UBEZPIECZENIA I PRAWO PRACY

DWUTYGODNIK
rok XXVIII (2026)
Nr 17 (659)
ISSN 1507 - 6962
01.09.2026 r.

TO MUSISZ PRZECZYTAĆ! ..... str. 4

1. Zasady ustalania stażu urlopowego przy zbiegu nauki i zatrudnienia, z uwzględnieniem stanowiska GIP ..... str. 4

A. UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE I ZDROWOTNE ..... str. 6

I. Zagadnienia dotyczące rozliczania i opłacania składek ..... str. 6

1. Opłacenie zaległych składek ZUS po korekcie dokumentów rozliczeniowych ..... str. 6
2. Rozliczenie składkowo-podatkowe premii wypłaconych pracownikowi przebywającemu na zwolnieniu lekarskim ..... str. 7
3. Składki ZUS i zaliczka na podatek dochodowy od wynagrodzenia zleceniobiorcy będącego studentem po ukończeniu 26 lat ..... str. 9

II. Zasady ustalania podstawy wymiaru składek ..... str. 11

1. Oskładkowanie i opodatkowanie części kosztów wyżywienia pracownika przebywającego w podróży służbowej ..... str. 11
2. Zapomoga sfinansowana ze środków obrotowych pracodawcy w podstawie wymiaru składek ZUS i podatku ..... str. 13
3. Roczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w razie wypłat z dwóch różnych tytułów ..... str. 15

B. ZASIŁKI CHOROBOWE I INNE ŚWIADCZENIA ..... str. 18

III. Problematyka ustalania podstawy wymiaru zasiłków ..... str. 18

1. Uzupełnienie dla celów zasiłkowych wynagrodzenia za miesiąc, w którym wystąpiła choroba i urlop wypoczynkowy ..... str. 18
2. Wpływ nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy nowo zatrudnionego pracownika na wysokość wynagrodzenia chorobowego ... str. 20
3. Przeliczenie i wyrównanie wynagrodzenia chorobowego po wypłacie składnika rocznego ..... str. 21
4. Wysokość zasiłku opiekuńczego przysługującego zleceniobiorcy w pierwszym miesiącu ubezpieczenia ..... str. 23

Dziś dodatek:

Nr 13 | Wskaźniki i stawki

IV. Zasady wypłaty zasiłków ..... str. 24

1. Zasiłek za okres opieki sprawowanej nad chorym dzieckiem legitymującym się niepełnosprawnością ..... str. 24
2. Przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego w związku z wypadkiem przy pracy w razie wystąpienia przerwy w niezdolności do pracy ..... str. 26
3. Wypłata zasiłku macierzyńskiego członkowi najbliższej rodziny w okresie hospitalizacji matki dziecka ..... str. 28

C. PRAWO PRACY ..... str. 30

V. Nawiązywanie i rozwiązywanie stosunku pracy ..... str. 30

1. Możliwość wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi przed objęciem go ochroną przedemerytalną ..... str. 30
2. Czy pracodawca może rozpocząć przygotowania do zwolnienia pracownicy przebywającej na urlopie macierzyńskim? ..... str. 31
3. Wpływ trybu rozwiązania umowy o pracę na prawo do zasiłku dla bezrobotnych ..... str. 32

VI. Rozliczanie czasu pracy ..... str. 35

1. Organizacja czasu pracy pracownika objętego systemem równoważnym oraz ruchomym rozkładem czasu pracy ..... str. 35
2. Wniosek o indywidualny rozkład czasu pracy pracownika-rodzica pełnoletniego dziecka z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności .... str. 37
3. Zaliczenie do czasu pracy dojazdów do miejsca pracy w świetle wyroku TSUE ..... str. 39

VII. Wynagrodzenia i inne należności pracownicze ..... str. 41

1. Wynagrodzenie za dzień urlopu przypadającego w ostatnim dniu miesiąca po 30 dniach choroby ..... str. 41
2. Ustalenie wynagrodzenia za miesiąc, w którym pracownik niepełnosprawny uczestniczył w turnusie rehabilitacyjnym ..... str. 43

VIII. Dokumentacja kadrowa ..... str. 45

1. Wydanie członkom rodziny zmarłego pracownika kopii jego dokumentacji pracowniczej ..... str. 45

IX. Rozstrzyganie wątpliwości dotyczących urlopów ..... str. 46

1. Ustalenie i rozliczenie urlopu wypoczynkowego pracownika zatrudnionego na część etatu ..... str. 46
2. Pierwszy urlop wypoczynkowy pracownika będącego absolwentem szkoły wyższej ..... str. 48
3. Polecenie wykorzystania urlopu wypoczynkowego przez pracownika przed zakończeniem zatrudnienia ..... str. 49

X. Wyjaśnienia dotyczące wybranych zagadnień ..... str. 50

1. Dopuszczalność dedykowania danego rodzaju dofinansowania do wypoczynku jednej grupie osób uprawnionych do świadczeń z ZFŚS ..... str. 50
2. Wykonywanie międzynarodowego przewozu drogowego na potrzeby własne zakładu pracy ..... str. 53
3. Obniżenie od 1 września 2026 r. pensum nauczycieli praktycznej nauki zawodu ..... str. 55

XI. Obowiązki pracodawcy w zakresie bhp ..... str. 56

1. Wpływ przedłożenia orzeczenia o niepełnosprawności na obowiązek skierowania pracownika na badania okresowe ..... str. 56

D. ROZLICZENIA Z PFRON ..... str. 58

1. Pracownik powołany na ćwiczenia wojskowe we wniosku o miesięczne dofinansowanie wynagrodzeń – Wn-D ..... str. 58

E. VADEMECUM KADROWCA ..... str. 60

XII. Obowiązki pracodawcy wobec pracownika podejmującego pierwszą pracę ..... str. 60

1. Rodzaje umów o pracę ..... str. 60
2. Obowiązek skierowania na wstępne badania lekarskie ..... str. 61
3. Ustalenie stażu pracy ..... str. 62
4. Zasady nabywania prawa do urlopu wypoczynkowego ..... str. 63
5. Zgłoszenie pracownika do PPK ..... str. 64
6. Inne obowiązki pracodawcy związane z pierwszym zatrudnieniem pracowniczym ..... str. 65

F. NOWOŚCI W UBEZPIECZENIACH I PRAWIE PRACY ..... str. 66

1. Z dniem 5 listopada 2026 r. wejdzie w życie ustawa antymobbingowa ..... str. 66
2. Państwa, których obywatele z zezwoleniem na pracę zostali wyłączeni z możliwości pracy w RP w ramach ruchu bezwizowego ..... str. 66
3. Projekt ustawy platformowej wpisany do wykazu prac legislacyjnych rządu ..... str. 67
4. ZUS umorzy należności dotyczące składek na ubezpieczenia społeczne powstałe przed 1 stycznia 1999 r. ..... str. 67

Komplet Czasopism 2027 to pełny pakiet pomocy i korzyści !

Z prenumeratą kompletu Czasopism przysługuje przywilej korzystania m.in. z dostępu do:

- **Serwisu Głównego Księgowego**
- **Pomocników Księgowego** PREMIUM – pełny dostęp
- **Przewodników online**: VAT, Księgowego, Kadrowego
- **eWydań** wszystkich tytułów Czasopism
- **Webinary Gofin** – szkolenia online NOWOŚĆ 2027
- **AI Gofin** – Inteligentny asystent dla Księgowych
- **LEX Gofin** – 9-modułowa baza prawa i wiedzy

Pełna oferta na **sklep.gofin.pl**

TO MUSISZ PRZECZYTAĆ!

1. Zasady ustalania stażu urlopowego przy zbiegu nauki i zatrudnienia, z uwzględnieniem stanowiska GIP

Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się z tytułu ukończenia m.in.: średniej szkoły ogólnokształcącej – 4 lata, szkoły policealnej – 6 lat, szkoły wyższej – 8 lat. Okresy nauki nie podlegają sumowaniu (art. 155 § 1 K.p.). Jeżeli pracownik pobierał naukę w czasie zatrudnienia, do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się bądź okres zatrudnienia, w którym była pobierana nauka, bądź okres nauki, zależnie od tego, co jest korzystniejsze dla pracownika (art. 155 § 2 K.p.).

Przepis ten jest rozumiany jako możliwość:

– wyboru z pokrywających się okresów – według zasady korzystności dla pracownika – albo okresu zatrudnienia, albo okresu nauki; zaliczenie najbardziej korzystnego, najwyższego pod względem lat uwzględnianych w stażu urlopowym z tytułu ukończenia danego rodzaju szkoły dla pracownika okresu nauki, powoduje pomijanie wcześniejszych okresów nauki oraz okresów zatrudnienia, które przypadały w trakcie tej nauki,
– zaliczenia okresu zatrudnienia, który wykraczał poza czas nauki (przed, w przerwach między kolejnymi rodzajami szkół i po ich ukończeniu), o czym pisaliśmy w UiPP nr 11/2026, str. 48,
– przyjmowania do stażu urlopowego wcześniejszego, zamiast ostatniego ukończonego okresu nauki, a także okresu zatrudnienia przypadającego po jego ukończeniu, w tym pokrywającego się z późniejszą nauką.

Przykład

Pracodawca od 1 września 2026 r. zatrudnił pracownika, który przedstawił świadectwo pracy za okres od 1 września 2020 r. do 31 grudnia 2025 r. (5 lat i 4 miesiące), świadectwo ukończenia szkoły policealnej (po 4-letnim liceum ogólnokształcącym), do której uczęszczał od 1 września 2019 r. do 28 lutego 2021 r., oraz dyplom ukończenia 5-letnich studiów magisterskich (od 1 października 2021 r. do 24 czerwca 2026 r.).

Biorąc pod uwagę wymienione wyżej zasady, do stażu urlopowego pracodawca przyjął najkorzystniejszy dla pracownika wariant: ***6 lat z tytułu ukończenia szkoły policealnej oraz zatrudnienie od 1 marca 2021 r. do 31 grudnia 2025 r. (4 lata i 10 miesięcy), łącznie 10 lat i 10 miesięcy.*** *Pozostałe warianty dałyby: 8 lat i 7 miesięcy (8 lat z tytułu ukończenia szkoły wyższej i 7 miesięcy zatrudnienia) albo 9 lat i 4 miesiące (4 lata z tytułu ukończenia średniej szkoły ogólnokształcącej i cały okres zatrudnienia).*

Ostatnio pojawiły się jednak wątpliwości dotyczące stosowania przepisu art. 155 § 2 K.p. w sytuacji, gdy z przedłożonych przez pracownika świadectw pracy potwierdzających zatrudnienie w okresie od 1 maja 2022 r. do 31 grudnia 2025 r. oraz świadectw ukończenia liceum ogólnokształcącego (nauka od 1 września 2021 r. do 30 czerwca 2024 r.) i szkoły policealnej (nauka od 1 września 2024 r. do 30 czerwca 2025 r.) wynika, że okresy tego dwuetapowego kształcenia częściowo pokrywały się z zakończonym okresem zatrudnienia. **Czy**

wówczas dopuszczalne jest przyjęcie do stażu urlopowego najwyższego ukończonego okresu nauki (tu w szkole policealnej) oraz niepokrywającego się z nim okresu zatrudnienia, który obejmuje obok okresu przypadającego po ukończeniu liceum, a przed rozpoczęciem nauki w szkole policealnej, także okres zatrudnienia w czasie nauki w liceum (tj. od 1 maja 2022 r. do 30 czerwca 2024 r.)? W tej sprawie nasze Wydawnictwo wystąpiło do Głównego Inspektoratu Pracy. W dniu 27 lipca 2026 r. otrzymaliśmy odpowiedź (znak GIP-GBI.0701.85.2026.3), w której czytamy, że: *„(…) Z treści art. 155 § 1 Kodeksu pracy wynika, że okresy nauki w średniej szkole ogólnokształcącej oraz szkole policealnej nie podlegają sumowaniu. Zaliczany jest w takim przypadku wyłącznie jeden, korzystniejszy dla pracownika okres, czyli ten, którego wliczenie do stażu urlopowego spowoduje wcześniejsze nabycie wyższego wymiaru urlopu.*

GIP

Kierując się brzmieniem przytoczonych powyżej przepisów, pracownikowi, którego dotyczy przedstawiony w nadesłanym pytaniu stan faktyczny, należałoby zaliczyć do stażu urlopowego 6 lat z tytułu ukończenia szkoły policealnej oraz niepokrywający się z okresem pobierania nauki w szkole policealnej (1 września 2024 r. – 30 czerwca 2025 r.), a udokumentowany świadectwem pracy okres zatrudnienia w ramach stosunku pracy – od 1 maja 2022 r. do 31 sierpnia 2024 r. i od 1 lipca 2025 r. do 31 grudnia 2025 r.”.

Jest to nowa ścieżka interpretacyjna art. 155 § 2 K.p., która zakłada uwzględnianie w stażu urlopowym najwyższego ukończonego okresu nauki (tu w szkole policealnej) oraz niepokrywającego się z nim okresu zatrudnienia, który obejmuje okres wcześniejszej nauki (tu w liceum ogólnokształcącym).

Przyjmując stan faktyczny wskazany w pytaniu do GIP oraz że pracownik jest zatrudniony u obecnego pracodawcy od 1 stycznia 2026 r., w zależności od przyjętego sposobu zaliczenia okresów nauki i zatrudnienia, pracodawca mógł ustalić staż urlopowy w jeden z następujących sposobów:

Wariant	Staż urlopowy na 1 stycznia 2026 r.	Prawo do 26 dni urlopu
Szkoła policealna + okresy zatrudnienia niepokrywające się z okresem nauki	**6 lat i 8 miesięcy** (6 lat z tytułu ukończenia szkoły policealnej oraz 8 miesięcy zatrudnienia od 1.07. do 31.08.2024 r. i od 1.07. do 31.12.2025 r.)	1 maja 2029 r.
Liceum ogólnokształcące + zatrudnienie po jego ukończeniu	**5 lat i 6 miesięcy** (4 lata z tytułu ukończenia liceum oraz 1 rok i 6 miesięcy zatrudnienia od 1.07.2024 r. do 31.12.2025 r.)	1 lipca 2030 r.
Szkoła policealna + zatrudnienie przed jej rozpoczęciem (według stanowiska GP)	**8 lat i 10 miesięcy** (6 lat z tytułu ukończenia szkoły policealnej oraz 2 lata i 10 miesięcy zatrudnienia od 1.05.2022 r. do 31.08.2024 r. i od 1.07. do 31.12.2025 r.)	1 marca 2027 r.

We wszystkich wariantach na dzień 1 stycznia 2026 r. pracownikowi przysługiwało 20 dni urlopu wypoczynkowego. Daty nabycia prawa do urlopu w wymiarze 26 dni przyjęto przy założeniu, że pracownik nie udokumentuje innych okresów zaliczalnych do stażu urlopowego oraz będzie pozostawał w nieprzerwanym zatrudnieniu.

Biorąc pod uwagę stanowisko GIP, w przykładzie ze str. 4 możliwy byłby jeszcze jeden wariant: 8 lat z tytułu ukończenia studiów oraz 1 rok i 1 miesiąc zatrudnienia przed ich podjęciem, w tym w okresie nauki w szkole policealnej, łącznie 9 lat i 1 miesiąc.

Wybór jednego z przedstawionych wariantów należy do pracodawcy. Żadna z prezentowanych wykładni nie ma bowiem charakteru powszechnie wiążącego, choć interpretacja przedstawiona przez GIP może być najbardziej korzystna dla pracownika. Uprawnia to pracodawcę do zastosowania wybranej przez siebie wykładni, pamiętając, że w razie sporu ostateczną prawidłowość przyjętego rozwiązania oceni sąd.

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 2026 r. poz. 199; ostatnia zmiana w Dz. U. poz. 734), 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. 1007), zwanej ustawą zdrowotną,*
- *z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2026 r. poz. 592; ostatnia zmiana w Dz. U. poz. 1098), zwanej ustawą o pdof.*

I. ZAGADNIENIA DOTYCZĄCE ROZLICZANIA I OPŁACANIA SKŁADEK

1. Opłacenie zaległych składek ZUS po korekcie dokumentów rozliczeniowych

Pracodawca nieprawidłowo ustalił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne kilku pracownikom, niewliczając do niej składnika wynagrodzenia, który jak się okazało należało oskładkować. W związku z tym dokonał korekty dokumentów rozliczeniowych. W wyniku tego powstała niedopłata składek ZUS. Czy pracodawca może samodzielnie pobrać z bieżącego wynagrodzenia pracowników zaległe składki ZUS? Czy jeśli pracodawca zdecyduje się zapłacić składki, które powinien sfinansować pracownik, to czy będzie to dla pracownika nieodpłatnym świadczeniem podlegającym oskładkowaniu i opodatkowaniu?

Pracownik finansuje część składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz w całości składki na ubezpieczenie chorobowe i ubezpieczenie zdrowotne. Pracodawca jako płatnik składek oblicza je, rozlicza i co miesiąc przekazuje do ZUS (wraz ze składkami finansowanymi przez pracownika, które potrąca z jego środków). Tak wynika z art. 16 ust. 1 pkt 1, ust. 1b, 2 i 3, art. 17 ustawy o sus oraz art. 85 ust. 1 ustawy zdrowotnej.

Jeżeli w wyniku korekty dokumentów rozliczeniowych wystąpi niedopłata składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne, całą kwotę niedopłaty ZUS będzie dochodził od płatnika składek (pracodawcy). Po zapłacie tych składek pracodawca może ubiegać się o zwrot części, którą powinien sfinansować pracownik bądź nie dochodzić ich zwrotu. Pracodawca nie może jednak – bez zgody pracownika – pobrać z jego wynagrodzenia zaległych składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne, które powinien był sfinansować pracownik. Jak wyjaśniło Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w odpowiedzi

MRPiPS

z 27 sierpnia 2014 r. na pytanie naszego Wydawnictwa: *„(...) w przypadku wypłacenia pracownikowi wynagrodzenia za pracę w wyższej niż należna wyso-*

kości, np. wskutek błędnego naliczenia składek na ubezpieczenia społeczne w części finansowanej przez pracownika (ubezpieczonego) – to można uznać, że doszło do bezpodstawnego wzbogacenia pracownika (...). Pracodawca może zwrócić się do pracownika z prośbą o zwrot nadpłaconej kwoty. Nie ma podstaw prawnych, aby w takim przypadku pracodawca samowolnie dokonał potrącenia nadpłaconej kwoty z wynagrodzenia za pracę w kolejnym terminie wypłaty. (...) obowiązek liczenia się ze zwrotem świadczenia ogranicza się zasadniczo do sytuacji, w których (pracownik – przyp. red.) *ma świadomość otrzymania nienależnego świadczenia (art. 409 w związku z art. 410 § 1 K.c. i w związku z art. 300 K.p.). Ciężar dowodu w tej kwestii spoczywa na pracodawcy (...).".*

Jeżeli pracownik wyrazi zgodę na pobranie z jego wynagrodzenia zaległych składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne finansowanych z jego środków, to pracodawca przy obliczaniu zaliczki na podatek, dochód pomniejszy o potrącone składki, z tym że tylko na ubezpieczenia społeczne (art. 32 ust. 4 ustawy o pdof).

W razie gdy pracodawca z własnych środków w całości opłaci zaległe składki ZUS, w tym w części finansowanej przez pracownika, zastosowanie znajduje interpretacja ogólna Ministra Finansów z 30 marca 2023 r. (nr DD3.8203.1.2023), opublikowana w Dzienniku Urzędowym Ministra Finansów z dnia 4 kwietnia 2023 r. pod poz. 42. Zgodnie z nią, zapłacenie przez płatnika zaległych składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne za pracowników (także byłych) nie powoduje powstania po ich stronie przychodu w rozumieniu art. 11 ust. 1 ustawy o pdof. Nie stanowi bowiem przysporzenia majątkowego zwiększającego majątek podatnika ani nieodpłatnego świadczenia na jego rzecz. Zapłata tych składek jest zatem dla pracownika neutralna podatkowo i nie powoduje powstania po stronie pracodawcy obowiązków płatnika ani obowiązku informacyjnego, o którym mowa w art. 42a ustawy o pdof.

2. Rozliczenie składkowo-podatkowe premii wypłaconych pracownikowi przebywającemu na zwolnieniu lekarskim

Pracownik w marcu 2026 r. przez cały miesiąc chorował i za ten okres ZUS wypłacił mu zasiłek chorobowy. W tym miesiącu pracownik otrzymał 5 marca premię bilansową w kwocie 700 zł, a 28 marca premię miesięczną w wysokości 59,50 zł. Jak od tych wypłat należało wyliczyć składkę zdrowotną? Nadmieniamy, że pracownikowi przysługują podstawowe koszty uzyskania przychodów i złożył pracodawcy PIT-2 upoważniający go do stosowania kwoty zmniejszającej (300 zł).

Składki ZUS i zaliczkę na podatek dochodowy należało pobrać od każdej z wypłat, licząc narastająco. Jeśli ustalona składka zdrowotna była wyższa od kwoty zaliczki na podatek dochodowy obliczonej zgodnie z przepisami ustawy o pdof obowiązującymi na dzień 31 grudnia 2021 r., to należało ją obniżyć do wysokości tej zaliczki (art. 83 ust. 1 i 2b ustawy zdrowotnej).

Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne pracowników, co do zasady, stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy (art. 18 ust. 1 i art. 20 ust. 1 w zw. z art. 4 pkt 9 ustawy o sus i art. 81 ust. 1 ustawy zdrowotnej). Przychód ten powstaje w momencie jego otrzymania lub postawienia do dyspozycji pracownika (art. 11 ust. 1 ustawy o pdof). W omawianych okolicznościach zarówno premia bilansowa, jak i premia miesięczna stanowiły przychód ze stosunku pracy podlegający oskładkowaniu (także opodatkowaniu).

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 dotyczą, stanowiących podstawę wymiaru składek na przedmiotowe ubezpieczenia (§ 2 ust. 6 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 21 września 2017 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu postępowania w sprawach rozliczania składek, do których poboru jest zobowiązany Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Dz. U. z 2022 r. poz. 1771 ze zm.).

Jeżeli pracownik w danym miesiącu uzyskuje przychód podlegający oskładkowaniu w różnych terminach, to od każdego z nich pracodawca rozlicza składki na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne, licząc narastająco. W przypadku gdy obliczona składka zdrowotna jest wyższa od zaliczki na podatek dochodowy ustalonej według zasad obowiązujących na dzień 31 grudnia 2021 r., to pracodawca obniża ją do kwoty tej zaliczki. Przy ustalaniu kwoty zaliczki na dzień 31 grudnia 2021 r. pracodawca stosuje stawkę podatku w wysokości 17% oraz kwotę zmniejszającą w wysokości 43,76 zł (jeżeli jest uprawniony do jej stosowania przy obliczaniu bieżącej zaliczki).

Analogicznie, tj. narastająco, pracodawca ustala zaliczkę na podatek dochodowy od uzyskanego przez pracownika przychodu podlegającego opodatkowaniu.

Zwracamy uwagę! Sąd Najwyższy w dniu 2 lutego 2016 r. podjął uchwałę (sygn. akt III UZP 18/15), zgodnie z którą: *„Składka na ubezpieczenie zdrowotne podlega obniżeniu do wysokości zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych w tej części, którą oblicza się od przychodu stanowiącego podstawę wymiaru składki (...).”.*

Przyjmując założenia wskazane w pytaniu, rozliczenie składkowo-podatkowe przedstawiało się następująco:

wyszczególnienie	wiersz	rozliczenie składkowo-podatkowe	
		premia bilansowa wypłacona 5.03.26 r.	premia miesięczna wypłacona 28.03.26 r., z uwzględnieniem premii bilansowej
kwota premii bilansowej	– 1 –	700,00 zł	700,00 zł
kwota premii miesięcznej	– 2 –	–	59,50 zł
podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne: wiersze 1 + 2	– 3 –	700,00 zł	759,50 zł
składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracownika: wiersz 3 x 9,76% + wiersz 3 x 1,5% + wiersz 3 x 2,45%	– 4 –	95,97 zł	104,13 zł
podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne: wiersze 1 + 2 – 4	– 5 –	604,03 zł	655,37 zł
składka na ubezpieczenie zdrowotne w wysokości 9%: wiersz 5 x 9%	– 6 –	54,36 zł*)	58,98 zł*)
składka na ubezpieczenie zdrowotne obniżona do wysokości zaliczki na podatek dochodowy	– 7 –	16,42 zł*)	25,09 zł*)
podstawa obliczenia zaliczki na podatek dochodowy: wiersze 1 + 2 – 250 zł – wiersz 4, po zaokrągleniu	– 8 –	354,00 zł	405,00 zł

zaliczka na podatek dochodowy do pobrania: wiersz 8 x 12% – 300 zł, po zaokrągleniu	– 9 –	nie wystąpi	nie wystąpi
kwota do wypłaty: wiersze 1 – 4 – 7 – 9	– 10 –	587,61 zł	–
kwota do wypłaty: wiersze 1 + 2 – 4 – 7 – 9 – 587,61 zł	– 11 –	–	42,67 zł

Uwaga:*) Obliczona składka na ubezpieczenie zdrowotne jest wyższa od kwoty zaliczki na podatek dochodowy obliczonej według stanu prawnego na dzień 31 grudnia 2021 r., a zatem na podstawie art. 83 ust. 1 ustawy zdrowotnej została ona obniżona do wysokości tej zaliczki.

Gdyby kwotę zmniejszającą podatek stosował ZUS przy obliczaniu zaliczki od wypłacanego zasiłku chorobowego, hipotetyczna zaliczka na podatek obliczona według stanu prawnego na 31 grudnia 2021 r. wyniosłaby odpowiednio 60,18 zł i narastająco 68,85 zł. Ponieważ kwoty te byłyby wyższe od składki zdrowotnej wynoszącej odpowiednio 54,36 zł i 58,98 zł, składka zdrowotna nie podlegałaby obniżeniu.

3. Składki ZUS i zaliczka na podatek dochodowy od wynagrodzenia zleceniobiorcy będącego studentem po ukończeniu 26 lat

W spółce z o.o. umowę zlecenia zawartą na okres od 1 marca do 31 lipca 2026 r., za wynagrodzeniem określonym w stawce godzinowej (40 zł/godz.), wykonywał student, który 3 lipca 2026 r. ukończył 26 lat. Do kiedy należało zgłosić go do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego? Zleceniobiorca 3 lipca 2026 r. otrzymał wynagrodzenie za czerwiec 2026 r., a 4 sierpnia 2026 r. za lipiec 2026 r. Jak należało rozliczyć składki ZUS i zaliczkę na podatek dochodowy?

Z umowy zlecenia od 3 lipca 2026 r. zleceniobiorca podlegał ubezpieczeniom w ZUS na ogólnych zasadach, tj.:

- obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, ubezpieczeniu wypadkowemu oraz ubezpieczeniu zdrowotnemu (art. 6 ust. 1 pkt 4, art. 12 ust. 1 ustawy o sus, art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. e ustawy zdrowotnej),
- dobrowolnie ubezpieczeniu chorobowemu (art. 11 ust. 2 ustawy o sus).

Umowa zlecenia nie stanowi tytułu do obowiązkowych ubezpieczeń w ZUS w przypadku, gdy jest wykonywana przez ucznia szkoły ponadpodstawowej albo studenta, który nie ukończył 26 lat (art. 6 ust. 4 ustawy o sus). Zgodnie z art. 112 K.c., termin oznaczony w tygodniach, miesiącach lub latach kończy się z upływem dnia, który nazwą lub datą odpowiada początkowemu dniowi terminu, a gdyby takiego dnia w ostatnim miesiącu nie było – w ostatnim dniu tego miesiąca. Przy czym przy obliczaniu wieku osoby fizycznej termin upływa z początkiem ostatniego dnia.

Zleceniobiorca z pytania 26 lat ukończył 3 lipca 2026 r. (urodzony 3 lipca 2000 r.). Zleceniodawca powinien więc zgłosić go do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego od 3 lipca 2026 r., przekazując zgłoszenie ZUS ZUA, w ciągu 7 dni od dnia powstania obowiązkowych ubezpieczeń.

Zleceniobiorca jest wynagradzany w stawce godzinowej. W takim przypadku podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu wykonywania umowy zlecenia (art. 18 ust. 3 i art. 20 ust. 1 w zw. z art. 4 pkt 9 ustawy o sus). Przy czym w podstawie wymiaru tych

składek należy uwzględnić wynagrodzenie z umowy zlecenia uzyskane za okres od 3 do 31 lipca 2026 r. Tak ustalona kwota po pomniejszeniu o składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez zleceniobiorcę stanowi podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne (art. 81 ust. 1 i 6 ustawy zdrowotnej). Wynagrodzenie za lipiec 2026 r. zostało wypłacone 4 sierpnia 2026 r., czyli w miesiącu, w którym zleceniobiorca nie wykonywał już umowy zlecenia. Składki ZUS rozliczone od tego wynagrodzenia podlegają wykazaniu w raporcie ZUS RCA sporządzonym za sierpień 2026 r., z kodem tytułu ubezpieczenia rozpoczynającym się cyframi 30 00. W lipcu 2026 r. zleceniobiorca uzyskał wynagrodzenie za czerwiec 2026 r., tj. za miesiąc, w którym nie podlegał ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu. Dlatego w raporcie ZUS RCA sporządzonym za lipiec 2026 r. zleceniodawca powinien był wykazać zleceniobiorcę z kodem tytułu ubezpieczenia rozpoczynającym się cyframi 04 11 oraz z „zerowymi" podstawami wymiaru składek i z „zerowymi" składkami.

