B&W BRUDKOWSKI & WSPÓLNICY

NEWSLETTER Nr 7/2026

Szanowni Państwo,

Zapraszamy do lektury kolejnego wydania naszego Newslettera.

Spis treści

1. NOWE ZASADY SKŁADANIA WNIOSKÓW O ZASIŁEK CHOROBOWY I OPIEKUŃCZY OD 1 LIPCA 2026 2
2. ZMIANY W ZAŚWIADCZENIACH MEDYCYNY PRACY – CYFRYZACJA DOKUMENTACJI PRACOWNICZEJ.....3
3. RZĄD ZAOSTRZA PRZEPISY DOTYCZĄCE PRACY W UPAŁY 5
4. OPUBLIKOWANO PROJEKT NOWELIZACJI DOTYCZĄCY CZASU PRACY I WYNAGRODZEŃ LEKARZY 6
5. CENTRALNY INSTYTUT OCHRONY PRACY WSKAZUJE NA KLUCZOWE ASPEKTY BHP PRACY SIEDZĄCEJ....7
6. POWIĄZANIA MIĘDZY SPÓŁKAMI NIE WYSTARCZĄ DO ZAKWESTIONOWANIA UMOWY ZLECENIA 8

I. NOWE ZASADY SKŁADANIA WNIOSKÓW O ZASIŁEK CHOROBOWY I OPIEKUŃCZY OD 1 LIPCA 2026

- **Zmiany wynikają z ustawy z 13 lutego 2026 r. o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.**
- **Ustawa została ogłoszona w Dzienniku Ustaw pod pozycją 441, a nowe przepisy zasadniczo zaczynają obowiązywać od 1 lipca 2026 r.**

Nowelizacja dotyczy przede wszystkim art. 61b ustawy zasiłkowej, czyli przepisu, który określa, w jaki sposób wszczyna się postępowanie w sprawie przyznania i wypłaty zasiłku.

- **Cel zmiany:** Zmiany mają uprościć przekazywanie dokumentów i rozszerzyć możliwość korzystania z formy elektronicznej. Nowe zasady zależą od tego, kto wypłaca świadczenie: ZUS czy pracodawca.

Zgodnie z nowymi przepisami:

- **jeżeli płatnikiem jest pracodawca:** wniosek oraz dokumenty niezbędne do przyznania świadczenia
  mogą być składane zarówno w formie papierowej, jak i elektronicznej, w tym za pośrednictwem poczty elektronicznej, w postaci skanów lub poprzez system kadrowo-płacowy.
- **jeżeli płatnikiem jest ZUS:** wniosek nadal można złożyć w formie papierowej. Dopuszczalne jest również złożenie dokumentu elektronicznego przez portal eZUS lub na adres do doręczeń elektronicznych. Taki wniosek musi zostać podpisany kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym, podpisem osobistym albo podpisem udostępnionym przez ZUS.

- **Kogo dotyczą nowe przepisy?**

Zasiłki z ubezpieczenia chorobowego wypłacają płatnicy składek (pracodawcy) zgłaszający do ubezpieczenia chorobowego więcej niż 20 osób. To oni ustalają również prawo do świadczenia i jego wysokość.

Jeżeli do ubezpieczenia chorobowego zgłoszonych jest **nie więcej niż 20 osób, prawo do zasiłku ustala i wypłaca ZUS.** Wyjątek dotyczy osób uprawnionych do zasiłku za okres po ustaniu ubezpieczenia. W takich sprawach świadczenia wypłaca ZUS.

➢ **Termin przekazywania dokumentów**

Przepisy nie zmieniają terminu przekazywania dokumentów do ZUS. Jeżeli świadczenie wypłaca ZUS, płatnik składek ma obowiązek przekazać komplet dokumentów niezbędnych do ustalenia prawa do zasiłku i jego wypłaty w ciągu **7 dni od ich otrzymania.**

➢ **Ważne zmiany i ułatwienia**

- **Pełna cyfryzacja procesu** – brak obowiązku dostarczania papierowych oryginałów dokumentów, wystarczą kopie lub skany.
- **Dokumenty elektroniczne mają równą moc prawną z papierowymi,** co przyspiesza proces przyznawania świadczeń.
- **Pracodawcy powinni ustalić wewnętrzną procedurę przyjmowania wniosków**, aby uniknąć chaosu i opóźnień.
- **Nowe przepisy obejmują również postępowania wszczęte przed 1 lipca 2026 r.**., które nie zostały zakończone.

➢ **Inne dokumenty**

Jeśli oprócz wniosku wymagane są inne dokumenty, można je złożyć jako dokumenty oryginalne, kopie potwierdzone za zgodność z oryginałem, lub elektroniczne kopie.

Podsumowanie: Dzięki tym zmianom składanie wniosków o zasiłki chorobowe i opiekuńcze stało się prostsze, szybsze i bardziej dostosowane do cyfrowej obsługi dokumentów, zarówno dla pracowników, jak i dla pracodawców oraz ZUS.

