



Miesięcznik Pracodawców RP

Styczeń 2026



PRACODAWCY RP

WWW.PRACODAWCYRP.PL



Joanna Makowiecka-Gatza

prezes zarządu Pracodawcy RP



Nowy rok nie zaczyna się dziś od czystej kartki. Zaczyna się od kontynuacji wyzwań, które dobrze znamy i których nie możemy dłużej odkładać. Wśród nich najważniejsze pozostaje bezpieczeństwo – rozumiane zarówno wprost, jako bezpieczeństwo militarne oraz szeroko: jako stabilność gospodarki, dostęp do energii, odporność łańcuchów dostaw i przewidywalność otoczenia, w którym działają przedsiębiorcy. Bezpieczeństwo wciąż i w coraz większym stopniu wyznacza ramy decyzji podejmowanych zarówno przez państwo, jak i przez przedsiębiorców.

Patrząc dalej, już dziś wiemy, że 2026 rok stanie się momentem intensywnej dyskusji o local content. O udziale krajowych firm w strategicznych inwestycjach, o budowaniu krajowych łańcuchów wartości i o tym, jak mądrze wykorzystywać publiczne środki, by wzmacniały konkurencyjność polskiej gospodarki, a nie prowadziły do jej uzależnienia od zewnętrznych dostawców. To debata, do której jako Pracodawcy RP chcemy się dobrze przygotować i w której zamierzamy aktywnie uczestniczyć.

Jednocześnie początek roku przynosi bardzo konkretne zmiany regulacyjne. Największą z nich jest wejście w życie Krajowego Systemu e-Faktur (KSeF) – rozwiązania, które w istotny sposób zmienia codzienne funkcjonowanie firm, procesy księgowe i relacje z administracją. To temat wymagający nie tylko przygotowania technicznego, ale też dobrego zrozumienia skutków biznesowych. Dlatego właśnie KSeF poświęcamy w tym numerze szczególną uwagę.

W nowym roku będziemy – jak zawsze – koncentrować się na tym, co najważniejsze dla pracodawców: stabilnym otoczeniu regulacyjnym, bezpieczeństwie prowadzenia działalności i warunkach sprzyjających inwestycjom. Zapraszam do lektury styczniowego numeru i do wspólnej rozmowy o tym, jak w zmieniającym się świecie budować silną, konkurencyjną gospodarkę.



PRACODAWCY RP

WWW.PRACODAWCYRP.PL





Maciej Legutko

dyrektor Departamentu Współpracy Międzynarodowej

Deregulacja kluczem do konkurencyjności Europy – debata Pracodawców RP i EPP w Parlamencie Europejskim

9 grudnia w Parlamencie Europejskim Pracodawcy RP wraz z frakcją EPP, na zaproszenie europosłanki Kamili Gasiuk-Pihowicz, zorganizowali debatę „The competitiveness of Europe: challenges and opportunities – how simplification can support EU economic development?” poświęconą jednemu z kluczowych wyzwań dla konkurencyjności europejskiej gospodarki – deregulacji i uproszczeniu unijnych przepisów. Unijni urzędnicy świadomie stosują termin „simplification”. Natomiast ze strony coraz większej liczby krajów, zarówno z kręgów rządowych, jak i biznesu, nasilają się wezwania do deregulacji – realnego ograniczenia biurokracji i usunięcia przepisów krępujących konkurencyjność i innowacyjność gospodarki UE.

W spotkaniu uczestniczyli europosłowie, przedstawiciele Komisji Europejskiej (cztery dyrekcje generalne), Ministerstwa Rozwoju i Technologii, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz przedsiębiorcy z Polski (przedstawiciele Qemetica, Orlenu, InPost, POPIHN, APPLiA oraz Medicover), Włoch i Rumunii. Debatę moderował Michał Boni – reprezentant Pracodawców w EKES-ie.

Podczas dyskusji mocno wybrzmiało, że skala i złożoność regulacji unijnych stały się realną barierą dla inwestycji i innowacyjności. Przedsiębiorcy zwracali uwagę na rosnące koszty dostosowawcze, rozbudowane obowiązki sprawozdawcze oraz niepewność regulacyjną, które osłabiają pozycję konkurencyjną europejskiej gospodarki. Piętnaście miesięcy po raporcie Dragiego wciąż brakuje przełomu – Unia traci czas, a firmy – przewagi konkurencyjne. Deregulacja nie oznacza demontażu standardów, lecz usunięcie regulacji zbędnych i ekonomicznie szkodliwych.

Prezes Pracodawców RP, Joanna Makowiecka-Gatza, podkreśliła, że Polska wypracowała model, który może stać się inspiracją dla całej Unii. Inicjatywa „Sprawdzamy” – ponadpartyjna, transparentna i oparta na stałym dialogu rządu i biznesu. Na jej sukces złożyła się wola działania ze strony premiera Donalda Tuska, przywództwo po stronie biznesu przez Rafała Brzoskę, a potem regularna praca koordynowana po stronie rządu przez ministra Macieja Berka, a po stronie biznesu przez zespół zarządzający projektem. Polska jest gotowa przekazać swoje doświadczenia unijnym instytucjom.



W imieniu MRiT dyrektor Bartłomiej Banaszak przypomniał, że deregulacja była centralnym elementem polskiej prezydencji. Jak ujął to minister Andrzej Domański: „Unia musi się zmienić z potęgi regulacyjnej w potęgę ekonomiczną”.

Przedstawiciele Komisji Europejskiej zaznaczyli, że rok 2026 będzie rokiem uproszczeń, a w instytucjach unijnych zachodzi zmiana świadomości dotycząca konkurencyjności – także dzięki silnemu głosowi Polski. Jednocześnie przedsiębiorcy podkreślili, że potrzebują konkretnych decyzji deregulacyjnych, a nie kolejnych, coraz bardziej złożonych pakietów regulacyjnych. W niektórych branżach skumulowana złożoność przepisów realnie zagraża przetrwaniu firm.

Chcemy, by debata z 9 grudnia stanowiła początek regularnych spotkań z udziałem europarlamentarzystów, przedstawicieli Komisji Europejskiej, EKES-u i organizacji zrzeszających biznes. To ostatnia szansa na podjęcie głębokich zmian, które pozwolą Unii konkurować z Chinami, czy Stanami Zjednoczonymi.





Kompas Europejski

Monitor polityczno-regulacyjny UE

Zapraszamy do lektury

KLIKNIJ TUTAJ

- Prezydencja Cypru w Radzie Unii Europejskiej – Priorytety na pierwsze półrocze 2026 roku
- Znamy ostateczny kształt EUDR oraz Omnibus I
- Europejski plan na rzecz przystępnych cenowo mieszkań
- Nowy impuls dla gospodarki o obiegu zamkniętym
- Unia Europejska w liczbach
- Na horyzoncie

Prezydencja Cypru w Radzie Unii Europejskiej – Autonomia poprzez konkurencyjność i wzmocnienie przemysłu obronnego

W nadchodzącym półroczu, czyli europejskiego biznesu zwrócić się w stronę Nikozji. Przeanalizowaliśmy program Prezydencji Cypru w Radzie UE, która stanowi zwiększenie trio zapoczątkowanego przez Polskę w styczniu 2025 roku.

Cypryjski program „Autonomicznej UE otwartej na świat” stanowi bezpośrednią kontynuację polskich postulatów wzmocnienia rynku wewnętrznego i bezpieczeństwa. Poniżej przedstawiamy analizę priorytetów, które realnie wpłyną na prowadzenie biznesu w nadchodzących latach.

Czas na kolejne Omnibusy

Prezydencja cypryjska, bazując na dorobku Polski i Danii, traktuje uproszczenie otoczenia regulacyjnego jako siłę napędową gospodarki europejskiej.

- Planowane jest przyspieszenie prac nad pakietami upraszczającymi (Omnibus IV, V i VI) oraz nowymi inicjatywami w sektorze cyfrowym, środowiskowym i motoryzacyjnym.
- Priorytetem będzie zmniejszenie obciążeń administracyjnych, szczególnie dla MŚP.
- Jest kluczowe dla zwiększenia ich zdolności inwestycyjnej.
- Cypr zapowiada wzmocnienie Jednolitego Rynku poprzez usuwanie nieuzasadnionych barier w handlu, co ma wzmocnić odporność UE na globalne wstrząsy.

Bezpieczeństwo jako fundament wzrostu

W obliczu agresji Rosji na Ukrainę, bezpieczeństwo staje się integralną częścią gospodarki. Program prezydencji kładzie silny nacisk na gotowość obronną.

- Kluczowe będzie wdrożenie Europejskiej Strategii Przemysłu Obronnego programu EDIP, ze szczególnym uwzględnieniem roli MŚP w innowacjach.
- Promowane będą technologie podwójnego zastosowania, łączące z potrzebami obronnymi.

