

Ukazuje się od 1929 roku

www.pip.gov.pl



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 5(518) 2026

Awaryjne rozwiązanie

**Urlop na żądanie w orzecznictwie
(str. 14)**



Dodatkowe wolne dla zdrowia

**Pracownik z niepełnosprawnością
ma więcej urlopu
(str. 6)**

Cenne wsparcie pozapłacowe

**Zasady administrowania
zakładowym funduszem
świadczeń socjalnych
(str. 18)**



3. W Sejmie RP
4. Wiadomości nie tylko z kraju
6. Dodatkowe wolne dla zdrowia. Pracownik z niepełnosprawnością ma więcej urlopu
9. Transport międzynarodowy. Wpływ pakietu mobilności na pensje kierowców
14. Awaryjne rozwiązanie. Urlop na żądanie w orzecznictwie
18. Cenne wsparcie pozapłacowe. Zasady administrowania zakładowym funduszem świadczeń socjalnych
22. Porady Państwowej Inspekcji Pracy – najciekawsze pytania
24. Wielki finał konkursu wiedzy o prawie pracy
26. Wypadki przy pracy. Cykl: Bez tolerancji dla narażania zdrowia lub życia
30. Świadoma obsługa maszyn. Instrukcja bhp to niezbędna formalność
35. Kalendarium. Najważniejsze terminy i zmiany przepisów

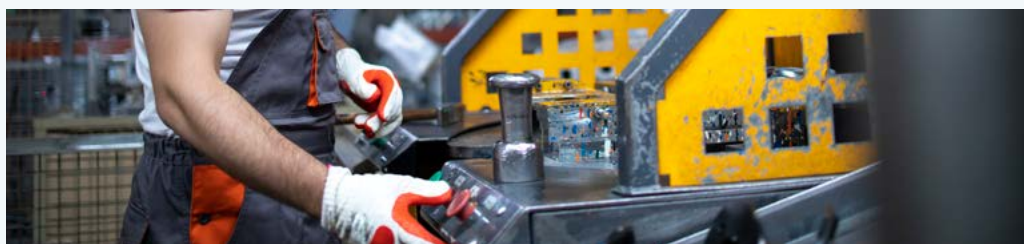
6 Pracownik z niepełnosprawnością ma więcej urlopu



24 Wielki finał konkursu wiedzy o prawie pracy



30 Instrukcja bhp to nie zbędna formalność



14 Awaryjne rozwiązanie. Urlop na żądanie w orzecznictwie

Wniosek o urlop na żądanie pracownik może złożyć w dowolnej formie, ale powinien to zrobić przed godziną planowanego rozpoczęcia pracy. Uzyskanie formalnej zgody przełożonego na skorzystanie z tego uprawnienia nie zawsze jest konieczne.

Wydawca:
Główny Inspektorat Pracy



Nadzór merytoryczny:
Mateusz Rzemek
– rzecznik prasowy w Głównym Inspektoracie Pracy

Redakcja:
Joanna Kalinowska
– redaktor naczelna
Magdalena Giedroń – korekta
Agnieszka Piętka – redaktor techniczna

Zdjęcia:
Adobe Stock, archiwum PIP, Pixabay, Unsplash, vecteezy, freepik

Adres: ul. Barska 28/30,
02-315 Warszawa, tel. 22 39 18 313;
inspektor-pracy@gip.pip.gov.pl

ISSN 0239-3417

Redakcja zastrzega sobie prawo zmiany tytułów i skracania nadesłanych tekstów.

Zdjęcie: Adobe stock



Zagrożenia dla rynku pracy XXI wieku



Pod patronatem marszałka Sejmu RP Włodzimierza Czarzastego odbyła się w Sejmie uroczysta konferencja zorganizowana przez Radę Ochrony Pracy, pod tytułem „Ochrona pracy w erze dehumanizacji. Najważniejsze wyzwania”. Jej organizacją była formą uczczenia Międzynarodowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych, który obchodzony jest co roku 28 kwietnia.

Marszałek Sejmu odniósł się do tematu konferencji i niedawnych zmian w prawie: – Chciałbym wspierać, na tyle, na ile mogę, moc Państwowej Inspekcji Pracy, stąd ustawa, którą pani ministra Agnieszka Dziemianowicz-Bąk przeprowadziła przez Sejm, łącznie z podpisem Prezydenta RP, dotycząca możliwości przekształcania „śmiecików” w umowy o pracę.

Również ministra rodziny, pracy i polityki społecznej **Agnieszka Dziemianowicz-Bąk** mówiła o nowych rozwiązaniach legislacyjnych, w tym o czekającej na wdrożenie reformie Państwowej Inspekcji Pracy. – Wiążemy z tą reformą duże nadzieje – podkreśliła. – Składamy je na barki Państwowej Inspekcji Pracy, nadzorowanej przez Radę Ochrony Pracy i marszałka Sejmu.

Główny Inspektor Pracy **Marcin Stanecki** zwrócił uwagę na rolę Inspekcji Pracy jako instytucji zapewniającej bezpieczeństwo, sprawiedliwość i poszanowanie praw pracowników.

Inspekcja pracy od dawna działa także profilaktycznie, edukując pracodawców i pracowników.

– Mocno postawiliśmy na działalność edukacyjną i informacyjną prowadzoną w nowoczesny sposób. Inspektor pracy może być ekspertem, który mówi ludzkim językiem i dociera do młodego pokolenia pracowników, służby bhp, działów kadr czy małych przedsiębiorców – argumentował Główny Inspektor Pracy.

Odnosząc się do rozwiązań legislacyjnych oraz współczesnych wyzwań rynku pracy, Główny Inspektor Pracy przywołał trzy główne reformy.

Pierwsza – wchodząca w życie 8 lipca – dotyczy usprawnienia działania Państwowej Inspekcji Pracy. Umożliwienie inspektorom i inspektorom pracy sprawnej zamiany decyzją administracyjną kontraktu na etat tam, gdzie występuje stosunek pracy, da zatrudnionym prawo do urlopu czy dodatków za nadgodziny, ale przede wszystkim ochronę w zakresie bezpieczeństwa pracy.

Kolejna reforma wynikająca z wdrożenia dyrektywy o jawności wynagrodzeń to położenie nacisku na równe traktowanie pracowników, szczególnie ze względu na płeć, w zakresie ich wynagradzania.

Trzecia reforma, wdrożenie dyrektywy platformowej, ma przeciwdziałać wykorzystywaniu pracowników przez platformy cyfrowe.

– Nie możemy się godzić na świat, w którym bezpieczeństwo socjalne staje się przywilejem dla wybranych, a nie standardem dla każdego pracującego człowieka – podkreślił Główny Inspektor Pracy Marcin Stanecki.



Reforma na Radzie Dialogu Społecznego

Na kwietniowym posiedzeniu RDS rozmawiano między innymi o reformie prawa pracy w kontekście zmian na rynku pracy. Od 8 lipca 2026 r. zaczną obowiązywać nowe zasady przeprowadzania kontroli oraz nowy tryb przekształcania kontraktów cywilnoprawnych zawartych w miejsce umów o pracę.



Główny Inspektor Pracy **Marcin Stanecki** podkreślił, że podczas wdrażania reformy Inspekcja Pracy skupi się na rozpatrywaniu skarg, przez co inspektorzy pracy będą trafiać tam, gdzie kontrola jest najbardziej potrzebna.

Granice elastyczności zatrudnienia

21 kwietnia 2026 r. w Centrum Dydaktyczno-Naukowym Mikroelektroniki i Nanotechnologii Uniwersytetu Rzeszowskiego odbyła się konferencja „Umowa o pracę czy cywilnoprawna? Granice elastyczności zatrudnienia a rola Państwowej Inspekcji Pracy w ochronie pracowników”. Spotkanie zainaugurowało ogólnopolski cykl konferencji poświęconych ograniczeniu nadużyć w zatrudnianiu na podstawie umów cywilnoprawnych. Wydarzenia te skierowane są przede wszystkim do pracodawców,

instytucji rządowych i samorządowych oraz organów kontroli i nadzoru nad warunkami pracy.

Główny Inspektor Pracy omówił tryb i nową procedurę weryfikacji zasadności nawiązania zatrudnienia na podstawie umowy cywilnoprawnej. Podkreślał, że na początku działania inspektora pracy będą miały charakter niewładczy, nakłaniający strony do dobrowolnej zmiany łączącej je umowy.

Konferencje na SAWO

Podczas Międzynarodowych Targów Ochrony Pracy, Pożarnictwa i Ratownictwa SAWO 2026 odbyła się konferencja zorganizowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu pod hasłem „Wizja Zero – od świadomości do działania. Jak budować zaangażowanie pracowników w poprawę warunków pracy?”. Wydarzenie wpisało się w cykl spotkań promujących bezpieczeństwo pracy. Jak podkreślił Główny Inspektor Pracy Marcin Stanecki, prawdziwe i trwałe zaangażowanie pracownika rodzi się tylko tam, gdzie są harmonijnie zintegrowane trzy filary: bezpieczeństwo techniczne, zdrowie fizyczne i dobrostan psychospołeczny. Obejrzyj transmisję: [Wizja Zero – Jak budować zaangażowanie pracowników w poprawę warunków pracy?](#) 



Szef Inspekcji wygłosił również prelekcję „Mobbing – rozpoznanie, przeciwdziałanie i konsekwencje” na drugiej konferencji zorganizowanej podczas targów – „Puls BHP: pracownicy i pracodawcy w świecie presji, cyfryzacji i zmiany klimatu”. Wskazał, że ograniczone możliwości Inspekcji Pracy w zakresie przeciwdziałania mobbingowi wymagają zmian legislacyjnych, w tym doprecyzowania definicji mobbingu. Opracowanie procedury antymobbingowej powinno być obowiązkowe, a jej brak kwalifikowany jako wykroczenie.

Kultura bezpieczeństwa pracy zaczyna się przed etatem

„Prewencja wśród dzieci i młodzieży jako element kształtowania kultury bezpieczeństwa” to temat informacji, jaką Główny Inspektor Pracy przedstawił członkom sejmowej Komisji do Spraw Kontroli Państwowej.

Prawdopodobieństwo wystąpienia poważnego wypadku przy pracy jest wyższe w przypadku osób w wieku 18-24 lat niż wśród

starszych pracowników. Inspekcja Pracy podejmuje liczne inicjatywy edukacyjne, które budują kulturę bezpieczeństwa jeszcze przed wejściem młodych ludzi na rynek pracy. W 2025 r. zrealizowano 3399 szkoleń i prelekcji, w których uczestniczyło ponad 110 tys. młodych osób, 365 konkursów edukacyjnych oraz niemal 4 tysiące działań popularyzacyjnych.



– W tym roku także będziemy tam, gdzie wypoczywa młodzież. Czas wakacji to czas podejmowania pierwszych działań zarobkowych. Chcemy chronić i uświadamiać młodych ludzi, by nie zaczęli pracy od rozczarowań – podkreślał Główny Inspektor Pracy.

Czy profilaktyka jest skuteczna?

23 kwietnia 2026 r. w Ośrodku Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu odbyła się ogólnopolska konferencja „Czy profilaktyka przed wypadkami w pracy jest skuteczna?” z udziałem Głównego Inspektora Pracy. Wydarzenie zorganizowały Komisja Krajowa oraz Region Dolny Śląsk NSZZ „Solidarność” w przededniu Światowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chrobów Zawodowych.

W 2025 r. Państwowa Inspekcja Pracy zbadała okoliczności 1918 wypadków, w których śmierć poniosło aż 203 zatrudnionych. Marcin Stanecki podkreślił, że profilaktyka wypadkowa jest skuteczna tylko tam, gdzie staje się integralną częścią procesów operacyjnych przedsiębiorstwa, jest systemowo egzekwowana i poddawana ciągłej ewaluacji.

Na straży godności człowieka

Na zaproszenie przewodniczącego senackiego Zespołu ds. Zrównoważonego Rozwoju **Krzysztofa Kwiatkowskiego** oraz prezes Fundacji na Rzecz Rozwoju Probacji „PROBARE” dr **Eweliny Wojtery-Stasiorowskiej** w obecności marszałkini Senatu **Małgorzaty Kidawy-Błońskiej** szef Państwowej Inspekcji Pracy Marcin Stanecki uczestniczył w posiedzeniu dotyczącym wdrożenia projektu pod patronatem honorowym Ministerstwa Sprawiedliwości „Standardy w obronie godności – Systemowy model postępowania służb publicznych wobec osób z niepełnosprawnością niewidoczną i neuroroznorodnością”.

Szef Inspekcji podkreślił, że poszanowanie praw i godności osób z taką niepełnosprawnością to ogromne wyzwanie dla służb

publicznych. Bardzo cieszą go próby systemowego uregulowania podejścia służb do tych osób.

Praca z misją, rozwój z gwarancją

Szef Państwowej Inspekcji Pracy uczestniczył w Budowlanych Targach Pracy 2026. Imprezę zorganizowało Koło Naukowe Zarządzania Projektami w Budownictwie na Wydziale Inżynierii Lądowej Politechniki Warszawskiej. Targi były okazją do spotkania przyszłych pracodawców oraz skorzystania z konsultacji treści CV oferowanych przez Biuro Karier Politechniki Warszawskiej.



– Jeśli ktoś myśli, że praca inspektora to tylko przekładanie papierów, to jest w błędzie. Jeden dzień to wizyta na wielkiej budowie, kolejny to kontrola w nowoczesnym biurze korporacji, a jeszcze inny – analiza systemów bezpieczeństwa w zakładzie przemysłowym – podkreślał Marcin Stanecki.

Przeciwdziałanie nielegalnemu zatrudnieniu

W dniach 21-23 kwietnia 2026 r. odbyło się w Wilnie międzynarodowe spotkanie w ramach Programu Wzajemnej Pomocy Urzędu ELA na rzecz Państwowej Inspekcji Pracy Republiki Litewskiej o tematyce współpracy Państwowej Inspekcji Pracy z partnerami społecznymi w zakresie przeciwdziałania nielegalnemu zatrudnieniu.

W spotkaniu wzięli udział przedstawiciele różnych służb kontrolnych, których zakres kompetencji obejmuje dany temat (w tym związkowcy, inspektorzy pracy, przedstawiciele Ministerstwa Pracy Republiki Litewskiej) z Polski, Litwy, Belgii, Finlandii oraz Norwegii. Polską Inspekcję Pracy reprezentował inspektor pracy **Karol Firlej** z OIP z Białegostoku.

W trakcie konferencji omówiono szczegółowo m.in. kwestie trójstronnej współpracy i dialogu w obszarze zapobiegania pracy nierejestrowanej, opracowania mechanizmów na rzecz udziału partnerów społecznych w identyfikacji ryzyka, podnoszeniu świadomości i promowaniu zatrudnienia zgodnie z prawem oraz poprawy koordynacji i wymiany danych między organami egzekwowania prawa a partnerami społecznymi.

Wolne dla zdrowia

Pracownik z niepełnosprawnością ma więcej urlopu

Dodatkowe 10 dni urlopu wypoczynkowego w roku ma ułatwić aktywność zawodową osobom uznanym za niepełnosprawne w stopniu znacznym lub umiarkowanym. Przy ustalaniu tych uprawnień kluczowa jest data wydania decyzji o uzyskaniu stopnia niepełnosprawności, a nie data jej przedłożenia pracodawcy.

Praca stanowi dla człowieka istotną wartość. Daje środki utrzymania, wypełnia wolny czas, stanowi okazję do rozwijania talentów i samorealizacji, a dla niektórych jest sensem życia. Ale jest grupa zawodowa, dla której praca stanowi dodatkowo formę rehabilitacji i daje szansę na przezwycięzenie izolacji społecznej. To pracownicy z niepełnosprawnością. Wśród nich szczególne

miejsce zajmują osoby uznane za niepełnosprawne w stopniu znacznym i umiarkowanym. Z myślą o ich szczególnych potrzebach ustawodawca wprowadził dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni w roku kalendarzowym.

Dodatkowy urlop przewidziany jest w art. 19 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych¹. Pracownik nabywa prawo do pierwszego takiego urlopu po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia go do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. Upraszczając, w sumie pracownikowi przysługuje łącznie z urlopem podstawowym 30 lub 36 dni urlopu wypoczynkowego w zależności od jego stażu pracy. Jednak urlop podstawowy i dodatkowy oblicza się oddzielnie.

Kluczowa data

W praktyce na tle przywołanego przepisu pojawił się problem, od którego momen-

tu dana osoba jest zaliczona do określonego stopnia niepełnosprawności. Wskazywano na możliwość przyjęcia jednego z trzech punktów czasowych:

- daty ustalenia stopnia niepełnosprawności,
- daty wydania decyzji o niepełnosprawności,
- daty przedłożenia pracodawcy decyzji o niepełnosprawności.

Problem ten był przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego w wyroku z 29 czerwca 2005 r. (sygn. akt II PK 339/04, OSNP 2006/9-10/150). W jego uzasadnieniu Sąd Najwyższy podkreślił, że przesłanką prawa do dodatkowego urlopu jest zaliczenie pracownika do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności i przepracowanie jednego roku po dniu zaliczenia do jednego z tych stopni niepełnosprawności. Z treści uzasadnienia wynika, że datą zaliczenia do jednego ze stopni niepełnosprawności jest data wydania de-

czyż o niepełnosprawności. Sąd w ogóle nie wziął pod uwagę daty ustalenia stopnia niepełnosprawności.

