UBEZPIECZENIA I PRAWO PRACY

WYDAWNICTWO GOFIN PODATKOWE

DWUTYGODNIK

rok XXVII (2025)

Nr 17 (635)

ISSN 1507 - 6962

01.09.2025 r.

TO MUSISZ PRZECZYTAĆ! ..... str. 4

1. Pierwszy dodatkowy urlop z tytułu niepełnosprawności w razie rozwiązania umowy o pracę – stanowisko MRPiPS ..... str. 4

A. UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE I ZDROWOTNE ..... str. 5

I. Zagadnienia dotyczące rozliczania i opłacania składek ..... str. 5

1. Rozliczenie składkowo-podatkowe pracownika niezdolnego do pracy z powodu choroby przez cały miesiąc ..... str. 5
2. Składki ZUS od wynagrodzenia z umowy zlecenia studenta, który ukończył 26 lat ..... str. 7
3. Obciążenia składkowe wynagrodzenia pracownika młodocianego ..... str. 9
4. Zwolnienie pracodawcy z opłacania składek na FP, FS i FGŚP po powrocie pracownicy z urlopu wychowawczego ..... str. 11
5. Umowa zlecenia rolnika-przedsiębiorcy podlegającego ubezpieczeniu społecznemu rolników – stanowisko KRUS ..... str. 12

B. ZASIŁKI CHOROBOWE I INNE ŚWIADCZENIA ..... str. 15

II. Problematyka ustalania podstawy wymiaru zasiłków ..... str. 15

1. Wysokość podstawy wymiaru zasiłku opiekuńczego po zmianie sposobu wynagradzania ..... str. 15
2. Dodatek za szczególnie uciążliwą pracę w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych ..... str. 17
3. Wliczanie do podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego dodatku stażowego ..... str. 18
4. Wynagrodzenie tzw. powodziowe zwiększy podstawę wymiaru świadczeń chorobowych, z uwzględnieniem opinii ZUS ..... str. 19

III. Zasady wypłaty zasiłków ..... str. 22

1. Wynagrodzenie chorobowe za dzień orzeczonej niezdolności do pracy przypadającej w dniu wolnym od pracy ..... str. 22

Dziś dodatek:

Nr 15 | **Wskaźniki i stawki**

2. Ustalanie limitu dni sprawowania osobistej opieki nad chorym rodzicem w roku kalendarzowym ... str. 23
3. Okres ubezpieczenia chorobowego uprawniający pracownika do świadczeń z tytułu choroby ... str. 25

C. PRAWO PRACY ... str. 27

IV. Nawiązywanie i rozwiązywanie stosunku pracy ... str. 27
1. Rozwiązanie stosunku pracy z nieleczącym się alkoholikiem, który regularnie nie stawia się w pracy ... str. 27
2. Ochrona zatrudnienia w świetle przepisów ustawy o obronie Ojczyzny ... str. 29

V. Rozliczanie czasu pracy ... str. 31
1. Rekompensata za pracę przypadającą pomiędzy dobami pracowniczymi ... str. 31
2. Wpływ doby pracowniczej na planowaną godzinę rozpoczęcia pracy w dniu przypadającym po urlopie wypoczynkowym ... str. 32

VI. Wynagrodzenia i inne należności pracownicze ... str. 33
1. Wynagrodzenie urlopowe z ryczałtów za nadgodziny i za pracę w porze nocnej oraz dodatku funkcyjnego ... str. 33
2. Ekwiwalent urlopowy dla pracownika zatrudnionego w systemie równoważnego czasu pracy ... str. 35
3. Wysokość wynagrodzenia za miesiąc, w którym wystąpiło zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej ... str. 38

VII. Dokumentacja kadrowa ... str. 40
1. Informacja o warunkach zatrudnienia pracownika z orzeczoną niepełnosprawnością w stopniu znacznym ... str. 40

VIII. Rozstrzyganie wątpliwości dotyczących urlopów ... str. 41
1. Pierwszy urlop wypoczynkowy absolwenta ... str. 41
2. Badania kontrolne przed urlopem wypoczynkowym udzielonym pracownikowi bezpośrednio po świadczeniu rehabilitacyjnym ... str. 43
3. Ustalenie okresu wydłużenia części urlopu rodzicielskiego łączonego z pracą na część etatu ... str. 46

IX. Wyjaśnienia dotyczące wybranych zagadnień ... str. 47
1. Rozróżnienie i klasyfikacja szkoleń pracowniczych ... str. 47
   1.1. Definicja podnoszenia kwalifikacji zawodowych ... str. 48
   1.2. Definicja szkoleń zawodowych ... str. 48
   1.3. Zasady przyjmowane przy klasyfikacji szkoleń ... str. 49
   1.4. Wynagrodzenie pracownika w razie uczestnictwa w szkoleniu ... str. 49

X. Obowiązki pracodawcy w zakresie bhp ... str. 50
1. Informacja o obowiązku zapewnienia pracownikowi odzieży i obuwia roboczego ... str. 50

D. PRACOWNICZE PLANY KAPITAŁOWE ..... str. 52

1. Wypłata przez uczestnika PPK środków zgromadzonych na jego rachunku PPK przed ukończeniem 60. roku życia ..... str. 52

E. VADEMECUM KADROWCA ..... str. 54

XI. Zasady i konsekwencje zawierania kolejnej umowy o pracę między tymi samymi stronami ..... str. 54

1. Stosunek pracy na podstawie umowy o pracę ..... str. 54
2. Ponowne zatrudnienie w zależności od sposobu ustania poprzedniej umowy o pracę ..... str. 54
3. Rodzaj kolejnej umowy o pracę ..... str. 56
4. Obowiązki pracodawcy przy ponownym nawiązaniu stosunku pracy ..... str. 58
5. Skierowanie na badania lekarskie przy ponownym zatrudnieniu pracownika ..... str. 59
6. Staż pracy i jego wpływ na uprawnienia ponownie zatrudnionego pracownika ..... str. 60
7. Uczestnictwo w PPK przy ponownym zatrudnieniu pracownika ..... str. 61
8. Rozliczenie dwóch umów o pracę następujących bezpośrednio po sobie ..... str. 61
9. Zgłoszenie do ubezpieczeń w ZUS ..... str. 63

F. NOWOŚCI W UBEZPIECZENIACH I PRAWIE PRACY ..... str. 64

1. Od 1 września 2025 r. zmiany w Karcie Nauczyciela ..... str. 64
2. Objęcie ubezpieczeniami społecznymi i ubezpieczeniem zdrowotnym marynarzy ..... str. 64
3. Zmiany w ustawie o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich, w tzw. ustawie Kamilka ..... str. 65
4. Przedłużenie legalności pobytu na terenie Polski obywateli Ukrainy przybyłych w związku z konfliktem zbrojnym w ich kraju ..... str. 66
5. Będą zmiany w wypłacie zasiłku pogrzebowego ..... str. 66
6. Pracodawcy będą mogli potwierdzić zgodność danych zawartych w dyplomie ukończenia studiów wydanym w postaci papierowej ..... str. 67
7. Od 1 września 2025 r. niższa kwota ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego po ustaniu zatrudnienia ..... str. 67

Pomocniki Księgowego PREMIUM

- **Przepisy prawne i Klasyfikacje**
- **Serwis Plan Kont**
- **Orzecznictwo dla firm**
- **Baza pytań Czytelników**
- **Nomenklatura CN i PKWiU**
- **WideoPomocniki**
- **Podcasty**
- **Wzory druków i umów**
- **Wskaźniki i stawki**
- **Indeks Księgowań**
- **Kalkulatory**
- **Interpretacje urzędowe**
- **Terminy**
- **Schematy opodatkowania**
- **Przewodniki (Księgowego, Kadrowego i VAT)**

Szczegóły dostępności do serwisu sprawdź na **pomocnikiksiegowego.gofin.pl**

TO MUSISZ PRZECZYTAĆ!

1. Pierwszy dodatkowy urlop z tytułu niepełnosprawności w razie rozwiązania umowy o pracę – stanowisko MRPiPS

Osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym (jeżeli nie jest uprawniona do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych lub do urlopu dodatkowego dłuższego niż 10 dni roboczych na podstawie odrębnych przepisów). Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba ta nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności. Jest on nabywany w całości, nawet jeżeli pracownik uzyska do niego prawo pod koniec danego roku kalendarzowego. Powyższe wynika z art. 19 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2025 r. poz. 913), dalej ustawy o rehabilitacji.

Poza regułami przewidzianymi wprost w ustawie o rehabilitacji, dotyczącymi warunków nabycia tego uprawnienia, do urlopu z tytułu niepełnosprawności, na podstawie art. 66 ust. 1 ustawy o rehabilitacji, stosuje się Kodeks pracy.

W razie gdy po nabyciu prawa do pierwszego dodatkowego urlopu wypoczynkowego (np. po 10 lipca 2025 r.) w tym samym roku dochodzi do rozwiązania umowy o pracę (np. z dniem 31 sierpnia 2025 r.), to wymiar tego urlopu należy ustalić proporcjonalnie do okresu przepracowanego w tym roku. W związku z tym, że spotkaliśmy się ze stanowiskiem, że do dnia rozwiązania umowy o pracę pracownik musi wykorzystać pełne 10 dni tego urlopu, a w razie jego niewykorzystania należy wypłacić mu ekwiwalent za urlop, wystąpiliśmy w tej sprawie z pytaniem do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

MRPiPS W dniu 1 sierpnia 2025 r. otrzymaliśmy odpowiedź, w której czytamy, że: *„W odpowiedzi na pytanie dotyczące przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego z tytułu niepełnosprawności, informujemy, że zgodnie z § 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego (...), w przypadku nabycia przez pracownika w trakcie roku kalendarzowego prawa do urlopu wypoczynkowego w wyższym wymiarze – np. w związku z uzyskaniem orzeczenia o niepełnosprawności – ustala się proporcjonalny wymiar urlopu, uwzględniając wyższy przysługujący wymiar.*

Tym samym, w opisanym stanie faktycznym, pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2025 r., który nabył prawo do dodatkowych 10 dni urlopu wypoczynkowego z tytułu niepełnosprawności w dniu 10 lipca 2025 r. przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze proporcjonalnym do okresu pozostawania w zatrudnieniu w danym roku kalendarzowym. W przedstawionym przypadku oznacza to prawo do 7 dni dodatkowego urlopu wypoczynkowego (10 dni x 8/12 = 6,66 dnia, po zaokrągleniu – 7 dni).

Urlop w tym wymiarze pracownik może wykorzystać do dnia rozwiązania stosunku pracy. Jeśli do tego dnia nie zostanie on wykorzystany w naturze (jako czas wolny od pracy), pracownik nabywa prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop. (...)”.

A. UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE I ZDROWOTNE

Wyjaśnienia opublikowane w dziale opracowano w oparciu o przepisy ustaw:
- *z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 350; ostatnia zmiana w Dz. U. poz. 1083), zwanej ustawą o sus,*
- *z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 146; ostatnia zmiana w Dz. U. z 2025 r. poz. 1083), zwanej ustawą zdrowotną,*
- *z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 163; ostatnia zmiana w Dz. U. poz. 1022), zwanej ustawą o pdof.*

I. ZAGADNIENIA DOTYCZĄCE ROZLICZANIA I OPŁACANIA SKŁADEK

1. Rozliczenie składkowo-podatkowe pracownika niezdolnego do pracy z powodu choroby przez cały miesiąc

Pracownik pełnoetatowy (zatrudniony w systemie podstawowym w organizacji od poniedziałku do piątku) jest wynagradzany w stałej miesięcznej wysokości (4.666 zł) oraz otrzymuje premię miesięczną w wysokości 1.500 zł (zgodnie z przepisami o wynagradzaniu jest ona zmniejszana proporcjonalnie za okresy pobierania zasiłków z ubezpieczeń społecznych). W sierpniu br. pracownik chorował w dniach od 1 do 29, nabywając prawo do wynagrodzenia chorobowego (24 dni) i zasiłku chorobowego (5 dni). Za ten miesiąc, zgodnie z § 11 rozporządzenia o wynagrodzeniu, program wyliczył nam wynagrodzenie za pracę. Czy słusznie? Jak dokonać rozliczeń składkowo-podatkowych?

Za sierpień 2025 r. pracownik z pytania miał prawo tylko do wynagrodzenia chorobowego (24 dni) i zasiłku chorobowego (5 dni). Ponieważ nie przepracował w tym miesiącu ani jednego dnia, nie miał prawa do wynagrodzenia za pracę. Jak bowiem wynika z art. 80 K.p., wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. W omawianym przypadku nie miał zastosowania § 11 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). Przepis ten stosuje się wtedy, gdy pracownik przepracował część miesiąca, jeżeli za pozostałą część tego miesiąca otrzymał wynagrodzenie określone w art. 92 K.p. lub 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.

Z pytania wynika, że pracownikowi za sierpień 2025 r. przysługiwało wynagrodzenie chorobowe i zasiłek chorobowy. Świadczenia te nie stanowią podstawy wymiaru składek

na ubezpieczenia społeczne (art. 18 ust. 2 ustawy o sus). W podstawie wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne uwzględnieniu podlega wyłącznie wynagrodzenie chorobowe (art. 81 ust. 1 i 5 ustawy zdrowotnej).

Odrębnego omówienia wymaga premia miesięczna, która zgodnie z przepisami płacowymi ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu za okresy pobierania zasiłków z ubezpieczeń społecznych. Jest więc wypłacana obok wynagrodzenia chorobowego.

Składniki wynagrodzenia, do których pracownik ma prawo w okresie pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, zasiłku chorobowego, macierzyńskiego, opiekuńczego, świadczenia rehabilitacyjnego, w myśl postanowień układów zbiorowych pracy lub przepisów o wynagradzaniu, jeżeli są one wypłacane za okres pobierania tego wynagrodzenia lub zasiłku, nie podlegają oskładkowaniu. Tak stanowi § 2 ust. 1 pkt 24 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. Z pytania wynika, że pracownik ma prawo do premii miesięcznej w okresie pobierania wynagrodzenia chorobowego, na podstawie przepisów o wynagradzaniu, a tym samym jej wypłata za okres pobierania tego wynagrodzenia na mocy powołanego wyżej przepisu nie podlega wliczeniu do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. Nie stanowi ona też podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne, mimo że wynagrodzenie chorobowe, obok którego jest ona wypłacana, jest wliczane po podstawy wymiaru tej składki.

Zwracamy uwagę! Kwotę premii miesięcznej wypłaconej pracownikowi obok wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, zwolnioną z oskładkowania na podstawie powołanego wyżej § 2 ust. 1 pkt 24 rozporządzenia składkowego, należy wykazać w raporcie ZUS RPA (w bloku III.D.).

Pracodawca jest obowiązany jako płatnik obliczać i pobierać w ciągu roku zaliczki na podatek dochodowy od osób, które uzyskują od niego przychody ze stosunku pracy i z zasiłków pieniężnych z ubezpieczenia społecznego wypłacanych przez pracodawcę (art. 32 ust. 1 ustawy o pdof). Zaliczki (12% lub 32%) oblicza się od dochodu uzyskanego w danym miesiącu. Za dochód uważa się uzyskane w ciągu miesiąca przychody, o których mowa wyżej, po odliczeniu kosztów uzyskania przychodów oraz po odliczeniu potrąconych przez płatnika w danym miesiącu składek na ubezpieczenia społeczne. Koszty uzyskania przychodów z tytułu stosunku pracy wynoszą 250 zł miesięcznie lub 300 zł miesięcznie – w przypadku gdy miejsce stałego lub czasowego zamieszkania pracownika jest położone poza miejscowością, w której znajduje się zakład pracy, pracownik nie uzyskuje dodatku za rozłąkę i złożył stosowne w tej kwestii oświadczenie (art. 22 ust. 2 pkt 1 i 3, art. 32 ust. 7 ustawy o pdof).

Obliczone w powyższy sposób zaliczki pomniejsza się o kwotę stanowiącą nie więcej niż 1/12 kwoty zmniejszającej podatek, jeżeli pracownik złoży pracodawcy oświadczenie o stosowaniu pomniejszenia. W oświadczeniu o stosowaniu pomniejszenia pracownik wskazuje, że pracodawca jest uprawniony do pomniejszenia zaliczki o kwotę stanowiącą: 1/12 kwoty zmniejszającej podatek albo 1/24 kwoty zmniejszającej podatek, albo 1/36 kwoty zmniejszającej podatek (art. 31b ust. 3 ustawy o pdof).

Przykład

*Zakładamy, że pracownik z pytania za sierpień br. uzyskał wynagrodzenie chorobowe – **2.576,88 zł,** zasiłek chorobowy – **709,40 zł** oraz premię miesięczną za okres pobierania*

*wynagrodzenia chorobowego – **1.250 zł.** Pracownikowi przysługują podstawowe koszty uzyskania przychodów – 250 zł i złożył oświadczenie uprawniające pracodawcę do stosowania kwoty zmniejszającej podatek – 300 zł.*

Rozliczenie składkowo-podatkowe przedstawiało się następująco:

wyszczególnienie	wiersz	obciążenia składkowo-podatkowe
wynagrodzenie chorobowe	– 1 –	2.576,88 zł
zasiłek chorobowy	– 2 –	709,40 zł
premia	– 3 –	1.250,00 zł
podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne: wiersz 1	– 4 –	2.576,88 zł
składka na ubezpieczenie zdrowotne do pobrania: wiersz 4 x 9%	– 5 –	231,92 zł
podstawa obliczenia zaliczki na podatek: wiersze 1 + 3 – 250 zł + wiersz 2, po zaokrągleniu	– 6 –	4.286,00 zł
zaliczka na podatek: wiersz 6 x 12% – 300 zł, po zaokrągleniu	– 7 –	214,00 zł
kwota do wypłaty: wiersze 1 + 2 + 3 – 5 – 7	– 8 –	4.090,36 zł

Pracodawca w dokumentach rozliczeniowych sporządzonych za sierpień 2025 r. wykaże pracownika:

- *w raporcie ZUS RCA z kodem tytułu ubezpieczenia 01 10 0 0 oraz rozliczoną składką na ubezpieczenie zdrowotne od wypłaconego wynagrodzenia chorobowego,*
- *w raporcie ZUS RSA z kodem tytułu ubezpieczenia 01 10 0 0, z kodem świadczenia/przerwy 331, okresem od 01.08.2025 do 24.08.2025, liczbą dni zasiłkowych 24, kwotą wynagrodzenia chorobowego,*
- *w raporcie ZUS RSA z kodem tytułu ubezpieczenia 01 10 0 0, z kodem świadczenia/przerwy 313, okresem od 25.08.2025 do 29.08.2025, liczbą dni zasiłkowych 5, kwotą zasiłku chorobowego z ubezpieczenia chorobowego,*
- *w raporcie ZUS RPA w bloku III.D. z kwotą premii wypłaconą za okres pobierania wynagrodzenia chorobowego niepodlegającą oskładkowaniu na mocy § 2 ust. 1 pkt 24 rozporządzenia składkowego.*

2. Składki ZUS od wynagrodzenia z umowy zlecenia studenta, który ukończył 26 lat

Na kilka miesięcy zawarliśmy umowę zlecenia z osobą będącą studentem studiów niestacjonarnych, urodzoną 5 sierpnia 1999 r. Od kiedy z umowy zlecenia powstały dla niej obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne? Nadmieniamy, że spotkaliśmy się z dwoma różnymi stanowiskami, a mianowicie, że odpowiednio od 5 sierpnia i od 6 sierpnia 2025 r. W umowie zlecenia wynagrodzenie zostało określone kwotowo. Jak ustalić kwotę wynagrodzenia wypłaconego za sierpień br. podlegającego oskładkowaniu?

Zleceniobiorca z pytania od 5 sierpnia 2025 r. z tytułu wykonywanej umowy zlecenia podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu.

Generalnie osoba fizyczna wykonująca umowę zlecenia będąca studentem z tytułu tej umowy nie podlega ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu, jeśli nie ukończyła 26 lat (art. 6 ust. 4 ustawy o sus i art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. e ustawy zdrowotnej).

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. Jednakże przy obliczaniu wieku osoby fizycznej termin upływa z początkiem ostatniego dnia.

W świetle powyższego, osoba z pytania 26 lat ukończyła 5 sierpnia 2025 r. Od tego też dnia z umowy zlecenia podlega ona:

– obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym oraz ubezpieczeniu wypadkowemu,
– obowiązkowo ubezpieczeniu zdrowotnemu,

a ponadto może przystąpić do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego.

Zleceniodawca powinien więc od 5 sierpnia 2025 r. zgłosić zleceniobiorcę do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego na druku ZUS ZUA, z kodem tytułu ubezpieczenia 04 11 X X, a po zakończeniu jej wykonywania wyrejestrować z tych ubezpieczeń na druku ZUS ZWUA.

Zwracamy uwagę! Wolne od podatku dochodowego są przychody 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 (art. 21 ust. 1 pkt 148 lit. b ustawy o pdof).

Jak czytamy w objaśnienia podatkowych z 30 grudnia 2022 r. pt. „Ulga w podatku dochodowym...": *„(...) Warunek wieku musi być spełniony na moment uzyskania przychodów. Jednocześnie mając na uwadze, że w zakresie ustalania wieku art. 21 ust. 1 pkt 148 ustawy PIT nie odsyła do Kodeksu cywilnego, to przy interpretacji zawartego w tym przepisie sformułowania »do ukończenia 26. roku życia« należy stosować ogólne przepisy prawa podatkowego, czyli art. 12 § 4 Ordynacji podatkowej. Norma ta 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.*

Powyższe oznacza, że prawo do ulgi dla młodych – przy spełnieniu pozostałych warunków – przysługuje podatnikowi włącznie z dniem 26. urodzin. (…)".

Objaśnienia podatkowe dostępne są na stronie internetowej www.gofin.pl

Odpowiadając na drugie pytanie wyjaśniamy, że w przypadku, gdy w umowie zlecenia zleceniobiorcy wynagrodzenie określono kwotowo, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (także ubezpieczenie zdrowotne) stanowi co do zasady przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu wykonywania umowy zlecenia (art. 18 ust. 3 i art. 20 ust. 1 ustawy o sus oraz art. 81 ust. 1 ustawy zdrowotnej). Przychód ten powstaje w miesiącu jego wypłacenia bądź postawienia do dyspozycji zleceniobiorcy. W okolicznościach z pytania zleceniobiorca 5 września 2025 r. otrzyma wynagrodzenie za sierpień 2025 r. W tym miesiącu ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu podlega od 5 sierpnia br. Zatem w podstawie wymiaru składek ZUS uwzględnić należy wynagrodzenie wypłacone za okres od 5 do 31 sierpnia br. Wobec braku regulacji w tym zakresie, w praktyce kwotę wynagrodzenia uzyskanego za dany miesiąc dzieli się przez liczbę dni kalendarzowych tego miesiąca i mnoży się przez liczbę dni, w których umowa zlecenia stanowiła tytuł do obowiązkowych ubezpieczeń.

Przykład

W spółce z o.o. umowę zlecenia zawartą na okres od 1 czerwca do 31 października 2025 r. wykonuje student, urodzony 5 sierpnia 1999 r. W umowie zlecenia wynagrodzenie określono kwotowo w wysokości 5.000 zł i jest ono wypłacane za dany miesiąc 5. dnia następnego miesiąca. Spółka z o.o. zgłosiła go od 5 sierpnia 2025 r. do obligatoryjnych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego na druku ZUS ZUA, z kodem tytułu ubezpieczenia 04 11 0 0. Zleceniobiorca nie wniósł o dobrowolne ubezpieczenie chorobowe.

W dniu 5 sierpnia 2025 r. zleceniobiorca uzyskał wynagrodzenie za lipiec 2025 r. w wysokości 5.000 zł. Od tego wynagrodzenia spółka nie rozlicza składek ZUS, gdyż jest to wynagrodzenie za miesiąc, w którym umowa zlecenia nie stanowiła tytułu do obowiązkowych ubezpieczeń. Wynagrodzenie to nie podlega również opodatkowaniu.

Z kolei 5 września 2025 r. spółka wypłaci zleceniobiorcy wynagrodzenie za sierpień 2025 r. w wysokości 5.000 zł. Wynagrodzenie to będzie podlegało oskładkowaniu, z tym że wyłącznie należne za okres od 5 do 31 sierpnia 2025 r., tj.:

- *w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w wysokości **4.354,84 zł** (5.000 zł : 31 dni x 27 dni = 4.354,84 zł),*
- *w podstawie wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne w wysokości **3.864,49 zł** (4.354,84 zł – składki na ubezpieczenia emerytalno-rentowe finansowane przez zleceniobiorcę w wysokości 490,35 zł).*

Opodatkowaniu podlega kwota wynagrodzenia w wysokości 5.000 zł.

3. Obciążenia składkowe wynagrodzenia pracownika młodocianego

Czy od wynagrodzenia pracownika młodocianego – ucznia pierwszej klasy szkoły branżowej należy rozliczać wszystkie składki ZUS? Nadmieniamy, że jego wynagrodzenie zostało określone w stawce najniższej wynikającej z rozporządzenia w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania.

Osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, w tym w celu przygotowania zawodowego, podlega obligatoryjnie ubezpieczeniom społecznym wszystkich ryzyk i ubezpieczeniu zdrowotnemu (art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 ustawy o sus i art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy zdrowotnej). Zgłoszenia do przedmiotowych ubezpieczeń dokonuje się na druku ZUS ZUA, z kodem tytułu ubezpieczenia rozpoczynającym się cyframi 01 20.

Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pracownika stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy (art. 18 ust. 1 w zw. z art. 4 pkt 9 i art. 20 ust. 1 ustawy o sus). W przychodzie tym nie uwzględnia się wynagrodzenia chorobowego i zasiłków (art. 18 ust. 2 ustawy o sus) oraz rodzajów przychodów wymienionych w rozporządzeniu składkowym. Do ustalenia podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne pracowników stosuje się przepisy określające podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalno-rentowe tych osób, z tym że m.in. w tej podstawie uwzględnia się wynagrodzenie chorobowe oraz pomniejsza się ją o kwoty składek na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracownika (art. 81 ust. 1, 5, 6 ustawy zdrowotnej).

Młodocianemu w okresie nauki zawodu przysługuje wynagrodzenie obliczane w stosunku procentowym do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w po-

przednim kwartale, obowiązującego od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa GUS w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski". Tak stanowi § 19 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz. U. z 2018 r. poz. 2010 z późn. zm.), dalej rozporządzenia.

Stosunek procentowy ww. wynagrodzenia, w pierwszym roku nauki lub klasie I branżowej szkoły I stopnia w przypadku młodocianego realizującego dokształcanie teoretyczne w tej szkole, wynosi nie mniej niż 8%.

Zwracamy uwagę! Od 1 września 2025 r. nastąpiła zmiana minimalnych stawek wynagrodzenia przysługującego pracownikowi młodocianemu. W pierwszym roku nauki lub klasie I branżowej szkoły I stopnia w przypadku młodocianego realizującego dokształcanie teoretyczne w tej szkole nie może być ono niższe niż **699,89 zł.** Taka stawka obowiązuje we wrześniu, w październiku i w listopadzie 2025 r. (od 1 grudnia 2025 r. ulegnie ona zmianie).

więcej

Minimalne stawki wynagrodzeń i składek ZUS pracowników młodocianych dostępne są w dodatku dołączonym do niniejszego numeru UiPP.

Młodociany z pytania będzie wynagradzany na poziomie minimalnym, zatem pracodawca nie będzie opłacał za niego składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy. Składki na te Fundusze są opłacane przez pracodawcę od kwot stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalno-rentowe (bez stosowania rocznego ograniczenia) wynoszących w przeliczeniu na okres miesiąca co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę. Tak wynika z art. 259 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. poz. 620) i art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 23 października 2018 r. o Funduszu Solidarnościowym (Dz. U. z 2024 r. poz. 1848).

