

Uchwała nr 217
Rady Działalności Pożytku Publicznego
z dnia 31 lipca 2026 r.
w sprawie wniesionej przez Stowarzyszenie Wsparcie Społeczne „Ja-Ty-My”
wobec Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi w przedmiocie
kwalifikowalności kosztów zatrudnienia osób na umowę o pracę
przebywających na urlopach i zwolnieniach lekarskich

Na podstawie art. 35 ust. 2 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. z 2025 r. poz. 1338.) oraz § 10 rozporządzenia Przewodniczącego Komitetu do spraw Pożytku Publicznego z dnia 24 października 2018 r. w sprawie Rady Działalności Pożytku Publicznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2052), Rada Działalności Pożytku Publicznego uchwala, co następuje:

§ 1.

Rada Działalności Pożytku Publicznego po zapoznaniu się z dokumentacją dotyczącą interwencji Stowarzyszenia Wsparcie Społeczne „Ja-Ty-My” wobec Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi w przedmiocie kwalifikowalności kosztów zatrudnienia osób na umowę o pracę przebywających na urlopach i zwolnieniach lekarskich stwierdza, że **osoby zatrudnione na umowę o pracę do realizacji zadań projektowych, niezależnie od źródła finansowania** – ze środków jednostek samorządu terytorialnego, budżetu państwa, funduszy unijnych lub innych funduszy pomocowych – mają prawo do urlopu i ochrony podczas czasowej niezdolności do pracy w wyniku choroby, a **koszt wynagrodzenia lub świadczeń finansowych za ten czas stanowi koszt kwalifikowalny danego projektu.**

§ 2.

Rada Działalności Pożytku Publicznego wzięła pod uwagę obowiązujące przepisy prawa oraz zasady i prawa ujęte w dokumentach, a także wyroki Naczelnego Sądu Administracyjnego:

1. Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej 2012/C 326/02 ogłoszona i podpisana w Nicei 07.12.2000 r. oraz ponownie proklamowana przez dostosowanie tekstu w Strasburgu 12.12.2007 r. - podpisana i ogłoszona przez przewodniczących oraz przedstawicieli trzech głównych instytucji unijnych: Parlamentu Europejskiego, Rady Unii Europejskiej oraz Komisji Europejskiej, przy udziale państw członkowskich, określa prawa i wolności w zakresie prawa pracy:
 - 1) w art. 15. Wolność wyboru zawodu i prawo do podejmowania pracy ust. 1, że **„Każdy ma prawo do podejmowania pracy oraz wykonywania swobodnie wybranego lub zaakceptowanego zawodu”**;
 - 2) w art. 31. Należyte i sprawiedliwe warunki pracy ust. 1, że **„Każdy pracownik ma prawo do warunków pracy szanujących jego zdrowie, bezpieczeństwo i godność”** oraz w ust. 2, że **„Każdy pracownik ma prawo do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy, do okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku oraz do corocznego płatnego urlopu”**;
 - 3) w art. 33 Życie rodzinne i zawodowe ust. 1, że **„Rodzina korzysta z ochrony prawnej, ekonomicznej i społecznej”**;
 - 4) w art. 35 Ochrona zdrowia, że **„Każdy ma prawo dostępu do profilaktycznej opieki zdrowotnej i prawo do korzystania z leczenia na warunkach ustanowionych w ustawodawstwach i praktykach krajowych. Przy określaniu i realizowaniu wszystkich polityk i działań Unii zapewnia się wysoki poziom ochrony zdrowia ludzkiego”**.
2. Europejski Filar Praw Socjalnych proklamowany i podpisany 17.11.2017 r. podczas Szczytu Społecznego na rzecz Sprawiedliwego Zatrudnienia i Wzrostu Gospodarczego w Göteborgu określa w:
 - 1) Preambule, że „Zgodnie z art. 9 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej przy określaniu i realizacji swoich polityk i działań Unia bierze pod uwagę **wymogi związane ze wspieraniem wysokiego poziomu zatrudnienia, zapewnianiem odpowiedniej ochrony socjalnej, zwalczaniem wykluczenia społecznego, a także z wysokim poziomem kształcenia, szkolenia oraz ochrony zdrowia ludzkiego**”;