Wynagrodzenie zleceniobiorcy uzyskane 4 sierpnia 2026 r., czyli po ukończeniu 26 lat, podlega opodatkowaniu. Na mocy art. 21 ust. 1 pkt 148 ustawy o pdof, wolne od podatku dochodowego są uzyskane przychody wymienione w tym przepisie, m.in. z umów zlecenia, o których mowa w art. 13 pkt 8 ustawy o pdof – otrzymane przez podatnika do ukończenia 26. roku życia, do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 85.528 zł. Warunek wieku musi być spełniony na moment uzyskania przychodów. Przypominamy, że dla celów stosowania powołanego art. 21 ust. 1 pkt 148 ustawy o pdof, nie stosuje się art. 112 K.c., lecz art. 12 § 4 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Ordynacja podatkowa (Dz. U. z 2026 r. poz. 622 z późn. zm.). Przepis ten stanowi, że terminy określone w latach kończą się z upływem tego dnia w ostatnim roku, który odpowiada początkowemu dniowi terminu, a gdyby takiego dnia w ostatnim roku nie było – w dniu, który poprzedzałby bezpośrednio ten dzień. To oznacza, że prawo do zwolnienia podatkowego określonego w art. 21 ust. 1 pkt 148 ustawy o pdof przysługuje podatnikowi włącznie z dniem, w którym przypadają 26. urodziny (tu 3 lipca 2026 r. włącznie). Tym samym wynagrodzenie z umowy zlecenia za czerwiec 2026 r. wypłacone 3 lipca 2026 r. nie podlegało opodatkowaniu. Omawiane zwolnienie zleceniodawca stosuje z mocy ustawy o pdof, chyba że zleceniobiorca złożył płatnikowi sporządzony na piśmie wniosek o pobór zaliczek bez jego stosowania (art. 41 ust. 1b ustawy o pdof). Od wynagrodzenia za lipiec 2026 r. wypłaconego 4 sierpnia 2026 r. zleceniodawca powinien był pobrać zaliczkę na podatek dochodowy zgodnie z art. 41 ust. 1 ustawy o pdof.

Listy płac dostępne w programie DRUKI Gofin w dziale Prawo pracy

Zwracamy uwagę! Przy ustalaniu zaliczki na podatek dochodowy od wynagrodzenia wypłaconego zleceniobiorcy w sierpniu 2026 r. zleceniodawca nie stosuje kwoty zmniejszającej zaliczkę na podatek dochodowy, chyba że przed jego wypłatą były zleceniobiorca złożył oświadczenie o jej zastosowanie (np. na formularzu PIT-2).

Przykład

Przyjmujemy założenia z pytania i dodatkowo zakładamy, że zleceniobiorca w okresie od 1 do 31 lipca 2026 r. przepracował 139 godzin, uzyskując 4 sierpnia 2026 r. wynagrodzenie w kwocie 5.560 zł (139 godz. x 40 zł), w tym za okres od 3 do 31 lipca 2026 r. – 4.880 zł (122 godz. x 40 zł) oraz że z umowy zlecenia podlegał ubezpieczeniom emerytalno-rentowym, ubezpieczeniu wypadkowemu oraz ubezpieczeniu zdrowotnemu. Koszty uzyskania przychodu wynoszą 20% i w sierpniu 2026 r. przed wypłatą wynagrodzenia za lipiec 2026 r.

były zleceniobiorca złożył PIT-2 upoważniający zleceniodawcę do stosowania kwoty zmniejszającej w wysokości 300 zł.

Od wynagrodzenia wypłaconego 4 sierpnia 2026 r. zleceniodawca dokonał następujących wyliczeń:

wyszczególnienie	wiersz	obciążenia składkowo-podatkowe
wynagrodzenie	– 1 –	5.560,00 zł
podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne	– 2 –	4.880,00 zł
składki na ubezpieczenia społeczne do pobrania z wynagrodzenia: wiersz 2 x 9,76% + wiersz 2 x 1,5%	– 3 –	549,49 zł
podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne: wiersze 2 – 3	– 4 –	4.330,51 zł
składka na ubezpieczenie zdrowotne do pobrania z wynagrodzenia: wiersz 4 x 9%	– 5 –	389,75 zł
koszty uzyskania przychodu: (wiersze 1 – 3) x 20%	– 6 –	1.002,10 zł
podstawa obliczenia zaliczki na podatek dochodowy: wiersze 1 – 6 – 3, po zaokrągleniu	– 7 –	4.008,00 zł
zaliczka na podatek dochodowy: wiersz 7 x 12% – 300 zł, po zaokrągleniu	– 8 –	181,00 zł
kwota wynagrodzenia: wiersze 1 – 3 – 5 – 8	– 9 –	4.439,76 zł

Zleceniodawca z własnych środków opłaci część składek na ubezpieczenia społeczne, a ponadto składki na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

II. ZASADY USTALANIA PODSTAWY WYMIARU SKŁADEK

1. Oskładkowanie i opodatkowanie części kosztów wyżywienia pracownika przebywającego w podróży służbowej

Czy pracownik, któremu podczas krajowej podróży służbowej zapewniono śniadanie i obiad, zachowuje prawo do 25% diety przysługującej za kolację, jeżeli wartość zapewnionych mu posiłków przekracza kwotę diety krajowej? Czy nadwyżka kosztów wyżywienia ponad kwotę 45 zł stanowi przychód pracownika podlegający oskładkowaniu i opodatkowaniu?

Obniżenie diety w związku z zapewnieniem wyżywienia

Mechanizm obniżania diety krajowej w przypadku zapewnienia pracownikowi częściowego wyżywienia w podróży służbowej ma charakter ryczałtowy, a nie kwotowy. W efekcie cena posiłków zapewnionych w podróży nie ma znaczenia, gdyż ustawodawca ustalił ich wartość jako określony procent wysokości diety krajowej. Tym samym z tytułu zapewnionego śniadania pracodawca ma prawo obniżyć dietę o 25% tego świadczenia (11,25 zł), a z tytułu zapewnionego obiadu o 50% wysokości diety (22,50 zł). W efekcie dieta ulega zredukowaniu do 25% jej pierwotnej wartości, a należne pracownikowi 11,25 zł ma umożliwić mu spożycie w podróży służbowej kolacji.

Rozliczenie składkowo-podatkowe

Z podstawy wymiaru składek ZUS wyłączone są diety i inne należności z tytułu podróży służbowej pracownika – do wysokości określonej w przepisach w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju. Tak wynika z § 2 ust. 1 pkt 15 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. z 2025 r. poz. 316), dalej rozporządzenia składkowego. Do takiej samej wysokości jak wskazano wcześniej, na mocy art. 21 ust. 1 pkt 16 lit. a ustawy o pdof, zwolniono z opodatkowania diety i inne należności za czas podróży służbowej pracownika.

Na podstawie powołanego przepisu rozporządzenia składkowego, w podstawie wymiaru składek ZUS nie uwzględnia się finansowanego przez pracodawcę wyżywienia pracownika w podróży służbowej do wysokości diety określonej przepisami rozporządzenia w sprawie podróży służbowej. Nadwyżka podlega oskładkowaniu. W tej sprawie ZUS w poradniku pt. „Zasady ustalania podstawy wymiaru składek pracowników. Poradnik dla pracodawców i pracowników", dostępnym na stronie internetowej www.zus.pl, wyjaśnił, że:

ZUS

„(...) Jeśli pracodawca zrezygnuje z wypłacania diet i zapewni Ci bezpłatne wyżywienie podczas podróży służbowej, to nie oznacza, że w takiej sytuacji należności związane z wyżywieniem są w pełnej wysokości wyłączone z podstawy wymiaru składek. Niezależnie od formy, w jakiej pracodawca zapewnia Ci wyżywienie podczas podróży służbowej, z podstawy wymiaru składek wyłączona jest tylko ta część otrzymanego świadczenia związanego z wyżywieniem, która nie przekracza wysokości diety określonej w przepisach powołanego wyżej rozporządzenia. Nadwyżka ponad kwotę diety obowiązującej w danym okresie powinna być wliczana do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia. (...).".

Na gruncie przepisów podatkowych, zgodnie z powołanym już wcześniej art. 21 ust. 1 pkt 16 lit. a ustawy o pdof, ze zwolnienia od podatku korzysta wyłącznie wartość tej części otrzymanych przez pracownika świadczeń na pokrycie kosztów wyżywienia w podróży służbowej (bez względu na formę tego świadczenia), która nie przekracza wysokości diety z tytułu podróży służbowej. Nadwyżka podlega opodatkowaniu jako przychód ze stosunku pracy, o którym mowa w art. 12 ustawy o pdof.

Zwracamy uwagę! Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z 9 maja 2017 r. (sygn. akt II FSK 945/15) uznał, że rezygnacja przez pracodawcę z wypłacania diety na rzecz zapewnienia bezpłatnego i pełnego wyżywienia nie oznacza, że zwolnienie z art. 21 ust. 1 pkt 16 lit. a ustawy o pdof nie określa limitu. W ocenie składu sędziowskiego niezależnie od formy, w jakiej pracodawca zapewnia pracownikom wyżywienie podczas podróży służbowych, ze zwolnienia od podatku korzysta tylko ta część otrzymanego świadczenia związanego z wyżywieniem, która nie przekracza wysokości diety. Identyczne stanowisko Sąd ten zajął m.in. w wyrokach z 22 lutego 2017 r. (sygn. akt II FSK 276/15) i z 26 kwietnia 2018 r. (sygn. akt II FSK 1082/16). W ostatnim z przywołanych orzeczeń NSA podkreślił, że dieta jest normatywnym określeniem świadczenia przeznaczonego na pokrycie kosztów wyżywienia pracownika w czasie podróży służbowej, przy czym jest to regulacja kompleksowa, określająca konsekwencje wszelkich form wyżywienia pracownika w czasie podróży służbowej. Stanowisko to znajduje oparcie w interpretacjach Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej np. z 30 kwietnia 2026 r. (nr 0113-KDIPT-2-3.4011.236.2026.1.PR) i z 18 lutego 2025 r. (nr 0112-KDIL2-1.4011.949.2024.1.KF). W pierwszej czytamy, że: *„(...) w świetle ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych o braku powstania przysporzenia majątkowego nie decyduje okoliczność, że faktura wystawiona jest*

na pracodawcę. Niezależnie bowiem od formy, w jakiej pracodawca zapewnia pracownikom wyżywienie podczas kilkudniowych spotkań biznesowych stanowiących podróż służbową, czy to przez bezpośrednie pokrywanie kosztów przez pracodawcę (faktura wystawiona na pracodawcę stanowi jedynie dokument potwierdzający poniesienie określonego wydatku), czy też zwrot pracownikowi poniesionych przez niego wydatków, adresatem świadczenia, którym bez względu na wybraną przez pracodawcę formę zapewnienia wyżywienia podczas podróży służbowej, jest pracownik. Ze zwolnienia od podatku korzysta tylko ta część otrzymanego świadczenia związanego z wyżywieniem, która nie przekracza wysokości diety określonej w przepisach rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej odbywanych na obszarze kraju.

W konsekwencji, nadwyżka kosztów wyżywienia ponad kwotę diety określonej w przepisach ww. rozporządzenia podlega opodatkowaniu (...)".

Przykład

Pracownik odbył podróż służbową do innego miasta, trwającą ponad 12 godzin, w związku z czym przysługiwała mu dieta w pełnej wysokości. Pracodawca zwrócił pracownikowi koszt zakupionego śniadania (34 zł) oraz obiadu (70 zł). W tym przypadku przysługującą pracownikowi dietę należało obniżyć o 25% z tytułu zapewnienia śniadania oraz 50% z tytułu zapewnienia obiadu. Pracownik zachowuje zatem prawo do 25% diety tytułem kolacji w wysokości 11,25 zł. Koszty całodziennego wyżywienia pracownika obejmują w tym przypadku łącznie 115,25 zł (34 zł + 70 zł + 11,25 zł). Kwota ta jest wyższa od pełnej diety krajowej (45 zł) o 70,25 zł. Nadwyżka ponad kwotę diety krajowej, wynosząca 70,25 zł (115,25 zł – 45 zł), stanowi przychód pracownika podlegający oskładkowaniu i opodatkowaniu.

2. Zapomoga sfinansowana ze środków obrotowych pracodawcy w podstawie wymiaru składek ZUS i podatku

Spółka nie prowadzi działalności socjalnej. W związku z chorobą nowotworową jednej z pracownic zamierza przyznać jej zapomogę sfinansowaną ze środków obrotowych. Jak przedstawiałoby się rozliczenie składkowo-podatkowe tego świadczenia? Czy spółka wydatki te mogłaby zaliczyć do kosztów uzyskania przychodów?

Oskładkowanie i opodatkowanie zapomogi z tytułu długotrwałej choroby

Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne pracowników co do zasady stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Na podstawie art. 12 ust. 1 ustawy o pdof, za przychody ze stosunku pracy uważa się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń. Są to w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona. Ponadto przychodem są świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych.

W świetle powyższego zapomoga wypłacona pracownikowi stanowi u niego przychód ze stosunku pracy, z tym że może ona korzystać ze zwolnienia z oskładkowania i opodatkowania.

Zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 22 rozporządzenia składkowego, w podstawie wymiaru składek ZUS nie uwzględnia się zapomogi losowej w przypadku klęsk żywiołowych, indywidualnych zdarzeń losowych lub długotrwałej choroby. Ponieważ przepis ten nie zawiera postanowień różnicujących wysokość możliwej do wyłączenia z podstawy wymiaru składek ZUS zapomogi w zależności od źródła jej finansowania, przyjmuje się, że w przypadku obciążeń składkowych zapomoga taka korzysta z wyłączenia w całości, niezależnie od jej wysokości. Z kolei na mocy art. 21 ust. 1 pkt 26 ustawy o pdof, wolna od podatku dochodowego jest zapomoga otrzymana w przypadku indywidualnych zdarzeń losowych, klęsk żywiołowych, długotrwałej choroby lub śmierci:

a) z funduszu socjalnego, zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, z funduszy związków zawodowych lub zgodnie z odrębnymi przepisami wydanymi przez właściwego ministra – niezależnie od ich wysokości,
b) z innych źródeł – do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 6.000 zł.

Jeżeli pracodawca nie prowadzi działalności socjalnej, a zapomoga ma być wypłacona ze środków obrotowych spółki, zwolnienie podatkowe obowiązuje do kwoty 6.000 zł w roku podatkowym, natomiast nadwyżka podlega opodatkowaniu.

W okolicznościach przedstawionych w pytaniu w związku z chorobą nowotworową pracownicy spółka zamierza przyznać jej zapomogę sfinansowaną ze środków obrotowych. Nowotwór co do zasady jest uznawany za chorobę długotrwałą. Skoro przepisy składkowe, jak i podatkowe nie definiują pojęcia długotrwałej choroby, w tym zakresie należy odwołać się do językowego znaczenia tego zwrotu. Zakłada ono, że warunki te spełnia choroba wymagająca długotrwałego leczenia w sposób stały lub przez długi okres, mającą długotrwały przebieg. Z medycznego punktu widzenia długotrwałe choroby, to choroby przewlekłe, nieuleczalne lub wrodzone (por. interpretację indywidualną Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej z 25 kwietnia 2025 r., nr 0112-KDIL2-1.4011.239.2025.1.KF).

Przepisy nie przewidują minimalnego okresu trwania choroby, od którego zależałoby zastosowanie zwolnienia z oskładkowania i opodatkowania do zapomogi wypłaconej z tego tytułu.

Pracodawca powinien udokumentować, że zachodzą przesłanki uzasadniające zwolnienie z oskładkowania i opodatkowania przyznanej pracownikowi zapomogi. W interpretacji indywidualnej Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej z 15 września 2025 r. (nr 0115-KDIT2.4011.407.2025.1.DT) czytamy, że: *„(…) W ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych brak jest (...) zapisów określających sposób dokumentowania zdarzeń uprawniających do skorzystania z ww. zwolnienia od podatku* (z art. 21 ust. 1 pkt 26 ustawy o pdof – przyp. red.)*. Skoro (...) ustawa nie wymaga szczególnego udokumentowania tych zdarzeń należy, kierując się przepisem art. 180 ustawy Ordynacja podatkowa, jako dowód dopuścić wszystko, co może przyczynić się do wyjaśnienia sprawy, a nie jest sprzeczne z prawem. Zasadność zwolnienia z opodatkowania zapomogi powinna zatem zostać udokumentowana aktualnymi dowodami, w tym potwierdzającymi stan zdrowia osoby, która takowe świadczenie otrzymała. W przypadku długotrwałej choroby fakt jej zaistnienia może być (...) udokumentowany np. zaświadczeniem wystawionym przez lekarza specjalistę lub orzeczeniem o niepełnosprawności. (…)”.*

Zaliczenie zapomogi z tytułu długotrwałej choroby do kosztów uzyskania przychodów

Zgodnie z art. 16 ust. 1 pkt 45 ustawy z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych (Dz. U. z 2026 r. poz. 554 z późn. zm.), dalej ustawy o pdop, nie uważa się za koszty uzyskania przychodów wydatków pracodawcy na działalność socjalną, o której mowa w przepisach o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (z pewnymi wyjątkami).

Organy podatkowe przyjmują, że art. 16 ust. 1 pkt 45 ustawy o pdop dotyczy wszystkich pracodawców, a nie tylko tych, którzy utworzyli zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. Wniosek ten potwierdza pismo Izby Skarbowej w Katowicach z 23 listopada 2010 r. (nr IBPBI/2/423-1537/10/AK), w którym uznano, że zapomogi powodziowe, choć wypłacone ze środków obrotowych, a nie z ZFŚS, noszą znamiona działalności o charakterze socjalnym, więc nie mogą być zaliczone do kosztów uzyskania przychodu. U podstaw tego poglądu leżało założenie, że do kosztów uzyskania przychodów można zaliczyć tzw. koszty pracownicze, przede wszystkim płacowe. W ramach tych wydatków nie mieszczą się wydatki na cele socjalno-bytowe ponoszone przez pracodawców na rzecz pracowników i ich rodzin, gdyż nie mają one bezpośredniego związku z prowadzoną działalnością gospodarczą, a ich poniesienie nie ma bezpośredniego wpływu na wielkość osiągniętego przychodu.

Inny pogląd zaprezentowano w interpretacji indywidualnej Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej z 15 grudnia 2025 r. (nr 0111-KDIB1-1.4010.551.2025.2.BS). Na jej łamach uznano, że wszystkie wydatki niewymienione w art. 16 ust. 1 ustawy o pdop mogą stanowić koszt uzyskania przychodu, o ile pozostają w związku przyczynowo-skutkowym z osiągniętymi przychodami, w tym służą zachowaniu lub zabezpieczeniu funkcjonowania źródła przychodów. Za wydatek celowy, czyli racjonalnie przyczyniający się do osiągnięcia przychodu, jego zachowania lub zabezpieczenia Dyrektor KIS uznał zapomogę na rehabilitację dla kluczowego pracownika firmy. Jeśli pracownik ten był bardzo wydajny i skuteczny w działaniach sprzedażowych, przysparzając firmie dużych dochodów, zapomoga mająca na celu skrócenie okresu jego niezdolności do pracy po wypadku spełnia warunki wydatku celowego, gdyż ma związek przyczynowo-skutkowy z działaniami pracodawcy mającymi za cel osiągnięcie przychodu ze sprzedaży towarów, więc spełnia warunek określony w art. 15 ust. 1 ustawy o pdop. Stwierdził, że fakt, iż źródłem jej finansowania były środki obrotowe spółki, a nie środki ZFŚS, którego firma nie posiada, powoduje, że nie sposób przypisać tego świadczenia do wyłączeń wymienionych w art. 16 ust. 1 pkt 45 ustawy o pdop. W efekcie udowodnienie zasadności poniesienia wydatku na zapomogę dla pracownicy daje możliwość zaliczenia go do kosztów uzyskania przychodu.

Należy zauważyć, że we wniosku o wydanie interpretacji wnioskodawca podkreślił, że zapomoga nie ma charakteru socjalnego. Uważamy, że jeżeli w sytuacji przedstawionej w pytaniu poniesione wydatki nie mają charakteru socjalnego i występują okoliczności, jakie uwzględnił organ podatkowy w powołanej interpretacji indywidualnej, to – naszym zdaniem – spółka będzie miała prawo zaliczyć do kosztów uzyskania przychodów udokumentowane wydatki na wypłatę zapomogi. Należy przy tym pamiętać, że na podatniku spoczywa ciężar udowodnienia, iż poniesienie danego wydatku spełniało ustawowe przesłanki, wymienione w art. 15 ust. 1 ustawy o pdop.

3. Roczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w razie wypłat z dwóch różnych tytułów

W dniu 31 sierpnia 2026 r. pracownica otrzymała zasiłek macierzyński (za okres od 1 do 10) i wynagrodzenie za pracę (za okres od 11 do 31). W tym miesiącu nastąpiło przekroczenie rocznego limitu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalno-rentowe. Od której z wypłat należało najpierw pobrać składki na ubezpieczenia emerytalno-rentowe?

Zdaniem redakcji składki na ubezpieczenia emerytalno-rentowe należało obliczyć od wypłat stanowiących podstawę wymiaru składek na te ubezpieczenia z obydwu tytułów, w sposób zaprezentowany w dalszej części artykułu.

Roczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób ubezpieczonych w danym roku kalendarzowym nie może być wyższa od kwoty odpowiadającej trzydziestokrotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy, dalej zwanej rocznym limitem.

Ważne: W 2026 r. roczny limit podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalno-rentowe (a także na Fundusz Emerytur Pomostowych) wynosi 282.600 zł.

Płatnik składek jest zobowiązany zaprzestać obliczać i przekazywać składki na ww. ubezpieczenia po przekroczeniu przez ubezpieczonego rocznego limitu. Powyższe wynika z art. 19 ust. 1 i 3 ustawy o sus.

Przepisy ustawy o sus ani rozporządzenia wykonawcze do tego aktu prawnego nie wskazują kolejności zaliczania wypłat podlegających oskładkowaniu do rocznego limitu. W praktyce, gdy w danym miesiącu kalendarzowym pracownik uzyskuje oskładkowane przychody tylko z tytułu stosunku pracy, ustalenia rocznego limitu dokonuje się w sposób narastający, biorąc pod uwagę kolejność wypłat.

Może się jednak zdarzyć, że pracownica, tak jak w pytaniu, w danym miesiącu kalendarzowym obok wynagrodzenia za pracę otrzyma również zasiłek macierzyński. Od obydwu tych świadczeń oblicza się składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (dwa tytuły do ubezpieczeń).

Zdaniem redakcji, gdyby wypłaty nastąpiły w różnych terminach, przy ustalaniu rocznego limitu należałoby uwzględnić najpierw wypłatę dokonaną wcześniej, a następnie – w zakresie pozostałego limitu – kolejną wypłatę. Wątpliwości powstają jednak wtedy, gdy wynagrodzenie za pracę i zasiłek macierzyński zostaną wypłacone tego samego dnia. Czy w takiej sytuacji przy ustalaniu rocznego limitu pierwszeństwo należy przyznać wynagrodzeniu za pracę, zasiłkowi macierzyńskiemu, czy też brak jest podstaw do ustalenia takiej kolejności? Uważamy, że w takim przypadku podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe należy ustalić proporcjonalnie do każdej z wypłat (wynagrodzenia za pracę i zasiłku macierzyńskiego). Przyjęcie takiego rozwiązania wydaje się uzasadnione wobec braku przepisów określających pierwszeństwo w przypadku wypłat dokonanych tego samego dnia z różnych tytułów do ubezpieczeń. Czy pogląd ten podziela ZUS? Z pytaniem w tej sprawie nasze Wydawnictwo wystąpiło do ZUS. W dniu 6 sierpnia 2026 r. otrzymaliśmy stanowisko ZUS, w którym

ZUS

czytamy, że: *„(…) zgodnie z ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych, roczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w danym roku kalendarzowym nie może być wyższa od kwoty odpowiadającej trzydziestokrotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy. Płatnik składek jest zobowiązany zaprzestać obliczać i przekazywać składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe po przekroczeniu przez ubezpieczonego kwoty rocznej podstawy wymiaru składek. Jeżeli do opłacania składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe jest zobowiązany więcej niż jeden płatnik składek, ubezpieczony jest zobowiązany zawiadomić wszystkich płatników składek o przekroczeniu kwoty rocznej podstawy wymiaru składek. Za skutki błędnego zawiadomienia powodującego nieopłacenie należnych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe odpowiada ubezpieczony.*

Z powyższych przepisów wynika, że odpowiedzialność za ustalenie prawidłowej podstawy wymiaru składek w przypadku przekroczenia przez ubezpieczonego kwoty rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w danym miesiącu spoczywa na płatniku składek wypłacającym tego samego dnia wynagrodzenie i jednocześnie np. za-

siłek macierzyński. Należy zauważyć, że przychód ze stosunku pracy oraz kwota np. zasiłku macierzyńskiego wypłacone w tym samym dniu tworzą jedną łączną podstawę wymiaru składek w danym dniu. Przepisy ubezpieczeniowe nie definiują wyższości wynagrodzenia nad zasiłkiem ani odwrotnie, decyduje moment postawienia środków do dyspozycji ubezpieczonego. Sposób w jaki ustali prawidłowo tę podstawę należy do płatnika.

Natomiast w przypadku wypłaty np. wynagrodzeń tego samego dnia przez więcej niż jednego płatnika w miesiącu przekroczenia przez ubezpieczonego kwoty rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, odpowiedzialność za prawidłowe ustalenie podstawy wymiaru składek spoczywa na ubezpieczonym. Zatem o sposobie ustalenia tej podstawy (prawidłowej podstawy) decyduje ubezpieczony w porozumieniu z tymi płatnikami.".

ZUS nie udzielił odpowiedzi na postawione przez nas pytanie. Jednakże w cytowanym **ZUS** stanowisku wskazał, że: *„Przepisy ubezpieczeniowe nie definiują wyższości wynagrodzenia nad zasiłkiem ani odwrotnie, decyduje moment postawienia środków do dyspozycji ubezpieczonego. Sposób w jaki ustali prawidłowo tę podstawę należy do płatnika. (…)".* Naszym zdaniem w takim przypadku do obliczania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalno-rentowe można przyjąć metodę stosowaną w sytuacji, gdy pracownik jest zatrudniony w dwóch zakładach pracy. Wówczas każdy z pracodawców odprowadza składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe wyliczone według następującej proporcji:

$$a : b = x : c$$

$$\text{stąd: } x = (a \times c) : b$$

gdzie:

- x – kwota przekroczenia rocznego limitu przez ubezpieczonego za dany miesiąc u pracodawcy A (lub B),
- a – kwota przekroczenia rocznego limitu ogółem (licząc narastająco od początku roku) za dany miesiąc u obydwu pracodawców,
- b – łączna kwota przychodu osiągnięta u pracodawcy A i B przez ubezpieczonego za miesiąc, w którym nastąpiło przekroczenie,
- c – przychód osiągnięty u pracodawcy A (lub B) za miesiąc, w którym nastąpiło przekroczenie.

Przykład

Przyjmujemy, że pracodawca z pytania wypłacił pracownicy 31 sierpnia 2026 r. zasiłek macierzyński w wysokości 10.548,90 zł i wynagrodzenie za pracę w kwocie 15.000 zł (łącznie 25.548,90 zł). Ponadto zakładamy, że w tym miesiącu nastąpiło przekroczenie rocznego limitu o 9.548,90 zł, a kwota niepowodująca tego przekroczenia wynosiła 16.000 zł.

Pracodawca składki na ubezpieczenia emerytalno-rentowe z tytułu:

- *pobierania zasiłku macierzyńskiego obliczył od podstawy wymiaru w wysokości **6.606,25 zł,** zgodnie z wyliczeniem: (9.548,90 zł x 10.548,90 zł) : 25.548,90 zł = 3.942,65 zł; 10.548,90 zł – 3.942,65 zł = 6.606,25 zł,*
- *umowy o pracę obliczył od podstawy wymiaru w wysokości **9.393,75 zł,** zgodnie z wyliczeniem: (9.548,90 zł x 15.000 zł) : 25.548,90 zł = 5.606,25 zł; 15.000 zł – 5.606,25 zł = 9.393,75 zł.*

B. ZASIŁKI CHOROBOWE 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 2026 r. poz. 854), zwanej ustawą zasiłkową,*
- *z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 1749; ostatnia zmiana w Dz. U. z 2026 r. poz. 425), zwanej ustawą emerytalną.*

III. PROBLEMATYKA USTALANIA PODSTAWY WYMIARU ZASIŁKÓW

1. Uzupełnienie dla celów zasiłkowych wynagrodzenia za miesiąc, w którym wystąpiła choroba i urlop wypoczynkowy

Pracownik jest wynagradzany w stałej miesięcznej wysokości. Ponadto otrzymuje zmienną premię, która zgodnie z regulaminem wynagradzania jest pomniejszana proporcjonalnie za czas nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby i urlopu wypoczynkowego. W sierpniu 2026 r. przez kilka dni był niezdolny do pracy z powodu choroby. W jednym z miesięcy uwzględnianych w podstawie wymiaru wynagrodzenia chorobowego pracownik chorował i przebywał na urlopie wypoczynkowym. W jaki sposób należy uzupełnić wynagrodzenie za ten miesiąc przed wliczeniem go do podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego?

