SPCG

KANCELARIA PRAWNA

WWW.SPCG.PL

NEWSLETTER PRAWA PRACY KWIECIEŃ 2026

Zespół prawników praktyki prawa pracy i ubezpieczeń społecznych w kancelarii SPCG świadczy kompleksowe usługi doradcze w zakresie indywidualnego i zbiorowego prawa pracy.

Sporządzamy dowolną dokumentację pracowniczą, doradzamy w negocjacjach ze związkami zawodowymi, wspieramy w rozwiązywaniu sporów. Posiadamy doświadczenie w transakcjach przejmowania całości lub części zakładów pracy w ramach reorganizacji lub nabywania przedsiębiorstw lub ich aktywów.

Na bieżąco analizujemy zmiany w uregulowaniach prawnych z zakresu prawa pracy oraz orzecznictwo i interpretacje w tym zakresie. Śledzimy też przebieg prac legislacyjnych dotyczących przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

W niniejszym opracowaniu prezentujemy wybrane przez nas orzecznictwo, a także informacje o ważniejszych wprowadzonych lub planowanych zmianach w przepisach prawnych.

Archiwum newsletterów dostępne jest pod linkiem:
https://spcg.pl/newsletter/

Zapraszamy również na łamy naszego bloga, na których na bieżąco podejmujemy się interpretacji przepisów prawa, przede wszystkim z perspektywy przedsiębiorców.
https://spcgblog.pl/

WYBRANE ORZECZENIA

- Czy obecność alkoholu zawsze wyklucza świadczenia powypadkowe?

AKTUALNOŚCI

- Nowa usługa ZUS: szybsza informacja o zaległościach składkowych.
- ZUS zmienia podejście do liczenia okresu zasiłkowego.

PROJEKTY LEGISLACYJNE

- Projekt ustawy antymobbingowej po pierwszym czytaniu – Sejm kontynuuje prace.

ZMIANY LEGISLACYJNE

- Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy opublikowana w Dzienniku Ustaw.
- Azbest pod szczególnym nadzorem w nowych przepisach o chorobach zawodowych.
- Wzrost jednorazowych odszkodowań za wypadki przy pracy i choroby zawodowe.
- Elektroniczne orzeczenia lekarskie dla pracowników od kwietnia 2026 roku.

WYBRANE ORZECZENIA

Czy obecność alkoholu zawsze wyklucza świadczenia powypadkowe?

Praktyka organów rentowych pokazuje, że samo stwierdzenie obecności alkoholu w organizmie pracownika bywa traktowane jako przesłanka do odmowy świadczeń. Najnowsze orzeczenie Sądu Okręgowego w Bydgoszczy potwierdza jednak, że taka ocena nie może mieć charakteru automatycznego – a kluczowe znaczenie mają okoliczności konkretnej sprawy.

Sprawa dotyczyła pracownika fizycznego zatrudnionego przy budowie dróg (dalej: „Ubezpieczony"). W trakcie wykonywania obowiązków służbowych doszło do poważnego wypadku – maszyna budowlana najechała na jego stopę, powodując liczne złamania kości stopy. Zespół powypadkowy nie miał wątpliwości, że zdarzenie stanowiło wypadek przy pracy, a dokumentacja została przekazana do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Organ odmówił jednak prawa do zasiłku chorobowego z ubezpieczenia wypadkowego, wskazując na fakt spożycia alkoholu przez Ubezpieczonego w dniu zdarzenia. Badanie wykazało stężenie na poziomie 0,15‰.

Sąd I instancji, rozpoznając odwołanie, przypomniał, że zgodnie z obowiązującymi przepisami, wyłączenie prawa do świadczeń wymaga spełnienia ściśle określonych przesłanek. Kluczowe jest ustalenie czy pracownik znajdował się w stanie nietrzeźwości lub pod wpływem substancji odurzających, oraz czy przyczynił się w znacznym stopniu do powstania wypadku.

W analizowanej sprawie żadna z tych przesłanek nie została spełniona w stopniu uzasadniającym odmowę świadczeń. Sąd zwrócił szczególną uwagę, że poziom alkoholu był niski i nie przekraczał progu stanu po użyciu alkoholu, Ubezpieczony faktycznie wykonywał swoje obowiązki w chwili zdarzenia, brak było dowodów na to, że jego stan miał wpływ na przebieg wypadku.

W konsekwencji sąd zmienił decyzję organu i przyznał prawo do zasiłku.

Spór nie zakończył się na tym etapie – organ rentowy wniósł apelację. Sąd II instancji podzielił jednak argumentację sądu niższego rzędu, podkreślając, że stan nietrzeźwości może prowadzić do zerwania związku z pracą, jednak nie każdy przypadek spożycia alkoholu automatycznie wywołuje taki skutek.