Pracodawca objęty przepisami ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 2025 r. poz. 433 ze zm.) opłaca za pracownika młodocianego składkę na FGŚP. Składkę tę, zgodnie z art. 29 ust. 1 tej ustawy, ustala się od wypłat stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalno-rentowe (bez stosowania rocznego ograniczenia).

Przychody ze stosunku pracy otrzymane przez pracownika młodocianego nie podlegają opodatkowaniu na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 148 lit. a ustawy o pdof. Powołany przepis ma zastosowanie do przychodów podatnika, do ukończenia przez niego 26. roku życia, do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 85.528 zł.

Jeżeli podstawę obliczenia składki na ubezpieczenie zdrowotne stanowi przychód ubezpieczonego wolny od podatku dochodowego na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 148 ustawy o pdof, od którego płatnik nie oblicza zaliczki na ten podatek, składkę na ubezpieczenie zdrowotne płatnik, o którym mowa w art. 85 ust. 1-13 ustawy zdrowotnej (m.in. pracodawca), oblicza zgodnie z przepisami art. 79 i 81 ustawy zdrowotnej, czyli w wysokości 9% podstawy wymiaru. Tak wynika z art. 83 ust. 3 pkt 1 ustawy zdrowotnej. Przy czym przy ustalaniu tej składki stosuje się art. 83 ust. 2a ustawy zdrowotnej, w myśl którego, w przypadku gdy składka na ubezpieczenie zdrowotne obliczona od przychodu wolnego od podatku dochodowego na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 148 ustawy o pdof jest wyższa od kwoty ustalonej zgodnie z art. 83 ust. 2b ustawy zdrowotnej, którą płatnik obliczyłby, gdyby przychód ubezpieczonego nie był zwolniony od podatku dochodowego na podstawie tego przepisu, składkę obliczoną za poszczególne miesiące obniża się do wysokości tej kwoty. Kwotę, o której mowa w poprzednim zdaniu, stanowi zaliczka na podatek dochodowy, obliczona zgodnie z przepisami ustawy o pdof w brzmieniu obowiązującym na dzień 31 grudnia 2021 r. (tj. stawka po-

datku w wysokości 17%, kwota zmniejszająca zaliczkę na podatek dochodowy w wysokości 43,76 zł).

Przykład

*Przyjmujemy, że pracownik młodociany w pierwszym roku nauki za wrzesień 2025 r. uzyska wynagrodzenie w wysokości **699,89 zł.** Od tego wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pracodawca obliczy i pobierze ze środków młodocianego składki w łącznej wysokości **95,96 zł,** w tym:*

- *składkę na ubezpieczenie emerytalne w wysokości 68,31 zł (699,89 zł x 9,76%),*
- *składkę na ubezpieczenia rentowe w wysokości 10,50 zł (699,89 zł x 1,5%),*
- *składkę na ubezpieczenie chorobowe w wysokości 17,15 zł (699,89 zł x 2,45%).*

*Podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne będzie stanowiła kwota **603,93 zł** (699,89 zł – 68,31 zł – 10,50 zł – 17,15 zł).*

***Wariant 1** – zakładamy, że pracownikowi przysługują podstawowe koszty uzyskania przychodów (250 zł) i złożył pracodawcy oświadczenie upoważniające go do obniżania zaliczki na podatek dochodowy o kwotę zmniejszającą podatek w wysokości 300 zł.*

Wyliczona składka na ubezpieczenie zdrowotne wynosi 54,35 zł (603,93 zł x 9%) i jest wyższa od hipotetycznej zaliczki na podatek dochodowy obliczonej zgodnie z przepisami ustawy o pdof w brzmieniu obowiązującym na dzień 31 grudnia 2021 r., która wynosi 16,42 zł (699,89 zł – 250 zł – 95,96 zł = 354 zł, po zaokrągleniu; 354 zł x 17% – 43,76 zł = 16,42 zł). Zatem na podstawie art. 83 ust. 2a ustawy zdrowotnej wyliczona składka na ubezpieczenie zdrowotne w wysokości 54,35 zł została obniżona do kwoty 16,42 zł. Pracodawca wypłaci pracownikowi 587,51 zł (699,89 zł – 95,96 zł – 16,42 zł).

***Wariant 2** – zakładamy, że pracownikowi przysługują podstawowe koszty uzyskania przychodów (250 zł) i nie złożył pracodawcy oświadczenia upoważniającego go do pomniejszenia zaliczki na podatek dochodowy o kwotę zmniejszającą podatek.*

W tym przypadku nie ma zastosowania art. 83 ust. 2a ustawy zdrowotnej, gdyż wyliczona składka na ubezpieczenie zdrowotne – 54,35 zł (603,93 zł x 9%) jest niższa od hipotetycznej zaliczki na podatek dochodowy, która wynosi 60,18 zł (699,89 zł – 250 zł – 95,96 zł = 354 zł, po zaokrągleniu; 354 zł x 17% = 60,18 zł). Pracodawca wypłaci pracownikowi 549,58 zł (699,89 zł – 95,96 zł – 54,35 zł).

4. Zwolnienie pracodawcy z opłacania składek na FP, FS i FGŚP po powrocie pracownicy z urlopu wychowawczego

Pracodawca zatrudnia od 2023 r. pracownicę, która w okresie od 1 sierpnia 2024 r. do 31 lipca 2025 r. korzystała z urlopu wychowawczego udzielonego na dziecko urodzone 6 marca 2021 r. Czy pracodawca może skorzystać ze zwolnienia z opłacania składek na FP, FS i FGŚP za tę pracownicę? Nadmieniamy, że przed zatrudnieniem w naszym zakładzie pracy przez kilka lat podlegała ona ubezpieczeniom społecznym jako osoba współpracująca przy prowadzeniu działalności gospodarczej męża.

Naszym zdaniem tak. Zgodnie z art. 263 ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia, pracodawcy nie opłacają składek na Fundusz Pracy za zatrudnionych pracowników powracających z urlopu macierzyńskiego, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego w okre-

sie 36 miesięcy, począwszy od pierwszego miesiąca po powrocie z urlopu macierzyńskiego, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego. Powołany przepis ma też zastosowanie do składki na Fundusz Solidarnościowy (art. 4 ust. 1 ustawy o Funduszu Solidarnościowym).

Za wymienione w pierwszym akapicie osoby we wskazanym wyżej terminie pracodawca nie opłaca także składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP) – art. 9a ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

Przepisy powołanych wyżej aktów prawnych nie regulują szczegółowych zasad zwolnienia z opłacania składek na ww. Fundusze. Wyjaśnień w tym zakresie dokonał ZUS w poradniku pt. „Zasady opłacania składek na Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Emerytur Pomostowych oraz Fundusz Solidarnościowy", dostępnym na stronie internetowej www.zus.pl. Nie znajdziemy w nim jednak odpowiedzi na pytanie Czytelnika. Jednakże biorąc pod uwagę zasady w nim wskazane, a mianowicie, że:

ZUS

– *„Do 36-miesięcznego okresu zwolnienia z opłacania składek na Fundusz Pracy wliczają się wszystkie okresy zwolnienia z opłacania składek, które nastąpią po powrocie pracownika z urlopu udzielonego mu z tytułu urodzenia dziecka lub kilkorga dzieci podczas jednego porodu.",*
– *„W sytuacji, gdy pracodawca wykorzysta w całości 36-miesięczny okres zwolnienia z opłacania składek na Fundusz Pracy, a następnie udzieli pracownikowi urlopu wychowawczego (na to samo dziecko), wówczas temu pracodawcy nie będzie przysługiwało kolejne 36-miesięczne zwolnienie z opłacania składek.",*
– *„W przypadku pracownika, który po urlopie macierzyńskim lub urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego korzysta z następujących bezpośrednio po sobie urlopów związanych z rodzicielstwem (a więc z urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego), 36-miesięczny okres zwolnienia z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy należy liczyć od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym zakończył się ostatni z tych urlopów."*,

pracodawca z pytania, który jako pierwszy udzielił pracownicy urlopu związanego z rodzicielstwem (tu urlopu wychowawczego, gdyż wcześniej ani pracownica, ani jej mąż nie mieli prawa do tego urlopu) może skorzystać ze zwolnienia z opłacania składek na omawiane Fundusze. Okres 36 miesięcy jego stosowania nie został bowiem wykorzystany. Przypominamy, że liczy się go od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym urlop się zakończył. Biorąc powyższe pod uwagę, uważamy że pracodawca ma prawo do zwolnienia z opłacania składek na Fundusz Pracy (Fundusz Solidarnościowy) oraz na FGŚP za tę pracownicę w okresie od 1 sierpnia 2025 r. do 31 lipca 2028 r.

5. Umowa zlecenia rolnika-przedsiębiorcy podlegającego ubezpieczeniu społecznemu rolników – stanowisko KRUS

W UiPP nr 13/2025, str. 12 pisaliśmy na temat ustalenia obowiązku ubezpieczeń w ZUS/ /KRUS rolnika równocześnie prowadzącego działalność gospodarczą objętego ubezpieczeniem społecznym rolników w pełnym zakresie z mocy ustawy, który podejmuje pracę na podstawie umowy zlecenia (nie w ramach prowadzonej działalności) za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 4.500 zł. Wówczas napisaliśmy, że taki rolnik z umowy zlecenia podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu oraz może

pozostać w ubezpieczeniu społecznym rolników, gdyż wynagrodzenie z umowy zlecenia w rozliczeniu miesięcznym nie przekracza minimalnego wynagrodzenia za pracę. Przy czym może on zrezygnować z ubezpieczenia społecznego rolników.

Takie rozstrzygnięcie wynika z art. 5a i 5b ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. z 2025 r. poz. 197 z późn. zm.).

Rezygnacja z ubezpieczenia społecznego rolników w pełnym zakresie skutkowałaby zbiegiem obowiązkowych ubezpieczeń społecznych w ZUS z umowy zlecenia oraz prowadzenia działalności gospodarczej, który należałoby rozstrzygnąć zgodnie z art. 9 ust. 2a ustawy o sus. Tak też byłoby, gdyby wynagrodzenie z umowy zlecenia w rozliczeniu miesięcznym było wyższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Uważaliśmy, że w takiej sytuacji rolnik-przedsiębiorca po zakończeniu umowy zlecenia nie może już powrócić do ubezpieczenia społecznego rolników. O potwierdzenie naszego stanowiska wystąpiliśmy do KRUS.

KRUS

W dniu 6 sierpnia 2025 r. otrzymaliśmy odpowiedź KRUS (znak 0000-UB.401.105.2025), w której potwierdzone zostało nasze stanowisko. Jak w niej czytamy: *„(…) przepisy art. 5b ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników nie zawierają ograniczeń w sytuacji, gdy umowa zlecenia, o której mowa w tym przepisie, jest wykonywana w zbiegu z prowadzeniem pozarolniczej działalności gospodarczej przez osoby podlegające ubezpieczeniu społecznemu rolników w trybie art. 5a ww. ustawy. Dlatego też rolnicy i domownicy, podlegający ubezpieczeniu społecznemu rolników i jednocześnie prowadzący pozarolniczą działalność gospodarczą, pomimo objęcia ubezpieczeniem powszechnym w ZUS z tytułu umowy zlecenia podlegają nadal obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu rolników, o ile spełniają warunki, o których mowa w art. 5a i 5b ustawy o ubezpieczeniu społecznemu rolników.*

Oznacza to, że osoby podlegające ubezpieczeniu społecznemu rolników prowadzące jednocześnie pozarolniczą działalność gospodarczą mogą, pomimo prowadzenia już takiej działalności, podjąć dodatkowe aktywności takie jak umowa zlecenie. Niemniej muszą wówczas spełniać również warunki określone w art. 5b ustawy – w tym warunek limitu przychodu z tytułu umowy zlecenia.

W sytuacji jednak, gdy kwota przychodu z umowy zlecenia w rozliczeniu miesięcznym przekroczy kwotę minimalnego wynagrodzenia, powoduje to ustanie ubezpieczenia społecznego rolników od miesiąca, za który kwota przychodu z tytułu umowy zlecenia przekroczyła kwotę minimalnego wynagrodzenia.

(…) obowiązujące przepisy nie przewidują możliwości ponownego objęcia ubezpieczeniem społecznym rolników osoby, która po zakończeniu wykonywania umowy zlecenia nadal prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą. Ponowne objęcie tej osoby ubezpieczeniem społecznym rolników w pełnym zakresie z mocy ustawy może nastąpić na zasadach ogólnych określonych przepisami ustawy, tj. gdy zaprzestanie wykonywania umowy zlecenia oraz zakończy (zawiesi) prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej.

(…) przerwa w ubezpieczeniu społecznym rolników spowodowana przekroczeniem kwoty przychodu, o którym mowa w art. 5b ustawy oznacza dla osoby planujących na nowo rozpocząć (wznowić) prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej konieczność osiągnięcia liczonego od nowa wymaganego nieprzerwanego, co najmniej trzyletniego okresu ubezpieczenia, przypadającego bezpośrednio przed dniem podjęcia tej działalności.

(…) Przez wymieniony w tym przepisie trzyletni okres należy rozumieć pełne lata nieprzerwanego podlegania ubezpieczeniu społecznemu rolników. (…).”. Ponadto osoby te muszą spełnić pozostałe warunki określone w art. 5a ustawy o ubezpieczeniu społeczny rolników.

Przykład

Rolnik podlegający ubezpieczeniu społecznemu rolników w pełnym zakresie z mocy ustawy równocześnie prowadzi działalność gospodarczą na podstawie wpisu do CEIDG. Na mocy art. 5a ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników nadal podlega ubezpieczeniu społecznemu w KRUS. Od 1 lipca do 30 września 2025 r. zawarł on umowę zlecenia (nie w ramach prowadzonej działalności), w której odpłatność określono miesięcznie na kwotę 4.000 zł, wypłacaną w ostatnim dniu roboczym danego miesiąca.

Osoba ta nadal podlega ubezpieczeniu społecznemu rolników w pełnym zakresie w KRUS. Ponadto z umowy zlecenia podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu w ZUS.

Przykład

Przyjmujemy założenia z poprzedniego przykładu, z tym że w umowie zlecenia wynagrodzenie zostało określone miesięcznie na kwotę 5.000 zł. Od 1 lipca 2025 r. osoba ta nie podlega ubezpieczeniu społecznemu rolników. Od tego też dnia ma dwa tytuły do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych w ZUS, tj. prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej i wykonywanie umowy zlecenia. W przypadku zbiegu tych dwóch tytułów obowiązek ubezpieczeń społecznych rozstrzyga się zgodnie z art. 9 ust. 2a i 2c ustawy o sus.

***Wariant 1** – z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej właściwa dla niej podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wynosi 30% minimalnego wynagrodzenia (czyli 1.399,80 zł).*

W takim przypadku z umowy zlecenia ubezpieczenia społeczne są obowiązkowe, natomiast z działalności gospodarczej dobrowolne.

Po zakończeniu umowy zlecenia, tj. od 1 października 2025 r. obowiązkowe ubezpieczenia społeczne będą z działalności gospodarczej.

***Wariant 2** – z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej właściwa dla niej podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wynosi 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego przyjętego do ustalenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalno-rentowe (czyli 5.203,80 zł).*

W takim przypadku z umowy zlecenia ubezpieczenia społeczne są dobrowolne, natomiast z działalności gospodarczej obowiązkowe.

Z obydwu tytułów (wariant 1 i 2) obowiązkowa jest składka na ubezpieczenie zdrowotne.

Zwracamy uwagę! Na podstawie art. 9 ust. 2a ustawy o sus, osoba wykonująca umowę zlecenia, prowadząca jednocześnie pozarolniczą działalność, podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu tej działalności, jeżeli z tytułu wykonywania umowy zlecenia podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe jest niższa od najniższej podstawy wymiaru składek dla osób prowadzących pozarolniczą działalność, o której mowa w art. 18 ust. 8 ustawy o sus (czyli niższa niż 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego). Może ona dobrowolnie, na swój wniosek, być objęta ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi również z tytułu umowy zlecenia. Z kolei, gdy z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności właściwą dla niej podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe stanowi kwota, o której mowa w art. 18a ustawy o sus (30% minimalnego wynagrodzenia) albo art. 18c ustawy o sus (ustalona od dochodu, tzw. mały ZUS plus), podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z obu tytułów, z zastrzeżeniem, że jeśli z jednego z tych tytułów podstawa wymiaru wynosi co najmniej tyle ile minimalne wynagrodzenie, to z tego tytułu ubezpieczenia społeczne są obowiązkowe, a z drugiego dobrowolne (art. 9 ust. 2c ustawy o sus).

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 2025 r. poz. 501; ze zmianą w Dz. U. poz. 1083), zwanej ustawą zasiłkową,*
- *z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1631; ostatnia zmiana w Dz. U. z 2025 r. poz. 769), zwanej ustawą emerytalną.*

II. PROBLEMATYKA USTALANIA PODSTAWY WYMIARU ZASIŁKÓW

1. Wysokość podstawy wymiaru zasiłku opiekuńczego po zmianie sposobu wynagradzania

Pracownik zatrudniony od 7 stycznia 2025 r. otrzymywał wynagrodzenie w stałej miesięcznej wysokości oraz zmienną premię miesięczną, która przysługiwała także za czas absencji zasiłkowych. Od 1 czerwca 2025 r. pracownikowi zmieniono stanowisko pracy oraz sposób wynagradzania. Obecnie jego wynagrodzenie składa się ze stawki akordowej oraz miesięcznej premii jakościowej w wysokości 1.000 zł, zmniejszanej proporcjonalnie za czas usprawiedliwionych nieobecności w pracy. W jaki sposób obliczyć podstawę wymiaru zasiłku opiekuńczego, do którego prawo powstało w sierpniu 2025 r.?

Podstawę wymiaru zasiłku opiekuńczego należy obliczyć przyjmując wynagrodzenie wypłacone za okres pełnych miesięcy kalendarzowych zatrudnienia, poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy, w tym premie uzyskane przez pracownika za te same miesiące.

Zasiłek opiekuńczy przysługuje pracownikowi zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny (art. 32 ust. 1 ustawy zasiłkowej). Podstawę jego wymiaru ustala się na zasadach określonych dla zasiłku chorobowego (art. 47 ustawy zasiłkowej). Jeśli zatrudnienie pracownika, tak jak w pytaniu, trwa krócej niż 12 miesięcy kalendarzowych, podstawę wymiaru zasiłku opiekuńczego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres pełnych miesięcy kalendarzowych ubezpieczenia (art. 36 ust. 2 ustawy zasiłkowej).

Ważne: Sposobu obliczania podstawy wymiaru zasiłku opiekuńczego nie zmienia fakt, że w miesiącach poprzedzających niezdolność do pracy nastąpiła zmiana wysokości wynagrodzenia na skutek zmiany stanowiska pracy lub warunków wynagradzania ustalonych w umowie o pracę lub w innym akcie nawiązującym stosunek pracy.

Decydując, czy dany składnik wynagrodzenia należy wliczać do podstawy wymiaru zasiłku opiekuńczego, trzeba wziąć pod uwagę art. 41 ustawy zasiłkowej. W związku z tym, przy

ustalaniu tej podstawy nie uwzględnia się składników wynagrodzenia, do których pracownik zachowuje prawo w okresie pobierania tego zasiłku zgodnie z postanowieniami układów zbiorowych pracy lub przepisami o wynagradzaniu, jeżeli są one wypłacane za ten okres. Ponadto składników wynagrodzenia przysługujących w myśl umowy o pracę lub innego aktu, na podstawie którego powstał stosunek pracy, tylko do określonego terminu nie uwzględnia się przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku należnego za okres po tym terminie.

Pracownik z pytania przed zmianą stanowiska pracy otrzymywał premię miesięczną wypłacaną także za okresy absencji zasiłkowych, dlatego nie była wliczana do podstawy wymiaru świadczeń chorobowych. Od 1 czerwca 2025 r. na nowym stanowisku pracy pracownik nie otrzymuje już premii miesięcznej, jednak w jej miejsce przysługuje mu premia jakościowa w stałej miesięcznej wysokości zmniejszana proporcjonalnie za okresy usprawiedliwionych nieobecności w pracy. Oznacza to, że obecnie premia nie jest wypłacana m.in. za dni sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, a tym samym powinna być wliczana do podstawy wymiaru zasiłku opiekuńczego (po uzupełnieniu). Co jednak istotne, do podstawy wymiaru należy też przyjąć premie miesięczne otrzymywane przez pracownika przed zmianą stanowiska pracy i sposobu wynagradzania. Jeśli bowiem w umowie o pracę lub innym akcie, na podstawie którego powstał stosunek pracy, bądź ewentualnie w przepisach płacowych brak jest wprost zapisu o tym, że premia z poprzedniego stanowiska pracy jest składnikiem wynagrodzenia przysługującym do określonego terminu, powinna ona zostać uwzględniona w podstawie wymiaru przysługującego pracownikowi zasiłku opiekuńczego (por. odpowiedź ZUS z 31 sierpnia 2023 r. na pytanie naszego Wydawnictwa). Przy czym premia miesięczna powinna być uwzględniana w podstawie wymiaru w kwocie faktycznie wypłaconej do czasu aż wynagrodzenie za miesiące, za które była wypłacana będzie wliczane do tej podstawy.

Zwracamy uwagę! Gdyby w okolicznościach z pytania zmiana stanowiska pracy i sposobu wynagradzania wiązała się także ze zmianą wymiaru czasu pracy, wówczas podstawę wymiaru zasiłku opiekuńczego należałoby ustalić w oparciu o art. 40 ustawy zasiłkowej. Podstawę wymiaru stanowiłoby przeciętne miesięczne wynagrodzenie przysługujące po zmianie wymiaru czasu pracy (tu wypłacone za czerwiec i lipiec 2025 r.).

Przykład

Przyjmujemy założenia z pytania. Podstawę wymiaru zasiłku opiekuńczego przysługującego pracownikowi w sierpniu 2025 r. stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres od lutego do lipca 2025 r., z uwzględnieniem premii miesięcznej (bez uzupełniania) i premii jakościowej (po ewentualnym uzupełnieniu) za te same miesiące.

W powyższym okresie pracownik uzyskał (po pomniejszeniu o składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracownika):

okres	przed zmianą stanowiska pracy		po zmianie stanowiska pracy	
	wynagrodzenie zasadnicze	premia miesięczna	wynagrodzenie akordowe	premia jakościowa
02-05/25	18.983,80 zł	2.588,70 zł	–	–
06-07/25	–	–	9.491,90 zł	1.725,80 zł

*Podstawa wymiaru zasiłku opiekuńczego wyniosła **5.465,03 zł,** zgodnie z wyliczeniem: (18.983,80 zł + 2.588,70 zł + 9.491,90 zł + 1.725,80 zł) : 6 m-cy. Za każdy dzień opieki pracownik otrzymał zasiłek opiekuńczy w wysokości **145,74 zł,** tj. 5.465,03 zł : 30 = 182,17 zł; 182,17 zł x 80% = 145,74 zł.*

2. Dodatek za szczególnie uciążliwą pracę w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych

Pracownicy, którzy są zatrudnieni w działach, w których praca jest szczególnie uciążliwa otrzymują dodatki w zmiennej wysokości, obliczane jako procent wynagrodzenia określonego w umowie o pracę. Ich wypłata wynika z regulaminu wynagradzania. Na procentową wysokość przyznanego dodatku mają wpływ absencje zasiłkowe. Czy przy ustalaniu podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego i zasiłków dodatki te należy wliczać w kwocie faktycznie wypłaconej czy po uzupełnieniu?

Dodatki podlegają przyjęciu do podstawy wymiaru świadczeń chorobowych w kwocie faktycznie wypłaconej.

W podstawie wymiaru świadczeń chorobowych uwzględnia się składniki wynagrodzenia, do których pracownik nie zachowuje prawa w okresie pobierania tych świadczeń zgodnie z postanowieniami układów zbiorowych pracy lub przepisami o wynagradzaniu, jeżeli nie są one wypłacane za ten okres (art. 41 ust. 1 ustawy zasiłkowej).

Jeśli dany składnik wynagrodzenia spełnia ww. warunki, to za miesiąc, w którym jego wysokość została zmniejszona na skutek absencji zasiłkowych, wlicza się go do podstawy wymiaru świadczeń chorobowych odpowiednio w kwocie faktycznie wypłaconej lub po uprzednim uzupełnieniu, co uzależnione jest od sposobu, w jaki nastąpiło to zmniejszenie. Jeżeli bowiem było ono nieproporcjonalne do dni ww. absencji, czyli np. kwotowe, procentowe, to wlicza się go do podstawy wymiaru w kwocie faktycznie wypłaconej. Analogicznie postępuje się, gdy przepisy wewnątrzzakładowe nie zawierają wyraźnych postanowień dotyczących sposobu zmniejszania wysokości danego składnika wynagrodzenia za okres pobierania świadczeń chorobowych, a pracownik nie zachowuje do niego prawa za ten okres. Z kolei gdy zmniejszenie jest proporcjonalne do dni usprawiedliwionych nieobecności w pracy, to dany składnik wynagrodzenia uwzględnia się w podstawie wymiaru po uprzednim uzupełnieniu według zasad określonych w art. 37 ust. 2 ustawy zasiłkowej.

Z pytania wynika, że zgodnie z regulaminem wynagradzania dodatki przysługują w zmiennej procentowej wysokości obliczanej od wynagrodzenia z umowy o pracę. W związku z tym, że na wysokość przyznanego procenta dodatku mają wpływ absencje zasiłkowe pracownika występujące w danym miesiącu, dodatek powinien być wliczany do podstawy wymiaru świadczeń chorobowych. Nie jest on jednak zmniejszany proporcjonalnie za każdy dzień usprawiedliwionych nieobecności w pracy – zmniejszeniu ulega tylko przyznawany procent dodatku. Należy go zatem przyjmować do podstawy wymiaru w kwocie faktycznie wypłaconej, bez uzupełniania.

Przykład

Pracownik otrzymuje wynagrodzenie w stałej miesięcznej wysokości 6.500 zł oraz dodatek w zmiennej wysokości obliczanej jako przyznany procent od wynagrodzenia określonego w umowie o pracę (na jego wysokość mają wpływ absencje zasiłkowe). W marcu 2025 r. pracownik przez 7 dni roboczych chorował i za ten miesiąc uzyskał wynagrodzenie w wysokości ***4.983,31 zł,*** *dodatek przyznany z uwagi na absencję w wysokości 20%, który wyniósł* ***1.300 zł*** *(6.500 zł x 20%) oraz wynagrodzenie chorobowe.*

W sierpniu 2025 r. pracownik ponownie przez kilka dni był niezdolny do pracy z powodu choroby. Podstawę wymiaru przysługującego mu wynagrodzenia chorobowego stanowi-

ło przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres od sierpnia 2024 r. do lipca 2025 r., przy czym wynagrodzenie za marzec 2025 r. po uzupełnieniu (z wyjątkiem dodatku przyjmowanego w kwocie faktycznie wypłaconej). Wynagrodzenie za marzec 2025 r. podlegające wliczeniu do podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego wynosi ***6.730,62 zł,*** *zgodnie z wyliczeniem: (6.500 zł + 1.300 zł) – 1.069,38 zł = 6.730,62 zł.*

Przykład

Przyjmujemy założenia z poprzedniego przykładu, z tym że zgodnie z przepisami płacowymi dodatek przysługuje w wysokości 30% wynagrodzenia za czas faktycznie przepracowany. Za marzec 2025 r. pracownik uzyskał wynagrodzenie za pracę w wysokości ***4.983,31 zł,*** *dodatek w kwocie* ***1.494,99 zł*** *(4.983,31 zł x 30%) oraz wynagrodzenie chorobowe.*

Przy ustalaniu podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego przysługującego w sierpniu 2025 r. zarówno wynagrodzenie zasadnicze za marzec 2025 r., jak i dodatek za ten miesiąc podlegają uzupełnieniu. Uzupełnione wynagrodzenie, podlegające wliczeniu do podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego, wyniosło ***7.291,50 zł,*** *tj. 6.500 zł + (6.500 zł x 30%) = 8.450 zł; 8.450 zł – 1.158,50 zł = 7.291,50 zł.*

Zwracamy uwagę! Gdyby pracownik z pytania chorował przez cały miesiąc, zachowując prawo do dodatku (np. w wysokości 5%), to nie należałoby go uwzględniać w podstawie wymiaru świadczenia chorobowego, gdyż byłby wypłacany również za okresy pobierania tego świadczenia.

