. z 2025 r. poz. 1079 z późn. zm.) jest samodzielną podstawą do wykonywania pracy w Polsce przez cudzoziemców (w tym obywateli Ukrainy). Przesądza o tym art. 3 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. poz. 621 ze zm.), dalej ustawy o powierzaniu pracy cudzoziemcom.

Uzyskanie zezwoleń na pobyt czasowy przez pracownice – obywatelki Ukrainy z pytania zwalnia Czytelnika z obowiązku ubiegania się o zezwolenie na pracę lub wpis oświadczenia o powierzeniu im pracy do ewidencji takich oświadczeń, ponieważ są to odrębne dokumenty legalizujące pracę cudzoziemców w Polsce (art. 3 ust. 3-4 ustawy o powierzaniu pracy cudzoziemcom). Nie dotyczą go również obowiązki związane z otrzymaniem zezwolenia na pracę i wpisem do ewidencji oświadczenia o powierzeniu pracy, o jakich mowa w art. 17, 19, 68 i 70 ustawy o powierzaniu pracy cudzoziemcom. Czytelnik musi natomiast przestrzegać reguły o pozyskiwaniu danych osobowych obywaterek Ukrainy, przechowywania kopii zezwoleń na pobyt czasowy w Polsce oraz języka, w jakim sporządza umowy o pracę i ich tłumaczeń (art. 4-5 ustawy o powierzaniu pracy cudzoziemcom) – więcej na ten temat pisaliśmy w dodatku nr 4 do UiPP nr 4/2026. Odpowiadając zatem na pytanie drugie, to jedyne formalności przy zatrudnianiu obywaterek Ukrainy posiadających zezwolenie na pobyt czasowy.

W odpowiedzi na pytanie pierwsze należy stwierdzić, że nie ma przeszkód do zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony, gdy zezwolenie na pobyt czasowy zostanie udzielone na maksymalnie 3 lata. Okres ważności dokumentu legalizującego pobyt w Polsce nie wpływa na czas trwania i ważność stosunku pracy. Jednak brak tego typu ważnego dokumentu uniemożliwia zatrudniającemu powierzanie realnie pracy obywatelom Ukrainy, a im świadczenie pracy, gdyż byłoby to nielegalne (art. 2 pkt 2 lit. c i pkt 3 lit. c ustawy o powierzaniu pracy cudzoziemcom).

VI. ROZLICZANIE CZASU PRACY

1. Stosowanie szczególnych regulacji w zakresie czasu pracy do pracownika z ustalonym prawem do renty z tytułu niezdolności do pracy

Zatrudniamy pracownika, który ma ustalone prawo do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy. Pracownik ten nie posiada orzeczenia o stopniu niepełnosprawności. Czy obowiązują go szczególne regulacje dotyczące czasu pracy, o których mowa w art. 15 ustawy o rehabilitacji?

Na mocy art. 15 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2025 r. poz. 913 z późn. zm.), dalej ustawy o rehabilitacji, czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo, a gdy została ona zaliczona do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności – nie może

Dla Prenumeratorów GOFIN



Ustawa o rehabilitacji dostępna w serwisie www.przepisy.gofin.pl

przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Ponadto osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.

Powołanych wcześniej regulacji nie stosuje się:

- do osób zatrudnionych przy pilnowaniu oraz
- gdy, na wniosek osoby zatrudnionej, lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą wyrazi na to zgodę; koszty badań ponosi pracodawca (art. 16 ustawy o rehabilitacji).

Za osobę niepełnosprawną, zgodnie z art. 1 ustawy o rehabilitacji, uważa się osobę, której niepełnosprawność została potwierdzona orzeczeniem:

- o lekkim, umiarkowanym bądź znacznym stopniu niepełnosprawności lub
- o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy na podstawie odrębnych przepisów, lub
- o niepełnosprawności, wydanym przed ukończeniem 16. roku życia.

W myśl art. 5 ustawy o rehabilitacji, orzeczenie lekarza orzecznika ZUS o:

- całkowitej niezdolności do pracy, ustalone na podstawie art. 12 ust. 2 ustawy emerytalnej, i niezdolności do samodzielnej egzystencji, ustalone na podstawie art. 13 ust. 5 ustawy emerytalnej, traktowane jest na równi z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności,
- niezdolności do samodzielnej egzystencji, ustalone na podstawie art. 13 ust. 5 ustawy emerytalnej, traktowane jest na równi z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności,
- całkowitej niezdolności do pracy, ustalone na podstawie art. 12 ust. 2 ustawy emerytalnej, traktowane jest na równi z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności,
- częściowej niezdolności do pracy, ustalone na podstawie art. 12 ust. 3 ustawy emerytalnej, oraz celowości przekwalifikowania, o którym mowa w art. 119 ust. 2 i 3 ustawy emerytalnej, traktowane jest na równi z orzeczeniem o lekkim stopniu niepełnosprawności.

Zwracamy uwagę! Orzeczenie o całkowitej niezdolności do pracy, wydane w okresie od 1 stycznia do 16 sierpnia 1998 r., traktowane jest na równi z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności. Natomiast orzeczenia o częściowej niezdolności do pracy, wydane w okresie od 1 stycznia do 16 sierpnia 1998 r., traktowane są na równi z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Powyższe wynika z art. 5 ustawy o rehabilitacji w brzmieniu obowiązującym w tym okresie.

Jeśli więc pracownik z pytania przedłożył pracodawcy orzeczenie lekarza orzecznika ZUS o częściowej niezdolności do pracy (z wyłączeniem wydanych w okresie od 1 stycznia do 16 sierpnia 1998 r.), to jest ono traktowane tak jak orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności. Gdyby jednak orzeczenie lekarza orzecznika ZUS o częściowej niezdolności do pracy zostało wydane w okresie od 1 stycznia do 16 sierpnia 1998 r., to jest ono traktowane na równi z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. W tych przypadkach do pracownika mają więc zastosowanie powołane na wstępie przepisy art. 15 ustawy o rehabilitacji. Wyłączenie ich stosowania może nastąpić w okolicznościach wymienionych w art. 16 ustawy o rehabilitacji.

2. Wprowadzenie i zasady organizowania pracy w ramach systemu przerywanego czasu pracy

1) W jaki sposób należy wprowadzić system przerywanego czasu pracy? Czy przerwana w pracy stosowana w tym systemie może być w jednym dniu dłuższa, a w kolejnym krótsza?

System przerywanego czasu pracy, o którym mowa w art. 139 K.p., może być stosowany jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją. W doktrynie podkreśla się, że: „(...) Są to zwroty niedookreślone, umożliwiające szeroką interpretację, zatem trudno określić wyraźnie zakres zastosowania tego systemu. (...)” (por. K. Stefański w: Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 94-304⁵, wyd. VII, red. K. W. Baran, Warszawa 2025, art. 139, źródło: SIP Lex). Sposób w jaki wprowadza się omawiany system czasu pracy prezentujemy w tabeli:

tryb wprowadzenia systemu przerywanego czasu pracy	uwagi
w układzie zbiorowym pracy	w aktualnym stanie prawnym systemu przerywanego czasu pracy nie można już wprowadzić w drodze porozumienia z zakładową organizacją związkową – możliwość ta została uchylona na mocy art. 40 pkt 6 ustawy z dnia 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. poz. 1661), która weszła w życie z dniem 13 grudnia 2025 r.
w porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego pracodawcy	jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa
na podstawie umowy o pracę	u pracodawcy będącego osobą fizyczną, prowadzącego działalność w zakresie rolnictwa i hodowli, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa (u tego pracodawcy omawiany system może być stosowany na podstawie umowy o pracę)

Zwracamy uwagę! System przerywanego czasu pracy może być stosowany na wniosek pracownika:

- o którym mowa w art. 142¹ § 1 K.p. (np. pracownika-rodzica dziecka w fazie prenatalnej); pracodawca ma obowiązek uwzględnić wniosek, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika; o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca musi wówczas poinformować pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej,
- wychowującego dziecko, do ukończenia przez nie 8. roku życia, w ramach tzw. elastycznej organizacji pracy, o której mowa w art. 188¹ K.p.; pracodawca rozpatrując wniosek, uwzględnia potrzeby pracownika, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z systemu przerywanego czasu pracy, a także swoje potrzeby i możliwości, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika, a następnie informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu lub przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, albo o innym możliwym terminie zastosowania omawianego systemu niż wskazany we wniosku, w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania.

W ramach systemu przerywanego czasu pracy, praca organizowana jest według z góry ustalonego rozkładu przewidującego maksymalnie jedną przerwę w pracy w ciągu doby, któ-

rej nie wlicza do czasu pracy, przy czym przerwa ta nie może trwać dłużej niż 5 godzin. Co ważne: „(...) Długość przerwy może być zróżnicowana w poszczególnych dniach i tygodniach, stając się elementem indywidualnych harmonogramów. W zbiorowym rozkładzie czasu pracy (układzie zbiorowym, regulaminie pracy lub obwieszczeniu) należałoby natomiast określić minimalny i maksymalny czas jej trwania. (...)” (por. Ł. Pisarczyk w: Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII, red. L. Florek, Warszawa 2017, art. 139, źródło: SIP Lex, dalej kom. do art. 139 Ł. Pisarczyka). Za czas tej przerwy pracownik ma prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju (art. 81 K.p.). Natomiast, jeżeli omawiany system czasu pracy jest stosowany na podstawie umowy o pracę przez pracodawcę będącego osobą fizyczną, który prowadzi działalność w zakresie rolnictwa i hodowli i u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, wówczas pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas przerwy, jeżeli wynika to z postanowień umowy o pracę.

Systemu przerywanego czasu pracy nie stosuje się do pracownika objętego systemem, w którym dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy ponad 8 godzin, tj. równoważnego (art. 135-137 K.p.), pracy w ruchu ciągłym (art. 138 K.p.), skróconego tygodnia pracy (art. 143 K.p.) i weekendowego (art. 144 K.p.). Poza tym, stosownie do art. 178 K.p., w systemie tym nie wolno zatrudniać pracownicy w ciąży (bez jej zgody), a także pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 8. roku życia (bez jego zgody).

2) Czy w razie wystąpienia po stronie pracodawcy szczególnych potrzeb może on polecić pracownikowi pracę w czasie przerwy w pracy stosowanej w ramach systemu przerywanego czasu pracy?

Pracę w godzinach nadliczbowych można pracownikowi polecić w razie szczególnych potrzeb pracodawcy, a także gdy wystąpi konieczność prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii (art. 151 § 1 K.p.). W doktrynie podkreśla się, że: „(...) powierzenie pracy nadliczbowej w czasie przerwy jest dopuszczalne. W takim przypadku pracownikowi będzie przysługiwało wynagrodzenie z tytułu wykonywania pracy nadliczbowej. Nie przysługuje natomiast wówczas wynagrodzenie, o którym mowa w art. 139 § 1 K.p. Jego uzasadnieniem jest bowiem dążenie ustawodawcy do zrekompensowania uciążliwości, jaką jest dla pracownika występowanie przerwy, która nie będąc wliczaną do czasu pracy, w pewnym sensie wydłuża jednak dzień pracy. W razie zatrudnienia nadliczbowego uciążliwość ta jest rekompensowana przez zwiększone wynagrodzenie za pracę, ustalone według zasad określonych w art. 151¹ K.p. (...)” (por. kom. do art. 139 Ł. Pisarczyka).

3. Kompensata pracy w godzinach nadliczbowych pracownika zatrudnionego w podmiocie leczniczym

Pracownik jest zatrudniony w podmiocie leczniczym w 1-miesięcznym okresie rozliczeniowym, a obowiązująca go dobową normą czasu pracy wynosi 7 godzin 35 minut. W styczniu 2026 r. wystąpiło 7 nadgodzin średniotygodniowych (praca w dniu wolnym w związku z planowaniem pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy) oraz 5 nadgodzin dobowych w porze dziennej. Jak należało obliczyć wynagrodzenie i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych?

Rekompensata finansowa za pracę w godzinach nadliczbowych i analogicznie za czas pełnienia dyżuru medycznego jest dwuskładnikowa, a zasady jej obliczania nie odbiegają

od tych obowiązujących ogół pracowników. Jego podstawą jest tzw. normalne wynagrodzenie, które w orzecznictwie Sądu Najwyższego definiuje się jako wynagrodzenie otrzymywane przez pracownika stale i systematycznie w przyjętych terminach wypłaty. Oznacza to, że poza płacą zasadniczą obejmuje ono również inne stałe składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej, również jako określony procent wynagrodzenia zasadniczego. W podmiocie leczniczym mogą to być w szczególności dodatki: stażowe (za wieloletnią pracę), funkcyjne, za stopień lub tytuł naukowy oraz za pracę w szkodliwych lub specjalnych warunkach, np. przysługujący w związku z bezpośrednim kontaktem z pacjentami pozbawionymi wolności. Wysokość tych dodatków jest przeważnie określona jako pewien procent wynagrodzenia zasadniczego, w związku z czym stanowią one składowe normalnego wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach.

Drugim elementem rekompensaty finansowej za nadgodziny jest dodatek, którego wysokość ustala się na podstawie wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania, podstawą obliczeń jest 60% wynagrodzenia (art. 151¹ § 3 K.p.). W podmiotach leczniczych nie stosuje się systemów prowizyjnych czy akordowych, w których pracownicy nie mają określonej miesięcznej płacy zasadniczej, można więc założyć, że podstawą wyliczeń będzie tu stawka wynagrodzenia zasadniczego określona w kwocie miesięcznej. Do podstawy obliczania dodatku wchodzi wyłącznie wynagrodzenie zasadnicze, bez dodatku stażowego, funkcyjnego czy za stopień naukowy, gdyż tylko wynagrodzenie zasadnicze stanowi bezpośrednią odpłatność za pracę określonego rodzaju. Drugim czynnikiem wpływającym na wysokość dodatku jest rodzaj i termin wystąpienia pracy nadliczbowej, którą należy w ten sposób zrekompensować. I tak 100% dodatek przysługuje za nadgodziny:

- dobowe występujące w porze nocnej,
- w niedziele i święta, które nie są dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
- w dniu wolnym od pracy udzielonym za pracę w niedzielę lub święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy (art. 151¹ § 1 pkt 1 K.p.).

W tej samej wysokości dodatek przysługuje za nadgodziny średniotygodniowe, czyli za te przekroczenia, których nie sposób zaliczyć do żadnej doby pracowniczej (art. 151¹ § 2 K.p.).

Pozostałe nadgodziny dobowe rekompensuje się 50% dodatkiem do normalnego wynagrodzenia (art. 151¹ § 1 pkt 2 K.p.).

Obliczenie normalnego wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych wymaga podzielenia odpowiednio podstawy wymiaru normalnego wynagrodzenia, oraz podstawy wymiaru dodatku przez wymiar czasu pracy przypadający do przepracowania w danym miesiącu (nadgodziny dobowe) lub w ostatnim miesiącu okresu rozliczeniowego (nadgodziny średniotygodniowe). Tu pojawia się istotna różnica w porównaniu do pracowników podlegających pod ogólne normy Kodeksu pracy, gdyż w przypadku części pracowników podmiotu leczniczego te normy są niższe od powszechnie obowiązujących. Fakt, iż dobową normą czasu pracy w podmiocie leczniczym wynosi 7 godzin 35 minut, a przeciętna tygodniowa norma czasu pracy to 37 godzin 55 minut (art. 93 ust. 1 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej, Dz. U. z 2025 r. poz. 450 z późn. zm.) powoduje, że stawki godzinowe normalnego wynagrodzenia i dodatku za nadgodziny będą wyższe niż w przypadku identycznie wynagradzanego pracownika, do którego stosuje się normy ogólne, co przedstawiamy na przykładzie.