Przywołany wyrok zapadł na tle stanu faktycznego, w którym pracownik był zatrudniony na podstawie powołania. Posiadał on wydane wiele lat wcześniej orzeczenie o niepełnosprawności, ale nie przedstawił go pracodawcy. Pracodawca odwołał tę osobę ze stanowiska, a za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wypłacił ekwiwalent. Po odwołaniu pracownik przedstawił orzeczenie o niepełnosprawności i zażądał wypłacenia ekwiwalentu również za niewykorzystany dodatkowy urlop wypoczynkowy. Sprawa trafiła do sądu pracy. Przed sądem pracodawca argumentował, że orzeczenie o stopniu niepełnosprawności zostało mu przedłożone po dacie odwołania, a to ta data jest kluczowa dla nabycia uprawnienia do dodatkowego urlopu wypoczynkowego. Sąd Najwyższy nie podzielił tej argumentacji. Stwierdził, że przedstawienie orzeczenia o niepełnosprawności nie jest niezbędne dla uzyskania uprawnienia do dodatkowego urlopu wypoczynkowego. Przysługuje ono nawet wtedy, gdy pracownik nie pokazał tego orzeczenia pracodawcy i o ten urlop nie wystąpił.

Skutki ujawnienia decyzji

Opisane orzeczenie ma dużą doniosłość praktyczną. Wynika z niego, że jeśli pracownik ze znacznym czy umiarkowanym stopniem niepełnosprawności przedstawi orzeczenie potwierdzające, że został zaliczony do danego stopnia niepełnosprawności np. trzy lata wcześniej (ale w trakcie zatrudnienia), to pracodawca jest zobowiązany uznać prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego. Konieczne zatem będzie udzielenie go w naturze lub wypłacenie ekwiwalentu, jeśli stosunek pracy już ustał.

Co ważne, urlop nabyty w danym roku kalendarzowym zaczyna się przedawniać 30 września następnego roku, a termin przedawnienia wynosi 3 lata.

Przykład: *Pan Jerzy nabył prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w 2023 r. Trzyletni termin przedawnienia tego urlopu zaczął biec od 30 września 2024 r. i upłynie w 2027 r. Pan Jerzy nie korzystał z tego urlopu. Rozwiązał umowę o pracę z końcem grudnia 2025 r. Pod koniec zatrudnienia przedłożył pracodawcy orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Firma musiała wypłacić mu ekwiwalent za niewykorzystany dodatkowy urlop wypoczynkowy za lata 2023, 2024 i 2025.*

Wyższy wymiar z innego tytułu

Część pracowników zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie skorzysta z dodatkowego urlopu. Dotyczy to osób uprawnionych do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych lub do urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów. Są to:

- pracownicy, którym przysługuje 36 dni urlopu wypoczynkowego, tj. pracownicy naukowcy i naukowo-techniczni², nauczyciele akademicki³, pracownicy naukowi oraz badawczo-techniczni Polskiej Akademii Nauk⁴,
- nauczyciele, którym przysługuje 56 dni urlopu wypoczynkowego w okresie ferii szkolnych lub 35 dni urlopu wypoczynkowego w placówkach nieferyjnych⁵,
- kombatanckim, którym przysługuje zwiększony urlop o 10 dni⁶,
- sędziowie i prokuratorzy, którzy mają co najmniej 15-letni staż pracy; przysługuje im dodatkowy urlop w wymiarze 12 dni⁷,
- pracownicy, którym przysługuje 12 dni dodatkowego urlopu wypoczynkowego, jeśli posiadają co najmniej 20-letni staż pracy, tj. dyplomaci zawodowi⁸, kontrolerzy zatrudnieni w Najwyższej Izbie Kontroli⁹, inspektorzy pracy zatrudnieni w Państwowej Inspekcji Pracy¹⁰.

Bardziej skomplikowana jest sytuacja pracowników socjalnych. Po spełnieniu ustawowych wymogów mają oni prawo do

dodatkowych 10 dni urlopu wypoczynkowego raz na dwa lata¹¹. Należy przyjąć, że nie ma przeszkód, aby w roku, w którym takiej osobie nie przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy z ustawy o pomocy społecznej, skorzystała ona z dodatkowego urlopu wypoczynkowego z tytułu niepełnosprawności.

Wątpliwości nasuwają się również na tle urlopu wypoczynkowego młodocianych, którym zgodnie z art. 205 Kodeksu pracy po pierwszym roku pracy przysługuje 38 dni urlopu wypoczynkowego. Należy przyjąć, że taki młodociany posiadający orzeczenie o znacznym czy umiarkowanym stopniu niepełnosprawności nie będzie mógł wykorzystać dodatkowego urlopu wypoczynkowego. Będzie to natomiast możliwe w kolejnych latach, kiedy przysługuje mu już tylko 26 lub 20 dni urlopu wypoczynkowego.

Bez dublowania uprawnień

W praktyce mogą wystąpić sytuacje, kiedy pracownikowi przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy, ale w wymiarze niższym niż 10 dni. W takim przypadku, zgodnie z art. 19 ust. 3 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, przysługuje mu tylko jeden urlop i będzie to dodatkowy urlop z tytułu niepełnosprawności. Taka sytuacja dotyczy:

- weteranów oraz weteranów poszkodowanych, którym przysługuje dodatkowe 5 dni urlopu wypoczynkowego¹²,
- pracowników, którym po uzyskaniu co najmniej 10 lat służby / stażu pracy przysługuje 6 dni dodatkowego urlopu – są to dyplomaci zawodowi¹³, sędziowie¹⁴, prokuratorzy¹⁵, kontrolerzy zatrudnieni w Najwyższej Izbie Kontroli¹⁶, inspektorzy pracy w Państwowej Inspekcji Pracy¹⁷.

Kiedy stosować proporcję

Pracownik niepełnosprawny nabywa prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni „z dołu”, czyli



Przypisy:

1. Ustawa z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r. poz. 913 ze zm.).
2. Art. 41 ustawy z 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 534 ze zm.).
3. Art. 129 ust. 1 ustawy z 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 1571 ze zm.).
4. Art. 97 ustawy z 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (tekst jedn. Dz.U. z 2026 r. poz. 168).
5. Art. 64 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (tekst jedn. Dz.U. z 2026 r. poz. 515).
6. Art. 10 ustawy z 24 stycznia 1991 r. o kombatanach oraz niektórych osobach będących ofiarami represji wojennych i okresu powojennego (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r. poz. 2039 ze zm.).
7. Odpowiednio art. 92 § 1 pkt 2 ustawy z 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 334 ze zm.) oraz art. 119 § 1 pkt 2 ustawy z 28 stycznia 2016 r. – Prawo o prokuraturze (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 390 ze zm.).
8. Art. 58 ustawy z 21 stycznia 2021 r. o służbie zagranicznej (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 1691 ze zm.).
9. Art. 79 ustawy z 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r. poz. 623 ze zm.).
10. Art. 52a ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 1712 ze zm.).
11. Art. 121 ust. 3 ustawy z 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r. poz. 1214 ze zm.).
12. Art. 35 ust. 1 ustawy z 19 sierpnia 2011 r. o weteranach działań poza granicami państwa (tekst jedn. Dz.U. z 2026 r. poz. 111).
13. Art. 58 ustawy o służbie zagranicznej.
14. Art. 92 § 1 pkt 1 ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych.
15. Art. 119 § 1 pkt 1 ustawy – Prawo o prokuraturze.
16. Art. 79 ustawy o Najwyższej Izbie Kontroli.
17. Art. 52a ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy.
18. E. Staszewska w: Bielak-Jomaa Edyta i in., Rehabilitacja zawodowa i społeczna oraz zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami. Komentarz, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2023.

po przepracowaniu roku. Od razu uzyskuje całe 10 dni tego urlopu.

Przykład: Pani Anna nabyła prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego we wrześniu 2025 r. Zatrudniona jest na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Wykorzystała, do czego miała prawo, całe 10 dni urlopu wypoczynkowego w listopadzie.

W przypadku ustania stosunku pracy dodatkowy urlop wypoczynkowy oblicza się oddzielnie od urlopu podstawowego. Przedstawiciele doktryny uzasadniają to faktem, iż ustawodawca przewidział w świadectwie pracy oddzielną pozycję na dodatkowy urlop wypoczynkowy. Jeśli stosunek pracy pracownika niepełnosprawnego ustaje w trakcie roku kalendarzowego, wymiar dodatkowego urlopu wypoczynkowego oblicza się proporcjonalnie¹⁸.

W praktyce może wystąpić sytuacja, w której pracownik z niepełnosprawnością nabędzie dodatkowy urlop wypoczynkowy w trakcie roku i jeszcze w tym samym roku zmieni pracodawcę. W takiej sytuacji

zarówno pierwszy, jak i drugi pracodawca rozliczają dodatkowy urlop wypoczynkowy proporcjonalnie. Taki sposób obliczeń wynika z § 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. z 1997 r. nr 2 poz. 14 ze zm.).

Przykład: Pani Danuta nabyła prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w czerwcu 2025 r., pracując u pracodawcy A, gdzie jej zatrudnienie ustało w sierpniu 2025 r. Od 1 września 2025 r. zatrudniła się u pracodawcy B. Zarówno pracodawca A, jak i pracodawca B rozliczą dodatkowy urlop wypoczynkowy proporcjonalnie. Pracodawca A udziela 3 dni urlopu (10 x 3/12; wynik po zaokrągleniu do pełnych dni), a pracodawca B – 4 dni urlopu (10 x 4/12; wynik po zaokrągleniu).

Katarzyna Zawadzka,
referent prawny,
Główny Inspektorat Pracy

Transport międzynarodowy

Wpływ pakietu mobilności na pensje kierowców



Przewóz międzynarodowy to nie podróż służbowa, więc nie należą się diety. Zamiast tradycyjnych kosztów podróży służbowej stosuje się tu inne mechanizmy kompensacyjne, wynikające bezpośrednio z przepisów o delegowaniu pracowników. Nie dotyczy to jednak wszystkich kierowców.

Pakiet mobilności to zbiór unijnych regulacji prawnych, których celem jest ujednolicenie zasad wykonywania międzynarodowego transportu drogowego w Unii Europejskiej, w szczególności w zakresie warunków pracy kierowców, zasad delegowania oraz mechanizmów wynagradzania. Wbrew utrwalonym w debacie publicznej przekonaniom regulacje te nie wprowadziły zmian w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązują-

cego w Polsce. Ich zasadniczym założeniem jest powiązanie wynagrodzenia kierowcy wykonującego przewozy międzynarodowe z minimalnymi stawkami płac obowiązującymi w państwach, na których terytoriach faktycznie świadczona jest praca.

Idea stosowania krajowych stawek minimalnych państw przyjmujących nie jest rozwiązaniem całkowicie nowym. Już wcześniej funkcjonowały krajowe regulacje, takie jak niemiecki MiLoG, które obejmowały zagranicznych kierowców wykonujących przewozy na terytorium danego państwa. Pakiet mobilności wprowadził jednak jednolite, systemowe rozwiązania na poziomie całej Unii Europejskiej, znacząco rozszerzając zakres i skutki tych regulacji.

Kierowca delegowany

Konsekwencją implementacji pakietu mobilności w polskim porządku prawnym były istotne zmiany w sposobie ustalania wynagrodzeń kierowców wykonujących przewozy międzynarodowe.

Dotyczyły one m.in. zasad rozliczania podatku dochodowego i składek na ubezpieczenia społeczne, terminów wypłat należnych świadczeń, a także likwidacji diet z tytułu zagranicznych podróży służbowych w klasycznym rozumieniu. Wprowadzono konstrukcję kierowcy delegowanego, który wykonuje pracę na terytorium innego państwa członkowskiego i którego sytuacja prawna różni się od pracownika odbywającego podróż służbową. Zamiast tradycyjnych kosztów podróży służbowej stosuje się inne mechanizmy kompensacyjne, wynikające bezpośrednio z przepisów o delegowaniu pracowników.

Zmiany w zakresie ustalania wysokości wynagrodzenia, zasad opodatkowania, oskładkowania oraz wyłączenia diet nie stanowią same w sobie treści pakietu mobilności. Były one konsekwencją szerokiego podejścia ustawodawcy do implementacji unijnych regulacji, wynikającą z konieczności dostosowania krajowego systemu prawa pracy, podatków oraz ubezpieczeń społecznych do nowych realiów wykonywania międzynarodowego transportu drogowego. Niezależnie od ocen tych rozwiązań ich skutki praktyczne są odczuwalne zarówno dla pracodawców, jak i samych kierowców.

Ustawowe wyłączenia

Nowe zasady nie obejmują wszystkich kierowców wykonujących przewozy międzynarodowe. Zakres podmiotowy tych regulacji został wyraźnie ograniczony, co znajduje odzwierciedlenie m.in. w art. 22 ustawy o czasie pracy kierowców.

Przepis ten wyłącza stosowanie szeregu regulacji – w tym dotyczących rozliczania czasu pracy i należnych świadczeń – wobec określonych kategorii kierowców. Wyłączenia obejmują kierowców wykonujących przewozy drogowe rzeczy pojazdami, których dopuszczalna masa całkowita wraz z przyczepą lub naczepą nie przekracza 3,5 tony, a w przypadku międzynarodowego transportu drogowego lub kabotażu – 2,5 tony. Ponadto przepis ten obejmuje kierowców przewożących osoby pojazdami przeznaczonymi do przewozu maksymalnie dziewięciu osób łącznie z kierowcą, a także osób prowadzących pojazdy wymienione w przepisach rozporządzenia (WE) nr 561/2006 oraz umowy AETR.

Regulacje wynikające z pakietu mobilności, w tym dotyczące zasad wynagradzania kierowców delegowanych, odnoszą się przede wszystkim do kierowców pojazdów o dopuszczalnej masie całkowitej przekraczającej 3,5 tony. Kierowcy wykonujący przewozy lżejszymi pojazdami, w tym znaczna część przewozów w segmencie busów, pozostają obecnie poza zakresem tych regulacji.

Ważny rodzaj transportu

Sytuacja prawna kierowców wykonujących przewozy międzynarodowe jest dodatkowo zróżnicowana ze względu na rodzaj re-

alizowanego transportu. Nie każdy przewóz międzynarodowy wykonywany pojazdem o masie powyżej 3,5 tony kwalifikowany jest jako delegowanie w rozumieniu przepisów pakietu mobilności. Kluczowe znaczenie ma tu rozróżnienie pomiędzy przewozem bilateralnym, kabotażem oraz przewozem typu cross trade.

Przewóz bilateralny – czyli transport dwustronny pomiędzy państwem siedziby przedsiębiorcy a innym państwem członkowskim – nie jest uznawany za delegowanie pracownika. W konsekwencji kierowca wykonujący taki przewóz nie korzysta z ochrony w postaci minimalnych stawek wynagrodzenia obowiązujących w państwie docelowym.

Odmienne kształtuje się sytuacja w przypadku kabotażu oraz przewozów typu cross trade. Podlegają one reżimowi delegowania, a tym samym wiążą się z obowiązkiem stosowania stawek minimalnych państwa, na którego terytorium wykonywana jest praca.

Takie zróżnicowanie sytuacji prawnej kierowców ma istotne znaczenie zarówno dla pracodawców, jak i dla organów kontrolnych. Nie każdy przewóz międzynarodowy wiąże się bowiem z obowiązkiem stosowania zasad delegowania oraz krajowych stawek minimalnych państw przyjmujących. Kluczowe znaczenie ma masa pojazdu, charakter przewozu oraz jego kwalifikacja prawna.

W artykule omawiamy szczegółowe zależności pomiędzy regulacjami pakietu mobilności a zasadami ustalania wynagrodzeń kierowców – zarówno na gruncie ustawy o czasie pracy kierowców, jak i przepisów podatkowych. To właśnie te dwa obszary prawa stanowią główne źródło konsekwencji opisanych regulacji dla branży transportowej, kształtując realne warunki zatrudnienia i rozliczeń finansowych w międzynarodowym transporcie drogowym.

Alternatywa dla diet

Jednym z praktycznych celów wprowadzenia opisanych mechanizmów było ograniczenie wzrostu kosztów pracy po odejściu od modelu opartego na dietach z tytułu podróży służbowych. W poprzednim stanie prawnym zagraniczne diety nie podlegały ani oskładkowaniu, ani opodatkowaniu, co pozwalało na istotne obniżenie obciążeń publicznoprawnych po stronie pracodawcy i pracownika. Po uznaniu, że międzynarodowe przewozy drogowe nie stanowią podróży służbowej, ustawodawca musiał wprowadzić nowe rozwiązania kompensujące utratę tego mechanizmu.

W tym kontekście art. 26f i 26g ustawy o czasie pracy kierowców pełnią funkcję zastępczą, umożliwiając częściowe obniżenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne poprzez wyłączenie określonych kwot i zwrotów kosztów z przychodu. Zastosowanie tych przepisów pozwala na obniżenie podstawy oskładkowania, jednak nie w sposób dowolny.

Zgodnie z art. 26f ustawy o czasie pracy kierowców do przychodu podlegającego składkom na ubezpieczenia społeczne nie wchodzi kwota stanowiąca równowartość 60 euro za każdy dzień poby-

tu za granicą oraz należności wyszczególnione w art. 26g pkt 2 ww. ustawy (m.in. zwrot kosztów noclegu czy podróży do miejsca rozpoczęcia przewozu). Tak ustalony miesięczny przychód kierowcy międzynarodowego, stanowiący podstawę wymiaru składek społecznych, nie może być jednak niższy od kwoty przeciętnego wynagrodzenia. W praktyce oznacza to, że nawet po zastosowaniu kwoty 60 euro za każdy dzień pobytu za granicą oraz wyłączeń dotyczących zwrotu kosztów, miesięczna podstawa wymiaru składek nie może spaść poniżej prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia. W 2026 r. kwota ta wynosi 9420 zł brutto.