Wynagrodzenie przyjmowane do podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego wymaga uzupełnienia, jeśli w danym miesiącu pracownik nie osiągnął pełnej jego kwoty wskutek nieobecności w pracy z przyczyn usprawiedliwionych, pod warunkiem że przepracował w nim co najmniej połowę obowiązującego go czasu pracy. Nieprzepracowanie takiego okresu skutkuje wyłączeniem wynagrodzenia za ten miesiąc z podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego. Tak wynika z art. 38 ust. 2 ustawy zasiłkowej w zw. z art. 92 § 2 K.p.

Przy ustalaniu, czy pracownik w danym miesiącu przepracował co najmniej połowę obowiązującego go czasu pracy przyjmuje się, że dni urlopu wypoczynkowego oraz inne dni nieobecności, za które pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, są dniami przepracowanymi (por. komentarz ZUS do ustawy zasiłkowej, dostępny na stronie internetowej www.zus.pl).

Uzupełnienia wynagrodzenia, o którym mowa, dokonuje się zgodnie z art. 37 ust. 2 ustawy zasiłkowej. Na mocy tego przepisu, w razie gdy pracownik jest wynagradzany:

– w stałej miesięcznej wysokości, przyjmuje się wynagrodzenie miesięczne określone w umowie o pracę lub w innym akcie, na podstawie którego powstał stosu-

nek pracy, po pomniejszeniu o składki na ubezpieczenia społeczne, które sfinansowałby pracownik,

– w zmiennej wysokości, przyjmuje się jako uzupełnione kwotę ustaloną przez podzielenie wynagrodzenia osiągniętego za przepracowane dni robocze przez liczbę dni przepracowanych (wliczając dni urlopu wypoczynkowego) i pomnożenie przez liczbę dni, które pracownik był obowiązany przepracować w tym miesiącu (otrzymaną kwotę pomniejszając o składki na ubezpieczenia społeczne, które sfinansowałby pracownik).

Powyższe ma zastosowanie nie tylko do wynagrodzenia zasadniczego, ale również do składników wynagrodzenia takich jak premie, nagrody, dodatki, pod warunkiem że są one zmniejszane proporcjonalnie za okresy absencji zasiłkowych (co wynika z przepisów płacowych). Nieproporcjonalne zmniejszanie tych składników za ww. okresy powoduje, że należy je przyjmować do podstawy wymiaru w kwocie faktycznie wypłaconej (bez uzupełnienia).

Pracownik z pytania oprócz wynagrodzenia zasadniczego w stałej miesięcznej wysokości otrzymuje zmienną premię miesięczną zmniejszaną proporcjonalnie za okresy choroby oraz urlopu wypoczynkowego. Gdyby więc w którymś z miesięcy uwzględnianych w podstawie wymiaru wynagrodzenia chorobowego przysługującego w sierpniu 2026 r. pracownik chorował, przepracowując przy tym co najmniej połowę obowiązującego go czasu pracy, to wynagrodzenie za taki miesiąc pracodawca uzupełniłby odpowiednio: wynagrodzenie zasadnicze jak stały składnik wynagrodzenia, a premię miesięczną jak zmienny składnik wynagrodzenia. Z pytania wynika jednak, że w danym miesiącu pracownik oprócz absencji chorobowej korzystał z urlopu wypoczynkowego. Przyjmując, że przepracował w tym miesiącu wraz z urlopem wypoczynkowym co najmniej połowę obowiązującego go czasu pracy, to ze względu na sposób wynagradzania pracownika uzupełnienia wynagrodzenia za taki miesiąc należy dokonać zgodnie z wyjaśnieniem ZUS zawartym w komentarzu do ustawy zasiłkowej,

ZUS

tj.: *„(...) W przypadku gdy wynagrodzenie pracownika składa się ze składników stałych i zmiennych, zmniejszanych proporcjonalnie do okresu nieobecności w pracy, a w miesiącu, który wymaga uzupełnienia, pracownik otrzymał także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy, wówczas całość wynagrodzenia, w tym także składniki stałe, należy przy uzupełnianiu potraktować jako składniki zmienne. (…)”.* Oznacza to, że w celu uzupełnienia wynagrodzenia należy zsumować wynagrodzenie zasadnicze, zmienną premię miesięczną i wynagrodzenie urlopowe (kwoty pomniejszone o składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracownika) uzyskane za taki miesiąc, a następnie otrzymaną kwotę podzielić przez liczbę dni przepracowanych (wraz z urlopem) i pomnożyć przez liczbę dni obowiązujących do przepracowania w tym miesiącu.

Przykład

Zakładamy, że pracownik z pytania otrzymuje wynagrodzenie w stałej miesięcznej wysokości 6.000 zł oraz zmienną premię uznaniową (zmniejszaną zgodnie z przepisami płacowymi proporcjonalnie za okresy absencji zasiłkowych oraz za urlop wypoczynkowy). W czerwcu 2026 r. pracownik przez 3 dni chorował i przez 10 dni przebywał na urlopie wypoczynkowym (przepracował wraz z urlopem 18 dni z 21 dni obowiązujących do przepracowania). Za ten miesiąc uzyskał (po pomniejszeniu o składki na ubezpieczenia społeczne przez niego finansowane): wynagrodzenie zasadnicze – 4.659,66 zł (za przepracowane dni oraz za czas urlopu), zmienną premię – 244,45 zł, wynagrodzenie urlopowe ze składników zmiennych – 218,84 zł.

Podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego przysługującego w sierpniu 2026 r. stanowiło przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres od sierpnia 2025 r. do

lipca 2026 r., przy czym wynagrodzenie za czerwiec 2026 r. po uzupełnieniu. Uzupełnione wynagrodzenie za ten miesiąc wyniosło ***5.976,77 zł,*** *zgodnie z wyliczeniem: [(4.659,66 zł + 244,45 zł + 218,84 zł) : 18 dni „przepracowanych"] x 21 dni do przepracowania = 5.976,77 zł.*

2. Wpływ nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy nowo zatrudnionego pracownika na wysokość wynagrodzenia chorobowego

Pracownik został zatrudniony od 10 sierpnia 2026 r. za wynagrodzeniem określonym w stawce godzinowej. Po przepracowaniu 10 dni roboczych przez kolejne 4 dni był nieobecny w pracy z przyczyn nieusprawiedliwionych, a od 31 sierpnia do 4 września 2026 r. przebywa na zwolnieniu lekarskim. Jak ustalić podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego? Nadmieniamy, że w sierpniu 2026 r. pracował on w nadgodzinach, za które otrzymał, oprócz normalnego wynagrodzenia, 50% dodatek.

Pracodawca z pytania w pierwszej kolejności powinien sprawdzić, czy pracownika obowiązuje okres wyczekiwania. Zgodnie bowiem z art. 4 ust. 1 ustawy zasiłkowej w zw. z art. 92 § 3 pkt 2 K.p., pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia chorobowego po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego, tzw. okresu wyczekiwania. Do tego okresu wlicza się także poprzednie okresy ubezpieczenia chorobowego, jeżeli przerwa między nimi nie przekroczyła 30 dni lub była spowodowana urlopem wychowawczym, urlopem bezpłatnym albo odbywaniem czynnej służby wojskowej przez żołnierza niezawodowego.

Od tej ogólnej zasady istnieją wyjątki określone w art. 4 ust. 3 ustawy zasiłkowej, w których ubezpieczony nabywa prawo do świadczenia chorobowego od pierwszego dnia podlegania ubezpieczeniu chorobowemu (bez okresu wyczekiwania). Dotyczy to m.in. sytuacji, gdy niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy albo gdy pracownik posiada co najmniej 10-letni okres wcześniejszego obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego.

Wynagrodzenie chorobowe oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy (art. 92 § 2 K.p.). Jeżeli niezdolność do pracy powstała przed upływem pełnego miesiąca kalendarzowego ubezpieczenia chorobowego, podstawę wymiaru stanowi wynagrodzenie, które pracownik osiągnąłby, gdyby pracował pełny miesiąc kalendarzowy, tzw. wynagrodzenie uzupełnione (art. 37 ust. 1 ustawy zasiłkowej). Wynagrodzenie godzinowe dla celów zasiłkowych należy traktować jak wynagrodzenie stałe. Stąd podstawę wymiaru stanowi wynagrodzenie miesięczne określone w umowie o pracę lub w innym akcie, na podstawie którego powstał stosunek pracy (po pomniejszeniu o składki na ubezpieczenia społeczne, które sfinansowałby pracownik).

Jeżeli pracownik w danym miesiącu był nieobecny w pracy z przyczyn nieusprawiedliwionych, wynagrodzenia za te dni nie uzupełnia się. Przy ustalaniu wynagrodzenia za pełny miesiąc, w liczbie dni, którą pracownik był obowiązany przepracować, nie należy uwzględniać dni nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy (por. komentarz ZUS do ustawy zasiłkowej).

Ważne: Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru świadczenia chorobowego w kwocie faktycznie uzyskanej (bez uzupełniania).

Niezależnie od powyższego podstawa wymiaru pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71% tego wynagrodzenia, czyli w 2026 r. od kwoty **4.147,10 zł.**

Pracownik z pytania jest wynagradzany stawką godzinową, a zatem podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego przysługującego w sierpniu 2026 r. (przyjmujemy, że legitymuje się odpowiednim okresem ubezpieczenia chorobowego) stanowiło uzupełnione wynagrodzenie za ten miesiąc, tj. kwota powstała przez pomnożenie stawki godzinowej przez liczbę godzin obowiązujących w tym miesiącu do przepracowania (pomniejszoną o godziny nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy). Do tego wynagrodzenia należało doliczyć wynagrodzenie i dodatki za nadgodziny w kwocie faktycznie uzyskanej za sierpień 2026 r.

Przykład

Przyjmujemy, że pracownik z pytania został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, a stawka godzinowa wynosi 36 zł/godz. W okresie od 10 do 31 sierpnia 2026 r. jego wymiar czasu pracy wynosił 120 godzin (40 godz. x 3 tyg. + 8 godz. x 1 dzień – 8 godz. x 1 święto), z tego pracownik przepracował 10 dni (od 10 do 24), 4 dni był nieobecny w pracy z przyczyn nieusprawiedliwionych (od 25 do 28), 1 dzień (31) chorował. Za przepracowaną część sierpnia 2026 r. pracownik otrzymał: 2.880 zł (80 godz. x 36 zł) wynagrodzenia zasadniczego oraz 1.080 zł wynagrodzenia i dodatków za nadgodziny (20 nadgodz. x 36 zł = 720 zł; 20 nadgodz. x 18 zł = 360 zł; 720 zł + 360 zł = 1.080 zł).

Podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego przysługującego od 31 sierpnia do 4 września 2026 r. stanowi suma uzupełnionego wynagrodzenia za sierpień 2026 r. oraz faktycznie wypłaconego wynagrodzenia za nadgodziny (w tym dodatków). Podstawa wymiaru wyniosła ***4.908,17 zł,*** *tj. 160 godz. do przepracowania w sierpniu – 32 godz. nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy = 128 godz.; 128 godz. x 36 zł = 4.608 zł; 4.608 zł + 1.080 zł = 5.688 zł; 5.688 zł – 779,83 zł = 4.908,17 zł.*

3. Przeliczenie i wyrównanie wynagrodzenia chorobowego po wypłacie składnika rocznego

Pracownikowi zatrudnionemu od 18 sierpnia 2025 r. przysługuje wynagrodzenie zasadnicze oraz premia roczna. W styczniu 2026 r. przez 4 dni chorował, nabywając prawo do wynagrodzenia chorobowego. Do podstawy wymiaru tego świadczenia przyjęliśmy wynagrodzenie zasadnicze, gdyż premia roczna za 2025 r. w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia została wypłacona w sierpniu 2026 r. Czy po jej wypłacie należało przeliczyć podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego?

Przyjmując, że premia roczna nie przysługuje i nie jest wypłacana za okresy absencji chorobowych, podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego przysługującego w styczniu 2026 r. należało przeliczyć, uwzględniając w niej odpowiednio przeliczoną premię za 2025 r., a następnie wypłacić wyrównanie wynagrodzenia chorobowego.

Przy ustalaniu podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego stosuje się zasady określone dla zasiłku chorobowego (art. 92 § 2 K.p.). Zatem nie uwzględnia się w niej składników wynagrodzenia, do których pracownik zachowuje prawo w okresie pobierania tego wynagrodzenia zgodnie z postanowieniami układów zbiorowych pracy lub przepisami o wynagradzaniu, jeżeli są one wypłacane za ten okres (art. 41 ust. 1 ustawy zasiłkowej).

Premie roczne wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego (także zasiłków z ubezpieczeń społecznych) co do zasady w wysokości stanowiącej 1/12 kwoty wypłaconej pracownikowi za rok poprzedzający miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy (art. 42 ust. 3 ustawy zasiłkowej). Inaczej jest jednak w sytuacji, gdy premia została wypłacona w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia pracownika w danym roku.

Ważne: W razie gdy pracownik nie był zatrudniony przez cały rok poprzedzający powstanie niezdolności do pracy, premię roczną uwzględnia się w podstawie wymiaru wynagrodzenia chorobowego proporcjonalnie do liczby pełnych kalendarzowych miesięcy zatrudnienia w tym roku.

Przy ustalaniu podstawy wymiaru składnik wynagrodzenia należny, lecz jeszcze niewypłacony, przyjmuje się w wysokości uzyskanej za okres poprzedni. Jego wypłata już po obliczeniu podstawy wymiaru nie powoduje ponownego jej obliczenia. Jeżeli jednak za okres poprzedni także nie został wypłacony, podstawę wymiaru ustala się bez tego składnika, a po jego wypłaceniu podstawę tę przelicza się i wyrównuje wysokość wynagrodzenia chorobowego. Tak wynika z art. 42 ust. 5 ustawy zasiłkowej oraz z komentarza ZUS do ustawy zasiłkowej.

W okolicznościach z pytania pracownik został zatrudniony w sierpniu 2025 r. i za ten rok w sierpniu 2026 r. otrzymał premię w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia w ubiegłym roku. Ponieważ w momencie ustalania podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego przysługującego w styczniu 2026 r. premia za 2025 r. nie została jeszcze wypłacona, pracodawca ustalił podstawę wymiaru tego świadczenia bez składnika rocznego (nie można było przyjąć premii wypłaconej za okres poprzedni, czyli za rok 2024, gdyż takiego składnika pracownik nie otrzymał). Jednakże po wypłacie premii za 2025 r. obliczoną wcześniej podstawę wymiaru powinien przeliczyć poprzez przyjęcie do niej premii w wysokości 1/4 kwoty przypadającej na pełne miesiące zatrudnienia w 2025 r. (tj. wrzesień-grudzień).

Przykład

Przyjmujemy założenia z pytania oraz dodatkowo zakładamy, że pracownik otrzymuje wynagrodzenie w stałej miesięcznej wysokości 7.700 zł, premia roczna zgodnie z regulaminem wynagradzania jest zmniejszana proporcjonalnie za okresy absencji zasiłkowych i przysługuje w zmiennej wysokości.

Podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego przysługującego w styczniu 2026 r. stanowiło przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za pełne miesiące kalendarzowe zatrudnienia, tj. za okres od września do grudnia 2025 r. Wyniosło ono ***6.644,33 zł,*** *tj. [(7.700 zł – 1.055,67 zł) x 4 m-ce] : 4 m-ce = 6.644,33 zł. Za 4 dni choroby pracownik otrzymał wynagrodzenie chorobowe w wysokości* ***708,72 zł*** *(6.644,33 zł : 30 = 221,48 zł; 221,48 zł x 80% = 177,18 zł; 177,18 zł x 4 dni = 708,72 zł).*

W dniu 10 sierpnia 2026 r. pracownikowi wypłacono premię za 2025 r. w wysokości 2.750 zł. Pracodawca powinien przeliczyć ww. podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego, uwzględniając w niej 1/4 kwoty premii przypadającej na pełne miesiące zatrudnienia w 2025 r. Przeliczona podstawa wymiaru wyniosła ***7.176,51 zł,*** *zgodnie z wyliczeniem: (2.750 zł : 136 dni kalendarzowych od 18 sierpnia do 31 grudnia 2025 r.) x 122 dni kalendarzowe od 1 września do 31 grudnia 2025 r. = 2.466,91 zł; 2.466,91 zł – 338,21 zł = 2.128,70 zł; 2.128,70 zł : 4 = 532,18 zł; 6.644,33 zł + 532,18 zł = 7.176,51 zł. Pracodawca powinien wypłacić wyrównanie wynagrodzenia chorobowego w wysokości* ***56,80 zł,*** *tj. 7.176,51 zł : 30 = 239,22 zł; 239,22 zł x 80% = 191,38 zł; 191,38 zł x 4 dni = 765,52 zł; 765,52 zł – 708,72 zł = 56,80 zł.*

Zwracamy uwagę! Wypłaconą kwotę wyrównania wynagrodzenia chorobowego pracodawca wykazuje w raporcie ZUS RSA sporządzanym za miesiąc, w którym nastąpiła jego wypłata z kodem świadczenia/przerwy – 335. Wyrównanie wynagrodzenia chorobowego podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne (art. 81 ust. 5 ustawy zdrowotnej).

4. Wysokość zasiłku opiekuńczego przysługującego zleceniobiorcy w pierwszym miesiącu ubezpieczenia

Umowa zlecenia została zawarta na okres od 6 sierpnia do 31 grudnia 2026 r. za wynagrodzeniem w stawce godzinowej. W sierpniu 2026 r. zleceniobiorca wystąpił z wnioskiem o wypłatę zasiłku opiekuńczego z powodu konieczności sprawowania osobistej opieki nad chorym dzieckiem w wieku 3 lat (od 24 do 31 sierpnia 2026 r.), co zostało potwierdzone zaświadczeniem lekarskim ZUS ZLA. Jak ustalić wysokość podstawy wymiaru zasiłku opiekuńczego, jeśli nie ma innych zleceniobiorców wykonujących podobne umowy? Nadmieniamy, że zleceniobiorca do końca czerwca 2026 r. świadczył pracę w innym podmiocie w ramach umowy o pracę.

Zasiłek opiekuńczy przysługuje ubezpieczonemu zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności sprawowania osobistej opieki m.in. nad chorym dzieckiem w wieku do ukończenia 14 lat. Przy jego przyznawaniu nie obowiązuje okres wyczekiwania i jest on wypłacany w wysokości 80% podstawy wymiaru. Tak wynika z art. 32 ust. 1 pkt 2 i art. 35 ust. 1 ustawy zasiłkowej.

Ustalając podstawę wymiaru zasiłku opiekuńczego przysługującego zleceniobiorcy, stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące zasiłku chorobowego (art. 52 ustawy zasiłkowej). Zgodnie z art. 49 ust. 1 pkt 2 ustawy zasiłkowej, jeśli zleceniobiorca sprawował osobistą opiekę nad chorym dzieckiem przed upływem pełnego miesiąca kalendarzowego ubezpieczenia chorobowego i nie posiada wcześniejszego okresu tego ubezpieczenia z innego tytułu albo przerwa pomiędzy aktualnym i poprzednim okresem ubezpieczenia przekracza 30 dni, to okresem, z którego przychód przyjmuje się do ustalenia podstawy wymiaru jest miesiąc, w którym powstało prawo do zasiłku. Podstawę wymiaru zasiłku stanowi odpowiednio:

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

po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71%.

Z pytania wynika, że zleceniobiorca jest wynagradzany stawką godzinową, zatem podstawę wymiaru zasiłku opiekuńczego należałoby ustalić według zasad określonych w drugim myślniku, tj. przyjmując przeciętny miesięczny przychód innych zleceniobiorców. Problem polega jednak na tym, że u zleceniodawcy nie ma takich osób. Ustawa zasiłkowa nie określa jak w takim przypadku obliczyć podstawę wymiaru. Wyjaśnił to ZUS w komentarzu do ustawy zasiłkowej.

Ważne: Jeżeli u płatnika składek w miesiącu, w którym powstało prawo do zasiłku nie ma innych ubezpieczonych, których przychód powinien zostać przyjęty do obliczenia podstawy wymiaru zasiłku, podstawę tę stanowi przychód osiągnięty przez zleceniobiorcę (nawet jeśli wynosi on 0 zł).

Podstawę wymiaru zasiłku opiekuńczego zleceniobiorcy z pytania stanowi zatem faktycznie osiągnięty przez niego przychód za sierpień 2026 r., pomniejszony o kwotę odpowiadającą 13,71%. Należy mieć na uwadze, że dla zleceniobiorców nie określono najniższej podstawy wymiaru zasiłków, zatem nie ma do nich zastosowania przepis art. 45 ustawy zasiłkowej (art. 52 ustawy zasiłkowej).

Przykład

Przyjmujemy założenia z pytania oraz że stawka godzinowa wynosi 33 zł/godz. W sierpniu 2026 r. zleceniobiorca wykonywał zlecenie łącznie przez 50 godzin, w związku z czym jego przychód za ten miesiąc wyniósł 1.650 zł.

Podstawę wymiaru zasiłku opiekuńczego przysługującego za okres od 24 do 31 sierpnia 2026 r. (8 dni) stanowi faktycznie osiągnięty przez zleceniobiorcę przychód za sierpień 2026 r. Podstawa wymiaru wyniosła ***1.423,78 zł*** *(1.650 zł – 226,22 zł), a stawka dzienna zasiłku –* ***37,97 zł*** *(1.423,78 zł : 30 = 47,46 zł; 47,46 zł x 80% = 37,97 zł). Za 8 dni sprawowania opieki zleceniobiorca otrzymał zasiłek opiekuńczy w wysokości* ***303,76 zł*** *(37,97 zł x 8 dni).*

Zwracamy uwagę! Gdyby zleceniobiorca z pytania legitymował się wcześniejszym okresem ubezpieczenia chorobowego z innego tytułu i przerwa w tym ubezpieczeniu nie przekroczyłaby 30 dni, to podstawę wymiaru zasiłku opiekuńczego stanowiłby uzupełniony przychód za miesiąc, w którym była sprawowana opieka (art. 49 ust. 2 w zw. z art. 37 ust. 1 ustawy zasiłkowej). Kwota tego przychodu nie mogłaby przekroczyć 250% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia (po pomniejszeniu o kwotę odpowiadającą 13,71%).

IV. ZASADY WYPŁATY ZASIŁKÓW

1. Zasiłek za okres opieki sprawowanej nad chorym dzieckiem legitymującym się niepełnosprawnością

Dziecko pracownicy (w wieku 15 lat) legitymuje się orzeczeniem o niepełnosprawności. W ostatnim czasie przeszło operację i po wypisaniu ze szpitala będzie wymagało dłuższej opieki. Czy niepełnosprawność dziecka ma wpływ na przysługujący pracownicy wymiar zasiłku opiekuńczego?

Odpowiedź na pytanie Czytelnika jest uzależniona od tego, czy orzeczenie o niepełnosprawności dziecka zawiera wskazania wymienione w art. 32 ust. 1 pkt 2a ustawy zasiłkowej.

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

– do ukończenia 14 lat – w wymiarze do 60 dni w roku kalendarzowym,

– do ukończenia 18 lat legitymującym się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności albo orzeczeniem o niepełnosprawności łącznie ze wskazaniami: konieczności stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji oraz konieczności stałego współudziału na co dzień opiekuna dziecka w procesie jego leczenia, rehabilitacji i edukacji – w wymiarze do 30 dni w roku kalendarzowym,
– w wieku powyżej 14 lat w ramach opieki nad innym chorym członkiem rodziny (o ile pozostaje we wspólnym gospodarstwie domowym z ubezpieczonym w okresie sprawowania opieki) – w wymiarze do 14 dni w roku kalendarzowym.

Ważne: Łączny wymiaru zasiłku opiekuńczego z tytułu opieki nad dziećmi (zdrowymi, chorymi, z niepełnosprawnością) i innymi członkami rodziny wynosi 60 dni w roku kalendarzowym, a gdy opieka jest sprawowana wyłącznie nad dziećmi z niepełnosprawnością i innymi chorymi członkami rodziny – 30 dni w roku kalendarzowym.

Wskazane wyżej limity zasiłku opiekuńczego są niezależne od liczby osób uprawnionych do tego zasiłku oraz liczby osób wymagających opieki. Co istotne zasiłek opiekuńczy nie przysługuje, jeżeli poza ubezpieczonym są inni członkowie rodziny pozostający we wspólnym gospodarstwie domowym, mogący zapewnić opiekę dziecku lub choremu członkowi rodziny (nie dotyczy chorego dziecka w wieku do 2 lat).

W pytaniu Czytelnik nie podał informacji, czy orzeczenie o niepełnosprawności dziecka zawiera wskazania dotyczące konieczności stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji oraz stałego współudziału opiekuna w procesie jego leczenia, rehabilitacji i edukacji. Jeżeli takie wskazania zostały zawarte w orzeczeniu, pracownicy przysługuje zasiłek opiekuńczy przez okres do 30 dni w roku kalendarzowym, a w przeciwnym razie – nie dłużej niż przez 14 dni.

Zwracamy uwagę! Aby w pełni wykorzystać przysługujący limit zasiłku opiekuńczego, pracownica może wnioskować o niego wyłącznie na dni, w których powinna świadczyć pracę, z pominięciem np. sobót i niedziel, jeżeli są one dla niej dniami wolnymi. Okres sprawowania opieki, za który ubiega się o świadczenie, wskazuje we wniosku, np. na formularzu Z-15A. Do wniosku niezbędne będzie dołączenie orzeczenia o niepełnosprawności lub jego kopii potwierdzonej za zgodność z oryginałem przez ubezpieczonego, płatnika składek albo ZUS (§ 29a rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie zakresu informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub ich wysokość oraz dokumentów niezbędnych do przyznania i wypłaty zasiłków, Dz. U. z 2026 r. poz. 890).

Dla Prenumeratorów GOFIN

§ Rozporządzenie z dnia 8 grudnia 2025 r. dostępne w serwisie *przepisy.gofin.pl*

Przykład

Zakładamy, że pracownica z pytania otrzyma zwolnienie lekarskie na okres od 3 do 24 września 2026 r. (22 dni) z tytułu sprawowania osobistej opieki nad chorym dzieckiem w wieku 15 lat oraz że orzeczenie o niepełnosprawności dziecka zawiera wskazania dotyczące konieczności stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji oraz konieczności stałego współudziału na co dzień opiekuna dziecka w procesie jego leczenia, rehabilitacji i edukacji.

Za cały wskazany w zwolnieniu lekarskim okres pracownicy przysługuje zasiłek opiekuńczy, o ile w czasie sprawowania opieki nie ma innego domownika mogącego zaopiekować się dzieckiem. Do wykorzystania w 2026 r. pozostanie jej jeszcze 8 dni (30 dni – 22 dni).

Pracownica może też wnioskować o wypłatę zasiłku opiekuńczego tylko za dni robocze, tj. od 3 do 4 (2 dni), od 7 do 11 (5 dni), od 14 do 18 (5 dni), od 21 do 24 września 2026 r. (4 dni). W takim przypadku z puli 30 dni zasiłku opiekuńczego wykorzysta 16 dni, a do wykorzystania w 2026 r. rodzinie pozostanie jeszcze 14 dni (30 dni – 16 dni).

Przykład

Przyjmujemy założenia z poprzedniego przykładu oraz dodatkowo, że pracownica w marcu 2026 r. korzystała z 10 dni opieki nad chorą matką. Z zasiłku opiekuńczego z tytułu sprawowania opieki nad chorym niepełnosprawnym dzieckiem w wieku 15 lat pracownica może korzystać tylko przez 20 dni (30 dni – 10 dni). Jeśli więc wystąpi o zasiłek na wszystkie dni, na które zostało wystawione zwolnienie lekarskie (22 dni), to pracodawca wypłaci jej zasiłek opiekuńczy tylko za 20 dni, a pozostałe 2 dni uzna jako nieobecność usprawiedliwioną bez prawa do wynagrodzenia lub zasiłku. Z kolei gdy zawnioskuje o zasiłek tylko za dni robocze (łącznie 16 dni), to otrzyma zasiłek za cały ten okres, a do wykorzystania w 2026 r. rodzinie pozostaną jeszcze 4 dni (20 dni – 16 dni).

2. Przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego w związku z wypadkiem przy pracy w razie wystąpienia przerwy w niezdolności do pracy

Pracownik 4 sierpnia 2026 r. wrócił do pracy po długiej chorobie (182 dni). Lekarz medycyny pracy uznał go za zdolnego do pracy. W dniu 10 sierpnia 2026 r. pracownik uległ wypadkowi przy pracy i ponownie stał się niezdolny do pracy. Czy możemy otworzyć nowy okres zasiłkowy?