Przykład

Lekarz i pracownik obsługi (informatyk) przepracowali w styczniu 2026 r. (1-miesięczny okres rozliczeniowy) po 7 nadgodzin średniotygodniowych (praca w dniu wolnym w związku z planowaniem pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy) oraz po 5 nadgodzin dobowych w porze dziennej. Obaj pracownicy są wynagradzani stałą stawką miesięczną w wysokości 12.000 zł i otrzymują 2.000 zł stałych dodatków.

Normalne wynagrodzenie i dodatki będą się jednak różniły, skoro lekarza obowiązuje wymiar czasu pracy obejmujący w styczniu 151 godzin 40 minut, a informatyka 160 godzin. Normalne wynagrodzenie za 12 nadgodzin wynosi odpowiednio w przypadku:

- lekarza: $12.000 \text{ zł} + 2.000 \text{ zł} = 14.000 \text{ zł}$; $14.000 \text{ zł} : 151,67 \text{ godz.} = 92,31 \text{ zł}$; $92,31 \text{ zł} \times 12 \text{ godz.} = \mathbf{1.107,72 \text{ zł}}$,
- informatyka: $12.000 \text{ zł} + 2.000 \text{ zł} = 14.000 \text{ zł}$; $14.000 \text{ zł} : 160 \text{ godz.} = 87,50 \text{ zł}$; $87,50 \text{ zł} \times 12 \text{ godz.} = \mathbf{1.050 \text{ zł}}$.

Natomiast dodatki wynoszą odpowiednio w przypadku:

- lekarza: w wysokości 100% – 553,84 zł ($12.000 \text{ zł} : 151,67 \text{ godz.} = 79,12 \text{ zł}$; $79,12 \text{ zł} \times 7 \text{ godz.} = 553,84 \text{ zł}$), w wysokości 50% – 197,80 zł ($79,12 \text{ zł} \times 50\% = 39,56 \text{ zł}$; $39,56 \text{ zł} \times 5 \text{ godz.} = 197,80 \text{ zł}$), razem **751,64 zł**,
- informatyka: w wysokości 100% – 525 zł ($12.000 \text{ zł} : 160 \text{ godz.} = 75 \text{ zł}$; $75 \text{ zł} \times 7 \text{ godz.} = 525 \text{ zł}$), w wysokości 50% – 187,50 zł ($75 \text{ zł} \times 50\% = 37,50 \text{ zł}$; $37,50 \text{ zł} \times 5 \text{ godz.} = 187,50 \text{ zł}$), razem **712,50 zł**.

W efekcie, choć pracownicy zarabiają dokładnie tyle samo i pracowali w nadgodzinach w analogicznym wymiarze, lekarz z uwagi na niższe normy czasu pracy otrzyma wynagrodzenie za nadgodziny łącznie **1.859,36 zł** ($1.107,72 \text{ zł} + 751,64 \text{ zł}$), a informatyk **1.762,50 zł** ($1.050 \text{ zł} + 712,50 \text{ zł}$), czyli o **96,86 zł** mniej od lekarza.

4. Wymiar czasu pracy w przypadku rozwiązania i nawiązania stosunku pracy z tym samym pracodawcą w trakcie okresu rozliczeniowego

1) Pracownik był zatrudniony do 8 lutego 2026 r. w pełnym wymiarze czasu pracy w ramach systemu równoważnego i 1-miesięcznego okresu rozliczeniowego (jego umowa o pracę została rozwiązana na mocy porozumienia stron). W dniu 18 lutego 2026 r. ponownie nawiązano z nim stosunek pracy w ramach takiej samej organizacji czasu pracy, z tym że na 3/4 etatu. Jaki nominal obowiązywał pracownika w lutym 2026 r.?

Metodę ustalenia obowiązującego nominalu dla większości systemów czasu pracy, w tym systemu równoważnego, określa art. 130 § 1-2 K.p. Na mocy tego przepisu należy:

- pomnożyć 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, następnie
- dodać do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku (tzw. dni wystających), dalej
- obniżyć otrzymany w powyższy sposób wymiar o 8 godzin za każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela.

Dla pracownika zatrudnionego na część etatu, obliczony zgodnie z tą zasadą wymiar czasu pracy obniża się proporcjonalnie do wielkości jego etatu.

Jeżeli w trakcie okresu rozliczeniowego dochodzi do rozwiązania umowy o pracę z danym pracownikiem, pracodawca oblicza obowiązujący go nominal dla tzw. skróconego okresu rozliczeniowego. Analogicznie pracodawca postępuje w razie nawiązania stosunku pracy w trakcie okresu rozliczeniowego. W odpowiedzi na pytanie: „Jak rozliczyć czas pracy i wynagrodzenie przy dwóch umowach o pracę z tym samym pracodawcą w jednym okresie rozliczeniowym?”, dostępnej na stronie internetowej www.pip.gov.pl, Państwowa Inspekcja Pracy wyjaśniła, że: „(...) Z art. 151⁶ Kodeksu pracy możemy wywnioskować, że okres rozliczeniowy należy rozpatrywać w kontekście konkretnego stosunku pracy, a nie jako jednolity dla całego zakładu pracy. Z chwilą zakończenia jednej umowy i zawarcia kolejnej – nawet bezpośrednio, bez dnia przerwy – rozpoczyna się nowy stosunek pracy, dla którego należy wyodrębnić osobny fragment okresu rozliczeniowego.

PIP

Dlatego przy dwóch umowach w jednym okresie rozliczeniowym trzeba rozdzielić ten okres na dwie części:

- od początku okresu rozliczeniowego do końca pierwszej umowy,
- od początku drugiej umowy do końca okresu rozliczeniowego.

Dla każdej z tych umów należy osobno obliczyć wymiar czasu pracy i porównać go z faktycznie przepracowanymi godzinami. (...)”.

Pracodawca z pytania powinien był obliczyć odrębnie obowiązujący pracownika nominal dla każdego okresu zatrudnienia przypadającego w lutym 2026 r., przy czym od 18 do 28 lutego 2026 r. uwzględniając obniżony wymiar etatu pracownika.

Przykład

Przyjmujemy dane z pytania. W okresie od 1 do 8 lutego 2026 r. obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy wynosił 40 godzin (40 godz. x 1 tydz. + 8 godz. x 0 dni), natomiast w okresie od 18 do 28 lutego 2026 r. – 48 godzin [(40 godz. x 1 tydz. + 8 godz. x 3 dni) x 3/4 etatu].

2) Jak należało rozliczyć czas pracy pracownika z 1 pytania, jeżeli w okresie od 1 do 8 lutego 2026 r. zgodnie z rozkładem przepracował on 48 godzin oraz dodatkowo 2 godziny pozarozkładowe, przypadające po godzinach harmonogramowej pracy?

Zgodnie z art. 151⁶ § 1 K.p., jeżeli w okresie od początku okresu rozliczeniowego do dnia ustania stosunku pracy pracownik wykonywał pracę w wymiarze godzin przekraczającym normy czasu pracy, o których mowa w art. 129 K.p. (albo normy odrębne, jeżeli takimi jest objęty), pracownikowi przysługuje, oprócz normalnego wynagrodzenia, prawo do dodatku, o którym mowa w art. 151¹ § 1 K.p. Powyższą zasadę stosuje się odpowiednio w razie nawiązania stosunku pracy w trakcie okresu rozliczeniowego. Przy czym, w doktrynie dominuje pogląd, zgodnie z którym: „(...) Jeżeli (...) okaże się, że pracownik w faktycznie skróconym okresie rozliczeniowym (ze względu na ustanie stosunku pracy) przepracował więcej przeciętnie godzin niż 40 tygodniowo, to odpowiednio do tego należy się mu stosowny dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. Jest to w istocie dodatek za przekroczenie tygodniowej przeciętnej normy czasu pracy, a więc dodatek wynikający z art. 151¹ § 2, mimo że w art. 151⁶ § 1 wskazuje się art. 151¹ § 1 (dodatek przysługujący na podstawie tego przepisu). (...)” (por. np. W. Sanetra w: J. Iwulski, W. Sanetra, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III, Warszawa 2013, art. 151⁶, źródło: SIP Lex). Przypominamy, że zgodnie z art. 151¹ § 2 K.p., dodatek za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym wynosi 100% wynagrodzenia.

Pracownik nie będzie miał jednak prawa do dodatku za pracę przekraczającą normę średniotygodniową w skróconym okresie rozliczeniowym za te nadgodziny, które wynikały z przekroczenia normy dobowej, za którą pracownik nabył prawo do dodatku z art. 151 § 1 K.p., tj. za nadgodziny dobowe (por. np. K. Jaśkowski w: E. Maniewska, K. Jaśkowski, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, LEX/el. 2026, art. 151⁶, źródło: SIP Lex). Na temat rodzajów godzin nadliczbowych, zasad ich ustalania (w tym nadgodzin średniotygodniowych) oraz ich rekompensowania pisaliśmy m.in. w UiPP nr 2/2026, str. 35.

Przykład

Przyjmujemy dane z pytania oraz zakładamy, że w okresie od 1 do 8 lutego 2026 r. pracownik, zgodnie z harmonogramem, wykonywał pracę w dniach: 2, 3, 5 i 6 lutego – od 6⁰⁰ do 18⁰⁰ (12 godz.) oraz dodatkowo (z powodu wystąpienia awarii) w dniu 3 lutego – od 18⁰⁰ do 20⁰⁰. Łącznie pracownik w tym okresie przepracował 50 godzin, czyli o 10 godzin więcej od obowiązującego nominału (50 godz. – 40 godz. = 10 godz.). Biorąc pod uwagę powołane stanowiska, tę dodatkową pracę pracodawca powinien był zrekompensować w następujący sposób:

- za czas przepracowany 3 lutego 2026 r. od 18⁰⁰ do 20⁰⁰ (2 godz.) – 50% dodatkiem do wynagrodzenia (nadgodziny dobowe, nieprzypadające w nocy),
- za 8 godzin wynikających z przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy [50 godz. (liczba godz. przepracowanych) – 40 godz. (nominał) – 2 godz. (nadgodziny dobowe) = 8 godz.] – 100% dodatkiem do wynagrodzenia.

Zwracamy uwagę! W doktrynie można również spotkać pogląd, w myśl którego, biorąc pod uwagę to, iż przepis art. 151⁶ K.p. odnosi się do dodatku, o którym mowa w art. 151¹ § 1 K.p.: „(...) to należałoby przyjąć, że przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w tak skróconym okresie pracy będzie płatne w wysokości 50%, a nie 100%. Taka wykładnia jest jednak odrzucana w literaturze i przyjmuje się, że dodatek wynosi jednak 100%. (...)” (por. A. Sobczyk w: Kodeks pracy. Komentarz, 6. Wydanie, red. A. Sobczyk, C.H. Beck, Warszawa 2023, str. 764).

VII. WYNAGRODZENIA I INNE NALEŻNOŚCI PRACOWNICZE

1. Wyrównanie wynagrodzenia do płacy minimalnej z powodu rozkładu czasu pracy

Pracownik jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy w systemie podstawowym i 3-miesięcznym okresie rozliczeniowym. Jego wynagrodzenie określono w stawce godzinowej (25 zł/godz.) oraz otrzymuje on premie zmienne ustalone jako przyznany procent od wynagrodzenia za czas faktycznie przepracowany. W grudniu 2025 r., zgodnie z harmonogramem, pracownik miał do przepracowania 128 godzin, a faktycznie przepracował 104 godziny (2 dni przebywał na urlopie wypoczynkowym i przez 1 dzień był niezdolny do pracy z powodu choroby). Czy za grudzień 2025 r. przysługiwało mu wyrównanie do płacy minimalnej, a jeśli tak, to w jaki sposób należało ustalić jego wysokość?

Pracodawca wyrównuje wynagrodzenie za pracę w miesiącu, w którym nie osiągnęło ono wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę (dalej zwane zamiennie płacą minimalną

albo minimum ustawowym) z powodu m.in. rozkładu czasu pracy. Nie miałby takiego obowiązku, gdyby było ono niższe od minimum ustawowego ze względu na nieobecności pracownika w pracy w takim miesiącu.

Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie na poziomie nie niższym od minimalnego wynagrodzenia za pracę, czyli w 2025 r. przy pełnym etacie – 4.666 zł, a w 2026 r. – 4.806 zł. Wymienione kwoty odnoszą się do:

- wynagrodzenia zasadniczego (ustalonego w dowolnej formie: kwotowej, godzinowej, akordowej, prowizyjnej lub innej), jeżeli to jedyny składnik płacowy pracownika ustalony przez strony stosunku pracy w wysokości ustawowego minimum,
- sumy wynagrodzenia zasadniczego oraz innych składników płacowych przysługujących pracownikowi objętemu wieloskładnikowym systemem płacowym na podstawie przepisów wewnątrzzakładowych lub postanowień umownych, a także świadczeń ze stosunku pracy, które zostały zaliczone przez GUS do wynagrodzeń osobowych (por. www.stat.gov.pl, Pojęcia stosowane w statystyce publicznej)
- w pytaniu to suma wynagrodzenia godzinowego i zmiennej premii procentowej.

Te zasady wynikają z art. 6 ust. 1 i 4 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2024 r. poz. 1773), dalej ustawy. Pracodawca powinien także pamiętać o składnikach wyłączonych z ustawowego minimum wymienionych w art. 6 ust. 5 ustawy. Do sumy składników, o jakiej mowa wcześniej w myślniku drugim, nie wlicza się:

- 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,
- dodatków: za pracę w porze nocnej, za staż pracy, za szczególne warunki pracy.

„Pełna” kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę przysługuje w razie przepracowania wymiaru czasu pracy obowiązującego pracownika (tzw. nominal ustalony w trybie art. 130 K.p.), stosownie do jego rozkładu czasu pracy. Pracodawca nie narusza więc gwarancji płacy minimalnej, wypłacając za dany miesiąc wynagrodzenie za pracę niższe od minimum ustawowego wskutek usprawiedliwionej absencji pracownika (w pytaniu: urlop wypoczynkowy i choroba). Taka nieobecność zmniejsza bowiem nominalny czas pracy w okresie rozliczeniowym o liczbę godzin przypadających do przepracowania podczas jej trwania, zgodnie z rozkładem czasu pracy pracownika (art. 130 § 3 K.p.). Ma to z kolei wpływ na wysokość wynagrodzenia za miesiąc, w którym wystąpiła.

Zwracamy uwagę! Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy, wysokość minimalnego wynagrodzenia ustala się w kwocie proporcjonalnej do liczby godzin pracy przypadającej do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu, biorąc za podstawę wysokość minimalnego wynagrodzenia ustalonego na podstawie ustawy (art. 8 ust. 1 ustawy).

Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a za czas jej nieświadczenia tylko wtedy, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią (art. 80 K.p.). Wynagrodzenie należne na podstawie konkretnych przepisów prawa za okres nieobecności w pracy (bez względu na jej tytuł) nie jest wynagrodzeniem za pracę, lecz ma charakter gwarancyjny (por. m.in. postanowienia SN: z 5 lipca 2022 r., sygn. akt I PSK 298/21 i z 24 stycznia 2019 r., sygn. akt I PK 9/18). Jego wysokość oblicza się według regulacji powszechnych (wewnątrzzakładowych, jeśli są korzystniejsze) i zazwyczaj jest niższe od wy-

Dla Prenumeratorów GOFIN



Orzeczenia sądów dostępne
w serwisie www.orzecznictwo.gofin.pl

nagrodzenia za pracę. Uwzględnia się je (m.in. wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy, wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby – por. pkt 8 listy wynagrodzeń osobowych dostępnej na stronie internetowej GUS) podczas weryfikacji, czy w danym miesiącu wynagrodzenie pracownika odpowiada kwocie płacy minimalnej. Jeżeli to te składniki powodują nieosiągnięcie minimum ustawowego, pracodawca nie dokonuje uzupełnienia ani wyrównania, o których piszemy w dalszej części.