Kompas Europejski

Przekazujemy Państwu najnowsze wydanie Kompas Europejskiego w momencie, gdy unijna polityka gospodarcza wchodzi w fazę budowania strategicznej autonomii pod przewodnictwem cypryjskiej prezydencji. Obecny kierunek, będący bezpośrednią kontynuacją postulatów wzmocnienia rynku wewnętrznego, stawia w centrum uwagi konkurencyjność przemysłu oraz systemowe upraszczanie otoczenia regulacyjnego. Kluczowym elementem tej transformacji stają się kolejne pakiety deregulacyjne, które mają realnie odciążyć przedsiębiorstwa, choć ich nagłe wdrażanie niesie ze sobą istotne wyzwania operacyjne i ryzyka systemowe. W bieżącym wydaniu przyglądamy się również nowym ramom dla branży budowlanej, które w nadchodzących latach zdefiniują warunki finansowania innowacji i rozwoju branży, a także planowanym działaniom Komisji na rzecz gospodarki o obiegu zamkniętym. Jako Pracodawcy RP nie tylko monitorujemy te procesy, ale aktywnie uczestniczymy w kluczowych debatach w Brukseli, dbając o to, by głos polskiego biznesu był fundamentem tworzonego rozwiązań.



Marcin Wojewodka

doradca prezesa zarządu Pracodawcy RP

Nowe przepisy o układach zbiorowych pracy

W dniu 13 grudnia 2025 roku weszła w życie ustawa z dnia 5 listopada 2025 roku o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych tworząc nową jakość w zbiorowym prawie pracy w naszym kraju.

Prezent pod choinkę 2025 roku

Pod choinkę w 2025 roku dostaliśmy prezent w postaci nowej ustawy o zbiorowym prawie pracy, a dokładnie o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych. Ta regulacja była postulowana przez związki zawodowe już od paru lat, a teraz na kanwie wdrożenia jednej z europejskich dyrektyw w końcu rządzący wprowadzili nowe przepisy. Ale w sumie to są takie trochę „nowe-stare” przepisy. Przypomnijmy, że układy zbiorowe pracy to jedno ze źródeł zakładowego prawa pracy. Wszyscy znamy regulaminy pracy oraz regulaminy wynagradzania, a te układy zbiorowe pracy to trzecie najpopularniejsze źródło – czyli obowiązujący w danym zakładzie pracy akt wewnętrzny – dokument regulujący prawa i obowiązki pracowników w związku ze stosunkiem pracy.

Układ zbiorowy pracy a regulaminy pracy i wynagradzania

W większości zakładów pracy mamy regulaminy pracy i wynagradzania. Regulamin pracy jest prawie całkowicie niezależny od układu zbiorowego pracy (poza nielicznymi wyjątkami), ale inaczej ma się rzecz w przypadku regulaminu wynagradzania. Spójrzmy na obowiązujący do 12 grudnia 2025 roku przepis art. 772 § 3 kodeksu pracy, który stanowił, iż „Regulamin wynagradzania obowiązuje do czasu objęcia pracowników zakładowym układem zbiorowym pracy lub ponadzakładowym układem zbiorowym pracy ustalającym warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w zakresie i w sposób umożliwiający określanie, na jego podstawie, indywidualnych warunków umów o pracę”. Ten przepis określał zależność między tymi dwoma aktami zakładowego prawa pracy. Co do zasady u jednego pracodawcy powinien obowiązywać albo regulamin wynagradzania albo układ zbiorowy pracy.





Gdzie mogą istnieć układy zbiorowe pracy

Układy zbiorowe pracy to nie jest jakaś nowość i już dzisiaj istnieją w wielu firmach. Nowością teraz jest to, że ustawodawca „wyciągnął” przepisy dotyczące układów zbiorowych pracy z samego kodeksu pracy i umieścił je w nowym akcie prawnym, właśnie ustawie o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych. Oczywiście wprowadzono kilka zmian w stosunku do dotychczasowego stanu prawnego, ale powiedzmy sobie szczerze – nie są to jakieś zmiany fundamentalne. Można powiedzieć cel ustawodawcy w postaci zwiększenia popularności układów zbiorowych pracy, z wykorzystaniem tego nowego narzędzia ustawowego, zostanie zrealizowany w ograniczonym zakresie. Przyczyną stosunkowo niewielkiej popularności układów zbiorowych pracy w naszym kraju nie są bowiem obowiązujące przepisy kodeksu pracy, ale fakt, że w naszym systemie prawa, tak do 12 grudnia 2025 roku, jak też na podstawie przepisów nowej ustawy możliwość zawierania układów zbiorowych pracy ograniczona jest de facto do pracodawców, u których działają związki zawodowe. Skoro bowiem stroną układu zbiorowego pracy wraz z pracodawcą może być tylko zakładowa organizacja związkowa, to u pracodawcy u którego związki zawodowe nie działają siłą rzeczy układ zbiorowy nie powstanie. A skoro w Polsce mamy poziom uzwiązkowienia gdzieś w okolicach kilkunastu punktów procentowych, to oznacza, że u ponad 80% układów zbiorowych pracy nie powstaną, bo po prostu nie mogą systemowo powstać.



Układy zbiorowe pracy tylko tam gdzie są związki zawodowe

Układy zbiorowe pracy mogą powstawać tylko tam gdzie są związki zawodowe. W toku prac nad tą ustawą pojawiał się postulat przyznania możliwości bycia stroną układu zbiorowego pracy niezwiązkowym przedstawicielstwom pracowników. Jak ma to przykładowo miejsce w przypadku pracowniczych planów kapitałowych, zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, określonych rozwiązań dotyczących czasu pracy, rad pracowników, europejskich rad zakładowych oraz pracowniczych programów emerytalnych. Ale propozycja ta nie zyskała aprobaty związków zawodowych no bo by przecież straciły swoją pozycję hegemonów w zakładach pracy. Nowa ustawa o układach zbiorowych pracy, bez istotnego zwiększenia popularności związków zawodowych w naszym kraju, nie doprowadzi do zamierzonego przez ustawodawcę celu.

Czy wielkość ma znaczenie

Wielkość pracodawcy mierzona liczbą zatrudnianych u niego pracowników nie ma znaczenia dla możliwości posiadania układu zbiorowego pracy. Układy zbiorowe pracy mogą powstawać tak u największych pracodawców zatrudniających tysiące pracowników, jak też w niewielkich podmiotach. Warunkiem jest jednak zawsze posiadanie związku zawodowego. Ale nawet pracodawca, u którego są związki zawodowe, nie musi mieć układu zbiorowego pracy. Sam fakt istnienia u danego pracodawcy związku zawodowego nie oznacza automatycznie, że w tym podmiocie musi obowiązywać układ zbiorowy pracy. Ich posiadanie jest możliwością, a nie obowiązkiem. I nowa ustawa nie zmienia niczego w tym zakresie.

Zakładowe oraz ponadzakładowe układy zbiorowe pracy

W nowym stanie prawnym to będzie dość łatwe rozróżnienie, bo w tym obowiązującym do 12 grudnia 2025 roku bywało czasami trudno o jednoznaczną odpowiedź, tytułem ciekawostki mamy w Polsce także tzw. międzyzakładowe układy zbiorowe pracy (a przynajmniej jeden). Teraz już taki nie będzie mógł nowy powstać. I tak zakładowe układy zbiorowe pracy to takie jakie obowiązują tylko u jednego pracodawcy, natomiast ponadzakładowe układy zbiorowe pracy to obowiązujące u dwóch lub w większej liczbie pracodawców. Prosta zasada.



Łatwiej utworzyć układ zbiorowy pracy

Na gruncie nowych przepisów będzie łatwiej utworzyć układ zbiorowy pracy niż dotychczas. To jest dalej potrzebujemy dwie strony, czyli pracodawcę i działające u niego związki zawodowe. Trzeba żeby któraś ze stron wystąpiła z inicjatywą zawarcia układu, czyli innymi słowy zaprosiła innych do stołu negocjacyjnego. I wtedy zaczynają się tzw. rokowania czy rozmowy mające na celu ustalenie treści nowego układu zbiorowego pracy. W tych rokowaniach może, ale nie musi wziąć udział tzw. mediator czy osoba mająca pomóc stronom układu zbiorowego osiągnąć porozumienie. Ustawodawca zadbał też o zasady rokowań zbiorowych zapisując w ustawie pewne dyrektywy co do sposobu prowadzenia rokowań. Są one dosyć podobne do tego co znamy z przepisów kodeksu pracy. I tak przede wszystkim każda ze stron jest obowiązana prowadzić rokowania w dobrej wierze z poszanowaniem słuszných interesów drugiej strony. Według ustawodawcy oznacza to przede wszystkim, że powinno się uwzględniać postulaty organizacji związkowej uzasadnione sytuacją ekonomiczną pracodawcy, ale z drugiej strony związki zawodowe powinny powstrzymywać się od wysuwania postulatów, których realizacja w sposób oczywisty przekraczałaby możliwości finansowe pracodawcy. Ponadto wszyscy powinni szanować interesy osób wykonujących pracę zarobkową oraz emerytów i rencistów, nieobjętych układem zbiorowym pracy. Natomiast strony prowadzące rokowania nad zawarciem układu zbiorowego pracy powinny dochować wszelkiej staranności, aby postanowienia układu były zgodne z przepisami prawa pracy. To ostatnie dlatego, że w przeciwieństwie do dotychczasowego stanu prawnego poza stronami układu nikt już nie będzie badał zgodności z prawem postanowień danego układu zbiorowego pracy. Dotyczy to także protokołów dodatkowych do obecnie już obowiązujących układów zbiorowych pracy.