Mechanizm ten ma charakter kompromisowy. Z jednej strony pozwala częściowo odtworzyć wcześniejsze korzyści finansowe wynikające z nieskładkowanych diet, z drugiej zaś zabezpiecza interes systemu ubezpieczeń społecznych poprzez utrzymanie minimalnej podstawy składek na określonym poziomie.

Przykład: Kierowca wykonujący międzynarodowe przewozy drogowe uzyskuje miesięczny przychód w wysokości 13 000 zł brutto. W danym miesiącu przebywał za granicą przez 20 dni. Zgodnie z art. 26g ustawy z podstawy wymiaru składek można wyłączyć równowartość 60 euro za każdy dzień pobytu, czyli łącznie 1200 euro. Po przeliczeniu na złote, przyjmując przykładowy kurs 4,50 zł, daje to kwotę 5400 zł. Oznacza to, że wstępnie podstawa wymiaru składek zostałaby obniżona do poziomu 7600 zł. Ponieważ jednak obowiązuje minimalny próg w wysokości prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia, faktyczna podstawa opłacania zostaje podniesiona do kwoty 9420 zł brutto. W rezultacie składki na ubezpieczenia społeczne są naliczane nie od pełnego przychodu 13 000 zł, lecz od kwoty 9420 zł.

Z przychodu można też wyłączyć zwrot kosztów noclegów, przejazdów do miejsca rozpoczęcia przewozu oraz innych niezbędnych, udokumentowanych wydatków, o ile spełniają one warunki ustawowe oraz nie powodują obniżenia podstawy wymiaru składek poniżej kwoty przeciętnego wynagrodzenia.

Tak skonstruowany model rozliczeń pokazuje, że choć kierowca nie korzysta już z diet w klasycznym rozumieniu, to nadal funkcjonują mechanizmy obniżające podstawę wymiaru składek, stanowiące odpowiedź na zmianę kwalifikacji międzynarodowych przewozów drogowych z podróży służbowej na zwykłe wykonywanie obowiązków pracowniczych.

Podobne rozwiązania przewiduje ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych. Mechanizm obniżania podstawy opodatkowania dla kierowców wykonujących międzynarodowe przewozy drogowe konstrukcyjnie przypomina rozwiązania składkowe, lecz różni się w dwóch zasadniczych punktach:

- kwota zwolnienia za każdy dzień pobytu kierowcy za granicą wynosi 20 euro,
- przepisy podatkowe nie przewidują dolnej granicy podstawy opodatkowania, co oznacza, że obniżenie podatku może nastąpić niezależnie od wysokości osiągniętego przychodu.

Przykład: Kierowca osiąga miesięczny przychód w wysokości 13 000 zł brutto. W danym miesiącu przebywał za granicą przez 20 dni. Zwolnienie podatkowe wynosi 20 euro za każdy dzień, czyli łącznie 400 euro. Przy kursie np. 4,50 zł daje to kwotę 1800 zł. Zgodnie z zasadami podatkowymi odliczenia z tytułu diet stosuje się dopiero po pomniejszeniu przychodu o składki na ubezpieczenia społeczne oraz koszty uzyskania przychodu. Dodatkowo z przychodu można wyłączyć zwroty kosztów noclegów, przejazdów oraz innych niezbędnych wydatków, o ile spełniają one ustawowe warunki.

Podobnie jak w przypadku składek na ubezpieczenia społeczne zwolnieniu z opodatkowania podlega nie tylko kwota liczona według dni pobytu za granicą, ale również określone zwroty kosztów ponoszonych przez kierowcę w związku z wykonywaniem międzynarodowych przewozów. Dotyczy to w szczególności:

- kosztów noclegu,
- kosztów dojazdu do miejsca rozpoczęcia przewozu środkami innymi niż pojazd służbowy,
- niezbędnych udokumentowanych wydatków uznanych przez pracodawcę,
- kosztów korzystania z urządzeń sanitarnych.

Konstrukcja tych wyłączeń jest bardzo zbliżona do rozwiązań stosowanych przy ustalaniu podstawy wymiaru składek. Ponieważ jednak w obszarze podatku dochodowego nie obowiązuje minimalny próg, do którego można obniżyć podstawę opodatkowania, nawet przy stosunkowo niskim przychodzie możliwe jest pełne wykorzystanie zwolnień podatkowych, o ile spełnione są ustawowe warunki.

W praktyce oba systemy – składkowy i podatkowy – tworzą spójny schemat łagodzący skutki odejścia od diet z tytułu podróży służbowych. Choć kierowcy wykonujący międzynarodowe przewozy drogowe nie korzystają już z klasycznych diet, ustawodawca pozostawił instrumenty pozwalające na częściowe obniżenie obciążeń publicznoprawnych. Dla przedsiębiorstw transportowych oznacza to możliwość racjonalnego kształtowania kosztów pracy, a dla kierowców realne zmniejszenie obciążeń podatkowych i składkowych w warunkach wykonywania pracy poza granicami kraju.

Dni pobytu za granicą

Uzupełnieniem zasad obniżania podstawy wymiaru składek oraz wyłączania określonych kwot z przychodu są przepisy art. 26h ustawy o czasie pracy kierowców, które mają charakter techniczny i porządkują sposób liczenia dni pobytu za granicą. To właśnie od liczby tych dni zależy możliwość odliczenia kwoty 20/60 euro za każdy dzień pobytu za granicą.

Do dni pobytu za granicą nie zalicza się okresów, w których kierowca faktycznie nie wykonuje pracy. Dotyczy to dni urlopu wypoczynkowego, okresów przebywania na zwolnieniu lekarskim z powodu choroby oraz czasu korzystania z urlopu bezpłatnego.

Oznacza to, że za te dni nie przysługuje ani kwota 60 euro na potrzeby obniżenia podstawy składek, ani analogiczne wyłączenia na gruncie podatku dochodowego. Przepis ten ma istotne znaczenie praktyczne, ponieważ eliminuje możliwość uwzględniania w rozliczeniach okresów, które nie pozostają w bezpośrednim związku z wykonywaniem międzynarodowych przewozów drogowych. Wyłączenia te dotyczą wyłącznie rzeczywistego czasu pracy za granicą.

Art. 26h reguluje również sytuacje, w których pobyt kierowcy za granicą ma charakter krótkotrwały. Jeżeli okres ten jest krótszy niż 12 godzin, kwoty podlegające wyłączeniu ulegają proporcjonalnemu zmniejszeniu:

- w przypadku pobytu do 8 godzin stosuje się 1/3 stawki,
- przy pobycie przekraczającym 8 godzin, ale nie dłuższym niż 12 godzin, przysługuje 1/2 pełnej kwoty.

To rozwiązanie ma zapobiegać stosowaniu pełnych stawek w sytuacjach, w których kierowca przebywał za granicą jedynie przez część dnia.

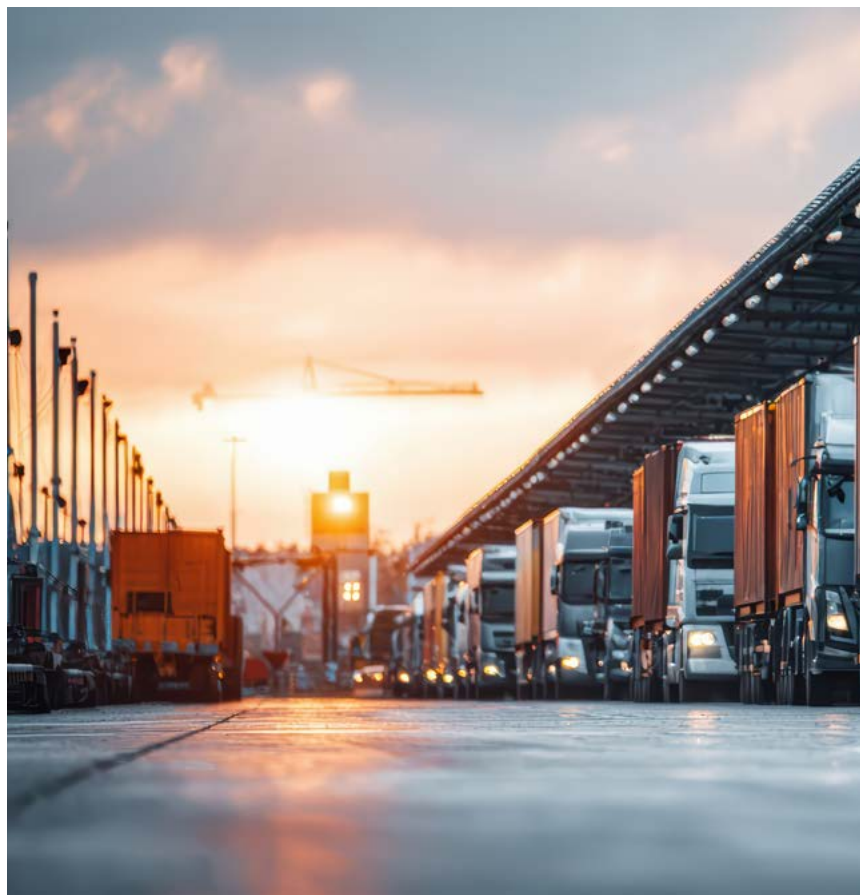
Sposoby liczenia dni pobytu przy dłuższych, wielodniowych trasach międzynarodowych, w tym kwestie momentu rozpoczęcia i zakończenia pobytu, zasad liczenia przekroczeń granic oraz rozliczania postojów, stanowią odrębny i bardziej złożony obszar regulacyjny, który omówimy odrębnie.

Wyplata w dwóch ratach

Wprowadzone wraz z pakietem mobilności zmiany objęły nie tylko zasady ustalania wynagrodzenia i jego składników, lecz także terminy jego wypłaty w przypadku kierowców wykonujących międzynarodowe przewozy drogowe. Szczególne rozwiązania w tym zakresie przewidziano dla kierowców uznanych za pracowników delegowanych w rozumieniu przepisów państwa, na terytorium którego świadczą pracę.

Już na poziomie konstrukcji tych regulacji wyraźnie widać, że dotyczą one wyłącznie przewozów kwalifikowanych jako delegowanie, a więc przede wszystkim kabotażu oraz przewozów typu cross trade. Nie obejmują natomiast przewozów bilateralnych, czyli transportu dwustronnego, który zgodnie z obowiązującymi przepisami nie stanowi delegowania.

W przypadku kierowców delegowanych dopuszczono możliwość wypłaty wynagrodzenia w dwóch ratach, przy czym wobec każdej określono maksymalny i nieprzekraczalny termin. Pierwsza rata powinna zostać wypłacona z dołu, nie później niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Jej wysokość zależy od poziomu miesięcznego przychodu kierowcy. Jeżeli jest on niższy niż przeciętne wynagrodzenie, pierwsza rata nie



może być niższa niż kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w Polsce. Jeżeli natomiast przychód przekracza przeciętne wynagrodzenie, pierwsza rata powinna odpowiadać co najmniej tej właśnie kwocie. Druga rata obejmuje pozostałą część należnego wynagrodzenia i powinna zostać wypłacona niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, jednak nie później niż do 21. dnia następnego miesiąca kalendarzowego.

Przepis ten stanowi odstępstwo od ogólnych zasad wynikających z Kodeksu pracy, zgodnie z którymi wynagrodzenie powinno być wypłacane raz w miesiącu, w stałym i z góry ustalonym terminie.

Te dwa odrębne terminy graniczne – pierwszy dla wypłaty podstawowej części wynagrodzenia, drugi dla jego ostatecznego rozliczenia – mają charakter maksymalny. Nie wystarczy wypłata wynagrodzenia przed 21. dniem miesiąca. Każda z rat musi zostać wypłacona we właściwym terminie.

Przykład: Pierwsza część wynagrodzenia została wypłacona 12. dnia miesiąca, a druga 21. dnia tego miesiąca. Formalnie obie wypłaty mieszczą się przed 21. dniem miesiąca, jednak pierwsza rata została wypłacona po terminie, co stanowi naruszenie przepisów. Przepisy wymagają bowiem, aby pierwsza część została przekazana najpóźniej do 10. dnia, a druga do 21. dnia miesiąca.



Równie istotne jest to, że możliwość wypłaty wynagrodzenia w dwóch ratach została powiązana z kwalifikacją kierowcy jako pracownika delegowanego. Oznacza to, że w przypadku przewozów bilateralnych, które nie stanowią delegowania, stosowanie dwuczęściowego modelu wypłaty może być problematyczne, zwłaszcza jeżeli którakolwiek z rat zostanie wypłacona po 10. dniu miesiąca za miesiąc poprzedni. W takiej sytuacji wypłata nie spełnia standardowych zasad wynikających z Kodeksu pracy, a jednocześnie nie mieści się w wyjątku przewidzianym dla kierowców delegowanych.

Na szczególną uwagę zasługuje także sposób kwalifikowania okresu rozliczeniowego. Wystarczy bowiem, aby w danym miesiącu kierowca wykonał choćby jeden przewóz kwalifikowany jako kabotaż lub cross trade, żeby cały okres, za który przysługuje wynagrodzenie, mógł zostać objęty reżimem wypłaty w dwóch ratach, z drugą ratą do 21. dnia następnego miesiąca. Nie ma przy tym znaczenia, że pozostałe przewozy w danym okresie miały charakter bilateralny. Ta regulacja ma duże znaczenie organizacyjne dla pracodawców, ponieważ umożliwia rozliczenie wynagrodzenia po uzyskaniu pełnych danych dotyczących czasu pracy, tras, stawek obowiązujących w państwach delegowania oraz należnych dodatków. Jednocześnie narzuca ściśle ramy czasowe,

których przekroczenie, nawet w niewielkim zakresie, może zostać zakwalifikowane jako naruszenie przepisów o terminowej wypłacie wynagrodzenia.

Kluczowe aspekty

Przedstawione regulacje dotyczące wynagrodzeń kierowców mają charakter ogólny i systemowy. Zastąpiły one dotychczasowy model oparty na dietach z tytułu podróży służbowych oraz dostosowały krajowe prawo do unijnych zasad delegowania pracowników. W praktyce jednak to nie same założenia ustawowe decydują o prawidłowości rozliczeń, lecz szczegółowe regulacje wykonawcze i techniczne. Kluczowe znaczenie mają m.in. zasady ustalania dni pobytu za granicą, sposób rozliczania krótkich przejazdów, kwalifikacja noclegów, kosztów sanitariatów, zwrotów przejazdów krajowych, a także corocznie waloryzowana kwota prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia, która wyznacza dolną granicę podstawy wymiaru składek. To właśnie w tych detalach najczęściej pojawiają się wątpliwości interpretacyjne i rozbieżności w praktyce kontrolnej.

Niniejsze opracowanie stanowi punkt wyjścia do dalszych, bardziej szczegółowych analiz. W obszarze prawa pracy kierowców to właśnie szczegóły mają bezpośrednie przełożenie na obowiązki pracodawców, sytuację finansową przedsiębiorstw transportowych oraz realne wynagrodzenia kierowców wykonujących przewozy międzynarodowe.

Bartosz Maik,

starszy inspektor pracy – specjalista,
OIP Poznań

Podstawa prawna:

1. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/1054 z 15 lipca 2020 r. zmieniające rozporządzenie (WE) nr 561/2006 w odniesieniu do minimalnych wymogów dotyczących maksymalnego dziennego i tygodniowego czasu prowadzenia pojazdu, minimalnych przerw oraz dziennego i tygodniowego okresu odpoczynku oraz zmieniające rozporządzenie (UE) nr 165/2014 w odniesieniu do określania położenia za pomocą tachografów (Dz.U. UE.L. 2020.249.1).
2. Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie delegowania pracowników z 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. UE.L. 1997.18.1).
3. Art. 22, art. 26f, art. 26g, art. 26i ustawa z 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (tekst jedn. Dz.U. z 2026 r. poz. 447).
4. Art. 77³, art. 85 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.).
5. Art. 21 ust. 1 pkt 23d ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r., poz. 163 ze zm.).
6. Rozporządzenie (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów społecznych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniające rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98, jak również uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85 (Dz.U. UE.L.2006.102.1).

Awaryjne rozwiązanie

Urlop na żądanie w orzecznictwie

Wniosek o urlop na żądanie pracownik może złożyć w dowolnej formie, ale powinien to zrobić przed godziną planowanego rozpoczęcia pracy. Uzyskanie formalnej zgody przełożonego na skorzystanie z tego uprawnienia nie zawsze jest konieczne.

Jak wynika z art. 167² Kodeksu pracy, pracodawca ma obowiązek udzielić na żądanie pracownika do 4 dni urlopu wypoczynkowego w każdym roku kalendarzowym w terminie przez niego wskazanym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia takiego urlopu najpóźniej w dniu jego rozpoczęcia. Stosowanie tego przepisu przez ponad 20 lat pozwoliło na wypracowanie orzecznictwa rozstrzygającego część problemów, które wynikają ze specyfiki udzielania urlopu na żądanie.

Wiążący wniosek

Jedną z kluczowych wątpliwości dotyczy tego, czy pracodawca musi uwzględnić wniosek pracownika co do wskazanego przez niego terminu urlopu na żądanie. Już sam przepis pozwala stwierdzić, że występuje tu przesłanka obowiązku (czy też konieczności) udzielenia urlopu oraz związanie pracodawcy terminem wskazanym przez pracownika. Potwierdził to Sąd Najwyższy w wyroku z 18 maja 2006 r. (sygn. akt III PK 26/06, LEX nr 551013), podkreślając, że zgłoszenie przez pracownika żądania udzielenia urlopu w warunkach określonych w art. 167² k.p. obliguje pracodawcę do uwzględnienia wniosku. Tym



samym obowiązkiem pracodawcy, o którym mowa w tym przepisie, należy rozumieć jako konieczność uwzględnienia wniosku pracownika co do terminu, w którym chce on wykorzystać określoną w nim część urlopu, o ile udzielenie w tym czasie urlopu wypoczynkowego jest prawnie dopuszczalne.