W okolicznościach z pytania wypadek przy pracy nie otwiera nowego okresu zasiłkowego. Pracownik może wystąpić do ZUS o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego, jednakże z uwagi na wystąpienie przerwy w niezdolności do pracy decyzja może być odmowna.

Pracownikowi niezdolnemu do pracy z powodu choroby świadczenia chorobowe, tj. wynagrodzenie chorobowe i zasiłek przysługują łącznie nie dłużej niż przez 182 dni lub 270 dni, gdy niezdolność do pracy została spowodowana gruźlicą lub występuje w trakcie ciąży (art. 8 ust. 1 ustawy zasiłkowej). Jest to tzw. okres zasiłkowy, do którego wlicza się wszystkie okresy nieprzerwanej niezdolności do pracy, a także poprzedniej niezdolności do pracy, jeżeli przerwa pomiędzy ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy nie przekraczała 60 dni (z wyjątkiem niemającym znaczenia w okolicznościach z pytania).

Ważne: Przy ustalaniu okresu zasiłkowego nie ma znaczenia rodzaj schorzenia będący przyczyną niezdolności do pracy (wlicza się do niego także dni niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem przy pracy).

W praktyce okres zasiłkowy nie zawsze jest wystarczający dla odzyskania zdolności do pracy. Dlatego też jeśli po wyczerpaniu tego okresu pracownik jest nadal niezdolny do pracy,

to może ubiegać się w ZUS o świadczenie rehabilitacyjne. Zostanie ono przyznane pod warunkiem, że dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokują odzyskanie zdolności do pracy (w przeciwnym razie pracownik może wystąpić o rentę z tytułu niezdolności do pracy). Świadczenie rehabilitacyjne przysługuje przez okres niezbędny do przywrócenia zdolności do pracy, niedłużej jednak niż przez 12 miesięcy. O okolicznościach uzasadniających jego przyznanie orzeka lekarz orzecznik ZUS. Orzeczenie lekarza orzecznika, od którego nie wniesiono sprzeciwu lub co do którego nie wniesiono zarzutu wadliwości (albo orzeczenie komisji lekarskiej ZUS – w II instancji) stanowi podstawę do wydania przez ZUS decyzji w sprawie świadczenia rehabilitacyjnego. Powyższe wynika z art. 18 ust. 1-3 i 6 ustawy zasiłkowej. Jeśli niezdolność do pracy została spowodowana „zwykłą" chorobą, świadczenie rehabilitacyjne wypłacane jest w ramach ubezpieczenia chorobowego, a gdy jest skutkiem wypadku przy pracy – w ramach ubezpieczenia wypadkowego.

Pracownik, o którym mowa w pytaniu, wyczerpał pełny 182-dniowy okres zasiłkowy, a następnie odzyskał zdolność do pracy. Po kilku dniach wykonywania pracy uległ wypadkowi przy pracy, wskutek którego ponownie stał się niezdolny do pracy. Przerwa w niezdolności do pracy może stanowić podstawę odmowy prawa do świadczenia rehabilitacyjnego.

Dla Prenumeratorów GOFIN

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

Z literalnego brzmienia art. 18 ust. 1 ustawy zasiłkowej wynika, że warunkiem nabycia prawa do świadczenia rehabilitacyjnego jest ciągłość niezdolności do pracy po wyczerpaniu okresu zasiłkowego, na co wskazuje użyte w tym przepisie słowo „nadal". Gdyby więc wypadek przy pracy miał miejsce bezpośrednio po zakończeniu poprzedniej niezdolności do pracy, pracownik mógłby nabyć prawo do świadczenia rehabilitacyjnego z ubezpieczenia wypadkowego. Bez znaczenia przy tym byłoby, że kolejna niezdolność do pracy została spowodowana innym schorzeniem niż poprzednia absencja.

Na konieczność zachowania ciągłości niezdolności do pracy wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 5 lipca 2023 r. (sygn. akt I USKP 7/23), wyjaśniając, że: *„Uprawnienie do świadczenia rehabilitacyjnego nie jest uzależnione od istnienia tej samej choroby po wyczerpaniu zasiłku chorobowego, ale jest zależne od dalszego, nieprzerwanego występowania niezdolności do pracy, spowodowanej tą samą lub inną chorobą, albo też kilkoma współistniejącymi chorobami. Stosownie do art. 18 ust. 2 ustawy (…) o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa świadczenie rehabilitacyjne przysługuje przez okres niezbędny do przywrócenia zdolności do pracy, nie dłużej jednak niż przez 12 miesięcy. Wykładnia gramatyczna tego przepisu wyraźnie (bez wątpienia) przemawia więc za uznaniem, że świadczenie rehabilitacyjne jest kontynuacją zasiłku chorobowego (przez okres nie dłuższy niż 12 miesięcy) w tym znaczeniu, że prawo do tego świadczenia można nabyć tylko wówczas, gdy ustawowy okres pobierania zasiłku chorobowego został już wyczerpany a osoba pobierająca dotychczas zasiłek chorobowy jest nadal niezdolna do pracy. Użycie przez ustawodawcę w tym przepisie słowa »nadal« oznacza przy tym, że pomiędzy okresem pobierania zasiłku chorobowego a okresem pobierania świadczenia rehabilitacyjnego musi istnieć ciągłość. Innymi słowy, niezdolność do pracy jako stan uzasadniający prawo do zasiłku chorobowego a następnie prawo do świadczenia rehabilitacyjnego, nie może zostać przerwany. Uprawnienie do świadczenia rehabilitacyjnego jest więc uzależnione od dalszego, nieprzerwanego występowania niezdolności do pracy. Po upływie maksymalnego terminu pobierania zasiłku chorobowego musi »nadal« (czyli bez przerwy, ciągle) występować niezdolność do pracy. (…)".* Podobnie Sąd Najwyższy orzekł w wyroku z 19 stycznia 2009 r. (sygn. akt II UK 149/08).

Od decyzji ZUS odmawiającej prawa do świadczenia rehabilitacyjnego pracownikowi przysługuje odwołanie do Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w terminie jednego miesiąca od dnia doręczenia decyzji. Odwołanie to wnosi się do oddziału ZUS na piśmie lub do protokołu sporządzonego przez ten oddział. Pouczenie dotyczące zasad składania odwołania od decyzji znajduje się w pouczeniu do decyzji.

3. Wypłata zasiłku macierzyńskiego członkowi najbliższej rodziny w okresie hospitalizacji matki dziecka

Siostra pracownicy korzysta obecnie z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego (jest osobą prowadzącą działalność gospodarczą i samodzielnie wychowuje dziecko). W połowie września 2026 r. ma zaplanowany zabieg, co będzie wiązało się z jej pobytem w szpitalu. Pracownica zamierza w tym czasie „przejąć" od niej opiekę nad dzieckiem w ramach urlopu macierzyńskiego. Czy jest to możliwe, a jeśli tak, to w jakiej wysokości przysługuje wówczas zasiłek macierzyński?

Pracownica będzie mogła skorzystać z części urlopu/zasiłku macierzyńskiego przypadającej na okres pobytu siostry w szpitalu, o ile siostra wykorzystała po porodzie co najmniej 8 tygodni zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu.

W myśl art. 29 ust. 6 ustawy zasiłkowej, ubezpieczona – matka dziecka po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie może przerwać pobieranie tego zasiłku, jeżeli przebywa w szpitalu ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem. Warunkiem jest jednak, aby uprawnienia do urlopu macierzyńskiego w tym czasie przejął ubezpieczony – ojciec dziecka albo inny ubezpieczony członek najbliższej rodziny.

Zarówno przepisy ustawy zasiłkowej, jak i Kodeksu pracy nie zawierają definicji „członka najbliższej rodziny". Jedynie w art. 32 ust. 2 ustawy zasiłkowej dotyczącym uprawnień do zasiłku opiekuńczego jako „członków rodziny" wymienia się m.in. rodziców, ojczyma, macochę, teściów, dziadków, wnuki, rodzeństwo. W doktrynie przyjmuje się zatem, że wszystkie te osoby można zaliczyć do grona członków najbliższej rodziny. Oznacza to, że pracownicę z pytania, zwłaszcza z uwagi na sytuację życiową jej siostry (samodzielne rodzicielstwo), można uznać za członka najbliższej rodziny uprawnionego do urlopu i zasiłku macierzyńskiego w czasie hospitalizacji siostry.

Ważne: Części urlopu macierzyńskiego przysługującego pracownikowi – innemu członkowi najbliższej rodziny pracodawca udziela, na jego wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej złożony w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu (art. 180 § 9 K.p.).

Pracodawca jest związany wnioskiem o udzielenie części urlopu macierzyńskiego.

Wniosek pracownicy z pytania powinien zawierać jej imię i nazwisko, wskazanie daty, od której ma być udzielona część urlopu macierzyńskiego, odpowiadającej dacie, od której siostra przerwała zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, oświadczenie o okresie zasiłku (urlopu) macierzyńskiego wykorzystanego przed porodem (jeśli miało to miejsce) oraz oświadczenie, w którym zobowiązuje się do poinformowania pracodawcy o dacie opuszczenia przez siostrę szpitala. Do wniosku powinna dołączyć:

– oświadczenie siostry, wskazujące datę, od której przerwała zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego na okres pobytu

w szpitalu, ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem,
- zaświadczenie o terminie przyjęcia siostry do szpitala, wystawione przez tę placówkę,
- odpis skrócony aktu urodzenia dziecka albo jego kopię,
- zaświadczenie płatnika zasiłku o okresie przysługującego i wypłaconego siostrze zasiłku macierzyńskiego oraz o stawce procentowej, w jakiej zasiłek macierzyński jej przysługiwał, zawierające imię, nazwisko i numer PESEL matki dziecka albo serię i numer dokumentu stwierdzającego tożsamość, jeżeli nie nadano numeru PESEL,
- zaświadczenie o dacie wypisania siostry ze szpitala, wystawione w tej placówce.

Powyższe wynika odpowiednio z § 6 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 marca 2025 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem… (Dz. U. poz. 322) oraz z § 18 rozporządzenia z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie zakresu informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłków lub ich wysokość oraz dokumentów niezbędnych do przyznania i wypłaty zasiłków.

Jeśli chodzi o stawkę procentową zasiłku macierzyńskiego, to jest ona taka sama jak przysługująca matce dziecka, tj. odpowiednio 81,5% podstawy wymiaru bądź 100% podstawy wymiaru (art. 31 ust. 1 i 3 ustawy zasiłkowej). Podstawę wymiaru zasiłku macierzyńskiego stanowi natomiast przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone pracownicy co do zasady za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstało prawo do zasiłku macierzyńskiego (tu wrzesień 2026 r.) – art. 3 pkt 3 i art. 36 ust. 1 w zw. z art. 47 ustawy zasiłkowej.

Przykład

Przyjmujemy założenia z pytania oraz dodatkowo zakładamy, że dziecko siostry pracownicy urodziło się 1 lipca 2026 r., zasiłek macierzyński przysługuje jej w wysokości 81,5% podstawy wymiaru, zostanie przyjęta do szpitala 16 września 2026 r. i będzie w nim przebywała do końca miesiąca (15 dni). Ponadto zakładamy, że pracownica jest wynagradzana w stałej miesięcznej wysokości 6.500 zł.

Matka dziecka złoży w ZUS wniosek o rezygnację z pobierania zasiłku macierzyńskiego w okresie od 16 do 30 września 2026 r. (na czas pobytu w szpitalu). Z kolei pracownica na początku września 2026 r. złoży u swojego pracodawcy wniosek o udzielenie jej części urlopu macierzyńskiego w okresie od 16 do 30 września 2026 r., załączając do niego wymagane dokumenty. Podstawę wymiaru zasiłku macierzyńskiego przysługującego za ten okres będzie stanowiło przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres od września 2025 r. do sierpnia 2026 r. Wyniesie ona ***5.608,85 zł,*** *tj. [(6.500 zł – 891,15 zł) x 12 m-cy] : 12 m-cy = 5.608,85 zł. Za wskazany okres urlopu macierzyńskiego pracownica otrzyma zasiłek macierzyński w wysokości* ***2.285,55 zł,*** *zgodnie z wyliczeniem: 5.608,85 zł : 30 = 186,96 zł; 186,96 zł x 81,5% = 152,37 zł (stawka dzienna); 152,37 zł x 15 dni = 2.285,55 zł.*

Zwracamy uwagę! Pracodawca pracownicy z pytania po zakończeniu przez nią „przejętego" urlopu/zasiłku macierzyńskiego będzie zobowiązany do wystawienia zaświadczenia o okresie, za który zasiłek macierzyński został wypłacony, zawierające jej imię, nazwisko i numer PESEL (albo serię i numer dokumentu stwierdzającego tożsamość, jeżeli nie nadano numeru PESEL). Dokument ten będzie niezbędny do uzyskania przez siostrę pracownicy zasiłku macierzyńskiego za okres po przerwie w jego pobieraniu spowodowanej pobytem w szpitalu.

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. 1046), zwanej K.p.

V. NAWIĄZYWANIE I ROZWIĄZYWANIE STOSUNKU PRACY

1. Możliwość wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi przed objęciem go ochroną przedemerytalną

Zamierzamy wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi zatrudnionemu na czas nieokreślony. Ze względu na staż pracy obowiązuje go 3-miesięczny okres wypowiedzenia, w trakcie którego pracownik zostanie objęty ochroną przedemerytalną. Czy możemy wypowiedzieć mu umowę, zanim rozpocznie się okres tej ochrony?

Tak. Przepis art. 39 K.p. chroni pracownika przed wypowiedzeniem, a nie przed rozwiązaniem umowy o pracę. Zakaz wypowiedzenia umowy o pracę, o którym mowa w tym przepisie nie obowiązuje przed osiągnięciem przez pracownika wieku „przedemerytalnego", choćby osiągnął on ten wiek w okresie wypowiedzenia.

W art. 39 K.p. przyjęto, że 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. Przepisu tego nie stosuje się w razie uzyskania przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy (art. 40 K.p.) bądź w przypadku upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 41^1 § 1 K.p.). Zakaz z art. 39 K.p. dotyczy także, co do zasady, wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 1 K.p.). W art. 43 K.p. przewidziano jednak, że pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy pracownikowi, o którym mowa w art. 39 K.p., jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na:

- wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której należy dany pracownik bądź
- stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania (por. także art. 5 ust. 5 pkt 1 i ust. 6 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Dz. U. z 2025 r. poz. 570 ze zm.).

W wyroku Sądu Najwyższego z 7 kwietnia 1999 r. (sygn. akt I PKN 643/98) zwrócono uwagę, że zakaz z art. 39 K.p. związany jest wyłącznie z wypowiedzeniem umowy o pracę, bez względu na to, kiedy w wyniku tej czynności prawnej nastąpi rozwiązanie umowy o pracę.

Jest to konstrukcja zakazująca wypowiedzenia umowy o pracę w okresie trwania ochrony przedemerytalnej, która nie stoi na przeszkodzie rozwiązaniu stosunku pracy, jeżeli wypo-

wiedzenie zostało dokonane przed datą rozpoczęcia obowiązywania zakazu wypowiedzenia. W przypadkach, w których ustawodawca ustanowił szerszą ochronę przed ustaniem stosunku pracy, wyraźnie zakazuje się nie tylko wypowiedzenia, ale także rozwiązywania umowy o pracę w określonym okresie ochronnym. Natomiast brzmienie art. 39 K.p. wyklucza identyfikowanie wypowiedzenia umowy o pracę z jego skutkiem w postaci rozwiązania stosunku pracy, które nastąpi z upływem okresu wypowiedzenia. Zakaz z art. 39 K.p. obowiązuje natomiast w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło co prawda po osiągnięciu przez pracownika wieku emerytalnego, ale wypowiedzenie zostało dokonane przez pracodawcę w czasie, gdy pracownik był objęty ochroną przedemerytalną (por. wyrok SN z 19 maja 1992 r., sygn. akt I PRN 19/92).

Dla Prenumeratorów GOFIN

Orzecznictwo dla firm dostępne w serwisie *orzecznictwo.gofin.pl*

2. Czy pracodawca może rozpocząć przygotowania do zwolnienia pracownicy przebywającej na urlopie macierzyńskim?

Pracodawca podjął decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę pracownicy, bezpośrednio po jej powrocie do pracy po zakończeniu przez nią urlopu macierzyńskiego. W tym celu przygotował już oświadczenie o wypowiedzeniu umowy oraz rozpoczął poszukiwania nowej osoby na zajmowane przez nią stanowisko. Czy takie działania pracodawcy są zgodne z przepisami prawa pracy?

Nie. W okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy pracodawca nie może prowadzić przygotowań do wypowiedzenia jej umowy o pracę.

W art. 177 § 1 K.p. przyjęto, że w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez pracownicę lub pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu pracodawca nie może:

- prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z tą pracownicą lub z tym pracownikiem,
- wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z tą pracownicą lub z tym pracownikiem, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z ich winy i reprezentująca tę pracownicę lub tego pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy (por. także art. 177 § 1^1 K.p.).

Zawarty w tym przepisie zakaz prowadzenia przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy obejmuje co do zasady m.in. analizowanie okoliczności faktycznych, które mogłyby stanowić podstawę do zwolnienia pracownicy, prowadzenie rozmów na ten temat z przełożonymi lub współpracownikami oraz konsultowanie zamiaru rozwiązania umowy o pracę z organizacją związkową.

Zwracamy uwagę! Przepis art. 177 § 1 K.p. dopuszcza jednak zwolnienie pracownicy lub pracownika, gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z ich winy i reprezentująca pracownicę lub pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy, w związku z czym należy przyjąć, że w takich sytuacjach analiza przyczyn pozwalających na rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia

z winy pracownika i podjęcie w tej sprawie konsultacji z organizacją związkową nie może stanowić niedozwolonego prowadzenia przygotowań (por. Kodeks pracy. Komentarz red. prof. dr hab. Arkadiusz Sobczyk 2025, Legalis).

W przypadku, o którym mowa w pytaniu, doszło, wbrew przepisowi, do przygotowań do wypowiedzenia pracownicy umowy o pracę. Natomiast ewentualne roszczenia pracownicy z tego tytułu będą zależały od tego, czy pracodawca rzeczywiście wypowie jej umowę o pracę.

W piśmiennictwie zwraca się uwagę, że przeprowadzenie przez pracodawcę zakazanych przygotowań, a następnie rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę za wypowiedzeniem, uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 45 § 1 K.p. Roszczenia te przysługują nawet, gdy prowadzenie zakazanych przygotowań było jedynym naruszeniem przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę. Natomiast gdyby działanie pracodawcy zakończyło się na przygotowaniach (nie doszło do zwolnienia pracownika), pracownik może ewentualnie znaleźć ochronę w odpowiednio stosowanym art. 471 K.c. w zw. z art. 300 K.p., gdy udowodni szkodę będącą normalnym następstwem zakazanych przygotowań prowadzonych przez pracodawcę. Pracownik może także dochodzić odszkodowania z art. 18^{3d} K.p., jeżeli działania pracodawcy naruszały zasadę równego traktowania pracowników (por. K. Jaśkowski w: K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. XIV, WKP 2026, Lex).

3. Wpływ trybu rozwiązania umowy o pracę na prawo do zasiłku dla bezrobotnych

Pracownica (59 lat) przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. Przed upływem okresu zasiłkowego złożyła wniosek o świadczenie rehabilitacyjne, które nie zostało jej przyznane. W okresie oczekiwania na decyzję ZUS korzystała ona z usprawiedliwionej niepłatnej nieobecności w pracy, a następnie z urlopu wypoczynkowego. Lekarz medycyny pracy stwierdził, że pracownica: „wobec istnienia przeciwwskazań zdrowotnych utraciła zdolność do wykonywania dotychczasowej pracy". Ponieważ pracodawca nie ma dla niej propozycji pracy na innym stanowisku, zamierza rozwiązać z nią umowę o pracę. Zależy mu jednak, aby po ustaniu zatrudnienia pracownica mogła od razu uzyskać prawo do zasiłku dla bezrobotnych. Pracownica nie ma prawa do renty (w ZUS poinformowano ją, że renta nie zostałaby jej przyznana). W jakim trybie pracodawca może rozwiązać z nią umowę o pracę?

Pracownicy korzystającej z ochrony przedemerytalnej (art. 39 K.p.) nie można wypowiedzieć umowy o pracę. Można jednak wręczyć jej wypowiedzenie zmieniające, jeżeli stało się to konieczne ze względu na stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy (art. 43 pkt 2 K.p.). Jeżeli pracownica odmówi przyjęcia zaproponowanych jej zmienionych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiąże się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownicy na podstawie art. 53 K.p. jest dopuszczalne tylko po spełnieniu przesłanek określonych w tym przepisie. Pracodawca nie może skorzystać z takiego rozwiązania, jeżeli pracownica stawiła się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności.

Prawo do zasiłku dla bezrobotnych

Przesłanki, jakie należy spełnić, aby nabyć prawo do zasiłku dla bezrobotnych, określają przepisy ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U.

poz. 620 z późn. zm.), dalej ustawy o rynku pracy. W art. 219 ust. 1 tej ustawy wskazano, że prawo do zasiłku dla bezrobotnych nie przysługuje bezrobotnemu, który przed rejestracją w powiatowym urzędzie pracy (PUP) m.in.:

– rozwiązał ostatni stosunek pracy za wypowiedzeniem, chyba że rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem nastąpiło z powodu zmiany miejsca zamieszkania lub rozwiązał umowę o pracę w trybie art. 55 § 1 i 1^1 K.p. (bez wypowiedzenia, w razie wydania orzeczenia lekarskiego stwierdzającego szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, jeżeli pracodawca nie przeniósł go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe bądź w razie dopuszczenia się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika),
– spowodował rozwiązanie z własnej winy ostatniego stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Powyższego nie stosuje się, gdy ostatni stosunek pracy nie stanowi podstawy nabycia prawa do zasiłku (art. 219 ust. 2 ustawy o rynku pracy). Jeżeli zatem pracownica, o której mowa w pytaniu, rozwiąże umowę o pracę za wypowiedzeniem, nie nabędzie prawa do zasiłku dla bezrobotnych na podstawie ostatniego stosunku pracy. Sankcja ta nie znajdzie zastosowania, jeżeli ostatni stosunek pracy nie będzie stanowił podstawy nabycia prawa do zasiłku dla bezrobotnych.

Ponadto, prawo do zasiłku dla bezrobotnych – w tym przypadku od dnia zarejestrowania w PUP – nie przysługuje m.in. bezrobotnemu, który rozwiązał ostatni stosunek pracy na mocy porozumienia stron, chyba że porozumienie stron nastąpiło z powodu zmiany miejsca zamieszkania lub z powodu upadłości, likwidacji pracodawcy lub zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Wynika to z art. 220 ust. 1 pkt 5 ustawy o rynku pracy. W takiej sytuacji bezrobotnemu, spełniającemu warunki określone w art. 218 ustawy o rynku pracy, zasiłek przysługuje po okresie 90 dni od dnia zarejestrowania się w PUP (art. 220 ust. 2 pkt 3 tej ustawy o rynku pracy). Gdyby zatem w przypadku, o którym mowa w pytaniu, strony rozwiązały umowę o pracę za porozumieniem stron, pracownica mogłaby nabyć prawo do zasiłku dla bezrobotnych dopiero po okresie 90 dni od dnia zarejestrowania się w PUP.

Ochrona przedemerytalna a wypowiedzenie zmieniające

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. Zakazu tego nie stosuje się w razie uzyskania przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy (art. 40 K.p.). Z pytania wynika jednak, że pracownica nie spełnia przesłanek do uzyskania renty.

W myśl art. 43 K.p., pracodawca może jednak wypowiedzieć warunki pracy lub płacy pracownikowi, o którym mowa w art. 39 K.p. (objętemu ochroną przedemerytalną), jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne m.in. ze względu na stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy (art. 43 pkt 2 K.p.). Jeżeli pracownik odmówi przyjęcia zaproponowanych zmienionych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiąże się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia (art. 42 § 3 K.p.).

Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia bez winy pracownicy

Zgodnie z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b K.p., w sytuacji gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy (lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową), pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli niezdolność pracownika do pracy na skutek choroby trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące. Pracodawca może także rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż niezdolność do pracy na skutek choroby, jeżeli ta nieobecność trwa dłużej niż miesiąc (art. 53 § 1 pkt 2 K.p.).

W art. 53 § 3 K.p. zastrzeżono, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. W orzecznictwie zwraca się uwagę, że stawienie się pracownika do pracy tylko wtedy aktualizuje dla pracodawcy zakaz niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy, gdy to stawienie się pozostaje w związku z odzyskaniem przez pracownika zdolności do pracy i zgłoszoną gotowością do pracy. Zakaz niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę nie ma zastosowania, jeżeli pracownik – pomimo tego, że stawił się do pracy – jest nadal do niej niezdolny w skutek choroby. W takim kontekście należy interpretować art. 229 § 2 K.p., zgodnie z którym pracownik, który był niezdolny do pracy przez okres dłuższy niż 30 dni podlega kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Przepis ten pozostaje w związku z art. 229 § 4 K.p., w myśl którego pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. W razie ustania przyczyny nieobecności w pracy spowodowanej chorobą, obowiązkiem pracownika jest stawienie się do pracy i wykazanie zdolności do pracy. Dopiero wtedy ustaje uprawnienie pracodawcy do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, choćby okres nieobecności pracownika w pracy na skutek choroby trwał dłużej niż okres przewidziany w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b K.p. (por. wyrok SN z 17 stycznia 2024 r., sygn. akt I PSKP 37/23).

Ważne: Odzyskanie przez pracownika zdolności do pracy, pozbawiające pracodawcę prawa do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 3 K.p. musi dotyczyć pracy, co do której uprzednio orzeczono niezdolność jej wykonywania, a nie innej pracy bądź tej samej pracy, ale w innych warunkach (por. wyrok SN z 18 kwietnia 2001 r., sygn. akt I PKN 357/00).

W orzecznictwie wyrażany jest pogląd, zgodnie z którym rozpoczęcie przez pracownika korzystania z udzielonego mu przez pracodawcę urlopu wypoczynkowego jest równoznaczne ze stawianiem się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności w rozumieniu art. 53 § 3 K.p., chyba że nie było podstaw do udzielenia tego urlopu z powodu przedłużającej się niezdolności do pracy (por. wyrok SN z 4 kwietnia 2000 r., sygn. akt I PKN 565/99). Pracodawca nie może skutecznie udzielić urlopu wypoczynkowego pracownikowi niezdolnemu do pracy – nawet wówczas, gdy pracownik wyraził na to zgodę, a więc udzielenie urlopu wypoczynkowego nie przerywa niezdolności pracownika do pracy (por. wyrok SN z 10 listopada 1999 r., sygn. akt I PKN 350/99).

W przypadku, o którym mowa w pytaniu, pracownica korzystała z urlopu wypoczynkowego. Jeżeli jednak w tym czasie nadal była niezdolna do pracy, to udzielenie jej tego urlopu przez pracodawcę było prawnie nieskuteczne (por. UiPP nr 10/2026, str. 42). W sytuacji, gdy nie nastąpiło stawienie się pracownicy do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecno-

ści, pozbawiające pracodawcę prawa do rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 53 § 3 K.p.), pracodawca może rozwiązać z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia bez jej winy.

VI. ROZLICZANIE CZASU PRACY

1. Organizacja czasu pracy pracownika objętego systemem równoważnym oraz ruchomym rozkładem czasu pracy

1) Na co należy zwrócić uwagę planując pracę pracownikowi objętemu systemem równoważnego czasu pracy, o którym mowa w art. 135 K.p. oraz ruchomym rozkładem czasu pracy, w ramach którego pracodawca wyznacza godziny pracy w harmonogramie, aby nie naruszyć odpoczynku dobowego? Kiedy w takim przypadku kończy się i rozpoczyna kolejna doba pracownicza?

Zasadą jest, że pracodawca nie powinien planować pracownikowi ponownego rozpoczęcia pracy w tej samej dobie pracowniczej. Pojęcie doby pracowniczej nie jest tożsame z dobą kalendarzową, oznacza bowiem 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy (art. 128 § 3 pkt 1 K.p.). Przykładowo, gdy pracownik zgodnie z rozkładem rozpoczął pracę we wtorek o godzinie 6^{00}, to wtorkowa doba pracownicza trwa od godziny 6^{00} w tym dniu, do godziny 6^{00} w środę. W takim przypadku w środę pracownikowi nie można zaplanować pracy wcześniej niż o 6^{00}. Wyjątkiem od powyższej zasady jest m.in. organizacja ruchoma uregulowana w art. 140^1 K.p., w ramach której rozkład czasu pracy może przewidywać:

- różne godziny rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracowników dniami pracy (art. 140^1 § 1 K.p.) – o to rozwiązanie pyta Czytelnik,
- przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w dniu, który zgodnie z tym rozkładem jest dla pracownika dniem pracy (art. 140^1 § 2 K.p.).