Koniec z rejestracją w PIP, będzie zgłoszenie do KEUZP

Do tej pory układy zbiorowe pracy rejestrowaliśmy w Państwowej Inspekcji Pracy. Teraz będzie inaczej. No i tutaj mamy pierwszą większą zmianę w stosunku do przepisów do tej pory obowiązujących. Przede wszystkim zapominamy o papierze i idziemy w nowych przepisach w elektronikę. I co więcej, układy zbiorowe pracy nie są już przedmiotem rejestracji w Państwowej Inspekcji Pracy, co jak mogą potwierdzić osoby, które tego doświadczyły potrafiło być dosyć traumatycznym przeżyciem. Teraz będzie inaczej, teraz na scenę wchodzi KEUZP, do którego pracodawcy będą zgłaszać układy zbiorowe pracy oraz porozumienia zbiorowe. KEUZP to Krajowa Ewidencja Układów Zbiorowych Pracy. Trzeba pamiętać, że zgodnie z nowymi przepisami układ zbiorowy pracy wchodzi w życie w terminie w nim określonym, nie wcześniej jednak niż z dniem prawidłowo dokonanego zgłoszenia do KEUZP. Sama zaś ta ewidencja jest systemem informatycznym, portalem na który pracodawcy będą musieli załadować w odpowiedni sposób układ zbiorowy.



Sam KEUZP prowadzi w systemie teleinformatycznym minister właściwy do spraw pracy, a w tym systemie ewidencjonowane są układy zbiorowe pracy i protokoły dodatkowe do tych układów oraz porozumienia zbiorowe i protokoły dodatkowe do tych porozumień na potrzeby gromadzenia danych o układach zbiorowych pracy oraz porozumieniach zbiorowych i udostępniania treści.

Zgłoszenie do KEUZP

Samo zgłoszenie czy to układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego lub protokołu dodatkowego do KEUZP polega na dwóch działaniach. Pierwsze to wprowadzenie danych przez formularz systemu teleinformatycznego KEUZP udostępniony na stronie internetowej urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw pracy. Drugie działanie to załączenie cyfrowego odwzorowania treści układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego lub protokołu dodatkowego. Innymi słowy trzeba nie tylko zgłosić układ do KEUZP, ale także przekazać tam jego treść. Technicznie samo zgłoszenie winno być opatrzone kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym albo podpisane w inny sposób akceptowany przez system KEUZP umożliwiający jednoznaczną identyfikację podmiotu dokonującego zgłoszenia i dnia jego zgłoszenia. Ustawodawca przewidział, iż zgłoszenie uznaje się za prawidłowo dokonane, dopiero jeżeli podmiot dokonujący zgłoszenia otrzyma potwierdzenie z KEUZP o przyjęciu danych wraz z numerem automatycznie nadanym układowi zbiorowemu pracy, porozumieniu zbiorowemu lub protokołowi dodatkowemu w KEUZP. Warto też pamiętać, że w nowym stanie prawnym minister właściwy do spraw pracy nie dokonuje weryfikacji treści zgłoszenia do KEUZP ani treści cyfrowego odwzorowania układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego lub protokołu dodatkowego pod względem ich zgodności z przepisami prawa pracy. Odpada więc ta kontrola merytoryczna poprawności treści układu zbiorowego pracy jaką do tej pory dawała nam Państwowa Inspekcja Pracy.

Co zgłaszamy do KEUZP

Zgłoszeniu do KEUZP podlega kilka rodzajów informacji. Przede wszystkim to informacja o zawarciu układu zbiorowego pracy lub protokołu dodatkowego do układu, druga grupa to decyzje o przedłużeniu obowiązywania układu zbiorowego pracy, wstąpieniu w prawa i obowiązki strony układu zbiorowego pracy albo wystąpienia z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. No i wreszcie zgłoszeniu do KEUZP będzie podlegać informacja o rozwiązaniu układu zbiorowego pracy, jak też odstąpieniu od stosowania zakładowego układu zbiorowego pracy.



Ponadto do ewidencji należy zareportować zawarcie porozumienia zbiorowego lub protokołu dodatkowego do porozumienia zbiorowego. Te wszystkie zgłoszenia są o tyle istotne, że zgodnie z ustawą brak zgłoszenia powoduje brak wywołania skutków prawnych przez dokument czy czynność podlegającą zgłoszeniu. Zgłoszeniu do KEUZP podlegają też porozumienia zbiorowe. Katalog tych porozumień zawierają przepisy nowej ustawy. I tak są to porozumienia zbiorowe o których mowa w Kodeksie pracy, te o których mowa ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, te z ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, z ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz z ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców. Ponadto do KEUZP zgłoszeniu podlegają te porozumienia zbiorowe nieoparte na ustawie, dotyczące warunków płacy, jeżeli są zawarte przez organizację związkową i pracodawcę lub co najmniej dwóch pracodawców lub organizację pracodawców. Co ważne także tutaj obowiązki spoczywają wyłącznie na pracodawcach u których działają związki zawodowe. Jeśli u kogoś związków brak to nie będzie miał do czynienia z KEUZP.

Jawność układów zbiorowych pracy

Dokumenty zgłoszone do KEUZP nie będą jawne w tym sensie, że każdy będzie mógł się zalogować do ewidencji KEUZP i dowolnie sobie przeglądać czy podglądać dokumenty. Ale ustawodawca przewidział w przepisach nowej ustawy o układach zbiorowych pracy, że treść cyfrowego odwzorowania układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego lub protokołu dodatkowego podlega udostępnieniu w trybie przepisów ustawy o dostępie do informacji publicznej. Innymi słowy jak ktoś będzie dostatecznie zdeterminowany żeby obejrzeć sobie obowiązujący w naszej firmie układ zbiorowy pracy to dokona tego.

Sytuacja pracodawców obecnie już posiadających układy zbiorowe pracy

W przypadku pracodawców już dzisiaj posiadających układy zbiorowe pracy w nowych przepisach przede wszystkim postanowiono, że układy zbiorowe pracy zawarte do dnia wejścia w życie nowej ustawy pozostają w mocy albo są stosowane do dnia upływu terminu wypowiedzenia albo rozwiązania takiego układu albo do dnia upływu terminu obowiązywania takiego układu, jeżeli jest w nim wskazany. Podobnie istniejące porozumienia i regulaminy regulujące zasady pracy zdalnej, porozumienia o stosowaniu przerywanego czasu pracy oraz o przedłużeniu okresu rozliczeniowego czasu pracy zawarte do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy pozostają w mocy albo są stosowane do dnia upływu terminu obowiązywania takiego porozumienia lub regulaminu, jeżeli jest w nim wskazany.



Natomiast do rokowań nad zawarciem układu zbiorowego pracy rozpoczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy stosuje się przepisy działu jedenastego Kodeksu pracy dotyczące rokowań.

Nowe obowiązki nałożone na pracodawców

Ustawodawca dał ministrowi właściwemu do spraw pracy okres dwóch lat na utworzenie KEUZP. Czyli w praktyce dopiero pod koniec 2027 roku będą dokonywane tam pierwsze zgłoszenia. Natomiast wcześniej pracodawcy już będą musieli raportować do KEUZP, ale w innej formie niż docelowa. I tak w terminie jednego roku od utworzenia KEUZP pracodawca objęty postanowieniami układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego podlegającego zgłoszeniu do KEUZP dokonuje zgłoszenia do tej ewidencji odpowiednich informacji wraz z cyfrowym odwzorowaniem treści układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego oraz protokołów dodatkowych. Natomiast do czasu utworzenia KEUZP obowiązek zgłaszania informacji, ma być realizowany przez przekazanie drogą elektroniczną zgłoszenia zawierającego wymagane informacje opatrzonego kwalifikowanym podpisem elektronicznym lub podpisem zaufanym wraz z cyfrowym odwzorowaniem treści układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego lub protokołów dodatkowych do ministra właściwego do spraw pracy.