W świetle powyższego, pracownikowi z pytania przysługiwało za grudzień 2025 r.: wynagrodzenie za godziny przepracowane, wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy (art. 172 K.p.) i wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek chorobowy (art. 92 § 1 i 4 K.p. albo art. 6 ust. 1 ustawy zasiłkowej). Łączna ich kwota mogła być niższa od płacy minimalnej, ponieważ pracownik nie przepracował pełnej puli obowiązujących go w danym miesiącu rozkładowych godzin pracy z powodu urlopu i choroby. Jednak należy zwrócić uwagę na przyczyny wyrównywania wynagrodzenia.

Ważne: Obowiązkiem pracodawcy jest wyrównanie lub uzupełnienie wynagrodzenia za dany miesiąc, które jest niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę, do wysokości tego minimum.

Zgodnie z art. 7 ust. 1 ustawy, pracodawca dokonuje wyrównania, gdy niższa wysokość wynagrodzenia to skutek terminów wypłat niektórych składników wynagrodzenia lub rozkładu czasu pracy. W pytaniu wystąpił ten drugi powód (oprócz absencji urlopowej i chorobowej, które obniżyły łączne wynagrodzenie za grudzień 2025 r.). Czytelnik powinien być wyrównać wynagrodzenie, obliczając je w trybie art. 7 ust. 3 ustawy, który dotyczy pracowników opłacanych stawką godzinową. Według tego przepisu, wyrównanie stanowi różnicę między wysokością wynagrodzenia godzinowego, wynikającą z podzielenia wysokości minimalnego wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadającą do przepracowania w danym miesiącu w ramach pełnego etatu, a wysokością wynagrodzenia pracownika w danym miesiącu (obliczonego zgodnie z art. 6 ust. 4 ustawy), przeliczoną na godzinę pracy. Oblicza się je w następujący sposób:

- dzieli się minimalne wynagrodzenie za pracę przez liczbę godzin do przepracowania w danym miesiącu w ramach pełnego wymiaru czasu pracy; wynik stanowi stawkę godzinową z płacy minimalnej,
- dzieli się sumę wynagrodzenia za pracę przez liczbę godzin faktycznie przepracowanych; wynik stanowi stawkę godzinową z wynagrodzenia pracownika w danym miesiącu,
- odejmuje się od stawki godzinowej z płacy minimalnej stawkę godzinową z wynagrodzenia pracownika; wynik stanowi różnicę stawek,
- mnoży się różnicę stawek przez liczbę godzin faktycznie przepracowanych; wynik stanowi kwotę wyrównania.

Przykład

Przyjmujemy dane z pytania oraz zakładamy, że premia stanowiła 7% wynagrodzenia godzinowego. Pracownik w grudniu 2025 r. zamiast rozkładowych 128 godzin faktycznie przepracował 104 godziny (128 godz. – 16 godz. urlopu – 8 godz. absencji chorobowej).

*Wynagrodzenie godzinowe wyniosło **2.600 zł** (104 godz. x 25 zł), premia – **182 zł** (2.600 zł x 7%), łącznie wynagrodzenie za pracę – 2.782 zł.*

*Pracownikowi przysługiwało wyrównanie w wysokości **1.008,80 zł**, zgodnie z wyliczeniem:*

- *stawka godzinowa z płacy minimalnej: 4.666 zł : 128 godz. = 36,45 zł,*

- stawka godzinowa z wynagrodzenia pracownika w grudniu 2025 r.: 2.782 zł : 104 godz. = 26,75 zł,
- różnica stawek: 36,45 zł – 26,75 zł = 9,70 zł,
- kwota wyrównania: 9,70 zł x 104 godz. = 1.008,80 zł.

Łączna kwota wyrównania i wynagrodzenia za pracę jest nadal niższa od minimum ustawowego 3.790,80 zł (2.782 zł + 1.008,80 zł) < 4.666 zł. Należy jednak podkreślić, że za grudzień 2025 r. pracodawca powinien był wypłacić również wynagrodzenie urlopowe i wynagrodzenie/zasiłek chorobowy (oblicza się je na zasadach przewidzianych dla zasiłku chorobowego – art. 92 § 2 K.p. i rozdział 2 ustawy zasiłkowej).

Gdyby absencje urlopowe i chorobowe nie zaistniały w tym miesiącu, wówczas czas przepracowany stanowiłby 128 godzin. Wynagrodzenie za pracę w takim przypadku odpowiadałoby kwocie 3.424 zł, tj. wynagrodzenie zasadnicze – 3.200 zł (128 godz. x 25 zł) + premia – 224 zł (3.200 zł x 7%), a wyrównanie wyniosłoby **1.242 zł**, zgodnie z wyliczeniem:

- stawka godzinowa z wynagrodzenia pracownika w grudniu 2025 r.: 3.424 zł : 128 godz. = 26,75 zł,
- różnica stawek: 36,45 zł – 26,75 zł = 9,70 zł,
- kwota wyrównania: 9,70 zł x 128 godz. = 1.241,60 zł, po uzupełnieniu 1.242 zł (uzupełnienie o 0,40 zł byłoby konieczne, ponieważ suma wyrównania i wynagrodzenia byłaby niższa o taką kwotę od płacy minimalnej: 1.241,60 zł + 3.424 zł = 4.665,60 zł < 4.666 zł),

Zwracamy uwagę! Wynagrodzenie pracownika niższe w danym miesiącu od płacy minimalnej z innych powodów niż terminy wypłat lub rozkład czasu pracy wymaga uzupełnienia. Nie wolno jednak tej czynności realizować w każdym miesiącu lub przez większość z nich, ponieważ to wskazywałoby na niewłaściwe ustalenie wynagrodzenia. W takich okolicznościach pracodawca naraża się na grzywnę od 1.000 zł do 30.000 zł za bezpodstawne zaniżanie wynagrodzenia (art. 282 § 1 pkt 1 K.p.). Natomiast w przypadkach incydentalnego uzupełnienia wynagrodzenia, jego wysokość można ustalić tak jak wyrównanie. Nie ma bowiem żadnych innych regulacji wskazujących na mechanizm obliczeń.

2. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe niezrealizowane przez nauczyciela z powodu udziału w szkoleniu

Czy nauczyciel, który nie realizuje godzin ponadwymiarowych z powodu udziału w szkoleniu zachowuje prawo do wynagrodzenia za te godziny? Co w przypadku, gdy realizuje on w danym dniu część godzin ponadwymiarowych, a na pozostałych jest na szkoleniu? Jeśli wynagrodzenie przysługuje, to w jaki sposób należy je ustalić?

Odpowiedzi na wszystkie pytania Czytelnika wynikają z treści art. 35 w zw. z art. 6 pkt 3a ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2024 r. poz. 986 z późn. zm.), dalej ustawy KN.

Obowiązek doskonalenia zawodowego

Obowiązkiem nauczyciela jest doskonalenie zawodowe, zgodnie z potrzebami szkoły (szerzej placówki oświatowej), o czym przesądza art. 6 pkt 3a w zw. z art. 3 pkt 2 ustawy KN. Odnosi się on do zagadnień związanych z nauczaniem, opieką i wychowaniem, które

należą do zadań realizowanych przez nauczyciela, zgodnie z potrzebami szkoły w zakresie doskonalenia zawodowego w danym roku szkolnym (por. Karta Nauczyciela. Komentarz, Krzysztof Lisowski, Krzysztof Stradomski, C.H. Beck 2026, kom. do art. 6). Dyrektor szkoły określa takie potrzeby według wytycznych zawartych w § 3 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 sierpnia 2019 r. w sprawie dofinansowania doskonalenia zawodowego nauczycieli, szczegółowych celów szkolenia branżowego oraz trybu i warunków kierowania nauczycieli na szkolenia branżowe (Dz. U. z 2023 r. poz. 2628), dalej rozporządzenia w sprawie dofinansowania doskonalenia zawodowego nauczycieli.

Nauczyciel wykonuje obowiązek doskonalenia zawodowego, zgodnie z potrzebami szkoły, w ramach swojego czasu pracy i ustalonego wynagrodzenia (art. 42 ust. 2 pkt 3 ustawy KN). Szkoła nie ewidencjonuje (nie rejestruje) czasu poświęconego na ten cel (a contrario art. 42 ust. 7a ustawy KN).

Zwracamy uwagę! Obowiązkową formę doskonalenia zawodowego stanowią szkolenia branżowe (art. 3 pkt 7 ustawy KN). Mają w nich uczestniczyć nauczyciele teoretycznych przedmiotów zawodowych i praktycznej nauki zawodu, zatrudnieni w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe w rozumieniu art. 4 pkt 28a lit. a ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2025 r. poz. 1043 z późn. zm.) oraz placówkach kształcenia ustawicznego i centrach kształcenia zawodowego, o których mowa w art. 2 pkt 4 tego aktu prawnego. Celem szkoleń branżowych jest doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych potrzebnych do wykonywania pracy. Mogą być one realizowane odpowiednio w branżowych centrach umiejętności, u pracodawców lub w indywidualnych gospodarstwach rolnych, których działalność jest związana z nauczaniem zawodem.

Szczegółowe zasady dotyczące szkoleń branżowych, obowiązków i uprawnień dyrektora szkoły i nauczycieli, sposobu rozliczania oraz finansowania określa art. 70c ustawy KN oraz rozporządzenie w sprawie dofinansowania doskonalenia zawodowego nauczycieli.

Godziny ponadwymiarowe

W myśl art. 35 ust. 1 ustawy KN, dyrektor szkoły może zobowiązać nauczyciela do odpłatnego wykonywania godzin ponadwymiarowych:

- w szczególnych przypadkach wynikających z potrzeb szkoły,
- zgodnie z posiadaną przez nauczyciela specjalnością,
- w liczbie nieprzekraczającej 1/4 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć, a za zgodą nauczyciela – w wymiarze nieprzekraczającym 1/2 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć.

Godziny ponadwymiarowe stanowią przydzielone nauczycielowi godziny zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych, czyli tzw. pensum (art. 35 ust. 2 ustawy). Nie mogą zatem obejmować doskonalenia zawodowego. Jeżeli przydzielone godziny ponadwymiarowe pokrywają się z obowiązkową formą doskonalenia zawodowego (np. szkolenia), wówczas w zakresie wynagrodzenia należy sprawdzić, czy są spełnione warunki z art. 35 ust. 3e ustawy KN w brzmieniu obowiązującym od 1 stycznia 2026 r. z mocą wsteczną od 1 września 2025 r., nadanym przez art. 1 pkt 1 ustawy z dnia 21 listopada 2025 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela (Dz. U. poz. 1849).

Wynagrodzenie za niezrealizowane godziny ponadwymiarowe

Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe przysługuje nauczycielowi za przydzielone i zrealizowane godziny zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych (obowiązu-

jący od 1 września 2025 r. art. 35 ust. 3d ustawy KN). Jednak na podstawie art. 35 ust. 3e ustawy KN, nauczyciel, który miał przydzielone godziny ponadwymiarowe, lecz ich nie zrealizował, zachowuje za nie prawo do wynagrodzenia, jeżeli nie wykonał tych godzin z przyczyn jego niedotyczących, a sam był gotów do ich realizacji. Przyjmując, że szkolenia, o jakich mowa w pytaniu, są formą doskonalenia zawodowego, nauczyciel spełnił obydwie przesłanki:

- nie zrealizował przydzielonych godzin ponadwymiarowych, ponieważ miał obowiązek uczestniczenia w szkoleniu (przyczyna od niego niezależna),
- był gotów do ich wykonania, lecz wziął udział w obowiązkowym szkoleniu.

Odpowiadając zatem na pierwsze pytanie Czytelnika, nauczycielowi przysługuje prawo do wynagrodzenia za niezrealizowane godziny ponadwymiarowe z powodu udziału w obowiązkowym szkoleniu. Z kolei w odpowiedzi na drugie pytanie, można stwierdzić, że nauczycielowi przysługuje wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe zrealizowane i niezrealizowane z uwagi na ich pokrycie się ze szkoleniem, w którym uczestnictwo było obowiązkowe.

Według art. 35 ust. 3a ustawy KN, wynagrodzenie za jedną godzinę ponadwymiarową (w tym niezrealizowaną) oblicza się dzieląc:

- sumę przyznanej nauczycielowi stawki wynagrodzenia zasadniczego i dodatku za warunki pracy, jeżeli praca w godzinach ponadwymiarowych odbywa się w warunkach trudnych lub uciążliwych (dzielna), przez
- miesięczną liczbę godzin obowiązującego nauczyciela tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych (dzielnik).

Dzielnik dla nauczyciela bez funkcji kierowniczych ustala się, mnożąc liczbę godzin obowiązującego go pensum przez liczbę 4,16 (art. 35 ust. 3b ustawy KN). Natomiast dla dyrektora i wicedyrektora szkoły, nauczyciela zajmującego inne stanowisko kierownicze w szkole oraz nauczyciela, który obowiązki kierownicze pełni w zastępstwie nauczyciela, któremu powierzono stanowisko kierownicze, dzielnik oblicza się, mnożąc liczbę godzin obowiązującego daną osobę pensum przed obniżeniem albo zwolnieniem od obowiązku realizacji zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych bezpośrednio z uczniami przez liczbę 4,16 (art. 35 ust. 3c ustawy KN). W obydwu przypadkach wynik zaokrągla się do pełnych godzin w ten sposób, że czas zajęć do pół godziny pomija się, a powyżej pół godziny liczy się za pełną godzinę.



Na temat wynagrodzenia za niezrealizowane godziny ponadwymiarowe nauczycieli... pisaliśmy w UiPP nr 3/2026, str. 56.

Przykład

*Tygodniowe pensum nauczyciela samorządowej szkoły podstawowej wynosi 18 godzin. Ma on prawo do wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 6.000 zł oraz dodatku za warunki pracy w kwocie 180 zł. W lutym 2026 r. nauczyciel miał przydzielone 4 godziny ponadwymiarowe, z których zrealizował trzy, a jednej nie, ponieważ w tym czasie uczestniczył w szkoleniu w ramach doskonalenia zawodowego. Za wszystkie 4 godziny ponadwymiarowe przysługiwało mu **329,60 zł**, zgodnie z wyliczeniem:*

- *dzielna do wynagrodzenia za 1 godzinę ponadwymiarową: 6.000 zł + 180 zł = 6.180 zł,*
- *dzielnik do wynagrodzenia za 1 godzinę ponadwymiarową: 18 godz. x 4,16 = 74,88 godz., po zaokrągleniu 75 godz.,*
- *wynagrodzenie za 1 godzinę ponadwymiarową: 6.180 zł : 75 godz. = 82,40 zł,*
- *wynagrodzenia za 4 godziny ponadwymiarowe: 82,40 zł x 4 godz. = 329,60 zł.*

Do sytuacji z pytania nie ma zastosowania art. 35 ust. 3f ustawy KN. Dotyczy on bowiem sposobu ustalania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe w tygodniach w danym miesiącu, w których zajęcia rozpoczynają się lub kończą w trakcie tygodnia, a także w tygodniach, w których przypadają:

- dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy nauczyciela,
- dni ustawowo wolne od pracy,
- dni, gdy nie zaplanowano nauczycielowi zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych, o jakich mowa w art. 42 ust. 1 pkt 1 ustawy KN.

3. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy a minimum stażowe uprawniające do dodatkowego wynagrodzenia rocznego

1) Umowa o pracę pracownika rozwiązała się 30 czerwca 2025 r. (z upływem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia złożonego przez zatrudniającą go jednostkę samorządową). Od 1 kwietnia do 30 czerwca 2025 r. pracownik był zwolniony z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Czy okres zwolnienia należy wliczyć do okresów uprawniających do trzynastki i tym samym naliczyć i wypłacić to świadczenie za 2025 r.?

Zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia nie wlicza się do okresów uprawniających do dodatkowego wynagrodzenia rocznego (dalej zamiennie wynagrodzenia rocznego i trzynastki), czyli tzw. stażu trzynastkowego.

Dodatkowe wynagrodzenie roczne przysługuje pracownikowi samorządowemu po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego albo co najmniej 6 miesięcy (tzw. minimum stażowe), jeżeli nie znajduje on się w sytuacji zwalniającej go z realizacji minimum stażowego. W pierwszym przypadku ma prawo do trzynastki w pełnej wysokości, a w drugim – proporcjonalnej do przepracowanego okresu. Tak wynika z art. 1 ust. 2 pkt 3 i art. 2 ust. 1-3 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2025 r. poz. 560), dalej ustawy o wynagrodzeniu rocznym, w zw. z art. 36 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1135).

Ważne: „Okresy przepracowane”, o których mowa w art. 2 ustawy o wynagrodzeniu rocznym, to okresy faktycznie (efektywnie) przepracowane u danego pracodawcy, a nie okresy pozostawania w stosunku pracy.

O takim sposobie ich rozumienia przesądzą jednolite i niezmiennie interpretacje sądowe (por. m.in. postanowienie SN z 10 maja 2018 r., sygn. akt II PK 173/17) i urzędowe (por. stanowisko Departamentu Prawnego Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z 23 stycznia 2015 r. w sprawie ustalania wysokości dodatkowego wynagrodzenia rocznego). W konsekwencji z okresów efektywnie przepracowanych należy wyłączyć wszystkie absencje pracownika, bez względu na ich przyczyny, odpłatny/nieodpłatny charakter oraz usprawiedliwienie/brak ich usprawiedliwienia. W tej kategorii mieści się odpłatne zwolnienie pracownika samorządowego z obowiązku świadczenia pracy w trybie art. 36² K.p. w zw. z art. 43 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych. Nie ma podstaw prawnych do uwzględnienia go w okresach nieświadczenia pracy zaliczanych do czasu pracy, które przyjmuje się do stażu trzynastkowego, np. czas szkoleń bhp, o jakich mowa w art. 237³ K.p. (por. stanowisko Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 16 września 2020 r. w sprawie wynagrodze-

nia za okresy niewykonywania pracy). Wykazy okresów wliczanych i niewliczanych publikowaliśmy w UiPP nr 3/2026, str. 39.

W świetle powyższego, jednostka samorządowa z pytania wyklucza ze stażu trzynastkowego okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy przypadający od 1 kwietnia do 30 czerwca (ostatni dzień trwania stosunku pracy) 2025 r. To powoduje, że pracownik nie przepracował w minionym roku minimum stażowego.

Zwracamy uwagę! Pracownik samorządowy może nabyć prawo do trzynastki, mimo nieprzepracowania co najmniej 6 miesięcy w danym roku, jeżeli obejmuje go jeden z wyjątków wymienionych w art. 2 ust. 3 ustawy o wynagrodzeniu rocznym – patrz tabela poniżej. Czytelnik nie wspomina o wystąpieniu którejkolwiek ze wskazanych okoliczności, co oznacza dla pracownika z pytania brak prawa do trzynastki za 2025 r.

Wykaz okoliczności zwalniających z obowiązku realizacji minimum stażowego:

lp.	rodzaj sytuacji	uwagi
1.	nawiązanie stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego z nauczycielem i nauczycielem akademickim, zgodnie z organizacją pracy szkoły/szkoły wyższej (art. 2 ust. 3 pkt 1 ustawy o wynagrodzeniu rocznym)	w opinii resortu edukacji, zatrudnienie zgodnie z organizacją pracy szkoły oznacza zatrudnienie od 1 września danego roku szkolnego (por. stanowisko MEN z 4 grudnia 2009 r., znak DS-WPZN-AB-401-02/09); wyklucza ono nabycie prawa do trzynastki przez nauczycieli zatrudnionych w ciągu roku szkolnego; naszym zdaniem, jest to interpretacja zbyt restrykcyjna, która nie uwzględnia faktu, że rok szkolny jest pojęciem węższym niż organizacja pracy szkoły (obejmuje m.in. organizację nauczania)
2.	zatrudnienie pracownika do pracy sezonowej, jeżeli umowa o pracę została zawarta na sezon trwający nie krócej niż 3 miesiące (art. 2 ust. 3 pkt 2 ustawy o wynagrodzeniu rocznym)	umowy o pracę sezonowe trwające krócej niż 3 miesiące nie zwalniają z realizacji minimum stażowego
3.	powołanie pracownika do czynnej służby wojskowej albo skierowanie do odbycia służby zastępczej (art. 2 ust. 3 pkt 3 ustawy o wynagrodzeniu rocznym)	prawo do wynagrodzenia rocznego przysługuje niezależnie od okresu odbywania czynnej służby wojskowej lub służby zastępczej
4.	rozwiązanie stosunku pracy w związku z: <ul style="list-style-type: none"> – przejściem na emeryturę, rentę szkoleniową albo rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne, – przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem, – likwidacją pracodawcy albo zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy, – likwidacją jednostki organizacyjnej pracodawcy lub jej reorganizacją (art. 2 ust. 3 pkt 4 ustawy o wynagrodzeniu rocznym)	wystąpienie każdego z tych zdarzeń uprawnia do trzynastki za okres przepracowany
5.	podjęcie zatrudnienia: <ul style="list-style-type: none"> – w wyniku przeniesienia służbowego, – na podstawie powołania lub wyboru, – w związku z likwidacją poprzedniego pracodawcy albo ze zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących tego pracodawcy, 	brak obowiązku spełnienia minimum stażowego dotyczy tylko roku, w którym ustawowo określona okoliczność wystąpiła (por. wyrok SR w Gdańsku z 28 czerwca 2019 r., sygn. akt VI P 46/18)

	<ul style="list-style-type: none"> – w związku z likwidacją jednostki organizacyjnej poprzedniego pracodawcy lub jej reorganizacją, – po zwolnieniu z czynnej służby wojskowej albo po odbyciu służby zastępczej (art. 2 ust. 3 pkt 5 ustawy o wynagrodzeniu rocznym) 	
6.	korzystanie z urlopu: wychowawczego, macierzyńskiego, uzupełniającego macierzyńskiego, na warunkach macierzyńskiego, ojcowskiego, rodzicielskiego, opiekuńczego oraz dla poratowania zdrowia, a także urlopu do celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego przez nauczyciela lub nauczyciela akademickiego (art. 2 ust. 3 pkt 6 i 6a ustawy o wynagrodzeniu rocznym)	przyjmuje się, że nawet 1 dzień każdego z wymienionych urlopów oznacza spełnienie warunku do nabycia prawa do wynagrodzenia rocznego, lecz wyklucza je korzystanie z urlopu przez cały rok kalendarzowy
7.	wygaśnięcie stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika (art. 2 ust. 3 pkt 7 ustawy o wynagrodzeniu rocznym)	trzynastka należy do praw majątkowych ze stosunku pracy, które przechodzą po śmierci pracownika, w równych częściach, na małżonka oraz inne osoby spełniające warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w rozumieniu ustawy emerytalnej, a w razie braku takich osób wchodzi do spadku (art. 63 ¹ § 2 w zw. z odpowiednio art. 43 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych i art. 5 K.p., gdy inne pragmatyki nie regulują tej kwestii i jednocześnie nie odsyłają na do przepisów kodeksowych)

2) Wieloletni pracownik samorządowy we wrześniu 2025 r. otrzymał 3-miesięczne wypowiedzenie i zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy od 1 października do 31 grudnia 2025 r. Czy w razie zakwalifikowania tego zwolnienia do określonych przepracowanych, należy uwzględnić w podstawie trzynastki wynagrodzenie wypłacone za ten okres?

Za czas zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy pracownik samorządowy zachowuje prawo do wynagrodzenia (art. 36² zd. 2 K.p. w zw. z art. 43 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych). Oblicza się je według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego, zgodnie z § 5 ust. 2 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy... (Dz. U. z 2017 r. poz. 927), dalej rozporządzenia o wynagrodzeniu.

Z uwagi na wyłączenie ze stażu trzynastkowego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy (patrz odpowiedź na pytanie 1), wynagrodzenia wypłaconego za ten okres nie uwzględnia się przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia rocznego.

VIII. DOKUMENTACJA KADROWA

1. Określenie zasad dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę w informacji o warunkach zatrudnienia

Zatrudniamy pracowników w systemie dwu- i trzymianowym, a zasady dotyczące organizacji czasu pracy, w tym pracy zmianowej, określa regulamin pracy. Czy pomimo takich postanowień, w informacji o warunkach zatrudnienia należy dodatkowo zamieścić zasady dotyczące przechodzenia ze zmiany na zmianę, a jeśli tak, to jak tego dokonać?

Przepisy Kodeksu pracy definiują pracę zmianową jako wykonywanie pracy według ustalonego rozkładu czasu pracy przewidującego zmianę pory wykonywania pracy przez po-

szczególnych pracowników po upływie określonej liczby godzin, dni lub tygodni (art. 128 § 2 pkt 1 K.p.). W doktrynie podkreśla się, że: „(...) Określenie pracy zmianowej (§ 2 pkt 1) jest w pełni zrozumiałe dopiero wówczas, gdy interpretuje się je w związku z art. 2 pkt 5 dyrektywy 2003/88. Z tego przepisu dyrektywy wynika, że cechą charakterystyczną pracy zmianowej jest zmiana pracowników na tych samych stanowiskach. Nie jest zatem pracą zmianową praca, w której pracownik zaczyna pracę np. w jednym tygodniu o godzinie 6.00., a w następnym o 7.00. (...)” (por. K. Jaśkowski w: E. Maniewska, K. Jaśkowski, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, LEX/el. 2026, art. 128, źródło: SIP Lex). Praca zmianowa jest dopuszczalna bez względu na stosowany system czasu pracy (art. 146 K.p.), a pracownicy objęci taką organizacją czasu pracy mogą pracować w niedzielę i święta (art. 151¹⁰ pkt 3 K.p.). Ponadto w przypadku zmiany pory wykonywania pracy przez pracownika w związku z jego przejściem na inną zmianę, zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy, przepis art. 133 § 2 K.p. dopuszcza skrócenie nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego do nie mniej niż 24 godzin (zagadnienie to omawialiśmy w UiPP nr 10/2024, str. 31).

Zwracamy uwagę! Praca zmianowa jest ściśle związana z organizacją czasu pracy, stąd informacja w tej sprawie powinna być zawarta w aktach wewnętrzzakładowych. Jak bowiem wynika z art. 150 § 1 K.p., rozkłady czasu pracy (podobnie jak systemy czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy) ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.

Przykład 1

Pracodawca zatrudnia specjalistów ds. utrzymania ruchu oraz operatorów produkcji. Zgodnie z postanowieniami regulaminu pracy wszyscy pracownicy objęci są systemem podstawowym, 1-miesięcznym okresem rozliczeniowym, a dzień wolny z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy przypada w sobotę. Przy czym:

- operatorów produkcji obowiązuje organizacja III-zmianowa (I zmiana – 6⁰⁰-14⁰⁰, II zmiana – 14⁰⁰-22⁰⁰ i III zmiana – 22⁰⁰-6⁰⁰),
- specjalistów ds. utrzymania ruchu obowiązuje organizacja II-zmianowa (I zmiana – 7⁰⁰-15⁰⁰, II zmiana – 15⁰⁰-23⁰⁰).

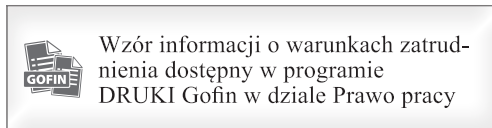
Zgodnie z przedstawionym przykładem, regulamin pracy określa ogólne zasady organizacji czasu pracy pracowników zatrudnionych w systemie zmianowym. Natomiast konkretyzacją tej organizacji wskazującą, w których dniach na którą zmianę będzie planowana ich praca, są harmonogramy czasu pracy. Pracodawca ma obowiązek sporządzać je w postaci papierowej lub elektronicznej i przekazywać pracownikom co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który sporządził dany harmonogram (art. 129 § 3 K.p.). Dodajmy że, postanowienia wewnętrzzakładowe mogą bardziej precyzyjnie określać zasady organizacji pracy zmianowej, w tym również wskazywać zasady dotyczące zmiany pory wykonywania pracy.

Przykład 2

Pracodawca zatrudnia konsultantów biura telefonicznej obsługi klienta. Zgodnie z postanowieniami regulaminu pracy pracownicy ci objęci są systemem podstawowym, 1-miesięcznym okresem rozliczeniowym, a dzień wolny z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy przypada w sobotę. Obowiązuje ich organizacja II-zmianowa (I zmiana – 7⁰⁰-15⁰⁰

i II zmiana – 15⁰⁰-23⁰⁰), a przejście ze zmiany (I na II albo II na I) następuje odpowiednio w każdy poniedziałek.

Pomimo postanowień regulaminowych ustawodawca dodatkowo wymaga, aby informacja o warunkach zatrudnienia pracownika zatrudnionego w organizacji zmianowej (przekazywana mu nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia go do pracy), zawierała



dodatkowo informację o zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę (art. 29 § 3 pkt 1 lit. f K.p.). Dokument ten należy przekazać pracownikowi w postaci papierowej lub elektronicznej, przy czym ustawodawca zastrzegł,

że wybierając drugą z wymienionych postaci, informacje te muszą być dostępne dla pracownika z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania, a pracodawca musi zachować dowód ich przekazania lub otrzymania przez pracownika (art. 29 § 3⁴ K.p.).

Ważne: Informacja dotycząca zasad przechodzenia ze zmiany na zmianę, o której mowa w art. 29 § 3 pkt 1 lit. f K.p. powinna mieć formę opisową (por. art. 29 § 3¹ K.p.).

W przypadku, gdy w treści aktu wewnętrznego, np. regulaminu pracy określono zasady dotyczące zmiany pory wykonywania pracy, pracodawca może zamieścić analogiczną treść dotyczącą tych zasad w informacji o warunkach zatrudnienia (patrz przykład 2). Jeżeli natomiast postanowienia wewnątrzzakładowe nie określają takich zasad wprost (nie zawsze jest to możliwe np. z uwagi na specyfikę danej działalności, czy konieczność zapewnienia odpowiedniej liczby pracowników na zmianie), wskazując jedynie ogólne założenia organizacji czasu pracy jak już wspomniano wcześniej, zasady przechodzenia ze zmiany na zmianę będą wynikały z harmonogramów czasu pracy, bowiem z nich pracownik dowie się w których dniach, na którą godzinę będzie pracował (patrz przykład 1).

Przykład 3

Zakładamy, że pracodawca z przykładu 1, w dniu 16 lutego 2026 r. zatrudnił pracownika na stanowisku operatora produkcji. W dniu 18 lutego 2026 r. wręczył pracownikowi informację o warunkach zatrudnienia, której pkt 6 miał następujące brzmienie:

(...)