Organizacja ruchoma może być stosowana w każdym systemie czasu pracy, a więc także w ramach systemu równoważnego czasu pracy, o którym mowa w art. 135 K.p. (tzw. wariant podstawowy systemu równoważnego), który może być stosowany jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją. Pracownikowi objętemu tym systemem pracodawca może planować pracę w wymiarze wyższym niż 8 godzin na dobę, jednak nieprzekraczającym 12 godzin, natomiast aby zachować obowiązujący pracownika nominał w przyjętym okresie rozliczeniowym (ustalony zgodnie z art. 130 § 1 i 2 K.p.), przedłużony dobowy wymiar czasu pracy równoważony jest krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy.

Pomimo, iż ruchomy rozkład czasu pracy pozwala na bardziej elastyczną organizację czasu pracy, nie daje on jednak pracodawcy pełnej swobody. Wykonywanie pracy w ramach ruchomego rozkładu (bez względu na to, czy to pracodawca ustala grafiki, czy też pracownik sam decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy) nie może bowiem naruszać prawa pracownika do przysługującego mu okresu odpoczynku, w tym odpoczynku dobowego, który musi być nieprzerwany i wynosić w każdej dobie pracowniczej co najmniej 11 godzin (art. 132 § 1 K.p.). Obowiązek zapewnienia odpoczynku dobowego pozostaje przy tym ściśle związany z pojęciem doby pracowniczej. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku

z 8 marca 2013 r. (sygn. akt II PK 204/12): *„(…) Doba pracownicza związana jest z rozkładem czasu pracy oraz normą dzienną i ewentualnie nadgodzinami, a także z okresem odpoczynku (11 godzin). (…)”.*

Zwracamy uwagę! W doktrynie wskazuje się, że w przypadku ruchomego rozkładu czasu pracy: *„(…) doby mogą nakładać się na siebie. Innymi słowy, dobę liczy się z każdym rozpoczęciem pracy zgodnie z harmonogramem lub zgodnie z wyborem pracownika w ramach widełek czasowych. W trakcie tak rozpoczętej i trwającej doby może rozpocząć się kolejna. Warunkiem brzegowym jest to, że doba następna nie może się rozpocząć wcześniej niż po 11 godzinach od zakończenia pracy w dobie poprzedniej. (…)”.* (por. A. Sobczyk w: Kodeks pracy. Komentarz, 6. Wydanie, Warszawa 2023, C.H.Beck, str. 706). Oznacza to, że w ruchomym rozkładzie czasu pracy każdą dobę pracowniczą należy liczyć przez 24 godziny od godziny rozpoczęcia pracy zgodnie z rozkładem. Jeżeli jednak w kolejnym dniu pracownik ma zgodnie z ruchomym rozkładem rozpocząć pracę wcześniej, rozpoczęcie tej pracy wyznacza początek kolejnej doby pracowniczej, mimo że poprzednia 24-godzinna doba jeszcze się nie zakończyła. Doby pracownicze mogą się zatem na siebie nakładać, pod warunkiem zachowania przysługującego pracownikowi odpoczynku.

Przykład

Pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy w ramach systemu równoważnego, o którym mowa w art. 135 K.p., jest objęty 1-miesięcznym okresem rozliczeniowym oraz organizacją ruchomą, o której mowa w art. 140^1 § 1 K.p.

Jeżeli pracownik w poniedziałek pracuje:

- *od 10^{00} do 22^{00} (12 godz.), we wtorek pracodawca może zaplanować mu rozpoczęcie pracy najwcześniej o 9^{00},*
- *od 10^{00} do 19^{00} (9 godz.), we wtorek pracodawca może zaplanować rozpoczęcie pracy najwcześniej o 6^{00}.*

W obu przypadkach rozpoczęcie pracy we wtorek następuje jeszcze przed upływem 24 godzin od rozpoczęcia pracy w poniedziałek, jednak jest dopuszczalne w ramach ruchomego rozkładu czasu pracy, przy zachowaniu co najmniej 11-godzinnego odpoczynku dobowego.

Oprócz obowiązku zapewnienia wymaganego okresu odpoczynku dobowego (oraz tygodniowego), pracodawcę obowiązują także pozostałe przepisy o czasie pracy, a ich naruszenie stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika, za co grozi kara grzywny od 2.000 zł do 60.000 zł (art. 281 § 1 pkt 5 K.p.).

2) Czy pracownikowi objętemu organizacją czasu pracy, o której mowa w pierwszym pytaniu, można polecić pracę w godzinach nadliczbowych przed rozpoczęciem kolejnej dniówki, jeżeli zgodnie z rozkładem pracownik rozpoczyna ją w poprzedniej dobie pracowniczej?

Pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy. Można ją polecić (pracownikowi, któremu przepisy na to pozwalają) w przypadkach, o których mowa w art. 151 § 1 K.p., tj. w razie:

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

– szczególnych potrzeb pracodawcy.

Gdy pracownik jest objęty organizacją ruchomą, ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie (zaplanowanej przez pracodawcę w harmonogramie – art. 140^1 § 1 K.p., lub wynikającej z decyzji pracownika w określonym przedziale czasu – art. 140^1 § 2 K.p.), nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych (art. 140^1 § 4 K.p.). Inaczej należy oceniać pracę wykonywaną na polecenie pracodawcy poza godzinami wynikającymi z ruchomego rozkładu czasu pracy. W takim przypadku ustalenie, czy doszło do pracy nadliczbowej oraz czy wynika ona z przekroczenia normy dobowej (przedłużonego dobowego wymiaru czasu pracy), czy przeciętnej normy tygodniowej, wymaga uwzględnienia definicji doby pracowniczej.

W stanowisku udostępnionym naszemu Wydawnictwu 20 listopada 2013 r. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej podkreśliło, że: *„(…) Przepisy umożliwiające stosowanie ruchomego czasu pracy, tj. art. 140^1 Kodeksu pracy, nie modyfikują definicji doby ani definicji pracy nadliczbowej (…).*

(…) jeżeli pracodawca poleci pracownikowi wykonywanie pracy przed rozpoczęciem przez pracownika pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, o którym mowa w art. 140^1 § 1 Kodeksu pracy, ocena, czy doszło do pracy nadliczbowej w rozumieniu art. 151 Kodeksu pracy i czy praca ta była wynikiem przekroczenia normy dobowej czy przeciętnej normy tygodniowej powinna być dokonywana z uwzględnieniem definicji doby pracowniczej.

W opinii Departamentu, jeżeli praca taka zostanie pracownikowi polecona do wykonania w okresie czasu, który objęty jest dobą pracowniczą rozpoczętą poprzedniego dnia kalendarzowego, to powinna być ona zakwalifikowana jako praca nadliczbowa wynikająca z przekroczenia dobowej normy czasu pracy. Jeżeli natomiast praca taka zostanie pracownikowi polecona do wykonania w okresie czasu, który nie jest już objęty dobą pracowniczą rozpoczętą poprzedniego dnia kalendarzowego (bowiem upłynęły już 24 godziny od rozpoczęcia przez pracownika pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w poprzednim dniu kalendarzowym), to praca taka powinna być, zdaniem Departamentu Prawa Pracy, zakwalifikowana jako praca nadliczbowa wynikająca z przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy. (…)".

Zwracamy uwagę! Polecenie pracownikowi objętemu organizacją ruchomą pracy w godzinach nadliczbowych nie zwalnia pracodawcy z obowiązku zapewnienia mu odpoczynku dobowego (art. 132 K.p.) oraz tygodniowego (art. 133 K.p.).

2. Wniosek o indywidualny rozkład czasu pracy pracownika-rodzica pełnoletniego dziecka z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności

Zatrudniamy pracowników w ramach systemu podstawowego, organizacji II-zmianowej (6^{00}-14^{00} i 14^{00}-22^{00}) od poniedziałku do piątku oraz 1-miesięcznego okresu rozliczeniowego. Pracownik będący ojcem dziecka legitymującego się umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, które ukończyło już 18 lat, złożył wniosek o indywidualny rozkład czasu pracy, w ramach którego miałby pracować tylko na drugą zmianę. Czy mamy obowiązek uwzględnić taki wniosek, skoro dziecko pracownika jest już pełnoletnie?

Pracownik-rodzic dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności może wystąpić

z takim wnioskiem również po ukończeniu przez dziecko 18. roku życia. Pełnoletność dziecka nie pozbawia pracownika tego uprawnienia.

Na mocy art. 142[1] K.p. pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek (złożony w postaci papierowej lub elektronicznej):

– pracownika-małżonka albo pracownika-rodzica dziecka w fazie prenatalnej, w przypadku ciąży powikłanej,
– pracownika-rodzica:
  • dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem" (Dz. U. z 2024 r. poz. 1829),
  • dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz
  • dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomagania rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych, o których mowa w przepisach ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2026 r. poz. 820 z późn. zm.),

o wykonywanie pracy w ramach systemu przerywanego czasu pracy (art. 139 K.p.) lub ruchomego rozkładu czasu pracy (art. 140[1] K.p.) albo indywidualnego rozkładu czasu pracy (art. 142 K.p.). Przy czym pracownik-rodzic, o którym mowa w drugim myślniku, może przedłożyć pracodawcy ww. wniosek również po ukończeniu przez dziecko 18. roku życia.

Organizacja pracy w ramach indywidualnego rozkładu czasu pracy może polegać np. na planowaniu pracownikowi innych godzin pracy niż pozostałym pracownikom lub – tak jak w pytaniu – pracy tylko na II zmianę. Ważne jest jednak to, aby praca była organizowana w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty. Jeśli więc jest on zatrudniony w systemie podstawowym, nie może wnioskować o planowanie pracy w wymiarze przewyższającym 8-godzinną normę dobową.

Wzory druków dostępne w programie DRUKI Gofin w dziale Prawo pracy

Wniosek złożony w trybie art. 142[1] K.p. jest dla pracodawcy wiążący, chyba że jego uwzględnienie nie jest możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika – wówczas pracodawca może odmówić jego uwzględnienia, o czym ma obowiązek poinformować pracownika – również w postaci papierowej lub elektronicznej. W doktrynie wskazuje się, że odmowa uwzględnienia przez pracodawcę wniosku: *„(…) W szczególności, jak się wydaje, będzie to dotyczyć pracowników wykonujących pracę skooperowaną, która nie pozwala na stosowanie odmiennych od pozostałych pracowników rozwiązań w zakresie czasu pracy. (…)"* (por. K. Stefański w: Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 94-304[5], wyd. VII, red. K. W. Baran, Warszawa 2025, art. 142[1], SIP Lex).

Ważne: Kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu, narusza przepisy dotyczące uwzględnienia wniosku, o którym mowa w art. 142[1] K.p., popełnia wykroczenie przeciwko prawom pracownika, za co grozi kara grzywny od 2.000 zł do 60.000 zł (art. 281 § 1 pkt 5c K.p.).

3. Zaliczenie do czasu pracy dojazdów do miejsca pracy w świetle wyroku TSUE

W polskim orzecznictwie powszechnie przyjmuje się, że przejazdy pracowników pomiędzy miejscem pracy a miejscem zamieszkania przypadają poza czasem pracy. Szczególne zasady dotyczą w tym zakresie pracowników mobilnych, którzy nie mają stałego lub zwykłego miejsca pracy.

Za sprawą wyroku Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (dalej TSUE) z 9 października 2025 r. w sprawie C110-24, rozszerzeniu uległ katalog sytuacji, w których przejazd należy zaliczyć do czasu pracy. Sprawa dotyczyła hiszpańskiej spółki wykonującej prace związane z utrzymaniem i poprawą chronionych obszarów przyrodniczych. Z uwagi na prowadzenie równolegle prac w kilku lokalizacjach, pracodawca wyznaczył zatrudnionym jeden punkt zbiórki, w którym pracownicy mieli się stawiać o 8^{00}, docierając tam własnym środkiem transportu. Z tego miejsca byli przewożeni służbowym samochodem, wyposażonym w niezbędne do wykonania zaplanowanych prac narzędzia, do konkretnego miejsca, w którym w danym dniu mieli wykonywać zadania w terenie. Po zakończeniu pracy o 15^{00} byli odwożeni tym samochodem do punktu zbiórki, skąd udawali się prywatnymi środkami transportu do miejsca zamieszkania. Pracownicy nie mogli bezpośrednio dojeżdżać do miejsca przydzielonej im pracy, gdyż byli zobowiązani do stawienia się o określonej godzinie w punkcie zbiórki. Tym samym nie mieli oni stałego i zwykłego miejsca pracy, gdyż z konieczności musieli przemieszczać się w celu świadczenia umówionej pracy, przestrzegając przy tym narzuconych przez pracodawcę zasad przejazdu.

W oparciu o ten stan faktyczny powstało pytanie, **czy czas poświęcony przez pracowników na wspólne przejazdy pojazdem służbowym na początku i na końcu dnia pracy w godzinach wyznaczonych przez pracodawcę i z wyznaczonego przez niego miejsca zbiórki do rezerwatu lub innego miejsca prac w terenie, gdzie wykonują swoje obowiązki i z powrotem stanowi czas pracy w rozumieniu art. 2 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz. U. UE L 2003.299.9 z dnia 2003.11.18)?**

Rozpoznając tę sprawę TSUE podkreślił, że pracownicy ci nie mają stałego i zwykłego miejsca pracy. To pracodawca decyduje o środku przejazdu wykorzystywanym do transportu pracowników i sprzętu niezbędnego do wykonania zaplanowanych prac, miejscu zbiórki i czasie wyjazdu oraz powrotu oraz wyznacza miejsce docelowe, gdzie będą realizowane prace w terenie. W konsekwencji pracownicy ci muszą przemieszczać się w celu świadczenia pracy określonej w umowie, przestrzegając przy tym narzuconych przez pracodawcę zasad przejazdu. Przejazdy te są nierozerwalnie związane z charakterem pracy pracownika, a przez to również z wykonywaniem przez niego zatrudnienia. Tym samym należy przyjąć, że czas przejazdu pracowników znajdujących się w takiej sytuacji należy traktować jako czas pracy. Pracodawca dostrzegał to zaliczając im do czasu pracy czas dojazdu z miejsca zbiórki do wyznaczonego miejsca wykonywania pracy w terenie, ale zasady tej nie rozciągał na czas powrotu do miejsca zbiórki po zakończeniu zaplanowanych w danej dobie prac w rezerwacie.

Rozpoznając tę wątpliwość TSUE odwołał się do wcześniejszych rozstrzygnięć hiszpańskiego Sądu Najwyższego (Tribunal Supremo), który przyjął w wyroku z 28 maja 2020 r. nr 605/2020, że w przypadku przedsiębiorstwa świadczącego usługi instalacji, konserwacji i naprawy wind czas dojazdu pracowników z ich domów do miejsc zamieszkania klientów należy uznać za czas pracy. Sąd ten stwierdził bowiem, że jeśli dojazd do miejsca zamiesz-

kania klienta jest niezbędny do realizacji działalności przedsiębiorstwa, które nie mogłoby instalować, konserwować lub naprawiać wind, gdyby nie wysyłało swoich pracowników wraz z niezbędnymi materiałami i narzędziami do miejsca zamieszkania klientów, co w konsekwencji ma wpływ na fakturowanie tych usług, to dojazdy te należy uznać za czas pracy. W ocenie TSUE pracownicy wykonują swoje obowiązki w czasie przejazdu między miejscem zamieszkania a miejscem świadczenia usług ich klientom, ponieważ przejazdy stanowią nieodzowny element wykonywania przez tych pracowników usług technicznych u klientów. Podczas przejazdu pracownik musi przebywać w miejscu określonym przez pracodawcę. Pozostaje więc w jego dyspozycji aby w razie potrzeby móc niezwłocznie przystąpić do świadczenia pracy. W okresie niezbędnym do przejazdu wspomniani pracownicy nie mogą rozporządzać swobodnie swym czasem i zajmować się własnymi sprawami, skutkiem czego pozostają oni do dyspozycji pracodawcy. Skoro przejazdy są nierozerwalnie związane z charakterem pracy pracownika niemającego stałego lub zwykłego miejsca pracy, miejsce pracy takich pracowników nie może być ograniczone do miejsca fizycznej działalności tych pracowników u klientów ich pracodawcy.

Dyrektywa 2003/88/WE nie przewiduje kategorii pośredniej pomiędzy okresami pracy a okresami odpoczynku – pojęcia te wzajemnie się wykluczają. W konsekwencji art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88/WE należy interpretować w ten sposób, że czas przejazdów w obie strony, które pracownicy muszą wykonywać wspólnie, w godzinach określonych przez pracodawcę i należącym do niego pojazdem, z wyznaczonego punktu zbiórki do miejsca wykonywania zasadniczej części powierzonych im zadań, stanowi czas pracy.

Rozstrzygnięcie to może dotyczyć nie tylko pracowników zajmujących się pielęgnacją terenów zielonych (jak w wyroku TSUE), ale też m.in. osób zatrudnionych w budownictwie i przy pracach wykończeniowych, firmach świadczących usługi utrzymania czystości, agencjach ochrony, przy pracach sezonowych w rolnictwie i leśnictwie, a także w branży eventowej czy cateringowej. Wyrok TSUE nie oznacza, że każdy zorganizowany przez pracodawcę transport od punktu zbiórki jest czasem pracy, znaczenie ma cały układ okoliczności: tj.: brak stałego lub zwykłego miejsca pracy, obowiązek stawienia się w określonym miejscu i czasie, przejazd narzuconym przez pracodawcę środkiem transportu, brak możliwości swobodnego dysponowania tym okresem oraz funkcjonalny związek przejazdu z wykonywaną pracą. Jeżeli przejazdy spełniają wskazane przez TSUE przesłanki, okres ich trwania należy uwzględnić w czasie pracy pracownika w danej dobie. Pominięcie tych okresów może prowadzić nie tylko do przekroczenia obowiązujących norm czasu pracy, lecz także do naruszenia przepisów dotyczących nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego.

Przykładowo, jeśli pracownicy ochrony lub obsługi eventowej wykonujący pracę podczas imprezy masowej (np. festiwalu) są zobowiązani do stawienia się o określonej godzinie w punkcie zbiórki, skąd jednym samochodem służbowym udają się na teren imprezy, a po zakończeniu pracy wracają nim do punktu zbiórki, to sytuacja ta powiela schemat z wyroku TSUE. Jeżeli pracownicy nie mają stałego miejsca pracy ani możliwości samodzielnego wyboru sposobu dotarcia do miejsca wykonywania zadań, istnieją podstawy do zaliczenia obu przejazdów do czasu pracy.

Zwracamy uwagę! Choć wyrok TSUE wiąże wyłącznie ten sąd, który zadał pytanie, w praktyce sądy krajowe powołują się na te rozstrzygnięcia jako oficjalną wykładnię prawa UE i dostosowują się do niej, by uniknąć rozbieżności interpretacyjnych przepisów. Gwarantuje to bowiem większą pewność, że wydane rozstrzygnięcie nie zostanie uchylone w wyniku kontroli instancyjnej.

VII. WYNAGRODZENIA I INNE NALEŻNOŚCI PRACOWNICZE

1. Wynagrodzenie za dzień urlopu przypadającego w ostatnim dniu miesiąca po 30 dniach choroby

Pracownik jest wynagradzany stałą stawką miesięczną. W sierpniu br. przez 30 dni chorował, a w ostatnim dniu tego miesiąca korzystał z urlopu wypoczynkowego. Czy za ten dzień należy mu wypłacić wynagrodzenie urlopowe? Jeśli tak, to jak je obliczyć, jeżeli w dwóch poprzednich miesiącach otrzymał również wynagrodzenie za nadgodziny?

Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za jeden dzień urlopu wypoczynkowego.

Absencja chorobowa trwająca przez pierwsze 30 dni miesiąca liczącego 31 dni nie wpływa na prawo pracownika do wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, z którego pracownik korzystał w jedynym – 31. dniu tego miesiąca nieobjętym zwolnieniem lekarskim. Ma natomiast znaczenie dla sposobu obliczenia wynagrodzenia urlopowego z miesięcznych składników stałych za ten dzień.

Miesięczne składniki stałe przyjmuje się do podstawy wynagrodzenia urlopowego w wysokości należnej pracownikowi w miesiącu wykorzystywania urlopu wypoczynkowego (§ 7 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego..., Dz. U. nr 2, poz. 14 z późn. zm., dalej rozporządzenia urlopowego). Zasadniczo oznacza to, że pracownik otrzyma je za miesiąc, w którym korzystał z urlopu, w wysokości ustalonej w umowie o pracę, tj. w takiej, jaką otrzymałby, gdyby pracował przez cały ten miesiąc (por. Kodeks pracy. Komentarz, red. prof. dr hab. Wojciech Muszalski i dr hab. Krzysztof Walczak, C.H.BECK 2024, kom. do art. 172). Jednak nie wtedy, gdy w danym miesiącu występują też inne absencje (tu chorobowa) niż urlopowa. W takim przypadku wynagrodzenie urlopowe stanowi część wynagrodzenia z miesięcznych składników stałych za przepracowaną część miesiąca, obliczonego – w zależności od przyczyn nieobecności w pracy – według § 11 lub § 12 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.

Do sytuacji z pytania odnosi się § 11 rozporządzenia o wynagrodzeniu, ponieważ za nieprzepracowaną część sierpnia 2026 r. pracownik otrzymał wynagrodzenie chorobowe (art. 92 K.p.) i/albo zasiłek przewidziany w przepisach o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub w przepisach o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Zatem biorąc pod uwagę tylko ten przepis, Czytelnik obliczyłby wynagrodzenie za 1 dzień urlopu:

- dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia ustaloną w stałej wysokości przez 30, uzyskując stawkę dzienną,
- mnożąc stawkę dzienną przez liczbę dni wskazanych w zaświadczeniu lekarskim o czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby (w tym za dni wolne od pracy, np. soboty i niedziele), otrzymując kwotę zmniejszenia wynagrodzenia,
- odejmując kwotę zmniejszenia wynagrodzenia od wynagrodzenia przysługującego za cały miesiąc.

Zastosowanie powyższej metody (por. przykład poniżej) pozbawiłoby jednak pracownika wynagrodzenia za dzień faktycznie przepracowany (tu za 1 dzień urlopu) w miesiącu liczącym 31 dni, co jest niezgodne z art. 80 K.p. (por. stanowiska: MPiPS i GIP z 3 grudnia 2009 r., znak GPP-87-4560-64/09/PE/RP). Z tego powodu resort pracy zaleca obliczenie wynagrodzenia za przepracowany dzień (tu za 1 dzień urlopu) na podstawie § 4 ust. 2 pkt 1 rozporządzenia o wynagrodzeniu. Należy więc podzielić miesięczną stawkę wynagrodzenia pracownika przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu, a następnie pomnożyć tak ustaloną wartość godziny pracy przez liczbę godzin przepracowanych w tym dniu.

Przykład

Przyjmujemy, że pracownik z pytania jest zatrudniony na cały etat, a jego wynagrodzenie zasadnicze wynosi 6.000 zł. Dodatkowo zakładamy, że 31 sierpnia 2026 r. przepracował 8 godzin. Nominalny czas pracy w tym miesiącu wynosił 160 godzin.

Gdyby ograniczyć sposób obliczenia wynagrodzenia za urlop w dniu 31 sierpnia 2026 r. tylko do wytycznych z § 11 rozporządzenia o wynagrodzeniu, to pracownikowi wynagrodzenie by nie przysługiwało, zgodnie z wyliczeniem:

- *stawka dzienna: 6.000 zł : 30 = 200 zł,*
- *kwota zmniejszenia wynagrodzenia: 200 zł x 30 dni = 6.000 zł,*
- *wynagrodzenie urlopowe: 0 zł.*

*Postępując zgodnie z zaleceniem resortu pracy, pracownik powinien otrzymać za 1 dzień urlopu **300 zł** (6.000 zł : 160 godz. = 37,50 zł; 37,50 zł x 8 godz. = 300 zł). Taką kwotę uzyskałby za pracę, gdyby w tym dniu ją świadczył (art. 172 zd. 1 K.p.).*

Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe z tytułu przekroczenia normy dobowej (normalne wynagrodzenie i dodatek z art. 151^1 § 1 K.p.) stanowi zmienny składnik wynagrodzenia przysługujący za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc (dalej miesięczny składnik zmienny), w rozumieniu § 8 rozporządzenia urlopowego (por. odpowiedź MRPiPS z 21 listopada 2024 r. na pytanie naszego Wydawnictwa). Przyjmuje się go do podstawy wynagrodzenia urlopowego (dalej podstawy wymiaru) w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych (maksymalnie 12 miesięcy kalendarzowych przy znacznych wahaniach wysokości) poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu (§ 8 ust. 1 i 2 rozporządzenia urlopowego). Od tej zasady § 10 i 11 rozporządzenia urlopowego przewiduje wyjątki, lecz nie mają one zastosowania do sytuacji z pytania.

W celu obliczenia wynagrodzenia urlopowego, należy ustalić:

- stawkę urlopową – dzieląc podstawę wymiaru przez liczbę godzin, w czasie których pracownik wykonywał pracę w okresie, z którego została ustalona ta podstawa (§ 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia urlopowego); do tej liczby godzin dolicza się przepracowane nadgodziny (por. stanowisko GIP z 9 sierpnia 2010 r., znak GPP-110-4560-50-1/10/PE/RP oraz stanowisko MRiPS udostępnione naszemu Wydawnictwu z 3 grudnia 2021 r.),
- kwotę wynagrodzenia urlopowego, mnożąc stawkę urlopową przez liczbę godzin, jakie pracownik przepracowałby w czasie urlopu w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, gdyby w tym czasie nie korzystał z urlopu (§ 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia urlopowego).

Przykład

Przyjmujemy założenia z poprzedniego przykładu oraz że pracownik w czerwcu i lipcu 2026 r. przepracował łącznie 6 nadgodzin, za które otrzymał 312,12 zł (normalne wynagrodzenia + dodatki 50%). Zakładamy także, że jego łączny przepracowany czas w okresie maj-lipiec 2026 r. (3 m-ce uwzględniane w podstawie wymiaru) wyniósł 518 godzin (160 godz. maj + 168 godz. czerwiec + 184 godz. lipiec + 6 nadgodz.). W takim razie z miesięcznych składników zmiennych pracownikowi przysługiwało ***4,80 zł*** *za urlop w dniu 31 sierpnia 2026 r., zgodnie z wyliczeniem:*

– *stawka urlopowa: 312,12 zł : 518 godz. = 0,60 zł,*

– *kwota wynagrodzenia urlopowego: 0,60 zł x 8 godz. = 4,80 zł.*

Łącznie za jeden dzień urlopu wypoczynkowego pracownikowi przysługiwało ***304,80 zł*** *(300 zł + 4,80 zł).*

2. Ustalenie wynagrodzenia za miesiąc, w którym pracownik niepełnosprawny uczestniczył w turnusie rehabilitacyjnym

Pracownik z niepełnosprawnością w stopniu umiarkowanym jest zatrudniony na cały etat (jego norma dobowa to 7 godz.) i wynagradzany płacą zasadniczą w wysokości 6.000 zł. Przez 10 dni roboczych lipca br. przebywał na turnusie rehabilitacyjnym. Czy za ten miesiąc należało wypłacić mu pełne wynagrodzenie zasadnicze, czy też wynagrodzenie odpowiadające sumie wynagrodzenia za przepracowaną część miesiąca i za czas turnusu?

Za miesiąc, w którym pracownik niepełnosprawny w stopniu umiarkowanym korzystał z turnusu rehabilitacyjnego, przysługiwała mu suma wynagrodzenia za czas tego turnusu oraz za przepracowaną część miesiąca.

Osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ma prawo do 21 dni roboczych zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym (dalej zwolnienie od pracy na turnus). Za czas korzystania z tego uprawnienia zachowuje ona prawo do wynagrodzenia, obliczanego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, czyli według przepisów rozporządzenia urlopowego. Te zasady określa art. 20 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2026 r. poz. 884), dalej ustawy o rehabilitacji.

Dla Prenumeratorów GOFIN

§ Ustawa o rehabilitacji dostępna w serwisie *przepisy.gofin.pl*

Zgodnie z § 15-17 rozporządzenia urlopowego w zw. z art. 20 ust. 2 ustawy o rehabilitacji, podstawę wynagrodzenia za zwolnienie od pracy na turnus stanowi suma:

– składników określonych w stałej stawce miesięcznej w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego wynagrodzenia – w pytaniu 6.000 zł płacy zasadniczej,

– składników zmiennych przysługujących za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc w średniej wysokości wypłaconej w ciągu 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do tego wynagrodzenia – nie występują w pytaniu, więc pomijamy też wyjątki od wskazanej reguły zapisane w § 11 i § 16 ust. 2 rozporządzenia urlopowego,

– składników za okresy dłuższe niż 1 miesiąc w średniej wysokości wypłaconej w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do wynagrodzenia – nie występują w pytaniu.

Tak ustaloną podstawę wynagrodzenia za zwolnienie od pracy na turnus dzieli się przez współczynnik urlopowy przypisany do wielkości etatu pracownika (w 2026 r. przy pełnym etacie wynosi on 20,92). Uzyskaną w ten sposób stawkę dzienną dzieli się przez liczbę odpowiadającą dobowej normie czasu pracy obowiązującej dla pełnego etatu (w pytaniu 7 godz.). Następnie otrzymaną stawkę godzinową mnoży się przez liczbę godzin zwolnienia na turnus (§ 18-19 rozporządzenia urlopowego w zw. z art. 20 ust. 2 ustawy o rehabilitacji).