Sąd Najwyższy odniósł się w tym kontekście do zgłoszenia żądania udzielenia urlopu w trakcie niezdolności do świadczenia pracy przez pracownika z powodu choroby. W tym przypadku pracodawca nie może udzielić urlopu wypoczynkowego – ani zwykłego, ani na żądanie. Także w wyroku z 28 października 2009 r. (sygn. akt II PK 123/09, OSNP 2011/11-12/148) Sąd Najwyższy wskazał, że udzielenie urlopu wypoczynkowego – również na żądanie – pracownikowi nie-

zdolnemu do pracy z powodu choroby jest niezgodne z prawem. Z kolei w wyroku z 29 października 2007 r. (sygn. akt II PK 57/07, LEX nr 898720) sąd ten podkreślił, że niezdolność do pracy z powodu choroby pozostaje w opozycji do zwolnienia urlopowego.

Pracodawca może odmówić udzielenia urlopu na podstawie art. 167² k.p. ze względu na szczególne okoliczności, które powodują, że zasługujący na ochronę wyjątkowy interes pracodawcy wymagałby obecności danego pracownika w pracy w terminie określonym w żądaniu udzielenia urlopu. Tak uznał Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z 7 listopada 2013 r. (sygn. akt SNO 29/13, LEX nr 1393802).

Termin zgłoszenia

Kwestią, która nie została wprost wyartykułowana w art. 167² k.p., jest termin na zgłoszenie wniosku o udzielenie urlopu na żądanie. Przepis wskazuje jedynie, że pracownik zgłasza to żądanie najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu. Nie precyzuje jednak momentu zgłoszenia wniosku o ten urlop.

Ostateczny termin jego złożenia wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 15 listopada 2006 r. (sygn. akt I PK 128/06, OSNP 2007/23-24/346). Uznał, że pracownik powinien zgłosić wniosek do chwili przewidywanego rozpoczęcia pracy według obowiązującego go rozkładu czasu pracy. Należy zatem uwzględnić dwa elementy w przestrzeni czasowej dotyczące wniosku o udzielenie urlopu na żądanie:

- zgłoszenie najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu oraz
- zgłoszenie tego wniosku przed rozpoczęciem pracy.

Biorąc pod uwagę ciężący na pracowniku obowiązek dbałości o dobro pracodawcy, należy przyjąć, że powinien on zgłosić swoje żądanie odpowiednio wcześniej, aby pozwolić pracodawcy na podjęcie środków zaradczych wynikających np. z potrzeby zapewnienia zastępstwa. Sąd Najwyższy zauważył przy tym, że regulamin pracy albo przyjęta u pracodawcy praktyka zakładowa (zwyczaj) mogą przewidywać późniejsze zgłoszenie wniosku o udzielenie urlopu na żądanie (tj. bardziej korzystne dla pracownika). W praktyce chodzi m.in. o sytuacje, w których pracownik zgodnie ze swoim rozkładem czasu pracy rozpoczyna pracę w dniu, w którym chce skorzystać z urlopu na żądanie, wcześniej niż osoba uprawniona do przyjęcia wniosku i podjęcia decyzji o jego udzieleniu.

Sąd Najwyższy wskazał również, że z powodu nadzwyczajnych okoliczności życiowych pracownik może nie być w stanie zgłosić wniosku o udzielenie urlopu na żądanie najpóźniej w dniu jego rozpoczęcia, ale przed rozpoczęciem swojego

dnia pracy (przed godziną, od której powinien pracować według obowiązującego go rozkładu czasu pracy). Takie okoliczności wyłączają winę pracownika w przypadku nieobecności w pracy i spóźnionego zgłoszenia wniosku urlopowego.

Odmienne jest jednak traktowanie opuszczenia miejsca pracy po wystosowaniu żądania urlopu po kilku godzinach świadczenia pracy w danym dniu. Jak uznał Sąd Najwyższy w wyroku z 7 lutego 2008 r. (sygn. akt II PK 162/07, OSNP 2009/7-8/98) takie zachowanie należy traktować jako bezprawne, tj. naruszające podstawowy obowiązek pracowniczy w postaci konieczności przestrzegania ustalonego u pracodawcy czasu pracy.

Bez planowania

Zgodnie z ogólnymi przepisami dotyczącymi udzielania urlopów wypoczynkowych, stosownie do art. 163 k.p., urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem. Plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. W określonych przepisami sytuacjach pracodawca może nie tworzyć planu urlopów – w takim przypadku termin urlopu ustala po porozumieniu z pracownikiem. Przesunięcie ustalonego terminu urlopu może nastąpić na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami, ale jest to również dopuszczalne z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy (art. 164 k.p.). Wynika z tego, że do korzystania z urlopu przez pracownika – zarówno zaplanowanego, jak i w przesuniętym terminie – zawsze niezbędna jest zgoda pracodawcy.

Przytoczone przepisy nie dotyczą jednak urlopu na żądanie. Gdyby tak było, samowolne wykorzystanie przez pracownika tego urlopu mogłoby być potraktowane jako nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy, a co za tym idzie, pracodawca mógłby to uznać za ciężkie naruszenie

przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych i zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia. Tymczasem nie zawsze wykorzystanie urlopu na żądanie, mimo formalnego braku jego udzielenia przez przełożonego, może być tak surowo traktowane.

Milcząca zgoda

Do problematyki związania pracodawcy wnioskiem pracownika o urlop na żądanie oraz zasad udzielania tego urlopu Sąd Najwyższy odniósł się również w wyroku z 22 marca 2022 r. (sygn. akt I PSKP 59/21, LEX nr 3417266), wskazując na konieczność uwzględnienia wniosku pracownika, ale także na fakt, iż pracownik nie może rozpocząć urlopu na żądanie, dopóki pracodawca nie wyrazi na to zgody, czyli nie udzieli mu takiego urlopu.

W wyroku z 16 września 2008 r. (sygn. akt II PK 26/08, OSNP 2010/3-4/36) Sąd Najwyższy wskazał, że rozpoczęcie urlopu na żądanie przed udzieleniem go przez pracodawcę może być uznane za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, będącą ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd Najwyższy odniósł się do tego zagadnienia, argumentując konieczność wyrażenia zgody na wykorzystanie urlopu na żądanie faktem, iż stanowi on część urlopu wypoczynkowego. Stwierdził, że nie istnieją żadne racjonalne argumenty dla uzasadnienia stanowiska, że zawartemu w art. 167² k.p. pojęciu „udzielić urlopu” należy nadawać jakieś inne znaczenie normatywne, a w szczególności, że do wykorzystania tego urlopu uprawnia pracownika samo złożenie wniosku, będącego żądaniem w rozumieniu art. 167² k.p. Co do zasady pracownik nie może zatem rozpocząć urlopu na żądanie, dopóki pracodawca nie wyrazi na to zgody, czyli nie udzieli mu takiego urlopu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 22 maja

2024 r., sygn. akt II PSK106/23, LEX nr 3716475). Co jednak w sytuacji, gdy pracownik chce skorzystać z urlopu na żądanie, a jednocześnie pracodawca nie udzieli pracownikowi odpowiedzi na zgłoszone żądanie jego udzielenia?

Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z 25 stycznia 2005 r. (sygn. akt II PK 197/04, OSNP 2005/17/271), nieobecność w pracy po zgłoszeniu przez pracownika żądania udzielenia urlopu w trybie art. 167² k.p., na które pracodawca nie udzielił odpowiedzi, nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd Najwyższy zaznaczył, że do uprawnień pracodawcy należy odwołanie pracownika z urlopu z powodu wystąpienia nieprzewidzianych okoliczności, powodowanych ważnymi przyczynami i tym samym potrzebą obecności pracownika w zakładzie pracy. W razie zaistnienia takich okoliczności może on także sprzeciwić się wykorzystaniu urlopu na żądanie oraz zażądać obecności pracownika w pracy. Przy braku wyraźnego sprzeciwu pracodawcy, po zgłoszeniu żądania udzielenia urlopu, pracownik może zatem wykorzystywać go we wskazanym rozmiarze bez konieczności dopełnienia jakichkolwiek innych formalności. W związku z tym nieobecność w pracy po zgłoszeniu w terminie żądania udzielenia urlopu w trybie art. 167² k.p., na które pracodawca nie udzielił odpowiedzi, nie jest nieobecnością nieusprawiedliwioną.

Forma bez znaczenia

Na sytuację pracownika mogą wpływać firmowe rozwiązania dotyczące prowadzenia dokumentacji pracowniczej, w tym dokumentacji związanej z ubieganiem się i korzystaniem z urlopu wypoczynkowego, jak również treść regulaminowych lub zwyczajowych rozwiązań wewnętrzzakładowych (pod warunkiem ich zgodności z prawem powszechnie obowiązującym) w zakresie formy, w jakiej pracownik wnioskuje o urlop oraz formy jego udziele-

nia (np. pisemnie, ustnie, za pomocą środków komunikacji elektronicznej).

Praktycznym problemem bywa konieczność dochowania formy wnioskowania o urlop na żądanie. Wniosek o „zwykły” urlop wypoczynkowy składa się najczęściej w formie pisemnej (papierowej na określonym wewnątrznie druku) lub w formie elektronicznej poprzez funkcjonujący w zakładzie pracy system czy aplikację. Powstaje jednak pytanie, jak powinna wyglądać zależność pomiędzy wnioskiem o udzielenie urlopu na żądanie a obowiązującą w zakładzie formą wnioskowania i udzielania urlopu wypoczynkowego oraz czy możliwość zgłoszenia żądania udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu powoduje konieczność jego potwierdzenia po jego wykorzystaniu.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 27 stycznia 2015 r. (sygn. akt III APO 5/14, LEX nr 1808747) wniosek o udzielenie urlopu na żądanie pracownik powinien zgłosić najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu. Zatem może zgłosić to żądanie ustnie, telefonicznie czy nawet faksem lub sms-em. Wystąpienie o udzielenie tej części urlopu nie jest uzależnione od złożenia formalnego (pisemnego) wniosku, w szczególności po dacie wykorzystania urlopu i po powrocie do pracy. Z treści uzasadnienia wyroku wynika, że wypełnianie wniosku o urlop na żądanie i zanoszenie go do właściwej komórki u pracodawcy po powrocie pra-

cownika z urlopu na żądanie nie znajdują umocowania w obowiązujących przepisach Kodeksu pracy.

Tak uznał również Sąd Najwyższy w przywoływanym już wyroku z 7 listopada 2013 r. Wskazał wówczas, że sama forma zgłoszenia żądania pracodawcy przez pracownika woli korzystania z urlopu na podstawie art. 167² k.p. nie ma znaczenia. Co więcej, Sąd Najwyższy w wyroku z 22 listopada 2018 r. (sygn. akt II PK 199/17, LEX nr 2580542) uznał, że skoro pracodawca akceptuje sytuację, że samo złożenie przez





pracownika wniosku o udzielenie urlopu jest równoznaczne z jego udzieleniem, to trudno tego rodzaju postawę zakwalifikować inaczej niż jako dorozumiane podjęcie decyzji z art. 167² k.p. Brak jest jakichkolwiek racji za kontestowaniem tego sposobu udzielania urlopów.

Dorozumiana zgoda

To stanowisko można skonfrontować z opisaną sytuacją, gdy pracodawca nie udzielił pracownikowi odpowiedzi na zgłoszony wniosek o urlop na żądanie.

W przypadku stosowanego w zakładzie dorozumianego podjęcia decyzji pracownik nie musi czekać na zgodę pracodawcy, bowiem wynika ona z samego faktu złożenia wniosku.

Czym innym będzie jednak brak odpowiedzi pracodawcy w sytuacji, w której co do zasady (zwyczajowo) udziela on takiej odpowiedzi. Wówczas do chwili, w której pracownik ma podjąć w danym dniu pracę zgodnie z rozkładem czasu pracy, nie może on mieć pewności, że nie wystąpią okoliczności uzasadniające

sprzeciw pracodawcy wobec udzielenia urlopu na żądanie.

Inna funkcja urlopu

Charakter urlopu na żądanie syntetycznie i kompleksowo przedstawił Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z 23 listopada 2016 r. (sygn. akt III APA 61/15, LEX nr 2256929). Wynika z niego, że urlop na żądanie stanowi co prawda część urlopu wypoczynkowego i pomniejsza realnie jego wymiar, jednak ma odrębne od niego cechy charakterystyczne. Przede wszystkim nie stanowi urlopu w znaczeniu merytorycznym. Potrzebę skorzystania z urlopu na żądanie zgłasza się przeważnie w dniu jego rozpoczęcia; nie zmierza on zatem do zaspokojenia potrzeb regeneracyjno-rekreacyjnych. Nie jest to typowy wypoczynek, co jest domeną „zwykłego” urlopu wypoczynkowego.

Jednocześnie Sąd Apelacyjny wskazał, że urlop na żądanie stanowi część urlopu wypoczynkowego. Wobec tego ma on taki sam charakter prawny i mają do niego zastosowanie regulacje urlopowe wynikające z Kodeksu pracy, ale z wyjątkami przewidzianymi ustawą (art. 168, art. 163 § 1 k.p.) lub wynikającymi z charakteru tego uprawnienia (np. możliwość dzielenia urlopu na części czy obowiązek udzielenia w terminie wskazanym przez pracownika).

Wreszcie Sąd Apelacyjny podniósł argument, że szczególny charakter urlopu na żądanie przejawia się w tym, że przyznanym ustawowo przywilejem pracownika jest, by ten mógł nie stawiać się w pracy w przypadkach nagłych i wcześniej nieprzewidzianych, związanych z zaistnieniem różnych sytuacji życiowych. Swoistość tego urlopu jest zatem podyktowana akcydentalnością. Chodzi o to, że pracownik nie mógł tego urlopu wcześniej przewidzieć, zaplanować i uwzględnić w planie urlopów.

Tomasz Musialik,
starszy inspektor pracy,
OIP Katowice

Cenne wsparcie pozapłacowe

Zasady administrowania zakładowym funduszem świadczeń socjalnych

Rodzaje i warunki przyznawania świadczeń finansowanych z funduszu socjalnego określa pracodawca, działając w ustawowo określonych granicach. Jednym z takich świadczeń mogą być tzw. wczasy pod gruszą, które są czymś innym niż świadczenie urlopowe.

Jedną z podstawowych zasad prawa pracy jest, wynikający z art. 16 Kodeksu pracy¹, obowiązek pracodawcy zaspokajania – stosownie do możliwości i warunków – potrzeb bytowych, socjalnych i kulturalnych pracowników. W węższym, a zarazem bardziej konkretnym ujęciu, zasadę tę powtarza art. 94 pkt 8 k.p., który stanowi, że pracodawca jest obowiązany zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników. Zwrot „w miarę możliwości” wskazuje, że zasada wyrażona w tym przepisie nie stanowi o obligatoryjnych obowiązkach pracodawcy, a jedynie o powinnościach, warunkując ich realizację od posiadania odpowiednich środków.

Wyjątek od tak sformułowanej w Kodeksie pracy zasady wprowadza ustawa z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych² (dalej: ustawa o zfs). O ile przepisy Kodeksu pracy mają w tym zakresie charakter postulatyczny, o tyle ustawa o zfs zobowiązuje pracodawcę do aktywności socjalnej poprzez nałożenie ogólnego obowiązku prowadzenia działalności socjalnej niezależnie od wyżej wskazanych możliwości. Obowiązek ten nie ma jednak charakteru bezwzględnego – uzależniony jest od statusu pracodawcy lub od decyzji podjętej w tym zakresie przez pracodawcę i związek zawodowy bądź przedstawicieli pracowników. Przy czym ustawodawca różnicuje sytuację praw-

ną pracodawców na podstawie liczby zatrudnionych pracowników oraz formy prowadzonej działalności. Wprost przekłada się to na uprawnienia pracowników do korzystania ze świadczeń socjalnych, bowiem nieutworzenie funduszu przez pracodawcę oznacza brak możliwości ubiegania się o świadczenia.

Działalność socjalna

Świadczenia socjalne w świetle ustawy o zfs nie są elementem treści stosunku pracy – nie przysługują one za wykonaną pracę, są niezależne od jej wyników czy jakości wykonania. Co istotne, mają one na celu nie tylko pomóc osobie najbardziej potrzebującej, ale także zapewnić udział pracownika w życiu społecznym oraz realizację jego potrzeb rekreacyjnych i wypoczynkowych. Fundusz jest bowiem przeznaczony na finansowanie działalności socjalnej, dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych oraz tworzenie zakładowych żłobków, klubów dziecięcych, przedszkoli i innych form wychowania przedszkolnego.

Ustawa o zfs definiuje w art. 2 pkt 1 pojęcie działalności socjalnej. Oznacza ona usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opieki nad dziećmi w żłobkach i klubach dziecięcych, sprawowanej przez dziennego opiekuna lub nianię, w przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego, udzielanie pomocy materialnej – rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową.

Kryteria podziału

Zasadniczą kwestią jest także podział środków funduszu w oparciu o kryteria socjalne, o których mowa w art. 8 ust. 1 ustawy

o zfsś. Świadczenia powinny trafiać do osób uprawnionych o najniższych dochodach, do osób w najtrudniejszej sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 20 sierpnia 2001 r.³, fundusz świadczeń socjalnych jest instytucją prawną, która ma łagodzić różnice w poziomie życia pracowników i ich rodzin, a także emerytów i rencistów. Jest on wyrazem funkcji społecznej zakładu pracy, zaś jego adresatami są zwłaszcza rodziny o najniższych dochodach.