II. ZMIANY W ZAŚWIADCZENIACH MEDYCYNY PRACY – CYFRYZACJA DOKUMENTACJI PRACOWNICZEJ

Od 18 lipca 2026 r. lekarze mogą wystawiać zalecenia w formie elektronicznej, natomiast od 18 października 2026 r. elektroniczna forma stanie się obowiązkowa także dla samych orzeczeń o zdolności do wykonywania pracy.

Nowe przepisy nie zmieniają zasad przeprowadzania badań ani kryteriów oceny zdolności do pracy, a dotyczą wyłącznie sposobu wystawiania i przekazywania dokumentów. Cyfryzacja ma usprawnić obieg informacji między lekarzem medycyny pracy a pracodawcą oraz zapewnić łatwiejszy dostęp do historii badań pracownika.

- **Kluczowe zmiany**
  - **Elektroniczne zalecenia** – od 18.07.2026 r. lekarz medycyny pracy może wyemitować zalecenia w formie cyfrowej, zapisywane w systemie informacji medycznej.
  - **Obowiązkowa digitalizacja orzeczeń** – od 18.10.2026 r. wszystkie orzeczenia będą dostępne w formie elektronicznej; forma papierowa dopuszczalna tylko do 17.10.2026 r. oraz w wyjątkowych przypadkach (brak dostępu do systemu, określone służby).
  - **Dostęp do orzeczeń** – pracownik otrzyma je na Internetowym Koncie Pacjenta (IKP) po zapisaniu przez lekarza; ma prawo poprosić o wydruk z własnoręcznym podpisem lekarza.
  - **Nowe zasady badania** – orzeczenie ma być poprzedzone osobistym badaniem profilaktycznym; w razie potrzeby lekarz może zlecić dodatkowe badania lub konsultacje.
  - **Szerszy zakres zaleceń** – lekarz może wydawać indywidualne, pozazawodowe zalecenia zdrowotne (nieprzekazywane do pracodawcy).
- **Co zmiany oznaczają dla pracowników?** Przede wszystkim mniej formalności. Po zmianach:
  - dokumenty nie będą musiały być przechowywane wyłącznie w papierowej formie,
  - obieg dokumentacji będzie szybszy,
  - zmniejszy się ryzyko zgubienia zaświadczenia,
  - łatwiejszy będzie dostęp do własnej dokumentacji medycznej.

Jednocześnie pracodawca nadal otrzyma wyłącznie informacje niezbędne do dopuszczenia pracownika do pracy. Pracodawca nie uzyska dostępu do szczegółowych danych dotyczących zdrowia pracownika ani wyników badań.

➢ **Co zmiany oznaczają dla pracodawców?**

Pracodawcy nadal będą mieli te same obowiązki wynikające z Kodeksu pracy. Muszą m.in.:

- kierować pracowników na badania wstępne, okresowe i kontrolne,
- pokrywać koszty badań,
- nie dopuszczać do pracy osoby bez aktualnego orzeczenia o zdolności do pracy.

! **Ważne**

Zalecenia nie są tym samym co orzeczenie o zdolności do pracy. Orzeczenie określa, czy pracownik może wykonywać pracę na danym stanowisku, natomiast zalecenia mają charakter profilaktyczny i zdrowotny.

III. RZĄD ZAOSTRZA PRZEPISY DOTYCZĄCE PRACY W UPAŁY

➢ **9 lipca 2026 r.** Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Agnieszka Dziemianowicz-Bąk podpisała rozporządzenie zmieniające przepisy BHP, które od 11.01.2027 r. wprowadzają nowe limity temperatur i obowiązki pracodawców w okresach wysokich temperatur.

➢ **10 lipca 2026 r.** Dokument został opublikowany w Dzienniku Ustaw.

➢ **Najważniejsze postanowienia rozporządzenia to m.in.:**

- obowiązek stosowania rozwiązań organizacyjnych lub technicznych już przy 25°C na otwartej przestrzeni oraz przy 28°C w pomieszczeniach (przy pracach ciężkich próg w pomieszczeniach wynosi 25°C),
- możliwość czasowego wstrzymania pracy po przekroczeniu 35°C w pomieszczeniach oraz 32°C podczas ciężkich prac na otwartej przestrzeni,
- wprowadzenie rozwiązań takich jak dodatkowe przerwy, zmiana organizacji pracy, skrócenie czasu pracy czy ograniczenie wykonywania obowiązków w najgorętszych godzinach dnia.

➢ **Pracodawcy zobowiązani są do:**

- wdrożenia środków minimalizujących ryzyko związane z upałem tj. organizowania pracy tak, by ograniczyć wysiłek fizyczny w godzinach największego nasłonecznienia,

- wprowadzania dodatkowych przerw oraz zapewnienie możliwości odpoczynku w chłodniejszym miejscu,
- stosowania rozwiązań technicznych (np. osłony przeciwsłoneczne, wentylacja, klimatyzacja, chłodzące stanowiska pracy) oraz modyfikacji organizacji pracy (zmiana grafiku, rotacja załogi).

➢ **Kogo nie obejmują nowe przepisy?**

Przepisy nie będą miały zastosowania m.in. do części prac wykonywanych w celu ochrony życia i zdrowia ludzi, usuwania awarii oraz zapewnienia ciągłości podstawowych usług publicznych.