Decydujące znaczenie ma ocena czy pracownik – pomimo obecności alkoholu – pozostawał w dyspozycji pracodawcy i był zdolny do wykonywania pracy. W omawianej sprawie sąd uznał, że związek z pracą nie został zerwany. Badanie przeprowadzono dopiero po upływie około 45 minut od zdarzenia, a wykazany poziom alkoholu był marginalny i – z dużym prawdopodobieństwem – nie wpływał istotnie na zachowanie pracownika.

Sąd podkreślił jednocześnie, że przebywanie w pracy pod wpływem alkoholu pozostaje zachowaniem nagannym. Nie oznacza to jednak automatycznego pozbawienia ochrony ubezpieczeniowej – szczególnie w sytuacjach, w których brak jest związku pomiędzy stanem pracownika a zaistniałym wypadkiem.

Analizowana sprawa stanowi istotny punkt odniesienia dla praktyki stosowania prawa ubezpieczeń społecznych. Pokazuje ona wyraźnie, że rygorystyczne podejście organów rentowych nie zawsze znajduje potwierdzenie w ocenie sądów, które konsekwentnie stoją na stanowisku konieczności wnikliwej i zindywidualizowanej analizy każdego przypadku.

Wyrok Sądu Okręgowego w Bydgoszczy z 21 stycznia 2026 r., sygn. akt VI Ua 5/25 – prawomocny.

Link do orzeczenia:
https://www.saos.org.pl/judgments/541362.

AKTUALNOŚCI

Nowa usługa ZUS: szybsza informacja o zaległościach składkowych.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych wdraża rozwiązanie, które istotnie zmienia sposób komunikacji z przedsiębiorcami w zakresie zaległości składkowych. Nowa usługa ma na celu przyspieszenie przepływu informacji oraz ograniczenie ryzyka narastania zadłużenia.

Do tej pory płatnicy składek byli informowani o braku wpłaty zasadniczo wyłącznie za pośrednictwem wiadomości dostępnych na ich koncie w systemie eZUS. W praktyce oznaczało to, że informacja o zaległości nie zawsze była odbierana niezwłocznie, co mogło prowadzić do dalszych konsekwencji finansowych.

Nowy model komunikacji opiera się na podejściu etapowym i bardziej proaktywnym działaniu organu. W jego ramach:

- w pierwszej kolejności przedsiębiorca otrzyma bieżącą informację o braku wpłaty składek za ostatni okres rozliczeniowy,
- następnie Zakład skieruje wezwanie do zapłaty,
- w przypadku braku reakcji płatnika wystawione zostanie formalne upomnienie.

Takie rozwiązanie ma umożliwić szybszą reakcję na powstałe zaległości i ograniczyć eskalację postępowania windykacyjnego.

Wprowadzenie nowej usługi należy ocenić pozytywnie z perspektywy płatników składek. Regularna i odpowiednio wczesna komunikacja ze strony Zakładu zwiększa szanse na terminowe uregulowanie zobowiązań oraz pozwala uniknąć dodatkowych kosztów związanych z postępowaniami egzekucyjnymi.

Zmiana wpisuje się w szerszy trend cyfryzacji i usprawniania relacji między organami administracji a przedsiębiorcami. Dla praktyki obrotu oznacza to większą przejrzystość oraz możliwość szybszego reagowania na ewentualne nieprawidłowości w rozliczeniach składkowych.

https://tiny.pl/krt516fxd.

ZUS zmienia podejście do liczenia okresu zasiłkowego.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych przedstawił nowe stanowisko dotyczące ustalania okresu zasiłkowego, które może mieć istotne znaczenie dla pracowników oraz pracodawców. Zmiana ta dotyczy sposobu kwalifikowania dni, w których pracownik – mimo wykonywania pracy – uzyskał zwolnienie lekarskie obejmujące ten sam dzień.

Zgodnie z aktualnym podejściem ZUS, dzień, w którym pracownik przepracował całość lub część dnia, a następnie został objęty zwolnieniem lekarskim (L4) obejmującym ten sam dzień, powinien być wliczany do okresu zasiłkowego.

Co istotne, dla tej kwalifikacji bez znaczenia pozostaje liczba przepracowanych godzin oraz

fakt wypłaty wynagrodzenia za cały dzień lub jego część. Decydujące znaczenie ma wyłącznie to, że dany dzień został objęty zaświadczeniem o niezdolności do pracy.