Obowiązek stosowania kryterium socjalnego nie odnosi się jednak do całości działalności socjalnej zakładu pracy, a jedynie do przyznawania ulgowych usług i świadczeń. Tak uznał Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z 23 października 2008 r.⁴, który dotyczył finansowania ze środków funduszu imprez integracyjnych.

Krąg uprawnionych

W ustawie o zfsś określono także krąg osób uprawnionych do korzystania z funduszu. Są to pracownicy i ich rodziny, emeryci i renciści – byli pracownicy i ich rodziny oraz inne osoby, którym pracodawca przyznał w regulaminie prawo korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z funduszu. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 10 lipca 2014 r.⁵, przed nadmiernym rozszerzaniem tej ostatniej grupy uprawnionych chroni tryb ustanawiania regulaminu, wymagający uzgodnienia przez pracodawcę treści tego aktu z zakładową organizacją związkową lub delegatem wybranym przez załogę.

Obowiązek tworzenia

Ustawa o zfsś dzieli pracodawców na kilka kategorii, w tym na pracodawców będących jednostkami organizacyjnymi państwowej i samorządowej sfery budżetowej oraz na pozostałych pracodawców. Pracodawcy ze sfery budżetowej mają obowiązek tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych bez względu na liczbę zatrudnianych pracowników. Ustawodawca nie przyznał tym podmiotom prawa do odstąpienia od tworzenia funduszu na mocy decyzji pracodawcy i związków zawodowych czy przedstawicieli pracowników.

Pracodawcy spoza sfery budżetowej zostali dodatkowo zróżnicowani na podstawie kryterium liczby zatrudnianych pracowników. Podstawową regułą jest obowiązek tworzenia funduszu przez pracodawców, którzy zatrudniają – według stanu na 1 stycznia danego roku – co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty. Nie jest to jednak bezwzględny obowiązek. Na warunkach określonych w art. 4 ustawy o zfsś istnieje możliwość rezygnacji z tworzenia funduszu oraz dobrowolnego kształtowania wysokości odpisów.

Inaczej wygląda sytuacja prawna pracodawców, którzy zatrudniają na 1 stycznia danego roku co najmniej 20, ale mniej niż 50 pracowników. Takie podmioty mogą tworzyć fundusz, ewentualnie inaczej ukształtować wysokość odpisu, lub mogą podjąć decyzję o rezygnacji z tworzenia funduszu. Dobrowolność dotycząca tworzenia funduszu doznaje jednak ograniczenia, jeśli w za-

kładzie pracy funkcjonuje zakładowa organizacja związkowa – na jej wniosek fundusz musi zostać utworzony.

Pracodawcy, którzy zatrudniają mniej niż 20 pracowników, nie mają obowiązku prowadzenia zakładowej działalności socjalnej. Mogą utworzyć zakładowy fundusz świadczeń socjalnych dobrowolnie.

Odpis i zwiększenia

Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych tworzy się z corocznego odpisu podstawowego naliczanego w stosunku do przeciętnej liczby osób zatrudnionych u pracodawcy. Kwotę stanowiącą co najmniej 75% równowartości odpisu ustalonego na dany rok pracodawca powinien przekazać na rachunek bankowy funduszu do 31 maja danego roku, a pozostałą część – do 30 września. Na koniec roku powinien zaś skorygować wysokość odpisu, uwzględniając faktyczny stan zatrudnienia.

Podstawą odpisów jest określony procent przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego – jeśli stanowiło ono kwotę wyższą. Jak wynika z obwieszczenia Prezesa GUS z 19 lutego 2026 r.⁶, podstawę do wyliczenia odpisu podstawowego na jednego pracownika w 2026 r. stanowi wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w drugim półroczu 2025 r., czyli kwota 7848,60 zł.

Odpis podstawowy może zostać zwiększony o 6,25% przeciętnego wynagrodzenia, tj. w 2026 r. o 490,54 zł, na każdą zatrudnioną osobę, w stosunku do której orzeczono znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności. Tyle samo pracodawca, który sprawuje opiekę socjalną nad emerytami i rencistami, może przekazać na każdego byłego pracownika – emeryta lub rencistę.

Pracodawca, który utworzył zakładowy żłobek lub klub dziecięcy oraz przeznaczy na ten cel z odpisu podstawowego kwotę odpowiadającą 7,5 punktu procentowego tego odpisu, może dodatkowo zwiększyć fundusz na każdą zatrudnioną osobę o 7,5% przeciętnego wynagrodzenia (w 2026 r. – 588,65 zł), pod warunkiem przeznaczenia całości tego zwiększenia na prowadzenie żłobka lub klubu dziecięcego.

Dokumenty na potwierdzenie

Zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy o zfsś przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat powinno zależeć od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu. Tak określone kryteria socjalne mają charakter ogólny i nie zawierają wskazówek dotyczących pozyskiwania informacji o stanie majątkowym czy sytuacji rodzinnej osób uprawnionych. Ustawa nie określa także sposobu udokumentowania sytuacji uprawniających do świadczeń, w tym zasad obliczania dochodu na potrzeby oceny sytuacji materialnej uprawnionego.

Uprawnienia pracodawcy do żądania podania stosownych informacji oraz przedłożenia odpowiednich dokumentów

Odpis podstawowy na pracownika:	Procent przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego	Kwota (zł)
- zatrudnionego w tzw. normalnych warunkach	• 37,50	• 2943,23
- wykonującego prace w szczególnych warunkach lub prace o szczególnym charakterze	• 50,00	• 3924,30
- młodocianego:		
• w pierwszym roku nauki	• 5	• 392,43
• w drugim roku nauki	• 6	• 470,92
• w trzecim roku nauki	• 7	• 549,40

uzasadniających przyznanie świadczeń z funduszu powinny zostać określone w regulaminie wydanym na podstawie art. 8 ust. 2 ustawy o zfs. Regulamin powinien wskazywać zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z zfs oraz zasady przeznaczania środków na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej. Pracodawca ustala regulamin zgodnie z art. 27 ust. 1 albo art. 30 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych⁷. Gdy nie działa u niego zakładowa organizacja związkowa, regulamin uzgadnia z pracownikami wybranymi przez załogę do reprezentowania jej interesów.

W praktyce pracodawcy mogą żądać od osób uprawnionych do świadczeń z funduszu stosownego oświadczenia, zaświadczenia o zarobkach lub zeznania podatkowego za ubiegły rok.

Przy ocenie sytuacji materialnej najczęściej jako kryterium brany jest pod uwagę dochód na członka rodziny. W uzasadnieniu wyroku z 6 lutego 2008 r.⁸ Sąd Najwyższy podkreślił, że przyjęcie dochodu na członka rodziny jest usprawiedliwionym kryterium oceny sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby ubiegającej się o przyznanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokości dopłat z funduszu świadczeń socjalnych, bo jest to obiektywnie czytelny i miarodajny sposób oceny zasadności ubiegania się o świadczenia z tego funduszu.

Uznaniowy czy roszczeniowy

Przyznawanie ulgowych usług i świadczeń, o jakich mowa w ustawie o zfs, ma charakter uznaniowy. Oznacza to, że osoby uprawnione do korzystania z funduszu nie mają roszczenia o określone świadczenie i nie mogą dochodzić go przed sądem.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 4 lipca 2007 r.⁹, ustawa o zfs generalnie nie kreuje świadczeń o charakterze roszczeniowym (takim jak wynagrodzenie za pracę lub inne świadczenia pracownicze wynikające z prawa płacowego). Zdaniem sądu wynika to ze specyfiki tych świadczeń, które stają się wymagalne

dopiero po ich przyznaniu lub – rzadziej – po spełnieniu warunków do ich otrzymania. Nie można zatem wykluczyć, że niektórym świadczeniom z funduszu socjalnego charakter roszczeniowy nadadzą przepisy wewnątrzzakładowe. Zależy to jednak od postanowień tych aktów, które niewątpliwie uzależnione są od wielkości funduszu socjalnego i liczby pracowników mających potencjalne prawo do korzystania z tego funduszu (wyrok Sądu Najwyższego z 15 lipca 1987 r.¹⁰). W regulaminie funduszu można zatem zawrzeć postanowienia, na podstawie których osoby uprawnione otrzymają świadczenia po spełnieniu określonych kryteriów socjalnych. Tak może być np. w przypadku dofinansowania wypoczynku, wypoczynku dzieci i młodzieży czy przyznawania świątecznych paczek.

Decyzja o wsparciu

Pracodawca, który utworzył fundusz, staje się jego administratorem, przy czym administruje nim w granicach określonych ustawą o zfs i regulaminem funduszu. Decyzję o każdorazowym przyznaniu środków z funduszu socjalnego na określony cel podejmuje pracodawca, osoba przez niego wyznaczona lub utworzona w zakładzie pracy komisja socjalna.

Ustawodawca nie określił szczegółowo kwestii powoływania członków komisji zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz zasad jej funkcjonowania. Kwestie te mogą regulować odpowiednie zapisy regulaminu zfs. Wskazać przy tym należy na uprawnienia związków zawodowych w tej kwestii – art. 27 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych stanowi bowiem o wymogu uzgadniania przez pracodawcę z zakładową organizacją związkową przyznawania świadczeń z funduszu.

Świadczenie urlopowe...

Ustawa o zfs przewiduje alternatywę dla tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, tj. możliwość wypłacania przez

pracodawcę świadczenia urlopowego. Takie rozwiązanie mogą przyjąć pracodawcy, którzy:

- zatrudniają według stanu na 1 stycznia danego roku mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty oraz
- nie tworzą zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Świadczenie urlopowe jest często mylone z tzw. wczasami pod gruszą. Obydwa świadczenia są wypłacane w celu dofinansowania do wypoczynku pracownika. Istnieje jednak kilka istotnych różnic w ogólnych zasadach ich przyznawania, a także ich wysokości.

Przed wszystkim wypłata wczasów pod gruszą następuje ze środków zgromadzonych w zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Świadczenie urlopowe zaś to rozwiązanie dla pracodawców, którzy nie tworzą funduszu i jest wypłacane ze środków pracodawcy.

Przesłanki nabycia prawa do świadczenia urlopowego określone są wprost w przepisach ustawy o zfśś. Prawo do niego ma pracownik korzystający z urlopu wypoczynkowego w wymiarze minimum 14 kolejnych dni kalendarzowych. Do wypłaty świadczenia urlopowego zobowiązani są pracodawcy, którzy zatrudniają mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty i nie tworzą funduszu. Mogą oni zrezygnować z wypłacania świadczenia, jednak rezygnacja wiąże się z obowiązkiem przekazania informacji w tym zakresie pracownikom do końca stycznia danego roku. Sposób informowania pracowników o decyzji dotyczącej wypłacania lub niewypłacania świadczenia urlopowego determinuje liczba zatrudnianych pracowników.

... czy wczas pod gruszą

Wczas pod gruszą są wypłacane przez pracodawców tworzących zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. Wypłata tego świadczenia nie jest jednak obowiązkiem pracodawcy, nawet jeśli posiada on taki fundusz. To forma działalności socjalnej prowadzonej przez pracodawcę polegająca na dofinansowaniu wypoczynku ze środków funduszu – oznacza to, że decydujące znaczenie, czy i na jakich zasadach ono przysługuje, ma obowiązujący w zakładzie pracy regulamin funduszu.

Wypłata wczasów pod gruszą – tak jak innych wypłat środków z funduszu – powinna być uzależniona od kryterium socjalnego, tzn. sytuacji rodzinnej, materialnej i życiowej pracownika. Natomiast świadczenie urlopowe przysługuje z mocy ustawy o zfśś i nie jest uzależnione od wysokości dochodów, sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracownika. Aby je otrzymać, pracownik nie musi zatem przedstawiać żadnego dokumentu o osiągniętych dochodach.

Ustawodawca przyjął, że świadczenie urlopowe przysługuje pracownikowi w wysokości ustalonej przez pracodawcę, nie wyższej jednak niż wysokość odpisu podstawowego na zfśś. Ustala się je ponadto proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy. Takie rozwiązanie nie jest dopuszczalne w przypadku świadczeń przyznawanych z funduszu, w tym wczasów pod gruszą, bowiem narusza regułę przyznawania świadczeń wyłącznie w oparciu o kryteria

socjalne. Wysokość świadczenia urlopowego została zatem ustalona na jednym poziomie – poza kryterium wymiaru czasu pracy ustawodawca nie wprowadził żadnych innych kryteriów mających wpływ na jego wysokość.

W 2026 r. świadczenie urlopowe dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy w tzw. normalnych warunkach wynosi 2943,23 zł. Jeżeli pracownik wykonuje prace w szczególnych warunkach lub prace o szczególnym charakterze, to świadczenie urlopowe przysługuje mu w wysokości 3924,30 zł. Z kolei w przypadku pracowników młodocianych wysokość świadczenia wynosi: w pierwszym roku nauki 392,43 zł, w drugim 470,92 zł, a w trzecim 549,40 zł.

Elementem odróżniającym te świadczenia jest też zakres podmiotowy prowadzonej działalności socjalnej. Świadczenie urlopowe wypłacane jest wyłącznie pracownikom. Adresatem świadczenia nie może być zatem np. członek rodziny pracownika czy emeryt i rencista – były pracownik zakładu. Inaczej sytuacja przedstawia się u pracodawcy, który tworzy fundusz i wypłaca wczas pod gruszą. W przypadku gospodarowania środkami funduszu uprawnionym do korzystania z funduszu są nie tylko pracownicy, ale też inne osoby uprawnione wskazane w ustawie, np. członek rodziny pracownika, oraz inne osoby, którym prawo do korzystania z funduszu przyznano w regulaminie.

Aneta Nowosad,
specjalista,
OIP Olsztyn

Przypisy:

1. Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.).
2. Ustawa z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 288 ze zm.).
3. Wyrok Sądu Najwyższego z 20 sierpnia 2001 r., sygn. akt I PKN 579/00, OSNP 2003/14/331.
4. Wyrok Sądu Najwyższego z 23 października 2008 r., sygn. akt II PK 74/08, OSNP 2010/7-8/88.
5. Wyrok Sądu Najwyższego z 10 lipca 2014 r., sygn. akt II UK 472/13, OSNP 2015/11/151.
6. Obwieszczenie Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z 19 lutego 2026 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w 2025 r. i w drugim półroczu 2025 r. (M.P. z 2026 r. poz. 232).
7. Ustawa z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r. poz. 440).
8. Wyrok Sądu Najwyższego z 6 lutego 2008 r., sygn. akt II PK 156/07, OSNP 2009/7-8/96.
9. Wyrok Sądu Najwyższego z 4 lipca 2007 r., sygn. akt II PK 25/07, OSNP 2008/17-18/251.
10. Wyrok Sądu Najwyższego z 15 lipca 1987 r., sygn. akt I PRN 25/87, OSNC 1988/12/180.

Porady Państwowej Inspekcji Pracy

– najciekawsze pytania



Państwowa Inspekcja Pracy każdego dnia odpowiada na wiele pytań. Część tych problemów jest uniwersalna. Aby ułatwić do nich dostęp, publikujemy odpowiedzi na najciekawsze pytania dotyczące przepisów, które wywołują wątpliwości co do praktycznego zastosowania.

Okres wypowiedzenia

 Czy nowe okresy wliczane do stażu pracy wpływają na długość okresu wypowiedzenia w umowach o pracę, które trwały w dniu wejścia w życie nowych przepisów?

Ustawa z 26 września 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2025 r. poz. 1423) rozszerzyła katalog okresów podlegających zaliczeniu do stażu pracowniczego. Nowe regulacje mają na celu uwzględnienie różnych form aktywności zawodowej, które dotychczas nie były w pełni brane pod uwagę przy ustalaniu uprawnień pracowniczych.

Wejście w życie nowych przepisów podzielono na dwie daty: od 1 stycznia 2026 r. dla sektora publicznego, a od 1 maja 2026 r. dla sektora prywatnego.

Po wejściu w życie nowelizacji do stażu pracy wliczane są także m.in.:

- okres prowadzenia własnej działalności gospodarczej oraz współpracy przy takiej działalności, jeżeli były opłacane składki na ubezpieczenia społeczne;
- okres wykonywania umów cywilnoprawnych, takich jak umowa zlecenia,

umowa agencyjna lub inna umowa o świadczenie usług, a także współpracy przy ich wykonywaniu oraz członkostwa w rolniczej spółdzielni produkcyjnej lub spółdzielni kółek rolniczych – jeżeli z tego tytułu osoba podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym;

- udokumentowane okresy działalności lub wykonywania umów, nawet gdy w danym czasie – na podstawie odrębnych przepisów – nie istniał obowiązek podlegania ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym;
- okres tzw. ulgi na start, czyli pierwszych miesięcy prowadzenia działalności gospodarczej, kiedy przedsiębiorca nie podlegał jeszcze ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym;
- okres zawieszenia działalności gospodarczej w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, jeżeli były w tym czasie opłacane składki emerytalne i rentowe;
- okres sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem przez osobę współpracującą, jeżeli opłacano składki emerytalne i rentowe;
- udokumentowany okres wykonywania pracy zarobkowej za granicą na innej podstawie niż umowa o pracę.

Wskazane okresy zwiększają ogólny staż pracy. Natomiast w zakładowym stażu pracy – od którego zależy m.in. długość okresu wypowiedzenia – pracodawca ma obowiązek uwzględnić je tylko wtedy, gdy pracownik wykonywał pracę np. na zlecenie czy jako przedsiębiorca na rzecz tego pracodawcy.

Zgodnie z art. 8 wskazanej ustawy powyższych okresów nie wlicza się do stażu pracy, od którego zależy długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę trwającego w dniu wejścia w życie nowelizacji. Oznacza to, że okresy wypowiedzenia rozpoczęte przed wejściem w życie przepisów nie ulegną wydłużeniu wskutek doliczenia nowych okresów do stażu pracy.