3. Wliczanie do podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego dodatku stażowego

Pracownica jest wynagradzana w stałej miesięcznej wysokości oraz otrzymuje dodatek stażowy, do którego nie zachowuje prawa tylko za okres pobierania zasiłku macierzyńskiego. Przez ostatnie 24 miesiące przebywała na urlopie wychowawczym, który następnie przerwała z końcem lutego br., a od 1 marca br. była niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej na okres ciąży. Do podstawy wymiaru świadczenia chorobowego przyjęto wynagrodzenie z umowy o pracę za marzec br. (bez dodatku stażowego). W sierpniu br. pracownica urodziła dziecko, nabywając prawo do zasiłku macierzyńskiego. Czy ustaloną wcześniej podstawę wymiaru należało przeliczyć i uwzględnić w niej dodatek stażowy, skoro za marzec br. nie był on oskładkowany?

Naszym zdaniem dodatek stażowy należy wliczyć do podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego.

Generalnie w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych (tj. wynagrodzenia i zasiłku chorobowego, zasiłku opiekuńczego, zasiłku macierzyńskiego i świadczenia rehabilitacyjnego) oprócz wynagrodzenia zasadniczego, uwzględnia się także inne składniki wynagrodzenia podlegające oskładkowaniu (art. 3 pkt 3 ustawy zasiłkowej). Warunkiem jest, aby pracownik nie zachowywał do nich prawa w okresie pobierania tych świadczeń zgodnie z postanowieniami układów zbiorowych pracy lub przepisami o wynagradzaniu i nie były one wypłacane za ten okres (art. 41 ust. 1 ustawy zasiłkowej).

Jeśli bezpośrednio przed powstaniem niezdolności do pracy pracownik przez cały okres, z którego jest ustalana podstawa wymiaru świadczenia chorobowego korzystał z urlopu wy-

chowawczego, to podstawę tę stanowi wynagrodzenie za miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy w stałej miesięcznej wysokości określonej w umowie o pracę (por. komentarz ZUS do ustawy zasiłkowej, dostępny na stronie internetowej www.zus.pl).

Pracownica z pytania otrzymuje dodatek stażowy nieuwzględniany w podstawie wymiaru wynagrodzenia i zasiłku chorobowego, zasiłku opiekuńczego oraz świadczenia rehabilitacyjnego, jednakże przyjmowany do podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego. Ponieważ zachorowała bezpośrednio po zakończeniu urlopu wychowawczego trwającego dwa lata, do podstawy wymiaru przysługującego jej wynagrodzenia i zasiłku chorobowego przyjęto wynagrodzenie za marzec 2025 r. określone w umowie o pracę. Nie uwzględniono w niej dodatku stażowego, gdyż pracownica zachowywała do niego prawo (był on wypłacany w pełnej wysokości) w okresie pobierania tych świadczeń. Dodatek w tym okresie był jednak zwolniony z oskładkowania na mocy § 2 ust. 1 pkt 24 rozporządzenia składkowego. Zgodnie z tym przepisem, nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne składniki wynagrodzenia, do których pracownik ma prawo w okresie pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, zasiłku chorobowego, macierzyńskiego, opiekuńczego, świadczenia rehabilitacyjnego, w myśl postanowień układów zbiorowych pracy lub przepisów o wynagradzaniu, jeżeli są one wypłacane za okres pobierania tego wynagrodzenia lub zasiłku.

Pracownica chorowała nieprzerwanie do dnia porodu, który nastąpił w sierpniu 2025 r. Od dnia urodzenia dziecka przysługuje jej zasiłek macierzyński (art. 29 ust. 1 pkt 1 ustawy zasiłkowej). W związku z tym, że między okresami pobierania zasiłków chorobowego i macierzyńskiego nie wystąpiła przerwa, nie ustala się nowej podstawy wymiaru dla zasiłku macierzyńskiego (art. 43 ustawy zasiłkowej). Nadal stanowi ją to samo wynagrodzenie, które przyjęto do wcześniej ustalonej podstawy wymiaru (tu za marzec 2025 r.). Z tym że podstawa ta podlega przeliczeniu poprzez wliczenie do niej kwoty dodatku stażowego przysługującego za marzec 2025 r., ponieważ pracownica nie zachowuje do niego prawa (nie jest on wypłacany) w okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego. Fakt, że dodatek stażowy za marzec 2025 r. był zwolniony z oskładkowania nie ma znaczenia dla powyższego rozstrzygnięcia. Co do zasady jest to składnik wynagrodzenia stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i tylko w ściśle określonym przypadku jest z niej wyłączony. Skoro więc podstawę wymiaru, zgodnie z powołanym wcześniej wyjaśnieniem ZUS, ma stanowić wynagrodzenie w stałej miesięcznej wysokości określonej w umowie o pracę, to należy do niej przyjąć także dodatek stażowy.

4. Wynagrodzenie tzw. powodziowe zwiększy podstawę wymiaru świadczeń chorobowych, z uwzględnieniem opinii ZUS

Pracownik pełnoetatowy wynagradzany stawką godzinową otrzymuje też premię zmniejszaną nieproporcjonalnie za czas usprawiedliwionych nieobecności w pracy. W lipcu 2025 r. przez kilka dni chorował. Do podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego należało wliczyć m.in. wynagrodzenie za wrzesień 2024 r., w którym przez 3 dni chorował i przez 4 dni był nieobecny w pracy w związku z powodzią, oraz za październik 2024 r., w którym przez 4 dni był nieobecny w pracy w związku z powodzią i przez 4 dni korzystał ze zwolnienia od pracy na usuwanie skutków powodzi. W jakiej wysokości należało je wliczyć do podstawy wymiaru?

Wynagrodzenie za miesiąc, w którym wystąpiła absencja w pracy spowodowana powodzią lub usuwaniem skutków powodzi podlega przyjęciu do podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego po uzupełnieniu.

W związku z powodzią na terytorium Polski, która miała miejsce jesienią 2024 r., na mocy ustawy z dnia 16 września 2011 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z usuwaniem skutków powodzi (Dz. U. z 2024 r. poz. 654 z późn. zm.), dalej ustawy, pracownikowi:

– będącemu poszkodowanym przysługiwało (w określonym okresie), zwolnienie od pracy, w wymiarze do 20 dni, w celu usuwania skutków powodzi w odniesieniu bezpośrednio do swojego mienia lub mienia osoby spokrewnionej lub niespokrewnionej pozostającej z nim w faktycznym związku, wspólnie zamieszkującej i gospodarującej; w okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowywał prawo do wynagrodzenia, obliczonego według zasad obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego (art. 7a ust. 1 ustawy),
– za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu faktycznej niemożności świadczenia pracy w związku z powodzią przysługiwało prawo do odpowiedniej części minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, przez okres nie dłuższy niż 10 dni roboczych wynikających z rozkładu czasu pracy pracownika (art. 8 ust. 1 i 2 ustawy).

Podstawę wymiaru świadczeń chorobowych (wynagrodzenia i zasiłków z ubezpieczeń społecznych) stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone co do zasady za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. Jeśli w tym okresie pracownik nie osiągnął wynagrodzenia wskutek nieobecności w pracy z przyczyn usprawiedliwionych, przy ustalaniu tej podstawy:

– wyłącza się wynagrodzenie za miesiące, w których przepracował mniej niż połowę obowiązującego go czasu pracy,
– przyjmuje się, po uzupełnieniu według zasad określonych w art. 37 ust. 2 ustawy zasiłkowej, wynagrodzenie z miesięcy, w których przepracował co najmniej połowę obowiązującego go czasu pracy.

Na podstawie art. 37 ust. 2 ustawy zasiłkowej, jako uzupełnione do podstawy wymiaru świadczenia chorobowego wlicza się więc wynagrodzenie miesięczne:

– określone w umowie o pracę lub w innym akcie, na podstawie którego powstał stosunek pracy, jeżeli przysługuje ono w stałej miesięcznej wysokości; dotyczy to też wynagrodzenia określonego w stawce godzinowej, które traktuje się jak wynagrodzenie stałe (por. komentarz ZUS do ustawy zasiłkowej),
– obliczone przez podzielenie wynagrodzenia osiągniętego za przepracowane dni robocze przez liczbę dni przepracowanych i pomnożenie przez liczbę dni, które ubezpieczony będący pracownikiem był obowiązany przepracować w tym miesiącu, jeżeli pracownik otrzymuje wynagrodzenie zmienne.

Ważne: 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.

Ustawodawca nie wprowadził szczegółowych rozwiązań w przypadku przyjmowania do podstawy wymiaru świadczeń chorobowych wynagrodzenia pracownika, który nie przepracował pełnego miesiąca z powodu usprawiedliwionej nieobecności w pracy w związku z niemożnością świadczenia pracy z powodu powodzi. Jeśli więc pracownik przepracował w tym miesiącu mniej niż połowę obowiązującego go czasu pracy (np. z powodu choroby oraz w związku z niemożnością świadczenia pracy z powodu powodzi), przy ustalaniu pod-

stawy wymiaru świadczenia chorobowego należy wyłączyć wynagrodzenie za ten miesiąc. Natomiast jeżeli mimo ww. usprawiedliwionych nieobecności przepracował co najmniej połowę obowiązującego go czasu pracy, wówczas do podstawy wymiaru należy przyjąć wynagrodzenie miesięczne po uzupełnieniu według zasad określonych w art. 37 ust. 2 ustawy zasiłkowej. Takie stanowisko zajął ZUS w piśmie z 15 listopada 2024 r., stanowiącym odpowiedź na pytanie naszego Wydawnictwa.

więcej Stanowisko ZUS z 15 listopada 2024 r. cytowaliśmy w UiPP nr 24/2024, str. 20.

W powołanym wyżej piśmie ZUS odniósł się jedynie do kwestii uzupełniania wynagrodzenia, gdy zostało zmniejszone za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu powodzi (art. 8 ust. 1 i 2 ustawy). Nie wskazał natomiast zasad dokonywania uzupełnienia, gdy w danym miesiącu wystąpiło zwolnienie od pracy w celu usuwania skutków powodzi (art. 7a ust. 1 ustawy). Stąd też nasze Wydawnictwo wystąpiło do ZUS z pytaniem, w jaki sposób dokonać uzupełnienia wynagrodzenia w okolicznościach wskazanych przez Czytelnika. W odpowiedzi otrzymanej 30 lipca 2025 r. czytamy, że w przypadku uzupełnienia wynagrodzenia:

ZUS

– za wrzesień 2024 r., *„(…) wynagrodzenie określone w stawce godzinowej należy potraktować jako wynagrodzenie stałe (…)”*, zatem jako uzupełnione należy przyjąć wynagrodzenie obliczone przez pomnożenie stawki godzinowej (25 zł) przez nominalny wymiar czasu pracy we wrześniu (168 godz.),
– za październik 2024 r., w związku z tym, że: *„(…) za 4 dni pracownik otrzymał wynagrodzenie ustalone według zasad obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego (na podstawie art. 7a ust. 1 ustawy powodziowej), czyli uwzględniające zarówno stałe jak i zmienne składniki wynagrodzenia (…)”,* przy uzupełnianiu całość wynagrodzenia za październik 2024 r. (z wyjątkiem premii) należy potraktować jako wynagrodzenie zmienne.

W kolejnych stanowiskach, odpowiednio z 5 i 6 sierpnia 2025 r., ZUS dodatkowo wyjaśnił, że: *„(…) Jednym ze składników wynagrodzenia, które otrzymał pracownik* (za październik 2024 r. – przyp. red.) *było wynagrodzenie na mocy art. 7a ust. 1 ustawy powodziowej, które jest obliczane według zasad obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego. Zatem ten składnik wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika należy potraktować jako zmienny składnik wynagrodzenia podlegający uzupełnieniu, co uzasadnia uzupełnienie wynagrodzenia za miesiąc październik w sposób przyjęty dla wynagrodzenia zmiennego (…)”.*

ZUS

Przykład

Pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy otrzymuje wynagrodzenie określone w stawce godzinowej (25 zł/godz.). Przysługuje mu także premia zmniejszana nieproporcjonalnie za czas usprawiedliwionych nieobecności w pracy. W lipcu 2025 r. pracownik był niezdolny do pracy z powodu choroby i nabył prawo do wynagrodzenia chorobowego. Podstawę jego wymiaru stanowiło przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres od lipca 2024 r. do czerwca 2025 r.

We wrześniu 2024 r. pracownik przez 3 dni chorował i przez 4 dni był nieobecny w pracy w związku z powodzią. Z kolei w październiku 2024 r. przez 4 dni był nieobecny w pracy w związku z powodzią i przez 4 dni korzystał ze zwolnienia od pracy na usuwanie skutków powodzi. Wynagrodzenie za ww. miesiące należało przyjąć do podstawy wymiaru po uzupełnieniu.

Za wrzesień i październik 2024 r. pracownik uzyskał:

m-c	liczba dni przepracowanych	wynagrodzenie zasadnicze	premia	wynagro-dzenie z art. 8 ust. 2 ustawy	wynagro-dzenie z art. 7a ust. 1 ustawy	uwagi
09/24	14 dni (112 godz.) z 21 dni (168 godz.)	2.800 zł (112 godz. x 25 zł)	350 zł	819,20 zł	–	– 4 dni NP, – 3 dni CH
10/24	15 dni (120 godz.) z 23 dni (184 godz.)	3.000 zł (120 godz. x 25 zł)	200 zł	747,84 zł	939,20 zł	– 4 dni NP, – 4 dni ZUP

Legenda:
– **NP** – nieobecność w pracy w związku z powodzią,
– **ZUP** – zwolnienie od pracy na usuwanie skutków powodzi,
– **CH** – niezdolność do pracy z powodu choroby, za którą pracownik otrzymał zasiłek chorobowy.

Uzupełnione wynagrodzenie, podlegające wliczeniu do podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego (zgodnie ze stanowiskiem ZUS), wyniosło:

– *za wrzesień 2024 r. – **3.926,19 zł,** tj. 168 godz. do przepracowania we wrześniu x 25 zł = 4.200 zł; 4.200 zł + 350 zł (premia) = 4.550 zł; 4.550 zł – 623,81 zł = 3.926,19 zł,*
– *za październik 2024 r. – **4.918,33 zł,** zgodnie z wyliczeniem:*
  - *(3.000 zł + 747,84 zł + 939,20 zł) : 15 dni przepracowanych = 312,47 zł (stawka dzienna wynagrodzenia),*
  - *312,47 zł x 23 dni do przepracowania = 7.186,81 zł (wynagrodzenie uzupełnione do pełnego miesiąca),*
  - *7.186,81 zł – 747,84 zł – 939,20 zł = 5.499,77 zł (wynagrodzenie uzupełnione pomniejszone o wynagrodzenie otrzymane za nieobecności w pracy w związku z powodzią),*
  - *5.499,77 zł + 200 zł (premia) = 5.699,77 zł; 5.699,77 zł – 781,44 zł = 4.918,33 zł.*

III. ZASADY WYPŁATY ZASIŁKÓW

1. Wynagrodzenie chorobowe za dzień orzeczonej niezdolności do pracy przypadającej w dniu wolnym od pracy

Pracownik jest wynagradzany w stałej miesięcznej wysokości. Wynagrodzenie za dany miesiąc otrzymuje ostatniego roboczego dnia tego miesiąca (tj. 29 sierpnia 2025 r. uzyskał wynagrodzenie za sierpień). Na PUE/eZUS wpłynęło jego zwolnienie lekarskie na okres od 31 sierpnia do 7 września 2025 r. Czy za dzień 31 sierpnia 2025 r. (niedziela) powinniśmy mu wypłacić wynagrodzenie chorobowe, skoro w tym miesiącu przepracował pełny obowiązujący go wymiar czasu pracy i jego wynagrodzenie nie uległo zmniejszeniu?

Pracownikowi należy wypłacić wynagrodzenie chorobowe za wszystkie dni niezdolności do pracy orzeczonej w zwolnieniu lekarskim, w tym także za dzień 31 sierpnia 2025 r., pomimo iż przypadał w niedzielę.

Wynagrodzenie chorobowe oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wy-

łączając dni wolnych od pracy (art. 92 § 2 K.p.). Dla nabycia prawa do wynagrodzenia chorobowego za dzień niezdolności do pracy (bez względu na to, czy przypada w dniu roboczym, czy wolnym od pracy), pracownik musi spełniać m.in. warunki określone w art. 17 ustawy zasiłkowej.

Ważne: Pracownik wykonujący pracę zarobkową w okresie orzeczonej niezdolności do pracy lub wykorzystujący zwolnienie od pracy w sposób niezgodny z jego celem traci prawo do świadczenia chorobowego za cały okres tego zwolnienia.

Pracownik, o którym mowa w pytaniu, przepracował w sierpniu 2025 r. wszystkie obowiązujące go dni robocze i otrzymał pełne wynagrodzenie za pracę. Jego niezdolność do pracy z powodu choroby powstała w ostatnim dniu kalendarzowym tego miesiąca, będącym dniem wolnym od pracy (niedziela). Okoliczność wypracowania pełnego wymiaru czasu pracy i wypłaty pracownikowi wynagrodzenia za cały sierpień 2025 r. nie ma jednak wpływu na uprawnienia do wynagrodzenia chorobowego.

Przykład

Pracownik świadczy pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, w systemie podstawowym od poniedziałku do piątku i otrzymuje wynagrodzenie określone w stałej stawce miesięcznej (7.000 zł). W dniu 29 sierpnia 2025 r. wypłacono mu wynagrodzenie za pracę wykonaną w sierpniu br. w wysokości 7.000 zł.

*Od 31 sierpnia (niedziela) do 7 września 2025 r. (8 dni) pracownik jest niezdolny do pracy z powodu choroby. Pracodawca we wrześniu 2025 r., oprócz wynagrodzenia za pracę w wysokości **5.366,69 zł** (7.000 zł : 30 = 233,33 zł; 233,33 zł x 7 dni choroby = 1.633,31 zł; 7.000 zł – 1.633,31 zł = 5.366,69 zł), wypłaci mu wynagrodzenie chorobowe za cały okres orzeczonej niezdolności do pracy, w tym także za dzień choroby przypadającej w niedzielę 31 sierpnia 2025 r.*

*Przyjmując, że podstawa wymiaru wynagrodzenia chorobowego wyniesie **6.040,30 zł,** a stawka dzienna tego świadczenia – **161,07 zł** (6.040,30 zł : 30 = 201,34 zł; 201,34 zł x 80% = 161,07 zł), to za wskazany okres niezdolności do pracy pracownik otrzyma wynagrodzenie chorobowe w wysokości **1.288,56 zł** (8 dni x 161,07 zł).*

2. Ustalanie limitu dni sprawowania osobistej opieki nad chorym rodzicem w roku kalendarzowym

Pracownik chciałby skorzystać z zasiłku opiekuńczego w związku z koniecznością sprawowania osobistej opieki nad chorym ojcem w wymiarze 14 dni. Czy ma do tego prawo, skoro jego siostra w 2025 r. otrzymała to świadczenie za 7 dni opieki sprawowanej nad chorą teściową?

Tak, pracownik, zakładając, że spełnia warunki wymienione poniżej, może skorzystać z zasiłku opiekuńczego w pełnym wymiarze.

Z tytułu sprawowania osobistej opieki nad innym chorym członkiem rodziny pracownikowi zwolnionemu od wykonywania pracy przysługuje zasiłek opiekuńczy (art. 32 ust. 1 pkt 3 ustawy zasiłkowej). Za członka rodziny, nad którym sprawowanie opieki uprawnia do zasiłku, uważa się małżonka, rodziców, rodzica dziecka, ojczyma, macochę, teściów, dziadków, wnu-

ki, rodzeństwo oraz dzieci w wieku powyżej 14 lat, o ile pozostają z pracownikiem we wspólnym gospodarstwie domowym w okresie sprawowania opieki (art. 32 ust. 2 ustawy zasiłkowej). Warunek ten uważa się za spełniony także, gdy pozostawanie we wspólnym gospodarstwie domowym ma miejsce tylko przez okres choroby. W takim przypadku należy zwrócić uwagę, aby lekarz, wystawiając zwolnienie lekarskie ZUS ZLA, w danych adresowych ubezpieczonego wpisał adres faktycznego pobytu w okresie sprawowania opieki (np. adres zamieszkania rodzica).

Zasiłek opiekuńczy nie przysługuje, jeśli w czasie sprawowania opieki poza pracownikiem są inni członkowie rodziny pozostający we wspólnym gospodarstwie domowym, mogący zapewnić opiekę choremu (art. 34 ustawy zasiłkowej). Nie uważa się za domownika mogącego zapewnić opiekę osoby:

- całkowicie niezdolnej do pracy, chorej, która ze względu na wiek jest niesprawna fizycznie lub psychicznie,
- będącej pracownikiem odpoczywającym po pracy na nocnej zmianie,
- prowadzącej gospodarstwo rolne lub działalność pozarolniczą,
- niezobowiązanej do sprawowania opieki na podstawie przepisów Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego, jeżeli odmawia ona sprawowania tej opieki (por. komentarz ZUS do ustawy zasiłkowej).

Liczba dni sprawowania przez pracownika opieki jest ograniczona w ciągu roku kalendarzowego. Opieka nad chorym członkiem rodziny uprawnia do zasiłku opiekuńczego nie dłużej niż przez 14 dni w roku kalendarzowym (art. 33 ust. 1 pkt 2 ustawy zasiłkowej).

Ważne: Limit 14 dni opieki nad innymi chorymi członkami rodziny jest niezależny od liczby osób uprawnionych do zasiłku opiekuńczego i członków rodziny wymagających opieki.

Dla pracownika z pytania członkiem rodziny, o którym mowa wyżej, nie jest teściowa jego siostry. Tym samym dni opieki sprawowanej nad nią nie wchodzą do limitu 14 dni, z których potencjalnie może skorzystać pracownik. Rozstrzygając prawo do zasiłku opiekuńczego z tytułu opieki nad innym chorym członkiem rodziny w przypadku pracownika i jego siostry, należałoby zbadać, czy w bieżącym roku kalendarzowym skorzystali już oni z opieki nad osobami z tego samego kręgu rodziny (tj. nad matką, ojcem, dziadkami, wspólnie na siebie).

O konieczności sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny decyduje lekarz, wystawiając w tym celu zaświadczenie lekarskie ZUS ZLA. Pracodawca, dokonując oceny, czy w danym roku kalendarzowym pracownikowi przysługuje zasiłek opiekuńczy, musi wziąć pod uwagę dni opieki wykorzystane w bieżącym roku zarówno przez pracownika, jak i członków jego rodziny. Informacje na ten temat pracownik przekazuje we wniosku o zasiłek opiekuńczy (tu Z-15B).

Wniosek Z-15B dostępny jest w programie DRUKI Gofin w dziale Zasiłki i świadczenia

Miesięczna wysokość zasiłku opiekuńczego wynosi 80% podstawy wymiaru i jest on wypłacany za każdy dzień sprawowania osobistej opieki, w tym również za dni wolne od pracy, objęte zaświadczeniem lekarskim, wskazane we wniosku.

Zwracamy uwagę! Limit 14 dni opieki sprawowanej nad innym chorym członkiem rodziny jest uwzględniany w ogólnym limicie 60 dni przysługujących w roku kalendarzowym na opiekę nad dziećmi w wieku do 14 lat i do limitu 30 dni w roku kalendarzowym przewidzianych na opiekę nad dziećmi z niepełnosprawnością (art. 33 ust. 2 ustawy zasiłkowej).

Przykład

Pracownik otrzymał zwolnienie lekarskie z tytułu konieczności sprawowania osobistej opieki nad chorym ojcem przypadającej na okres od 18 do 31 sierpnia 2025 r. (14 dni). We wniosku Z-15B przekazanym pracodawcy wskazał, iż ubiega się o zasiłek opiekuńczy od 18 do 22 sierpnia oraz od 25 do 29 sierpnia 2025 r. (łącznie za 10 dni), czyli z pominięciem sobót i niedziel, które są dla niego wolne od pracy. Ponadto oświadczył w nim, że w czasie sprawowania opieki pozostaje z ojcem we wspólnym gospodarstwie domowym oraz że nie ma innego domownika mogącego zaopiekować się chorym ojcem.

Zakładamy, że do osób bliskich, które mogą skorzystać z zasiłku opiekuńczego należy tylko siostra pracownika, która w bieżącym roku otrzymała zasiłek opiekuńczy łącznie za 11 dni, w tym za 4 dni opieki nad chorą matką i za 7 dni opieki nad chorą teściową.

Pracownik jest uprawniony do zasiłku opiekuńczego za cały wskazany we wniosku okres. Przysługujący mu limit tego zasiłku w 2025 r. wynosi 10 dni, tj. po pomniejszeniu o dni opieki sprawowanej przez siostrę nad wspólnym członkiem rodziny, czyli nad chorą matką (14 dni – 4 dni). W limicie tym nie uwzględniono natomiast okresu pobierania przez siostrę zasiłku opiekuńczego nad jej teściową, gdyż nie należy ona do kręgu rodziny pracownika.

Przykład

Zakładamy, że pracownik z poprzedniego przykładu we wniosku Z-15B wskazał, że ubiega się o zasiłek opiekuńczy za cały okres (14 dni), na który wystawiono zwolnienie lekarskie (od 18 do 31 sierpnia 2025 r.).

Pomimo tak złożonego wniosku, pracodawca wypłacił pracownikowi zasiłek opiekuńczy tylko za 10 dni (tj. do wyczerpania limitu). Pozostałe 4 dni z tego okresu uznał za usprawiedliwioną nieobecność pracownika w pracy, bez prawa do wynagrodzenia i zasiłku.

3. Okres ubezpieczenia chorobowego uprawniający pracownika do świadczeń z tytułu choroby

Pracownik zatrudniony od 2 lat, od 1 maja do 31 lipca 2025 r. (3 m-ce) korzystał z urlopu bezpłatnego. Bezpośrednio po jego zakończeniu na PUE/eZUS wpłynęło jego zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby obejmującej 10 dni. Czy pracownika po urlopie bezpłatnym ponownie obowiązuje okres wyczekiwania?

Pracownika z pytania nie obowiązuje okres wyczekiwania na prawo do świadczeń chorobowych.

Pracownik niezdolny do pracy z powodu choroby nabywa prawo do świadczeń chorobowych, co do zasady, o ile legitymuje się nieprzerwanym okresem podlegania ubezpieczeniu chorobowemu, tzw. okresem wyczekiwania, który wynosi 30 dni (art. 4 ust. 1 pkt 1 ustawy zasiłkowej).

Ważne: Do okresu wyczekiwania wlicza się także poprzednie okresy ubezpieczenia chorobowego, jeżeli przerwa między nimi nie przekracza 30 dni albo została spowodowana urlopem wychowawczym, urlopem bezpłatnym lub odbywaniem czynnej służby wojskowej przez żołnierza niezawodowego (art. 4 ust. 2 ustawy zasiłkowej).