ZUS wyraźnie podkreśla konieczność rozróżnienia dwóch kwestii prawa do zasiłku chorobowego oraz sposobu ustalania okresu zasiłkowego. W praktyce oznacza to, że choć pracownik nie nabędzie prawa do zasiłku chorobowego za dzień, za który zachowuje prawo do wynagrodzenia za pracę, dzień ten i tak będzie pomniejszał dostępny limit 182 dni okresu zasiłkowego.

Nowe stanowisko stanowi wyraźne odejście od wcześniejszej praktyki, w której dni przepracowane i w pełni opłacone nie były uwzględniane przy ustalaniu okresu zasiłkowego. Obecnie kluczowe znaczenie ma sam fakt stwierdzenia niezdolności do pracy w dokumentacji medycznej, niezależnie od faktycznego wykonywania pracy w danym dniu.

Zmiana podejścia ZUS może prowadzić do szybszego wyczerpywania limitu okresu zasiłkowego, co ma szczególne znaczenie w przypadku długotrwałych lub powtarzających się nieobecności chorobowych.

PROJEKTY LEGISLACYJNE

Projekt ustawy antymobbingowej po pierwszym czytaniu – Sejm kontynuuje prace.

W środę 25 marca 2026 r. w Sejmie odbyło się pierwsze czytanie projektu ustawy antymobbingowej. Zgodnie z komunikatem Polskiej Agencji Prasowej, za dalszym procedowaniem nowelizacji opowiedziały się niemal wszystkie kluby parlamentarne.

Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Agnieszka Dziemianowicz-Bąk podkreślała, iż: „[nowelizacja] wedle naszych analiz wdrożenie jasnych, przejrzystych przepisów ograniczy istotnie skalę bezzasadnych, niepotrzebnie toczących się postępowań sądowych". Jednocześnie ponownie podkreśliła potrzebę uproszczenia definicji mobbingu w Kodeksie pracy.

Przypomnijmy, że do najważniejszych kierunków nowelizacji należą:

- uproszczenie i doprecyzowanie definicji mobbingu;
- wyraźne odróżnienie mobbingu od innych zjawisk w miejscu pracy, takich jak konflikt pracowniczy czy dopuszczalna krytyka;
- nacisk na uporczywość i powtarzalność zachowań jako kluczowe kryterium oceny,
- doprecyzowanie, że mobbing obejmuje działania prowadzące m.in. do poniżenia, ośmieszenia lub izolacji pracownika;
- doprecyzowanie obowiązków pracodawcy w zakresie przeciwdziałania mobbingowi,
- poniesienie przez pracodawcę odpowiedzialności za mobbing pomimo zastosowania odpowiednich działań prewencyjnych;
- uproszczenie dochodzenia roszczeń, w tym ograniczenie nadmiernych wymogów dowodowych;
- podniesienie wysokości minimalnego zadośćuczynienia za mobbing.

Szczegółowe omówienie zmian znajduje się w marcowej edycji newslettera.

Następnym krokiem jest skierowanie projektu do Komisji Nadzwyczajnej do spraw w kodyfikacjach.

Link do komunikatu PAP: Sejm debatował nad przepisami antymobbingowymi. Projekt trafił do komisji | Polska Agencja Prasowa SA.

Link do przebiegu procesu legislacyjnego w Sejmie: Druk nr 2289 - Sejm Rzeczypospolitej Polskiej.

ZMIANY LEGISLACYJNE

Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy opublikowana w Dzienniku Ustaw.

W dniu 8 kwietnia 2026 roku w Dzienniku Ustaw opublikowano nowelizację ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, która znacząco rozszerza kompetencje inspektorów. Część przepisów wejdzie w życie już w kwietniu, natomiast zasadnicza reforma zacznie obowiązywać od 8 lipca br.

Najbardziej doniosłą zmianą jest przyznanie inspektorom PIP uprawnienia do wydawania decyzji administracyjnych, w wyniku których umowy cywilnoprawne – w tym umowy B2B – będą mogły zostać przekształcone w stosunek pracy.

Warunkiem zastosowania tej kompetencji będzie ustalenie, że w rzeczywistości wykonywana współpraca spełnia przesłanki stosunku pracy określone w Kodeksie pracy.

W praktyce oznacza to istotne konsekwencje zarówno dla pracodawców, jak i osób współpracujących, w szczególności w zakresie obciążeń podatkowych i składkowych oraz kosztów zatrudnienia.

Nowelizacja obejmuje również szereg innych istotnych rozwiązań, w tym:

- podwyższenie wysokości kar za wykroczenia przeciwko prawom pracownika,
- wprowadzenie możliwości wydawania przez PIP interpretacji indywidualnych,
- zmiany organizacyjne mające na celu usprawnienie funkcjonowania Inspekcji.

