

WPL

2025 -10- 09

27 sierpnia 2025 r.

WPŁYNĘŁO

2025 -10- 09

Biuro Rzecznika Małych i Średnich
Przedsiębiorców

Biuro Rzecznika
Małych i Średnich Przedsiębiorców
Wydział Prawno – Legislacyjny

Do wiadomości: Pani Rzecznik Agnieszka Majewska
ul. Wilcza 46
00-679 Warszawa

PETYCJA

Na podstawie art. 63 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U.1997.78.483) oraz ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz.U. z 2018 r., poz. 870 ze zm.), w imieniu własnym oraz mikro, małych i średnich przedsiębiorców wnoszę petycję o podjęcie niezwłocznej inicjatywy ustawodawczej mającej na celu:

1. Zmianę ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U. z 2025 r., poz. 501 ze zm.) poprzez:
 - wprowadzenie zasady, że świadczenie z tytułu niezdolności do pracy (zasiłek chorobowy) wypłacane jest przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych od pierwszego dnia choroby, bez względu na długość trwania niezdolności;
 - zniesienie obowiązku wypłaty wynagrodzenia chorobowego przez pracodawcę za pierwsze 33 dni (lub 14 dni dla pracowników powyżej 50. roku życia).

-
-
2. Uregulowanie w Kodeksie pracy (ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., t.j. Dz.U. z 2025 r., poz. 277 ze zm.) zasad pomniejszania wymiaru urlopu wypoczynkowego w przypadku długotrwałych nieobecności pracownika, w szczególności:

- umożliwienie pomniejszania urlopu wypoczynkowego o okresy nieobecności związanej z urlopem macierzyńskim, rodzicielskim, ojcowskim lub zasiłkiem opiekuńczym,
- uznanie, że długotrwała nieobecność w pracy z tytułu sprawowania opieki nad dzieckiem (np. urlop macierzyński, rodzicielski) nie powinna skutkować nabyciem pełnego wymiaru urlopu wypoczynkowego w danym roku kalendarzowym, jeżeli pracownik nie świadczył pracy przez znaczną część tego okresu.

Uzasadnienie

Obowiązujące przepisy prawa obciążają znacząco finansowo pracodawców koniecznością wypłaty wynagrodzenia chorobowego przez pierwsze 33 dni niezdolności do pracy, co jest szczególnie trudne, a niejednokrotnie niewykonalne dla mikro, małych i średnich przedsiębiorstw. Przeniesienie odpowiedzialności za wypłatę świadczeń chorobowych od pierwszego dnia na ZUS byłoby rozwiązaniem bardziej sprawiedliwym, jednolitym oraz zmniejszającym ryzyko nadużyć.

Obecny system, w którym to pracodawca wypłaca pracownikowi wynagrodzenie chorobowe przez pierwsze 33 dni (lub 14 dni dla pracowników powyżej 50. roku życia) niezdolności do pracy w roku kalendarzowym, jest rozwiązaniem nieadekwatnym do współczesnych realiów gospodarczych, nadmiernie obciążający przedsiębiorców, zwłaszcza z sektora mikro, małych i średnich firm. Tytułem przykładu warto wskazać, że w przypadku małego przedsiębiorcy zatrudniającego 5 osób i przy średnim wynagrodzeniu 6 000 zł brutto, pierwsze 33 dni płatnego zwolnienia chorobowego mogą generować koszt rzędu kilkudziesięciu tysięcy złotych rocznie.

W praktyce to pracodawcy ponoszą ciężar finansowy w sytuacjach, na które nie mają żadnego wpływu – takich jak choroby zakaźne, wypadki losowe czy przewlekłe schorzenia pracowników, podczas gdy minimalne wynagrodzenie z roku na rok sukcesywnie wzrasta. Obowiązek wypłacania świadczenia chorobowego przez pracodawcę nie tylko generuje koszty, ale także wymaga dodatkowych nakładów administracyjnych, co jest szczególnie uciążliwe dla firm zatrudniających niewielką liczbę osób i niemających rozbudowanych działów kadrowo-płacowych.

[REDACTED]

Rozwiązaniem sprawiedliwym i funkcjonującym w wielu krajach Unii Europejskiej (Niemcy, Szwecja, Norwegia) jest przejęcie pełnej odpowiedzialności za wypłatę świadczenia chorobowego przez państwową instytucję ubezpieczeniową – w Polsce przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych – już od pierwszego dnia niezdolności do pracy. Taka zmiana przyniosłaby szereg korzyści:

- odciążałaby finansowo pracodawców,
- zwiększyłaby przejrzystość systemu świadczeń,
- ograniczyłaby nadużycia i symulowanie chorób (gdy pracodawca i pracownik są powiązani),
- zmniejszyłaby konflikty na linii pracodawca–pracownik, szczególnie w sytuacjach spornych.