Co prawda okres urlopu bezpłatnego stanowi przerwę w ubezpieczeniach pracowniczych, jednakże na mocy powołanego wcześniej art. 4 ust. 2 ustawy zasiłkowej, okres ubezpieczenia chorobowego trwający przed tym urlopem podlega zaliczeniu do okresu wyczekiwania. Nie ma przy tym znaczenia, że przerwa w ubezpieczeniu chorobowym trwała dłużej niż 30 dni.

W związku z powyższym pracownik z pytania od pierwszego dnia choroby ma prawo odpowiednio do wynagrodzenia lub zasiłku chorobowego.

Przykład

Pracownik zatrudniony od 1 sierpnia 2023 r. korzystał z urlopu bezpłatnego w okresie od 1 maja do 31 lipca 2025 r. Na początku sierpnia 2025 r. stał się niezdolny do pracy z powodu choroby i otrzymał zwolnienie lekarskie na okres od 1 do 10 sierpnia 2025 r.

Przerwa w ubezpieczeniu chorobowym pracownika trwała wprawdzie 92 dni, ale przypadała na urlop bezpłatny. Zatem do okresu wyczekiwania na prawo do świadczenia chorobowego zaliczono mu okres ubezpieczenia chorobowego przypadający przed tym urlopem. Za wskazany okres absencji chorobowej pracodawca wypłacił mu wynagrodzenie chorobowe.

Przykład

Pracownik został zatrudniony od 1 sierpnia 2025 r. W okresie od 25 do 29 sierpnia 2025 r. był on niezdolny do pracy z powodu choroby. Z przedłożonego świadectwa pracy od poprzedniego pracodawcy wynika, że wcześniej pracownik był zatrudniony w ramach stosunku pracy przez 5 lat, jednakże przez 3 ostatnie miesiące (od 1 maja do 31 lipca 2025 r.) przebywał na urlopie bezpłatnym.

Obecny pracodawca wypłacił pracownikowi wynagrodzenie chorobowe za cały okres niezdolności do pracy. Przerwa w ubezpieczeniu chorobowym była co prawda dłuższa niż 30 dni, ale przypadała na okres urlopu bezpłatnego (nie ma znaczenia okoliczność zmiany pracodawcy). Tym samym okres ubezpieczenia chorobowego u poprzedniego pracodawcy przypadający przed tym urlopem został zaliczony do okresu wyczekiwania.

Zwracamy uwagę! Gdyby niezdolność do pracy pracownika z pytania przypadała jeszcze na okres urlopu bezpłatnego, to nie miałby on prawa do świadczeń chorobowych za cały okres niezdolności do pracy trwającej w czasie tego urlopu, nabyłby natomiast do nich prawo za czas choroby przypadającej po zakończonym urlopie bezpłatnym (art. 12 ust. 2 pkt 1 ustawy zasiłkowej). Dni niezdolności do pracy przypadającej w okresie urlopu bezpłatnego nie zalicza się wówczas ani do okresu zasiłkowego (182 dni lub 270 dni), ani też do limitu dni w roku kalendarzowym, za które pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia chorobowego (33 dni lub 14 dni).

Przykład

Pracownik jest zatrudniony od kilku lat. W okresie od 1 maja do 31 sierpnia 2025 r. (4 m-ce) przebywał na urlopie bezpłatnym. W trakcie tego urlopu na PUE/eZUS wpłynęło zwolnienie lekarskie orzekające o jego czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby od 26 sierpnia do 5 września 2025 r. (11 dni).

Pracodawca nie dokonał wypłaty wynagrodzenia chorobowego za część absencji chorobowej pracownika przypadającej na czas trwania urlopu bezpłatnego, tj. od 26 do 31 sierpnia 2025 r. (6 dni), natomiast wypłaci wynagrodzenie chorobowe za dni niezdolności do pracy przypadającej po zakończeniu tego urlopu, tj. od 1 do 5 września 2025 r. (5 dni).

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; ze zmianą w Dz. U. poz. 807), zwanej K.p.

IV. NAWIĄZYWANIE I ROZWIĄZYWANIE STOSUNKU PRACY

1. Rozwiązanie stosunku pracy z nieleczącym się alkoholikiem, który regularnie nie stawia się w pracy

Według informacji, które docierają do pracodawcy i z jego własnych obserwacji pracownik jest nieleczącym się alkoholikiem. W jakim trybie można rozwiązać z nim umowę o pracę, jeśli regularnie nie pojawia się on w pracy przez 1-2 dni w miesiącu i nie usprawiedliwia tych nieobecności?

Choroba alkoholowa może mieć wpływ na rozwiązanie stosunku pracy: za porozumieniem stron, za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia (zwolnienie natychmiastowe z winy pracownika). Możliwe jest zastosowanie każdego z tych trybów, lecz konieczne jest rozważenie ryzyka, jakie się z nimi wiąże.

Brak trzeźwości w pracy

Pracownik powinien stawiać się do pracy trzeźwy i nie spożywać alkoholu w czasie pracy. W judykaturze podkreśla się, że: *„(…) Wynikający z przepisów prawa oraz z zasad współżycia społecznego pracowniczy obowiązek pracownika zachowania trzeźwości w czasie pracy należy do podstawowych obowiązków pracownika i ciąży na pracowniku nie tylko wówczas, gdy wykonuje on pracę w siedzibie zakładu pracy, lecz także wtedy, gdy przebywa w jakimkolwiek innym miejscu w czasie przeznaczonym na wykonywanie pracy. (…)”* (por. wyrok SN z 23 lipca 1987 r., sygn. akt I PRN 36/87, OSNC 1989/2/32).

Realizację tego obowiązku pracodawca może sprawdzić podczas kontroli trzeźwości, zgodnie z art. 22^{1c}-22^{1d} K.p. Badanie wykaże:

– brak obecności alkoholu w organizmie pracownika lub
– stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości w rozumieniu art. 46 ust. 2 albo ust. 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2023 r. poz. 2151).

W przypadkach wymienionych w drugim myślniku oraz w razie uzasadnionego podejrzenia, że pracownik stawił się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy, pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy lub go od niej odsuwa. Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Wynik badania przeprowadzonego przez ten organ (np. policję), który wskazuje stan nietrzeźwości lub bycie pod wpływem alkoholu uzasadnia rozwiązanie

Dla Prenumeratorów GOFIN

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

stosunku pracy z pracownikiem bez wypowiedzenia z jego winy (art. 52 § 1 pkt 1 K.p.), czyli tzw. zwolnienie pracownika dyscyplinarnie (por. uzasadnienie postanowienia SN z 18 listopada 2020 r., sygn. akt III PK 161/19 oraz wyroki SN z 4 grudnia 2018 r., sygn. akt I PK 194/17, OSNP 2019/6/73 i z 9 lipca 2015 r., sygn. akt I PK 247/14). Ta sama metoda zakończenia stosunku pracy może być zastosowana przez pracodawcę przy zakłócaniu spokoju i porządku w miejscu pracy „po użyciu alkoholu" (por. postanowienie SN z 4 sierpnia 2003 r., sygn. akt I PK 230/03).

Zwracamy uwagę! Pracownikowi dotkniętemu przewlekłą psychozą alkoholową, który stawił się do pracy w stanie nietrzeźwości, nie można przypisać ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (por. wyrok SN z 10 października 2000 r., sygn. akt I PKN 76/00, OSNP 2002/10/237). Ponadto pracownik z chorobą alkoholową może wycofać się ze zgody na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem albo podważyć możliwość zapoznania się z wypowiedzeniem umowy o pracę. Według art. 82 K.c. w zw. z art. 300 K.p. nieważne jest bowiem oświadczenie woli złożone przez osobę, która z jakichkolwiek powodów znajdowała się w stanie wyłączającym świadome albo swobodne powzięcie decyzji i wyrażenie woli. Dotyczy to w szczególności choroby psychicznej, niedorozwoju umysłowego albo innego, chociażby nawet przemijającego, zaburzenia czynności psychicznych. Więcej na ten temat pisaliśmy w UiPP nr 11/2025, str. 30.

Jeśli Czytelnik chciałby rozwiązać stosunek pracy w przedstawionych wyżej warunkach, to musi się upewnić, że:

- przy porozumieniu stron i za wypowiedzeniem pracownik nie będzie miał podstaw do użycia art. 82 K.c.,
- przy zwolnieniu dyscyplinarnym możliwe będzie przypisanie pracownikowi winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, tj. że świadomie przybył „po użyciu alkoholu/w stanie nietrzeźwości" do pracy/spożywał alkohol w pracy i chciał w ten sposób ciężko naruszyć swoje podstawowe obowiązki pracownicze albo zupełnie ignorował skutki swojego zachowania, choć powinien się z nimi liczyć lub brać pod uwagę.

Nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy

Do obowiązków pracownika należy zawiadomienie pracodawcy o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania niezwłocznie, ale nie później niż w drugim dniu absencji (§ 2 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, Dz. U. z 2014 r. poz. 1632 z późn. zm., dalej rozporządzenia). Jego nieprzestrzeganie uzasadnia, przy uwzględnieniu okoliczności konkretnego przypadku, rozwiązanie umowy o pracę:

- za porozumieniem stron – ryzykowne z powodu powołanego wcześniej art. 82 K.c., nawet przy niezdiagnozowanej chorobie alkoholowej,
- za wypowiedzeniem – nierekomendowane z powodu okresu wypowiedzenia, z upływem którego umowa o pracę rozwiąże się, kreując koszty po stronie pracodawcy,
- bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 K.p., do czego wystarczy choćby jeden dzień nieusprawiedliwionej absencji (por. wyroki SN z 16 marca 2023 r., sygn. akt III PSKP 14/22, OSP 2024/4/29 i z 28 września 1981 r., sygn. akt I PRN 57/81).

Wymagane przy zwolnieniu dyscyplinarnym trzy przesłanki są spełnione w sytuacji z pytania. Bezprawność zachowania pracownika stanowi bowiem niewykonanie obowiązku usprawiedliwienia nieobecności przewidzianego w rozporządzeniu i przepisach wewnątrzzakładowych pracodawcy (np. w regulaminie pracy – art. 104^1 § 1 pkt 9 K.p.). Zagrożenie dla interesów pracodawcy polega na nieinformowaniu go o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. Natomiast zawinienie pracownika to świadomy i celowy brak zawiadamiania pracodawcy albo wyjątkowe lekceważenie tego zobowiązania (por. wyrok SN z 28 sierpnia 2024 r., sygn. akt III PSKP 15/23). W wyroku z 29 stycznia 2020 r. (sygn. akt III PK 203/18) Sąd Najwyższy podkreślił, że: *„Brak jakiejkolwiek reakcji pracodawcy na opóźnianie się pracownika z wykonaniem obowiązku informowania o znanej pracodawcy, usprawiedliwionej nieobecności w pracy oraz jej przewidywanej długości nie pozwala przypisać mu rażącego niedbalstwa uzasadniającego rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 K.p., nawet, gdy pracownik ten zajmuje kierownicze stanowisko.”.* Gdyby jednak pracodawca dał jednoznaczny sygnał (na piśmie, w rozmowie), że nieusprawiedliwianie nieobecności jest nieprawidłowe, a pracownik nie dostosował się do jego zalecenia, to takie zachowanie mogłoby być odczytywane jako demonstracyjne lekceważenie podstawowych obowiązków pracowniczych (por. postanowienie SN z 8 lutego 2023 r., sygn. akt I PSK 25/22). Czytelnik powinien zwrócić uwagę na ten aspekt, skoro wspomniał o regularnych absencjach nieusprawiedliwionych.

Zwracamy uwagę! Z rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia z winy pracownika wiąże się przestrzeganie przez pracodawcę określonej w przepisach prawa pracy procedury, w tym m.in. dotyczący pisemnej formy oświadczenia w tej sprawie (art. 30 § 3-5 K.p.), konsultacji związkowych, jeśli związki zawodowe działają u pracodawcy (art. 38 i art. 52 § 3 K.p.) i nieprzekroczenia miesięcznego terminu przy zwolnieniu dyscyplinarnym (art. 52 § 2 K.p.).

2. Ochrona zatrudnienia w świetle przepisów ustawy o obronie Ojczyzny

Osoba powołana do zarządu spółki z o.o. jest jednocześnie żołnierzem służby terytorialnej. Czy w razie powołania jej na szkolenia wojskowe będzie ona chroniona przed możliwością rozwiązania z nią stosunku pracy?

Powołanie na członka zarządu spółki z o.o. nie tworzy stosunku pracy, lecz organizacyjny. Tym samym nie dotyczą go przepisy ochronne przed jego zakończeniem.

Rozwiązanie stosunku pracy z osobą powołaną do pełnienia zasadniczej służby wojskowej albo terytorialnej służby wojskowej (TSW) może nastąpić tylko za zgodą pracownika. Taki wymóg ustanawia art. 303 ust. 1 ustawy z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz. U. z 2025 r. poz. 825 z późn. zm.), dalej ustawy. Jednocześnie ust. 2 tego przepisu określa wyjątki, w których zgoda pracownika nie jest wymagana.

ZMIANA § PRAWA

Od 12 sierpnia 2025 r. liczba wyjątków, o których mowa wyżej, została rozszerzona na podstawie art. 1 pkt 36 ustawy z dnia 25 czerwca 2025 r. o zmianie ustawy o obronie Ojczyzny… (Dz. U. poz. 1014), dalej ustawy zmieniającej. W efekcie powołanego już wcześniej art. 303 ust. 1 ustawy nie stosuje się:

– do umów o pracę zawartych na okres próbny,
– do umów o pracę zawartych na czas określony nie dłuższy niż 12 miesięcy,

– do stosunku pracy nawiązanego na podstawie powołania,
– jeżeli pracodawca może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika (gdy są spełnione kryteria do zastosowania tego trybu wskazane w art. 52 K.p.),
– w przypadku otwarcia likwidacji lub ogłoszenia upadłości pracodawcy.

Nowością jest wyłączenie spod ochrony stosunku pracy nawiązanego na podstawie powołania. Należy to odnosić do art. 68 K.p., w myśl którego powołanie jest podstawą nawiązania stosunku pracy w sytuacjach określonych w przepisach szczególnych. Takim przepisem jest przykładowo art. 4 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1135), który przesądza o stosunku pracy z powołania na stanowisko zastępcy wójta (burmistrza, prezydenta miasta) oraz skarbnika: gminy, powiatu i województwa.

Ważne: Powołanie na członka zarządu spółki z o.o. nie podlega pod art. 68 K.p., ponieważ nie tworzy stosunku pracy (por. uzasadnienie wyroku SN z 19 listopada 2013 r., sygn. akt I PK 120/13 i wyrok SN z 2 grudnia 2004 r., sygn. akt I PK 51/04, M.P.Pr. 2005/2/30).

Konsekwencją takiego powołania jest wyłącznie powstanie stosunku organizacyjnego, a o tym, czy spółkę z o.o. z członkiem zarządu łączy inny stosunek prawny decydują zdarzenia, takie jak np. zawarcie umowy o pracę lub umowy zlecenia (por. m.in. wyrok SN z 14 lutego 2001 r., sygn. akt I PKN 258/00, OSNP 2002/23/565). Zatem art. 303 ust. 2 pkt 3 ustawy nie ma zastosowania w takiej sytuacji. Może natomiast obowiązywać, gdy członek zarządu – powołany do zasadniczej służby wojskowej albo TSW – wykonuje swoje obowiązki na podstawie umowy terminowej zawartej ze spółką z o.o. na okres dłuższy niż 12 miesięcy (a contrario art. 303 ust. 1 pkt 2 ustawy).

Z tych samych powodów oraz z racji rodzaju służby wojskowej do przypadku z pytania nie odnosi się również art. 304 ust. 3 ustawy w brzmieniu obowiązującym od 12 sierpnia br. (nadanym przez art. 1 pkt 37 ustawy zmieniającej). Przepis ten wyłącza ochronę przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy pracownikowi, który w ramach dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej korzysta z urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę, zgodnie z art. 304 ust. 1 ustawy, na czas trwania:

– szkolenia podstawowego w wymiarze do 28 dni, które kończy się przysięgą wojskową i wydaniem książeczki wojskowej (art. 143 ust. 2 pkt 1 ustawy) – ochrona przed utratą pracy obejmuje okres od dnia poinformowania pracodawcy o terminie rozpoczęcia szkolenia do dnia jego zakończenia,
– szkolenia specjalistycznego w wymiarze do 11 miesięcy, połączonego z wykonywaniem obowiązków na stanowisku służbowym albo w trakcie kształcenia kandydata do zawodowej służby wojskowej, o jakim mowa w art. 95 ust. 4 ustawy (art. 143 ust. 2 pkt 2 ustawy) – ochrona przed utratą pracy ma miejsce w okresie trwania szkolenia oraz przez okres 12 miesięcy od dnia jego zakończenia.

Wyłączenie ww. ochrony dotyczy:

– umów o pracę zawartych na okres próbny,
– umów o pracę zawartych na czas określony nie dłuższy niż 24 miesiące,
– stosunku pracy nawiązanego na podstawie powołania (nowość),
– przypadku otwarcia likwidacji lub ogłoszenia upadłości pracodawcy,
– sytuacji określonych w art. 52 K.p. (tzw. zwolnień dyscyplinarnych),

– sytuacji określonych w art. 1 ust. 1 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).

Przepisów art. 304 ust. 1-3 ustawy nie stosuje się, jeżeli pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. W tych przypadkach rozwiązanie stosunku pracy następuje na zasadach ogólnych.

V. ROZLICZANIE CZASU PRACY

1. Rekompensata za pracę przypadającą pomiędzy dobami pracowniczymi

Pełnoetatowy pracownik zatrudniony w systemie równoważnego czasu pracy miał zaplanowaną pracę w poniedziałek od 7^{00} do 17^{00}, a we wtorek od 10^{00} do 18^{00}. Z uwagi na szczególne potrzeby pracodawcy, we wtorek rozpoczął jednak pracę o 7^{00} i pracował do 18^{00}. Jak należało zrekompensować czas pracy przypadający we wtorek pomiędzy 7^{00} a 10^{00}?

Zgodnie z art. 129 § 1 K.p., czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, co do zasady nieprzekraczającym 4 miesięcy. W systemie równoważnego czasu pracy, którym objęty jest pracownik z pytania, dobowy wymiar czasu pracy może być przedłużony maksymalnie do 12 godzin, a w celu zachowania prawidłowego w przyjętym okresie rozliczeniowym (nieprzekraczającym co do zasady 1 miesiąca) nominału, przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy (art. 135 § 1 K.p.).

Jeśli pracownik wykonuje pracę ponad obowiązujące go normy czasu pracy, a także ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obwiązującego go systemu i rozkładu czasu pracy, to praca taka stanowi pracę nadliczbową. Jest ona dopuszczalna w przypadkach, o których mowa w art. 151 § 1 K.p., np. w razie wystąpienia szczególnych potrzeb pracodawcy. Wyróżnia się następujące rodzaje godzin nadliczbowych:

– dobowe, przypadające w ramach doby pracowniczej, czyli 24 kolejnych godzin, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy (art. 128 § 3 pkt 1 K.p.); są one skutkiem przekroczenia normy dobowej/przedłużonego dobowego wymiaru czasu pracy,
– średniotygodniowe, wynikające z przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Za pracę nadliczbową pracownikowi przysługuje rekompensata finansowa w wysokości i na zasadach określonych w art. 151^1 § 1-2 K.p., co prezentujemy w tabeli:

nadgodziny dobowe	nadgodziny średniotygodniowe
normalne wynagrodzenie	normalne wynagrodzenie
dodatek w wysokości: – 100% wynagrodzenia, jeżeli mają miejsce w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym	dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia, chyba że przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych,

go rozkładem czasu pracy oraz w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy (art. 151^1 § 1 pkt 1 K.p.) – 50% wynagrodzenia za pracę w każdym innym dniu niż określony wyżej (art. 151^1 § 1 pkt 2 K.p.)	za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w art. 151^1 § 1 K.p. (art. 151^1 § 2 K.p.)

Z pytania wynika, że dodatkowa praca przypadająca w kalendarzowy wtorek od 7^{00} do 10^{00} nie miała miejsca w żadnej dobie pracowniczej, gdyż poniedziałkowa doba zakończyła się o 7^{00} we wtorek, a wtorkowa doba rozpoczęła się o 10^{00} we wtorek. Przypadła więc ona w tzw. przestrzeni międzydobowej generując godziny nadliczbowe średniotygodniowe (por. stanowisko MPiPS udostępnione naszemu Wydawnictwu 20 listopada 2013 r.), za które pracownik – z upływem okresu rozliczeniowego – nabędzie/nabył prawo do 100% dodatku do wynagrodzenia.

Ważne: Godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy pracodawca ustala i rozlicza z upływem okresu rozliczeniowego.

Zamiast dodatku, w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych, pracodawca może udzielić pracownikowi czasu wolnego od pracy:

– w tym samym wymiarze, na pisemny wniosek pracownika,
– w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych nadgodzin (bez wniosku pracownika), najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, bez obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy; w doktrynie podkreśla się jednak, że: *„(…) w taki sposób może zostać zrekompensowana jedynie praca stanowiąca przekroczenie dobowego czasu pracy. Nadgodziny średniotygodniowe rozliczane są po zakończeniu okresu rozliczeniowego, zatem nie ma możliwości ich zrekompensowania w ten sposób. (…)”* (por. K. Stefański w: Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 94-304^5, wyd. VII, red. K. W. Baran, Warszawa 2025, art. 151^2, źródło: SIP Lex).

2. Wpływ doby pracowniczej na planowaną godzinę rozpoczęcia pracy w dniu przypadającym po urlopie wypoczynkowym

Pracownik zatrudniony w organizacji II-zmianowej (6^{00}-14^{00}, 14^{00}-22^{00}) od poniedziałku do piątku, w okresie od 4 do 6 sierpnia br. miał zaplanowaną pracę na II zmianę. Czy z uwagi na to, że na te dni udzieliliśmy mu urlopu, mogliśmy w dniu następnym (7 sierpnia br.) zaplanować mu pracę na I zmianę?

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.). W stanowisku udostępnionym naszemu Wydawnictwu 28 października 2016 r. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej podkreśliło, że: *„(…) Przy rozliczaniu czasu pracy pracownika oraz ustalaniu dni wolnych od pracy prawne znaczenie nadaje się pojęciu doby pracowniczej, a nie astronomicznej (kalendarzowej). Zatem także pojęcie dnia pracy, którym posługuje się art. 154^2 § 1 K.p. należałoby utożsamiać z pojęciem doby pracowniczej. (…) Tak*

więc udzielenie pracownikowi urlopu wypoczynkowego w danym dniu oznacza w praktyce udzielenie go na konkretną dobę pracowniczą (por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2010 r. II PK 116/10, M.P.Pr. z 2011 r. nr 3, str. 145-147) i pracownik, któremu udzielono takiego urlopu korzysta z 24-godzinnego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w takim dniu/dobie pracowniczej. (...)".

Ważne: Przez dobę pracowniczą należy rozumieć 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, jeżeli w danym dniu pracownik ma zaplanowaną w rozkładzie pracę od 6^{00} do 14^{00}, to doba pracownicza rozpoczyna się o 6^{00} w tym dniu i trwa do 6^{00} w dniu następnym. Generalnie pracownikowi nie można zaplanować pracy w tej samej dobie pracowniczej, czyli jego rozkład nie może przewidywać rozpoczęcia jej w dniu następnym o godzinie wcześniejszej niż w dniu poprzednim (wyjątkiem jest organizacja ruchoma, o której mowa w art. 140^1 K.p., jednak z pytania nie wynika, aby pracownik był nią objęty).

Zasada ta dotyczy także sytuacji, gdy pracownik w dniu poprzednim nie rozpoczyna pracy, ponieważ korzysta z urlopu wypoczynkowego (udzielonego na daną dobę pracowniczą). Polecenie pracownikowi wykonywania pracy w ramach doby pracowniczej, na którą udzielono mu urlopu wypoczynkowego (np. w ramach 2 ostatnich jej godzin) może nastąpić tylko w wyniku odwołania go z tego urlopu – po spełnieniu przesłanek, o których mowa w art. 167 K.p., a praca ta będzie stanowiła nadgodziny dobowe, za które pracownik ma prawo do odpowiedniej rekompensaty (por. powołane wcześniej stanowisko MRPiPS).

Zwracamy uwagę! Pracodawca może odwołać pracownika z urlopu wypoczynkowego tylko wówczas, gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu. Pracodawca jest obowiązany pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu (art. 167 K.p.).

VI. WYNAGRODZENIA I INNE NALEŻNOŚCI PRACOWNICZE

1. Wynagrodzenie urlopowe z ryczałtów za nadgodziny i za pracę w porze nocnej oraz dodatku funkcyjnego

Spółka wypłaca ryczałty za nadgodziny i za pracę w porze nocnej, a także dodatki funkcyjne. Pracownicy otrzymują je w stałych kwotach miesięcznych, pomniejszanych proporcjonalnie za dni nieobecności w pracy spowodowane np. chorobą, urlopem bezpłatnym. Jak prawidłowo uwzględniać te składniki w wynagrodzeniu urlopowym? Nadmieniamy, że wynagrodzenie zasadnicze tych pracowników jest określone kwotowo w stałej miesięcznej wysokości lub w stawce akordowej.

Ryczałty za godziny nadliczbowe (dalej ryczałt za nadgodziny) i za godziny pracy w porze nocnej (dalej ryczałt za pracę w nocy), a także dodatek funkcyjny uwzględnia się wynagrodzeniu urlopowym na zasadach określonych w rozporządzeniu 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 rozporządzeniu urlopowym.

Kwalifikacja składników

Wynagrodzenie urlopowe ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia (rozumianego jako wynagrodzenie za pracę) i innych świadczeń ze stosunku pracy, pomijając wypłaty wymienione w § 6 rozporządzenia urlopowego. Ryczałty za nadgodziny (art. 151^1 § 4 K.p.) i za pracę w nocy (art. 151^8 § 2 K.p.), a także dodatek funkcyjny należą do kategorii wynagrodzeń i nie są objęte listą wyłączeń wymienionych w § 6 rozporządzenia urlopowego. Wynagrodzenie za pracę jest bowiem zbiorczą nazwą dla różnych wypłat realizowanych przez pracodawcę na rzecz pracownika, w tym obowiązkowego wynagrodzenia zasadniczego oraz innych składników płacowych określonych w przepisach wewnątrzzakładowych (np. dodatek funkcyjny) oraz powszechnych (np. ryczałty za nadgodziny i za pracę w nocny). Tak je określa Sąd Najwyższy m.in. w uchwale 7 sędziów – zasada prawna z 30 grudnia 1986 r. (sygn. akt III PZP 42/86, OSNC 1987/8/106) i w wyroku z 15 października 2015 r. (sygn. akt II PK 260/14, M.P.Pr. 2016/2/84-89), a także art. 78 w zw. z art. 22 § 1 K.p.

Dla Prenumeratorów GOFIN

§ Przepisy z zakresu prawa pracy dostępne w serwisie *www.przepisy.gofin.pl*

Dodatek funkcyjny przyznawany i wypłacany na podstawie przepisów wewnątrzzakładowych (np. regulaminu wynagradzania) w kwocie stałej (tak jak w pytaniu) lub zmiennej za okresy miesięczne jest składnikiem wynagrodzenia. Taki status przysługuje również ryczałtom za nadgodziny i za pracę w nocy, które ustala się w stałej stawce miesięcznej. Główny Inspektorat Pracy w piśmie z 29 maja 2009 r. (znak GPP-110-4560-14/09/PE/RP), w odniesieniu do ryczałtu za nadgodziny, zauważył, że: *„(…) Jego istotą jest też to, że bez względu na to, ile godzin nadliczbowych pracownik przepracuje w danym okresie, otrzyma całą kwotę ryczałtu. W związku z tym w razie ustalania wynagrodzenia pracownika za pracę za dany miesiąc, ryczałt ten wchodzi w skład wynagrodzenia pracownika. (…).”*. Ponieważ zasady dla obydwu ryczałtów są takie same, to tę interpretację można też odnosić do ryczałtu za pracę w nocy. W konsekwencji obydwa ryczałty i dodatek funkcyjny wlicza się do wynagrodzenia urlopowego.