Przykład

Przyjmujemy dane z pytania. Nominalny czas pracy w lipcu br. dla tego pracownika, wynosił 161 godzin (23 dni x 7 godz.). Za 70 godzin (10 dni x 7 godz.) zwolnienia na turnus w tym miesiącu pracownikowi przysługiwało ***2.867,90 zł,*** *zgodnie z wyliczeniem:*

- *stawka dzienna: 6.000 zł : 20,92 = 286,81 zł,*
- *stawka godzinowa: 286,81 zł : 7 godz. = 40,97 zł,*
- *wynagrodzenie za zwolnienie na turnus: 40,97 zł x 70 godz. = 2.867,90 zł.*

W doktrynie można spotkać się ze stanowiskiem, że w sytuacji, gdy pracownik niepełnosprawny w stopniu umiarkowanym jest wynagradzany wyłącznie stałą stawką miesięczną (tak jak w pytaniu), to za miesiąc, w którym korzysta z turnusu rehabilitacyjnego (przyjmując brak innych absencji w pracy) przysługuje mu ta stawka wynagrodzenia. Naszym zdaniem ten pogląd nie znajduje uzasadnienia we wskazanych wyżej przepisach ustawy o rehabilitacji, które stanowią przepisy szczególne, o jakich mowa w art. 80 K.p. Gwarantują one bowiem odpłatność za czas nieświadczenia pracy w trakcie zwolnienia na turnus, określając jednocześnie sposób ustalania wynagrodzenia za ten okres.

Nie ma prawnych wytycznych w zakresie ustalania wynagrodzenia za przepracowaną część miesiąca, w którym pracownik korzystał z odpłatnego zwolnienia od pracy na turnus. Można je obliczyć na dwa sposoby (wyniki będą się różniły). Pierwszy, stosowany w praktyce, polega na:

- podzieleniu stawki wynagrodzenia miesięcznego przez nominalny czas pracy w miesiącu korzystania ze zwolnienia od pracy na turnus,
- pomnożeniu uzyskanej stawki godzinowej przez liczbę godzin przepracowanych w tym miesiącu.

Drugi zakłada postępowanie zgodnie z § 12 rozporządzenia o wynagrodzeniu, mimo że przepis odnosi się do ustalania wynagrodzenia za przepracowaną część w miesiącu, w którym pracownik nie wykonuje pracy z innych powodów niż choroba i za ten okres nie zachowuje prawa do wynagrodzenia. Instruuje on, żeby wynagrodzenie za przepracowaną część miesiąca obliczać, dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu, następnie mnożąc otrzymaną kwotę przez liczbę godzin nieobecności pracownika w pracy, a uzyskany wynik odejmując od wynagrodzenia przysługującego za cały miesiąc.

Przykład

Przyjmujemy, że pracownik z pytania w lipcu br. przepracował 91 godzin (161 godz. nominalnych – 70 godz. zwolnienia od pracy na turnus).

Wariant 1 *– wynagrodzenie za przepracowaną część lipca br. obliczone z nominalnej stawki godzinowej:*

- *stawka godzinowa: 6.000 zł : 161 godz. = 37,27 zł,*
- *wynagrodzenie za przepracowaną część miesiąca: 37,27 zł x 91 godz. =* ***3.391,57 zł.***

Wariant 2 *– wynagrodzenie za przepracowaną część lipca br. obliczone zgodnie z § 12 rozporządzenia o wynagrodzeniu:*

- *stawka godzinowa: 6.000 zł : 161 godz. = 37,27 zł,*
- *kwota zmniejszenia wynagrodzenia: 37,27 zł x 70 godz. = 2.608,90 zł,*
- *wynagrodzenie za przepracowaną część miesiąca: 6.000 zł – 2.608,90 zł =* ***3.391,10 zł.***

W wariancie 1 pracownikowi łącznie za lipiec br. przysługiwało ***6.259,47 zł*** *(3.391,57 zł + 2.867,90 zł za zwolnienie na turnus, wyliczone w poprzednim przykładzie), a w wariancie 2 –* ***6.259 zł*** *(3.391,10 zł + 2.867,90 zł).*

Zwracamy uwagę! Z zaprezentowanych przykładów wynika, że kwota łącznego wynagrodzenia pracownika z pytania w lipcu br. w obydwu wariantach jest wyższa od jego płacy zasadniczej (odpowiednio 6.259,47 zł i 6.259 zł wobec 6.000 zł). To efekt ustawowej metody ekwiwalentowej, której użycie powoduje, że stawka za 1 godzinę zwolnienia na turnus w tym miesiącu jest wyższa od stawki za 1 godzinę pracy: 40,97 zł > 37,27 zł. Nie miałoby to miejsca w miesiącach z 20 dniami pracy, gdyż taka liczba zapewnia pracownikowi z pytania wyższą stawkę za 1 godzinę pracy niż za 1 godzinę zwolnienia.

Przykład

W sierpniu br. pracownik z pytania miał do przepracowania 20 dni, tj. 140 godzin (20 dni × 7 godz.). Gdyby w tym miesiącu korzystał przez 10 dni ze zwolnienia na turnus rehabilitacyjny, za pozostałe 10 dni (70 godz.) pracy przysługiwałoby mu wynagrodzenie w wysokości ***3.000,20 zł*** *(6.000 zł : 140 godz. = 42,86 zł; 42,86 zł x 70 godz. = 3.000,20 zł według wariantu 1). Łącznie jego wynagrodzenie za sierpień br., po doliczeniu wynagrodzenia za okres zwolnienia od pracy na turnus rehabilitacyjny w wysokości 2.867,90 zł, wyniosłoby* ***5.868,10 zł*** *(3.000,20 zł + 2.867,90 zł).*

VIII. DOKUMENTACJA KADROWA

1. Wydanie członkom rodziny zmarłego pracownika kopii jego dokumentacji pracowniczej

Czy pracodawca jest obowiązany wydać członkom rodziny zmarłego pracownika kopię jego dokumentacji pracowniczej?

Zgodnie z art. 94^{12} K.p., pracodawca wydaje kopię całości lub części dokumentacji pracowniczej na wniosek, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej:

- pracownika lub byłego pracownika albo
- osób, o których mowa w art. 94^{9} § 3 K.p., w przypadku śmierci pracownika lub byłego pracownika.

Osobami uprawnionymi, o których mowa w powołanym wyżej przepisie, są:

- dzieci własne, dzieci drugiego małżonka oraz dzieci przysposobione,
- przyjęte na wychowanie i utrzymanie przed osiągnięciem pełnoletności wnuki, rodzeństwo i inne dzieci, z wyłączeniem dzieci przyjętych na wychowanie i utrzymanie w ramach rodziny zastępczej lub rodzinnego domu dziecka,
- małżonek (wdowa i wdowiec),

– rodzice, w tym ojczym i macocha oraz osoby przysposabiające.

Wydanie tym osobom dokumentacji pracowniczej następuje po uprzednim udokumentowaniu przez nie uprawnienia do jej odbioru.

Stosownie do § 18 ust. 1 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz. U. z 2026 r. poz. 474), dalej rozporządzenia w przypadku gdy dokumentacja pracownicza jest przechowywana przez pracodawcę w postaci:

– papierowej, pracodawca wydaje kopię całości lub części dokumentacji pracowniczej w postaci:
  • papierowej, opatrzoną podpisem pracodawcy lub osoby upoważnionej przez pracodawcę potwierdzającym zgodność kopii z dokumentacją pracowniczą, albo
  • elektronicznej, jako odwzorowanie cyfrowe sporządzone zgodnie z wymaganiami określonymi w załączniku do rozporządzenia, zapisane w formacie PDF i opatrzone kwalifikowaną pieczęcią elektroniczną lub kwalifikowanym podpisem elektronicznym pracodawcy lub osoby upoważnionej przez pracodawcę potwierdzającym zgodność kopii z dokumentacją pracowniczą.
– elektronicznej, pracodawca wydaje kopię całości lub części dokumentacji pracowniczej w postaci:
  • elektronicznej, stosując odpowiednio przepisy rozdziału 4 rozporządzenia, albo
  • papierowej stanowiącej wydruk z dokumentacji pracowniczej prowadzonej w postaci elektronicznej, zawierający oprócz treści również metadane, o których mowa w § 13 ust. 3 pkt 1-4 rozporządzenia, oraz podpis pracodawcy lub osoby upoważnionej przez pracodawcę potwierdzający zgodność kopii z dokumentacją pracowniczą.

Pracodawca wydaje pracownikowi lub byłemu pracownikowi albo innej osobie uprawnionej, kopię całości lub części dokumentacji pracowniczej określonej we wniosku i nie później niż w terminie 30 dni od dnia jego otrzymania. Wniosek o wydanie kopii całości lub części dokumentacji pracowniczej włącza się odpowiednio do części B albo C akt osobowych pracownika.

IX. ROZSTRZYGANIE WĄTPLIWOŚCI DOTYCZĄCYCH URLOPÓW

1. Ustalenie i rozliczenie urlopu wypoczynkowego pracownika zatrudnionego na część etatu

1) Od 1 czerwca 2026 r. zatrudniamy na czas nieokreślony pracownika na 1/2 etatu. Pracownik ten przedłożył nam dokumenty potwierdzające ukończenie studiów licencjackich, roczny okres pracy na podstawie umowy o pracę oraz zaświadczenie z ZUS potwierdzające wykonywanie przez niego przez ostatnie 10 miesięcy umowy zlecenia, z tytułu której podlegał obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym. Pracownik zamierza korzystać z urlopu wypoczynkowego we wrześniu br. Jak ustalić uprawnienia urlopowe tego pracownika? Nadmieniamy, że wymienione okresy nie pokrywają się.

Wymiar urlopu wypoczynkowego wynosi 20 dni, jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat oraz 26 dni – przy co najmniej 10-letnim okresie zatrudnienia. Jeśli pracownik jest

zatrudniony na część etatu, wymiar urlopu ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika, biorąc za podstawę odpowiednio wymieniony wcześniej wymiar urlopu (niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia). Wynika to z art. 154 K.p.

Zgodnie z art. 154^1 § 1 K.p., do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu i wymiar urlopu, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, bez względu na przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy.

Od 1 stycznia 2026 r. – w przypadku pracodawców będących jednostką sektora finansów publicznych w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1530 z późn. zm.), a od 1 maja 2026 r. – pozostałych pracodawców, tzw. prywatnych, do okresu zatrudnienia zaliczane są udokumentowane okresy wykonywania przez osobę fizyczną m.in. umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, w których osoba fizyczna podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, oraz okresy, w których nie podlegała przedmiotowym ubezpieczeniom na podstawie odrębnych przepisów (art. 302^1 § 2 pkt 1 i § 3 K.p.). Wymienione okresy mają znaczenie dla wymiaru nabywanego urlopu. Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się z tytułu ukończenia szkoły okres wskazany w art. 155 § 1 K.p. Okresy nauki nie podlegają sumowaniu.

Przykład

Przyjmujemy dane z pytania. Do stażu urlopowego pracownika należy wliczyć okres pracy na podstawie umowy o pracę – 1 rok, okres wykonywania umowy zlecenia – 10 miesięcy, a także 8 lat – z tytułu ukończenia szkoły wyższej. Zliczając wszystkie wymienione okresy, do dnia podjęcia obecnego zatrudnienia pracownik legitymował się stażem urlopowym wynoszącym 9 lat i 10 miesięcy. Pracownik 31 lipca 2026 r. osiągnął 10-letni staż urlopowy.

Zgodnie z art. 158 K.p., pracownikowi, który wykorzystał urlop za dany rok kalendarzowy, a następnie uzyskał w ciągu tego roku prawo do urlopu w wyższym wymiarze, przysługuje urlop uzupełniający. Zatem prawo do urlopu uzupełniającego ma pracownik, który przed osiągnięciem 10-letniego stażu urlopowego wykorzystał przysługujący mu za dany rok urlop w dotychczasowym wymiarze. Jeśli natomiast do dnia nabycia prawa do wyższego wymiaru nie wykorzystał w całości przysługującego mu dotychczas urlopu, wymiar urlopu za ten rok ulega podwyższeniu. Przepis § 3 rozporządzenia urlopowego stanowi, że wymiar proporcjonalnego urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył u danego pracodawcy prawo do urlopu w wyższym wymiarze, ustala się uwzględniając wyższy wymiar tego urlopu. Potwierdza to wyjaśnienie resortu pracy w odpowiedzi z 16 sierpnia 2024 r. na pytanie naszego Wydawnictwa, w którym czytamy: *„(...) Pojęcia »urlopu uzupełniającego« nie stosuje się jednak w sytuacji, w której pracownik przed osiągnięciem 10-letniego okresu zatrudnienia nie wykorzystał w całości przysługującego mu do tej pory w danym roku wymiaru urlopu. W takim przypadku mamy do czynienia ze zwiększeniem w trakcie tego roku kalendarzowego przysługującego pracownikowi wymiaru urlopu wypoczynkowego. (...)”.*

MRPiPS

Przykład

Przyjmujemy założenia z poprzedniego przykładu oraz zakładamy, że pracownik dotychczas nie korzystał z urlopu wypoczynkowego. Pracownikowi przysługuje za okres zatrudnienia w bieżącym roku urlop wypoczynkowy w łącznym wymiarze 8 dni (26 dni x 1/2 etatu = 13 dni; 13 dni x 7/12 = 7,58 dnia, po zaokrągleniu 8 dni).

2) Pracownik z poprzedniego pytania pracuje według następującego rozkładu: w poniedziałek i środę po 8 godzin oraz w czwartek 4 godziny, czyli 20 godzin tygodniowo. Na urlopie będzie przebywał od 7 do 18 września 2026 r. Ile dni urlopu pozostanie mu do wykorzystania?

Urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu (art. 154^2 § 1 K.p.). Przy udzielaniu urlopu jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy (art. 154^2 § 2 K.p.). Przepis ten stosuje się odpowiednio do pracownika, dla którego dobowa norma czasu pracy, wynikająca z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin (art. 154^2 § 3 K.p.). Oznacza to obowiązek przeliczenia puli wyrażonej w dniach (po zaokrągleniach wynikających z obliczania wymiaru) na godziny oraz odjęcia od niej liczby godzin wykorzystanych.

Przykład

Przyjmujemy założenia z poprzednich przykładów. Pula urlopowa pracownika wynosi 8 dni, czyli 64 godziny (8 dni x 8 godz.). Po wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego, z którego pracownik będzie korzystał w okresie od 7 do 18 września 2026 r. pozostaną mu jeszcze 24 godziny urlopu (64 godz. – 2 tyg. x 20 godz.). Jeśli pozostałą pulę wykorzysta w dłuższych dniówkach, da mu to jeszcze 3 dni urlopu (24 godz. : 8 godz.), a jeśli w „krótszej" dniówce – 6 dni wolnego (24 godz. : 4 godz.).

2. Pierwszy urlop wypoczynkowy pracownika będącego absolwentem szkoły wyższej

1) Od 17 sierpnia 2026 r. zatrudniliśmy absolwenta szkoły wyższej na 3-miesięczny okres próbny, dla którego jest to pierwsza w życiu praca na podstawie umowy o pracę. Pracownik przedłożył dokumenty potwierdzające ponad 2-letni okres wykonywania umowy zlecenia, przypadający przed podjęciem studiów. Czy przysługuje mu urlop cząstkowy, czy też urlop proporcjonalny do okresu zatrudnienia w bieżącym roku, ustalony z wyższego wymiaru?

Pracownikowi przysługuje urlop cząstkowy.

Pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku, tj. 1,66 dnia (1/12 z 20 dni) lub 2,16 dnia (1/12 z 26 dni). Tak wynika z art. 153 § 1 w zw. z art. 154 § 1 K.p. W praktyce kadrowej urlop ten jest nazywany urlopem cząstkowym. Przy ustalaniu prawa do tego urlopu przyjmuje się miesiąc obliczeniowy, a nie kalendarzowy. Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym (art. 153 § 2 K.p.).

Na dzień 17 sierpnia 2026 r. staż urlopowy pracownika z pytania przekraczał 10 lat, obejmując ponad 2-letni okres wykonywania umowy zlecenia oraz 8 lat z tytułu ukończenia szkoły wyższej (art. 155 § 1 pkt 6 K.p.). W związku z tym z upływem każdego miesiąca pracy pracownik nabywa prawo do urlopu w wymiarze 1/12 z 26 dni, czyli 2,16 dnia. Pierwszy urlop cząstkowy pracownik nabędzie z upływem 16 września 2026 r., a kolejne – odpowiednio z upływem 16 października i 16 listopada. Jeżeli po okresie próbnym strony zawrą umowę o pracę na czas określony, trwającą np. do 31 grudnia 2027 r., kolejna część urlopu będzie

przysługiwała z upływem 16 grudnia 2026 r. Natomiast 1 stycznia 2027 r. pracownik nabędzie prawo do kolejnego urlopu wypoczynkowego za ten rok w wymiarze 26 dni.

2) Pracodawca prywatny od 1 marca 2026 r. zatrudnia absolwenta szkoły wyższej. Ponieważ jest to jego pierwsza w życiu praca na podstawie umowy o pracę ustalamy mu urlop cząstkowy, dotychczas obliczany z niższego wymiaru. Jednak na początku sierpnia 2026 r. pracownik ten przedłożył pracodawcy zaświadczenie z ZUS potwierdzające 2,5-letni okres prowadzenia działalności gospodarczej niepokrywający się z okresem nauki, za który opłacał składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Czy od 1 marca 2026 r. powinniśmy przeliczyć jego urlop?

Uprawnienia pracownicze wynikające z wliczenia okresów wymienionych w art. 302^1 § 1-7 K.p. do okresu zatrudnienia przysługują od dnia nabycia prawa do tych uprawnień, z tym że u pracodawcy niebędącego jednostką sektora finansów publicznych w rozumieniu ustawy o finansach publicznych – nie wcześniej niż 1 maja 2026 r. Tak wynika z art. 6 pkt 2 ustawy z dnia 26 września 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1423). Pracownik z pytania przedłożył w sierpniu 2026 r. zaświadczenie z ZUS potwierdzające okres prowadzenia działalności gospodarczej, za który zostały opłacone składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Po jego uwzględnieniu staż urlopowy pracownika 1 maja br. wyniósł co najmniej 10 lat. Począwszy od maja 2026 r. pracodawca powinien zatem przeliczyć części urlopu wypoczynkowego przysługujące pracownikowi z upływem kolejnych miesięcy. Oznacza to, że z dniem 31 maja 2026 r. pracownik nabył prawo do urlopu cząstkowego w wymiarze 1/12 z 26 dni.

3. Polecenie wykorzystania urlopu wypoczynkowego przez pracownika przed zakończeniem zatrudnienia

Pracodawca zatrudnił pracownika na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony. W związku ze zbliżającym się dniem rozwiązania się tej umowy pracodawca chce, aby pod koniec jej trwania pracownik skorzystał z kilku dni urlopu wypoczynkowego. Czy pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu bez jego zgody?

Nie. Sam fakt zbliżania się terminu rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony nie daje pracodawcy podstaw do jednostronnego skierowania pracownika na urlop wypoczynkowy. Możliwość taka przysługuje mu na podstawie art. 167^1 K.p. w okresie wypowiedzenia umowy o pracę.

Zgodnie z powołanym wyżej przepisem, w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu. W takiej sytuacji wymiar udzielonego urlopu – z wyłączeniem urlopu zaległego (za poprzednie lata) – nie może przekraczać wymiaru wynikającego z przepisów art. 155^1 K.p., czyli urlopu przysługującego pracownikowi za bieżący rok kalendarzowy w wymiarze proporcjonalnym do okresu zatrudnienia u tego pracodawcy.

Ważne: Okres wypowiedzenia, o którym mowa w art. 167^1 K.p., należy liczyć od momentu złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu do rozwiązania umowy o pracę (por. wyrok SN z 26 kwietnia 2011 r., sygn. akt II PK 302/10).

W przypadku urlopu udzielonego zgodnie z tym przepisem, pracownik musi podporządkować się jednostronnej decyzji pracodawcy w tej sprawie. Sąd Najwyższy w wyroku z 19 stycznia 2017 r. (sygn. akt I PK 40/16) wyjaśnił, że pracodawca, zobowiązując pracownika do wykorzystania urlopu wypoczynkowego, powinien wyraźnie udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego przez określenie jego granic czasowych, od konkretnego dnia do innego dnia. Czynność pracodawcy polegająca na „udzieleniu urlopu" wiąże obie strony – pracownik zobowiązany jest wykorzystać urlop we wskazanym terminie, a pracodawca ma prawo odwołać go z urlopu bądź przesunąć termin urlopu tylko w przypadkach określonych w Kodeksie pracy.

W piśmiennictwie zwraca się uwagę, że art. 167^1 K.p. nie dotyczy przypadków rozwiązania umowy o pracę w innym trybie niż za wypowiedzeniem (por. np. „Kodeks pracy. Komentarz" red. prof. dr hab. Wojciech Muszalski, dr hab. Krzysztof Walczak 2024, Legalis). Przepis ten nie stanowi podstawy do jednostronnego udzielenia przez pracodawcę urlopu np. pod koniec okresu obowiązywania umowy zawartej na czas określony. Strony mogą jednak porozumieć się w sprawie udzielenia urlopu wypoczynkowego w tym okresie. W razie niewykorzystania przysługującego urlopu z powodu rozwiązania stosunku pracy, pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

X. WYJAŚNIENIA DOTYCZĄCE WYBRANYCH ZAGADNIEŃ

1. Dopuszczalność dedykowania danego rodzaju dofinansowania do wypoczynku jednej grupie osób uprawnionych do świadczeń z ZFŚS

1) Pracodawca prowadzący zakładowy fundusz świadczeń socjalnych zamierza wprowadzić do regulaminu tego funduszu postanowienie, zgodnie z którym pracownik może otrzymać pomoc w formie „wczasów pod gruszą" (nieudokumentowany wypoczynek we własnym zakresie), a emeryt i rencista – były pracownik – dofinansowanie do udokumentowanych wczasów zorganizowanych. Czy takie działanie będzie dopuszczalne?

W opinii Głównego Inspektoratu Pracy (GIP), ograniczenie dostępu do niektórych świadczeń jest dozwolone tylko z uwagi na specyfikę adresata usługi lub świadczenia. Taka sytuacja nie występuje w przypadku z pytania. Tym samym przypisanie w regulaminie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (dalej Funduszu) danego świadczenia tylko do jednej grupy osób uprawnionych jest niedopuszczalne. Stanowisko to znajduje potwierdzenie w orzecznictwie i doktrynie.

Status osoby uprawnionej i jego konsekwencje

Grupy osób uprawnionych do korzystania ze świadczeń z Funduszu wymienia art. 2 pkt 5 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. Wskazuje on:

– pracowników i ich rodziny,
– emerytów i rencistów – byłych pracowników (dalej emeryci – byli pracownicy) i ich rodziny, a także
– inne osoby, którym pracodawca przyznał, w regulaminie Funduszu, prawo korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z Funduszu.

Osoby znajdujące się w dwóch pierwszych kategoriach mają prawo do świadczeń z Funduszu na podstawie przepisów ustawy. Postanowienia regulaminu Funduszu nie mogą wyłączyć ani ograniczyć tego uprawnienia. To jednolity i konsekwentny pogląd:

- doktryny – por. Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych. Komentarz, Łukasz Chruściel, C.H.BECK 2015, kom. do art. 2 oraz źródła w nim zawarte; Obowiązki pracodawcy w zakresie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Tworzenie. Odpis podstawowy. Zakres danych osobowych, Maciej Nałęcz, C.H.BECK 2022, część II, pkt 5,
- orzecznictwa sądowego – por. m.in. uchwała SN z 21 lutego 2024 r. (sygn. akt III PZP 3/23), wyrok SR w Człuchowie z 16 czerwca 2020 r. (sygn. akt IV P 133/19) i wyrok SR w Giżycku z 14 listopada 2019 r. (sygn. akt IV P 29/19),
- instytucji urzędowych – por. stanowisko GIP z 23 maja 2019 r. w sprawie gospodarowania środkami ZFŚS (znak GIP-GBI.0701.72.2019.3), dalej stanowisko GIP z 23 maja 2019 r. oraz wyjaśnienia Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z 17 lutego 2011 r. (znak SPS-023-20599/11).

Formy wypoczynku i ich dokumentowanie

Jednym z rodzajów działalności socjalnej, która może być finansowana z Funduszu, są usługi na rzecz różnych form wypoczynku (art. 2 pkt 1 ustawy o Funduszu). O tym, czy pracodawca będzie je świadczył, w jakich formach i według jakich zasad, powinien rozstrzygać regulamin Funduszu (art. 8 ust. 2 ustawy o Funduszu).

Postanowienia regulaminowe mogą przewidywać, że wypoczynek osób uprawnionych do świadczeń z Funduszu jest finansowany ze środków Funduszu:

- w całości, jeżeli wypoczynek zorganizuje pracodawca albo na jego zlecenie wyspecjalizowana instytucja (np. biuro podróży czy agencja turystyczna); mogą to być wczasy, wycieczki, rajdy czy wypoczynek o charakterze zdrowotnym (np. pobyt w sanatorium lub ośrodku rehabilitacyjnym),
- w części, gdy organizacją wypoczynku zajmują się we własnym zakresie dorosłe osoby uprawnione (tzw. wczasy pod gruszą) dla siebie i/lub dla dzieci i młodzieży w trybie ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2025 r. poz. 881 z późn. zm.) i jej przepisów wykonawczych.

Reguły dokumentowania dofinansowania do wypoczynku, o którym mowa w myślniku drugim, powinien określać regulamin Funduszu. Zwykle jego postanowienia zobowiązują do składania przez osoby uprawnione wniosków o dofinansowanie oraz dowodów pokrycia wydatków zorganizowanego odpoczynku (np. faktury lub potwierdzenia przelewu). Nie wymagają dokumentowania koszty wczasów pod gruszą.

Z treści pytania wynika, że pracodawca rozważa podział dofinansowania do wypoczynku dorosłych osób uprawnionych na dwie kategorie: wczasów pod gruszą bez obowiązku dokumentowania oraz dofinansowania do zorganizowanej formy wypoczynku z obowiązkiem dokumentowania. Takie działanie jest zgodne z ustawą, co potwierdza stanowisko GIP z 11 kwietnia 2011 r. (znak GPP-517-4560-23-1/11/PE/RP), w którym czytamy, że: *„(...) regulamin może określać, jakie rodzaje (np. wypoczynek weekendowy, urlopowy, itp.) oraz formy (zorganizowane, niezorganizowane) wypoczynku będą dofinansowane. Może to nastąpić także poprzez określenie minimalnego okresu wypoczynku, jaki będzie podlegać dofinansowaniu, w szczególności poprzez powiązanie z regulacją art. 162 K.p. (...)”*.

GIP

Dopuszczalność wskazanego podziału dofinansowania do wypoczynku nie obejmuje jednak ograniczenia każdej z jego dwóch kategorii wyłącznie do jednej grupy osób uprawnio-

nych, o czym pisze Czytelnik. Takie działanie jest sprzeczne z prawami wynikającymi z ustawowego statusu osoby uprawnionej, co jest poruszane w części „Status osoby uprawnionej i jego konsekwencje".

Kryteria przyznawania dofinansowania do wypoczynku

Według art. 8 ust. 2 ustawy, zasady i warunki uzyskiwania dofinansowania do wypoczynku muszą być zawarte w regulaminie Funduszu. Ich treść pracodawca uzgadnia z zakładową organizacją związkową (strona związkowa), a w razie jej braku – z pracownikami wybranymi przez załogę do reprezentowania jej interesów (strona pracownicza). Przy formułowaniu postanowień regulaminowych strony dysponują dużą swobodą, z tym że muszą uwzględnić:

– tzw. kryterium socjalne (art. 8 ust. 1 ustawy),
– reguły udostępniania i dokumentowania danych osobowych przez osoby uprawnione w celu otrzymania dofinansowania do wypoczynku (art. 8 ust. 1a ustawy),
– zasady przetwarzania przez pracodawcę danych dotyczących ich zdrowia (art. 8 ust. 1b ustawy).

Wspomniane kryterium socjalne to sytuacja życiowa, rodzinna i materialna osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. Od niego jest uzależnione przyznawanie ulgowych usług i świadczeń z Funduszu, do których należy dofinansowanie do wypoczynku, ponieważ ma indywidualnie określonego adresata (por. m.in. wyrok SN z 3 października 2008 r., sygn. akt II PK 74/08 i wyrok SA w Łodzi z 22 czerwca 2018 r., sygn. akt III AUa 237/18). Wielokrotnie wskazywaliśmy, że jest to jedna z dwóch linii orzeczniczych. Druga zakłada obowiązek stosowania kryterium socjalnego do wszystkich świadczeń finansowanych z Funduszu (por. m.in. dodatek do UiPP nr 4/2025, str. 15-18).