Pracodawcy nie powinni bać się układów zbiorowych pracy

Podsumowując należy wskazać, że pracodawcy nie powinni bać się układów zbiorowych pracy jako takich. Układ to nic strasznego czy złego. Układ zbiorowy to nie problem, natomiast problemem mogą być postanowienia czy takiego układu zbiorowego pracy czy regulaminu wynagradzania na jakie po prostu nie stać danego pracodawcy. Tak więc parafrazując „nie lękajcie się układów zbiorowych pracy”, ale uważajcie bacznie na ich treść normatywną. Układy zbiorowe pracy pod nowymi przepisami nie rozwiną się w stopniu w jakim byłoby to pożądane i w jaki chciałby zapewne polski ustawodawca. Powodem jest hegemonia związków zawodowych w zakresie bycia jedyną stroną układu zbiorowego pracy przy stosunkowo niskim uzwiązkowieniu w naszym kraju nie może siłą rzeczy doprowadzić do sytuacji dynamicznego rozwoju układów zbiorowych pracy. Tak jak Polska nie stała się krajem rad pracowników po wejściu w życie przepisów ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, tak nie należy się spodziewać jakiegoś dynamicznego rozkwitu liczby układów zbiorowych w naszym kraju, chociaż można oczywiście oczekiwać teraz wzmożonej aktywności związków zawodowych na tym polu.



Trwa nabór do udziału w projekcie „Inteligentna Baza Wiedzy”

Zachęcamy do udziału w Projekcie pn. „Inteligentna Baza Wiedzy – wsparcie Pracodawców RP w procesie monitorowania prawa”. Projekt skierowany jest do organizacji członkowskich Pracodawców RP oraz ich członków.



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Zgłoś się i skorzystaj!

Pracodawcy RP uruchomili kolejną rundę naboru Uczestników. Rekrutacja prowadzona będzie cyklicznie. **Można zgłosić dowolną liczbę Przedstawicieli.**



DO KOGO SKIEROWANY JEST PROJEKT?

Grupa docelowa obejmuje Przedstawicieli Pracodawców RP oraz Organizacji partnerów społecznych z obszaru całej Polski (regionalnych lub branżowych), zrzeszonych w strukturach Pracodawców RP, zaangażowanych w ramach struktur Pracodawców RP w proces oddziaływania i monitorowania stanowienia prawa w Polsce.

CO OFERUJEMY?

W ramach Projektu zostanie wdrożona, przetestowana i przystosowana do potrzeb Uczestników „Inteligentna Baza Wiedzy” – narzędzie, które posłuży do usprawnienia udziału w stanowieniu i monitorowaniu prawa/polityk publicznych.

Przedstawiciele zgłoszeni do udziału w Projekcie uzyskają loginy i dostęp do narzędzia, zostaną przeszkoleni oraz nabędą umiejętności jego obsługi w zakresie pozyskiwania, przetwarzania, analizy danych i formułowania wniosków w procesie konsultacji aktów prawnych.



PRACODAWCY RP

WWW.PRACODAWCYRP.PL



Projekt zakłada:

- 01** przygotowanie i przeprowadzenie dla Uczestników Projektu szkoleń wstępnych z funkcjonalności, wykorzystania IBW i ChatGPT:
 - po 4 h na grupę, zdalnie,
- 02** przygotowanie i przeprowadzenie szkoleń cyklicznych z nowych funkcjonalności, obszarów problemowych:
 - 2 szkolenia po 2 h na grupę, zdalnie,
- 03** przygotowanie i udostępnienie Uczestnikom Projektu materiałów szkoleniowych podręcznik użytkownika w formacie pdf, aktualizowany w przypadku dodania nowych funkcjonalności).



JAK APLKOWAĆ?

Dokumenty należy przelać na adres e-mail: dfe@pracodawcyrp.pl lub dostarczyć pocztą/kurierem/osobiście do Biura Projektu. Należy pamiętać o ich podpisaniu i ostemplowaniu w miejscach do tego przewidzianych - w przypadku dokumentów składanych w postaci papierowej lub podpisaniu kwalifikowanym podpisem elektronicznym (w przypadku dokumentów składanych w postaci elektronicznej) przez osoby upoważnione do reprezentowania Organizacji członkowskiej PRP (zgodnie z CEIDG lub KRS).

Więcej informacji o procesie rekrutacji można znaleźć na [stronie Projektu](#).



Akademia stanowienia i monitorowania prawa w Pracodawcach RP

Zgłoś się i skorzystaj
www.pracodawcyrp.pl/asimp

Co oferujemy?



Darmowe szkolenia

- wystąpienia medialne – formy wypowiedzi pisemne i ustne dla mediów, ćwiczenia przed kamerą, mikrofonem,
- kompetencje miękkie – techniki negocjacyjne, radzenie sobie ze stresem, organizacja pracy,
- proces prawodawczy – inicjowanie zmian przepisów, formułowanie i konkluzyność uwag do projektów,
- warsztat z grą symulacyjną – jak dbać o interes przedsiębiorcy w procesie prawodawczym?



Indywidualne konsultacje poszkoleniowe

– profesjonalna pomoc eksperta m.in. w zakresie:

- formułowania opinii do projektu aktu normatywnego,
- sporządzania i weryfikowania prawidłowości OSR,
- identyfikacji możliwości wpływu na procedurę prawodawczą.



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Projekt skierowany jest do organizacji członkowskich Pracodawców RP oraz ich członków. Można zgłosić dowolną liczbę Przedstawicieli zaangażowanych w działalność związaną z monitorowaniem i oddziaływaniem na proces legislacyjny.

Więcej informacji można
znaleźć na stronie Projektu:
pracodawcyrp.pl/asimp



**Edyta Bobek**

Customer Support and Sales Manager

ADIPEC – największa globalna platforma dla sektora energii. Polska w centrum światowych rozmów

ADIPEC to dziś największe i najbardziej wpływowe wydarzenie targowo-konferencyjne dla sektora energii, offshore i przemysłu ciężkiego na świecie. Ostatnia edycja zgromadziła ponad 240 000 uczestników, 2 300 wystawców oraz kluczowych decydentów – od operatorów i inwestorów, przez firmy EPC i integratorów technologii, po dostawców zaawansowanych rozwiązań przemysłowych.

Dla polskich firm ADIPEC nie jest jedynie miejscem prezentacji oferty, lecz realnym narzędziem przyspieszenia ekspansji na rynki GCC i regionu MENA. Cztery intensywne dni umożliwiają bezpośredni kontakt z osobami decyzyjnymi, weryfikację potencjału technologii oraz wejście w konkretne projekty – często znacznie szybciej niż poprzez tradycyjne kanały sprzedaży.

W 2025 roku Polska była na ADIPEC widoczna i reprezentowana przez firmy, które od lat budują swoją pozycję w globalnym sektorze energii, offshore, automatyki i inżynierii. Obecność polskich przedsiębiorstw potwierdziła, że nasze kompetencje technologiczne, doświadczenie projektowe i jakość rozwiązań są konkurencyjne na najbardziej wymagających rynkach świata.

Stoisko na ADIPEC to również ważny sygnał wizerunkowy – udział w tym wydarzeniu oznacza dla rynku, że firma myśli globalnie, długofalowo i jest gotowa do współpracy przy dużych, międzynarodowych projektach.

Warto podkreślić, że ADIPEC jest częścią naszego globalnego kalendarza kluczowych wydarzeń energetycznych, w ramach których wspieramy polskie firmy w ekspansji międzynarodowej. Obok ADIPEC przedsiębiorstwa mogą również rozważyć udział w takich targach jak India Energy Week (IEW), EGYPES – Egypt Energy Show, OPES, Global Energy Show Canada, Gastech, WETEX czy Beijing Energy Congress. Każde z tych wydarzeń stanowi uzupełniający element długofalowej strategii budowania obecności polskich firm na rynkach pozaeuropejskich.

Kontakt w sprawie udziału w ADIPEC 2026 oraz innych wydarzeniach energetycznych:

Edyta Bobek: edyta.bobek@mkbl.eu | +48 453 403 768

Obejrzyj relacje z ADIPEC 2025





PRACODAWCY RP

WWW.PRACODAWCYRP.PL





Patrycja Mstowska

Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia, Sekcja Agencji Opieki, MEDIRA – opieka domowa

Rynek opieki rośnie w obliczu starzejącej się Europy. Nowa przyszłość sektora właśnie się zaczyna

Europa stoi wobec jednej z największych transformacji społecznych XXI wieku. Tempo starzenia się populacji w krajach Unii Europejskiej jest bezprecedensowe – do 2050 roku osoby powyżej 65. roku życia będą stanowić jedną czwartą mieszkańców UE, a liczba osób 80+ wzrośnie o kilka milionów. Polska jest jednym z krajów, gdzie proces ten przebiega najszybciej: liczba seniorów podwoi się, populacja w wieku produkcyjnym spadnie, a zapotrzebowanie na długoterminową opiekę będzie gwałtownie rosnąć.

W tym demograficznym krajobrazie sektor opieki – często niedoceniany i w dużej mierze oparty na pracy nieformalnej – zaczyna być postrzegany jako strategiczny element gospodarki. I to nie przez społeczników, ale przez ekonomistów, regulatorów i inwestorów. Ten nowy ton szczególnie wybrzmiał podczas konferencji „Who Cares for the Carers?” w Parlamencie Europejskim w Brukseli, gdzie przedstawiono dane, trendy i rozwiązania, które będą kształtować przyszłość tego rynku.