GIP

Wynagrodzenie urlopowe

Składniki stałe o charakterze miesięcznym uwzględnia się w podstawie wynagrodzenia urlopowego (dalej podstawa urlopowa) w wysokości należnej w miesiącu wykorzystywania urlopu (§ 7 rozporządzenia urlopowego). Za miesiące, w których pracownik korzysta z urlopu wypoczynkowego wynagrodzenie urlopowe ze składników stałych stanowi:

- część wynagrodzenia za pracę bez przeliczania – gdy przez pozostałą część miesiąca nie wystąpią inne absencje niż urlopowa,
- część wynagrodzenia za przepracowaną część miesiąca.

Przykład

Pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy otrzymuje następujące składniki wynagrodzenia: wynagrodzenie zasadnicze – 5.000 zł, ryczałt za nadgodziny – 2.000 zł, ryczałt za pracę w nocy – 500 zł, dodatek funkcyjny – 1.000 zł. W czerwcu 2025 r. (20 dni pracy) przepracował 10 dni i przez 10 dni był na urlopie wypoczynkowym. W tym miesiącu nie wystąpiły inne absencje w pracy. Zatem za ten miesiąc pracownik otrzymał łącznie ***8.500 zł*** *(5.000 zł + 2.000 zł + 500 zł + 1.000 zł).*

Składniki zmienne przysługujące za okres do jednego miesiąca (w pytaniu wynagrodzenie akordowe) uwzględnia się przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych (maksymalnie do 12 m-cy

– przy znacznych wahaniach wysokości) poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu (§ 8 ust. 1-2 rozporządzenia urlopowego). Od tej zasady wyjątki przewidują § 10 i 11 rozporządzenia urlopowego (więcej na ten temat pisaliśmy m.in. w UiPP nr 14/2025, str. 62), które nie mają zastosowania do sytuacji z pytania.

W myśl § 9 ust. 1 rozporządzenia urlopowego, wynagrodzenie urlopowe ze składników zmiennych oblicza się:

– dzieląc podstawę urlopową przez liczbę godzin faktycznie przepracowanych w okresie, z którego została ustalona (por. pismo Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej udostępnione naszemu Wydawnictwu 3 grudnia 2021 r.); liczbę godzin rzeczywistej pracy przyjmuje się z miesięcy, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie zmienne, a następnie
– mnożąc tak ustalone wynagrodzenie za jedną godzinę pracy przez liczbę godzin, jakie pracownik przepracowałby w czasie urlopu w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, gdyby w tym czasie nie korzystał z urlopu.

Przykład

Przyjmujemy, że pracownik z poprzedniego przykładu zamiast kwotowego wynagrodzenia zasadniczego otrzymuje wynagrodzenie akordowe. W czerwcu 2025 r. (20 dni pracy) przepracował 10 dni (80 godz.) i przez 10 dni (80 godz.) był na urlopie wypoczynkowym. W tym miesiącu nie miał innych absencji.

Wynagrodzenie akordowe za czerwiec br. wypracował na poziomie 3.000 zł, natomiast w trzech miesiącach poprzedzających urlop wypoczynkowy (marzec-maj br.) wyniosło ono odpowiednio po 4.000 zł. Pracownik przepracował w marcu i w kwietniu br. po 168 godzin, a w maju br. – 160 godzin. Wynagrodzenie urlopowe ze składników zmiennych wyniosło ***1.935,20 zł,*** *zgodnie z wyliczeniem:*

– podstawa urlopowa: 4.000 zł + 4.000 zł + 4.000 zł = 12.000 zł,
– stawka urlopowa: 12.000 zł : 496 godz. (168 godz. + 168 godz. + 160 godz.) = 24,19 zł,
– wynagrodzenie urlopowe: 24,19 zł x 80 godz. = 1.935,20 zł.

Oprócz tego pracodawca wypłacił pracownikowi za czerwiec br.: 3.000 zł wynagrodzenia akordowego, 2.000 zł ryczałtu za nadgodziny, 500 zł ryczałtu za pracę w nocy oraz 1.000 zł dodatku funkcyjnego.

2. Ekwiwalent urlopowy dla pracownika zatrudnionego w systemie równoważnego czasu pracy

1) Pracownik pełnoetatowy był zatrudniony w systemie równoważnego czasu pracy na okres próbny od 1 czerwca do 31 sierpnia 2025 r. za wynagrodzeniem godzinowym 35 zł/godz., w czteromiesięcznym okresie rozliczeniowym. Jego umowa o pracę została rozwiązana 30 czerwca 2025 r. Z zaplanowanych 15 dni roboczych przepracował 13 dni, a w dwóch dniach, w których jego rozkładowa dniówka wynosiła 10 godzin, przebywał na zwolnieniu lekarskim. Za czerwiec br. otrzymał też dodatek za pracę w porze nocnej w wysokości 93,32 zł. Jak należało wyliczyć ekwiwalent za 2 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego?

Za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny, dalej ekwiwa-

lent urlopowy (art. 171 § 1 K.p.). Ustala się go według zasad obowiązujących dla wynagrodzenia urlopowego ze zmianami wynikającymi z § 15-19 rozporządzenia urlopowego. Wymaga to obliczenia:

– podstawy ekwiwalentu w trybie § 15-17 rozporządzenia urlopowego z uwzględnieniem przepisów o wynagrodzeniu urlopowym,
– ekwiwalentu za 1 dzień urlopu poprzez podzielenie podstawy ekwiwalentu przez współczynnik urlopowy (§ 19 rozporządzenia urlopowego), który w okresie od 1 lutego do 31 grudnia 2025 r. przy pełnym etacie wynosi 20,75 (por. www.wskaźniki.gofin.pl),
– ekwiwalentu za 1 godzinę urlopu poprzez podzielenie ekwiwalentu za 1 dzień urlopu przez liczbę godzin odpowiadającą obowiązującej pracownika normie dobowej; podstawowa norma dobowa wynosi 8 godzin niezależnie od wielkości etatu i systemu czasu pracy, jakim pracownik jest objęty (art. 129 § 1 K.p.),
– kwoty ekwiwalentu poprzez pomnożenie ekwiwalentu za 1 godzinę urlopu przez liczbę godzin niewykorzystanego urlopu (§ 18 rozporządzenia urlopowego).

Pracownik z pytania jest wynagradzany wyłącznie składnikami zmiennymi, gdyż liczba przepracowanych godzin w danym miesiącu decyduje o kwocie wynagrodzenia godzinowego, a także dodatku za pracę w porze nocnej (dalej dodatek za pracę w nocny), o jakim mowa w art. 151^8 K.p. Do podstawy ekwiwalentu przyjmuje się je w średniej wysokości wypłaconej w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu (§ 16 ust. 1 rozporządzenia urlopowego). Jednak od tej zasady są następujące wyjątki:

lp.	rodzaj sytuacji	sposób wliczenia składnika zmiennego do podstawy ekwiwalentu	podstawa prawna
1.	nieprzepracowanie pełnego okresu 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, o jakim mowa w § 16 ust. 1 rozporządzenia urlopowego	w dopełnionej wysokości, uzyskanej z: – podzielenia składników zmiennych faktycznie wypłaconych pracownikowi w tym okresie przez liczbę dni pracy, za które one przysługiwały (faktyczna liczba dni przepracowanych), a następnie – pomnożenia uzyskanego wyniku przez liczbę dni, jakie pracownik przepracowałby w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy (por. odpowiedzi MRPiPS z 27 lipca 2016 r. oraz GIP z 4 stycznia 2024 r. na pytania naszego Wydawnictwa)	§ 16 ust. 2 rozporządzenia urlopowego
2.	nieprzysługiwanie pracownikowi składników zmiennych przez cały okres przyjęty do ustalenia podstawy ekwiwalentu, poprzedzający miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, lub przez okres krótszy, lecz obejmujący pełny albo pełne miesiące kalendarzowe	w średniej wysokości z najbliższych miesięcy, za które pracownikowi przysługiwały składniki zmienne, czyli za miesiące przed okresem nieprzysługiwania składników zmiennych	§ 11 ust. 1 w zw. z § 16 ust. 3 rozporządzenia urlopowego

3.	otrzymanie przez pracownika składników zmiennych za okres krótszy niż przyjęty do ustalenia podstawy ekwiwalentu	w wysokości wypłaconej za okres faktycznie przepracowany	§ 11 ust. 2 w zw. z § 16 ust. 3 rozporządzenia urlopowego

Czytelnik powinien był zastosować reguły przedstawione w pkt 1 i 3 tabeli, skoro pracownik pracował tylko jeden miesiąc, w trakcie którego wystąpiła nieobecność z tytułu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą.

Jeśli Czytelnik wypłacił pracownikowi wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, miał obowiązek wyłączyć je z podstawy ekwiwalentu (§ 6 pkt 7 rozporządzenia urlopowego). Ze względu na jednomiesięczne zatrudnienie nie musiał natomiast uśredniać dopełnionego wynagrodzenia (por. odpowiedź MRPiPS z 8 maja 2025 r. na pytanie naszego Wydawnictwa, która przewiduje obowiązek uśredniania). Mógł ponadto pominąć kwestię rozkładowych 10 godzin pracy w dniach absencji chorobowej, ponieważ przy dopełnianiu podstawy urlopowej znaczenie mają dni, a nie godziny pracy.

Przykład

Przyjmujemy dane z pytania oraz zakładamy, że pracownik w ciągu 13 dni przepracował 114 godzin, za które przysługiwało mu 3.990 zł (114 godz. x 35 zł). Za 2 dni (16 godz.) niewykorzystanego urlopu przysługiwało mu ***454,08 zł*** *ekwiwalentu urlopowego, zgodnie z obliczeniami:*

- *podstawa ekwiwalentu po dopełnieniu: 3.990 zł + 93,32 zł = 4.083,32 zł; 4.083,32 zł : 13 dni = 314,10 zł; 314,10 zł x 15 dni = 4.711,50 zł,*
- *ekwiwalent za 1 dzień urlopu: 4.711,50 zł : 20,75 = 227,06 zł,*
- *ekwiwalent za 1 godzinę urlopu: 227,06 zł : 8 godz. = 28,38 zł,*
- *kwota ekwiwalentu: 28,38 zł x 16 godz. =* ***454,08 zł.***

W przykładzie nie występuje konieczność wyrównywania wynagrodzenia pracownika do ustawowego poziomu minimalnego. Taki obowiązek byłby, gdyby wskutek rozkładu czasu pracy wynagrodzenie pracownika za czerwiec br. – bez dodatku za pracę w nocy – było niższe od 4.666 zł (aktualna płaca minimalna przy pełnym etacie). Wynika to z art. 7 w zw. z art. 6 ust. 5 pkt 4 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2024 r. poz. 1773) – więcej na ten temat pisaliśmy w UiPP nr 7/2024, str. 60.

2) Pracownik pełnoetatowy był zatrudniony w systemie równoważnego czasu pracy w okresie od 1 stycznia do 30 czerwca 2025 r., za wynagrodzeniem godzinowym 35 zł/godz. W jednym z przepracowanych miesięcy uzyskał dodatek za pracę w nocy w wysokości 88,88 zł. Ponadto w jednym z tych miesięcy miał zaplanowanych 15 dni roboczych, a przepracował 13 dni, przy czym w 2 dniach absencji chorobowej jego rozkładowa dniówka wynosiła 10 godzin. Jak należało obliczyć ekwiwalent za 4 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego?

Ponieważ stosunek pracy uległ rozwiązaniu 30 czerwca 2025 r., tego dnia pracownik z pytania powinien był otrzymać ekwiwalent urlopowy (por. m.in. wyrok SN z 1 marca 2017 r., sygn. akt II BP 11/15). Do podstawy ekwiwalentu należało przyjąć składniki zmienne w średniej wysokości wypłaconej w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc na-

bycia prawa do ekwiwalentu (§ 16 ust. 1 rozporządzenia urlopowego). Zatem powinna była to być suma wynagrodzenia godzinowego wypłaconego w maju, kwietniu i marcu 2025 r. oraz dodatku za pracę w nocy, gdy jego wypłata przypadła na jeden z tych miesięcy.

Jeżeli w okresie marzec-maj 2025 r. pracownik był nieobecny w pracy z powodu choroby, wówczas konieczne było dopełnienie składników zmiennych, zgodnie z § 16 ust. 2 rozporządzenia urlopowego – patrz pkt 1 tabeli w odpowiedzi na pytanie 1. Czytelnik powinien był tego dokonać za cały okres przyjmowany do podstawy ekwiwalentu, a nie za poszczególne miesiące składające się na ten okres (por. stanowisko Departamentu Prawnego GIP z 13 września 2010 r., znak GPP-364-4560-48-1/10/PE/RP).

Przykład

Przyjmujemy dane z pytania oraz zakładamy, że pracownik chorował przez 2 dni w maju 2025 r., w kwietniu 2025 r. przebywał 3 dni na urlopie wypoczynkowym oraz otrzymał dodatek za pracę w nocy, w okresie marzec-maj 2025 r. miał 57 rozkładowych dni pracy (456 godz.), a faktycznie przepracował 52 dni (57 dni – 2 dni absencji chorobowej – 3 dni urlopu wypoczynkowego), za które wynagrodzenie godzinowe łącznie wyniosło 14.560 zł. Za 4 dni (32 godz.) niewykorzystanego urlopu przysługiwał mu ekwiwalent w wysokości ***1.031,68 zł,*** *zgodnie z wyliczeniem:*

- *podstawa ekwiwalentu po dopełnieniu: 14.560 zł + 88,88 zł = 14.648,88 zł; 14.648,88 zł : 52 dni = 281,71 zł; 281,71 zł x 57 dni = 16.057,47 zł; 16.057,47 zł : 3 = 5.352,49 zł,*
- *ekwiwalent za 1 dzień urlopu: 5.352,49 zł : 20,75 = 257,95 zł,*
- *ekwiwalent za 1 godzinę urlopu: 257,95 zł : 8 godz. = 32,24 zł,*
- *kwota ekwiwalentu: 32,24 zł x 32 godz. = 1.031,68 zł.*

3. Wysokość wynagrodzenia za miesiąc, w którym wystąpiło zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej

Pracownicy wnioskują o zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej na godziny. Czy pracodawca może udzielić tego zwolnienia na niepełną godzinę? Jak ustalić wynagrodzenie za miesiąc, w którym wystąpiła tylko taka absencja w pracy?

Zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej udziela się w dniach lub w godzinach, przy czym w tym drugim przypadku najmniejszą jednostką jest pełna godzina. Pracodawca powinien obliczyć osobno wynagrodzenie za czas tego zwolnienia oraz za okres przepracowany.

W roku kalendarzowym pracownik ma prawo do 2 dni lub co do zasady 16 godzin zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika, dalej zwane zwolnieniem (art. 148^1 § 1 zd. 1 K.p.). W pierwszym wniosku o jego udzielenie złożonym w danym roku kalendarzowym pracownik decyduje, czy będzie je w tym roku wykorzystywał w dniach, czy w godzinach (art. 148^1 § 2 K.p.). W sytuacji z pytania pracownik zdecydował o godzinowym korzystaniu z tego uprawnienia, a pracodawca uwzględnił jego wniosek (art. 148^1 § 3 K.p.).

Zwracamy uwagę! Zdaniem resortu pracy, najmniejszą jednostką omawianego zwolnienia jest pełna godzina (por. stanowisko MRiPS z 4 października 2023 r., będące odpowiedzią na pytanie naszego Wydawnictwa cyt. w UiPP nr 21/2023, str. 4).

Za czas omawianego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia (art. 148^1 § 1 zd. 2 K.p.). Przy jego obliczaniu stosuje się § 5 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. W myśl tego przepisu, wynagrodzenie to ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop, przy czym składniki zmienne przyjmuje się z miesiąca, w którym przypadło to zwolnienie.

W świetle powyższego, ustalenie wynagrodzenia za omawiane zwolnienie polega na:

- podzieleniu sumy składników stałych przez nominalną liczbę godzin pracy w miesiącu wystąpienia zwolnienia i pomnożeniu uzyskanej stawki godzinowej ze składników stałych przez 50%,
- podzieleniu sumy składników zmiennych przysługujących pracownikowi w miesiącu korzystania ze zwolnienia przez liczbę faktycznie przepracowanych godzin w tym miesiącu i pomnożeniu uzyskanej stawki godzinowej ze składników zmiennych przez 50%,
- pomnożeniu pomniejszonych stawek ze składników stałych i zmiennych przez liczbę godzin zwolnienia i zsumowaniu obydwu wyników.

Z kolei w celu obliczenia wynagrodzenia, ustalonego w stawce miesięcznej w stałej wysokości, za przepracowaną część miesiąca, w którym pracownik korzystał ze zwolnienia zastosowanie ma § 12 rozporządzenia o wynagrodzeniu, zgodnie z którym:

- miesięczną stawkę wynagrodzenia dzieli się przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu i otrzymaną kwotę mnoży przez liczbę godzin zwolnienia,
- uzyskany wynik odejmuje się od wynagrodzenia przysługującego za cały miesiąc.

Przykład

Przyjmujemy, że pracownik w sierpniu br. (160 nominalnych godzin pracy) skorzystał z 3 godzin zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej oraz że w miesiącu tym nie wystąpiły inne absencje w pracy. Jest on wynagradzany stałą stawką miesięczną w wysokości 6.500 zł oraz otrzymuje zmienną premię miesięczną, która w sierpniu br. wyniosła 1.800 zł.

*Za wykorzystane 3 godziny zwolnienia z powodu działania siły wyższej pracownik otrzymał wynagrodzenie w wysokości **78,15 zł,** zgodnie z wyliczeniem:*

- *stawka z wynagrodzenia zasadniczego: 6.500 zł : 160 godz. = 40,63 zł; 40,63 zł x 50% = 20,32 zł,*
- *stawka ze zmiennej premii: 1.800 zł : 157 godz. = 11,46 zł; 11,46 zł x 50% = 5,73 zł,*
- *wynagrodzenie za czas zwolnienia: (20,32 zł x 3 godz.) + (5,73 zł x 3 godz.) = 78,15 zł.*

*Z kolei wynagrodzenie za pracę za sierpień br. wyniosło **6.378,11 zł,** co wynika z następujących obliczeń: 40,63 zł x 3 godz. = 121,89 zł; 6.500 zł – 121,89 zł = 6.378,11 zł. Łącznie za sierpień br. pracownik uzyskał wynagrodzenie w wysokości **8.256,26 zł** (78,15 zł + 1.800 zł + 6.378,11 zł).*

Zwracamy uwagę! Na temat korzystania pracownika ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej pisaliśmy m.in. w UiPP nr 8/2025, str. 47 i nr 14/2025, str. 39.

VII. DOKUMENTACJA KADROWA

1. Informacja o warunkach zatrudnienia pracownika z orzeczoną niepełnosprawnością w stopniu znacznym

Jak sformułować treść informacji o warunkach zatrudnienia przekazywanej pełnoetatowemu pracownikowi z niepełnosprawnością w stopniu znacznym, objętemu sztywnymi normami czasu pracy i zakazami, o których mowa w art. 15 ustawy o rehabilitacji?

Informacja o warunkach zatrudnienia powinna zawierać co najmniej dane wymienione w art. 29 § 3 K.p. W przypadku pracownika z niepełnosprawnością w stopniu znacznym lub umiarkowanym, który:

– nie jest zatrudniony przy pilnowaniu,
– nie przedłożył pracodawcy zaświadczenia wydanego (na jego wniosek) przez lekarza przeprowadzającego badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarza sprawującego opiekę nad tą osobą o zgodzie na niestosowanie regulacji określonych w art. 15 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2025 r. poz. 913), dalej ustawy o rehabilitacji,

część informacji będzie różniła się od tej przekazywanej pracownikom pełnosprawnym. Omawiamy je poniżej.

Obowiązująca pracownika dobowa i tygodniowa norma czasu pracy

Pracownika z niepełnosprawnością obowiązują sztywne normy czasu pracy, które w przypadku osoby zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności zostały obniżone do 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo (art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji). Tym samym w informacji o warunkach zatrudnienia pracownika z niepełnosprawnością w stopniu znacznym lub umiarkowanym należy wskazać, że obowiązujące go normy czasu pracy wynoszą 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Trzeba przy tym pamiętać, aby z wzoru informacji (jeśli pracodawca go używa) usunąć w tym punkcie sformułowanie „przeciętnie na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym”, gdyż w przypadku pracownika z pytania jest ono niezgodne z przepisami.

Obowiązujący pracownika dobowy i tygodniowy wymiar czasu pracy

W informacji należy podać obowiązujący pracownika z niepełnosprawnością wymiar czasu pracy, który w przypadku pracownika pełnoetatowego legitymującego się znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności jest równy podanym wcześniej normom i wynosi 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.

Przysługujące pracownikowi przerwy w pracy

W informacji zamieszcza się przysługujące pracownikowi przerwy w pracy. Poza przerwą, wynikającą z art. 134 K.p., tzw. śniadaniową, do pracowników z niepełnosprawnością ma zastosowanie art. 17 ustawy o rehabilitacji, przyznający osobie z niepełnosprawnością (bez względu na posiadany stopień) prawo do dodatkowej przerwy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek. Przysługuje ona w wymiarze 15 minut i jest niezależna od przerwy śniadaniowej.

Przypominamy, że zgodnie z art. 134 § 1 pkt 1 K.p., jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika mieści się w przedziale od 6 do 9 godzin – pracownik ma prawo do jednej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut. Przerwę tę wlicza się do czasu pracy.

Zasady dotyczące pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią

W informacji o warunkach zatrudnienia pracownika z niepełnosprawnością można odwołać się do art. 15 ust. 3 ustawy o rehabilitacji wskazując, że nie może być on (bez względu na stopień niepełnosprawności) zatrudniony w godzinach nadliczbowych bądź umieścić w tej części adnotację np. „nie dotyczy".

Wymiar przysługującego pracownikowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego lub, jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, o zasadach jego ustalania i przyznawania

W przypadku pracowników z niepełnosprawnością w stopniu znacznym i umiarkowanym oprócz informacji przekazywanej wszystkim zatrudnionym, dotyczących wymiaru przysługującego urlopu wypoczynkowego (zasad jego ustalania i przyznawania) należy podać informację o dodatkowym urlopie, o którym mowa w art. 19 ustawy o rehabilitacji. Na mocy tego przepisu, pracownikowi zaliczonemu do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba ta nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności. Urlop z tytułu niepełnosprawności nie przysługuje jednak osobie uprawnionej do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych lub do urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów. Jeżeli jednak wymiar urlopu dodatkowego, jest niższy niż 10 dni roboczych, zamiast niego przysługuje urlop z tytułu niepełnosprawności.

Dodatkowe informacje, gdy pracodawca nie ustalił regulaminu pracy

W informacji o warunkach zatrudnienia musi znajdować się m.in. punkt dotyczący obowiązującej w zakładzie pracy porze nocnej. W przypadku pracownika z niepełnosprawnością, niezależnie od stopnia niepełnosprawności w tym miejscu, oprócz wskazania godzin trwania pory nocnej u pracodawcy, powinna znaleźć się dodatkowa informacja przewidująca, że osoba z niepełnosprawnością nie może być zatrudniana w porze nocnej.

VIII. ROZSTRZYGANIE WĄTPLIWOŚCI DOTYCZĄCYCH URLOPÓW

1. Pierwszy urlop wypoczynkowy absolwenta

Od 25 sierpnia 2025 r. zatrudniliśmy na podstawie umowy o pracę na czas określony (do 31 sierpnia 2026 r.) absolwenta szkoły wyższej. Ile dni urlopu przysługuje mu w bieżącym roku, jeśli jest to jego pierwsze w życiu zatrudnienie w ramach umowy o pracę? Nadmieniamy, że podczas studiów wykonywał on umowy zlecenia.

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 wy-

miaru 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.).

W aktualnym stanie prawnym pracownik z pytania legitymuje się 8-letnim stażem urlopowym, do którego wliczeniu podlega z tytułu ukończenia szkoły wyższej w wymiarze 8 lat (art. 155 § 1 pkt 6 K.p.).

ZMIANA § PRAWA

Zwracamy uwagę! Na dzień oddania niniejszego numeru UiPP do druku w Sejmie procedowana jest ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. Przewiduje ona m.in. wliczanie do okresu zatrudnienia okresów wykonywania przez osobę fizyczną umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, w których ta osoba podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. Do okresu zatrudnienia wliczać się ma także udokumentowane okresy, o których mowa w poprzednim zdaniu, w których osoba fizyczna nie podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym na podstawie odrębnych przepisów. Odrębnym przepisem jest m.in. art. 6 ust. 4 ustawy o sus, na mocy którego osoba fizyczna wykonująca pracę na podstawie umowy agencyjnej, lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia z tego tytułu nie podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, jeżeli jest uczniem szkoły ponadpodstawowej lub studentem, do ukończenia 26 lat.

Ustawa ma wejść w życie z dniem 1 stycznia 2026 r. Uprawnienia pracownicze wynikające z wliczenia okresów wymienionych w procedowanej ustawie do okresu zatrudnienia mają przysługiwać od dnia nabycia prawa do tych uprawnień, ale nie wcześniej niż od dnia:

- wejścia w życie procedowanej ustawy, w przypadku pracownika zatrudnionego u pracodawcy będącego 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.) albo
- określonego w art. 8 procedowanej ustawy, w przypadku pracownika zatrudnionego u pracodawcy niebędącego jednostką sektora finansów publicznych w rozumieniu ustawy o finansach publicznych, tj. od pierwszego dnia miesiąca następującego po upływie 6 miesięcy od dnia jej ogłoszenia.

Przykład

Pracodawca od 25 sierpnia 2025 r. zatrudnił absolwenta szkoły wyższej, na czas określony do 31 sierpnia 2026 r. Prawo do pierwszego urlopu cząstkowego (1/12 z wymiaru należnego po przepracowaniu roku) nabędzie on 24 września 2025 r., a prawo do kolejnych, odpowiednio 24 października, 24 listopada i 24 grudnia 2025 r.

Przyjmując, że do stażu urlopowego wliczeniu podlega tylko z tytułu ukończenia szkoły wyższej – 8 lat, w każdym z ww. dni pracownik będzie nabywał prawo do ***1,66 dnia*** *urlopu, czyli 13 godzin i 17 minut urlopu.*

Z dniem 1 stycznia 2026 r. pracownik nabędzie prawo do urlopu kolejnego w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego w tym roku.

Brak jest podstaw prawnych do zaokrąglania wymiaru urlopu cząstkowego. W literaturze przedmiotu prezentowany jest jednak pogląd, że pracodawca może dokonywać zaokrąglenia w ramach realizacji zasady korzyści pracownika. Uznaje się natomiast powszechnie, że w pierwszym roku zatrudnienia, z racji sposobu nabywania prawa do urlopu, nie podlega on planowaniu. Poza tym powinien być udzielany z uwzględnieniem wszystkich pozostałych reguł wykorzystywania.

Na mocy art. 154^2 K.p., 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. Przy udzielaniu urlopu jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy.

Powyższe stosuje się odpowiednio do pracownika, dla którego dobowa norma czasu pracy, wynikająca z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin.