Dla Prenumeratorów GOFIN

§ Kalkulator odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych dostępny w serwisie *kalkulatory.gofin.pl*

Kryterium socjalnego – jako jedynego ustawowego kryterium – nie można pominąć przy tworzeniu zapisów regulaminowych. Jednak już na etapie jego stosowania część osób uprawnionych może zostać wyłączona z możliwości uzyskania dofinansowania do wypoczynku z powodu niespełniania kryterium dochodowego (forma sprawdzenia materialnej sytuacji, będącej elementem kryterium socjalnego). Definitywnie uniemożliwi skorzystanie z tej formy usług na rzecz wypoczynku emerytom – byłym pracownikom kryterium minimalnego okresu urlopowego, którego dopuszczalność wynika z cytowanego wcześniej stanowiska GIP z 11 kwietnia 2011 r. Jest to dozwolone kryterium pozasocjalne, którego wprowadzenie zapewnia swoboda określania zasad przyznawania świadczeń z Funduszu jako uzupełnienie kryterium socjalnego (por. wyrok SA w Poznaniu z 7 września 2016 r., sygn. akt III AUa 2339/15 oraz stanowisko GIP z 23 maja 2019 r., znak GIP-GBI.0701.72.2019.3).

Inne dozwolone kryterium pozasocjalne stanowi limitowanie podmiotowe. Może być stosowane wobec świadczeń, gdy uzasadnia to ich specyfika albo specyfika adresata. W takim przypadku nie dochodzi do naruszenia zakazu pomijania którejkolwiek grupy osób uprawnionych w dostępie do świadczeń z Funduszu ani nakazu ich równego traktowania. Taki pogląd jest zawarty w stanowisku GIP z 23 maja 2019 r. Inspektorat stwierdził w nim, że: *„(…) niekiedy dochodzi do limitowania podmiotowego wypłat. Może to jednak nastąpić tylko z uwagi na specyfikę adresata usługi lub świadczenia (np. paczki świąteczne dla dzieci). W innych wypadkach wykluczenie pozostaje w opozycji do art. 2 pkt 1 i 5 ustawy (…)".*

GIP

Podział dofinansowania, o jakim mowa w pytaniu, nie pozwala na zastosowanie kryterium limitowania podmiotowego. Nie ma bowiem żadnych argumentów za spełnieniem warunków, jakie określił GIP.

2) Pracodawca z poprzedniego pytania zastanawia się również nad rozszerzeniem kręgu osób uprawnionych do świadczeń z Funduszu o członków rodzin po zmarłych pracownikach. Czy będą oni mieli prawo do otrzymania wszystkich świadczeń, czy można postanowieniem regulaminowym ograniczyć je tylko do jednego świadczenia?

Przyznanie w regulaminie Funduszu statusu osoby uprawnionej do korzystania ze świadczeń Funduszu członkom rodziny zmarłego pracownika jest dobrowolne. Oznacza to, że nie działa tu zasada trwałości i nieograniczonego dostępu do świadczeń z Funduszu przypisana do ustawowego statusu osoby uprawnionej (por. odpowiedź na pytanie 1). W konsekwencji postanowienia regulaminowe mogą:

– wskazywać zakres i maksymalną wysokość świadczeń (np. jedno lub dwa) z Funduszu, o które będą mogli ubiegać się członkowie rodziny zmarłego pracownika jako osoby uprawnione,
– odbierać status osoby uprawnionej.

2. Wykonywanie międzynarodowego przewozu drogowego na potrzeby własne zakładu pracy

Pracodawca planuje przewóz wyprodukowanych maszyn rolniczych do Czech. Trasa jest zaplanowana na 3 dni, więc kierowca skorzysta po drodze z dwóch noclegów w kabinie pojazdu. Zakładamy, że w drodze z siedziby pracodawcy do granicy z Czechami kierowca może przekroczyć dobową normę czasu pracy. Pracownik, który będzie realizował ten przewóz na potrzeby własne jest wynagradzany w stałej stawce miesięcznej 5.300 zł. Jakie warunki musi spełnić przewóz realizowany na potrzeby własne zakładu, aby korzystać z wyłączenia spod przepisów o delegowaniu z pakietu mobilności? Jakie dokumenty powinien posiadać kierowca? Jak rozliczyć wynagrodzenie pracownika?

Przewóz realizowany na potrzeby własne zakładu

Na mocy art. 33 ust. 1 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (Dz. U. z 2025 r. poz. 1490 z późn. zm.) przewozy drogowe na potrzeby własne mogą być wykonywane po uzyskaniu zaświadczenia potwierdzającego zgłoszenie przez przedsiębiorcę prowadzenia przewozów drogowych jako działalności pomocniczej w stosunku do jego podstawowej działalności gospodarczej. Warto tu mieć świadomość, że o ile zaświadczenie na krajowy niezarobkowy przewóz drogowy wydaje starosta właściwy dla siedziby lub stałego miejsca wykonywania działalności gospodarczej i jest ono bezterminowe, zaświadczenie na międzynarodowy niezarobkowy przewóz drogowy oraz wypisy z tego zaświadczenia wydaje Główny Inspektor Transportu Drogowego na okres do 5 lat.

Aby transport został uznany za przewóz na potrzeby własne, zgodnie z art. 4 pkt 4 ustawy o transporcie drogowym, powinien:

– być wykonywany pomocniczo względem podstawowej działalności gospodarczej przedsiębiorcy,
– być wykonywany nieodpłatnie (transport nie może być objęty odrębną fakturą),
– być realizowany przez przedsiębiorcę lub jego pracowników (a nie zleceniobiorców czy osoby współpracujące w relacji B2B),
– odbywać się pojazdami, do których przedsiębiorca posiada tytuł prawny do dysponowania nimi,

– w przypadku przejazdu pojazdu załadowanego – dotyczyć przewozu rzeczy stanowiących własność przedsiębiorcy lub związanych z jego działalnością (np. zakupionych, sprzedanych, wyprodukowanych, przetworzonych lub naprawionych) albo przewozu pracowników i ich rodzin,
– nie być wykonywany w ramach prowadzonej działalności gospodarczej w zakresie usług turystycznych.

Dokumenty jakie powinien posiadać kierowca

Kierowca wykonujący międzynarodowy niezarobkowy przewóz drogowy na potrzeby własne musi posiadać w pojeździe kopię umowy o pracę lub ostatniego aneksu określającego stanowisko pracy i warunki zatrudnienia względnie zaświadczenie o zatrudnieniu wystawionym przez pracodawcę. To ostatnie jest szczególnie korzystne w przypadku, gdy kierowca został przejęty w trybie art. 23^1 K.p. W przeciwnym razie konieczne byłoby przewożenie kompletu dokumentów potwierdzających ciągłość zatrudnienia, w tym umowy o pracę, informacji o przejściu zakładu pracy oraz późniejszych aneksów, co w razie żądania ich tłumaczenia przez zagraniczne służby znacząco zwiększa koszty i wydłuża kontrolę.

Jeśli przedsiębiorca jest właścicielem pojazdu, spełnienie wymogu dysponowania nim potwierdza dowód rejestracyjny. W pozostałych przypadkach kierowca powinien dysponować umową leasingu, najmu lub użyczenia pojazdu, względnie poświadczonym wyciągiem z takiego dokumentu. Niezbędne jest również posiadanie dokumentów potwierdzających, że przewożony towar został wyprodukowany i sprzedany przez przedsiębiorcę, a jego przewóz ma charakter wyłącznie pomocniczy. Funkcję tę może pełnić faktura sprzedaży, dokument WZ, umowa z klientem lub zamówienie. Niezależnie od tego kierowca musi posiadać prawo jazdy, kartę kierowcy, polisę OC pojazdu.

Przewóz międzynarodowy na potrzeby własne pracodawcy wiąże się z tymczasowym wykonywaniem zadań za granicą. W związku z tym kierowca musi być wyposażony w zaświadczenie A1 potwierdzające podleganie obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym w Polsce. Zagraniczne służby mają prawo żądać jego okazania niezależnie od tego, czy uznają przejazd za delegowanie w rozumieniu przepisów pakietu mobilności, czy jako przewóz wyłączony spod tych przepisów. Posiadanie zaświadczenia A1 umożliwia ponadto uzyskanie karty EKUZ, gwarantującej bezpłatny dostęp do świadczeń publicznej opieki zdrowotnej w państwach UE.

Przewóz na potrzeby własne towaru wyprodukowanego i sprzedanego przez przedsiębiorcę zagranicznemu klientowi nie stanowi świadczenia usługi na rzecz podmiotu zagranicznego – stanowiący podstawowe założenie delegowania na gruncie dyrektywy 96/71/WE z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. UE L 1997.18.1 z dnia 1997.01.21), jak i dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/1057 z dnia 15 lipca 2020 r. ustanawiającej przepisy szczególne w odniesieniu do dyrektywy 96/71/WE… (Dz. U. UE L 2020.249.49 z dnia 2020.07.31). Brakuje tu bowiem umowy przewozu pomiędzy polskim przedsiębiorstwem a odbiorcą towaru, skoro jego transport jest czynnością pomocniczą wobec sprzedaży towaru, nie zaś odrębnie zamówioną i zafakturowaną usługą. W efekcie polska firma nie działa jako przewoźnik drogowy w rozumieniu przepisów ustawy o transporcie drogowym, skoro nie wykonuje zarobkowego przewozu rzeczy na podstawie odpowiedniej licencji.

Brak usługi transportowej zamówionej przez odbiorcę w innym państwie pozbawia taki przewóz podmiotowej i przedmiotowej przesłanki zastosowania przepisów o delegowaniu. Nawet gdyby służby kontrolne próbowały kwestionować takie stanowisko, zadanie to wpisuje się w definicję przewozu dwustronnego (bilateralnego), gdyż odbywa się z państwa

siedziby w rozumieniu art. 2 pkt 8 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1071/2009 z dnia 21 października 2009 r. ustanawiającego wspólne zasady dotyczące warunków wykonywania zawodu przewoźnika drogowego i uchylającego dyrektywę Rady 96/26/WE (Dz. U. UE L 2009.300.51 z dnia 2009.11.14) bezpośrednio do innego państwa, po czym następuje powrót do państwa siedziby. W rezultacie przedsiębiorca nie ma obowiązku zapewnienia kierowcy minimalnych warunków wykonywania pracy obowiązujących w państwie dostawy towaru, w szczególności zapewnienia kierowcy minimalnej stawki godzinowej obowiązującej w tym państwie.

Rozliczenie wynagrodzenia za pracę kierowcy

Precyzyjne rozliczenie płacowe wyjazdu, o którym mowa w pytaniu jest niemożliwe, gdyż brakuje danych o stosowanym systemie czasu pracy i okresie rozliczeniowym. Nie ulega jednak wątpliwości, że za 2 dni pracy na terytorium Czech kierowca nie nabędzie prawa do wyrównania wynagrodzenia do poziomu czeskiego wynagrodzenia minimalnego, gdyż realizowany przewóz jest wyłączony z przepisów o delegowaniu. Nie ma również podstaw, aby taki wyjazd potraktować jako podróż służbową, skoro wyklucza to wprost art. 26f ust. 1 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. z 2026 r. poz. 477). Wysokość osiąganego przez pracownika miesięcznego wynagrodzenia nie daje też podstaw do zastosowania wirtualnych diet, pozwalających na obniżenie podstawy wymiaru składek ZUS (art. 26g ustawy o czasie pracy kierowcy). W efekcie wyjazd ten uzasadnia wyłącznie obniżenie podstawy opodatkowania o równowartość 20 euro za każdy dzień pobytu za granicą. W przypadku niepełnej doby pobytu za granicą, okres trwający powyżej 12 godzin uzasadnia zastosowanie zwolnienia z podatku równowartości 20 euro, od 8 do 12 godzin daje podstawy do wyłączenia połowy tej stawki, a krótszy, trwający do 8 godzin pozwala na obniżenie podstawy opodatkowania o 1/3 tej stawki (art. 21 ust. 1 pkt 23d ustawy o pdof).

3. Obniżenie od 1 września 2026 r. pensum nauczycieli praktycznej nauki zawodu

Od 1 września 2026 r. organy prowadzące szkoły i placówki publiczne nie ustalają już tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć (pensum) dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu oraz nauczycieli prowadzących zajęcia na kwalifikacyjnych kursach zawodowych. Z dniem 1 września 2026 r. uchylony bowiem został art. 42 ust. 7 pkt 3 lit. d ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2026 r. poz. 515), dalej ustawy KN, na podstawie art. 1 pkt 11 lit. e tiret drugie w zw. z art. 19 pkt 3 ustawy z dnia 25 lipca 2025 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela… (Dz. U. poz. 1160), dalej ustawy zmieniającej. Wcześniej pensum tych nauczycieli nie mogło przekraczać 20 godzin. Obecnie wynosi ono 18 godzin tygodniowo (pkt 3 tabeli zamieszczonej w art. 42 ust. 3 ustawy KN w brzmieniu nadanym przez art. 1 pkt 11 lit. b w zw. z art. 19 pkt 3 ustawy zmieniającej).

Szkoły i placówki publiczne miały ponad rok na przygotowanie się do tej zmiany. Zakładamy, że została ona uwzględniona w arkuszach organizacyjnych na rok szkolny 2026/2027 w zakresie: zmiany pensum dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu oraz na kwalifikacyjnych kursach zawodowych na 18 godzin tygodniowo z poprzedniej, maksymalnej 20 godzin tygodniowo; przeliczenia liczby potrzebnych etatów w szkole lub placówce wskutek obniżenia pensum tych nauczycieli; przeniesienia do godzin ponadwymiarowych dotychczasowej 19. i 20. godziny pensum, pamiętając o limicie dla godzin ponadwymiarowych z art. 35 ust. 1-1a ustawy KN, który wynosi 1/4 pensum, za zgodą nauczyciela – 1/2 pensum, a za zgodą nauczyciela teoretycznych przedmiotów zawodowych lub nauczyciela praktycznej

nauki zawodu – w jeszcze wyższym wymiarze. Zmiana pensum nauczycieli praktycznej nauki zawodu nastąpiła z mocy samego prawa. Nie wymaga więc wypowiedzenia zmieniającego. Jednak ze względów dowodowych i formalnych rekomendujemy dyrektorom szkół i placówek aktualizację treści umowy o pracę takich nauczycieli w formie aneksu (porozumienie stron), na co nie ma żadnego ustawowego terminu. Ewentualny brak zgody nauczyciela na podpisanie aneksu nie wpływa na obowiązywanie nowego wymiaru zajęć, gdyż wynika on bezpośrednio z ustawy. W takiej sytuacji rekomendujemy sporządzenie notatki służbowej dokumentującej odmowę oraz dołączenie jej wraz z niepodpisanym aneksem do części B akt osobowych.

Najpóźniej 1 września 2026 r. nauczyciel praktycznej nauki zawodu powinien otrzymać w postaci papierowej lub elektronicznej aktualizację informacji o warunkach zatrudnienia, (art. 29 § 3^3 w zw. z art. 91c ust. 1 ustawy KN).

XI. OBOWIĄZKI PRACODAWCY W ZAKRESIE BHP

1. Wpływ przedłożenia orzeczenia o niepełnosprawności na obowiązek skierowania pracownika na badania okresowe

Pracownik przedstawił pracodawcy orzeczenie o niepełnosprawności. Czy należy skierować tego pracownika na badania okresowe? Nadmienimy, że dysponujemy ważnym orzeczeniem wystawionym przez lekarza medycyny pracy potwierdzającym zdolność pracownika do pracy na zajmowanym stanowisku.

Pracodawcy nie wolno dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie (art. 229 § 4 K.p.). Orzeczenie to jest wydawane przez lekarza przeprowadzającego badanie profilaktyczne według wzoru określonego w przepisach rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników… (Dz. U. z 2023 r. poz. 607 z późn. zm.). Dokument ten wskazuje termin następnego badania okresowego. Upływ tego terminu nie jest jednak jedyną okolicznością mającą znaczenie dla oceny aktualności orzeczenia. W wyroku z 18 grudnia 2002 r. (sygn. akt I PK 44/02) Sąd Najwyższy orzekł, że: *„(…) Zachowuje ono aktualność w okresie w nim wymienionym, jednak staje się nieaktualne w przypadku wystąpienia w tym okresie zdarzeń, które mogą wskazywać na zmianę stanu zdrowia pracownika.”.*

W kwestii kierowania na badania profilaktyczne pracownika, który przedłożył pracodawcy orzeczenie o niepełnosprawności, wypowiadało się zarówno Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, jak i Ministerstwo Zdrowia.

Resort pracy w piśmie udostępnionym naszemu Wydawnictwu 6 grudnia 2022 r. wyjaśnił, że fakt przedłożenia przez pracownika orzeczenia o niepełnosprawności należy potraktować jako informację o zmianie stanu jego zdrowia, co – zdaniem resortu – daje podstawy do skierowania tego pracownika na profilaktyczne badania lekarskie, pomimo że poprzednie zachowują jeszcze ważność (stanowisko to cytowaliśmy w UiPP nr 1/2023, str. 6). Analogiczny pogląd wyraziło Ministerstwo Zdrowia w stanowisku z 24 lutego 2023 r. (znak ZPM.050.5.2023. MTZ) udostępnionym naszemu Wydawnictwu podkreślając, że: *„(…) Za słuszne przyjmuje się, że informacja o orzeczonej niepełnosprawności powinna stanowić dla pracodawcy sygnał o zmianie stanu zdrowia pracownika. Pracodawca powinien zatem skierować pracownika na badanie kontrolne aby mieć pewność, że warunki pracy na danym*

MZ

stanowisku nie będą miały negatywnego wpływu na stan zdrowia i bezpieczeństwa pracownika oraz, że nie zaistniała potrzeba dostosowania stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej. (…)".

MRPiPS Z kolei w piśmie z 2023 r. (znak BON-I.059.10.2023.AFK) udostępnionym naszemu Wydawnictwu resort pracy przedstawił odmienne stanowisko. Jak w nim czytamy: *„(…) Jeśli pracownik posiada orzeczenie lekarza medycyny pracy o braku przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku i uzyskał nowe orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, to przepisy prawa nie nakładają na pracodawcę obowiązku skierowania pracownika na badania medycyny pracy.".* Do tego stanowiska resort pracy przekazał nam 2 lipca 2026 r. dodatkowe wyjaśnienia (znak BDG-VI.0171.287.2026), w których wskazał, że: *„(…) mimo braku obowiązku przeprowadzania badań okresowych pracowników w przypadku przedstawienia pracodawcy orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność pracownika, orzeczenie przedstawione pracodawcy może stać się impulsem do przeprowadzenia badania okresowego lub innej konsultacji z lekarzem medycyny pracy tak, aby osoba, która stała się niepełnosprawna w trakcie zatrudnienia lub zmianie uległ jej stopień niepełnosprawności, mogła kontynuować zatrudnienie w optymalnie zorganizowanym środowisku pracy.*

Jest to bardzo istotne w kontekście zapewnienia, zgodnie z art. 23a ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji (…), racjonalnych usprawnień dla osoby niepełnosprawnej pozostającej z nim w stosunku pracy, uczestniczącej w procesie rekrutacji lub odbywającej szkolenie, staż, przygotowanie zawodowe albo praktyki zawodowe lub absolwenckie.

Niezbędne racjonalne usprawnienia polegają na przeprowadzeniu koniecznych w konkretnej sytuacji zmian lub dostosowań do szczególnych, zgłoszonych pracodawcy potrzeb wynikających z niepełnosprawności danej osoby. W wyniku badania profilaktycznego może się okazać, że stan zdrowia pracownika zmienił się na tyle, że może to wpłynąć na dalsze wykonywanie przez niego dotychczasowej pracy na danym stanowisku, a zalecenia lekarskie pozwolą wdrożyć niezbędne usprawnienia.

Ponadto, zarówno obowiązujące przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wdrażania racjonalnych usprawnień, jak i orzecznictwo w tym zakresie mogą, szczególnie w sytuacjach budzących wątpliwości co do dostosowania dotychczasowego stanowiska pracy i sposobu jej wykonywania, przemawiać za celowością przeprowadzenia różnych konsultacji z służbą medycyny pracy także w razie przedstawienia orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność pracownika w rozumieniu ustawy o rehabilitacji (...).

Zgodnie z art. 207 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (…) pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy oraz jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników. Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika, który nie posiada aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku, w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie. Nie ocenia on bowiem samodzielnie stanu zdrowia pracownika, lecz jedynie wystawia skierowania na badania profilaktyczne określające w szczególności rodzaj badania, nazwę zajmowanego stanowiska oraz warunki pracy, w których pracownik pracuje lub będzie pracował.

Po przeanalizowaniu wszystkich okoliczności lekarz medycyny pracy wystawia orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie (albo stwierdzające występowanie takich przeciwwskazań). (…)".

Podsumowując, stanowiska resortów nie są w omawianej kwestii jednolite. Dlatego też uważamy, że w razie przedłożenia przez pracownika orzeczenia o niepełnosprawności, w tym kolejnego, i wystąpienia okoliczności wskazujących na zmianę stanu zdrowia, która może mieć znaczenie dla bezpiecznego wykonywania pracy, zasadne jest rozważenie skierowania go na badania.

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 2026 r. poz. 884; ze zmianą w Dz. U. poz. 1102), zwanej ustawą o rehabilitacji.

1. Pracownik powołany na ćwiczenia wojskowe we wniosku o miesięczne dofinansowanie wynagrodzeń – Wn-D

Pracownik pełnosprawny, będący żołnierzem pasywnej rezerwy, został powołany na ćwiczenia wojskowe (14 dni). Na okres tej nieobecności, na jego wniosek, udzieliliśmy mu urlopu bezpłatnego. Czy tego pracownika należy uwzględnić we wniosku Wn-D w pozycjach 37 i 38 oraz 39 i 41?

Pracownik z pytania został powołany na ćwiczenia wojskowe i na okres ich trwania został mu udzielony na jego wniosek urlop bezpłatny. W czasie tego urlopu pracownik zachowuje wszystkie uprawnienia wynikające ze stosunku pracy, z wyjątkiem wynagrodzenia. Wynika to z art. 305 ustawy z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz. U. z 2025 r. poz. 825 z późn. zm.).

We wniosku Wn-D w części D w pozycjach 37 i 38 podaje się stan zatrudnienia w okresie sprawozdawczym, tj. odpowiednio w poz. 37 – ogółem, w poz. 38 – osoby niepełnosprawne. Te pozycje oblicza się jako przeciętny miesięczny stan zatrudnienia w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy na podstawie art. 21 ust. 1 i 5, art. 28 ust. 3-5 oraz art. 2a ustawy o rehabilitacji.

Zgodnie z wymienionym wyżej art. 21 ust. 5 ustawy o rehabilitacji, do liczby pracowników nie wlicza się osób niepełnosprawnych przebywających na urlopach bezpłatnych oraz osób niebędących osobami niepełnosprawnymi zatrudnionych:

- na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego,
- przebywających na urlopie rodzicielskim,
- przebywających na urlopach wychowawczych,
- nieświadczących pracy w związku z odbywaniem służby wojskowej albo zastępczej,
- będących uczestnikami Ochotniczych Hufców Pracy,
- nieświadczących pracy w związku z uzyskaniem świadczenia rehabilitacyjnego,
- przebywających na urlopach bezpłatnych, których obowiązek udzielenia określają odrębne ustawy.

Na podstawie powołanego przepisu, do liczby pracowników nie wlicza się przebywającego na urlopie bezpłatnym pracownika:

- pełnosprawnego, jeżeli udzielenie tego urlopu nastąpiło na podstawie odrębnych przepisów (tu ustawy o obronie Ojczyzny); wliczeniu podlegają pracownicy korzystający z urlopu bezpłatnego na podstawie Kodeksu pracy,
- legitymującego się niepełnosprawnością, bez względu na podstawę prawną jego udzielenia (w tym Kodeksu pracy).

Z kolei w pozycji 39 w części D wniosku Wn-D wykazuje się bieżący stan zatrudnienia w okresie sprawozdawczym ogółem. Za okresy sprawozdawcze stan ten ustala się w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, zgodnie z art. 2 pkt 32 rozporządzenia Komisji (UE)

nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu (Dz. Urz. UE L 187 z 26.06.2014, str. 1) oraz art. 3 i 5 załącznika nr 1 do tego rozporządzenia. Natomiast w pozycji 41 wpisuje się średni stan zatrudnienia za 12 miesięcy poprzedzających okres sprawozdawczy ogółem, stanowiący 1/12 sumy przeciętnych miesięcznych stanów zatrudnienia w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy ustalany na podstawie przepisów powołanych w poprzednim zdaniu. Na mocy art. 5 załącznika nr 1 do ww. rozporządzenia, do stanu zatrudnienia nie należy wliczać pełnosprawnych i niepełnosprawnych: praktykantów lub studentów odbywających szkolenie zawodowe na podstawie umowy o praktyce lub szkoleniu zawodowym, osób przebywających na urlopie macierzyńskim, osób przebywających na urlopie wychowawczym. Zgodnie z wyjaśnieniem PFRON, nie uwzględnia się w niej także pracowników przebywających na urlopie bezpłatnym (zarówno udzielonym na podstawie Kodeksu pracy, jak i odrębnych przepisów, tu ustawy o obronie Ojczyzny) oraz osób przebywających na świadczeniu rehabilitacyjnym.

Wobec powyższego, pracownika pełnosprawnego, jak i legitymującego się niepełnosprawnością przebywającego na urlopie bezpłatnym nie należy wliczać do stanu zatrudnienia wykazywanego w pozycjach 39 i 41 wniosku Wn-D.

PFRON PFRON w stanowisku (udostępnionym naszej redakcji przez portal „Edyta Sieradzka – PEFRON"), dotyczącym uwzględniania w stanie zatrudnienia pracownika odbywającego ćwiczenia wojskowe dodatkowo wyjaśnił, że: *„(…) Jeżeli jednak (…) nie mamy do czynienia z urlopem bezpłatnym, którego obowiązek udzielenia przewidują odrębne przepisy (tzw. urlop obligatoryjny), to należy mieć na uwadze, że Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych w dotychczasowych wyjaśnieniach wskazywało, że pełnienie służby przygotowawczej, a także odbywanie rotacyjnych ćwiczeń wojskowych są elementami służby wojskowej. Świadczy o tym również treść art. 130 ustawy o obronie Ojczyzny, który stanowi, że czynna służba wojskowa polega również na odbywaniu ćwiczeń wojskowych w ramach pasywnej rezerwy.* ***Dlatego pracowników pełnosprawnych w trakcie tych aktywności należy wyłączyć ze stanu zatrudnienia w poz. 37 wniosku Wn-D.*** *Ponadto odnośnie służby wojskowej – w kontekście wyłączeń na podstawie art. 5 załącznika nr 1 do rozporządzenia Komisji (UE) nr 651/2014 (poz. 39 i 41 we wniosku Wn-D) – zajął stanowisko również organ nadzorujący udzielanie pomocy publicznej w Polsce, czyli Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów (dalej UOKIK). UOKiK w piśmie z dnia 12.07.2022 r. kierowanym do PFRON wskazał, że pracownicy tej kategorii nie powinni być wliczani do stanu zatrudnienia w przedsiębiorstwie. Zasygnalizował również, że generalnie osoby odbywające służbę wojskową należy potraktować tak, jak osoby przebywające na urlopach macierzyńskim, wychowawczym i bezpłatnym, tj. nie zaliczać ich do stanu zatrudnienia w przedsiębiorstwie – zgodnie z funkcjonalną interpretacją definicji MŚP, która kładzie nacisk na rzeczywiste zaangażowanie pracowników w działalność przedsiębiorstwa. UOKIK podkreślił, że z praktyki decyzyjnej Komisji Europejskiej i orzecznictwa sądów unijnych wynika, że interpretacja definicji MŚP ma charakter funkcjonalny i wiąże się ściśle z ograniczeniami doświadczanymi przez MŚP, które dotyczą dostępu do informacji, kapitału, rynków oraz sieci dystrybucji, czy też nowych technologii. Wiąże się to z tym, że określając RJR danego przedsiębiorstwa, należy mieć na uwadze, aby metodologia wyliczania tego wskaźnika pozwalała na odzwierciedlenie rzeczywistej pozycji przedsiębiorstwa na rynku, na którą składają się m.in. zaangażowane przez nie zasoby ludzkie. Dlatego istotne jest, aby uwzględniać wszystkie osoby faktycznie wykonujące pracę na rzecz przedsiębiorstwa. Z tych względów zasadne wydaje się niewliczanie do składu personelu osób, których nieobecność jest traktowana jako nieobecność usprawiedliwiona niepłatna lub gdy pracy nie mogą świadczyć z uwagi na okoliczności, za które żadna ze stron nie ponosi odpowiedzialności.".*

E. VADEMECUM KADROWCA

XII. OBOWIĄZKI PRACODAWCY WOBEC PRACOWNIKA PODEJMUJĄCEGO PIERWSZĄ PRACĘ

Pierwsze zatrudnienie na podstawie umowy o pracę (dalej również pierwsza praca) ma miejsce, gdy osoba je podejmująca nigdy wcześniej nie pozostawała w stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 K.p., tj. nie była zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania ani spółdzielczej umowy o pracę (art. 2 K.p.). Na kwalifikację zatrudnienia jako pierwszej pracy nie wpływają wcześniejsze aktywności zawodowe na innych podstawach prawnych, np. wykonywanie umów cywilnoprawnych. Okresy takich aktywności mogą jednak wpływać na staż pracy (patrz pkt 3 opracowania).