6) Zasady dotyczące przechodzenia ze zmiany na zmianę:

Obowiązuje Pana organizacja III zmianowa (I zmiana: od 6⁰⁰ do 14⁰⁰, II zmiana: od 14⁰⁰ do 22⁰⁰ i III zmiana: od 22⁰⁰ do 6⁰⁰), a zmiana pory wykonywania pracy wynika z harmonogramu, który jest sporządzany na okres 1 miesiąca i przekazywany Panu co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten harmonogram.

(...)

Przykład 4

Zakładamy, że pracodawca z przykładu 2 zatrudnił od 2 lutego 2026 r. pracownika na stanowisku konsultanta telefonicznej obsługi klienta w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 4 lutego 2026 r. przekazał mu informację o warunkach zatrudnienia, w której pkt 6 miał następujące brzmienie:

(...)

6) Zasady dotyczące przechodzenia ze zmiany na zmianę:

Obowiązuje Pana organizacja II zmianowa (I zmiana: od 7⁰⁰ do 15⁰⁰, II zmiana: od 15⁰⁰ do 23⁰⁰), a przejście ze zmiany (I na II albo II na I) następuje odpowiednio w każdy poniedziałek.

(...)

2. Powiadomienie pracowników o zmianie postaci prowadzenia dokumentacji pracowniczej na elektroniczną

Czy wdrożenie elektronicznej postaci akt osobowych wiąże się z obowiązkiem poinformowania o tym fakcie pracowników? Czy należy dodatkowo poinformować o tym PIP i ZUS?

Zgodnie z art. 94⁹ § 1 pkt 1 K.p., wdrożenie elektronicznej postaci dokumentacji pracowniczej wymaga poinformowania o tym fakcie pracowników. Przepis ten co prawda nie reguluje terminu, w jakim obowiązek ten powinien być wypełniony, ale z praktycznego punktu widzenia wydaje się, że powinno to nastąpić na koniec procesu przygotowującego wdrożenie elektronicznej postaci dokumentacji pracowniczej. Przy czym, dokonując zmiany postaci dokumentacji pracowniczej z papierowej na elektroniczną, najpierw należy wybrać system informatyczny, w którym będzie ona prowadzona, następnie zeskanować akta osobowe i ewentualnie inną dokumentację pracowniczą, a dopiero na sam koniec procesu poinformować o planowanej zmianie pracowników. Zgodnie z art. 94⁹ § 1 pkt 2 K.p., pracownicy mogą odebrać poprzednią postać dokumentacji pracowniczej, w terminie 30 dni od dnia przekazania im przez pracodawcę ww. informacji.

Powyższy obowiązek informacyjny nie dotyczy jednak sytuacji, gdy pracodawca zdecydował się na zakładanie e-teczek tylko dla nowo zatrudnionych pracowników, gdyż w takim przypadku w praktyce nie dochodzi do zmiany postaci prowadzenia dokumentacji pracowniczej.

Planując proces elektroniczacji dokumentacji pracowniczej, można go również podzielić na etapy i wdrażać przykładowo co 6 miesięcy kolejną część e-teczek, a co więcej – można w ogóle nie digitalizować dokumentacji pracowniczej byłych pracowników i pozostawić papierowe archiwum.

IX. WYJAŚNIENIA DOTYCZĄCE WYBRANYCH ZAGADNIENÍ

1. Zasady tłumaczenia dokumentów w przypadku zatrudnienia obcokrajowca

Czy w przypadku zatrudnienia pracownika będącego obywatelem innego państwa np. Turcji, dokumenty (np. świadectwa pracy, dyplomy itp.) powinien on dostarczyć przetłumaczone na język polski przez tłumacza przysięgłego?

Udokumentowane okresy zatrudnienia przebyte za granicą u pracodawcy zagranicznego są zaliczane do okresów pracy w Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie uprawnień pracowniczych. Wynika to wprost z art. 339 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. poz. 620 ze zm.). Dokumenty, które obcokrajowiec przedstawia na oko-

liczność posiadania określonego stażu pracy za granicą, podobnie jak zagraniczne dokumenty potwierdzające jego wykształcenie i kwalifikacje zawodowe są sporządzone w języku obcym.

Ważne: Zgodnie z art. 7 ust. 1 ustawy z dnia 7 października 1999 r. o języku polskim (Dz. U. z 2026 r. poz. 81), przy wykonywaniu przepisów z zakresu prawa pracy używa się języka polskiego, jeśli osoba świadcząca pracę ma miejsce zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w chwili zawarcia umowy, a umowa ma być wykonywana na terytorium Polski.

Przepisy ustawy o języku polskim stosuje się ponadto do dokumentów i informacji, których obowiązek sporządzenia lub podania wynika z odrębnych przepisów (art. 7 ust. 3 ww. ustawy). Co do zasady dokumenty i umowy z zakresu prawa pracy sporządza się więc w języku polskim, mogą być one jednocześnie sporządzone w wersji bądź wersjach obcojęzycznych (art. 8 ust. 1 i 1a ustawy o języku polskim). Można z tego wyprowadzić wniosek, iż całość dokumentacji pracowniczej prowadzona jest w języku polskim, a wersje obcojęzyczne dokumentów, sporządzone na wniosek osoby świadczącej pracę, władającej tym językiem, niebędącej obywatelem Polski są dopuszczone niejako pomocniczo, pod warunkiem uprzedniego pouczenia pracownika o prawie do sporządzenia umowy lub innego dokumentu w języku polskim (art. 8 ust. 1b ustawy o języku polskim).

Zwracamy uwagę! Z art. 5 ust. 3 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. poz. 621 ze zm.) wynika, że w przypadku gdy umowa zawarta z cudzoziemcem, który nie posługuje się językiem polskim jest sporządzona w języku obcym, pracodawca przechowuje jej tłumaczenie na język polski dokonane przez tłumacza przysięgłego wpisanego na listę tłumaczy przysięgłych prowadzoną przez Ministra Sprawiedliwości.

Skoro dokumentacja pracownicza powinna być prowadzona w języku polskim, rodzi się pytanie, w jaki sposób dołączyć do niej dokument obcojęzyczny, w jaki sposób powinien być on przetłumaczony na potrzeby ustalenia wynikających z niego uprawnień lub kompetencji i kwalifikacji zawodowych, oraz kto ponosi koszt takiego tłumaczenia. Obowiązujące przepisy nie rozstrzygają tych wątpliwości wprost. W oparciu o art. 6 K.c. w zw. z art. 300 K.p. przyjmuje się, że ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Na tej podstawie pracodawca ma prawo oczekiwać, że to kandydat do pracy/pracownik przedstawi tłumaczenie dokumentów, w oparciu o które wywodzi swoje kompetencje lub uprawnienia pracownicze. To, czy tłumaczenie, którego koszt obciąża przyszłego pracownika musi być wykonane przez tłumacza przysięgłego (co gwarantuje pełną wiarygodność translacji), czy wystarczy tłumaczenie zwykłe, należy do decyzji pracodawcy. Może on uznać dokument przetłumaczony przez tłumacza zwykłego – nieprzysięgłego za dostatecznie wiarygodny.

2. Udzielenie pracownikowi urlopu okolicznościowego w razie zgonu i pogrzebu „byłej” teściowej

1) *Czy pracownikowi należy udzielić urlopu okolicznościowego w związku ze zgonem matki jego zmarłej żony?*

Krewnymi w linii prostej są osoby, z których jedna pochodzi od drugiej (np. matka – córka), a krewnymi w linii bocznej są osoby, które pochodzą od wspólnego przodka, a nie

są krewnymi w linii prostej (np. siostra – brat). Z małżeństwa wynika powinowactwo między małżonkiem a krewnymi drugiego małżonka, a zatem matka żony (teściowa) jest powinowatą męża. Co istotne, powinowactwo trwa mimo ustania małżeństwa, co następuje m.in. z chwilą śmierci małżonka. Powyższe wynika z art. 55, art. 61⁷ § 1 i art. 61⁸ § 1 zd. 1 ustawy z dnia 25 lutego 1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz. U. z 2023 r. poz. 2809 ze zm.). Oznacza to, że w związku ze śmiercią matki zmarłej żony pracownika, ma on prawo do zwolnienia od pracy w wymiarze 1 dnia (tzw. urlopu okolicznościowego), o którym mowa w § 15 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1632), dalej rozporządzenia w sprawie usprawiedliwiania nieobecności.

Zgodnie z § 16 ust. 1 rozporządzenia w sprawie usprawiedliwiania nieobecności, za czas tzw. urlopu okolicznościowego, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Ustala się je w sposób określony w § 5 ust. 1 rozporządzenia o wynagrodzeniu. Zgodnie z tym przepisem przy ustalaniu wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy, gdy przepisy przewidują zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia, stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop, z tym że składniki wynagrodzenia ustalone w wysokości przeciętnej (składniki zmienne za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc) oblicza się z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy. Na ten temat pisaliśmy m.in. w UiPP nr 21/2023, str. 40.

2) Pracownik, o którym mowa w pytaniu 1 jest zatrudniony w systemie równoważnego czasu pracy, a jego praca planowana jest co do zasady w wymiarze 12 godzin na dobę. Czy w takiej sytuacji 1 dzień zwolnienia powinien obejmować 12 godzin, czy 8 godzin zwolnienia?

Urlop okolicznościowy udzielany jest w wymiarze dni, co oznacza, że pracownikowi należy udzielić całego dnia wolnego, bez względu na obowiązujący go w tym dniu (wynikający z rozkładu) wymiar czasu pracy.

3. Zwolnienie od pracy pracownika uprawnionego do wykonywania polowania w celu odstrzału sanitarnego zwierząt

1) Pracownik poinformował, że w najbliższym czasie będzie chciał skorzystać ze zwolnienia od pracy na czas wykonywania odstrzału sanitarnego zwierząt. Czy mamy obowiązek udzielić mu tego zwolnienia? Nie znamy szczegółów związanych z takim zwolnieniem od pracy, dlatego prosimy o przybliżenie tego zagadnienia.

Kwestię zwolnienia od pracy, o którym mowa w pytaniu, reguluje art. 47c ustawy z dnia 11 marca 2004 r. o ochronie zdrowia zwierząt oraz zwalczaniu chorób zakaźnych zwierząt (Dz. U. z 2023 r. poz. 1075), dalej ustawy. Zgodnie z tym przepisem, osobie uprawnionej do wykonywania polowania wykonującej odstrzał sanitarny zwierząt (wprowadzony w przepisach wydanych na podstawie art. 45 ust. 1 pkt 8, art. 46 ust. 3 pkt 8 i art. 47 ust. 1 ustawy), dalej osobie uprawnionej, przysługuje zwolnienie od pracy lub wykonywania zajęć służbowych w dniu, w którym wykonuje ona ten odstrzał.

Ważne: Łączny wymiar zwolnienia od pracy na odstrzał sanitarny zwierząt nie może przekroczyć 6 dni w danym roku kalendarzowym.

Jeśli osobą uprawnioną jest pracownik (żołnierz lub funkcjonariusz), to ma on obowiązek:

- uprzedzić odpowiednio pracodawcę lub przełożonego o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy lub niewykonywania zajęć służbowych z powodu wykonywania odstrzału sanitarnego zwierząt oraz
- uzgodnić termin tej nieobecności z pracodawcą lub przełożonym.

Zgodnie z § 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1632), pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy, jeżeli obowiązek taki wynika z Kodeksu pracy, z przepisów wykonawczych do Kodeksu pracy albo z innych przepisów prawa. Takim przepisem jest m.in. powołany wcześniej art. 47c ustawy, którego ust. 4 zd. 1 stanowi, że pracodawca lub przełożony jest obowiązany zwolnić pracownika (żołnierza lub funkcjonariusza) od pracy lub wykonywania zajęć służbowych, w terminie z nim uzgodnionym. Dowodem usprawiedliwiającym omawianą nieobecność w pracy lub niewykonywanie zajęć służbowych jest pisemne oświadczenie podmiotu, któremu nakazano prowadzenie odstrzału sanitarnego zwierząt, potwierdzające udział danego pracownika (żołnierza lub funkcjonariusza) będącego osobą uprawnioną, w odstrzale sanitarnym zwierząt w danym dniu.

2) Czy za czas zwolnienia, o którym mowa w pytaniu 1, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie?

Tak, za czas zwolnienia od pracy lub wykonywania zajęć służbowych, z powodu wykonywania odstrzału sanitarnego zwierząt, pracownik (żołnierz lub funkcjonariusz) będący osobą uprawnioną zachowuje prawo do wynagrodzenia (lub uposażenia) ustalonego na zasadach dotyczących ustalania wynagrodzenia (lub uposażenia) przysługujących za urlop wypoczynkowy. Oznacza to, że wynagrodzenie pracownika za czas omawianego zwolnienia należy obliczyć zgodnie z przepisami rozporządzenia urlopowego.

X. OBOWIĄZKI PRACODAWCY W ZAKRESIE BHP

1. Możliwość zwolnienia nowo zatrudnionego pracownika ze szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy

1) Nowo zatrudniony pracownik przedłożył zaświadczenie o ukończeniu okresowego szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Czy jest to podstawą do zwolnienia go z obycia takiego szkolenia w naszym zakładzie?

Szkolenie z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy (bhp) jest prowadzone jako szkolenie wstępne i szkolenie okresowe. Szczegółowe zasady, zakres, i wymagania dotyczące treści i realizacji programów tych szkoleń, a także sposób dokumentowania szkoleń oraz przypadki, w których pracodawcy lub pracownicy mogą być zwolnieni z określonych rodzajów szko-

lenia, określają przepisy rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 1327 ze zm.), dalej rozporządzenia.

Szkolenie okresowe ma na celu aktualizację i ugruntowanie wiedzy i umiejętności w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zaznajomienie uczestników szkolenia z nowymi rozwiązaniami techniczno-organizacyjnymi w tym zakresie. Szkolenie to odbywają:

- 1) osoby będące pracodawcami oraz inne osoby kierujące pracownikami, w szczególności kierownicy, mistrzowie i brygadziści,
- 2) pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych,
- 3) pracownicy inżynieryjno-techniczni, w tym projektanci, konstruktorzy maszyn i innych urządzeń technicznych, technolodzy i organizatorzy produkcji,
- 4) pracownicy służby bezpieczeństwa i higieny pracy i inne osoby wykonujące zadania tej służby,
- 5) pracownicy na stanowiskach administracyjno-biurowych,
- 6) pracownicy niewymienieni w pkt 1-5, których charakter pracy wiąże się z narażeniem na czynniki szkodliwe dla zdrowia, uciążliwe lub niebezpieczne albo z odpowiedzialnością w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (§ 14 rozporządzenia).

Szkolenie okresowe pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych przeprowadza się w formie instruktażu, nie rzadziej niż raz na 3 lata, a na stanowiskach, na których są wykonywane prace szczególnie niebezpieczne, nie rzadziej niż raz w roku. Z kolei szkolenie okresowe osób wymienionych wyżej w pkt 1, 3-6 powinno być przeprowadzane w formie kursu, seminarium lub samokształcenia kierowanego nie rzadziej niż raz na 5 lat, a w przypadku pracowników na stanowiskach administracyjno-biurowych – nie rzadziej niż raz na 6 lat (§ 15 ust. 1-2 rozporządzenia).

Pierwsze szkolenie okresowe osób zatrudnionych na stanowiskach wymienionych wcześniej w:

- pkt 1 – przeprowadza się w okresie do 6 miesięcy od rozpoczęcia pracy na tych stanowiskach,
- pkt 2-6 – przeprowadza się w okresie do 12 miesięcy od rozpoczęcia pracy na tych stanowiskach (§ 15 ust. 4 rozporządzenia).