Udzielenie pracownikowi urlopu w dniu pracy w wymiarze godzinowym odpowiadającym części dobowego wymiaru czasu pracy jest dopuszczalne jedynie w przypadku, gdy część urlopu pozostała do wykorzystania jest niższa niż pełny dobowy wymiar czasu pracy pracownika w dniu, na który ma być udzielony urlop.

Przykład

Przyjmujemy, że pracownik z poprzedniego przykładu jest zatrudniony w podstawowym systemie czasu pracy, w organizacji od poniedziałku do piątku i obowiązuje go 8-godzinna norma czasu pracy. Dodatkowo zakładamy, że pracownik zwróci się z wnioskiem o urlop na 29 i 30 września br. Pracodawca udzieli pracownikowi urlopu na cały pierwszy dzień (8 godz.) oraz na część drugiego dnia w wymiarze 5 godzin i 17 minut. W drugim dniu pracownik będzie zobowiązany przepracować 2 godziny i 43 minuty (8 godz. – 5 godz. i 17 min.).

2. Badania kontrolne przed urlopem wypoczynkowym udzielonym pracownikowi bezpośrednio po świadczeniu rehabilitacyjnym

Pracownik przebywał na zwolnieniu lekarskim przez 182 dni, następnie zostało przyznane mu świadczenie rehabilitacyjne na 12 miesięcy, tj. do 25 sierpnia 2025 r. Czy od 26 sierpnia 2025 r. pracownik mógł wykorzystać zaległy urlop wypoczynkowy, nie mając orzeczonej zdolności do pracy?

Pracodawca może udzielić urlopu wypoczynkowego bez orzeczenia lekarskiego po badaniach kontrolnych pracownikowi, który po świadczeniu rehabilitacyjnym stawił się do pracy, zgłosił gotowość jej świadczenia i zawnioskował o wykorzystanie urlopu wypoczynkowego przed jej podjęciem. Tak wynika z jednej z dwóch linii orzeczniczych oraz ze stanowiska inspekcji pracy.

W przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku (art. 229 § 2 zd. 2 K.p.). W sprawie wykonania tego obowiązku przed wykorzystaniem urlopu wypoczynkowego (w tym „w trybie na żądanie", o jakim mowa w art. 167^2 K.p.) bezpośrednio po absencji spełniającej powyższe warunki są dwie przeciwstawne interpretacje Sądu Najwyższego wyrażone w następujących rozstrzygnięciach:

obowiązek wykonania badań kontrolnych przed urlopem wypoczynkowym	brak obowiązku wykonania badań kontrolnych przed urlopem wypoczynkowym
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 z 10 listopada 1999 r., sygn. akt I PKN 350/99, OSNP 2001/6/198)	obowiązek pracodawcy skierowania na badania kontrolne po wyczerpaniu okresu zasiłku chorobowego dotyczy pracownika, który po upływie tego okresu stawił się do pracy i zgłosił gotowość jej wykonywania (por. wyrok z 21 września 2001 r., sygn. akt I PKN 639/00, OSNP 2003/17/415)
pracownik stawiający się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (art. 53 § 3 K.p.) nie ma obowiązku dostarczenia orzeczenia lekarskiego o zdolności do pracy, o którym mowa w art. 229 § 2 K.p.; jeżeli pracownik stawi się do pracy i zgłosi gotowość jej wykonywania, obowiązek skierowania go na kontrolne badania lekarskie spoczywa na pracodawcy (por. wyrok z 21 czerwca 2005 r., sygn. akt II PK 319/04, OSNP 2006/3-4/49)	nie jest sprzeczne z przepisami prawa pracy (art. 165 § 1 i art. 229 § 2 K.p.) rozpoczęcie zaplanowanego urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po ustaniu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą pracownika, która trwała dłużej niż 30 dni (por. wyrok z 20 marca 2008 r., sygn. akt II PK 214/07, OSNP 2009/15-16/194)
zgłoszenie urlopu na żądanie w okresie następującym bezpośrednio po zakończeniu choroby na podstawie art. 167^2 K.p. w warunkach art. 229 § 2 K.p. bez legitymowania się pozytywnym orzeczeniem lekarza medycyny pracy zgodnie z art. 229 § 4 K.p. jest nieskuteczne; w takiej sytuacji udzielenie urlopu nie spowodowałoby skutku oczekiwanego przez pracownika, a polegającego na możliwości uznania, iż tym samym powinien być traktowany jak pracownik, który stawił się do pracy w związku z odzyskaniem zdolności do pracy (por. wyroki z 29 października 2007 r., sygn. akt II PK 54/07)	z art. 229 § 2 K.p. nie można wywodzić obowiązku przedstawienia orzeczenia o zdolności do pracy przez pracownicę rozpoczynającą urlop wypoczynkowy po urlopie macierzyńskim (art. 163 § 3 K.p.) wykorzystanym bezpośrednio po zakończeniu okresu niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni (por. wyrok z 9 marca 2011 r., sygn. akt II PK 240/10, OSNP 2012/9-10/113)
pracodawca może nie udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego na żądanie (art. 167^2 K.p.) do czasu przedłożenia orzeczenia lekarskiego, o którym mowa w art. 229 § 4 w zw. z § 2 K.p. (por. wyrok z 26 października 2016 r., sygn. akt III PK 9/16, OSNP 2018/1/4)	dopuszczenie do wykonywania pracy pracownika po długiej chorobie bez potwierdzenia zachowania zdolności do pracy byłoby obciążone ryzykiem z punktu widzenia bezpiecznego wykonywania pracy; odnosi się to zatem do sytuacji, w której po okresie choroby pracownik ma faktycznie świadczyć pracę; w sytuacji, gdy bezpośrednio po zakończeniu zwolnienia chorobowego pracownik rozpoczyna urlop wypoczynkowy, o żadnym zagrożeniu dla bezpieczeństwa pracy nie może być mowy; w takim razie, nieprzeprowadzenie kontrolnych badań lekarskich nie pozostaje w sprzeczności z istotą urlopu wypoczynkowego (por. wyrok z 7 sierpnia 2013 r., sygn. akt SNO 16/13)

Komisja Prawna Głównego Inspektora Pracy (KPGIP) w stanowisku z 23 kwietnia 2009 r. (znak KPGIP 2009/04/23) dopuściła udzielanie urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po okresie niezdolności do pracy z powodu choroby trwającej dłużej niż 30 dni bez przeprowadzania badań kontrolnych. Uzasadniła odroczenie wykonania tych badań do czasu faktycznego podjęcia pracy odmiennymi celami urlopu wypoczynkowego (odpoczynek od pracy) i badań kontrolnych (sprawdzenie zdolności do pracy po chorobie). Zaznaczyła przy tym, że takie rozwiązanie może być zastosowane tylko w przypadku zakończonej niezdolności do pracy wywołanej chorobą. KPGIP uznała, że: *„Nie może natomiast dotyczyć możliwości udzielania urlopu wypoczynkowego w trakcie trwającej niezdolności*

GIP

do pracy, np. w okresie oczekiwania po upływie okresu zasiłkowego z tytułu choroby na przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego albo renty, czy też na okresy między tymi świadczeniami.". W takiej sytuacji obowiązuje art. 165 pkt 1 K.p. o przesunięciu urlopu lub art. 166 pkt 1 K.p. o udzieleniu urlopu w późniejszym terminie.

Także w odpowiedzi na pytanie naszego Wydawnictwa z 25 marca 2024 r. (znak pisma GIP-GBI.0701.43.2024.3) Główny Inspektorat Pracy powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z 20 marca 2008 r. (sygn. akt II PK 214/07), w którego uzasadnieniu Sąd sformułował wniosek o znaczeniu uniwersalnym, stwierdzając, że: *„(...) »Urlop wypoczynkowy polega na czasowym niewykonywaniu pracy na dotychczasowym stanowisku i już tylko z tego powodu nie można przyjąć, że niezbędnym warunkiem rozpoczęcia urlopu jest przeprowadzenie kontrolnych badań lekarskich. Badania te są niezbędne przed dopuszczeniem do wykonywania pracy, natomiast nieprzeprowadzenie ich przed urlopem nie pozostaje w sprzeczności z istotą urlopu wypoczynkowego (...)«. Wobec powyższego kolejne zwolnienie lekarskie pracownika obejmujące okres przypadający bezpośrednio po urlopie wypoczynkowym nie będzie miało wpływu na wcześniej udzielony urlop wypoczynkowy.".*

GIP

Wykładnia o braku obowiązku wykonania przez pracownika badań kontrolnych po zakończonej niezdolności do pracy z powodu choroby trwającej dłużej niż 30 dni a przed urlopem wypoczynkowym koresponduje z zakazem dopuszczania 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.). W wyroku z 18 grudnia 2002 r. (sygn. akt I PK 44/02, OSNP 2004/12/209) Sąd Najwyższy zauważył, że: *„Aktualnym orzeczeniem lekarskim w rozumieniu art. 229 § 4 K.p. jest orzeczenie stwierdzające stan zdrowia pracownika w dacie, w której ma być dopuszczony do pracy. 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.".*

Pracownik może udać się na urlop wypoczynkowy, nie posiadając aktualnego orzeczenia lekarskiego i zwolnienia lekarskiego, skoro urlop nie jest okresem świadczenia pracy. Ważności temu działaniu nie odbierze orzeczenie lekarskie stwierdzające przeciwwskazania do pracy na dotychczasowym stanowisku wydane po badaniu kontrolnym wykonanym po zakończeniu urlopu (por. § 2 ust. 5 w zw. z § 1 ust. 1 pkt 1 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, dalej rozporządzenia).

Zwracamy uwagę! Niezdolność do wykonywania pracy na stanowisku pracy może być wynikiem czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby. Są to jednak odmienne pojęcia. Pierwsze zamyka drogę do podjęcia zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku pracy, pozostawiając pracodawcy:

- możliwość zaoferowania innego stanowiska pracy, na którym pracownik będzie zdolny do świadczenia pracy, zgodnie z orzeczeniem lekarskim,
- rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, wypowiedzeniem (przy braku porozumienia) albo bez wypowiedzenia po upływie okresu ochronnego w rozumieniu art. 53 § 1 pkt 1 K.p.

Drugie uniemożliwia wykonywanie pracy przez okres wskazany w zaświadczeniu lekarskim o niezdolności do pracy z powodu choroby oraz w orzeczeniu lekarza orzecznika ZUS o świadczeniu rehabilitacyjnym i okresie jego pobierania.

Niezdolność do pracy na stanowisku (przeciwwskazania do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie) stwierdza lekarz,

który spełnia warunki określone w § 7 rozporządzenia. Natomiast czasową niezdolność do pracy z powodu choroby (w tym po wyczerpaniu zasiłku chorobowego, gdy dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokują odzyskanie zdolności do pracy) orzeka – co do zasady – upoważniony przez ZUS lekarz, lekarz dentysta, felczer lub starszy felczer, a w określonych okolicznościach (w tym o świadczeniu rehabilitacyjnym) lekarz orzecznik ZUS (art. 54 ust. 1 i art. 18 ust. 3 ustawy zasiłkowej).

3. Ustalenie okresu wydłużenia części urlopu rodzicielskiego łączonego z pracą na część etatu

Pracownica zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego (20 tyg.) i 8 tygodni urlopu rodzicielskiego, pozostałą część tego urlopu łączy z pracą u dotychczasowego pracodawcy w wymiarze 1/5 etatu. Jak obliczyć ile wynosi wydłużenie urlopu rodzicielskiego?

Pracownicy – rodzice jednego dziecka urodzonego przy jednym porodzie mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania nad nim opieki w wymiarze do 41 tygodni. Z tego wymiaru każdy z nich zachowuje prawo do 9 tygodni urlopu, którego nie mogą przenieść na drugiego rodzica (tzw. nieprzenoszalna część). Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo nie więcej niż w 5 częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia. Tak wynika z art. 182^{1a} § 1 pkt 1, § 4 i art. 182^{1c} K.p.

Zgodnie z art. 182^{1e} § 1 K.p., pracownik może łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z pracą u pracodawcy udzielającego tego urlopu, w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku urlopu rodzicielskiego udziela się na pozostałą część wymiaru czasu pracy. Podjęcie pracy następuje na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składany przez pracownika w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy.

W razie łączenia urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy, wymiar tego urlopu ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej jednak niż do:

- 82 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- 86 tygodni – w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie (art. 182^{1f} § 1 K.p.).

Okres, o który urlop rodzicielski ulega wydłużeniu, odpowiada iloczynowi liczby tygodni, przez jaką pracownik łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu i wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu rodzicielskiego. Jeśli łączenie korzystania z urlopu z wykonywaniem pracy odbywa się tylko przez część urlopu rodzicielskiego, proporcjonalne wydłużenie wymiaru tego urlopu następuje wyłącznie w odniesieniu do tej części urlopu rodzicielskiego. Część urlopu rodzicielskiego, o którą urlop został proporcjonalnie wydłużony według podanych zasad, wydłuża część urlopu rodzicielskiego, podczas której pracownik łączył korzystanie z urlopu z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy u pracodawcy udzielającego urlopu (art. 182^{1f} § 2, 3, 5 K.p.).

Natomiast, w sytuacji gdy pracownik także w wydłużonej części urlopu rodzicielskiego zamierza go łączyć z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze (co powinno zostać wskazane we wniosku), wymiar tej części urlopu oblicza się, dzieląc długość części urlopu powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłużenia przez różnicę liczby 1 i wymiaru czasu pracy, w jakim pracownik zamierza łączyć korzystanie z tej części urlopu z wykonywaniem pracy (art. 182^{1f} § 7 K.p.).

W obydwu przypadkach gdy powstała w wyniku wydłużenia część urlopu rodzicielskiego nie odpowiada wielokrotności tygodnia, jest ona udzielana w dniach, przy czym niepełny dzień pomija się (art. 182^{1f} § 4 K.p.).

Przykład

Pracownica zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy od 15 listopada 2024 r. do 3 kwietnia 2025 r. (20 tyg.) przebywała na urlopie macierzyńskim, od 4 kwietnia do 29 maja 2025 r. (8 tyg.) na urlopie rodzicielskim, a od 30 maja do 29 czerwca 2025 r. korzystała z urlopu wypoczynkowego. Od 30 czerwca do 14 grudnia 2025 r. łączy pozostałą część urlopu rodzicielskiego (24 tyg.) z pracą na 1/5 etatu.

We wniosku o łączenie urlopu rodzicielskiego z pracą pracownica wskazała, iż nie będzie łączyła części urlopu rodzicielskiego powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłużenia tego urlopu z pracą na część etatu.

*Urlop rodzicielski zostanie wydłużony o **4 tygodnie i 5 dni,** zgodnie z wyliczeniem: 24 tygodnie łączenia urlopu z pracą x 1/5 etatu = 4,8 tygodnia; 7 dni x 0,8 tyg. = 5,6 dnia, po pominięciu niepełnego dnia – 5 dni. W okresie od 15 grudnia 2025 r. do 16 stycznia 2026 r. pracownica będzie korzystała z proporcjonalnego wydłużenia urlopu rodzicielskiego (4 tyg. i 5 dni), bez łączenia go z pracą.*

Przykład

Zakładamy, że pracownica z poprzedniego przykładu we wniosku o łączenie urlopu rodzicielskiego z pracą wskazała, że część urlopu rodzicielskiego powstałą w wyniku proporcjonalnego wydłużenia tego urlopu zamierza łączyć z pracą na 1/5 etatu.

*Urlop rodzicielski zostanie wydłużony o **6 tygodni,** tj. 24 tygodnie łączenia urlopu z pracą x 1/5 etatu = 4,8 tygodnia; 4,8 tyg. : (1 – 1/5 etatu) = 6 tyg. Tym samym urlop rodzicielski łączony z pracą na 1/5 etatu rozpoczęty 30 czerwca 2025 r. zakończy się po 30 tygodniach (24 tyg. + 6 tyg. wydłużenia), tj. 25 stycznia 2026 r.*

Zwracamy uwagę! W okresie łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą w obniżonym wymiarze czasu pracy (a także w okresie wydłużenia urlopu, gdy jest on łączony z pracą) zmniejszeniu ulega stawka dzienna zasiłku proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, w którym pracownik łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z pracą (art. 31 ust. 4a ustawy zasiłkowej).

IX. WYJAŚNIENIA DOTYCZĄCE WYBRANYCH ZAGADNIEŃ

1. Rozróżnienie i klasyfikacja szkoleń pracowniczych

Jak należy rozróżniać szkolenia, w których pracownik brał udział w godzinach pracy na podstawie art. 94^{13} i art. 103^{1} K.p.? Czy pracodawca postąpiłby prawidłowo stosując art. 103^{1} K.p. tylko wobec szkoleń, w których pracownik bierze udział dobrowolnie?

Do rozróżnienia szkoleń odbywanych przez pracownika należy stosować treść art. 94^{13} i art. 103^{1} K.p. oraz pomocniczo interpretacje do tych przepisów, pamiętając, że nie mają one mocy wiążącej. Odpowiadając na drugie pytanie, trzeba stwierdzić, że dobrowolność

uczestniczenia przez pracownika w szkoleniu nie jest wystarczającym kryterium, które pozwala stosować wyłącznie art. 103^1 K.p. z pominięciem art. 103^6 i art. 94^{13} K.p.

1.1. Definicja podnoszenia kwalifikacji zawodowych

Według art. 103^1 § 1 K.p., podnoszenie kwalifikacji zawodowych to zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika, z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą. Przyjmuje się, że chodzi w nim o jakiekolwiek kwalifikacje zawodowe, które mogą przydać się pracownikowi w przyszłości (por. Kodeks pracy. Komentarz, red. prof. dr hab. Arkadiusz Sobczyk, C.H. Beck 2025, kom. do art. 103^1). Istnieją też odmienne poglądy, które z racji ich mniejszościowego charakteru pomijamy.

Szerokie rozumienie „podnoszenia kwalifikacji zawodowych" powoduje, że to pojęcie obejmuje różne rodzaje kształcenia, bez względu na sposób ich zorganizowania i prowadzenia, czyli formy szkolne (np. szkołę średnią lub wyższą) i pozaszkolne typu szkolenia, kursy, praktyki zawodowe (por. Kodeks pracy. Komentarz, red. prof. dr hab. Wojciech Muszalski, dr hab. Krzysztof Walczak, C.H. Beck 2024, kom. do art. 103^1). Co istotne, art. 103^6 K.p. pozwala pracownikom zdobywać lub uzupełniać wiedzę i umiejętności na innych zasadach niż podnoszenie kwalifikacji zawodowych w trybie art. 103^1-103^5 K.p. Ten przepis odnosi się przede wszystkim do sytuacji, w których pracodawca: nie wie, że pracownik podjął naukę albo dokształcanie, nie otrzyma wniosku pracownika o zgodę na podnoszenie kwalifikacji zawodowych, nie zainicjuje albo odmówi udzielenia zgody na podnoszenie kwalifikacji zawodowych, zgodzi się na kształcenie na warunkach odmiennych niż określone w art. 103^1-103^5 K.p.

1.2. Definicja szkoleń zawodowych

Przepisy prawa nie definiują „szkoleń zawodowych". W ten sposób nazywa się szkolenia podlegające obowiązującemu od 26 kwietnia 2023 r. przepisowi art. 94^{13} K.p., który stosuje się, gdy:

- obowiązek pracodawcy do przeprowadzania szkoleń pracowników niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub pracy na określonym stanowisku wynika z postanowień układu zbiorowego pracy, lub innego porozumienia zbiorowego, lub z regulaminu, lub przepisów prawa, lub umowy o pracę,
- pracownik odbywa szkolenie na podstawie polecenia przełożonego.

W stanowisku z 5 września 2023 r. będącym odpowiedzią na pytanie naszego Wydawnictwa MPiPS stwierdziło, że: *„(...) art. 94^{13} K.p. nie dotyczy umów o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych, które uregulowane są w art. 102 i następnych K.p. (rozdział III. Kwalifikacje zawodowe pracowników)."*. Jednak nie wszyscy eksperci zgadzają się z tym poglądem z uwagi na brak podstaw w przepisach prawa oraz uzasadnienie do nowelizacji wprowadzającej art. 94^{13} K.p., które wprost przewiduje stosowanie art. 103^1-103^5 K.p. do szkoleń zawodowych, spełniających wymagania dla podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Rozstrzygnięcie tego zagadnienia pozostaje zatem w gestii pracodawcy, np. poprzez zapis w umowie szkoleniowej o braku:

- postanowień w: układzie zbiorowym pracy, innym porozumieniu zbiorowym, regulaminie, przepisach prawa lub umowie o pracę o obowiązku pracodawcy przeprowadzenia szkoleń pracowników niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub pracy na określonym stanowisku,
- polecenia przełożonego w kwestii odbycia szkolenia przez pracownika.

Taki zapis wyklucza podleganie szkolenia pod art. 94^{13} K.p.

1.3. Zasady przyjmowane przy klasyfikacji szkoleń

Dokonując klasyfikacji szkolenia, pracodawca powinien wziąć pod uwagę następujące zasady oraz konsekwencje zaliczenia go do danej kategorii:

lp.	szkolenie jest zaliczane do:	szkolenie spełnia łącznie następujące warunki:	skutki dla pracodawcy:
1.	podnoszenia kwalifikacji zawodowych (art. 103^1-103^5 K.p.)	– prowadzi do zdobycia lub uzupełnienia wiedzy i umiejętności przez pracownika oraz – jest odbywane przez pracownika z inicjatywy albo za zgodą pracodawcy (art. 103^1 § 1 K.p.)	– obowiązek udzielania płatnego: • urlopu szkoleniowego, • zwolnienia z całości lub części dnia pracy, na czas niezbędny, by punktualnie przybyć na obowiązkowe zajęcia oraz na czas ich trwania (art. 103^1 § 2-3 K.p.), – możliwość udzielenia pracownikowi świadczeń dodatkowych i zawarcia z nim umowy o podnoszenie kwalifikacji zawodowych, tzw. szkoleniowej (art. 103^3-103^4 K.p.)
2.	szkoleń zawodowych (art. 94^{13} K.p.)	– nie podlega pod art. 103^1-103^5 K.p. o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych, oraz – nie dotyczy go art. 103^6 K.p. (patrz pkt 3 tabeli), oraz – jest niezbędne do wykonywania określonego rodzaju pracy lub pracy na określonym stanowisku oraz – obowiązek jego przeprowadzenia wynika z układu zbiorowego pracy, lub innego porozumienia zbiorowego, lub z regulaminu lub umowy o pracę, albo podstawę obowiązku odbycia szkolenia przez pracownika jest polecenie przełożonego	– pokrycie kosztów szkolenia, – zorganizowanie szkolenia, w miarę możliwości, w godzinach pracy, – zaliczenie do czasu pracy czasu szkolenia odbywanego poza normalnymi godzinami pracy pracownika
3.	szkoleń objętych art. 103^6 K.p.	– nie podlega pod art. 103^1-103^5 K.p., oraz – nie jest szkoleniem zawodowym w rozumieniu art. 94^{13} K.p.	możliwość udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnienia z całości lub części dnia pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia

1.4. Wynagrodzenie pracownika w razie uczestnictwa w szkoleniu

Szkolenia podlegające pod art. 103^6 K.p. nie uprawniają pracownika do żadnej gratyfikacji płacowej w zamian za uczestnictwo w nich. Zatem kwalifikacja szkolenia do tej kategorii zwalnia pracodawcę z pytania z wypłaty wynagrodzenia. Jeżeli natomiast zaliczy on szkolenie do podnoszenia kwalifikacji zawodowych (pkt 1 tabeli), wówczas:

– za czas urlopu szkoleniowego i zwolnień od pracy nalicza pracownikowi wynagrodzenie na zasadach obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, z tym że składniki stałe i zmienne przyjmuje z miesiąca, w którym pracownik skorzystał z „wolnego" (art. 103^1 § 3 K.p. w zw. z § 5 ust. 1 rozporządzenia o wynagrodzeniu),
– za czas szkolenia w trakcie rozkładowych godzin pracy pracownika nie dokonuje przeliczenia należnego pracownikowi wynagrodzenia za miesiąc, w którym kształcenie miało miejsce, gdyż mieści się ono w nominalnym wymiarze czasu pracy (ustalonym zgodnie z art. 130 K.p.),
– za czas szkolenia przypadający na pozarozkładowe godziny pracy pracownika nie dokonuje żadnego rozliczenia płacowego (opcja 1) albo dokonuje rozliczenia zgodnie z regułami obowiązującymi odpowiednio dla pracy w godzinach nadliczbowych, dniu wolnym od pracy z tytułu przeciętnie pięciotygodniowego tygodnia pracy albo w niedzielę, zgodnie z art. 151^1-151^3 i art. 151^{11} § 1 pkt 1 i § 2 K.p. (opcja 2).

W ostatnim myślniku alternatywa postępowania jest konsekwencją dwóch stanowisk dotyczących zaliczania czasu szkolenia do czasu pracy. Pierwsze zakłada, że w czasie pracy uwzględnia się tylko czas szkolenia pokrywający się z godzinami pracy, zgodnie z obowiązującym pracownika rozkładem czasu pracy (opcja 1 w myślniku). Według drugiego, włącza się do niego również czas szkolenia poza normalnymi godzinami pracy, jeżeli kształcenie jest niezbędne do wykonywania pracy lub podnosi kwalifikacje wymagane dla danego rodzaju pracy lub na zajmowanym przez pracownika stanowisku (por. wyrok SN z 25 stycznia 2005 r., sygn. akt I PK 144/04, OSNP 2005/17/265) – opcja 2 w myślniku.

Umowa o podnoszenie kwalifikacji zawodowych dostępna w programie DRUKI Gofin w dziale Prawo pracy

Szkolenie zawodowe odbywane w i po godzinach pracy zalicza się do czasu pracy pracownika (art. 94^{13} K.p.). Za naruszenie tej zasady grozi grzywna od 1.000 zł do 30.000 zł (art. 281 § 1 pkt 5d K.p.).

Pracodawca z pytania wypłaca wynagrodzenie bez przeliczeń za miesiąc, w którym pracownik bierze udział w szkoleniu zawodowym w ramach godzin pracy. Wynagrodzenie za szkolenie w pozarozkładowym czasie pracy oblicza zgodnie z regułami obowiązującymi odpowiednio dla pracy w godzinach nadliczbowych, dniu wolnym od pracy z tytułu pięciotygodniowego tygodnia pracy albo w niedzielę.

X. OBOWIĄZKI PRACODAWCY W ZAKRESIE BHP

1. Informacja o obowiązku zapewnienia pracownikowi odzieży i obuwia roboczego

Czy informację o przysługujących pracownikowi: odzieży i obuwiu roboczym pracodawca ma obowiązek podać w informacji o warunkach zatrudnienia, w pozycji „inne niż uzgodnione w umowie o pracę przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia oraz świadczenia pieniężne lub rzeczowe"?

Nie, choć nie jest to wykluczone. W informacji o warunkach zatrudnienia, oprócz elementów obowiązkowych, można zamieścić także inne, nieobowiązkowe informacje, które pracodawca uznał za istotne dla pracownika.

Zgodnie z art. 237^{7} § 1 K.p., pracodawca ma obowiązek dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie odzież i obuwie robocze, spełniające wymagania określone w Polskich Normach:

– jeżeli odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu bądź
– ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ważne: Pracodawca ustala rodzaje odzieży i obuwia roboczego, których stosowanie jest niezbędne na określonych stanowiskach, oraz przewidywane okresy użytkowania tej odzieży i obuwia (art. 237^{8} § 1 K.p.).

Pracodawca ma obowiązek skonsultowania kwestii przydziału odzieży i obuwia roboczego z pracownikami lub ich przedstawicielami (art. 237^{11a} § 1 pkt 4 K.p.). Odzież i obuwie robocze stanowią własność pracodawcy (art. 237^{8} § 2 K.p.).