Profesjonalizacja – największa zmiana w historii sektora

W Europie pracuje dziś około 3,2 mln opiekunek i opiekunów długoterminowych. To praca wymagająca wysokich kompetencji i odpowiedzialności, lecz w wielu krajach wciąż słabo uregulowana i nisko wyceniana. UE zapowiada uporządkowanie tego obszaru: wprowadzenie standardów kwalifikacji, certyfikacji, systemów szkoleniowych, a także zwiększenie roli dialogu społecznego.

Sekcja Agencji Opieki, reprezentująca firmy świadczące usługi opieki w Polsce i za granicą, ocenia obecną sytuację i plany UE następująco: „Dla firm oznacza to oczywiście wyższe koszty, ale też nowe możliwości rozwoju. Przewagę będą zdobywać organizacje, które potrafią budować kompetencje swoich pracowników, zapewniając im bezpieczeństwo pracy i jasne ścieżki rozwoju. Profesjonalizacja przestaje być wartością dodaną – staje się rynkowym oczekiwaniem”.



Szarą strefę da się ograniczyć — Europa ma na to sprawdzone sposoby

Praca nierejestrowana w sektorze opieki to jeden z największych i najbardziej uporczywych problemów rynku. Z perspektywy praktyka wcale mnie to nie dziwi. Prowadząc firmę w tym sektorze (www.medira.pl), niemal codziennie spotykamy się z historiami klientów o ich wcześniejszych doświadczeniach z zatrudnianiem opiekunów „na czarno”, zanim zdecydowali się na współpracę z profesjonalnym podmiotem świadczącym usługi opieki domowej. Nie zaskakują nas już także telefony od opiekunów, którzy otwarcie deklarują, że wolą pracować poza systemem i nie są zainteresowani legalnym zatrudnieniem.

Dane zaprezentowane na konferencji uwidoczniły wszystkim obecnym skalę tego problemu w Europie — okazuje się, że sytuacja w Polsce wcale nie odbiega tak bardzo od tej w wielu innych krajach UE. W Portugalii czy Włoszech statystyki są równie niepokojące. Szacunki mówią o 6,8 mln osób pracujących „na czarno” w całej Europie, z czego ponad 2 mln w usługach opiekuńczych. Warto podkreślić, że nie zawsze wynika to ze złej woli. Często jest to konsekwencja niedostępności usług, wysokich kosztów, niejasnych przepisów i barier systemowych, które wypychają znaczną część rynku do szarej strefy.

Europejskie państwa od lat testują różne modele ograniczania szarej strefy, z których część okazuje się bardzo skuteczna:

- **Szwecja — ulgi podatkowe RUT**

Państwo refunduje 50% kosztów usług domowych i opiekuńczych, co sprawia, że legalne usługi są realnie tańsze i bardziej dostępne.

- **Belgia — vouchery usługowe**

Klient płaci niewielką kwotę, resztę dopłaca państwo. Prosty system pozwolił na stworzenie dziesiątek tysięcy legalnych miejsc pracy.

- **Francja — system CESU**

Elektroniczne czekie połączone z ulgami podatkowymi umożliwiają legalne, łatwe do rozliczenia zatrudnienie w domu.

Wszystkie te modele łączy jedno: zachęcają do legalności zamiast jedynie karać za jej brak. Z tego powodu mogą stanowić realną inspirację dla Polski — pod warunkiem zapewnienia odpowiedniego finansowania i jasnych zasad.



Migracje i technologia – dwa filary przyszłego rynku

Znaczną część pracowników opieki w Europie stanowią osoby migrujące, zwłaszcza w usługach domowych. UE analizuje dziś możliwości uproszczenia procedur migracyjnych, lepszego uznawania kwalifikacji i zapewnienia pracownikom większej ochrony. To może złagodzić narastające braki kadrowe, choć nie rozwiąże ich całkowicie – przyszły system będzie musiał opierać się na wielu źródłach podaży pracy.

Drugim filarem rozwoju branży jest technologia. Teleopieka, systemy monitorujące bezpieczeństwo, platformy planowania usług czy narzędzia oparte na danych nie zastąpią człowieka, ale mogą znacząco zwiększyć efektywność organizacji oraz bezpieczeństwo podopiecznych. Technologia nie jest już dodatkiem, ale koniecznością w zarządzaniu rosnącą, złożoną infrastrukturą opiekuńczą.

Na tym tle interesującym projektem jest platforma CARE4CARE – narzędzie informacyjne, które porządkuje przepisy, prawa pracownicze i standardy zatrudnienia w opiece. To pierwszy krok w stronę zwiększenia transparentności rynku, choć jego skuteczność będzie zależeć od tego, czy zostanie upowszechniony i aktualizowany.

Migracje i technologia – dwa filary przyszłego rynku

Znaczną część pracowników opieki w Europie stanowią osoby migrujące, zwłaszcza w usługach domowych. UE analizuje dziś możliwości uproszczenia procedur migracyjnych, lepszego uznawania kwalifikacji i zapewnienia pracownikom większej ochrony. To może złagodzić narastające braki kadrowe, choć nie rozwiąże ich całkowicie – przyszły system będzie musiał opierać się na wielu źródłach podaży pracy.

Drugim filarem rozwoju branży jest technologia. Teleopieka, systemy monitorujące bezpieczeństwo, platformy planowania usług czy narzędzia oparte na danych nie zastąpią człowieka, ale mogą znacząco zwiększyć efektywność organizacji oraz bezpieczeństwo podopiecznych. Technologia nie jest już dodatkiem, ale koniecznością w zarządzaniu rosnącą, złożoną infrastrukturą opiekuńczą.

Na tym tle interesującym projektem jest platforma CARE4CARE – narzędzie informacyjne, które porządkuje przepisy, prawa pracownicze i standardy zatrudnienia w opiece. To pierwszy krok w stronę zwiększenia transparentności rynku, choć jego skuteczność będzie zależeć od tego, czy zostanie upowszechniony i aktualizowany.



Nowy krajobraz biznesowy — szanse i ryzyka

Przyszłość sektora opieki będzie determinowana przez równowagę między rosnącym popytem, presją regulacyjną a koniecznością zwiększania jakości usług. To rynek pełen sprzecznych impulsów: z jednej strony dynamiczne zapotrzebowanie, z drugiej — rosnące koszty pracy i brak rąk do pracy.

Firmy będą musiały zmierzyć się z:

- wyższymi kosztami płacowymi,
- koniecznością inwestycji w szkolenia,
- coraz wyższymi standardami BHP i jakości opieki,
- rosnącą konkurencją ze strony legalnego rynku, jeśli szara strefa zacznie się kurczyć.

Jednocześnie otwierają się nowe możliwości:

- rosnący popyt ze strony starzejącej się populacji,
- możliwość profesjonalizacji i budowania silnej marki,
- szanse na ekspansję dzięki technologiom,
- rozwój modelu usług domowych wspieranych przez państwo.

Sektor opieki – rynek, którego Europa nie może już ignorować

Konferencja „Who Cares for the Carers?” potwierdziła fakt, że sektor opieki w Europie znajduje się w momencie przełomowym. Demografia, polityka publiczna i zmiany społeczne nadają mu zupełnie nowy status: z obszaru „miękkiego”, mało sformalizowanego, przekształca się w kluczowy segment gospodarki usługowej.

To rynek pełen wyzwań, ale również ogromnego potencjału — szczególnie dla firm, które potrafią inwestować w kompetencje, jakość i technologie. Przyszłość opieki w UE nie jest jeszcze przesądzona, ale jedno jest pewne: będzie wymagać większej odpowiedzialności, większej transparentności i większej profesjonalizacji.

To dobry moment, aby firmy działające w tej branży zadały sobie pytanie, jaką rolę chcą odgrywać w tej nowej rzeczywistości — i jak przygotować się na zmiany, które nadchodzą jeszcze szybciej, niż wielu przewiduje.





PRACODAWCY RP

WWW.PRACODAWCYRP.PL





Marlena Likos

Radca prawny w II Oddziale ZUS w Warszawie

Zakład Ubezpieczeń Społecznych

Prawo do zasiłku chorobowego co do zasady przysługuje osobom ubezpieczonym. Są to osoby, które podlegają ubezpieczeniu chorobowemu – obowiązkowo lub dobrowolnie. Jednak w pewnych sytuacjach świadczenie to będzie przyznane także osobom, które zakończyły już aktywność zawodową, z którą wiąże się podleganie ubezpieczeniu chorobowemu.

Warunki uzyskania świadczenia

W praktyce mogą wystąpić dwie sytuacje. Pierwsza, w której dana osoba zachoruje i otrzyma zwolnienie lekarskie jeszcze przed zakończeniem aktywności zawodowej, np. stosunku pracy, z której podlegała ubezpieczeniu chorobowemu. A druga – kiedy niezdolność do pracy powstanie już po zakończeniu takiej aktywności.