Zwracamy uwagę! Zgodnie z § 15 ust. 5 rozporządzenia, ze szkolenia okresowego bhp może być zwolniona osoba, która:

- przedłoży aktualne zaświadczenie o odbyciu w tym okresie u innego pracodawcy wymaganego szkolenia okresowego,
- odbyła w tym okresie szkolenie okresowe wymagane dla osoby zatrudnionej na stanowisku należącym do innej grupy stanowisk, jeżeli jego program uwzględnia zakres tematyczny wymagany programem szkolenia okresowego obowiązującego na nowym stanowisku pracy.

Szkolenie okresowe nie jest również wymagane w przypadku pracownika zatrudnionego na stanowisku administracyjno-biurowym, gdy rodzaj przeważającej działalności pracodawcy w rozumieniu przepisów o statystyce publicznej znajduje się w grupie działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecia kategorię ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, chyba że z oceny ryzyka zawodowego wynika, że jest to konieczne (art. 237³ § 2² K.p.). W przypadku gdy rodzaj prze-

ważącej działalności pracodawcy w rozumieniu przepisów o statystyce publicznej znajdzie się w grupie działalności, dla której zostanie ustalona wyższa niż trzecia kategoria ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, pracodawca jest obowiązany przeprowadzić szkolenie okresowe pracownika w zakresie bhp, w terminie nie dłuższym niż 6 miesięcy, licząc od dnia ustalenia wyższej kategorii ryzyka (art. 237³ § 2³ K.p.). Przepis ten stosuje się odpowiednio, gdy z dokonanej oceny ryzyka zawodowego wynika, że przeprowadzenie szkolenia okresowego pracownika, o którym mowa w art. 237³ § 2² K.p., stało się konieczne. Szkolenie okresowe przeprowadza się w terminie nie dłuższym niż 6 miesięcy, licząc od dnia dokonania oceny ryzyka (art. 237³ § 2⁴ K.p.).

Ważne: Decyzja o tym, czy program szkolenia okresowego w dziedzinie bhp pokrywa się tematycznie z programem szkolenia dla oferowanego kandydatowi stanowiska pracy należy do pracodawcy, który w tym zakresie powinien korzystać z pomocy służby bhp lub zewnętrznego specjalisty.

Dodajmy, że przedstawione wyjątki dotyczą wyłącznie pierwszych szkoleń okresowych. W przypadku szkolenia wstępnego bhp, obejmującego instruktą ogólny i instruktą stanowiskowy (por. § 8 rozporządzenia), wyjątek umożliwiający zwolnienie pracodawcy z obowiązku jego przeprowadzenia dotyczy przypadku, w którym pracownik podejmuje pracę na tym samym stanowisku, które zajmował u danego pracodawcy bezpośrednio przed nawiązaniem z tym pracodawcą kolejnej umowy o pracę (art. 237³ § 2 zd. 2 K.p.). Tym samym, nawet gdyby program szkolenia okresowego nowo zatrudnionego pracownika pokrywał się tematycznie z tym, który obowiązuje na oferowanym stanowisku pracy, nie zwalnia to pracodawcy z obowiązku zapewnienia takiemu nowo zatrudnionemu pracownikowi szkolenia wstępnego przed dopuszczeniem go do pracy.

2) Gdzie należy przechowywać zaświadczenie, o którym mowa w pytaniu 1?

Jeżeli pracownik (który na podstawie powołanych w odpowiedzi na 1 pytanie przepisów jest zwolniony ze szkolenia okresowego bhp) dostarczy nowemu pracodawcy aktualne zaświadczenie o ukończeniu takiego szkolenia u innego pracodawcy, którego zakres pokrywa się z zakresem szkolenia u nowego pracodawcy, to rozstrzygając o tym, w której części akt osobowych należy przechowywać taki dokument, należy wziąć pod uwagę przepis § 3 pkt 1 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz. U. z 2024 r. poz. 535 ze zm.). Stanowi on, iż w części A akt osobowych przechowuje się oświadczenia lub dokumenty dotyczące danych osobowych, zgromadzone w związku z ubieganiem się o zatrudnienie, a także skierowania na badania lekarskie i orzeczenia lekarskie dotyczące wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich (art. 229 § 1 pkt 1, § 1¹ i 1² K.p.). Z kolei § 3 ust. 2 lit. h rozporządzenia w sprawie dokumentacji pracowniczej nakazuje przechowywanie dokumentów potwierdzających ukończenie wymaganego szkolenia w zakresie bhp w części B akt osobowych. Tym samym, choć dołączenie tego dokumentu do części A akt osobowych nie będzie błędem, właściwszym rozwiązaniem będzie przechowywanie go w części B wraz z zaświadczeniem o ukończeniu szkolenia wstępnego bhp, przeprowadzonego u aktualnego pracodawcy.

D. ROZLICZENIA Z PFRON

Wyjaśnienia opublikowane w dziale opracowano w oparciu o przepisy ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2025 r. poz. 913; ostatnia zmiana w Dz. U. z 2026 r. poz. 26), zwanej ustawą o rehabilitacji.

1. Od 1 marca 2026 r. zmiany w udzielaniu i korzystaniu z ulg we wpłatach na PFRON



Z dniem 1 marca 2026 r. weszła w życie część przepisów ustawy z dnia 7 listopada 2025 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. poz. 1665), dalej zwanej ustawą zmieniającą. Wprowadziły one zmiany w art. 22 ustawy o rehabilitacji, dotyczącym obniżania wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, dalej PFRON. Obowiązek dokonywania miesięcznych wpłat na PFRON mają pracodawcy zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy nieosiągający wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6%. Ustala się je w wysokości kwoty stanowiącej iloczyn 40,65% przeciętnego wynagrodzenia i liczby pracowników odpowiadającej różnicy między zatrudnieniem zapewniającym osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości 6% a rzeczywistym zatrudnieniem osób niepełnosprawnych.

Wpłaty na PFRON, ulegają obniżeniu z tytułu zakupu produkcji lub usługi, z wyłączeniem handlu, odpowiednio wytworzonej lub świadczonej przez zakłady aktywności zawodowej, przedsiębiorstwa społeczne zatrudniające co najmniej 10 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy lub innych pracodawców zatrudniających co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy – jeżeli wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych zaliczonych do osób o:

- znacznym stopniu niepełnosprawności lub
- umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, w odniesieniu do których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję, oraz niewidomych

wynosi co najmniej 30%, zwanych dalej „sprzedającymi” (art. 22 ust. 1 ustawy o rehabilitacji).

Warunkiem obniżenia wpłaty na PFRON, tak jak dotychczas, jest:

- udokumentowanie zakupu fakturą,
- uregulowanie należności za zakup produkcji lub usługi w terminie określonym na fakturze, z tym że w przypadku płatności dokonywanych za pośrednictwem banku za datę uregulowania należności uważa się datę obciążenia rachunku bankowego nabywcy na podstawie polecenia przelewu,
- udokumentowanie przez nabywcę kwoty obniżenia informacją o kwocie obniżenia wystawioną przez sprzedającego w terminie, o którym mowa w art. 22 ust. 10 pkt 1 ustawy o rehabilitacji (tj. niezwłocznie po terminowym uregulowaniu należności za zakup, jednak nie później niż do ostatniego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym przypadał termin płatności za zakup).

Ustawą zmieniającą do art. 22 ustawy o rehabilitacji dodano nowe ust. 2a-2c, które zmieniły zasady przekazywania nabywcy przez sprzedającego informacji o obniżeniu wpłat na PFRON. Dotychczas sprzedający spełniający warunki wskazane wcześniej wraz z fakturą przekazywał nabywcy, jednokrotnie w danym roku, informację o: zasadach nabywania i korzystania z obniżenia wpłat; możliwości złożenia oświadczenia o rezygnacji z zamiaru korzystania z prawa do obniżenia wpłat; możliwości odwołania ww. oświadczenia (art. 22 ust. 1a ustawy o rehabilitacji, został uchylony ustawą zmieniającą). Wystawienie informacji o kwocie obniżenia wpłat na PFRON (INF-U) było obowiązkiem sprzedającego, chyba że sprzedający otrzymał oświadczenie nabywcy o rezygnacji z ulg. W praktyce okazywało się, że nabywcy nie składali takich oświadczeń, nawet gdy nie korzystali z tej ulgi, a sprzedający każdorazowo wraz z fakturą przekazywał informację o kwocie obniżenia.

Ważne: W stanie prawnym obowiązującym od 1 marca 2026 r. informacja o kwocie obniżenia wpłat na PFRON jest wystawiana na wniosek nabywcy złożony w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej.

Wniosek składany jest jednorazowo i może on zostać odwołany w każdym czasie, w ww. formach. Sprzedający, który otrzymał wniosek od nabywcy o wystawienie informacji o kwocie obniżenia, każdorazowo po wystawieniu faktury nabywcy wystawia mu informację o kwocie obniżenia.

Zgodnie z nowym ust. 2d w art. 22 ustawy o rehabilitacji, sprzedający może skorygować informację o kwocie obniżenia.

Ustawa zmieniająca nadała nowe brzmienie pkt. 1 w ust. 10 w art. 22 ustawy o rehabilitacji, na mocy którego od 1 marca 2026 r. sprzedający wystawia nabywcy informację o kwocie obniżenia:

- po otrzymaniu wniosku nabywcy złożonego w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej oraz
- niezwłocznie po terminowym uregulowaniu należności za zakup

jednak nie później niż do ostatniego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym przypadał termin płatności za zakup.

W świetle powołanych regulacji, sprzedający począwszy od 1 marca 2026 r. wystawi nabywcy informację o kwocie obniżenia, o ile otrzyma od niego wniosek o jej wystawienie. Wniosek ten będzie zobowiązywał sprzedającego (do czasu jego odwołania) do wystawiania nabywcy informacji o kwocie obniżenia, po terminowym uregulowaniu należności za zakup. Dotyczy to również faktur wystawionych w styczniu i w lutym 2026 r., których zapłata nastąpi po 28 lutego 2026 r.

Przykład

Zakładamy, że pracodawca A jest uprawniony do udzielania ulg we wpłatach na PFRON (sprzedający) oraz przyjmujemy, że w marcu 2026 r. pracodawca B zakupi u pracodawcy A usługi. Aby pracodawca B mógł obniżyć wpłatę na PFRON, powinien:

- *złożyć wniosek w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej o wystawienie informacji o kwocie obniżenia wpłat na PFRON (ten wniosek będzie aktualny do czasu jego odwołania, nie trzeba składać kolejnego w razie zakupu u pracodawcy A w następnych miesiącach),*
- *udokumentować zakup fakturą wystawioną w marcu 2026 r.,*
- *uregulować należności za zakup usługi w terminie określonym na fakturze,*

- otrzymać od sprzedającego informację o kwocie obniżenia wpłat na PFRON (niezwłocznie po terminowym uregulowaniu należności za zakup, jednak nie później niż do ostatniego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym przypadał termin płatności za zakup).

Obniżenie wpłaty przysługuje do wysokości 50% wpłaty na PFRON, do której obowiązany jest nabywca w danym miesiącu. Przysługująca, a niewykorzystana kwota obniżenia może być uwzględniana we wpłatach na PFRON przez okres nie dłuższy niż 6 miesięcy, licząc od dnia uzyskania informacji o kwocie obniżenia. Powyższe wynika z art. 22 ust. 3 i 4 ustawy o rehabilitacji.

Przykład

Przyjmujemy założenia z poprzedniego przykładu i dodatkowo zakładamy, że sprzedający wystawił informację o kwocie obniżenia wpłat na PFRON w wysokości **2.528,50 zł**, którą nabywca otrzyma 2 kwietnia 2026 r. Na podstawie otrzymanej informacji pracodawca B (nabywca) będzie miał prawo obniżyć wpłatę za marzec 2026 r., której termin zapłaty przypada do 20 kwietnia 2026 r.

Pracodawca B zatrudnia 27 pracowników w przeliczeniu na pełny etat (żaden z pracowników nie legitymuje się niepełnosprawnością).

Wyliczona wpłata na PFRON za marzec 2026 r. wynosi: $0,4065 \times 9.197,79 \text{ zł} \times (27 \text{ etatów} \times 0,06) = \mathbf{6.057,02 \text{ zł}}$. Pracodawca B obniży wpłatę na PFRON o pełną kwotę obniżenia wykazaną w informacji przekazanej przez sprzedającego, tj. o 2.528,50 zł, gdyż 50% z obliczonej wpłaty na PFRON w wysokości 6.057,02 zł stanowi kwota 3.028,51 zł, czyli kwota wyższa od przysługującej kwoty obniżenia. Zatem pracodawca B w terminie do 20 kwietnia 2026 r. dokona wpłaty na PFRON za marzec 2026 r. w wysokości **3.528,52 zł** (6.057,02 zł – 2.528,50 zł). Gdyby kwota obniżenia była wyższa niż 3.028,51 zł, to pozostałą kwotę pracodawca mógłby wykorzystać w następnych miesiącach, jednakże nie dłużej niż przez 6 miesięcy, licząc od daty otrzymania tej ulgi.

Dla Prenumeratorów GOFIN



Kalkulator wpłat na PFRON dostępny w serwisie www.kalkulatory.gofin.pl

Zwracamy uwagę! Zgodnie z art. 2 ustawy zmieniającej, do obniżenia wpłat na PFRON związanych z zakupem produkcji lub usługi dokonany przed 1 marca 2026 r. stosuje się przepisy dotychczasowe. Powołany przepis ma zastosowanie wówczas, gdy przed 1 marca 2026 r. sprzedający wystawił fakturę dokumentującą zakup usługi lub produkcji, a nabywca uregulował należności za zakup tej produkcji lub usługi w terminie określonym na fakturze nie później jednak niż do 28 lutego 2026 r.

W przypadku spełnienia ww. warunków sprzedający wystawił/wystawi informację o kwocie obniżenia wpłat na PFRON na warunkach obowiązujących do 28 lutego 2026 r., czyli bez wniosku nabywcy o jej wystawienie (zakładając, że nie złożył on w bieżącym roku oświadczenia o nieprzekazywaniu tej informacji).

Dotychczasowe przepisy wykonawcze wydane na podstawie art. 22 ust. 12 ustawy o rehabilitacji, zachowują moc do dnia wejścia w życie nowych przepisów wykonawczych wydanych na podstawie art. 22 ust. 12 ustawy o rehabilitacji, jednak nie dłużej niż przez 18 miesięcy od dnia wejścia w życie tych zmian (1 marca 2026 r.).

E. VADEMECUM KADROWCA

XI. NAGRODY JUBILEUSZOWE NAUCZYCIELI, Z UWZGLĘDNIENIEM ZMIAN OBOWIĄZUJĄCYCH OD 1 STYCZNIA 2026 R.

1. Nabycie przez nauczyciela prawa do nagrody jubileuszowej

Za wieloletnią pracę nauczyciel publicznej placówki oświatowej (dalej szkoły) jest uprawniony do nagrody jubileuszowej (art. 47 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, Dz. U. z 2024 r. poz. 986 z późn. zm., dalej ustawy KN). Pierwsza nagroda przysługuje mu za 20 lat pracy, następne co 5 kolejnych lat pracy, a ostatnia z upływem 45 lat pracy. Wskazany górny próg 45 lat pracy obowiązuje od 1 stycznia 2026 r. (art. 1 pkt 13 lit. b i art. 19 pkt 2 ustawy z dnia 25 lipca 2025 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela..., Dz. U. poz. 1160, dalej ustawy zmieniającej). Na ten temat pisaliśmy w UiPP nr 2/2026, str. 65.