W ramach zaproponowanej zmiany nie chodzi o obniżenie uprawnień pracowniczych, ale o zrównoważenie obciążeń przez przeniesienie odpowiedzialności finansowej na instytucję publiczną (ZUS). Zapewnienie płynności finansowej sektora MŚP z pewnością przełożyłoby się na:

- bezpieczeństwo miejsc pracy (mniejsze ryzyko zamykania działalności),
- sprawniejszą obsługę administracyjną (mniej kosztów obsługi zwolnień chorobowych),
- wzmocnienie kultury zdrowia (pracownik nie czuje presji, by przyjść do biura mimo choroby, co sprzyja bezpieczeństwu całego zespołu).

Ponadto, obecna interpretacja przepisów Kodeksu pracy prowadzi do sytuacji, w której pracownik przebywający przez wiele miesięcy na urlopie związanym z rodzicielstwem (np. macierzyńskim lub rodzicielskim), zyskuje pełne prawo do urlopu wypoczynkowego, pomimo braku świadczenia pracy. Taka konstrukcja jest nieadekwatna do realnego czasu pracy i prowadzi do nadmiernego obciążenia pracodawców koniecznością udzielania zaległych urlopów po długiej nieobecności pracownika. Zgodnie z obowiązującym orzecznictwem i interpretacjami prawa pracy, pracownik przebywający na urlopie macierzyńskim, rodzicielskim lub wychowawczym nabywa prawo do pełnego urlopu wypoczynkowego za dany rok kalendarzowy, niezależnie od długości faktycznej nieobecności i braku świadczenia pracy. Takie przepisy skutkują następującymi nieprawidłowościami i trudnościami organizacyjnymi:

- 
-
- Pracownik, który np. przez cały rok przebywał na urlopie związanym z opieką nad dzieckiem, nabywa pełne prawo do urlopu wypoczynkowego, mimo że nie przepracował ani jednego dnia, natomiast za niego pracuje inny pracownik, któremu również urlop się należy,
 - Po powrocie do pracy pracownik często gromadzi zaległe urlopy za poprzednie lata, które pracodawca musi udzielić, co paraliżuje organizację pracy i generuje niewspółmierne koszty,
 - Dochodzi do nierównego traktowania pracowników – osoby nieobecne przez większość roku otrzymują identyczne uprawnienia urlopowe, co osoby stale obecne i świadczące pracę,
 - Firmy mają trudności z planowaniem zasobów kadrowych, a obowiązek udzielania wielu dni zaległego urlopu po powrocie pracownika z urlopu macierzyńskiego czy rodzicielskiego zakłóca ciągłość pracy.

Wprowadzenie możliwości proporcjonalnego pomniejszania wymiaru urlopu wypoczynkowego w sytuacji długotrwałej nieobecności z powodu urlopów związanych z rodzicielstwem lub sprawowaniem opieki nad dzieckiem byłoby rozwiązaniem:

- sprawiedliwym (urlop wypoczynkowy powinien przysługiwać za okres rzeczywistego świadczenia pracy),
- racjonalnym organizacyjnie (pozwala lepiej planować zasoby kadrowe i unikać kumulowania urlopów),
- neutralnym społecznie (pracownik nadal zachowuje wszystkie prawa rodzicielskie, a jedynie urlop wypoczynkowy zostaje dostosowany proporcjonalnie do okresu nieświadczenia pracy).

Co ważne, takie zmiany nie pozbawiają pracowników ich uprawnień rodzicielskich ani ochrony związanej z macierzyństwem, ale wprowadzają bardziej zrównoważony model rozliczania uprawnień urlopowych, który uwzględnia interes także drugiej strony – pracodawcy. Dzięki takiemu rozwiązaniu mikro i mali przedsiębiorcy mogą się rozwijać, a nie likwidować działalność czy też zgłaszać wnioski o ogłoszenie upadłości. Opisana zmiana jest również zgodna z zasadą proporcjonalności wynikającą z przepisów europejskich.



[REDACTED]

Mając na uwadze powyższe, wnoszę o podjęcie inicjatywy ustawodawczej zmierzającej do: (1) odciążenia mikro, małych i średnich przedsiębiorców z obowiązku wypłaty świadczeń chorobowych za pierwsze dni niezdolności do pracy oraz (2) dostosowania zasad nabywania urlopu wypoczynkowego do rzeczywistego okresu świadczenia pracy. Proponowane zmiany przyczynią się do poprawy konkurencyjności polskich przedsiębiorstw, stabilizacji rynku pracy oraz bardziej zrównoważonego rozłożenia obowiązków pomiędzy pracodawcami, pracownikami i instytucjami publicznymi.

Z poważaniem

[REDACTED]

Załączniki:

- oświadczenie o statusie MŚP;
- podpisy przedsiębiorców popierających inicjatywę.

[REDACTED]