W tym drugim przypadku, aby otrzymać zasiłek chorobowy po ustaniu ubezpieczenia, konieczne jest spełnienie dodatkowych przesłanek. Jedną z nich jest odpowiedni czas, w którym po zakończeniu zatrudnienia powinna powstać niezdolność do pracy. Jest to generalnie 14 dni od zakończenia stosunku pracy (a szerzej ubezpieczenia chorobowego), a wyjątkowo 3 miesiące w przypadku określonych chorób (zakaźnych, których okres wylegania jest dłuższy niż 14 dni lub innej choroby, której objawy chorobowe ujawniają się po okresie dłuższym niż 14 dni od początku choroby). Kolejną przesłanką jest natomiast minimalny okres, na który w takim przypadku powinno być zwolnienie – jest to 30 dni. Nie musi to być jedno zwolnienie na cały ten okres. Może być także dwa lub więcej. Istotne jest jednak, aby niezdolność do pracy trwała bez przerwy przynajmniej 30 dni.

Podmiot wypłacający

Po ustaniu zatrudnienia zasiłek wypłaca zawsze Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Nawet jeżeli w trakcie zatrudnienia płatnikiem zasiłku był płatnik składek (np. pracodawca).



Przypomnijmy w tym miejscu, że o tym, czy to pracodawca będzie wypłacał świadczenia z ubezpieczenia chorobowego (czyli finansowane z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych) w danym roku kalendarzowym, decyduje liczba ubezpieczonych. Chodzi o ich stan w dniu 30 listopada poprzedniego roku kalendarzowego. Uwzględnić przy tym należy tylko osoby zgłoszone do ubezpieczenia chorobowego (niezależnie czy ubezpieczenie to jest dla nich obowiązkowe czy dobrowolne). W przypadku świadczeń, które będą wypłacane w 2026 r. istotne jest więc, czy płatnik składek na 30 listopada 2025 r. zgłaszał do ubezpieczenia chorobowego powyżej 20 ubezpieczonych. W takim przypadku pracodawca (płatnik składek) będzie w 2026 r. wypłacał świadczenia swoim ubezpieczonym z ubezpieczenia chorobowego, a następnie rozliczał je w ciężar należnych za dany miesiąc składek.

Z kolei Zakład Ubezpieczeń Społecznych wypłaca zasiłki:

- a) ubezpieczonym, których płatnicy składek zgłaszają do ubezpieczenia chorobowego nie więcej niż 20 ubezpieczonych na 30 listopada poprzedniego roku kalendarzowego;
- b) ubezpieczonym prowadzącym pozarolniczą działalność i osobom z nimi współpracującym;
- c) ubezpieczonym będącym duchownymi;
- d) osobom uprawnionym do zasiłków za okres po ustaniu ubezpieczenia;
- e) ubezpieczonym podlegającym ubezpieczeniu chorobowemu w Polsce z tytułu zatrudnienia u pracodawcy zagranicznego.

Obowiązki pracodawcy

Były pracodawca (płatnik składek) ma obowiązek przekazać do ZUS zaświadczenie o składnikach wynagrodzenia stanowiących podstawę wymiaru zasiłku. Zaświadczenie to przekazuje się na druku ZUS Z-3. Obok wspomnianego zaświadczenia, pracodawca musi przekazać także inne dokumenty, niezbędne do ustalenia prawa do zasiłku i jego wysokości. Dokumenty te należy przekazać niezwłocznie, nie później niż w terminie 7 dni od otrzymania wniosku lub dokumentów od byłego pracownika.

Okres zasiłkowy

Do 31 grudnia 2021 r. zasiłek chorobowy, niezależnie czy przysługiwał za okres ubezpieczenia, czy za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia, przysługiwał maksymalnie przez okres zasiłkowy 182 dni lub ewentualnie 270 dni (w przypadku gdy niezdolności do pracy spowodowanej gruźlicą lub przypadającej w trakcie ciąży).



Aktualnie – od 1 stycznia 2022 r. – maksymalna długość okresu zasiłkowego jest zróżnicowana. Zależy od tego, czy niezdolność do pracy jest w trakcie zatrudnienia (ubezpieczenia) czy też już po jego ustaniu. W pierwszym przypadku nadal zasiłek chorobowy przysługuje także nie dłużej niż przez 182 dni lub 270 dni (jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana gruźlicą lub występuje w trakcie ciąży).

Natomiast zasiłek chorobowy po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego przysługuje nie dłużej niż przez 91 dni. Ten krótszy okres zasiłkowy po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego nie dotyczy sytuacji niezdolności do pracy:

- spowodowanej gruźlicą;
- występującej w trakcie ciąży;
- powstałej wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz zabiegowi ich pobrania.

W takich sytuacjach, nawet za okres po ustaniu ubezpieczenia, zasiłek jest maksymalnie wypłacany przez 270 (w przypadku niezdolności do pracy spowodowanej gruźlicą lub występującej w trakcie ciąży) albo 182 dni (w przypadku niezdolności do pracy związanej z badaniami lub pobraniem komórek, tkanek, narządów). Dodatkowo, do okresu zasiłkowego nie wlicza się okresów niezdolności do pracy przypadających przed przerwą nie dłuższą niż 60 dni, jeżeli po przerwie niezdolność do pracy wystąpiła w trakcie ciąży.

Ważne jest, że wskazany limit 91-dni nie jest dodatkowym, poza okresem zasiłkowym przypadającym w trakcie ubezpieczenia, a niejako jego uzupełnieniem. Jest to bowiem okres niezdolności do pracy liczony łącznie po ustaniu zatrudnienia oraz w trakcie zatrudnienia. Świadczenie będzie przysługiwało maksymalnie (licząc z okresem zasiłkowym, który został wykorzystany w trakcie zatrudnienia i po zakończeniu zatrudnienia) przez 182 lub 270 dni. Jeżeli więc pracownik w trakcie zatrudnienia wyczerpałby już pełny okres zasiłkowy 182 dni, to po ustaniu zatrudnienia, nawet spełniające pozostałe przesłanki, prawa do zasiłku chorobowego, nie będzie miał.

Podstawa wymiaru zasiłku

Zgodnie z ogólną zasadą podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie z okresu 12 miesięcy poprzedzających powstanie niezdolności do pracy pomniejszone o składki finansowane przez pracownika. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego za okres po ustaniu zatrudnienia ustala się co do zasady na takich samych zasadach jak w czasie trwania ubezpieczenia.

Jednak wlicza się do niej także składniki wynagrodzenia, do których pracownik zachowuje prawo a okres pobierania świadczeń chorobowych w czasie trwania zatrudnienia.

Dodatkowo obliczoną podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego za okres niezdolności do pracy trwającej po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego, Zakład Ubezpieczeń Społecznych ogranicza do kwoty wynoszącej 100% przeciętnego wynagrodzenia.

Kwota ta jest ustalana miesięcznie, od 3 miesiąca kwartału kalendarzowego – na okres 3 miesięcy – na podstawie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału, ogłaszanego dla celów emerytalnych. Nie jest ona pomniejszana o kwotę składek finansowanych przez pracownika (odpowiadającą 13,71%).

Jeśli zatem podstawa wymiaru zasiłku w czasie zatrudnienia była wyższa niż obowiązująca kwota 100% przeciętnego wynagrodzenia, to Zakład Ubezpieczeń Społecznych, wypłacając zasiłek po ustaniu ubezpieczenia, ograniczy wysokość podstawy wymiaru do 100% przeciętnego wynagrodzenia.

Wyłączenie możliwości uzyskania zasiłku po zakończeniu zatrudnienia

Zasiłek chorobowy nie przysługuje za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego, jeżeli osoba niezdolna do pracy:

- ma ustalone prawo do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy (także emerytury lub renty dla służb mundurowych);
- kontynuuje działalność zarobkową lub podjęła działalność zarobkową stanowiącą tytuł do objęcia obowiązkowo lub dobrowolnie ubezpieczeniem chorobowym albo zapewniającą prawo do świadczeń za okres niezdolności do pracy z powodu choroby;
- nie nabyła prawa do zasiłku w czasie ubezpieczenia, w przypadkach określonych w art. 4 ust. 1 (z powodu okresu wyczekiwania);
- jest uprawniona do zasiłku dla bezrobotnych, zasiłku przedemerytalnego, świadczenia przedemerytalnego, rodzicielskiego świadczenia uzupełniającego lub nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego;
- podlega obowiązkowo ubezpieczeniu społecznemu rolników określonemu w przepisach o ubezpieczeniu społecznym rolników;
- wyczerpała maksymalny okres zasiłkowy w trakcie ubezpieczenia chorobowego.

Podstawa prawna:

– art. 7, art. 8 ust. 1 i 2, art. 9 ust. 2 zd. 2, art. 13, art. 36 ust. 1, art. 46 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tj. Dz.U. z 2025 r., poz. 501).