Nauczyciel nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu, w którym upływa okres uprawniający do nagrody (dalej również staż jubileuszowy). To zasada generalna, która jest zapisana w § 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 30 października 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających nauczyciela do nagrody jubileuszowej oraz szczegółowych zasad jej obliczania i wypłacania (Dz. U. nr 128, poz. 1418), dalej rozporządzenia o nagrodach. Przepis art. 6 pkt 1 ustawy z dnia 26 września 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1423) wprowadził od niej wyjątek. Przesądza on, że uzyskanie uprawnienia pracowniczego (tu nagrody jubileuszowej) wynikającego z wliczenia nowych okresów aktywności zawodowej (art. 302¹ § 1-7 K.p.) do okresów zatrudnienia pracownika zatrudnionego u pracodawcy będącego jednostką sektora finansów publicznych (tu szkoły) następuje od dnia nabycia do niego prawa, lecz nie wcześniej niż od 1 stycznia 2026 r.

2. Zasady obliczania stażu jubileuszowego nauczyciela

Zasady obliczania stażu jubileuszowego określa § 1 rozporządzenia o nagrodach. Według tego przepisu, szkoła uwzględnia w nim:

- okres zatrudnienia w tej szkole,
- wszystkie zakończone i udokumentowane (świadczeniami pracy) okresy zatrudnienia, bez względu na typ pracodawcy, dla którego nauczyciel świadczył pracę (prywatny, publiczny), podstawę stosunku pracy, rodzaj wykonywanej pracy (nie tylko na stanowisku nauczyciela), wymiar czasu pracy oraz tryb ustania zatrudnienia,
- inne okresy niż wskazane w myślniku pierwszym, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze (tzw. okresy zaliczalne), np.:
 - okresy pracy w gospodarstwie rolnym (art. 1 ustawy z dnia 20 lipca 1990 r. o wliczaniu okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy, Dz. U. nr 54, poz. 310),

- okresy nowych aktywności zawodowych wymienione w art. 302¹ K.p. (m.in. okresy prowadzenia działalności gospodarczej i wykonywania niektórych umów cywilnoprawnych, dalej zwane nowymi okresami),
- jeden z okresów zatrudnienia w razie równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy.

Obowiązek stosowania tych reguł dotyczy każdej szkoły zatrudniającej nauczyciela (w tym jednocześnie). W przypadku nagrody jubileuszowej – w odróżnieniu od dodatku za wysługę lat – nie ma bowiem odmiennych wytycznych dla szkoły będącej podstawowym miejscem pracy nauczyciela i szkół dodatkowych.

Przykład

Nauczyciel został zatrudniony w szkole od 1 września 2010 r. z pensum 18/18 (szkoła będąca podstawowym miejscem pracy). Wcześniej przez 5 lat pozostawał w stosunku pracy z pracodawcą prywatnym. W okresie od 1 września 2015 r. do 31 sierpnia 2020 r. pracował także w innej szkole z pensum 2/18 (szkoła będąca dodatkowym miejscem pracy). Nauczyciel nabył prawo do pierwszej nagrody jubileuszowej 31 sierpnia 2025 r., czyli w dniu upływu 20 lat pracy (15 lat pracy w szkole będącej podstawowym miejscem pracy + 5 lat pracy u prywatnego pracodawcy). Okres równoległego zatrudnienia w dodatkowej szkole został pominięty, zgodnie z § 1 ust. 2 rozporządzenia o nagrodach.

Jak już wspomniano wcześniej, w okresach zaliczalnych znajdują się nowe okresy aktywności zawodowej, które od 1 stycznia 2026 r. publiczne placówki oświatowe mają obowiązek wliczać je do stażu jubileuszowego, zgodnie z art. 302¹-302² K.p. Staż jubileuszowy stanowi de facto ogólny staż pracy, który jest sumą okresów zatrudnienia pracowniczego u różnych pracodawców oraz okresów zaliczalnych.

Szkoła wlicza do stażu jubileuszowego zakończone i niezakończone nowe okresy. Te trwające uwzględnia, ponieważ art. 302¹ K.p. nie zawiera kryterium zakończenia (por. odpowiedź Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 31 grudnia 2025 r. na pytanie naszego Wydawnictwa). Gdyby dany nowy okres (np. wykonywania umowy zlecenia) nakładał się na inny nowy okres (np. na inną umowę zlecenia) albo na okres pozostawania w stosunku pracy, wówczas szkoła powinna wliczyć do stażu jubileuszowego jeden okres – najkorzystniejszy dla nauczyciela, którego okresy będą podlegały wliczeniu do okresu zatrudnienia (art. 302¹ § 10 K.p.).



Stanowisko resortu pracy
z 31 grudnia 2025 r. cytowaliśmy
w UiPP nr 2/2026, str. 4.

Przykład

*Nauczyciel jest zatrudniony w szkole podstawowej od 1 września 2015 r. (zakładowy staż pracy na dzień 1 stycznia 2026 r. wyniósł 10 lat, 4 miesiące 1 dzień) z pensum 18/18. Od 1 października 2010 r. do 31 sierpnia 2015 r. pracował na podstawie umów o pracę u różnych pracodawców (łącznie okres zatrudnienia wyniósł 4 lata 11 miesięcy). Natomiast od 1 stycznia 2002 r. do 30 września 2010 r. prowadził jednoosobową działalność gospodarczą. W połowie stycznia 2026 r. nauczyciel przedłożył w szkole zaświadczenie ZUS o opłaceniu składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe lub wypadkowe z tytułu jednoosobowej działalności gospodarczej łącznie przez 8 lat i 9 miesięcy. W związku z tym jego staż jubileuszowy na dzień 1 stycznia 2026 r. wyniósł **24 lata i 1 dzień** (10 lat 4 miesiące 1 dzień + 4 lata 11 miesięcy + 8 lat 9 miesięcy) i uprawnił go do nagrody jubileuszowej za 20 lat pracy.*

3. Obowiązek udokumentowania prawa do nagrody jubileuszowej przez nauczyciela

Nauczyciel jest zobligowany udokumentować prawo do nagrody jubileuszowej, jeżeli w aktach osobowych nie ma odpowiedniej dokumentacji (§ 2 ust. 2 rozporządzenia o nagrodach). Może zrealizować ten obowiązek przy nawiązywaniu stosunku pracy oraz w trakcie jego trwania. W tym drugim przypadku zyskuje wyższy staż jubileuszowy nie od dnia udokumentowania, lecz od dnia jego faktycznego upływu.

Sąd Najwyższy w wyroku z 19 sierpnia 1999 r. (sygn. akt I PKN 189/99, OSNP 2000/ 22/819) stwierdził, że: „Nagroda jubileuszowa jest wymagalna niezwłocznie po nabyciu do niej prawa i od tej chwili należą się odsetki, choćby pracownik później wykazał okoliczności stanowiące przesłanki uprawniające do nagrody, a pracodawcy nie można było przypisać winy w opóźnieniu (...)”. Ta interpretacja nie odnosi się do nowych okresów aktywności zawodowych, skoro ich włączenie do stażu jubileuszowego następuje od 1 stycznia 2026 r. (patrz ostatnie zdanie w pkt 1 opracowania). Ich uwzględnianie wymaga natomiast odpowiedniego udokumentowania, o czym pisaliśmy szczegółowo w UiPP nr 21/2025, str. 4 i nr 1/2026, str. 56.

Zwracamy uwagę! W odpowiedzi z 21 stycznia 2026 r. na pytanie naszego Wydawnictwa Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej uznało, że: „(...) okresy, w których osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą lub osoba współpracująca pobierała zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne lub zasiłek opiekuńczy, a za które nie były opłacane składki na ubezpieczenia podlegają wliczeniu do stażu pracy (tu stażu jubileuszowego – przyp. red.) na podstawie art. 302 § 3 Kodeksu pracy (...)”. Do tego okresu wliczeniu podlega też okres, w którym ww. osoba pobierała zasiłek macierzyński, o czym pisaliśmy w UiPP nr 4/2026, str. 42. Sposoby dokumentowania nowych okresów aktywności zawodowej przedstawiliśmy w tabeli opublikowanej w UiPP nr 1/2026, str. 56.

4. Wysokość i sposób obliczania nagrody jubileuszowej

Od 1 stycznia 2026 r. nauczycielowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:

- za 20 lat pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego,
- za 25 lat pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego,
- za 30 lat pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego,
- za 35 lat pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego,
- za 40 lat pracy – 300% wynagrodzenia miesięcznego (do 31 grudnia 2025 r. było 250%, a podwyższenie nastąpiło na podstawie art. 1 pkt 13 lit. a ustawy zmieniającej z 25 lipca 2025 r.),
- za 45 lat pracy – 400% wynagrodzenia miesięcznego.

Co istotne, nauczyciel ma prawo do nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy w nowej wysokości oraz za 45 lat pracy, pod warunkiem że dany okres upłynie po dniu 31 grudnia 2025 r. (art. 11 ustawy zmieniającej).

Zasady obliczania nagrody jubileuszowej określa § 3 rozporządzenia o nagrodach. Powołany przepis wskazuje, że jej podstawę stanowi wynagrodzenie miesięczne przysługujące nauczycielowi:

- w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli jest to dla niego korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty,
- w dniu nabycia prawa do nagrody, jeśli w tym dniu był zatrudniony w innym tygodniowym obowiązkowym wymiarze godzin (pensum) niż w dniu jej wypłaty.

Szkoła oblicza podstawę nagrody jubileuszowej według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu urlopowego, czyli zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nauczycieli (Dz. U. z 2020 r. poz. 1455), dalej zwanego rozporządzeniem urlopowym nauczycieli. Uwzględnia w niej:

lp.	rodzaj składnika	sposób wliczenia do podstawy nagrody
1.	składniki wynagrodzenia określone w stawkach miesięcznych w stałej wysokości oraz składniki wynagrodzenia określone procentowo od tych stawek, tj. wynagrodzenie zasadnicze, a także dodatki: za wysługę lat, motywacyjny, funkcyjny oraz za warunki pracy (§ 1 ust. 1 pkt 1-2 w zw. z § 6 ust. 1 rozporządzenia urlopowego nauczycieli)	– w wysokości należnej nauczycielowi w miesiącu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej, a jeżeli jest to dla niego korzystniejsze – w miesiącu jej wypłaty (§ 2 ust. 1 rozporządzenia urlopowego nauczycieli w zw. z § 3 ust. 1 rozporządzenie o nagrodach) – dodatek funkcyjny przysługujący za okres krótszy niż rok szkolny – w wysokości obliczonej poprzez pomnożenie stawki tego dodatku przez liczbę miesięcy, w których nauczyciel wykonywał zadania lub zajęcia, a następnie podzielenie uzyskanej kwoty przez liczbę miesięcy roku szkolnego poprzedzających miesiąc nabycia prawa do nagrody (§ 2 ust. 2 w zw. z § 6 ust. 1 rozporządzenia urlopowego nauczycieli)
2.	wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw (§ 1 ust. 1 pkt 3 w zw. z § 6 ust. 1 rozporządzenia urlopowego nauczycieli)	w wysokości obliczonej poprzez pomnożenie przeciętnej miesięcznej liczby godzin z okresu miesiący danego roku szkolnego poprzedzających miesiąc nabycia prawa do nagrody, a jeżeli okres zatrudnienia jest krótszy od roku szkolnego – z tego okresu, przez godzinową stawkę wynagrodzenia przysługującą w miesiącu nabycia lub wypłaty nagrody (§ 4 w zw. z § 6 ust. 1 rozporządzenia urlopowego nauczycieli)
3.	– dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej, – odrębne wynagrodzenie za zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze wykonywane w dniu wolnym od pracy, – wynagrodzenie za pracę w święto (§ 1 ust. 1 pkt 4-6 w zw. z § 6 ust. 1 rozporządzenia urlopowego nauczycieli)	w wysokości obliczonej poprzez dodanie otrzymanego wynagrodzenia w poszczególnych miesiącach roku szkolnego, a następnie podzielenie uzyskanej kwoty przez liczbę miesięcy roku szkolnego poprzedzających miesiąc nabycia prawa do nagrody (§ 3 w zw. z § 6 ust. 1 rozporządzenia urlopowego nauczycieli)
4.	jednorazowy dodatek uzupełniający (§ 1 ust. 1 pkt 8 w zw. z § 6 ust. 1 rozporządzenia urlopowego nauczycieli)	w wysokości stanowiącej 1/12 kwoty tego dodatku wypłaconego pracownikowi za poprzedni rok kalendarzowy (§ 2 ust. 3 w zw. z § 6 ust. 1 rozporządzenia urlopowego nauczycieli)

Szkoła wyłącza z podstawy nagrody jubileuszowej wynagrodzenia za czas: gotowości do pracy, niezawinionego przez pracownika przestoju, urlopu wypoczynkowego, innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, a także za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną (§ 1 ust. 2 rozporządzenia urlopowego nauczycieli).

Przykład

Nauczyciel jest zatrudniony w pełnym wymiarze zajęć (pensum tygodniowe 18/18, liczba godzin w miesiącu 75). W dniu 1 stycznia 2026 r. nabył prawo do nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy (w stażu jubileuszowym uwzględniono udokumentowany zaświadczeniem z ZUS okres prowadzenia jednoosobowej działalności gospodarczej, za który opłacono składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe lub wypadkowe, w tym występujące w trakcie prowadzenia działalności okresy pobierania zasiłków chorobowych).

Na wynagrodzenie nauczyciela składa się: wynagrodzenie zasadnicze – 6.500 zł, dodatek za wieloletnią pracę – 1.300 zł (20% wynagrodzenia zasadniczego), dodatek motywacyjny – 650 zł. W okresie od 1 września do 31 grudnia 2025 r. nauczyciel zrealizował łącznie 6 godzin ponadwymiarowych i doraźnych zastępstw, czyli średnio 1,5 godziny (6 godz. : 4 m-ce roku szkolnego 2025/2026).

Nagroda jubileuszowa wyniosła **25.740,03 zł**, zgodnie z wyliczeniem:

- suma składników stałych: 6.500 zł + 1.300 zł + 650 zł = 8.450 zł,
- wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i doraźnych zastępstw: 1,5 godz. x 86,67 zł (6.500 zł : 75 godz.) = 130,01 zł,
- podstawa nagrody: 8.450 zł + 130,01 zł = 8.580,01 zł,
- kwota nagrody: 8.580,01 zł x 300% = 25.740,03 zł.

5. Zbieg prawa do nagród jubileuszowych

Przepis § 5 rozporządzenia o nagrodach zobowiązuje szkołę do wypłaty:

- tylko jednej najwyższej nagrody jubileuszowej, jeżeli na mocy odrębnych przepisów do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych zaliczone zostaną okresy dotychczas niepodlegające zaliczeniu (np. na podstawie art. 302¹ K.p.) i w dniu wejścia w życie tych przepisów nauczyciel uzyska prawo do dwóch lub więcej nagród,
- pełnej nagrody jubileuszowej niższego stopnia, zaś w dniu nabycia prawa do nagrody wyższego stopnia – różnicy między tymi nagrodami, gdy w dniu udokumentowania staż jubileuszowy nauczyciela był wyższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy, licząc od tego dnia, upłył okres uprawniający do nagrody wyższego stopnia.

Powyższe reguły odnoszą się odpowiednio do sytuacji, gdy w dniu, w którym nauczyciel udokumentował prawo do nagrody, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia, oraz w przypadku, gdy nauczyciel prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia. Należy ich przestrzegać przy doliczaniu do stażu jubileuszowego nowych okresów wymienionych w art. 302¹ § 1-7 K.p.