Kwestia wyboru aktu, w którym zostaną wskazane rodzaje odzieży roboczej i obuwia roboczego oraz przewidywane okresy ich użytkowania, została rozstrzygnięta przez ustawodawcę. Sprawy te powinny zostać uregulowane w regulaminie pracy (art. 104^{1} § 1 pkt 1 K.p.).

W wyjaśnieniach Państwowej Inspekcji Pracy zamieszczonych w publikacji pt. „ABC BHP. Informator dla pracodawców" (J. Chojnacki, G. Jarosiewicz, str. 41), dostępnej na stronie internetowej www.pip.gov.pl, zwrócono w związku z tym uwagę, że: *„(...) Rodzaje odzieży i obuwia roboczego, a także przewidywane okresy ich użytkowania, ustala pracodawca, po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami. Na podstawie tych ustaleń, powinny zostać sporządzone w zakładzie tabele norm przydziału odzieży i obuwia roboczego.*

PIP

W firmach, w których musi być sporządzony regulamin pracy, tabele norm przydziału powinny stać się częścią tego regulaminu. (...)".

Przed dopuszczeniem pracownika do pracy, pracodawca ma obowiązek uzyskać od niego potwierdzenie zapoznania się z treścią regulaminu pracy. Potwierdzenie to należy złożyć w części B akt osobowych pracownika. Wynika to z § 3 pkt 2 lit. e tiret pierwsze rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz. U. z 2024 r. poz. 535 ze zm.).

W art. 29 § 3 K.p. rozróżniono zakres informacji, jakie trzeba przekazać pracownikowi w przypadku, gdy pracodawca ustalił (albo nie) regulamin pracy. Jeżeli pracodawca nie ustalił regulaminu pracy, w informacji o warunkach zatrudnienia muszą znaleźć się dodatkowo informacje:

– o terminie, miejscu, czasie i częstotliwości wypłacania wynagrodzenia za pracę,
– porze nocnej oraz
– przyjętym u danego pracodawcy sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy (art. 29 § 3 pkt 1 lit. m K.p.).

Wśród tych dodatkowych informacji nie wymieniono danych dotyczących odzieży i obuwia roboczego. Pracodawca może jednak zamieścić je w informacji o warunkach zatrudnienia, jeśli tak zdecyduje – w takim przypadku najbezpieczniejszym rozwiązaniem będzie wskazanie odpowiednich postanowień aktu wewnątrzzakładowego regulującego te zagadnienia.

D. PRACOWNICZE PLANY KAPITAŁOWE

Wyjaśnienia opublikowane w dziale opracowano w oparciu o przepisy ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. z 2024 r. poz. 427), zwanej ustawą o PPK.

1. Wypłata przez uczestnika PPK środków zgromadzonych na jego rachunku PPK przed ukończeniem 60. roku życia

1) Pracownik będący uczestnikiem PPK (w wieku 39 lat) chciałby wypłacić środki dotychczas zgromadzone na rachunku PPK. Czy jest taka możliwość?

Pracownik – uczestnik PPK (dalej uczestnik) może w każdym czasie dokonać wypłaty środków zgromadzonych na swoim rachunku PPK. Stanowią one bowiem jego prywatną własność (art. 3 ust. 2 ustawy o PPK).

Generalnie celem pracowniczych planów kapitałowych (PPK) jest systematyczne gromadzenie oszczędności przez uczestników z przeznaczeniem na wypłatę po osiągnięciu przez nich 60. roku życia oraz na inne cele określone w ustawie o PPK (art. 3 ust. 1 ustawy o PPK). Stąd też wypłata środków po ukończeniu tego wieku jest dla uczestnika najbardziej korzystna finansowo. Jednakże w ustawie o PPK przewidziano też okoliczności uprawniające uczestnika do wcześniejszego skorzystania z oszczędności w PPK. Jedna z nich dotyczy zwrotu, czyli wycofania środków zgromadzonych w PPK (art. 105 ustawy o PPK). Zwrot następuje na wniosek uczestnika PPK złożony w instytucji finansowej prowadzącej rachunek PPK w formie pieniężnej na wskazany rachunek bankowy. Termin, w jakim zostanie on dokonany określa umowa o prowadzenie PPK, jak również statut funduszu inwestycyjnego, statut funduszu emerytalnego albo regulamin ubezpieczeniowego funduszu kapitałowego.

Zwracamy uwagę! Nie ma limitów, jeśli chodzi o zwrot środków z rachunku PPK – uczestnik może ich dokonywać tak często, jak tego potrzebuje.

2) Czy uczestnik PPK musi wycofać całość zgromadzonych środków, czy może wypłacić tylko ich części?

Zwrot, o którym mowa w art. 105 ustawy o PPK, obejmuje całość środków zgromadzonych na danym rachunku PPK (po odpowiednich pomniejszeniach – patrz tabela w pytaniu 3). Nie jest więc możliwe wycofanie tylko części tych oszczędności. Jeśli jednak uczestnik ma więcej niż jeden rachunek PPK, to może wystąpić o zwrot środków z jednego, z kilku wybranych albo z każdego z nich.

3) Jakich pomniejszeń dokona instytucja finansowa przed zwróceniem środków uczestnikowi PPK?

Jeśli uczestnik zdecyduje się na wypłatę oszczędności w trybie zwrotu, to nie otrzyma całości zgromadzonych oszczędności, a ponadto od części z nich będzie zobowiązany zapłacić 19% zryczałtowany podatek od dochodu (zysku). Podział zgromadzonych środków przedstawiamy w tabeli na następnej stronie.

środki zgromadzone na rachunku PPK w części sfinansowanej przez	podział środków
uczestnika	całość środków trafia na rachunek bankowy wskazany przez uczestnika, po pomniejszeniu zysku wypracowanego od tej części o 19% zryczałtowany podatek
podmiot zatrudniający	30% tych środków przekazywana jest na rachunek bankowy wskazany przez ZUS, przy czym są one ewidencjonowane na koncie ubezpieczonego w ZUS jako składka na jego ubezpieczenie emerytalne należna za miesiąc, w którym wpłata ta zostanie przekazana do ZUS; kwota ta stanowi przychód FUS
	70% tych środków trafia do uczestnika na wskazany przez niego rachunek bankowy lub rachunek w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej, po pomniejszeniu zysku wypracowanego od tej części o 19% zryczałtowany podatek
Fundusz Pracy	całość środków, tj. wpłata powitalna (jednorazowa – 250 zł) i dopłaty roczne (corocznie – 240 zł), zwracana jest za pośrednictwem PFR na rachunek bankowy wskazany przez ministra właściwego do spraw pracy; kwota ta stanowi przychód Funduszu Pracy

Zatem uczestnik wnoszący o zwrot środków zgromadzonych na jego rachunku PPK otrzyma: 70% środków pochodzących z wpłat finansowanych przez podmiot zatrudniający oraz 100% środków pochodzących z wpłat finansowanych z własnych środków po ich uprzednim pomniejszeniu o należną kwotę podatku od zysków kapitałowych.

4) Czy uczestnik PPK, który wypłacił zgromadzone środki w omawianym trybie, musi dokonać ich zwrotu na rachunek PPK?

Nie. Wypłata środków zgromadzonych przez uczestnika na jego rachunku PPK w trybie art. 105 ustawy o PPK nie wiąże się z obowiązkiem ich zwrotu na ten rachunek.

5) Czy wypłata środków zgromadzonych na rachunku PPK oznacza rezygnację uczestnika z programu?

Nie. Uczestnik, który przed ukończeniem 60. roku życia dokona zwrotu środków zgromadzonych na rachunku PPK, nadal pozostaje w programie (nie oznacza to jego automatycznej rezygnacji z PPK). Na ten rachunek, tak jak dotychczas, będą wpływały wpłaty do PPK finansowane przez tego uczestnika, przez podmiot zatrudniający oraz przez budżet państwa (dopłaty roczne).

W celu rezygnacji z PPK uczestnik musi w tej sprawie złożyć podmiotowi zatrudniającemu stosowną deklarację.

6) W jakich jeszcze okolicznościach uczestnik PPK może wypłacić oszczędności z rachunku PPK przed ukończeniem 60 lat?

Pierwszą z okoliczności wymienia art. 101 ustawy o PPK i jest to zdiagnozowanie poważnej choroby uczestnika, jego małżonka lub dziecka, jak również całkowita niezdolność do pracy bądź umiarkowany lub znaczny stopień niepełnosprawności. W tym trybie uczestnik może wypłacić do 25% środków zgromadzonych na rachunku PPK (bez obowiązku ich zwrotu). W zależności od wniosku uczestnika wypłata dokonywana jest jednorazowo albo w ratach.

Druga okoliczność dotyczy wypłaty przez uczestnika, który nie ukończył 45 lat, do 100% wartości środków zgromadzonych na jego rachunku PPK w celu pokrycia wkładu własnego (art. 98 ustawy o PPK). Ta opcja wiąże się jednak z obowiązkiem zwrotu wypłaconych środków w wartości nominalnej (w ciągu 15 lat).

E. VADEMECUM KADROWCA

XI. ZASADY I KONSEKWENCJE ZAWIERANIA KOLEJNEJ UMOWY O PRACĘ MIĘDZY TYMI SAMYMI STRONAMI

1. Stosunek pracy na podstawie umowy o pracę

Stosunek pracy polega na zobowiązaniu pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym, a pracodawcy – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Powstaje on na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (art. 22 § 1 w zw. z art. 2 K.p.). Oznacza to, że zawarcie każdej umowy o pracę między tym samym pracodawcą i tym samym pracownikiem (dalej łącznie te same strony) tworzy nowy stosunek pracy. Skutek ten występuje:

– bez względu na liczbę zawartych umów o pracę,
– zarówno przy braku przerwy, jak i przy jej wystąpieniu między kolejnymi umowami o pracę.

W wyjaśnieniach dostępnych na stronie internetowej www.pip.gov.pl Państwowa Inspekcja Pracy stwierdziła, że: *„(…) Z chwilą zakończenia jednej umowy i zawarcia kolejnej – nawet bezpośrednio, bez dnia przerwy – rozpoczyna się nowy stosunek pracy (…)”*. Oczywiście przyjmując, że dzień zawarcia umowy i dzień w niej określony jako dzień rozpoczęcia pracy są takie same (por. art. 26 K.p.). Dzień rozpoczęcia pracy może, lecz nie musi być taki sam co dzień zawarcia kolejnej umowy o pracę.

2. Ponowne zatrudnienie w zależności od sposobu ustania poprzedniej umowy o pracę

Kolejna umowa o pracę po rozwiązaniu poprzedniej

Umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas określony i na czas nieokreślony (art. 25 § 1 K.p.). W myśl art. 30 § 1 pkt 1-3 K.p., te trzy rodzaje umów mogą być rozwiązane:

– na mocy porozumienia stron z inicjatywy pracodawcy lub pracownika,
– za wypowiedzeniem złożonym przez pracodawcę lub pracownika,
– bez wypowiedzenia – oświadczenie składa pracodawca w okolicznościach wskazanych w art. 52 K.p. (tzw. zwolnienie dyscyplinarne) i art. 53 K.p. (zwolnienie po upływie okresu ochronnego) lub pracownik w warunkach wskazanych w art. 55 K.p. (m.in. ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę).

Natomiast tylko umowy na okres próbny i na czas określony rozwiązują się z upływem czasu, na który zostały zawarte (art. 30 § 1 pkt 4 K.p.). Następuje to automatycznie (z mocy prawa). Pozostałe formy prowadzące do zakończenia umowy o pracę wymagają aktywności pracodawcy lub pracownika i są wyrazem braku chęci do kontynuowania zatrudnienia. Sposób ustania stosunku pracy przekłada się na możliwości zawarcia następnej umowy o pracę, co może mieć miejsce bez żadnej przerwy między kolejnymi umowami albo z przerwą. Nowa

umowa o pracę musi być zawarta na piśmie (art. 29 § 2 K.p.) i uwzględniać w swojej treści informacje wymagane przez art. 29 § 1-1[1] K.p., przy czym jej warunki w zakresie wymiaru czasu pracy, rodzaju pracy i miejsca jej wykonywania oraz wynagrodzenia mogą być zupełnie inne niż poprzednio obowiązujące. Stosunek pracy na jej podstawie, jak już wcześniej wspomniano, nawiązuje się w dniu określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy.

Przykład

Pracownik był zatrudniony na podstawie umowy na czas określony zawartej do 31 sierpnia 2025 r. Strony wyraziły chęć kontynuowania zatrudnienia, dlatego w dniu 29 sierpnia 2025 r. zawarły nową umowę o pracę na czas określony, z datą rozpoczęcia pracy od 1 września 2025 r. (ostatnią z 3 umów tego rodzaju, nieprzekraczającą łącznie z okresem trwania tej umowy – 33 miesięcy). Dzień 1 września 2025 r. jest dniem powstania nowego stosunku pracy.

Zwracamy uwagę! Nie ma możliwości przedłużenia za porozumieniem zmieniającym okresu trwania umowy zawartej na okres próbny i umowy na czas określony ponad limity wskazane w Kodeksie pracy (por. art. 25 § 2-2[3] K.p., art. 25[1] K.p. oraz m.in. postanowienie SN z 18 maja 2022 r., sygn. akt II PSK 298/21).

Ponowne nawiązanie stosunku pracy po wygaśnięciu umowy o pracę

Wszystkie rodzaje umów o pracę wygasają na zasadach określonych w art. 63-66 K.p. W razie śmierci pracodawcy dotychczasowy stosunek pracy pracownika będzie jednak kontynuowany, jeżeli:

- nastąpi przejęcie pracownika przez nowego pracodawcę w trybie art. 23[1] K.p.,
- został ustanowiony zarząd sukcesyjny – zasadniczo wraz z wygaśnięciem tego zarządu wygasa umowa o pracę z pracownikiem, chyba że przed tym dniem nastąpiło przejęcie pracownika przez nowego pracodawcę na podstawie art. 23[1] K.p.,
- osoba uprawniona do podejmowania czynności zachowawczych zawrze z pracownikiem pisemne porozumienie w sprawie kontynuacji zatrudnienia na dotychczasowych zasadach do czasu ustanowienia zarządu sukcesyjnego lub wygaśnięcia uprawnienia do jego powołania (art. 13-14 ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej i innych ułatwieniach związanych z sukcesją przedsiębiorstw, Dz. U. z 2021 r. poz. 170); gdy takie porozumienie osiąga zarządca sukcesyjny i pracownik, zatrudnienie trwa do czasu wygaśnięcia zarządu sukcesyjnego; w każdym z powyższych przypadków strony porozumienia mogą uzgodnić wcześniejszy termin rozwiązania stosunku pracy.

Zarząd sukcesyjny jest zobligowany zatrudnić pracownika, którego stosunek pracy wygasł z powodu śmierci pracodawcy, gdy będzie ponownie zatrudniał go w tej samej grupie zawodowej. Musi przy tym zachować poprzednie warunki zatrudnienia. Te obowiązki aktywują się, pod warunkiem że pracownik zgłosi zamiar podjęcia zatrudnienia w ciągu miesiąca od dnia ustanowienia zarządu sukcesyjnego.

Ponowne zatrudnienie pracownika ma charakter obowiązkowy w przypadku wygaśnięcia jego umowy o pracę z upływem 3 miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania, gdy spełnione są dwie przesłanki, tj. umorzenie postępowania karnego (wyjątki: umorzenie z powodu przedawnienia albo amnestii, a także warunkowe umo-

rzenie) lub zapadnięcie wyroku uniewinniającego oraz zgłoszenie przez pracownika powrotu do pracy w ciągu 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia (art. 66 K.p.).

3. Rodzaj kolejnej umowy o pracę

Umowa na okres próbny

Te same strony mogą zawrzeć kolejną umowę na okres próbny, ale tylko wtedy, gdy pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy (art. 25 § 3 K.p.). Dopuszczalne jest to zatem przy innym stanowisku pracy (przy pracach różnych rodzajów) w celu sprawdzenia przydatności pracownika do realizacji innych obowiązków, niż na podstawie poprzedniej umowy na okres próbny (por. wyrok SN z 4 września 2013 r., sygn. akt II PK 358/12, OSNP 2014/5/70). Dotyczy to powtórnego zatrudnienia bez przerwy i z przerwą (bez względu na jej długość).

Przykład

Pracodawca B zamierza ponownie zatrudnić pracownika, którego przejął od pracodawcy A w trybie art. 23^1 K.p. z dniem 1 maja 2017 r. U pracodawcy A pracował on w okresie od 1 października 2016 r. do 30 kwietnia 2017 r. w ramach dwóch umów terminowych, łącznie przez 7 miesięcy. Ze względu na następstwo prawne pracodawca B może go zatrudnić na okres próbny, pod warunkiem że rodzaj pracy będzie odmienny od wcześniej wykonywanej. Przy takich samych obowiązkach służbowych zawarcie umowy na okres próbny jest wykluczone.

Umowa na czas określony

Łączny okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony między tymi samymi stronami nie może przekraczać 33 miesięcy (limit czasowy), a łączna liczba umów tego rodzaju nie może przekraczać trzech (limit ilościowy). Tak wynika z art. 25^1 § 1 K.p. Kolejna umowa na czas określony musi mieścić się w tych limitach, a jeśli je przekroczy, to odpowiednio od dnia następującego po upływie 33 miesięcy lub od dnia zawarcia czwartej umowy na czas określony staje się umową bezterminową (art. 25^1 § 3 K.p.).

Powyższe nie dotyczy umowy na czas określony zawieranej na podstawie art. 25^1 § 4 K.p., czyli:

1) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
2) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
3) w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
4) w przypadku, gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie,

jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

O zawarciu umowy wymienionej w pkt 4 wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy pracodawca zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia (art. 25^1 § 5 K.p.).

Wspomnijmy, że w limitach 3/33 nie uwzględnia się umów o pracę na okres próbny (por. wyrok SN z 7 lutego 2001 r., sygn. akt I PKN 229/00, OSNP-wkł. 2001/13/8), a także

umów na czas określony przedłużonych do dnia porodu w trybie art. 177 § 3 K.p., czyli takich, które rozwiązałyby się po upływie trzeciego miesiąca ciąży (art. 25^1 § 4^1 K.p.).

Generalnie limity 3/33 obowiązują wobec umów na czas określony zawieranych od 22 lutego 2016 r. Jednak wyjątki od tej zasady wprowadził art. 14 ust. 4 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1220), dalej ustawy zmieniającej z 2016 r. W efekcie umowę na czas określony trwającą w dniu 22 lutego 2016 r.:

- wlicza się do limitu czasowego za okres przypadający od 22 lutego 2016 r.,
- traktuje się jako pierwszą z limitu ilościowego albo jako drugą, jeżeli została zawarta jako druga w rozumieniu art. 25^1 K.p. w poprzednim brzmieniu, czyli bezpośrednio po poprzedniej umowie na czas określony lub w ciągu 1 miesiąca od jej rozwiązania.

Przedstawione zasady nie odnoszą się do umów o pracę zawartych na czas określony przed 22 lutego 2016 r., jeżeli rozwiązanie takiej umowy przypadało po upływie 33 miesięcy i stosunek pracy pracownika podlegał szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę w okresie od dnia wejścia w życie ustawy zmieniającej z 2016 r. do dnia upływu 33 miesięcy. W takim przypadku umowa rozwiązywała się z upływem okresu, na jaki została zawarta (art. 14 ust. 6 ustawy zmieniającej z 2016 r.). Zatem 33-miesięczny okres trwania umowy terminowej zawartej od 22 lutego 2016 r. albo trwającej w tym dniu, minął 21 listopada 2018 r. (por. odpowiedź MRPiPS z 16 lutego 2016 r. na pytanie naszego Wydawnictwa).

więcej Na temat zasad limitowania umów na czas określony pisaliśmy w UiPP nr 9/2025, str. 58.

Z art. 25^1 § 1 i art. 14 ust. 4 i 6 ustawy zmieniającej z 2016 r. wynika, że te same strony mogą ponownie zawrzeć umowę na czas określony i liczyć limity 3/33 od nowa, jeżeli w okresie od 22 lutego 2016 r. nie łączyła ich tego rodzaju umowa. Nie liczy się od nowa limitów 3/33, gdy:

- w zatrudnieniu na czas określony między tymi sami stronami występuje przerwa (bez względu na powód),
- pomiędzy umowami na czas określony zawartymi między tymi sami stronami istniała innego rodzaju umowa o pracę (np. na czas nieokreślony),
- wskutek przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę stał się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy i następcą prawnym poprzedniego pracodawcy (art. 23^1 § 1 K.p., m.in. uchwała 7 sędziów SN z 28 marca 2013 r., sygn. akt III PZP 1/13, OSNP 2014/4/51 oraz odpowiedź MRiPS z 20 stycznia 2021 r. na pytanie naszego Wydawnictwa).

Umowa na czas nieokreślony

Umowa na czas nieokreślony może zostać zawarta między tymi sami stronami po umowie na okres próbny i/lub umowie/umowach na czas określony. Nie ma jednak przeszkód, aby strony od razu zawarły ten rodzaj umowy o pracę bez poprzedzania jej umową terminową.

Przykład

Pracodawca zatrudniał pracownika w ramach jednej umowy na czas określony trwającej od 1 stycznia 2016 r. do 21 listopada 2018 r. Obecnie chciałby ponownie nawiązać z nim stosunek pracy. Strony mogłyby zawrzeć umowę na okres próbny, jeżeli rodzaj wykonywanej pracy będzie inny niż poprzednio wykonywanej. Jeśli nie, to zatrudnienie tego pracownika będzie możliwe wyłącznie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

4. Obowiązki pracodawcy przy ponownym nawiązaniu stosunku pracy

Nawiązanie nowego stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę uruchamia pewne obowiązki po stronie pracodawcy. Zestawienie najważniejszych z nich wraz ze zwolnieniem z ich wykonywania przedstawia poniższa tabela.

Obowiązki pracodawcy związane z kolejną umową o pracę przedstawiamy w tabeli:

rodzaj obowiązku	treść obowiązku	uwagi
skierowanie na badania lekarskie	badania wstępne, pod warunkiem niepodlegania zwolnieniu od ich wykonywania	patrz pkt 5 opracowania
szkolenie bhp	zapewnienie szkolenia przed dopuszczeniem do pracy, chyba że pracownik podejmuje pracę na tym samym stanowisku pracy, które zajmował u pracodawcy bezpośrednio przed nawiązaniem z nim kolejnej umowy o pracę (art. 237^3 § 2 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.	nie ma takiego wymogu, przy nawiązywaniu kolejnego stosunku pracy bezpośrednio po poprzednim, chyba że w udostępnionych wcześniej danych nastąpiły zmiany (art. 5 ust. 1 lit. d RODO w zw. z art. 22^1 K.p.)
dokumentacja pracownicza	– kontynuacja prowadzenia dotychczasowej dokumentacji pracowniczej, jeżeli do ponownego nawiązania stosunku pracy z tym samym pracownikiem dochodzi w okresie 10 lat od zakończenia wcześniejszego zatrudnienia, które powstało: • w okresie od 1 stycznia 2019 r. i później lub • po dniu 31 grudnia 1998 r. a przed dniem 1 stycznia 2019 r., gdy za pracownika został złożony raport informacyjny ZUS RIA (art. 94^5 § 1 K.p., który obowiązuje od 1 stycznia 2019 r. oraz art. 9 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektronizacją, Dz. U. poz. 357) – założenie nowej dokumentacji pracowniczej w razie niespełnienia warunków, o których mowa w poprzednim myślniku	_____
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.)	jeśli umowy następują bezpośrednio po sobie i warunki zatrudnienia nie ulegają zmianie, to nie zachodzi konieczność aktualizacji treści informacji o warunkach zatrudnienia (por. stanowisko MRiPS z 6 czerwca 2023 r. będące odpowiedzią na pytanie naszego Wydawnictwa)

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.)	patrz uwaga w wierszu poprzednim
regulamin pracy, jeżeli obowiązuje u pracodawcy	zapoznanie z regulaminem pracy przed dopuszczeniem pracownika do pracy (art. 104^3 § 2 K.p.)	jeśli nawiązanie nowego stosunku pracy następuje bezpośrednio po poprzednim, to nie ma obowiązku zapoznania pracownika z regulaminem po raz kolejny
informacja o stosowanej formie monitoringu	poinformowanie 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.)	patrz uwaga w wierszu poprzednim
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.)	patrz uwaga w wierszu poprzednim

5. Skierowanie na badania lekarskie przy ponownym zatrudnieniu pracownika

Na mocy art. 229 § 4 K.p. pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie. 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, OSNP 2004/12/209 i z 13 kwietnia 2017 r., sygn. akt I PK 146/16).

W uzasadnieniu postanowienia z 15 marca 2023 r. (sygn. akt I USK 173/22) Sąd Najwyższy przypomniał, że: *„(…) Spoczywający zarówno na pracowniku (art. 211 pkt 5 K.p.), jak i na pracodawcy (art. 229 § 4 K.p.) obowiązek przeprowadzania wstępnych badań lekarskich stanowi jedną z podstawowych prawnych gwarancji, która służyć ma skutecznej ochronie zdrowia pracownika, jako podstawowego dobra osobistego każdego człowieka (art. 11^1 w związku z art. 23 K.c. oraz art. 300 K.p.). (…)”.* W ramach wykonania tego zobowiązania pracodawca kieruje osobę przyjmowaną do pracy na takie badania (art. 229 § 1 pkt 1 K.p.).

Jako „osobę przyjmowaną do pracy” w rozumieniu art. 229 K.p. należy też traktować osobę przyjmowaną ponownie do pracy u tego samego pracodawcy. Zgodnie z art. 229 § 1^1 pkt 1 w zw. z § 4a K.p., wykonanie przez nią badań wstępnych – na podstawie skierowania wystawionego przez pracodawcę – nie będzie konieczne, gdy jest przyjmowana ponownie do pracy u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy z tym pracodawcą.

6. Staż pracy i jego wpływ na uprawnienia ponownie zatrudnionego pracownika

Staż pracy to powszechne określenie „okresu zatrudnienia", od którego zależą uprawnienia pracownicze. Występuje w formie:

– stażu zakładowego, stanowiącego sumę okresów zatrudnienia pracownika u tego samego pracodawcy; przepisy Kodeksu pracy używają sformułowania „okres zatrudnienia u danego pracodawcy",
– stażu ogólnego, stanowiącego sumę okresów zatrudnienia pracownika u różnych pracodawców, a także tzw. okresów zaliczalnych, czyli niezatrudnieniowych zaliczanych na podstawie konkretnych przepisów do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze, np. czynną służbę wojskową uwzględnianą na mocy art. 301 K.p.; w przepisach Kodeksu pracy określany „okresem zatrudnienia".

Do obydwu rodzajów stażu pracy zalicza się okres rozpoczynający się z dniem nawiązania kolejnego stosunku pracy (por. Kodeks pracy. Komentarz, red. prof. dr hab. Wojciech Muszalski i dr hab. Krzysztof Walczak, C.H. Beck 2024, kom. do art. 26).

Przepisy powszechne warunkują uprawnienia pracownicze od stażu zakładowego i ogólnego. Tak samo może czynić pracodawca wobec uprawnień nabywanych przez pracowników na podstawie przepisów wewnątrzzakładowych, np. nagroda jubileuszowa w sferze pozabudżetowej. Z tego powodu listy uprawnień zależnych od rodzajów stażu mają charakter otwarty.