**Adam Alkadi**

Senior Manager, People Advisory Services, EY Polska

KSeF a rozliczanie wydatków pracowniczych – praktyczne rekomendacje dla działów HR

W 2026 r. polskie przedsiębiorstwa staną przed jedną z największych rewolucji w obszarze podatkowym i organizacyjnym ostatnich lat – wdrożeniem Krajowego Systemu e-Faktur (KSeF). Od 1 lutego 2026 r. obowiązek korzystania z KSeF-u od strony sprzedażowej obejmie podatników, których obrót za 2025 r. przekroczył 200 mln zł, a od 1 kwietnia 2026 r. – wszystkich pozostałych podatników. Należy jednak pamiętać, że wszyscy podatnicy, którzy zostaną docelowo objęci obowiązkiem korzystania z KSeF-u, muszą być przygotowani na odbieranie faktur zakupowych już od lutego. Krajowy System e-Faktur to nie tylko zmiana w sposobie wystawiania i odbierania faktur VAT, lecz także konieczność dostosowania wewnętrznych procesów rozliczania wydatków pracowniczych do nowych wymogów stawianych przez ustawodawcę. Przedstawiamy kluczowe aspekty wdrożenia KSeF-u w kontekście wyzwań dla działów HR oraz praktyczne rekomendacje dla organizacji.

KSeF – istota zmian i ich wpływ na rozliczanie wydatków pracowniczych

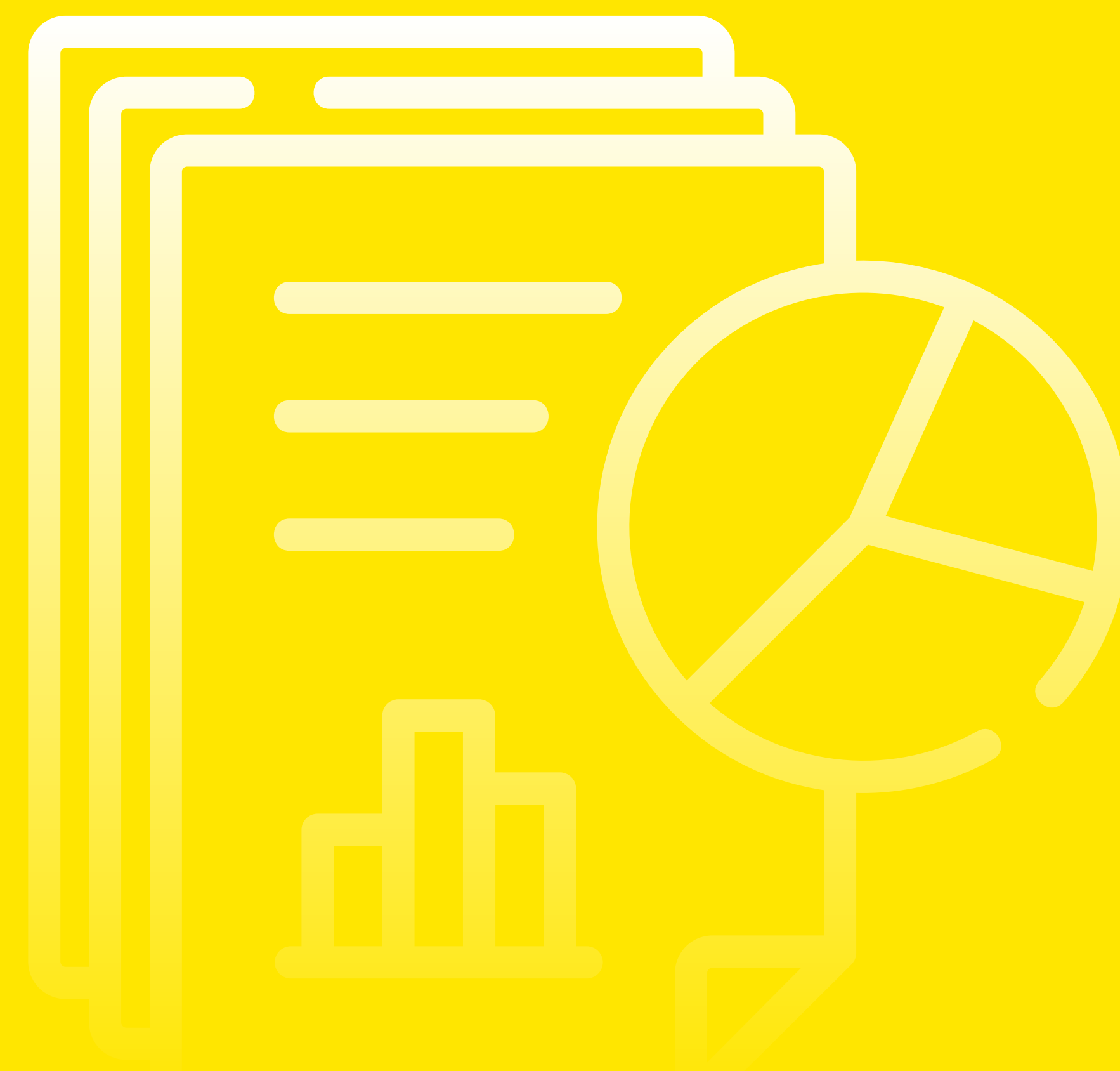
Krajowy System e-Faktur wprowadza centralny, elektroniczny system wystawiania, odbierania i przechowywania faktur VAT. W efekcie faktury za wydatki służbowe ponoszone przez pracowników będą trafiać do pracodawcy wyłącznie przez system, a nie bezpośrednio do rąk pracownika. Wymaga to wdrożenia nowych procedur identyfikacji dokumentów i przypisywania ich do właściwych osób. Jest to konieczne, aby uniknąć chaosu w rozliczeniach, w szczególności w zakresie poprawnego rozliczenia diet i przysługujących zwolnień podatkowych dotyczących wydatków związanych z podróżami służbowymi.

W praktyce rozliczenia wydatków pracowniczych w średniej wielkości firmie mogą sięgać nawet 1 mln zł miesięcznie. W wielu organizacjach zwrot kosztów służbowych odbywa się poprzez dedykowane systemy. Jednak rozliczanie wydatków służbowych często nie ma jednoznacznego właściciela – funkcjonuje na styku HR-u, finansów i działu kadrowo-płacowego, bez odpowiedniego nadzoru i świadomości ryzyk. W obliczu nadchodzących wyzwań związanych z wprowadzeniem KSeF-u kluczowe zadanie działu HR i compliance będzie polegało na upewnieniu się, że procesy związane z rozliczaniem wydatków pracowniczych zostaną odpowiednio dostosowane do nowych wymogów. Nieprawidłowości mogą stanowić istotne ryzyka dla firm w obszarze zaległości w Picie i ZUS-ie, a nawet podstawę do roszczeń ze strony pracowników czy problemy reputacyjne.



Raport EY: E-Faktura – ostatnia prosta. 35 punktów kontrolnych przed startem KSeF-u

Zapraszamy do zapoznania się z raportem EY: „E-Faktura – ostatnia prosta. 35 punktów kontrolnych przed startem KSeF-u”, w którym eksperci EY wskazują najważniejsze daty zbliżające do obowiązkowej e-Faktury oraz zestaw najważniejszych pytań kontrolnych, które każda organizacja powinna zadać sobie już teraz. Raport zawiera m.in. zestaw kluczowych pytań, na które każda organizacja powinna znać odpowiedź przed startem systemu, opis najważniejszych ryzyk wraz z rekomendacjami, jak je ograniczyć oraz praktyczne checklisty.



[Pobierz bezpłatny raport EY](#)

Nowe obowiązki dla HR-u/compliance w świetle KSeF-u

• Identyfikacja i przypisanie faktur do pracownika

W niektórych przypadkach faktury dokumentujące wydatki pracownicze będą trafiały bezpośrednio na konto pracodawcy w KSeF-ie, bez wyodrębnienia, że zostały wygenerowane w związku z wydatkiem poniesionym przez konkretnego pracownika. Brak możliwości filtrowania takich dokumentów może wymusić na firmach wdrożenie automatycznych systemów klasyfikacji oraz dodatkowych procedur kontrolnych.

Pracownicy powinni dążyć do umieszczania na fakturach informacji umożliwiających przypisanie faktury do danej osoby wewnątrz organizacji (np. adresu e-mail, nazwiska, unikatowego numeru lub kodu pracownika, numeru rejestracyjny pojazdu itd.). W przypadku wydania innego dokumentu potwierdzającego dokonanie transakcji konieczne będzie zamieszczenie na nim odpowiednich danych pozwalających na połączenie tego dokumentu z fakturą, która wpłynie poprzez KSeF.

• Audyt gotowości i przegląd procesów

Przed wdrożeniem nowego systemu organizacja powinna przeprowadzić audyt gotowości, który obejmie analizę obecnych procesów dokonywania i rozliczania zakupów przez pracowników oraz wdrożenie zmian w rozliczaniu i identyfikowaniu wydatków pracowniczych na kilka miesięcy przed rozpoczęciem obowiązkowego raportowania faktur ustrukturyzowanych w KSeF-ie.