Z podjęciem pierwszej pracy wiążą się szczególne obowiązki pracodawcy i odpowiadające im uprawnienia pracownika, które omawiamy w dalszej części opracowania. Odmienne regulacje mogą obowiązywać w sferze budżetowej, gdzie pojęcie pierwszej pracy odnosi się niekiedy do podjęcia zatrudnienia w określonej grupie zawodowej, np. w służbie cywilnej, co pomijamy.

W niniejszym opracowaniu nie zajmujemy się kwestiami związanymi z zatrudnieniem pracowników niepełnoletnich.

1. Rodzaje umów o pracę

Umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas określony albo na czas nieokreślony. O rodzaju zawieranej umowy o pracę decyduje wspólna wola pracodawcy i pracownika w ramach zasady swobody umów (art. 353^1 K.c. i m.in. postanowienie SN z 13 maja 2020 r., sygn. akt I PK 121/19). W poniższej tabeli przedstawiamy charakterystykę ww. rodzajów umów o pracę.

Rodzaj umowy o pracę	Charakterystyka danego rodzaju umowy o pracę	Elementy treści umowy o pracę
Umowa na okres próbny (dalej umowa próbna)	1) służy sprawdzeniu kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy (art. 25 § 2 K.p.), 2) może być zawierana na okres nieprzekraczający: a) 3 miesięcy, stanowiący zasadę (art. 25 § 2 K.p.), b) 1 miesiąca – w razie zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy – stanowiący pierwszy wyjątek (art. 25 § 2^2 pkt 1 K.p.), c) 2 miesięcy – w razie zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas	1) czas jej trwania (datami od-do albo opisowo) lub dzień jej zakończenia (w postaci konkretnej daty albo opisowo) – art. 29 § 1 pkt 6 lit. a K.p., 2) informacja o przedłużeniu o czas urlopu i innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika (art. 29 § 1 pkt 6 lit. a K.p.), 3) okres trwania umowy terminowej, która zostanie zawarta po umowie próbnej, wynoszący – patrz pkt 2 lit. b i c w kolumnie 2 (art. 29 § 1 pkt 6 lit. b K.p.), 4) informacja o przedłużeniu o 1 miesiąc umowy próbnej zawartej

	określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy – stanowiący drugi wyjątek (art. 25 § 2^2 pkt 2 K.p.), 3) można jednokrotnie wydłużyć maksymalne okresy z pkt 2 lit. b i c nie więcej niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy (art. 25 § 2^3 K.p.), 4) okres jej trwania można wydłużyć o urlop wypoczynkowy i inne usprawiedliwione nieobecności pracownika (art. 25 § 2^1 K.p.)	na 1 miesiąc lub na 2 miesiące, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy (art. 29 § 1 pkt 6 lit. b K.p.)
Umowa na czas określony (dalej również zamiennie umowa terminowa)	1) zawiera się ją na maksymalnie 33 miesiące (art. 25^1 § 1 K.p.); pierwsza umowa terminowa w życiu będzie pierwszą z maksymalnie trzech umów tego rodzaju (limit 3/33), 2) nie podlega limitom 3/33, jeżeli jej zawarcie służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy: a) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, b) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym, c) w celu wykonywania pracy przez okres kadencji, d) gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie (art. 25^1 § 4 K.p.)	1) czas trwania umowy (datami od-do albo opisowo) lub dzień jej zakończenia w postaci konkretnej daty albo konkretnego zdarzenia o charakterze przyszłym i pewnym (art. 29 § 1 pkt 7 K.p. w zw. z art. 116 § 2 K.c.), 2) cel zawarcia: zastępstwo pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, praca o charakterze dorywczym lub sezonowym lub praca przez okres kadencji (art. 25^1 § 4 pkt 1-3 K.p.), albo 3) informacja o obiektywnych przyczynach zawarcia takiej umowy, leżących po stronie pracodawcy (art. 25^1 § 4 pkt 4 K.p.).
Umowa na czas nieokreślony (dalej również umowa bezterminowa)	1) nie zawiera daty końcowej umowy, 2) może (nie musi) być poprzedzona umową próbną lub na czas określony	brak elementów przypisanych tylko do umowy bezterminowej

Minimalną treść wspólną dla wszystkich rodzajów umów o pracę określa art. 29 § 1 pkt 1-5 K.p., a dodatkowo – gdy pracownik jest zatrudniany na część etatu – art. 151 § 5 K.p. wymagający wskazania dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w niej wymiar czasu pracy pracownika, których przekroczenie uprawnia, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku za godziny nadliczbowe. Przy uzgodnieniu, że pierwsza praca będzie wykonywana zdalnie (całkowicie lub częściowo), w umowie należy zamieścić tę formę świadczenia pracy, miejsce/miejsca jej wykonywania (wskazane przez pracownika, każdorazowo uzgodnione z pracodawcą), warunki (zgodnie z porozumieniem ze stroną związkową, regulaminem pracy zdalnej lub porozumieniem indywidualnym) oraz okres wykonywania (por. przepisy art. 67^{18}-67^{34} K.p.).

2. Obowiązek skierowania na wstępne badania lekarskie

Pracodawca musi skierować osobę przyjmowaną do pracy po raz pierwszy w życiu na wstępne badania lekarskie (art. 229 § 1 pkt 1 i § 4a K.p.). Jest to obowiązek bezwzględny, ponieważ nie ma w tym przypadku zastosowania art. 229 § 1^1 i 1^2 K.p.

Osoba przyjmowana do pracy jest zobligowana wykonać wstępne badania lekarskie, w celu uzyskania orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do wyko-

nywania pracy na danym stanowisku, w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na te badania. Bez aktualnego orzeczenia pracodawca nie może dopuścić jej do pracy (art. 229 § 4 K.p.). Orzeczenie jest aktualne w okresie w nim wymienionym, jeżeli stan zdrowia pracownika w dniu dopuszczenia do pracy pozwala mu ją podjąć (por. wyroki SN z 18 grudnia 2002 r., sygn. akt I PK 44/02 i z 13 kwietnia 2017 r., sygn. akt I PK 146/16).

Gdyby orzeczenie lekarskie wskazywało istnienie przeciwwskazań zdrowotnych i tym samym niezdolność do wykonywania albo podjęcia pracy na określonym stanowisku, wówczas pracodawca nie mógłby dopuścić do pracy osoby, której ono dotyczy. Przyjmuje się, że badania powinny być wykonywane przed rozpoczęciem pracy, czyli przed dniem powstania stosunku pracy (art. 26 K.p.). Nie wpływa to jednak na istnienie samej umowy o pracę. Pracodawca powinien więc zaproponować w takich okolicznościach rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, a przy braku zgody – dokonać wypowiedzenia, nie płacąc za okres jego trwania, skoro w tym czasie nie będzie świadczona praca i nie ma przepisu gwarantującego odpłatność takiego okresu (art. 30 § 1 pkt 1 i 2, art. 34, art. 36 § 1 i art. 80 K.p. wyrok SN z 29 października 2007 r., sygn. akt II PK 56/07). Nawet jedno przeciwwskazanie do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie uzasadnia wypowiedzenie (por. m.in. postanowienia SN z 12 maja 2021 r., sygn. akt I PSKP 12/21 i z 25 czerwca 2019 r., sygn. akt II PK 180/18 oraz wyrok SN z 16 grudnia 1999 r., sygn. akt I PKN 469/99).

3. Ustalenie stażu pracy

W przypadku pierwszego zatrudnienia pracowniczego, zakładowy staż pracy, co do zasady, będzie dopiero naliczany od dnia powstania stosunku pracy, gdyż jest on sumą okresów zatrudnienia u danego pracodawcy oraz poprzednich pracodawców, jeśli zmiana pracodawców nastąpiła w trybie art. 23^1 K.p. lub przepisów szczególnych przewidujących następstwo prawne. Niewykluczone jednak, że pracownik wcześniej świadczył pracę dla pracodawcy w ramach m.in. okresów aktywności zawodowej z art. 302^1 § 1-7 K.p. np. okresów wykonywania umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług (do której stosuje się przepisy o zleceniu), umowy agencyjnej. W takim przypadku okresy takiej pracy zostaną wliczone do zakładowego stażu pracy (art. 302^1 § 8 K.p.).

Przykład

Student przez 2 lata wykonywał umowy zlecenia w agencji marketingowej. Po ukończeniu studiów agencja zawarła z nim umowę o pracę, pierwszą w jego życiu. Początkowy zakładowy i ogólny (patrz dalej) staż pracy wyniósł w przypadku tego pracownika 2 lata wskutek uwzględnienia okresu pracy w ramach umowy zlecenia. Co do stażu urlopowego – patrz pkt 4 opracowania.

Wskazane wyżej okresy aktywności zawodowej z art. 302^1 § 1-7 K.p. wejdą też do ogólnego stażu pracy, który stanowi sumę okresów zatrudnienia pracowniczego u różnych pracodawców oraz innych okresów wliczanych do okresów zatrudnienia na podstawie konkretnych przepisów prawa pracy (tzw. okresy zaliczalne). Do ogólnego stażu pracy trzeba również wliczyć okresy aktywności zawodowej z art. 302^1 § 1-7 K.p. (są okresami zaliczalnymi), które pracownik wykonywał na rzecz innych podmiotów niż jego pierwszy w życiu pracodawca. Podstawę wliczenia tych okresów do stażu pracy stanowi obowiązujący od 1 stycznia 2026 r. art. 302^1 K.p., który u pracodawców z sektora finansów publicznych stosuje się już od tej daty, a u pracodawców prywatnych – od 1 maja 2026 r. (art. 9 w zw. z art. 10 ustawy z dnia

26 września 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy…, Dz. U. poz. 1423, dalej ustawy stażowej). Więcej na ten temat pisaliśmy m.in. w UiPP nr 1/2026, str. 56 i nr 9/2026, str. 8.

Przykład

Pracownica od 1 września 2026 r. podjęła pierwszą w życiu pracę na podstawie umowy o pracę. Wcześniej przez 18 miesięcy współpracowała przy prowadzonej przez męża działalności gospodarczej (pomagała w prowadzeniu sklepu). Z tytułu współpracy podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu. Okres współpracy podlega wliczeniu do jej ogólnego stażu pracy.

Zwracamy uwagę! Okresy aktywności zawodowej, o których mowa w art. 302^1 § 1-7 K.p. nie muszą być zakończone, żeby zostały włączone do stażu pracy (por. odpowiedzi MRPiPS z 31 grudnia 2025 r. na pytania naszego Wydawnictwa). Jeżeli zaś pokrywają się wzajemnie lub ze stosunkiem pracy, należy przyjąć okres najkorzystniejszy dla pracownika (art. 302^1 § 10 K.p.).

4. Zasady nabywania prawa do urlopu wypoczynkowego

Pracownik zatrudniany po raz pierwszy w życiu, na cały etat, ma prawo do 20 dni (przy zatrudnieniu krótszym niż 10 lat) lub 26 dni (przy zatrudnieniu minimum 10-letnim) urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym (art. 154 § 1 K.p.). W razie zatrudnienia na część etatu pracownik jest uprawniony do rocznego urlopu ustalonego proporcjonalnie do jego wymiaru czasu pracy, przy czym podstawę obliczeń – w zależności od posiadanego stażu urlopowego – stanowi 20 lub 26 dni, a niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia.

Przy obliczaniu stażu urlopowego na dzień pierwszego zatrudnienia pracowniczego, pracodawca uwzględnia okresy ukończonej nauki w wymiarze wskazanym w art. 155 § 1 K.p., przy czym okresów tych nie sumuje. Do stażu urlopowego zalicza okres przypisany do szkoły co do zasady ostatnio ukończonej przez pracownika, oraz okresy zaliczalne, w tym okresy aktywności zawodowej wymienione w art. 302^1 § 1-7 K.p. (por. odpowiedź MRPiPS z 11 grudnia 2025 r. na pytanie naszego Wydawnictwa). W razie pokrywania się tych okresów pracodawca powinien przyjąć do stażu urlopowego okres korzystniejszy dla pracownika (art. 155 § 2 K.p.). Zdaniem Głównego Inspektoratu Pracy, wyrażonym w odpowiedzi z 27 lipca 2026 r. na pytanie naszego Wydawnictwa (znak GIP-GBI.0701.85.2026.3): *„(…) Z treści art. 155 § 1 Kodeksu pracy wynika, że okresy nauki w średniej szkole ogólnokształcącej oraz szkole policealnej nie podlegają sumowaniu. Zaliczany jest w takim przypadku wyłącznie jeden, korzystniejszy dla pracownika okres, czyli ten, którego wliczenie do stażu urlopowego spowoduje wcześniejsze nabycie wyższego wymiaru urlopu. (…)”*. Więcej na ten temat piszemy w niniejszym numerze na str. 4.

GIP

Przykład

Agencja marketingowa zatrudniła od 1 lipca 2026 r. osobę, która wcześniej będąc studentem przez 2,5 roku, wykonywała w tej agencji umowę zlecenia. Okres wykonywania tej umowy został uwzględniony przy ustalaniu zakładowego i ogólnego stażu pracy pracownika, który do dnia zatrudnienia wyniósł 2 lata i 6 miesięcy. Natomiast staż urlopowy pracownika wyniósł 8 lat z tytułu ukończenia szkoły wyższej. Ponieważ okres wykonywania umowy zlecenia przypadał na czas studiów, nie został dodatkowo uwzględniony w stażu urlopowym.

Pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku, tzw. urlop cząstkowy (art. 153 § 1 K.p.). Pojęcie „pracy", o której tu mowa, interpretuje się jako pierwszą pracę na podstawie stosunku pracy (por. m.in. Kodeks pracy. Komentarz, red. dr hab. Krzysztof Walczak, C.H.BECK 2025, kom. do art. 153). Z tego powodu na wskazany sposób nabywania urlopu z dołu, po przepracowaniu każdego miesiąca, nie ma wpływu posiadanie przez takiego pracownika okresów aktywności zawodowej, o których mowa w art. 302^1 § 1-7 K.p., mimo ich włączenia do stażu urlopowego (por. przywoływana odpowiedź MRPiPS z 11 grudnia 2025 r.).

Miesiąc pracy przy pierwszym zatrudnieniu pracowniczym liczy się według zasad potocznych, z wyłączeniem art. 112 K.c. (por. wyrok SN z 19 grudnia 1996 r., sygn. akt I PKN 47/96). Urlopu tego nie zaokrągla się, chyba że pracodawca wprowadził zasadę zaokrąglania w górę (korzystniejszego dla pracownika) do prawa wewnątrzzakładowego.

Przykład

Pracownik 1 sierpnia 2026 r. podjął pierwszą w życiu pracę na podstawie umowy o pracę na 3-miesięczny okres próbny. Jego staż urlopowy do tego dnia wynosił 12 lat (6 lat szkoły policealnej + niepokrywające się z okresem nauki 6 lat wykonywania umów zlecenia i B2B). W takim razie urlop cząstkowy jest naliczany z 26 dni urlopu rocznie. Ponieważ u pracodawcy nie obowiązują w przepisach wewnątrzzakładowych postanowienia o zaokrąglaniu cząstkowego urlopu w górę, pracownik uzyskał prawo do 2,16 dnia (1/12 x 26 dni) urlopu po przepracowaniu pierwszego pełnego miesiąca (1-31 sierpnia 2026 r.). Tyle samo będzie mu przysługiwało za przepracowany w całości wrzesień i październik br., a także listopad i grudzień br., przyjmując, że zostanie zawarta kolejna umowa o pracę (na czas określony lub nieokreślony).

Miesiąc pracy może być liczony jako 30 dni (art. 112 K.c.), jeżeli w pierwszym roku pracy pracownik zmieni pracodawcę. Tyle że wtedy umowa zawierana z nowym pracodawcą, nie będzie jego pierwszą tego rodzaju umową w życiu.

5. Zgłoszenie pracownika do PPK

Podmiot zatrudniający ma obowiązek zawrzeć umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz pracownika (szerzej osoby zatrudnionej) nie wcześniej niż po upływie 14 dni zatrudnienia i nie później niż do 10. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin 3 miesięcy zatrudnienia. Dokonuje zapisu, pod warunkiem że pracownik:

- nie zadeklaruje przed upływem powyższego terminu niedokonywania wpłat do PPK albo nie przestanie być w stosunku do niego osobą zatrudnioną,
- nie ukończył 55 lat,
- będący w przedziale wiekowym 55-70 lat zawnioskował o przystąpienie do PPK.

Te zasady wynikają z art. 16 ust. 1 i art. 15 w zw. z art. 2 pkt 18 (definicja osoby zatrudnionej) i pkt 21 (definicja podmiotu zatrudniającego) ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. z 2026 r. poz. 192 ze zm.).

Pracodawca nie musi zgłaszać do PPK pracownika, który przed swoją pierwszą umową o pracę w życiu został w tym podmiocie zapisany do PPK z innego tytułu niż stosunek pracy (np. w tym podmiocie wykonywał umowę zlecenia, z tytułu której podlegał obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym). Uczestnictwo w PPK jest trwałe również po ustaniu zatrudnienia innego niż pracownicze.

6. Inne obowiązki pracodawcy związane z pierwszym zatrudnieniem pracowniczym

Pracodawca, który zawiera umowę o pracę z pracownikiem, dla którego jest to pierwsze w życiu zatrudnienie pracownicze, dokonuje zgłoszenia go do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego w ciągu 7 dni od nawiązania stosunku pracy (art. 36 ust. 2 i 4 ustawy o sus i art. 74 ust. 1 ustawy zdrowotnej). Do niego należy również wykonanie obowiązków wymienionych w poniższej tabeli, bez względu na wiek pracownika.

Najważniejsze obowiązki pracodawcy związane z pierwszą w życiu umową o pracę

Rodzaj obowiązku	Treść obowiązku
Szkolenie bhp	zapewnienie szkolenia przed dopuszczeniem do pracy (art. 237^3 § 2 zd. 1 w zw. z art. 94 pkt 4 K.p.)
Oświadczenia i zgody pracownika z danymi osobowymi	przyjęcie oświadczeń na zasadach określonych w art. 22^1 K.p., a także ewentualnych zgód na przetwarzanie innych danych niż wymienione we wskazanym przepisie oraz danych biometrycznych w trybie art. 22^{1a}-22^{1b} K.p.
Dokumentacja pracownicza	założenie dokumentacji pracowniczej (akt osobowych i dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy) i jej prowadzenie i przechowywanie w postaci papierowej lub elektronicznej (art. 94 pkt 9a i 9b K.p.)
Informacja o warunkach zatrudnienia	przekazanie informacji – w postaci papierowej lub elektronicznej – w ciągu 7 dni od dopuszczenia pracownika do pracy (art. 29 § 3 pkt 1 i § 3^1 K.p.)
Informacja o zabezpieczeniu społecznym	przekazanie informacji o nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenia społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę nie później niż w terminie 30 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy; nie dotyczy pracownika wybierającego instytucję zabezpieczenia społecznego (art. 29 § 3 pkt 2 i K.p.)
Regulamin pracy, jeżeli obowiązuje u pracodawcy	zapoznanie z regulaminem przed dopuszczeniem pracownika do pracy (art. 104^3 § 2 K.p.)
Informacja o monitoringu wizyjnym i/lub poczty elektronicznej	poinformowanie – w postaci papierowej lub elektronicznej – przed dopuszczeniem pracownika do pracy o celach, zakresie oraz sposobie zastosowania monitoringu, jeśli jest stosowany (art. 22^2 § 8 i art. 22^3 § 3 K.p.)
Informacja o kontroli trzeźwości	poinformowanie – w postaci papierowej lub elektronicznej – pracownika, który jest objęty kontrolą trzeźwości o: wprowadzeniu kontroli trzeźwości, grupie lub grupach pracowników objętych tą kontrolą i sposobie jej przeprowadzania, w tym rodzaju urządzenia wykorzystywanego do kontroli, czasie i częstotliwości jej przeprowadzania (art. 22^{1c} § 12 K.p.)
Informacja o ryzyku zawodowym	poinformowanie o ryzyku zawodowym, które wiąże się z pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami; informację powinien otrzymać również przedstawiciel ustawowy pracownika młodocianego (art. 201 § 3 i art. 226 pkt 2 K.p.)
Informacja o zasadach równego traktowania	udostępnienie informacji o przepisach dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej (art. 94^1 K.p.)

Zwracamy uwagę! W przypadku uzgodnienia pracy zdalnej przy zawieraniu pierwszej umowy o pracę należy mieć na uwadze szczegółowe regulacje dotyczące pracy zdalnej, w tym m.in. w art. 67^{21} § 1 K.p., dotyczący dodatkowych informacji zamieszczanych w informacji o warunkach zatrudnienia.

F. NOWOŚCI W UBEZPIECZENIACH I PRAWIE PRACY

1. Z dniem 5 listopada 2026 r. wejdzie w życie ustawa antymobbingowa

W Dzienniku Ustaw z dnia 4 sierpnia 2026 r. pod poz. 1046 opublikowano ustawę z dnia 19 czerwca 2026 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego, dalej zwaną ustawą antymobbingową.

Ustawa antymobbingowa wejdzie w życie z dniem 5 listopada 2026 r.

Pracodawcy będą mieli czas **do 5 maja 2027 r.** na dostosowanie regulaminu pracy do nowych wymogów (m.in. wprowadzenie reguł i procedur przeciwdziałania nierównemu traktowaniu, dyskryminacji, mobbingowi), albo wydania regulaminu, o którym mowa w nowym art. 94^{3a} § 1 K.p. Na mocy tego przepisu pracodawca zatrudniający co najmniej 10 pracowników ustala reguły, procedury oraz częstotliwość działań w obszarach przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, przeciwdziałania naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu, przeciwdziałania dyskryminacji oraz przeciwdziałania mobbingowi w regulaminie, jeżeli te reguły, procedury oraz częstotliwość działań nie są określone w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy.

Znowelizowane przepisy Kodeksu pracy będą miały zastosowanie również do zachowań polegających na:

1) wielokrotnym naruszeniu wobec pracownika zasady równego traktowania w zatrudnieniu,
2) uporczywym nękaniu pracownika

– które rozpoczęły się przed dniem wejścia w życie ustawy antymobbingowej i będą trwały po dniu jej wejścia w życie.

Na temat zmian wynikających z ustawy antymobbingowej pisaliśmy w UiPP nr 14/2026, str. 64. Do tego tematu powrócimy w jednym z kolejnych numerów naszego czasopisma.

2. Państwa, których obywatele z zezwoleniem na pracę zostali wyłączeni z możliwości pracy w RP w ramach ruchu bezwizowego

W Dzienniku Ustaw z dnia 7 sierpnia 2026 r. pod poz. 1072 opublikowano rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 31 lipca 2026 r. w sprawie wykazu państw, których obywatele posiadający zezwolenie na pracę nie są uprawnieni do wykonywania pracy w czasie pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach ruchu bezwizowego, dalej rozporządzenie.

Zgodnie z § 1 rozporządzenia, do wykonywania pracy na podstawie zezwolenia na pracę w czasie pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach ruchu bezwizowego nie są uprawnieni obywatele: Boliwariańskiej Republiki Wenezueli, Gruzji, Republiki Kolumbii. Obywatele tych państw posiadający zezwolenie na pracę, którzy w czasie pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach ruchu bezwizowego rozpoczęli pracę przed dniem

wejścia w życie niniejszego rozporządzenia, mogą ją kontynuować na dotychczasowych zasadach do dnia upływu okresu pobytu w ramach ruchu bezwizowego (§ 2 rozporządzenia).

Rozporządzenie weszło w życie z dniem 22 sierpnia 2026 r.

3. Projekt ustawy platformowej wpisany do wykazu prac legislacyjnych rządu

Na stronie internetowej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów (www.gov.pl/web/premier) dostępne są założenia do projektu ustawy o wykonywaniu pracy za pośrednictwem cyfrowych platform pracy (nr projektu UC160). Projektowana ustawa wdroży do krajowego porządku prawnego Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/2831 z dnia 23 października 2024 r. w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform (Dz. U. UE L 2024.2831 z dnia 2024.11.11). **Państwa członkowskie mają czas na implementację dyrektywy do 2 grudnia 2026 r.**

Jak poinformowało Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej na stronie internetowej www.gov.pl/web/rodzina, w zakładce „Aktualności", kluczowe elementy zawarte w opracowanym przez resort pracy projekcie obejmują m.in.: *„(...)*

- *wprowadzenie w odniesieniu do osób świadczących pracę za pośrednictwem platform wzruszalnego domniemania stosunku pracy – w razie sporu między osobą świadczącą pracę a platformą wystarczy, że pracujący uprawdopodobni, że pracuje pod kierownictwem i kontrolą platformy (lub jej pośrednika). To na platformie cyfrowej (lub jej pośredniku) ciążyć będzie obowiązek udowodnienia, że dana osoba nie jest pracownikiem w rozumieniu Kodeksu pracy. Procedura domniemania będzie stosowana zarówno w postępowaniach sądowych, jak i administracyjnych przed Państwową Inspekcją Pracy;*
- *zwiększenie kontroli nad algorytmami wykorzystywanymi do zarządzania pracą osób pracujących za pośrednictwem platform, w tym ograniczenie możliwości korzystania wyłącznie z algorytmów bez udziału człowieka np. w sytuacji rozwiązania przez platformę umowy z osobą pracującą na jej rzecz;*
- *zwiększenie ochrony nad przetwarzaniem danych osobowych osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych i wprowadzenie kar za naruszenia tej ochrony przez platformę; (...)".*

Planowany termin przyjęcia projektu przez Radę Ministrów to IV kwartał 2026 r.

4. ZUS umorzy należności dotyczące składek na ubezpieczenia społeczne powstałe przed 1 stycznia 1999 r.

W dniu 11 sierpnia 2026 r. Rada Ministrów przyjęła projekt ustawy o umorzeniu należności dochodzonych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych powstałych przed dniem 1 stycznia 1999 r. Jak informuje Kancelaria Prezesa Rady Ministrów na stronie internetowej www.gov.pl/web/premier: *„(…) Należności dotyczące składek społecznych powstałych przed 1 stycznia 1999 r. zostaną umorzone z mocy prawa.*

(...) ZUS przekaże informacje o umorzonych należnościach organom egzekucyjnym, a także syndykom, sądom i osobom prowadzącym postępowania restrukturyzacyjne.

Informacja o umorzeniu trafi na indywidualny profil PUE ZUS (...).

Osoby, które nie mają takiego profilu, otrzymają zawiadomienie na ostatni adres do korespondencji zgłoszony w ZUS. Będzie można również otrzymać zaświadczenie potwierdzające umorzenie należności.

Osoby, dla których zachowanie należności może mieć znaczenie, np. przy ustalaniu przyszłych uprawnień emerytalnych lub kapitału początkowego, będą mogły zrezygnować z umorzenia. Po otrzymaniu zawiadomienia od ZUS będą miały na to 30 dni. (…)”

Ustawa ma wejść w życie pierwszego dnia miesiąca następującego po 5 miesiącach od jej ogłoszenia w Dzienniku Ustaw.

UBEZPIECZENIA I PRAWO PRACY

NAKŁAD 12 300

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

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 2027 szczegóły na sklep.gofin.pl

1

Numer kompletu	Komplety promocyjne w PRENUMERACIE 2027	Cena podstawowa	RABAT	Cena promocyjna
KOMPLET nr 1	**Komplet czasopism** (tab. 2 poz. 6) **+ Gazeta Podatkowa**	~~3206 zł~~	34%	2088 zł
KOMPLET nr 2	**Komplet czasopism** (tab. 2 poz. 6)	~~2338 zł~~	20%	1868 zł
KOMPLET nr 3	**Biuletyn Informacyjny** (tab. 2 poz. 1) **+ Gazeta Podatkowa**	~~1466 zł~~	12%	1268 zł

2

Lp.	Nazwa produktu	Cykl wydawniczy	PRENUMERATA 2027 cały rok	PRENUMERATA 2027 I półrocze	PRENUMERATA 2026 IV kwartał
1.	**Biuletyn Informacyjny dla Służb Ekonomiczno-Finansowych** z comiesięcznym dodatkiem Serwis Podatkowy	co 10 dni	598,00 zł	299,00 zł	149,50 zł
2.	**Ubezpieczenia i Prawo Pracy**	dwutygodnik	444,00 zł	222,00 zł	109,50 zł
3.	**Poradnik VAT**	dwutygodnik	438,00 zł	219,00 zł	106,50 zł
4.	**Zeszyty Metodyczne Rachunkowości**	dwutygodnik	432,00 zł	216,00 zł	105,00 zł
5.	**Przegląd Podatku Dochodowego**	dwutygodnik	426,00 zł	213,00 zł	103,50 zł
6.	**KOMPLET CZASOPISM** (poz. 1-5) **z dostępem online**	patrz poz. 1-5	**1868,00 zł**	1169,00 zł	574,00 zł
7.	**Biuletyn Informacyjny dla Służb Ekonomiczno-Finansowych** bez dodatku Serwis Podatkowy	co 10 dni	548,00 zł	274,00 zł	137,00 zł
8.	**Serwis Głównego Księgowego** (zawiera 5 podserwisów) – komplet czasopism online		**1548,00 zł**	774,00 zł	387,00 zł
9.	**Komplet GOFIN online** (Serwis Głównego Księgowego + Gazeta Podatkowa online)		2246,00 zł	1123,00 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.

Informacje o innych produktach: Czasopisma Księgowych online, 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.