Prezydent Karol Nawrocki podpisując ustawę zapowiedział skierowanie jej do Trybunału Konstytucyjnego w trybie kontroli następczej. Oznacza to, że przepisy będą obowiązywać do czasu ewentualnego wydania orzeczenia przez Trybunał.

Nowe regulacje zaczną obowiązywać zasadniczo od 8 lipca br. Wyjątek stanowią przepisy niezwiązane bezpośrednio z głównym przedmiotem nowelizacji, które wejdą w życie wcześniej – 8 kwietnia br.

Opublikowana nowelizacja stanowi jedną z najbardziej znaczących zmian w obszarze prawa pracy i kontroli zatrudnienia w ostatnich latach. W szczególności rozszerzenie kompetencji PIP w zakresie reklasyfikacji umów może istotnie wpłynąć na model współpracy stosowany przez przedsiębiorców oraz praktykę rynku pracy.
Link do tekstu ustawy:
https://dziennikustaw.gov.pl/DU/2026/473

ZMIANY LEGISLACYJNE

Azbest pod szczególnym nadzorem w nowych przepisach o chorobach zawodowych.

W dniu 21 grudnia 2025 r. weszła w życie nowelizacja Rozporządzenia z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych. Zmiany są efektem wdrożenia przepisów dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/2668 z dnia 22 listopada 2023 r. w sprawie zmiany dyrektywy 2009/148/WE w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie azbestu w miejscu pracy.

Nowelizacja poszerzyła listę chorób zawodowych o nowe choroby zawodowe. W przypadku grupy nowotworów złośliwych powstałych w następstwie działania czynników występujących w środowisku pracy, uznanych za rakotwórcze do Załącznika nr 1 do rozporządzenia dodano:

1. raka jajnika oraz
2. nowotwór przewodu pokarmowego.

W obu przypadkach okres, w którym choroba może być uznana jest za chorobę zawodową, pomimo zakończenia pracy w narażeniu zawodowym ustala się indywidualnie w zależności od okresu latencji nowotworu. Niebagatelny wpływ na występowanie wymieniony chorób ma wpływ narażenie na działanie azbestu. W uzasadnieniu projektu czytamy, że negatywne skutki obserwuje się w szczególności u kobiet.

Do listy dołączono również **eozynofilowe zapalenie** oskrzeli. Okres, w którym wystąpienie udokumentowanych objawów chorobowych upoważnia do rozpoznania choroby zawodowej pomimo wcześniejszego zakończenia pracy w narażeniu zawodowym wynosi 1 rok.

Nowelizacja stanowi istotny krok w kierunku lepszej ochrony zdrowia pracowników, dostosowując krajowe regulacje do aktualnej wiedzy medycznej oraz standardów unijnych, zwłaszcza w zakresie skutków narażenia na azbest.

Link do rozporządzenia: Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 12 listopada 2025 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie chorób zawodowych.

Wzrost jednorazowych odszkodowań za wypadki przy pracy i choroby zawodowe.

Z początkiem kwietnia 2026 r. wzrosły kwoty jednorazowego odszkodowania wypłacanego przez ZUS z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Zmiana wynika z corocznej waloryzacji świadczeń, powiązanej z przeciętnym wynagrodzeniem. **Najnowsze ustalone stawki będą obowiązywać do dnia 31 marca 2027 r.**

Zgodnie z treścią Obwieszczenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 marca 2026 r. kwoty jednorazowych odszkodowań wynoszą:

1. 1781 zł za każdy procent stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu;
2. 1781 zł za każdy procent stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu, z tytułu zwiększenia tego uszczerbku co najmniej o 10 punktów procentowych;
3. 31.162 zł z tytułu orzeczenia całkowitej niezdolności do pracy oraz niezdolności do samodzielnej egzystencji ubezpieczonego;
4. 31.162 zł z tytułu orzeczenia całkowitej niezdolności do pracy oraz niezdolności do samodzielnej egzystencji wskutek pogorszenia się stanu zdrowia rencisty;
5. 160.264 zł, jeżeli do jednorazowego odszkodowania jest uprawniony małżonek lub dziecko zmarłego ubezpieczonego lub rencisty;
6. 80.132 zł, jeżeli do jednorazowego odszkodowania jest uprawniony członek rodziny zmarłego ubezpieczonego lub rencisty inny niż małżonek lub dziecko;
7. 160.264 zł, jeżeli do jednorazowego odszkodowania są uprawnieni równocześnie małżonek i jedno lub więcej dzieci zmarłego ubezpieczonego lub rencisty, oraz 31 162 zł z tytułu zwiększenia tego odszkodowania przysługującego na każde z tych dzieci;
8. 160.264 zł, jeżeli do jednorazowego odszkodowania jest uprawnionych równocześnie dwoje lub więcej dzieci zmarłego ubezpieczonego lub rencisty, oraz 31.162 zł z tytułu zwiększenia tego odszkodowania przysługującego na drugie i każde następne dziecko;
9. 31.162 zł, jeżeli obok małżonka lub dzieci do jednorazowego odszkodowania są uprawnieni równocześnie inni członkowie rodziny zmarłego ubezpieczonego lub rencisty, każdemu z nich niezależnie od odszkodowania przysługującego małżonkowi lub dzieciom;