Przykład: Pracownik legitymujący się 4-miesięcznym stażem pracy na umowę o pracę złożył wypowiedzenie 23 kwietnia 2026 r. Jego okres wypowiedzenia upływa 9 maja 2026 r. 1 maja 2026 r. do stażu pracy pracodawca zaliczył mu 3-miesięczny okres zatrudnienia w tej samej firmie na podstawie umowy zlecenia. Jego łączny staż pracy wynosi łącznie 7 miesięcy, co oznaczałoby dłuższy, miesięczny okres wypowiedzenia. Ale z uwagi na przepisy przejściowe okres wypowiedzenia nie ulegnie zmianie.

Prawa członka komisji

 24 maja w Krakowie ma się odbyć referendum. Czy pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy w związku z uczestnictwem w komisji wyborczej podczas referendum?

Tak. Referenda – zarówno lokalne, jak i ogólnokrajowe – przeprowadzane są przez komisje wyborcze, do których stosuje się przepisy Kodeksu wyborczego. Oznacza to, że zasady dotyczące zwolnienia z pracy są takie same, jak w przypadku udziału w komisji podczas wyborów.

Członkowi obwodowej lub terytorialnej komisji wyborczej przysługuje zwolnienie od pracy na czas wykonywania zadań związanych z referendami. Obejmuje ono dzień głosowania i liczenia głosów oraz dzień następujący po zakończeniu liczenia głosów. W tym czasie pracownik zachowuje uprawnienia pracownicze oraz prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Dodatkowo możliwe jest skorzystanie z maksymalnie 5 dni zwolnienia od pracy bez prawa do wynagrodzenia, ale z zachowaniem pozostałych uprawnień wynikających ze stosunku pracy, w związku z wykonywaniem zadań w komisji.

Aby skorzystać z tego uprawnienia, pracownik powinien co najmniej 3 dni przed planowaną nieobecnością poinformować pracodawcę na piśmie o przyczynie i przewidywanym czasie absencji. Po zakończeniu prac komisji należy dostarczyć pracodawcy zaświadczenie potwierdzające udział w jej pracach.

Zaświadczenie powinno zawierać:

- imię i nazwisko członka komisji,
- podstawę prawną zwolnienia od pracy,
- przyczynę oraz okres nieobecności w pracy,
- pieczęć komisji wyborczej,
- podpis przewodniczącego komisji (a w przypadku zaświadczenia dla przewodniczącego – jego zastępcy).

Dokument sporządza się w dwóch egzemplarzach – jeden otrzymuje członek komisji, drugi pozostaje w dokumentacji komisji.

Pensja za czas zwolnienia

 Jak ustalić utracone wynagrodzenie pracownika, który został wezwany do stawienia się przed sądem?

Pracodawca ma obowiązek zwolnić pracownika od pracy na czas niezbędny do stawienia się na wezwanie organu administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sądu, prokuratury, policji albo organu prowadzącego postępowanie w sprawach o wykroczenia. Obowiązek ten wynika z § 6 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2014 r. poz. 1632).

Pracownik powinien przedstawić pracodawcy wezwanie do osobistego stawiennictwa przed organem. Za tę nieobecność nie przysługuje mu wynagrodzenie od pracodawcy (chyba że przepisy wewnątrzzakładowe przewidują zachowanie prawa do wynagrodzenia). Pracownik ma jednak prawo do rekompensaty pieniężnej od organu, który go wezwał – o ile został wezwany w charakterze świadka. Aby ją uzyskać, powinien zwrócić się do pracodawcy o wystawienie zaświadczenia wskazującego wysokość wynagrodzenia utraconego z powodu konieczności stawienia się na wezwanie.

Z pisma Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy z 21 lipca 2009 r. (GPP-110-4560-46/09/PE/RP) wynika, że to pracodawca oblicza wynagrodzenie utracone przez pracownika, który został wezwany przez sąd w charakterze świadka. W tym celu powinien zastosować art. 86 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r. poz. 1228). Zgodnie

z tym przepisem świadkowi przysługuje zwrot zarobku lub dochodu utraconego z powodu stawiennictwa na wezwanie sądu. Wynagrodzenie za utracony zarobek lub dochód za każdy dzień udziału w czynnościach sądowych przysądza się w wysokości przeciętnego dziennego zarobku lub dochodu. W przypadku świadka pozostającego w stosunku pracy przeciętny dzienny utracony zarobek oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Zwrot będzie jednak nie wyższy niż określona w ustawie granica należności za utracony dzienny zarobek lub dochód – stanowi ją równowartość 4,6% kwoty bazowej dla osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe określonej ustawą budżetową.

Pismo Głównego Inspektoratu Pracy odnosi się ponadto do sytuacji, gdy pracownik wynagradzany jest według zmiennych lub też według stałych i zmiennych składników wynagrodzenia. Składniki zmienne należy wówczas naliczać z okresu trzech miesięcy poprzedzających dzień zwolnienia od pracy, a stałe wynagrodzenie – podobnie jak przy wynagrodzeniu urlopowym – przyjmuje się w wysokości obowiązującej w dniu zwolnienia od pracy.

Co ważne, rekompensata utraconego zarobku od sądu nie przysługuje pracownikowi, który stawiał się na rozprawie w charakterze strony postępowania sądowego, a nie świadka. W takiej sytuacji może on domagać się rekompensaty tylko wtedy, gdy wygra sprawę, ale utracony zarobek i pozostałe koszty zwraca pracownikowi przegrana strona sporu sądowego.

oprac. Centrum Poradnictwa
Państwowej Inspekcji Pracy



Wielki finał konkursu

„Spotykamy się w momencie, kiedy dokonuje się historyczna reforma Państwowej Inspekcji Pracy. Wiele osób dowiedziało się, że nasza instytucja nie tylko istnieje, ale też stoi na straży praworządności i potrafi chronić prawa pracowników oraz pracodawców. Ale przecież Wy już to wiecie. Inaczej by Was tutaj nie było” – te słowa Główny Inspektor Pracy **Marcin Stanecki** skierował w liście do finalistów XIII edycji konkursu wiedzy o prawie pracy i bhp.

22 kwietnia 2026 r. w warszawskim Centrum Nauki Kopernik odbył się finał konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy”. Jego celem jest popularyzowanie wśród uczniów szkół ponadpodstawowych wiedzy dotyczącej ochrony pracy, bhp, legalności zatrudnienia oraz innej pracy zarobkowej. Uczestnikami konkursu są uczniowie liceów, szkół branżowych i techników, biorących udział w programie edukacyjnym Państwowej Inspekcji Pracy „Kultura bezpieczeństwa”.

Na pytania dotyczące prawnej ochrony pracy, ze szczególnym uwzględnieniem praw i obowiązków stron stosunku pracy, odpowiadało 47 finalistów. We wszystkich etapach konkursu w tegorocznej edycji uczestniczyło około 8 tysięcy uczniów z 391 szkół.

Najlepszy wynik i tym samym pierwsze miejsce uzyskał **Jerzy Lontkowski** z Zespołu Szkół w Lubawie (OIP Olsztyn). Zwycięzca otrzymał w nagrodę bon o wartości 2000 zł. W ręce laureatki drugiego miejsca – **Julii Krajewskiej** z Zespołu Szkół Zawodowych im. Stanisława Staszica w Wysokiem Mazowieckiem (OIP Białystok) – trafił bon o wartości 1800 zł. Nagrodę za trzecie miejsce zdobył **Igor Kanarkiewicz** z Zespołu Szkół w Mogilnie (OIP Bydgoszcz), który otrzymał bon na kwotę 1600 zł.

Inspekcja Pracy nagrodziła także laureatów czwartego, piątego i szóstego miejsca: **Weronikę Choińską** z Zespołu Szkół Zawodowych im. Stanisława Staszica w Wysokiem Mazowieckiem (OIP Białystok), **Julię Mały** z Zespołu Szkół Ekonomicznych im. Jana Pawła II w Głogowie (OIP Wrocław) oraz **Karolinę Jaroszewską** z Zespołu Szkół w Lubawie (OIP Olsztyn).

Nagrody zwycięzcom wręczyli zastępca Głównego Inspektora Pracy **Aneta Gronowicz** oraz prezes Związku Rzemiosła Polskiego prof. dr hab. **Jan Klimek**.

„Żyjemy w ciągłej zmianie. A teraz widzę, że kolejna ważna zmiana będzie miała Waszą twarz. Nie dlatego, że wszyscy nagle zapragniecie zasilić nasze szeregi, ale dlatego, że macie wyjątkową wiedzę. Niebawem wejdziecie na rynek pracy i ta wiedza posłuży Wam do podnoszenia standardów w przestrzeganiu prawa czy zapewnianiu bezpiecznych warunków pracy” – napisał do finalistów **Marcin Stanecki**.

Na uroczystości obecni byli:

- **Mariusz Jedynak**, członek Zarządu Zakładu Ubezpieczeń Społecznych,
- **Ewa Mankiewicz-Cudny**, prezes FSNT-NOT,
- **Alfred Brzozowski**, pełnomocnik dyrektora ds. wdrożeń w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym,
- **Sławomir Męcina**, zastępca Komendanta Głównego OHP ds. edukacji i zatrudnienia,
- **Adam Olbrycht**, przedstawiciel Hufca Związku Harcerstwa Polskiego (ZHP) Warszawa-Mokotów.

Patronat honorowy nad wydarzeniem objęli Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Minister Edukacji oraz Rzecznik Praw Dziecka.



wiedzy o prawie pracy



Wypadki przy pracy

Cykl: Bez tolerancji dla narażania zdrowia lub życia



Prace szczególnie niebezpieczne wymagają bezpośredniego nadzoru. W razie wypadku przy takiej pracy do przypisania odpowiedzialności karnej konieczne jest wskazanie konkretnej osoby czynności, jakie powinna była podjąć lub których miała obowiązek zaniechać w ramach tego nadzoru.

Jednym z trudniejszych zagadnień w sprawach dotyczących odpowiedzialności karnej za przestępstwo z art. 220 k.k.¹ jest kwestia granic sprawowania nadzoru nad pracownikiem, który uległ wypadkowi w pracy. Nierzadko zdarza się, że oskarżenia (podejrzenia) bronią się, podkreślając, że pracodawca nie nałożył na nich obowiązku nadzorowania pracy wykonywanej przez pracownika, który uległ wypadkowi, albo że wprowadził ów obowiązek, ale przecież tego nie można utożsamiać z zapewnieniem ciągłego, bezpośredniego udziału w czynnościach nadzorowanego pracownika. Jako argument mający przemawiać za trafnością takich twierdzeń podnosi się też, że pracodawca nie może odpowiadać za wszelkie błędne decyzje i nieprawidłowe czynności pracownika, który uległ

wypadkowi, bo nie może z góry zakładać, że pracownik będzie naruszał przepisy lub zasady bhp. Dotyczy to zwłaszcza wypadków przy pracach szczególnie niebezpiecznych, przy których z natury rzeczy może dochodzić do zagrożenia życia lub zdrowia pracownika.

Obowiązek nadzoru

Ciążący na pracodawcy obowiązek ochrony życia i zdrowia pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy bezspornie może polegać na zapewnieniu wymaganego przepisami prawa nadzoru nad pracą wykonywaną przez pracownika. Znanym źródłem prawnym takiego obowiązku są przepisy rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy² (dalej: rozporządzenie). W myśl § 81 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia pracodawca określa szczegółowe wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych, w szczególności zapewnia bezpośredni nadzór nad tymi pracami wyznaczonych w tym celu osób. Należy podkreślić, że ów nadzór jest jednym z trzech przykładowo wymienionych w rozporządzeniu sposobów zabezpieczenia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy – obok obowiązku

zapewnienia odpowiednich środków zabezpieczających oraz właściwego instruktażu pracowników³.

Prace szczególnie niebezpieczne

Rozporządzenie wskazuje, że przez szczególnie niebezpieczne rozumie się prace, o których mowa w całym rozdziale 6 rozporządzenia, określone jako szczególnie niebezpieczne w innych przepisach dotyczących bhp lub w instrukcjach eksploatacji urządzeń i instalacji, inne o zwiększonym zagrożeniu lub wykonywane w utrudnionych warunkach, uznane przez pracodawcę za szczególnie niebezpieczne⁴.

W rozdziale 6 rozporządzenia do prac szczególnie niebezpiecznych zaliczono:

- roboty budowlane, rozbiórkowe, remontowe i montażowe prowadzone bez wstrzymania ruchu zakładu pracy lub jego części,
- prace w zbiornikach, kanałach, wnętrzach urządzeń technicznych oraz w innych niebezpiecznych przestrzeniach zamkniętych,
- prace przy użyciu materiałów niebezpiecznych,
- prace na wysokości.

Do prac określonych jako szczególnie niebezpieczne należy zaliczyć także pra-

ce wskazane jako takie lub im odpowiadające w innych przepisach bhp, np. wymienione w rozporządzeniu w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy budowie i przebudowie oraz remoncie jednostek pływających⁵, zdefiniowane jako prace wykonywane w warunkach szczególnego zagrożenia dla zdrowia i życia pracowników, podczas których istnieje niebezpieczeństwo wybuchu gazu, uduszenia, poparzenia, zatrucia, porażenia prądem elektrycznym, napromieniowania substancjami radioaktywnymi, utonięcia lub upadku z dużej wysokości⁶. Są to także prace gazoniebezpieczne lub niebezpieczne, o których mowa w rozporządzeniu w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy budowie i eksploatacji sieci gazowych oraz uruchamianiu instalacji gazowych gazu ziemnego⁷.

Nie ma zamkniętego katalogu prac szczególnie niebezpiecznych określonego w powszechnie obowiązujących przepisach prawa. Dlatego rozporządzenie wskazuje, że sam pracodawca może uznać za szczególnie niebezpieczne inne prace o zwiększonym zagrożeniu lub wykonywane w utrudnionych warunkach. Chodzi tu o zwiększone zagrożenie dla życia lub zdrowia pracowników oraz o wykonywanie pracy w utrudnionych warunkach – w stopniu zbliżonym do tego, jaki towarzyszy pracom wyraźnie wskazanym jako prace szczególnie niebezpieczne w aktach prawnych albo w instrukcjach eksploatacji urządzeń i instalacji.

Ważne realne zagrożenie

Uznanie pracy za szczególnie niebezpieczną nie jest jedynie uprawnieniem danym pracodawcy w rozporządzeniu. Uregulowanie ujęte w końcowej części § 81 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia stanowi – w moim przekonaniu – sposób wykonania określonego w art. 207 § 2 Kodeksu pracy obowiązku ochrony zdrowia i życia pracow-



ników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Innymi słowy, jeśli pracownicy zatrudniani przez pracodawcę wykonują w ramach swoich obowiązków prace, które ze względu na zagrożenie dla ich życia lub zdrowia albo warunki wykonywania są podobnie niebezpieczne jak prace, które np. w myśl przepisów bhp są pracami szcze-

gólnie niebezpiecznymi, to pracodawca ma obowiązek uznać tego rodzaju prace za szczególnie niebezpieczne, a także ująć je w wykazie prac szczególnie niebezpiecznych występujących w zakładzie pracy⁸.

Nieujęcie takiej pracy w wymienionym wykazie nie zwalnia pracodawcy z obowiązku zapewnienia pracownikowi takiej ochrony jego zdrowia i życia, jaka jest wymagana dla pracy szczególnie niebezpiecznej,

w tym zwłaszcza bezpośredniego nadzoru nad pracami wyznaczonych w tym celu osób.

Konieczny związek przyczynowy

Z punktu widzenia odpowiedzialności karnej warto zaakcentować, że samo bezasadne zaniechanie ujęcia pracy w wykazie prac szczególnie niebezpiecznych występujących w zakładzie nie powoduje jeszcze – w razie wystąpienia bezpośredniego niebezpieczeństwa zagrożenia dla życia lub zdrowia pracownika – przypisania występku z art. 220 § 1 lub 2 k.k. Do tego jest bowiem konieczne zrealizowanie wszystkich znamion czynu zabronionego wskazanych w wymienionych przepisach, przede wszystkim związku przyczynowego pomiędzy naruszeniem przepisów bhp a spowodowaniem tego narażenia.

W praktyce postępowań karnych dotyczących przestępstw z art. 220 k.k. decydującego znaczenia nie ma to, czy dana praca jest ujęta w wykazie prac szczególnie niebezpiecznych. Kluczowe jest, czy pracodawca (osoba działająca na jego rzecz) zapewnił takie warunki pracy, jakie w myśl obowiązujących przepisów praca powinna być zapewnić poszkodowanemu pracownikowi, aby odpowiednio zabezpieczyć go przed wystąpieniem narażenia na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia lub zdrowia, a w konsekwencji – przed wypadkiem, który spowodował utratę życia lub zdrowia. Zapewnienie właściwego nadzoru nad pracami szczególnie niebezpiecznymi ma często kluczowe znaczenie dla uzyskania odpowiedzi na pytanie o wykonywanie tych obowiązków przez pracodawcę w konkretnym przypadku.

Odpowiedzialna osoba

Kwestia nadzoru nad pracami szczególnie niebezpiecznymi prowadzi w praktyce do wielu nieporozumień, zarówno ze strony pracowników, jak i pracodaw-

ców. Z punktu widzenia karnoprawnej odpowiedzialności za nieprzestrzeganie obowiązków z zakresu bhp istotne znaczenie ma określenie, na kim ciążył obowiązek nadzoru wymaganego przy pracach szczególnie niebezpiecznych w chwili narażenia pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia lub ciężkiego uszczerbku na zdrowiu. Dla przyjęcia tego rodzaju odpowiedzialności konieczne jest wskazanie konkretnej osobie czynności, jakie w ramach tego nadzoru powinna była podjąć lub których miała obowiązek zaniechać.