➢ **Jaka kara grozi pracodawcy za nieprzestrzeganie nowych przepisów o pracy w upałach?**

Naruszenie przepisów BHP może skutkować nałożeniem na pracodawcę grzywny **od 1 tys. zł do 30 tys. zł.**

➢ **Od kiedy obowiązują nowe przepisy o pracy w upałach?**

Od 11 stycznia 2027 r. pracodawcy będą musieli stosować nowe zasady organizacji pracy podczas wysokich temperatur.

➢ **Państwowa Inspekcja Pracy zapowiada kontrole**

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zwróciło się do Państwowej Inspekcji Pracy o wzmożone kontrole w zakładach pracy. Inspektorzy sprawdzają przede wszystkim dostęp do wody, organizację pracy podczas wysokich temperatur oraz warunki odpoczynku pracowników wykonujących obowiązki na zewnątrz.

IV. OPUBLIKOWANO PROJEKT NOWELIZACJI DOTYCZĄCY CZASU PRACY I WYNAGRODZEŃ LEKARZY

24 lipca na stronach Rządowego Centrum Legislacji opublikowano projekt nowelizacji ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych oraz kilku innych ustaw. Dokument przewiduje m.in. limity wynagrodzeń i czasu pracy medyków oraz nowe zasady zawierania kontraktów.

- Nowelizacja zawiera propozycję maksymalnych stawek oraz górnej granicy czasu pracy lekarzy. Ograniczenia mają obowiązywać zarówno przy zatrudnieniu na umowach o pracę, jak i na podstawie umów prawa cywilnego.

- Projekt przewiduje wprowadzenie "maksymalnego łącznego wymiaru czasu pracy pracownika medycznego u wszystkich zatrudniających go świadczeniodawców, który nie będzie mógł przekraczać równowartości dwukrotności pełnego wymiaru czasu pracy/równoważnika czasu pracy".
- Projekt zakłada, że pracownik medyczny będzie zobowiązany do podjęcia zatrudnienia na przynajmniej pół etatu (chodzi o wymiar czasu pracy) w jednej placówce mającej kontrakt z NFZ. Ma to być główny pracodawca. Jego zgoda będzie niezbędna do zatrudnienia w innym podmiocie, gdzie umowa także ma być na przynajmniej pół etatu.
- Projekt przewiduje też ujednolicenie zawartości umów zarówno o pracę jak i kontraktowych, w których mają się znaleźć m.in. informacje o rodzaju wykonywanych zadań, stawce godzinowej i liczbie godzin pracy.
- Ustawa ma wejść w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia. Projekt przewiduje jednocześnie czas na dostosowanie się podmiotów leczniczych do nowych wymagań ustawowych **do 31 grudnia 2026 r.**

V. CENTRALNY INSTYTUT OCHRONY PRACY WSKAZUJE NA KLUCZOWE ASPEKTY BHP PRACY SIEDZĄCEJ

- Centralny Instytut Ochrony Pracy opublikował zalecenia dotyczące profilaktyki w miejscu pracy.
- Wśród najpoważniejszych zagrożeń wskazuje przewlekłą niewydolność żylną nóg oraz bóle kręgosłupa.
- W swoich zaleceniach podkreśla, że warto zadbać zarówno o odpowiednie wyposażenie stanowiska pracy, jak i o właściwą organizację pracy.
- Podkreśla również znaczenie doboru odpowiedniego siedziska, w tym siedzisk alternatywnych, utrzymywania prawidłowej pozycji ciała oraz odpowiedniej organizacji pracy z uwzględnieniem regularnych przerw na aktywność ruchową.
- To dobra okazja dla pracodawców do zrewidowania wewnętrznych standardów BHP.

VI. POWIĄZANIA MIĘDZY SPÓŁKAMI NIE WYSTARCZĄ DO ZAKWESTIONOWANIA UMOWY ZLECENIA (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 3 czerwca 2025 r. III AUa 974/24)

- Sąd Apelacyjny w Poznaniu przypomniał, że samo istnienie powiązań osobowych lub kapitałowych pomiędzy spółkami nie daje podstaw do zastosowania art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.
- Aby uznać, że zleceniobiorca wykonywał pracę na rzecz swojego pracodawcy, ZUS musi wykazać rzeczywisty charakter świadczonej pracy oraz ustalić jej faktycznego beneficjenta.
- Sprawa dotyczyła pracownicy zatrudnionej na podstawie umowy o pracę w jednej spółce, która równolegle wykonywała odrębne obowiązki na podstawie umowy zlecenia zawartej z inną, powiązaną spółką.
- Mimo wspólnych właścicieli, częściowo wykorzystywanej wspólnej infrastruktury oraz współpracy między podmiotami, Sąd uznał, że ZUS nie udowodnił, iż praca wykonywana w ramach zlecenia była świadczona na rzecz pracodawcy.
- W praktyce kluczowe znaczenie ma odpowiednie udokumentowanie odrębności zakresu obowiązków, organizacji pracy oraz podmiotu będącego beneficjentem świadczonych usług.