ZMIANY LEGISLACYJNE

10. 80.132 zł, jeżeli do jednorazowego odszkodowania są uprawnieni tylko członkowie rodziny inni niż małżonek lub dzieci zmarłego ubezpieczonego lub rencisty, oraz 31 162 zł z tytułu zwiększenia tego odszkodowania przysługującego na drugiego i każdego następnego uprawnionego.

Wymienione stawki dotyczą kwot brutto. Wzrost świadczeń szacuje się na około 9% w porównaniu z rokiem poprzednim.

Zmiany te mają charakter waloryzacyjny i przekładają się na bardziej adekwatny poziom rekompensaty wobec osób dotkniętych skutkami wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Link do Obwieszczenia: https://tiny.pl/x-sz2w6xr.

Elektroniczne orzeczenia lekarskie dla pracowników od kwietnia 2026 roku.

W dniu 17 kwietnia 2026 r. zaczęło obowiązywać rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 20 marca zmieniające rozporządzenie w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy. Nowelizacja powstała w ramach inwestycji D1.1.2 pt. „Przyspieszenie procesów transformacji cyfrowej ochrony zdrowia poprzez dalszy rozwój usług cyfrowych w ochronie zdrowia", która to jest częścią Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności.

Jednym z głównych założeń inwestycji jest **elektronizacja procesów i usług w ochronie zdrowia**. W związku z tym rozporządzenie wprowadza:

- **elektroniczne orzeczenie lekarskie,** które pojawi się u pacjenta również w Internetowym Portalu Pacjenta (IKP);
- nowy wzór orzeczenia lekarskiego zawierający dokładny wykaz informacji, które może uzyskać pracodawca (załącznik nr 2 i 3 do rozporządzenia). Nowelizacja ograniczyła jego zakres do niezbędnego minimum, pozwalając pracodawcy jedynie na ustalenie czy pracownik posiada zdolność do wykonywania przez niego pracy. Stosując wzór zawarty w załączniku nr 2 **lekarz będzie mógł wydać pracodawcy także zalecenia co do warunków pracy wykonywanej przez pacjenta;**
- lekarz medycyny pracy obok orzeczenia lekarskiego wyda opcjonalnie także dodatkowe zalecenia zdrowotne. Dotyczą one szeroko pojętej profilaktyki, a zatem nie muszą być powiązane z zawodem wykonywanym przez pracownika. Informacje te znajdą się na Internetowym Koncie Pacjenta i nie udostępnione pracodawcy.

Okres przejściowy nowych przepisów wynosi 6 miesięcy. W związku z tym orzeczenia lekarskie będą mogły być wystawiane i przekazywane na dotychczasowych zasadach do dnia 17 października 2026 r.

Link do rozporządzenia: https://tiny.pl/c3_2v8r2r.

Autorzy opracowania: Adwokat Weronika Grabarz, Associate i Aplikantka Adwokacka Maria Tracka, Junior Associate
Nadzór merytoryczny: Adwokat Adam Kostrzewa, Partner.

KONTAKT

Adam Kostrzewa
adwokat
Partner

E: a.kostrzewa@spcg.pl
T: +48 32 352 19 60

Siedziba Kancelarii:
ul. Jabłonowskich 8
31-114 Kraków
T: +48 12 427 24 24
E: spcg@spcg.pl

Oddział w Warszawie:
ul. Złota 59, bud. Skylight
00-120 Warszawa
T: +48 22 244 83 00
E: warszawa@spcg.pl

Oddział w Katowicach:
ul. Warszawska 10
40-006 Katowice
T: +48 32 352 19 60
E: katowice@spcg.pl

Oddział we Wrocławiu:
ul. Legnicka 16, bud. Infinity
53-673 Wrocław
T: +48 71 739 55 00
E: wroclaw@spcg.pl

© 2024 T. Studnicki, K. Płeszka, Z. Ćwiąkalski, J. Górski sp. k. Wszelkie prawa zastrzeżone.