W zainteresowaniu organów postępowania karnego pozostają przede wszystkim zachowania dotyczące przestrzegania przepisów i zasad bhp powiązane ze zdarzeniem, w ramach którego miało dojść do zrealizowania ustawowych znamion czynu zabronionego, a więc np. czynu z art. 220 § 1 k.k. i art. 155 k.k. w związku ze śmiertelnym wypadkiem przy pracy.

Wymagany przy pracach niebezpiecznych nadzór nad tymi pracami, o którym mowa w § 81 ust. 1 rozporządzenia, obciąża w pierwszej kolejności pracodawcę, a następnie wyznaczone przez niego osoby. Pracodawca ma zapewnić, aby przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych sprawowany był bezpośredni nadzór nad tymi pracami. Jeśli on sam nie sprawuje nadzoru, musi wyznaczyć osoby, które będą go sprawować.

Bezpośredni, czyli jaki

Ustawodawca nie definiuje, na czym polega bezpośredni nadzór. Jest to zależne od rodzaju wykonywanej przez pracownika pracy i warunków, w jakich jest wykonywana:

- zewnętrznych – np. warunki atmosferyczne, używane narzędzia lub maszyny, liczba pracowników wykonujących daną pracę;
 - wewnętrznych – np. doświadczenie i umiejętności pracownika, jego stan zdrowia.
- Bezpośredni nadzór oznacza czuwa-

nie nad właściwym wykonywaniem pracy bez ogniw pośrednich pomiędzy tym, kto pracę wykonuje, a tym, kto sprawuje nadzór. Może być wykonywany z użyciem monitoringu wizyjnego lub w inny sposób umożliwiający zapewnienie bhp. Nie musi mieć charakteru stałego, chyba że przepis prawa tego wymaga⁹ lub jest to konieczne ze względu na warunki pracy.

Sprawowanie nadzoru bezpośredniego nad pracami szczególnie niebezpiecznymi należy w każdym przypadku odnosić do ciężącego na pracodawcy ustawowego obowiązku ochrony zdrowia i życia pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki¹⁰.

Wiążące polecenia

Nadzór, jako forma czuwania nad bezpiecznym wykonywaniem pracy, wiąże się często z uprawnieniem do wydawania wiążących poleceń. Mogą one mieć charakter prewencyjny (zapobiegać stworzeniu sytuacji niebezpiecznej na skutek niewłaściwego wykonywania pracy) lub naprawczy (eliminować zagrożenia, które już wystąpiły w związku z niewłaściwym wykonywaniem pracy). To uprawnienie przysługuje oczywiście pracodawcy. Może być scedowane na pracowników lub inne osoby w ramach aktów wewnętrznych (regulaminów, statutów, porozumień itp.) lub indywidualnego kształtowania ich praw i obowiązków (np. na podstawie umowy, zakresu obowiązków lub poleceń). Musi być jednak przekazane w taki sposób, aby osoba, która ma sprawować nadzór, miała świadomość możliwości wydawania, jeśli to konieczne, wiążących poleceń, zaś osoba wykonująca pracę – świadomość obowiązku podporządkowania się tym poleceniom.

Liczą się faktyczne działania

Z ciężącym na pracodawcy obowiązkiem zapewnienia bezpośredniego nadzoru

nad pracami szczególnie niebezpiecznymi łączy się potrzeba zapewnienia, aby ów nadzór faktycznie funkcjonował. Nie chodzi zatem o stworzenie dokumentacji wymaganej od pracodawcy, lecz o rzeczywiste zapewnienie bezpieczeństwa osób wykonujących takie prace. Ta kwestia jest dokładnie badana w postępowaniach karnych, w których nierzadko ujawnia się, że co innego jest zapisane w dokumentacji pracodawcy, a co innego ma miejsce tam, gdzie wykonywane są prace niebezpieczne.

Pracodawca (lub osoba prowadząca sprawę pracodawcy będącego jednostką organizacyjną) nie może uwolnić się od odpowiedzialności karnej związanej z wypadkiem przy pracy spowodowanym nieprzestrzeganiem przepisów lub zasad bhp w ten sposób, że wskaże, iż z dokumentów wynika, że wyznaczyła osobę do sprawowania bezpośredniego nadzoru nad daną pracą. Zdarza się bowiem, że pomimo stosownych zapisów w dokumentach pracodawcy osoby wyznaczone do sprawowania bezpośredniego nadzoru nie sprawują go, a pracodawca toleruje ów stan rzeczy. Albo inaczej – osoby sprawujące nadzór nad tymi, które wykonują prace szczególnie niebezpieczne, nie mają wiedzy lub doświadczenia potrzebnych do sprawowania nadzoru, o czym pracodawca wie lub powinien wiedzieć na podstawie dostępnych informacji.

Jeżeli w czasie wykonywania prac niebezpiecznych w takich warunkach dojdzie np. do śmiertelnego wypadku przy pracy, wysoce prawdopodobna jest odpowiedzialność karna pracodawcy (jeśli jest osobą fizyczną) lub osoby mającej obowiązek dbać o stan bhp ze względu na to, że jest organem pracodawcy będącego jednostką organizacyjną lub prowadzi jego sprawę. A to niezależnie od ewentualnej odpowiedzialności osoby wyznaczonej do bezpośredniego nadzoru na tych pracach, która zignorowała ciążący na niej obowiązek.

Odpowiedzialność karną za niedopełnienie obowiązku z zakresu bhp, polegającego na zaniechaniu bezpośredniego nadzorowania prac szczególnie niebezpiecznych i narażeniu przez to pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia lub ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, może ponieść zarówno pracownik, który wbrew ciążącemu na nim obowiązkowi nadzoru tego faktycznie nie sprawował, jak i pracodawca, który tolerował zaniechanie pracownika wyznaczonego do nadzoru.

Nie wystarczy nakazać

W orzecznictwie podkreśla się znaczenie formułowania jasnych nakazów i zakazów związanych z wykonywaniem prac szczególnie niebezpiecznych, które stanowią przykład sprawowania bezpośredniego nadzoru¹¹. Dla uwolnienia się od odpowiedzialności karnej może nie być wystarczające poprzestanie np. na wydaniu zakazu stosowania określonego sposobu wykonania pracy, jeżeli wydający polecenie nie sprawdził, czy istotnie pracownik podporządkował się takiemu zakazowi¹². Dotyczy to zwłaszcza takich sytuacji, w których w przeszłości podobne zakazy były wielokrotnie lekceważone lub które dotyczą pracowników niedoświadczonych, niemających odpowiedniej wiedzy niezbędnej do zrozumienia znaczenia ryzyka dla ich zdrowia i życia, wiążącego się z niewykonaniem polecenia.

Niewątpliwie im bardziej rozbudowana jest struktura organizacyjna pracodawcy lub rozległa jest przestrzeń, na której wykonywane są prace szczególnie niebezpieczne, tym bardziej rozbudowane i skomplikowane mogą być czynności, których podjęcie jest konieczne dla zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w zakresie bezpośredniego nadzoru nad tymi pracami. W warunkach, jakie stwarza praco-

dawca zatrudniający pracowników, ma on jednak – wynikający wprost z Kodeksu pracy – obowiązek organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy, a zarazem zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bhp (w tym wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń).

dr Sebastian Kowalski,

sędzia, adiunkt w Uniwersytecie

Szczecińskim WPIA,

wykładowca w OSPIP im. prof. J. Rosnera
we Wrocławiu

Przypisy:

1. Ustawa z 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r. poz. 383 ze zm.).
2. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2003 r. poz. 1650 ze zm.).
3. W § 81 ust. 1 rozporządzenia wymienione są tylko przykładowo wymagania, którym powinien sprostać pracodawca, aby chronić życie i zdrowie pracownika. Finalnie to warunki wykonywania danej pracy pozwalają ocenić, czy w danym przypadku pracodawca rzeczywiście właściwie chronił życie i zdrowie zatrudnianego pracownika.
4. § 80 ust. 1 rozporządzenia.
5. Rozporządzenie Ministra Gospodarki z 30 maja 2001 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy budowie i przebudowie oraz remoncie jednostek pływających (Dz.U. z 2001 r. poz. 770).
6. § 2 ust. 3 ww. rozporządzenia Ministra Gospodarki.
7. Rozporządzenie Ministra Gospodarki z 28 grudnia 2009 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy budowie i eksploatacji sieci gazowych oraz uruchamianiu instalacji gazowych gazu ziemnego (Dz.U. z 2023 r. poz. 32).
8. Por. § 80 ust. 2 rozporządzenia.
9. Np. zgodnie z § 86 ust. 1 rozporządzenia stały nadzór należy zapewnić przy pracy w zbiornikach.
10. Art. 207 § 2 k.p.
11. Zob. np. wyrok Sądu Okręgowego w Łodzi z 5 października 2021 r., sygn. akt VIII Pa 110/21, Lex i cytowane w nim orzecznictwo.
12. Tak też sąd w ww. orzeczeniu.



Świadoma obsługa maszyn

Instrukcja bhp to nie zbędna formalność

Sam fakt posiadania instrukcji bhp nie gwarantuje bezpieczeństwa. Aby instrukcje spełniały swoją rolę, muszą odnosić się do rzeczywistych warunków na stanowisku pracy. Powinny być szczegółowe i zrozumiałe, a także odpowiednio udostępnione i aktualne, a ich stosowanie egzekwowane.

Jednym z obowiązków pracodawcy jest zapewnienie pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 15 Kodeksu pracy¹). Podstawowym narzędziem realizacji tego obowiązku są m.in. instrukcje bhp, które precyzują zasady postępowania przy wykonywaniu określonych czynności, w tym stosowanych w zakładzie procesów technologicznych, wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi lub zagrożeniami zdrowia pracowników oraz obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych.

Zgodnie z art. 237⁴ § 2 i § 3 k.p. pracodawca ma obowiązek wydawać szczegółowe instrukcje i wskazówki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy, a pracownik ma potwierdzić na piśmie zapoznanie się z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy. Takie potwierdzenie powinno znajdować się w aktach osobowych².

Wśród kluczowych instrukcji, które wpływają na bezpieczeństwo pracy, są instrukcje bhp dla maszyn i urządzeń technicznych. Najistotniejsze przepisy, które wskazują na konieczność ich opracowywania, zawierają dwa akty prawne: rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy³ oraz rozporządzenie Ministra Gospodarki w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy⁴.

Obowiązek pracodawcy

Zgodnie z § 41 ust. 1 pkt 1 i 2 ogólnych przepisów bhp pracodawca ma obowiązek udostępnić pracownikom, do stałego korzystania, aktualne instrukcje bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące między innymi stosowanych w zakładzie procesów technologicznych oraz wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi lub zagrożeniami zdrowia pracowników, a także obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych.

Zgodnie zaś z ust. 2 tego przepisu instrukcje powinny w sposób zrozumiały dla pracowników wskazywać:

- czynności, które należy wykonać przed rozpoczęciem danej pracy,

- zasady i sposoby bezpiecznego wykonywania pracy,
- czynności do wykonania po jej zakończeniu,
- zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenie dla życia lub zdrowia pracowników.

Podobnie sformułowany został obowiązek w § 30 rozporządzenia w sprawie minimalnych wymagań dla maszyn. Z przepisu tego wynika, że pracodawca powinien zapewnić pracownikom dostęp do informacji, w tym pisemnych instrukcji dotyczących użytkowania maszyn. Instrukcje powinny zawierać co najmniej informacje dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie:

- warunków użytkowania maszyn,
- występowania możliwych do przewidzenia sytuacji nietypowych,
- praktyki użytkowania maszyn.

Instrukcje powinny być zrozumiałe dla pracowników, których dotyczą.

Wymóg, aby instrukcje bhp były zrozumiałe dla pracowników, oznacza przede wszystkim, że muszą one być napisane w taki sposób, by każdy pracownik mógł je poprawnie odczytać, zrozumieć i zastosować w praktyce. Nie mogą być napisane językiem nadmiernie technicznym, skomplikowanym czy z użyciem nazewnictwa i nomenklatury, których pracownik nie zna. Powinny być proste, jednoznaczne, praktyczne i dostosowane do poziomu wiedzy pracowników.

Informacje od producenta

Podstawowym dokumentem, na bazie którego powinna zostać opracowana instrukcja bhp dla maszyny, jest w mojej ocenie jej instrukcja użytkowania opracowana przez producenta. To producent posiada bowiem pełną wiedzę techniczną na temat konstrukcji, zasad działania, ograniczeń oraz potencjalnych zagrożeń związanych z obsługą maszyny. Instrukcja użytkowania zawiera m.in. szczegółowe informacje dotyczące:

- właściwego sposobu instalacji, eksploatacji i konserwacji,
- potencjalnych ryzyk i zagrożeń charakterystycznych dla danej maszyny,
- środków ochrony wymaganych podczas pracy, w tym środków ochrony indywidualnej,
- dopuszczalnych parametrów pracy oraz czynności, których należy bezwzględnie unikać⁵.

Na podstawie tych informacji należy opracować rzetelną i zgodną z rzeczywistością instrukcję bhp, która będzie uwzględniała zarówno wymagania prawne, jak i specyficzne cechy techniczne urządzenia. Dzięki temu instrukcja będzie kompletna i dostosowana do faktycznych warunków użytkowania maszyny, co ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia bezpieczeństwa pracowników.

Do tego problemu odniósł się Wojewódzki Sąd Administracyjny w Gorzowie Wielkopolskim w wyroku z 19 grudnia 2024 r. (sygn. akt II SA/Go 511/24, LEX nr 3825904). Sąd podzielił stanowisko okręgowego inspektora pracy, że analizowane instrukcje bhp nie spełniają wymogów wskazanych w § 41 ust. 2 rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bhp oraz warunków określonych art. 237⁴ § 2 k.p. W okazanej podczas kontroli instrukcji dotyczącej m.in. agregatu prądotwórczego, przy którym doszło do wypadku, zawarto jedynie ogólne zalecenia dotyczące przeglądów. Orzecznictwo zasadnie zaś stwierdza, że pracodawca ma zapewnić pracownikom stały dostęp nie do jakiegokolwiek instrukcji bhp, ale do instrukcji bhp, która jest we właściwy sposób uszczegółowiona. Za instrukcję spełniającą te wymogi nie może zostać uznana instrukcja obsługi agregatów dostarczanych przez producentów tych urządzeń.

Wojewódzki Sąd Administracyjny w Krakowie w wyroku z 25 czerwca 2019 r. (sygn. akt III SA/Kr 393/19, LEX nr 2703662) stwierdził, że powinnością pracodawcy jest nie tylko zapoznanie pracownika z ogólnymi przepisami oraz zasadami bhp, ale zwrócenie uwagi na konkretne zagrożenia występujące na danym stanowisku pracy.

Z kolei Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z 25 września 2019 r. (sygn. akt I OSK 3010/17, LEX nr 2725454) podkreślił, że art. 237⁴ § 2 k.p., który nakłada na pracodawcę obowiązek wydania szczegółowych instrukcji i wskazówek dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy, nie precyzuje, jak szczegółowe powinny być takie instrukcje i wskazówki, jak również nie określa elementów instrukcji bhp. Obowiązek opracowania instrukcji spoczywa na pracodawcy z uwagi na odrębny i specyficzny charakter prowadzonej przez niego działalności, który to właśnie on zna najlepiej. Przy czym instrukcja powinna być na tyle szczegółowa, aby minimalizowała wystąpienie ryzyka narażenia zdrowia czy życia pracownika na danym stanowisku. Instrukcje muszą być precyzyjne i dokładne, aby spełniały podstawowy cel, jakim jest zapewnienie bezpieczeństwa i ochrony pracownika.

Jak wskazał Wojewódzki Sąd Administracyjny w Gdańsku w wyroku z 11 kwietnia 2019 r. (sygn. akt III SA/Gd 32/19, LEX nr 2655363), pracodawca powinien podejmować wszelkie niezbędne kroki i na tyle szczegółowe działania, aby minimalizować wystąpienie ryzyka narażenia zdrowia i życia pracownika na jakiegokolwiek niebezpieczeństwo. Temu służą szkolenia, instrukcje i wskazówki. Instrukcja powinna być na tyle precyzyjna i szczegółowa, aby obejmowała wszystkie procesy pracy na danym stanowisku, szczególnie te, które mogą stanowić zagrożenie dla życia i zdrowia. Szczegółowość instrukcji powinna gwarantować odpowiednio wysoki i dostosowany do konkretnych warunków (rodzaju) pracy poziom bezpieczeństwa. Nie może więc zasługiwać na aprobatę stanowisko, że w grę mogą chodzić tylko zagrożenia typowe.

Kulawa praktyka

Opracowane i udostępnione pracownikom instrukcje bhp często pozostają dokumentami martwymi, ponieważ zatrudnieni rzadko je czytają lub traktują jak formalność. Dzieje się tak z kilku powodów.

Po pierwsze, instrukcje bhp bywają tworzone w sposób zbyt techniczny, obszerny lub mało przystępny, co zniechęca do ich lektury. Pracownicy mogą uznawać, że ich doświadczenie zawodowe wystarcza do bezpiecznego wykonywania pracy, przez co bagatelizują znaczenie zapisów zawartych w instrukcjach.

Po drugie, w wielu zakładach pracy brakuje kultury bezpieczeństwa, w której regularne przypominanie, omawianie i egzekwowanie zasad bhp jest stałym elementem organizacji pracy. Jeśli instrukcje nie są omawiane, aktualizowane i powiązane z praktycznymi szkoleniami, pracownicy postrzegają je jako dokumenty tworzone jedynie w celu spełnienia wymogów formalnych.