Niezbędne jest dostosowanie do nowych wymogów regulaminów (a czasami nawet regulaminu wynagradzania), polityk i procedur wewnętrznych. W szczególności należy zweryfikować, czy proces rozliczania wydatków pracowniczych (w tym rozliczanie diet) realizowany jest efektywnie oraz czy dokumentacja jest kompletna i zgodna z przepisami.

Praktyczne rekomendacje dla HR-u i Payroll

• Wdrożenie automatyzacji i digitalizacji

Krajowy System e-Faktur to okazja do automatyzacji procesu rozliczania delegacji i innych wydatków pracowniczych. Warto wdrożyć narzędzia IT wspierające automatyczną identyfikację i dekretację faktur, integrację z systemami HR-owymi oraz proces akceptacji wydatków.

• Szkolenia i wsparcie dla zespołów

Kluczowe jest przeprowadzenie szkoleń dla osób odpowiedzialnych za dokonywanie rozliczeń wydatków pracowniczych oraz zapewnienie bieżącego wsparcia w zakresie dokonywania rozliczeń.

• Monitorowanie ryzyk i compliance

Dział HR powinien na bieżąco monitorować zmiany w przepisach, limity diet oraz ryzyka podatkowe związane z rozliczaniem wydatków służbowych. Warto wdrożyć systemy raportowania i kontroli, które pozwolą na identyfikację nadwyżek ponad limity oraz ich prawidłowe opodatkowanie i oskładkowanie.

Podsumowanie

Wdrożenie KSeF-u to zmiana nie tylko technologiczna, ale przede wszystkim organizacyjna i podatkowa. Wymaga ono ścisłej współpracy działów HR, finansów i płac oraz dostosowania procesów rozliczania wydatków pracowniczych do nowych wymogów. Kluczowe są przeprowadzenie audytu gotowości, modyfikacja regulacji wewnętrznych, wdrożenie automatyzacji oraz bieżące monitorowanie ryzyk podatkowych. Tylko kompleksowe podejście pozwoli zapewnić prawidłowość procesu rozliczania wydatków pracowniczych i zminimalizować ryzyko negatywnych konsekwencji.



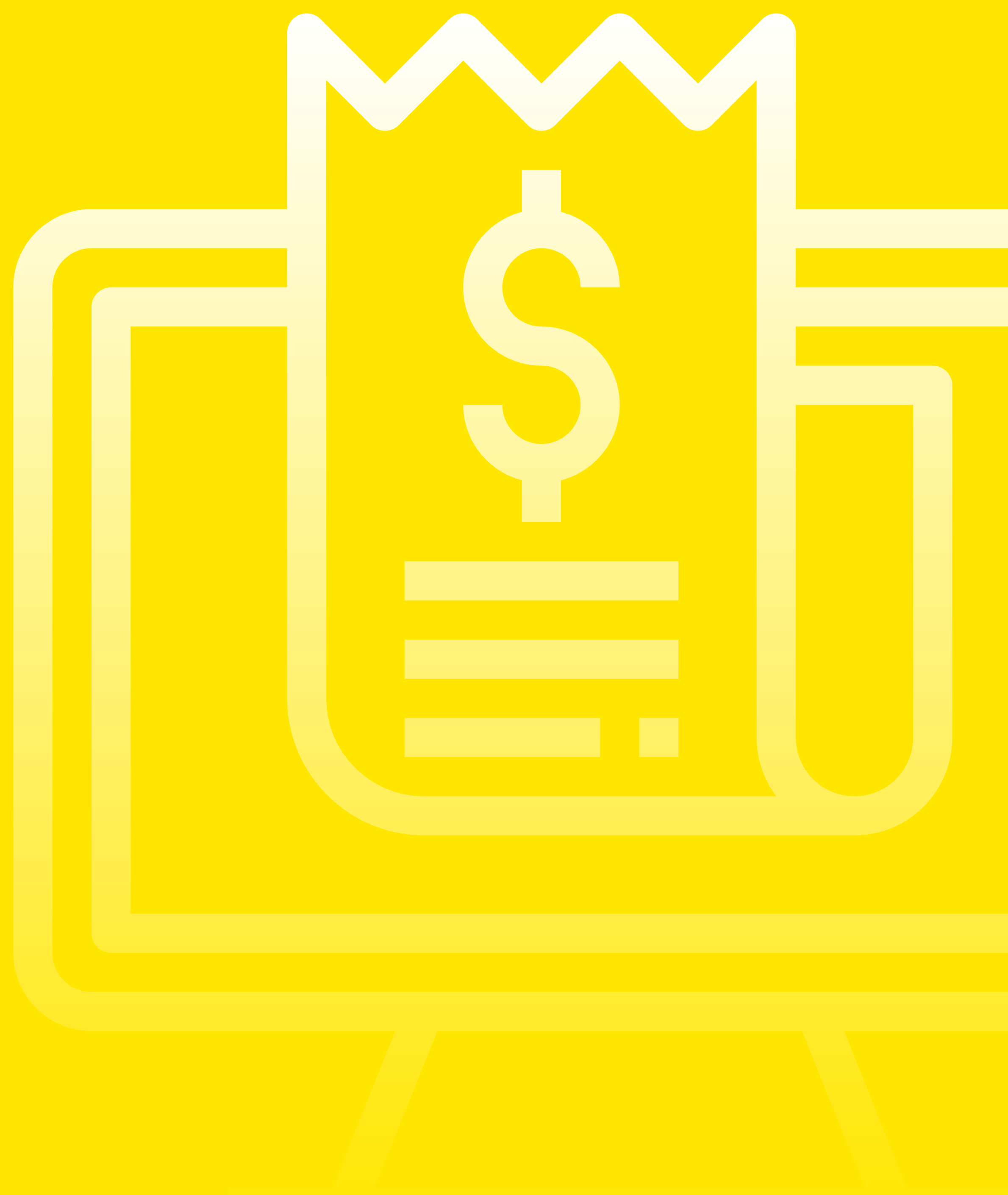
Celem działalności EY jest budowanie lepiej funkcjonującego świata poprzez wspieranie klientów, pracowników, społeczeństwa i planety w tworzeniu trwałych wartości oraz budowanie zaufania na rynkach kapitałowych.

Zapraszamy do zapoznania się z raportem EY: „E-Faktura – ostatnia prosta. 35 punktów kontrolnych przed startem KSeF-u”,

w którym eksperci EY wskazują najważniejsze daty zbliżające do obowiązkowej e-Faktury oraz zestaw najważniejszych pytań kontrolnych, które każda organizacja powinna zadać sobie już teraz.

Raport zawiera m.in. zestaw kluczowych pytań, na które każda organizacja powinna znać odpowiedź przed startem systemu, opis najważniejszych ryzyk wraz z rekomendacjami, jak je ograniczyć oraz praktyczne checklisty.

[Dowiedz się więcej](#)



W grudniu do Pracodawcy RP dołączyli:



Z radością witamy AstraZeneca w gronie członków Pracodawcy RP!

AstraZeneca to innowacyjna firma biofarmaceutyczna o brytyjsko-szwedzkich korzeniach, należąca do światowej czołówki sektora i rozwijająca nowoczesne terapie odpowiadające na największe wyzwania współczesnej medycyny. W Polsce działa od 35 lat, zatrudniając 3500 osób, z czego ponad 1500 realizuje kluczowe procesy badawczo-rozwojowe o globalnym znaczeniu.

Spółka jako pierwsza globalna firma biofarmaceutyczna uzyskała w 2020 roku status Centrum Badawczo-Rozwojowego, który w 2025 roku otrzymała po raz szósty, potwierdzając swoją kluczową rolę w rozwoju innowacji w ochronie zdrowia.

Członkostwo w Pracodawcach RP tworzy przestrzeń do wspólnego kształtowania stabilnego i innowacyjnego otoczenia regulacyjnego dla ochrony zdrowia, w którym dialog biznesu z administracją publiczną realnie wspiera rozwój badań, inwestycji i nowoczesnych terapii. Dołączenie AstraZeneca wzbogaca współpracę, tworząc nowe impulsy do kształtowania postępu w ramach innowacji, badań oraz wdrażania przełomowych rozwiązań w ochronie zdrowia.



Z przyjemnością witamy GENESIS PR w gronie członków Pracodawcy RP!

Agencja GENESIS PR jest zaufanym partnerem w obszarze marketingu i komunikacji, a także public relations oraz public affairs. Posiada ugruntowaną pozycję na rynku – doświadczenie GENESIS PR jest poparte 30 letnim stażem w branży Public Relations oraz realizacją ponad 700 długoterminowych kampanii PR na rzecz klientów komercyjnych, administracji publicznej, a także organizacji pozarządowych. Dostarcza również skuteczne rozwiązania w zakresie zintegrowanych programów informacyjnych i edukacyjnych.

Wierzymy, że wspólnie realizowane działania z GENESIS PR przyczynią się do wzmocnienia inicjatyw w obszarze PR i komunikacji, wspierając rozwój dialogu, wymianę wiedzy oraz budowanie silnego i odpowiedzialnego środowiska biznesowego.