Przykład

Wskutek doliczenia okresu prowadzenia działalności gospodarczej i wykonywania umów zlecenia nauczyciel w dniu 1 stycznia 2026 r. nabył prawo do nagrody jubileuszowej za 20 lat pracy i otrzymał ją w pełnej wysokości. Jego staż jubileuszowy na ten dzień wyniósł 24 lata 3 miesiące 13 dni. W dniu upływu 25 lat pracy szkoła wypłaci nauczycielowi różnicę między nagrodami za 20 i 25 lat pracy.

6. Termin wypłaty nagrody jubileuszowej nauczycielom

Szkoła powinna wypłacić nauczycielowi nagrodę jubileuszową niezwłocznie po dniu nabycia do niej prawa, a jeśli przechodzi on na emeryturę bądź rentę – w dniu rozwiązania stosunku pracy (§ 4 rozporządzenia o nagrodach). W momencie nabycia prawa do nagrody nauczyciel nie musi faktycznie świadczyć pracy, np. może być nieobecny w pracy z powodu choroby albo urlopu związanego z rodzicielstwem (por. uchwała SN z 19 sierpnia 1992 r., sygn. akt I PZP 49/92, OSNC 1993/3/34, dotycząca pracownicy przebywającej na urlopie

wychowawczym). Sąd Najwyższy rozumie termin „niezwłocznie” jako dzień, w którym doszło do nabycia prawa do nagrody.

W związku z art. 39 ust. 4 ustawy KN w brzmieniu obowiązującym do 31 sierpnia 2025 r. istniała praktyka wypłacania nagrody będącej świadczeniem jednorazowym w ostatnim dniu miesiąca, w którym nauczyciel zyskał do niej prawo. Od 1 września 2026 r. przepis ten przesunął termin wypłaty takich składników wynagrodzenia, których wysokość może być ustalona na podstawie wykonanych prac (np. wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe) na pierwsze 5 dni następnego miesiąca. Zarówno w obecnym, jak i poprzednim stanie prawnym nagroda jubileuszowa nie znajduje się grupie składników, o jakich mowa w art. 39 ust. 1 ustawy KN. Dlatego też, naszym zdaniem, prawidłowy jest pogląd judykatury.

Nagroda jubileuszowa jest świadczeniem o charakterze wynagrodzeniowym i roszczeniowym (por. uzasadnienie wyroku SN z 14 maja 2012 r., sygn. akt I PK 174/11). Jej nieterminowe wypłacenie uprawnia nauczyciela do żądania odsetek ustawowych za czas opóźnienia (por. art. 481 § 1 K.c.).

7. Przedawnienie prawa do nagrody jubileuszowej

Prawo do nagrody jubileuszowej przedawnia się po upływie 3 lat od dnia jej wymagalności (art. 291 § 1 K.p. w zw. z art. 91c ust. 1 ustawy KN). Ten termin zaczyna biec od dnia, w którym upłynął staż jubileuszowy uprawniający nauczyciela do nagrody jubileuszowej. Brak wypłaty nagrody w tym czasie przy bierności nauczyciela w zakresie domagania się wypłaty spowoduje, że szkoła może się skutecznie zwolnić od obowiązku wypłaty, powołując się na przedawnienie, również przed sądem, gdzie musi podnieść taki zarzut, aby został uwzględniony (por. uchwała SN z 10 maja 2000 r., sygn. akt III ZP 13/00, OSNP 2000/23/846). Może też zrzec się prawa do korzystania z przedawnienia po jego upływie (art. 292 K.p.).

Przedawnienie w przypadku nabycia prawa do nagrody jubileuszowej wskutek doliczenia do stażu jubileuszowego nowych okresów aktywności zawodowej, zaczyna biec nie wcześniej niż od 1 stycznia 2026 r.

8. Oskładkowanie i opodatkowanie nagrody jubileuszowej

W podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne pracowników nie uwzględnia się nagród jubileuszowych (gratyfikacji), które według zasad określających warunki ich przyznawania przysługują pracownikowi nie częściej niż co 5 lat (§ 2 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia składowego). Zwolnieniem z oskładkowania objęte są również nagrody jubileuszowe, do których pracownik, zgodnie z przepisami płacowymi, nabywa prawo do nagrody jubileuszowej po okresie krótszym niż 5 lat od nabycia prawa do poprzedniej nagrody, z uwagi na fakt, że w czasie pięcioletniego okresu oczekiwania na następną nagrodę przedstawił dokumenty potwierdzające zatrudnienie, które wcześniej nie były uwzględnione przy ustalaniu prawa do tej nagrody. Nie wlicza się jej do podstawy wymiaru składek ZUS także gdy z pracownikiem rozwiązano stosunek pracy z powodu przejścia na: emeryturę, świadczenie przedemerytalne, rentę z tytułu niezdolności do pracy w związku z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową albo na rentę inwalidzką, a do nabycia przez niego prawa do kolejnej nagrody z tytułu upływu 5 lat brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy (por. poradnik ZUS dla pracodawców i pracowników, pt. „Zasady ustalania podstawy wymiaru składek pracowników”, dostępny na stronie internetowej www.zus.pl).

Nagrody jubileuszowe jako przychód ze stosunku pracy podlegają uwzględnieniu w podstawie opodatkowania.

F. NOWOŚCI W UBEZPIECZENIACH I PRAWIE PRACY

1. Opłaty za sporządzenie odpisu lub kopii dokumentacji o czasowym okresie przechowywania

W Dzienniku Ustaw z dnia 6 lutego 2026 r. pod poz. 138 opublikowano rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 3 lutego 2026 r. w sprawie maksymalnej wysokości opłat za sporządzenie odpisu lub kopii dokumentacji o czasowym okresie przechowywania, dalej zwanego rozporządzeniem. **Weszło ono w życie z dniem 21 lutego 2026 r.** Z tym dniem utraciło moc rozporządzenie Ministra Kultury z dnia 10 lutego 2005 r. w tej sprawie (Dz. U. poz. 240).

Zgodnie z § 1 rozporządzenia, podmioty, o których mowa w art. 51a ust. 1 i 2 ustawy z dnia 14 lipca 1983 r. o narodowym zasobie archiwalnym i archiwach (Dz. U. z 2020 r. poz. 164 ze zm.), które prowadzą działalność w dziedzinie przechowywania dokumentacji osobowej i płacowej pracodawców o czasowym okresie przechowywania, pobierają opłaty za sporządzenie odpisu lub kopii przechowywanej dokumentacji – w wysokości nie wyższej niż określona w pkt. 1-6 tego przepisu. Przykładowo: za sporządzenie kopii świadectwa pracy obecnie opłata wynosi 30 zł (wynosiła 17 zł); za sporządzenie odpisu świadectwa pracy, za każdą rozpoczętą stroną – 61 zł (wynosiła 35 zł). Opłaty uwzględniają kwotę podatku od towarów i usług. Łączna opłata od jednorazowo złożonego zamówienia nie może przekroczyć 350 zł (wynosiła 200 zł).

Do opłat za sporządzenie odpisów i kopii dokumentacji zamówionych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia stosuje się przepisy rozporządzenia z dnia 10 lutego 2005 r.

2. Od 1 marca 2026 r. wyższa kwota ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego po ustaniu zatrudnienia

Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego (także świadczenia rehabilitacyjnego) przysługującego za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego nie może być wyższa niż kwota wynosząca 100% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału, ogłaszanego dla celów emerytalnych (niepomniejszonego o kwotę odpowiadającą 13,71%). W czwartym kwartale 2025 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie wyniosło 9.197,79 zł. Oznacza to, że w okresie od 1 marca do 31 maja 2026 r. podstawa wymiaru zasiłku chorobowego (świadczenia rehabilitacyjnego) przysługującego za okres po ustaniu zatrudnienia nie może być wyższa niż **9.197,79 zł**.

3. Informacja ZUS w sprawie dofinansowania działań płatnika składek na poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy

ZUS w dniu 12 lutego 2026 r. ogłosił Konkurs na projekty dotyczące utrzymania zdolności do pracy przez cały okres aktywności zawodowej realizowane w 2027 r. (Konkurs nr 2026.01). Jak informuje: „(...) **Termin składania wniosków o dofinansowanie: 23 lutego 2026 r. – 24 marca 2026 r. (...)**”.

„(...) Dofinansowaniu podlegają działania, które mieszczą się w następujących obszarach technicznych:

- *bezpieczeństwo instalacji technicznych, maszyn, urządzeń i miejsc pracy;*
- *urządzenia chroniące przed hałasem i drganiami mechanicznymi oraz promieniowaniem elektromagnetycznym;*
- *oświetlenie miejsc i stanowisk pracy oraz ochrona przed promieniowaniem optycznym;*
- *ochrona przed energią elektryczną i elektrycznością statyczną;*
- *urządzenia oczyszczające i uzdatniające powietrze, urządzenia mechanicznej wentylacji powietrza;*
- *sprzęt i urządzenia służące poprawie bezpieczeństwa pracy na wysokości, w zagłębieniach i innych strefach pracy;*
- *sprzęt i urządzenia służące ograniczeniu obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego;*
- *sprzęt i urządzenia służące poprawie bezpieczeństwa pracy w przypadku narażenia na czynniki chemiczne i szkodliwe czynniki biologiczne;*
- *środki ochrony indywidualnej. (...)*”.

Szczegółowe warunki konkursu zostały podane w Biuletynie Informacji Publicznej.

4. Prace nad projektem ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy

W UiPP nr 23/2025, str. 5 omawialiśmy najważniejsze założenia do projektu z dnia 4 listopada 2025 r. ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (numer z wykazu UD283), który zakładał m.in. nadanie właściwym organom Państwowej Inspekcji Pracy uprawnień do stwierdzania istnienia stosunku pracy w sytuacji kiedy zawarto umowę cywilnoprawną lub osoba faktycznie świadczy pracę za wynagrodzeniem w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 K.p., powinna być zawarta umowa o pracę. Na początku stycznia 2026 r. przerwano prace nad tą ustawą, o czym informowaliśmy na naszej stronie internetowej w zakładce „Redakcja informuje”. Jednakże w lutym 2026 r. na stronie Rządowego Centrum Legislacji (www.legislacja.gov.pl), udostępniono projekt z 12 lutego 2026 r. wymienionej wyżej ustawy. Na dzień oddania niniejszego numeru UiPP do druku projekt ustawy został przyjęty przez Radę Ministrów.

Zgodnie z wersją projektu z 12 lutego 2026 r., w razie naruszeń dotyczących funkcjonowania umowy cywilnoprawnej, lub niezawarcia umowy – w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 K.p. powinna być zawarta umowa o pracę, właściwy organ Państwowej Inspekcji Pracy będzie uprawniony do wydania polecenia usunięcia tych naruszeń. Dopiero w przypadku niewykonania tego polecenia, okręgowy inspektor pracy, po wszczęciu postępowania, jeżeli stwierdzi, że praca jest wykonywana w warunkach określonych w art. 22 § 1 K.p., będzie mógł:

- stwierdzić w drodze decyzji istnienie stosunku pracy – decyzja, od dnia jej wydania, wywoła skutki prawne, jakie wiążą się ze stwierdzeniem istnienia stosunku pracy, na gruncie przepisów prawa pracy, prawa podatkowego, ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego oraz obowiązkowych wpłat na fundusze, o których mowa w odrębnych przepisach i stanie się ona wykonalna z dniem następującym po dniu, w którym upłynie termin do wniesienia odwołania, jeżeli żądana ze stron nie wniesie odwołania albo z dniem prawomocnego orzeczenia sądu albo z dniem nadania jej rygoru natychmiastowej wykonalności, lub
- skierować powództwo o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy.

W porównaniu do projektu z 4 listopada 2025 r., projekt z 12 lutego 2026 r. nie przewiduje możliwości stwierdzenia istnienia stosunku pracy w drodze decyzji za okres wsteczny (pierwotnie zakładał okres nie dłuższy niż trzy lata, licząc wstecz od dnia wszczęcia postępowania). Ponadto okręgowy inspektor pracy będzie mógł skierować powództwo, w szczególności gdy zajdzie konieczność ustalenia istnienia stosunku pracy za okres wcześniejszy niż ten, który może zostać objęty decyzją. W przypadku wniesienia takiego powództwa, nie będzie wydawana decyzja administracyjna w zakresie objętym powództwem.

Do tego tematu powrócimy na łamach kolejnych numerów UiPP.

UBEZPIECZENIA I PRAWO PRACY

Redakcja: Redaktor Naczelna: Małgorzata Kozłowska
adres: 66-400 Gorzów Wlkp., ul. Owocowa 8
e-mail: ubezpieczenia@gofin.pl
<http://czasopismaksiegowych.pl/uipp>

NAKLAD **13 200**

Wydawca: Wydawnictwo Podatkowe GOFIN sp. z o.o.
adres: 66-400 Gorzów Wlkp., ul. Owocowa 8
tel.: 95 720 85 40, **e-mail:** sklep@gofin.pl



PRENUMERATA 2026 szczegóły na sklep.gofin.pl

Numer kompletu	Komplety promocyjne z nagrodami na IV-XII 2026 r.	Cena promocyjna
KOMPLET nr 1	Komplet czasopism (tab. 2 poz. 6) + Gazeta Podatkowa	1990,00 zł
KOMPLET nr 2	Komplet czasopism (tab. 2 poz. 6)	1698,00 zł
KOMPLET nr 3	Biuletyn Informacyjny (tab. 2 poz. 1) + Gazeta Podatkowa	1048,00 zł

Lp.	Tytuł czasopisma	Cykl wydawniczy	PRENUMERATA 2026		
			IV-XII	I półrocze	II kwartał
1.	Biuletyn Informacyjny dla Służb Ekonomiczno-Finansowych z comiesięcznym dodatkiem Serwis Podatkowy	co 10 dni	448,50 zł	299,00 zł	149,50 zł
2.	Ubezpieczenia i Prawo Pracy	dwutygodnik	328,50 zł	219,00 zł	109,50 zł
3.	Poradnik VAT	dwutygodnik	319,50 zł	213,00 zł	106,50 zł
4.	Zeszyty Metodyczne Rachunkowości	dwutygodnik	315,00 zł	210,00 zł	105,00 zł
5.	Przegląd Podatku Dochodowego	dwutygodnik	310,50 zł	207,00 zł	103,50 zł
6.	KOMPLET CZASOPISM (poz. 1-5)	patrz poz. 1-5	1698,00 zł	1148,00 zł	574,00 zł
7.	Biuletyn Informacyjny dla Służb Ekonomiczno-Finansowych bez dodatku Serwis Podatkowy	co 10 dni	411,00 zł	274,00 zł	137,00 zł

Ceny zawierają podatek VAT. Koszty wysyłki pokrywa Wydawnictwo.

Warunkiem prenumeraty jest złożenie zamówienia (np. na sklep.gofin.pl) **oraz jednoczesne dokonanie wpłaty** na konto: Wydawnictwo Podatkowe GOFIN, BH w Warszawie S.A. nr: 14 1030 1133 0000 0000 3533 0000. Po otrzymaniu wpłaty wystawiamy fakturę.

Informacje o innych produktach: Internetowy Serwis Głównego Księgowego, Czasopisma Księgowych on-line, Gazeta Podatkowa, DRUKI Gofin, Serwis Budżetowy, segregatory i boksy, dostępne są na stronie internetowej:

sklep.gofin.pl

Informacji udziela także **Biuro Obsługi Klienta** – tel. **95 720 85 40**, infolinia **800 162 732**

Publikacje zamieszczone w czasopismach nie stanowią opinii prawnych, urzędowej interpretacji przepisów ani innego oficjalnego stanowiska organów państwowych.

Wszelkie prawa zastrzeżone: kopiowanie, przedruk i rozpowszechnianie zabronione.