Brak znajomości i stosowania procedur opisanych w instrukcjach bhp prowadzi do nieprawidłowych zachowań, rutynowych działań podejmowanych „po swojemu” oraz lekceważenia zagrożeń. To z kolei bezpośrednio zwiększa ryzyko wystąpienia wypadków przy pracy.

Autor instrukcji

W praktyce pojawia się pytanie, kto powinien opracować instrukcję bhp. Zgodnie z § 2 ust. 2 pkt 10 rozporządzenia w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy⁶ do zakresu działania służby bhp należy m.in. opiniowanie szczegółowych instrukcji dotyczących bhp na poszczególnych stanowiskach pracy. Opiniowanie nie oznacza tworzenia i pełnego opracowywania instrukcji. W mojej ocenie oznacza sprawdzenie instrukcji pod względem formalnym wynikającym z § 41 ust. 2 ogólnych przepisów bhp.

Instrukcji bhp do obsługi maszyny nie powinien tworzyć pracownik służby bhp, lecz osoba sprawująca bezpośredni nadzór nad pracownikami. To ona bowiem najlepiej zna realne warunki pracy, codzienne praktyki oraz faktyczne zagrożenia związane z użytkowaniem danej maszyny. Pracownik bhp posiada wiedzę ogólną dotyczącą bezpieczeństwa, jednak nie zawsze ma pełną znajomość technologii, specyfiki stanowiska, obsługi, generowanych zagrożeń czy niuansów pracy na konkretnej maszynie, które mogą mieć kluczowe znaczenie dla prawidłowego i bezpiecznego opracowania instrukcji.

Osoba nadzorująca – brygadzysta, mistrz czy kierownik produkcji – ma bezpośredni wpływ na organizację pracy i egzekwowanie jej zasad, dlatego po-

winna również odpowiadać za treść instrukcji. Tworząc ją, bierze odpowiedzialność za dopasowanie jej zapisów do rzeczywistych procesów oraz ma świadomość, że będzie musiała je później egzekwować. Dzięki temu instrukcja nie jest dokumentem oderwanym od praktyki, lecz narzędziem wspierającym nadzór i zapewniającym jednolite standardy pracy.

Rola służby bhp w tym procesie powinna polegać na weryfikacji, opiniowaniu i konsultowaniu treści instrukcji pod kątem zgodności z przepisami i zasadami bezpieczeństwa, a nie jej samodzielnym tworzeniu. Taki podział odpowiedzialności zwiększa skuteczność instrukcji, poprawia ich stosowanie w praktyce i wzmacnia kulturę bezpieczeństwa w zakładzie pracy.

Kierownik nie z przypadku

Zgodnie z art. 207 § 3 k.p. osoba kierująca pracownikami musi znać przepisy o ochronie pracy, w tym przepisy oraz zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, w zakresie niezbędnym do wykony-



wania ciążących na niej obowiązków. Należy przez to rozumieć, że powinna ona legitymować się znajomością aktów prawnych obowiązujących w danej branży, a także wewnątrzzakładowych normalizacji, instrukcji bhp i zarządzeń regulujących zagadnienia bhp w obszarze, w którym kieruje zespołem pracowników.

Niedopuszczalne jest, aby osoba kierująca pracownikami nie znała obowiązujących instrukcji i procedur bhp. To ona ponosi bowiem odpowiedzialność za organizację pracy, nadzór nad pracownikami oraz egzekwowanie zasad bezpieczeństwa zawartych w instrukcjach bhp (art. 212 k.p.). Kierujący stanowi kluczowe ogniwo między pracodawcą a pracownikami. Do jego podstawowych zadań należy zapewnienie, aby podwładni wykonywali pracę w sposób zgodny z przepisami, zasadami oraz instrukcjami bhp.

Z perspektywy organizacyjnej i prawnej osoba kierująca ma obowiązek dbać o bezpieczeństwo pracowników w podległym jej obszarze. Nieznajomość instrukcji bhp w praktyce oznacza

brak realnego nadzoru, co stwarza bezpośrednie ryzyko wypadków przy pracy oraz naruszeń obowiązków pracodawcy w zakresie zapewnienia bezpiecznych warunków pracy.

Brak znajomości instrukcji bhp przez osobę nadzorującą prowadzi do wielu zagrożeń. Po pierwsze, uniemożliwia prawidłową ocenę ryzyka oraz identyfikację niebezpiecznych zachowań lub nieprawidłowości w procesie pracy. Po drugie, kierujący nie jest w stanie udzielić właściwych wskazówek pracownikom ani korygować ich błędów, co może skutkować utrwalaniem niebezpiecznych praktyk. Po trzecie, w awaryjnej sytuacji nie będzie potrafił właściwie zareagować ani pokierować zespołem zgodnie z obowiązującymi procedurami.

Nie wystarczy wywiesić

W praktyce inspektorskiej dostrzegamy również problem związany z interpretacją zapisu dotyczącego udostępnienia pracownikom instrukcji czy też możliwością skorzystania z nich przez pracowników. Załączniki do treści instrukcji zawierające wykaz osób z nią zapoznanych lub wywieszanie instrukcji na stanowiskach pracy to działania istotne do ewentualnych celów dowodowych. Doświadczenie kontrolne wskazuje natomiast, że pracownicy nie korzystają z instrukcji bhp, pomimo ich udostępnienia czy wywieszenia.

W tym obszarze bardzo pomocny jest wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 14 kwietnia 2023 r. (sygn. akt III OSK 2017/21, LEX nr 3615029). Sąd zważył, że dostęp do stałego korzystania oznacza możliwość bezpośredniego sięgnięcia do treści instrukcji na stanowisku pracy lub w pomieszczeniu produkcyjnym. Przechowywanie instrukcji w innym pomieszczeniu czy biurze nie spełnia tego wymogu. Chodzi tu bowiem także o zapobieżenie ewentualnym zagrożeniom bezpieczeństwa i higieny pracy poprzez możliwość skorzystania z treści instrukcji na stanowisku pracy, by nie dopuścić do powstania zagrożeń. Właściwa realizacja obowiązku udostępnienia do stałego korzystania instrukcji bhp nie może się ograniczać do jednorazowego wywieszenia ich na terenie zakładu pracy, nawet w miejscu ogólnodostępnym dla pracowników. Wydaje się oczywiste, że pracodawca powinien co jakiś czas weryfikować stan i aktualność informacji zawartych w instrukcjach, a także prawidłowość ich rozmieszczenia. Instrukcje, z których pracownicy rzeczywiście korzystają, mogą spełniać bardzo ważną funkcję prewencyjną.

Na uwzględnienie zasługuje także teza z wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Bydgoszczy z 5 lipca 2017 r. (sygn. akt II SA/Bd 1571/16, LEX nr 2353410). Sąd wskazał, że ciążący na pracodawcy obowiązek zaznajamiania pracownika z przepisami i zasadami bhp nie może być realizowany bez związku z konkretnym stanowiskiem pracy, jak też nie może polegać na przekazywaniu tych informacji w jakikolwiek sposób. Pracodawca nie może



wyręczyć pracownika w zapoznawaniu się z przepisami i zasadami bhp, ale pracownik nie może też wyręczać pracodawcy w jego obowiązku takiego sformułowania instrukcji i wskazówek dotyczących przepisów i zasad bhp, aby odnosiły się one do konkretnego stanowiska pracy, do występujących na tym konkretnym stanowisku pracy zagrożeń, a co więcej, aby nastąpiło to w sposób zrozumiały dla pracownika. Formułowanie „w sposób zrozumiały” obejmuje także konieczność ograniczania objętości przekazywanej informacji. Trudno przyjąć, że wspomniany obowiązek pracodawcy może być wykonany w taki sposób, że pracownik zostanie obciążony zadaniem odnalezienia wśród wielu obszernych dokumentów dotyczących przepisów i zasad bhp konkretnych wskazań, które dotyczą prac i czynności wykonywanych na jego konkretnym stanowisku pracy. Obowiązek wydania przez pracodawcę stanowiskowej instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy wynika z treści art. 237⁴ k.p. Przepis ten z jednej strony wskazuje, że pracodawca jest obowiązany zaznajamiać pracowników z przepisami i zasadami bhp dotyczącymi wykonywanych przez nich prac, a z drugiej – że ma obowiązek wydawania szczegółowych instrukcji i wskazówek dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy. Tak więc obowiązek zaznajamiania z przepisami i zasadami bhp odnoszony jest do prac, natomiast obowiązek wydawania szczegółowych instrukcji i wskazówek – nie do prac, lecz do stanowiska pracy.

Wydawanie przez pracodawcę instrukcji i wskazówek innych niż instrukcja stanowiskowa nie stoi ze sobą w sprzeczności. Istotne jest, aby liczba i objętość takich instrukcji nie powodowała, że w istocie pracodawca nie wypełnia obowiązku zaznajamiania pracowników z przepisami i zasadami bhp w sposób dla nich zrozumiały, a jedynie przekazuje im materiały, na podstawie których sami muszą zbudować sobie zasób wiedzy odnośnie do przepisów i zasad bhp obowiązujących na swoich konkretnych stanowiskach pracy. Usprawiedliwieniem dla pracodawcy nie może być przy tym okoliczność, że dwa różne stanowiska pracy – tj. posiadające istotne różnice co do rodzaju wykonywanej pracy i miejsca, w którym ta praca jest wykonywana – w pewnym zakresie wymagają przestrzegania tych samych lub zbliżonych przepisów i zasad bhp.

Kluczowe założenia

Przywołane przepisy prawa pracy oraz bhp, orzecznictwa sądowego i praktyki inspektorskiej jednoznacznie wskazują, że instrukcje bhp nie są tylko formalnym obowiązkiem pracodawcy, lecz kluczowym narzędziem zapewniającym bezpieczeństwo pracy. Zarówno Kodeks pracy, jak i rozporządzenia wykonawcze podkreślają konieczność opracowywania instrukcji szczegółowych, zrozumiałych i odnoszących się bezpośrednio do rzeczywistych

warunków na danym stanowisku pracy. Orzeczenia sądów administracyjnych dodatkowo precyzują, że instrukcje muszą być nie tylko sporządzone, ale również odpowiednio udostępnione, aktualne i wykorzystywane w praktyce.

Instrukcja stanowiskowa powinna być dokumentem odpowiadającym specyfice konkretnej maszyny i konkretnego procesu pracy, a jej treść musi minimalizować ryzyko wypadków poprzez przedstawienie jasnych, precyzyjnych i praktycznych zasad działania. Nie może jej zastąpić instrukcja producenta urządzenia, która z natury ma charakter ogólny i nie uwzględnia warunków konkretnego stanowiska pracy.

Kluczową rolę w procesie tworzenia i stosowania instrukcji odgrywają osoby kierujące pracownikami. To one powinny opracowywać treści instrukcji bhp, ponieważ najlepiej znają realia pracy, a następnie egzekwować ich stosowanie. Służba bhp powinna pełnić funkcję opiniodawczą, nadzorczą i doradczą, ale nie zastępować dozoru w tworzeniu dokumentacji z obszaru bhp.

Dobrze przygotowana instrukcja bhp:

- precyzyjnie określa zasady bezpiecznego postępowania,
- odzwierciedla rzeczywiste warunki pracy,
- jest zrozumiała i dostępna dla pracowników,
- wspiera nadzór w egzekwowaniu zasad bezpieczeństwa,
- zapobiega wypadkom i minimalizuje ryzyko zagrożeń.

Niespełnienie tych kryteriów skutkuje nie tylko naruszeniem obowiązków prawnych, ale przede wszystkim obniżeniem poziomu bezpieczeństwa w zakładzie. Dlatego instrukcje bhp nie mogą być traktowane jako formalność. Muszą być żywym dokumentem, tworzonym przez właściwe osoby, stosowanym w praktyce i stale aktualizowanym. Tylko wtedy mogą spełnić swój podstawowy cel, czyli ochronę zdrowia i życia pracowników.

Waldemar Korczak,
zastępca OIP ds. nadzoru,
OIP Katowice

Przypisy:

1. Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.).
2. § 3 ust. 2 lit. e rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2024 r. poz. 535 ze zm.).
3. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2003 r. nr 169 poz. 1650 ze zm.).
4. Rozporządzenie Ministra Gospodarki z 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy (Dz.U. z 2002 r. nr 191 poz. 1596 ze zm.).
5. § 59 ust. 1 rozporządzenia Ministra Gospodarki z 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn (Dz.U. z 2008 r. nr 199 poz. 1228 ze zm.).
6. Rozporządzenie Rady Ministrów z 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 1997 r. nr 109 poz. 704 ze zm.).

Najważniejsze terminy i zmiany przepisów



1 maja 2026 r.

W ten piątek przypada święto państwowe, które stanowi dzień wolny od pracy.



1 maja 2026 r.

W podmiotach prywatnych zaczynają obowiązywać przepisy ustawy z 26 września 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2025 r. poz. 1423), która rozszerzyła katalog okresów podlegających zaliczeniu do stażu pracowniczego m.in. o pracę na podstawie umów cywilnoprawnych czy prowadzenie działalności gospodarczej.

Szczegółowo na ten temat pisaliśmy w [Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy, nr 4/2026](#)



3 maja 2026 r.

W tę niedzielę przypada Święto Narodowe Trzeciego Maja. W zamian za święto przypadające w niedzielę pracownicy nie mają prawa do dodatkowego dnia wolnego od pracy, ponieważ nie powoduje ono zmniejszenia wymiaru czasu pracy.



4 maja 2026 r.

Od tego dnia obywatele Ukrainy posiadający numer PESEL ze statusem UKR mogą składać wnioski o wydanie karty pobytu z adnotacją „Poprzednio posiadacz ochrony czasowej” (tzw. karty pobytu CUKR). Wnioski te można składać wyłącznie elektronicznie, za pomocą dedykowanego portalu Moduł Obsługi Spraw – MOS.

Podstawą prawną do wprowadzenia tych rozwiązań jest komunikat Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z 10 kwietnia 2026 r. w sprawie określenia dnia wdrożenia rozwiązań technicznych umożliwiających stosowanie przepisów art. 4 ust. 13d i art. 42c-42w ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz art. 8 pkt 24a lit. c i e ustawy z dnia 24 września 2010 r. o ewidencji ludności (M.P. z 2026 r. poz. 371).

Karta pobytu CUKR to dokument potwierdzający udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy, na specjalnych warunkach, wyda-

wany na 3 lata. Wydawana jest osobom ze statusem UKR, które zdecydują się przejść z ochrony czasowej na zezwolenie na pobyt czasowy.

Aby złożyć wniosek o wydanie karty pobytu CUKR, należy:

- założyć konto użytkownika w nowym systemie MOS (Moduł Obsługi Spraw) – musi je założyć także osoba, która miała konto w poprzednim systemie MOS;
- osobiście zalogować się do systemu MOS za pośrednictwem login.gov.pl (po kliknięciu „zaloguj” na stronie MOS nastąpi przekierowanie) i wypełnić formularz wniosku o wydanie karty pobytu dla obywateli Ukrainy korzystających z ochrony czasowej;
- dodać wymagane załączniki:
 - aktualną fotografię w formacie cyfrowym,
 - potwierdzenie dokonania płatności (skan dokumentu lub elektroniczne potwierdzenie przelewu): opłaty w wysokości 100 zł za wydanie karty pobytu oraz opłaty skarbowej w wysokości 340 zł za udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy;
- podpisać elektronicznie wniosek profilem zaufanym, kwalifikowanym podpisem elektronicznym lub podpisem osobistym.

Po poprawnym podpisaniu i wysłaniu wniosku można go zapisać w formatach PDF i XML oraz otrzymać urzędowe poświadczenie odbioru (UPO).

O możliwości odbioru karty pobytu informuje po jej wydaniu wojewoda.



31 maja 2026 r.

To ostateczna data, do jakiej pracodawca tworzący obligatoryjnie zakładowy fundusz świadczeń socjalnych ma obowiązek wpłacić na wyodrębniony rachunek bankowy funduszu co najmniej 75% równowartości odpisów podstawowych.

W przypadku odpisu na zfsś nie stosuje się art. 115 Kodeksu cywilnego, ponieważ jest to jedynie przeniesienie części zasobów finansowych zakładu pracy na wydzielone konto bankowe. Oznacza to, że jeśli termin przekazania środków przeznaczanych na działalność o charakterze socjalnym przypada w dniu wolnym od pracy (w niedzielę lub święto) albo w sobotę, nie ulega on przesunięciu na najbliższy dzień roboczy. Pierwszą transzę środków na zfsś należy zatem przelać najpóźniej do 31 maja 2026 r., mimo że dzień ten wypada w niedzielę.



„POCIĄG DO BEZPIECZEŃSTWA”

TARGI SAWO – RAZEM DLA BEZPIECZEŃSTWA

W dniu 13 kwietnia 2026 r. o godz. 13.31 ze stacji Lublin Główny wyruszył specjalny skład kolejowy, który przejechał przez wiele miast w Polsce, aby o godz. 18.49 dotrzeć do Poznania, gdzie odbywają się targi SAWO. W ostatnim wagonie pociągu przygotowano mobilną przestrzeń warsztatów, prezentacji oraz spotkań branżowych.



Na pokładzie „Pociągu do Bezpieczeństwa” nie mogło zabraknąć Głównego Inspektora Pracy Marcina Staneckiego

Podróż była doskonałą okazją do podzielenia się wiedzą oraz doświadczeniem z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.



Integracja środowiska służby BHP, wymiana dobrych praktyk i budowanie relacji to konkretne działania, które wzmacniają kulturę bezpieczeństwa w organizacjach.

Akcja została zorganizowana przez Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP we współpracy z organizatorami targów SAWO.