Przykładowe uprawnienia zależne od stażu pracy w kontekście ponownego zatrudnienia

Rodzaj uprawnienia	Treść uprawnienia	Uwagi
zależność od zakładowego stażu pracy		
okres wypowiedzenia umów o pracę na czas określony i nieokreślony (art. 36 § 1-1[1] K.p.)	– 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy, – 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy, – 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata	staż zakładowy uwzględnia: – wszystkie okresy zatrudnienia u danego pracodawcy, niezależnie od rodzaju umów o pracę i przerw między nimi, – okresy pracy u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła w trybie art. 23[1] K.p. lub przepisów szczególnych
tzw. odprawa ekonomiczna (art. 8 ust. 1-2 i art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy..., Dz. U. z 2025 r. poz. 570)	w wysokości: – jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 2 lata, – dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony od 2 do 8 lat, – trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony ponad 8 lat	
zależność od ogólnego stażu pracy		
wymiar urlopu wypoczynkowego (art. 154 § 1-2, art. 154[1], art. 155 K.p.)	– 20 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat, – 26 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat, – wymiar proporcjonalny do wymiaru czasu pracy pracownika niepełnoetatowego obliczany z 20 lub 26 dni, w zależności od posiadanego stażu urlopowego	staż urlopowy to suma: – zakładowego stażu pracy, – wszystkich poprzednich okresów zatrudnienia u innych pracodawców, – części równoległego i niezakończonego zatrudnienia – w razie pozostawania w dwóch lub więcej stosunkach pracy – przypadającej przed nawiązaniem drugiego lub kolejnego stosunku pracy,

		– okresów zaliczalnych oraz okresów nauki **Uwaga:** Od 1 stycznia 2026 r. do stażu urlopowego mają być zaliczane m.in. okresy wykonywania umów cywilnoprawnych (patrz str. 42 niniejszego numeru UiPP).

7. Uczestnictwo w PPK przy ponownym zatrudnieniu pracownika

Podmiot zatrudniający zawiera umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz 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. Nie ma to jednak zastosowania, jeśli osoba zatrudniona zadeklaruje przed upływem tego terminu niedokonywanie wpłat do PPK albo przestanie być w stosunku do tego podmiotu zatrudniającego osobą zatrudnioną (art. 16 ust. 1 i 2 ustawy o PPK). Dotyczy to osób zatrudnionych, które nie ukończyły 55. roku życia. W przypadku osób starszych, tj. które ukończyły 55 lat, ale nie przekroczyły 70. roku życia, przystąpienie do PPK następuje wyłącznie na ich wniosek. Osoba zatrudniona, w imieniu i na rzecz której zawarto umowę o prowadzenie PPK, pozostaje uczestnikiem PPK nawet wówczas, gdy stosunek pracy został zakończony.

W świetle powyższego, w razie ponownego jej zatrudnienia podmiot zatrudniający ponownie nie zawiera w jej imieniu i na jej rzecz umowy o prowadzenie PPK, z wyjątkiem, gdy w czasie przerwy w zatrudnieniu tego pracownika nastąpiła zmiana instytucji finansowej, z którą ma zawartą umowę o zarządzanie PPK. Przy ponownym zatrudnieniu uczestnika PPK co do zasady w mocy pozostają także złożone przez niego wcześniej deklaracje, w tym m.in. dotyczącej finansowania wpłaty dodatkowej do PPK oraz deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK (o ile w przerwie w zatrudnieniu nie miał miejsca tzw. autozapis do PPK).

8. Rozliczenie dwóch umów o pracę następujących bezpośrednio po sobie

Rozliczenie urlopowe

Zasadniczo pracownik powinien wykorzystać do dnia ustania umowy o pracę przysługujący mu urlop wypoczynkowy. Jeśli nie będzie to możliwe, za całość lub część niewykorzystanego urlopu przysługuje mu ekwiwalent pieniężny (art. 171 § 1 K.p.). Pracodawca może nie wypłacać ekwiwalentu, jeżeli wraz z pracownikiem postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej między nimi bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy (art. 171 § 3 K.p.).

W literaturze podkreśla się, że w sytuacji zastosowania art. 171 § 3 K.p.:

- postanowienie o wykorzystaniu urlopu z poprzedniej umowy o pracę może być częścią następnej umowy albo stanowić odrębne porozumienie,
- pracodawca udziela pracownikowi urlopu wypoczynkowego z poprzedniej umowy w okresie obowiązywania kolejnej umowy o pracę,
- za umowę o pracę zawartą między tymi samymi stronami bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy należy uznać umowę zawartą bez dnia przerwy między tymi umowami (por. Kodeks pracy. Komentarz, red. prof. dr hab. Arkadiusz Sobczyk, C.H. Beck 2025, kom. do art. 171).

Przykład

Dotychczasowa umowa o pracę uległa rozwiązaniu w niedzielę 24 sierpnia 2025 r., a w poniedziałek 25 sierpnia 2025 r. pracownik rozpoczął pracę na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej w piątek 22 sierpnia 2025 r. Przed podpisaniem nowej umowy strony zawarły porozumienie o wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego w czasie trwania nowego stosunku pracy.

Rozliczenie czasu pracy i wynagrodzenia za pracę

Czas pracy i wynagrodzenia z umów o pracę zawieranych bez dnia przerwy należy rozliczyć osobno, nawet jeśli przypadają na ten sam okres rozliczeniowy. Taka interpretacja znajduje się w odpowiedzi Państwowej Inspekcji Pracy dostępnej na stronie internetowej www.pip.gov.pl. Czytamy w niej również, że: *„(…) Z art. 151[6] Kodeksu pracy możemy wywnioskować, że okres rozliczeniowy należy rozpatrywać w kontekście konkretnego stosunku pracy, a nie jako jednolity dla całego zakładu pracy. Z chwilą zakończenia jednej umowy i zawarcia kolejnej – nawet bezpośrednio, bez dnia przerwy – rozpoczyna się nowy stosunek pracy, dla którego należy wyodrębnić osobny fragment okresu rozliczeniowego.*

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

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

Dla każdej z tych umów należy osobno obliczyć wymiar czasu pracy i porównać go z faktycznie przepracowanymi godzinami. Ewentualne przekroczenia tego wymiaru stanowią pracę w godzinach nadliczbowych w rozumieniu art. 151 § 1 Kodeksu pracy i powinny zostać odpowiednio zrekompensowane – np. w formie dodatku za nadgodziny dobowe lub średniotygodniowe, w zależności od charakteru przekroczeń.

W zakresie wynagrodzenia należy przyjąć, że w przypadku obowiązywania dwóch odrębnych umów o pracę w jednym miesiącu kalendarzowym, wynagrodzenie powinno zostać obliczone oddzielnie dla każdej z nich. Dotyczy to zarówno wynagrodzenia zasadniczego (ustalanego proporcjonalnie do okresu obowiązywania umowy), jak i należnych dodatków z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Podsumowując, w przypadku dwóch umów z tym samym pracodawcą zawartych jedna po drugiej, w ramach jednego okresu rozliczeniowego, każdą z nich należy rozliczać osobno – zarówno pod względem czasu pracy, jak i wynagrodzenia. Przepis art. 151[6] Kodeksu pracy stosuje się oddzielnie do każdej z tych umów.”.

Wydanie świadectwa pracy

Pracodawca ma obowiązek wydać pracownikowi świadectwo pracy wyłącznie na jego wniosek (złożony w postaci papierowej lub elektronicznej), jeśli nawiązał z nim kolejny stosunek pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania/wygaśnięcia poprzedniego. Musi wziąć pod uwagę, że:

- wniosek może być złożony w każdym czasie i dotyczyć wydania świadectwa pracy dotyczącego poprzedniego okresu zatrudnienia albo wszystkich okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy,
- na wydanie świadectwa pracy ma 7 dni od dnia złożenia wniosku,
- nie może uzależniać wydania świadectwa pracy od uprzedniego rozliczenia się pracownika z nim (art. 97 § 1^1-1^3 K.p.).

9. Zgłoszenie do ubezpieczeń w ZUS

Umowa o pracę jest tytułem do obligatoryjnych ubezpieczeń społecznych wszystkich ryzyk oraz ubezpieczenia zdrowotnego. Ubezpieczenia te powstają od dnia nawiązania stosunku pracy i trwają do dnia jego ustania (art. 13 pkt 1 ustawy o sus i art. 69 ust. 1 ustawy zdrowotnej).

Pracodawca zgłasza pracownika do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego na druku ZUS ZUA w terminie 7 dni od daty powstania obowiązku ubezpieczeń, z kodem tytułu ubezpieczenia rozpoczynającym się cyframi 01 10. W przypadku rozwiązania umowy o pracę, pracodawca ma obowiązek wyrejestrować pracownika z ubezpieczeń na druku ZUS ZWUA, w terminie 7 dni od zaistnienia tego faktu (art. 36 ust. 11 ustawy o sus). W zgłoszeniu wyrejestrowania z ubezpieczeń ZUS ZWUA, w bloku V – „Rozwiązanie/wygaśniecie stosunku pracy/stosunku służbowego" podaje się m.in. kod wygaśnięcia/kod trybu rozwiązania stosunku pracy/stosunku służbowego. Dane te dotyczą konkretnej umowy o pracę. Dlatego też wydawałoby się, że w przypadku, gdy po rozwiązaniu się umowy o pracę pracodawca z tym samym pracownikiem nawiązuje kolejny stosunek pracy, bez dnia przerwy, to pracodawca powinien wyrejestrować tę osobę z ubezpieczeń na druku ZUS ZWUA, a następnie zgłosić do ubezpieczeń na druku ZUS ZUA z nowej umowy o pracę. W związku z tym nasze Wydawnictwo zwróciło się z pytaniem do ZUS: **Czy w sytuacji, gdy umowa o pracę zawarta na czas określony rozwiązała się z dniem 31 lipca 2025 r., a od 1 sierpnia 2025 r. podpisano z pracownikiem nową umowę o pracę na czas nieokreślony, w której jako datę rozpoczęcia pracy wskazano 1 sierpnia 2025 r., należało:**

- **z pierwszej umowy o pracę wyrejestrować go z ubezpieczeń na druku ZUS ZWUA, z datą od 1 sierpnia 2025 r., a następnie**
- **z drugiej umowy o pracę zgłosić go do ubezpieczeń na druku ZUS ZUA, z datą od 1 sierpnia 2025 r.?**

ZUS

W dniu 14 sierpnia 2025 r. otrzymaliśmy odpowiedź, w której czytamy, że: *„Zgodnie z ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych, każda osoba objęta obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi podlega zgłoszeniu do ubezpieczeń społecznych oraz wyrejestrowaniu z tych ubezpieczeń w przypadku wygaśnięcia tytułu do ubezpieczeń (…).*

W przypadku zawarcia umowy o pracę bezpośrednio po zakończeniu poprzedniej gdy pomiędzy kolejno zawieranymi umowami o pracę nie ma ani jednego dnia przerwy, tytuł do ubezpieczeń jest kontynuowany a ciągłość podlegania ubezpieczeniom nie zostaje przerwana.

*Ponadto, w myśl przepisów powołanej ustawy, zgłoszenie wyrejestrowania z ubezpieczeń społecznych pracownika zawiera m.in. datę, tryb rozwiązania **ostatniego** stosunku pracy, podstawę prawną rozwiązania lub wygaśnięcia **ostatniego** stosunku pracy oraz informację, z czyjej inicjatywy stosunek pracy został rozwiązany (…).*

Literalne brzmienie wskazanego wyżej przepisu wskazuje na obowiązek złożenia przez płatnika składek – pracodawcę dokumentu ZUS ZWUA w sytuacji rozwiązania lub wygaśnięcia ostatniego stosunku pracy.

Wyjątkiem jest sytuacja, gdy zmianie ulegną: tytuł ubezpieczenia oraz rodzaje ubezpieczeń i terminy ich powstania. Wówczas pracodawca jest zobowiązany na bieżąco wyrejestrować pracownika z ubezpieczeń i zgłosić go do tych ubezpieczeń uwzględniając zmiany (…).

W konsekwencji, w sytuacji, gdy umowa o pracę zawarta na czas określony wygasła z dniem 31 lipca 2025 r., a od 1 sierpnia 2025 r. podpisano z pracownikiem nową umowę o pracę na czas nieokreślony, w której jako datę rozpoczęcia pracy wskazano 1 sierpnia 2025 r., płatnik składek nie jest zobowiązany do dokonania wyrejestrowania i ponownego zgłoszenia pracownika do ubezpieczeń (o ile nie zaszły wcześniej wspomniane zmiany).".

F. NOWOŚCI W UBEZPIECZENIACH I PRAWIE PRACY

1. Od 1 września 2025 r. zmiany w Karcie Nauczyciela

Na dzień oddania niniejszego numeru UiPP do druku na podpis Prezydenta oczekują trzy ustawy z dnia 25 lipca 2025 r. zmieniające ustawę z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2024 r. poz. 986 z późn. zm.), dalej zwaną ustawą KN. **Dwie z nich w całości mają wejść w życie z dniem 1 września 2025 r.** i dotyczą odpowiednio:

– dodania do ustawy KN przepisu art. 93d, na mocy którego do 31 sierpnia 2027 r. w niepublicznych przedszkolach, szkołach i zespołach, o których mowa w art. 42d ust. 1 ustawy KN, nauczycielom, o których mowa w art. 42d ust. 1 tej ustawy, można powierzyć prowadzenie zajęć bezpośrednio z uczniami lub wychowankami w wymiarze nie wyższym niż 9 godzin tygodniowo również na innej podstawie niż umowa o pracę, jeżeli w treści łączącego strony stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy; zmianę tę sygnalizowaliśmy w UiPP nr 15/2025, str. 63,

– uchylenia w ustawie KN przepisu art. 42 ust. 2f i 2g, czyli zniesienia tzw. godzin czarnkowych (obowiązku dostępności w szkole nauczyciela w wymiarze określonym tymi przepisami, w trakcie której, odpowiednio do potrzeb, prowadzi konsultacje dla uczniów, wychowanków lub ich rodziców).

Trzecia z ustaw wprowadza najwięcej zmian w ustawie KN i w innych ustawach, i ma wejść w życie w czterech terminach, tj. z dniem następującym po dniu ogłoszenia, 1 września 2025 r., 1 stycznia 2026 r. i 1 września 2026 r. Zmiany, które mają obowiązywać od 1 września 2025 r. zostaną omówione w kolejnym numerze UiPP. Ze względu na termin ich wejścia w życie artykuł dotyczący tych zagadnień opublikujemy wcześniej w zakładce „Redakcja informuje".

2. Objęcie ubezpieczeniami społecznymi i ubezpieczeniem zdrowotnym marynarzy

W Dzienniku Ustaw z dnia 7 sierpnia 2025 r. pod poz. 1083 ogłoszono ustawę z dnia 25 lipca 2025 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw. **Ustawa wejdzie w życie z dniem 1 stycznia 2026 r.** i wprowadzi zmiany m.in. w ustawie o sus i w ustawie zdrowotnej. Na ich podstawie obowiązkowi ubezpieczeń emerytalnego i rentowych, ubezpieczeniu chorobowemu, ubezpieczeniu wypadkowemu oraz ubezpieczeniu zdrowotnemu objęci zostaną marynarze (art. 6 ust. 1 pkt 24, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy o sus i art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. j ustawy zdrowotnej).

Za marynarza uważa się osobę zamieszkującą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i wykonującą pracę na podstawie marynarskiej umowy o pracę, o której mowa w art. 2 pkt 2 ustawy z dnia 5 sierpnia 2015 r. o pracy na morzu (Dz. U. z 2023 r. poz. 2257 ze zm.) lub innej umowy dotyczącej świadczenia przez marynarza pracy na morzu na statku o pojemności brutto (GT) 100 jednostek i wyższej oraz o przynależności polskiej albo innej niż polska,

która dokonała zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych, przedkładając jednocześnie kopię zaświadczenia wydanego przez agencję zatrudnienia albo dyrektora urzędu morskiego, jeżeli umowy międzynarodowe nie stanowią inaczej.

Konsekwencją objęcia marynarzy ubezpieczeniami społecznymi są też zmiany w ustawie zasiłkowej i wypadkowej.

Do tego tematu powrócimy w listopadowych numerach UiPP.

3. Zmiany w ustawie o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich, w tzw. ustawie Kamilka

Na dzień oddania niniejszego numeru UiPP do druku na podpis Prezydenta oczekuje ustawa z dnia 5 sierpnia 2025 r. o zmianie ustawy o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich oraz niektórych innych ustaw, dalej zwana ustawą nowelizującą. **Wejdzie ona w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia** (z pewnymi wyjątkami).

Powołanym aktem prawnym wprowadzone zostaną zmiany m.in. w ustawie z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (Dz. U. z 2024 r. poz. 1802 ze zm.), dalej ustawie, które mają na celu usunięcie wątpliwości interpretacyjnych dotyczących obowiązków związanych z weryfikowaniem karalności osób mających pracować lub wykonywać inną działalność wobec dzieci. Ustawa nowelizująca dodaje do ustawy przepis art. 2a, w którym wyjaśnione zostały znaczenia występujących w ustawie terminów, budzących dotychczas wątpliwości, m.in.: „innego organizatora" „dopuszczenia do innej działalności", „opieki", „wychowania", „wypoczynku". Ponadto nadaje nowe brzmienie całemu rozdziałowi 3 ustawy – „Obowiązki dotyczące weryfikacji danych o karalności związane ze stosunkiem pracy lub inną działalnością", co ma wyeliminować trudności pojawiające się przy ustalaniu, w jakich sytuacjach należy przeprowadzać weryfikację karalności przed nawiązaniem z daną osobą stosunku pracy lub przed dopuszczeniem danej osoby do innej działalności. Na ten temat napiszemy w kolejnym numerze UiPP.

Sygnalizujemy jedynie, że ustawą nowelizującą wprowadzone zostaną ułatwienia dla rodziców i opiekunów, którzy chcą wspierać działania szkoły, przedszkola czy organizatora zajęć dodatkowych. Informacje z Krajowego Rejestru Karnego o osobie rodzica lub opiekuna prawnego będzie uzyskiwała osoba kierująca jednostką systemu oświaty (np. dyrektor szkoły). Formalności te nie będą obciążać rodziców i opiekunów prawnych. Ten tryb zacznie obowiązywać po upływie sześciu miesięcy od wejścia w życie ustawy nowelizującej. W tym czasie zostanie przygotowany system teleinformatyczny Krajowego Rejestru Karnego, który m.in. umożliwi dyrektorom placówek oświatowych szybkie i bezpłatne uzyskanie potrzebnych informacji (w ciągu 1-2 dni roboczych) na podstawie złożonego zapytania. Do dnia wejścia w życie tego przepisu rodzic lub opiekun prawny przed dopuszczeniem do innej działalności związanej z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, udzielaniem pomocy psychologicznej lub psychoterapeutycznej, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletnich, lub opieką nad nimi, będzie składał stosowne oświadczenie, pod rygorem odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia. Składając oświadczenie będzie obowiązany do zawarcia w nim klauzuli o następującej treści: „Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia". Oświadczenie to trzeba będzie załączyć do dokumentacji osoby dopuszczonej do innej działalności.

Ustawą nowelizującą przyznaje się pracownikowi miejsca zakwaterowania zbiorowego (np. hotelu), prawo zażądania od osoby dorosłej, z którą przebywa małoletni, przedstawienia dowodu osobistego albo innego dokumentu potwierdzającego ich tożsamość, a w przypadku jego braku przedstawienia dokumentu publicznego zawierającego dane i wizerunek dziecka albo wskazania imienia i nazwiska małoletniego, numeru PESEL (ewentualnie datę urodzenia) małoletniego oraz relacji w stosunku do małoletniego, który z nią przebywa. Wymienionymi w cytowanym przepisie dokumentami publicznymi (obok dowodu osobistego, paszportu ujętymi jako dokumenty tożsamości), są także należące do kategorii trzeciej legitymacje szkolne oraz dokumenty uprawniające do różnego rodzaju ulg (art. 5 ust. 3 ustawy z dnia 22 listopada 2018 r. o dokumentach publicznych, Dz. U. z 2024 r. poz. 1669 ze zm.). W przypadku odmowy przedstawienia tych danych, pracownik miejsca zakwaterowania zbiorowego będzie miał obowiązek zawiadomienia Policji.

Ustawa nowelizująca dodaje do ustawy przepisy dotyczące ochrony danych osobowych, co ma zapewnić jej zgodność z RODO. Wprowadza również zmiany w ustawie z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz. U. z 2025 r. poz. 1043) oraz ustawie z dnia 17 lipca 2009 r. o praktykach absolwenckich (Dz. U. z 2018 r. poz. 1244 ze zm.).

4. Przedłużenie legalności pobytu na terenie Polski obywateli Ukrainy przybyłych w związku z konfliktem zbrojnym w ich kraju

Na dzień oddania niniejszego numeru UiPP do druku na podpis Prezydenta oczekuje ustawa z dnia 5 sierpnia 2025 r. o zmianie ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz niektórych innych ustaw. Wprowadza ona zmiany m.in. w ustawie z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy... (Dz. U. z 2025 r. poz. 337 z późn. zm.), dalej ustawie. Jedną z nich jest przedłużenie do dnia 4 marca 2026 r. (obecnie okres ten kończy się 30 września 2025 r.) legalnego pobytu na terytorium Polski obywateli Ukrainy, którzy przybyli legalnie na terytorium naszego kraju w okresie od dnia 24 lutego 2022 r. i deklarują zamiar pozostania na terytorium Polski. Za legalny uznaje się także pobyt dziecka urodzonego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez matkę, która jest osobą określoną w poprzednim zdaniu, w okresie dotyczącym matki, o ile dziecko to nie jest obywatelem polskim ani obywatelem innego niż Rzeczpospolita Polska państwa członkowskiego Unii Europejskiej.

Ustawa wejdzie w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia (z pewnymi wyjątkami).

5. Będą zmiany w wypłacie zasiłku pogrzebowego

Na dzień oddania niniejszego numeru UiPP do druku na podpis Prezydenta oczekuje ustawa z dnia 5 sierpnia 2025 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Powołanym aktem prawnym zostaną wprowadzone zmiany w ustawie emerytalnej w zakresie zasad i trybu składania oraz rozpatrywania wniosków o zasiłek pogrzebowy oraz trybu i sposobu jego wypłaty. Po zmianie wniosek w sprawie przyznania zasiłku pogrzebowego, tak jak obecnie, będzie składało się w ZUS – bezpośrednio lub po zmianie – także za pośrednictwem zakładu pogrzebowego. W przypadku gdy ustalenie prawa do zasiłku pogrzebowego oraz jego wysokości nie będzie wymagało wydania decyzji, zasiłek ten będzie wypłacany w ciągu 14 dni od dnia wyjaśnienia ostatniej okoliczności niezbędnej do ustalenia prawa do zasiłku.

Wypłata zasiłku pogrzebowego będzie mogła nastąpić w całości lub częściowo, na rachunek bankowy zakładu pogrzebowego wskazany w upoważnieniu.

Ustawa ma wejść w życie z dniem 1 stycznia 2026 r.

6. Pracodawcy będą mogli potwierdzić zgodność danych zawartych w dyplomie ukończenia studiów wydanym w postaci papierowej

Na stronie Rządowego Centrum Legislacji (www.legislacja.gov.pl) dostępny jest projekt z dnia 30 czerwca 2025 r. ustawy o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (nr z wykazu UDER72). Zakłada on dodanie w ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2024 r. poz. 1571 z późn. zm.) nowego art. 77a. Na mocy tego przepisu, uczelnia, na wniosek pracodawcy mającego uzasadnione wątpliwości co do prawdziwości danych zawartych w dyplomie ukończenia studiów wydanym w postaci papierowej, będzie potwierdzać zgodność danych zawartych w tym dyplomie z danymi zawartymi w prowadzonej przez siebie dokumentacji przebiegu studiów.

Wniosek w tej sprawie pracodawca będzie składał na adres do doręczeń elektronicznych uczelni wskazany w Biuletynie Informacji Publicznej na jej stronie podmiotowej. Uczelnia będzie pobierała opłatę za potwierdzenie danych zawartych w dyplomie ukończenia studiów wydanym w postaci papierowej, a jej wysokość wyniesie 1% minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie przepisów ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2024 r. poz. 1773) obowiązującego w dniu złożenia wniosku.

Informację dotyczącą potwierdzenia danych zawartych w dyplomie ukończenia studiów wydanym w postaci papierowej uczelnia będzie miała obowiązek przekazać niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie 30 dni od dnia złożenia kompletnego wniosku.

Ustawa ma wejść w życie z dniem 1 stycznia 2026 r.

7. Od 1 września 2025 r. niższa kwota ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego po ustaniu zatrudnienia

Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego (także świadczenia rehabilitacyjnego) przysługującego za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego nie może być wyższa niż kwota wynosząca 100% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału, ogłaszanego dla celów emerytalnych (niepomniejszonego o kwotę odpowiadającą 13,71%). Tak stanowi art. 46 ustawy zasiłkowej. Kwotę tę ustala się miesięcznie, poczynając od 3. miesiąca kwartału kalendarzowego, na okres 3 miesięcy. Ulega ona zmianie od 1 marca, 1 czerwca, 1 września i 1 grudnia każdego roku.

W drugim kwartale 2025 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie wyniosło 8.748,63 zł (Mon. Pol. z 2025 r. poz. 743). Oznacza to, że w okresie od 1 września do 30 listopada 2025 r. podstawa wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego za okres po ustaniu zatrudnienia nie może być wyższa niż **8.748,63 zł.**

We wcześniejszym okresie, tj. od 1 czerwca do 31 sierpnia 2025 r., podstawa ta nie mogła być wyższa niż 8.962,28 zł.

UBEZPIECZENIA I PRAWO PRACY

NAKŁAD **13 200**

Redakcja: **Redaktor Naczelna:** Małgorzata Kozłowska
adres: 66-400 Gorzów Wlkp., ul. Owocowa 8
e-mail: ubezpieczenia@gofin.pl
http://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 2026 szczegóły na sklep.gofin.pl

1

Numer kompletu	Komplety promocyjne w PRENUMERACIE 2026	Cena podstawowa	RABAT	Cena promocyjna
KOMPLET nr 1	**Komplet czasopism** (tab. 2 poz. 6) + **Gazeta Podatkowa**	~~3124 zł~~	34%	2048 zł
KOMPLET nr 2	**Komplet czasopism** (tab. 2 poz. 6)	~~2296 zł~~	20%	1834 zł
KOMPLET nr 3	**Biuletyn Informacyjny** (tab. 2 poz. 1) + **Gazeta Podatkowa**	~~1426 zł~~	12%	1246 zł

2

Lp.	Tytuł czasopisma	Cykl wydawniczy	PRENUMERATA 2026 cały rok	PRENUMERATA 2026 I półrocze	PRENUMERATA 2025 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	438,00 zł	219,00 zł	105,00 zł
3.	**Poradnik VAT**	dwutygodnik	426,00 zł	213,00 zł	102,50 zł
4.	**Zeszyty Metodyczne Rachunkowości**	dwutygodnik	420,00 zł	210,00 zł	102,00 zł
5.	**Przegląd Podatku Dochodowego**	dwutygodnik	414,00 zł	207,00 zł	101,50 zł
6.	**KOMPLET CZASOPISM** (poz. 1-5)	patrz poz. 1-5	**1834,00 zł**	1148,00 zł	560,50 zł
7.	**Biuletyn Informacyjny dla Służb Ekonomiczno-Finansowych** bez dodatku Serwis Podatkowy	co 10 dni	548,00 zł	274,00 zł	137,00 zł

Ceny zawierają podatek VAT. **Koszty wysyłki pokrywa Wydawnictwo.**

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

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

sklep.gofin.pl

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

Publikacje zamieszczone w czasopismach nie stanowią opinii prawnych, urzędowej interpretacji przepisów ani innego oficjalnego stanowiska organów państwowych.
Wszelkie prawa zastrzeżone: kopiowanie, przedruk i rozpowszechnianie zabronione.