- 2) Preambule, że „Artykuł 151 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej stanowi, że Unia i państwa członkowskie, świadome podstawowych praw socjalnych wyrażonych w Europejskiej karcie społecznej, podpisanej w Turynie 18 października 1961 roku, oraz we Wspólnotowej karcie socjalnych praw podstawowych pracowników z 1989 roku, **mają na celu promowanie zatrudnienia, poprawę warunków życia i pracy**, tak aby umożliwić ich wyrównanie z jednoczesnym zachowaniem postępu, odpowiednią ochronę socjalną, dialog między partnerami społecznymi, rozwój zasobów ludzkich pozwalający podnosić i utrzymać poziom zatrudnienia oraz przeciwdziałanie wykluczeniu”;
- 3) Rozdziale II Uczciwe warunki pracy pkt 5 Bezpieczne i elastyczne zatrudnienie w ppkt a., że „Niezależnie od rodzaju i czasu trwania stosunku pracy **pracownicy mają prawo do sprawiedliwego i równego traktowania w odniesieniu do warunków pracy, dostępu do ochrony socjalnej i szkoleń (...)**” oraz w ppkt d., że „**Należy zapobiegać powstawaniu stosunków pracy prowadzących do niepewnych warunków pracy, w tym poprzez wprowadzenie zakazu nadużywania nietypowych umów o pracę (...)**”;
- 4) Rozdziale II Uczciwe warunki pracy pkt 6 Wynagrodzenia w ppkt a., że „**Pracownicy mają prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia, które zapewnia przyzwoity poziom życia**” oraz w ppkt b., że „**(...) Należy zapobiegać ubóstwu pracujących**”;
- 5) Rozdziale II Uczciwe warunki pracy pkt 9 Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, że „Rodzice oraz osoby pełniące obowiązki opiekunów mają prawo do odpowiednich urlopów, elastycznej organizacji pracy oraz dostępu do usług w zakresie opieki. Kobiety i mężczyźni mają równy dostęp do specjalnych urlopów służących wypełnianiu obowiązków w zakresie opieki oraz należy zachęcać ich do korzystania z takich urlopów w racjonalny sposób”;
- 6) Rozdziale II Uczciwe warunki pracy pkt 10 Zdrowe, bezpieczne i dobrze dostosowane środowisko pracy oraz ochrona danych, w ppkt a., że „**Pracownicy mają prawo do wysokiego poziomu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy**”;

- 7) Rozdziale III Ochrona socjalna i integracja społeczna pkt 12 Ochrona socjalna, że **„Bez względu na rodzaj i czas trwania ich stosunku pracy pracownicy i w porównywalnych warunkach osoby samozatrudnione mają prawo do odpowiedniej ochrony socjalnej”**.
3. Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 04.11.2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy określa w art. 7 Urlop roczny ust 1, że „Państwa Członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by **każdy pracownik był uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni, zgodnie z warunkami uprawniającymi i przyznającymi mu taki urlop**, przewidzianymi w ustawodawstwie krajowym i/lub w praktyce krajowej” oraz w ust. 2, że „Minimalny okres corocznego płatnego urlopu nie może być zastąpiony wypłatą ekwiwalentu pieniężnego, z wyjątkiem przypadku gdy stosunek pracy ulega rozwiązaniu”.
4. Ustawa z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy określa w:
- 1) art. 11³, że **„Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia**, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – **jest niedopuszczalna**”;
 - 2) art. 14, że **„Pracownik ma prawo do wypoczynku**, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urlopach wypoczynkowych”;
 - 3) art 92 **wynagrodzenie pracownika podczas choroby oraz zasady finansowania tego świadczenia** oraz wyjątki od reguły;
 - 4) art. 152 § 1, że **„Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego**, zwanego dalej „urlopem” oraz w § 2, że „Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu”.
5. Naczelny Sąd Administracyjny kilkakrotnie wydał wyroki dotyczące kwalifikowalności wynagrodzeń za czas urlopu i choroby pracowników, m.in:

- 1) rozpatrując sprawę dotyczącą interpretacji podatkowej w zakresie możliwości zaliczenia do kosztów kwalifikowanych wynagrodzeń za czas urlopu i choroby pracowników realizujących działalność badawczo-rozwojową w dniu 28.06.2024 r. wydał prawomocny wyrok (sygn. akt II FSK 218/24) jednoznacznie rozstrzygając, że **'Nie ma podstaw prawnych do wyłączenia przychodów otrzymanych przez pracownika w ramach działalności badawczo-rozwojowej, gdy nie świadczy on pracy z powodu urlopu, choroby lub innej usprawiedliwionej nieobecności.** Skoro bowiem pracownik wykonuje w całości lub części prace związane z działalnością badawczo-rozwojową, to **wszystkie przychody podatnika związane z taką pracą oraz sfinansowane przez płatnika składki z tytułu stosunku pracy, w tym należności z tytułu urlopu lub choroby, o których mowa w u.s.u.s., stanowią koszt kwalifikowany na podstawie art. 18d ust. 2 pkt 1 u.p.d.o.p.**";
- 2) rozpatrując skargę kasacyjną w przedmiocie zaliczenia do kosztów kwalifikowanych m.in. dodatku za urlop wypoczynkowy, wynagrodzenia chorobowego oraz zasiłków chorobowych przy rozliczaniu podatku dochodowego od osób prawnych w uzasadnieniu wyroku z dnia 11.04.2024 r. (sygn. akt II FSK 1921/23) Sąd uznał, że **poza wynagrodzeniem zasadniczym – premie, dodatki stażowe i funkcyjne, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, wynagrodzenie chorobowe, zasiłki chorobowe, ekwiwalent urlopowy oraz odprawy emerytalne stanowią koszty kwalifikowalne.** Sąd podkreślił, że art. 18d ust. 2 pkt 1 ustawy o CIT odsyła wprost do art. 12 ust. 1 ustawy o PIT, który nie ogranicza katalogu przychodów ze stosunku pracy wyłącznie do wynagrodzenia za czas faktycznie przepracowany. NSA stwierdził, że pojęcie „należności” użyte w przepisie o uldze B+R jest pojęciem szerszym od pojęcia „przychodów” i nie można tych pojęć utożsamiać. Zdaniem Sądu, skoro pracownik wykonuje w całości lub części prace związane z działalnością B+R, to wszystkie przychody podatnika związane z taką pracą, w tym należności z tytułu urlopu lub choroby oraz sfinansowane przez płatnika składki, stanowią koszt kwalifikowany.
NSA odwołał się również do przepisów Kodeksu pracy, wskazując, że zarówno czas urlopu, jak i czas zwolnienia chorobowego nie są bezpośrednim czasem

wykonywania pracy, ale pozostają okresem zatrudnienia pracownika, za który przysługują mu należności wynikające ze stosunku pracy. Nakaz czasowego wyodrębnienia wydatków na działalność B+R od wydatków na inną działalność nie oznacza wykluczenia z kosztów kwalifikowanych wydatków pracowniczych ponoszonych w związku z urlopem czy zwolnieniem lekarskim, ponieważ są one nierozłącznie związane ze stosunkiem pracy;

- 3) rozpatrując skargę kasacyjną w przedmiocie zaliczania wynagrodzeń za czas urlopu, choroby lub innej usprawiedliwionej nieobecności do kosztów kwalifikowanych w ramach ulgi B+R Sąd w wyroku z 12.08..2025 r. (sygn. akt II FSK 1515/22) **wyraźnie opowiedział się za rozumieniem „ogólnego czasu pracy” jako nominalnego wymiaru czasu pracy, a nie czasu faktycznie przepracowanego.** Sąd wskazał, że ustawodawca nie posłużył się w art. 18d ust. 2 pkt 1 ustawy o CIT zdefiniowanym w art. 128 § 1 K.p. pojęciem „czasu pracy” (rozumianym jako czas pozostawania w dyspozycji pracodawcy), lecz użył odrębnego sformułowania „ogólny czas pracy”. Nawiązuje ono do rozdziału II działu szóstego Kodeksu pracy, zatytułowanego „Normy i ogólny wymiar pracy”, co prowadzi do wniosku, że chodzi o liczbę godzin, którą pracownik powinien przepracować w skali przyjętego okresu rozliczeniowego. Konsekwencja tego stanowiska jest daleko idąca. Przy przyjęciu, że mianownikiem proporcji jest nominalny czas pracy, od ogólnego czasu pracy nie odejmuje się dni urlopu ani zwolnienia chorobowego. Wyrok II FSK 1515/22 wprost zakwestionował stanowisko wyrażone we wcześniejszych orzeczeniach, w których Sąd utożsamiał „ogólny czas pracy” z czasem pracy w rozumieniu art. 128 § 1 K.p. (tj. z czasem faktycznego pozostawania w dyspozycji pracodawcy). NSA wymienił z nazwy wyroki, z których wnioskami się nie zgodził – m.in. wyrok z 5.02.2021 r. (II FSK 1038/19), z 11.01.2022 r. (II FSK 1247/21) oraz z 29.06.2022 r. (II FSK 2921/19). Jednocześnie Sąd opowiedział się za poglądem wyrażonym w wyrokach z 8.02.2023 r. (II FSK 1537/20) oraz z 14.02.2024 r. (II FSK 670/21), które wiązały pojęcie ogólnego czasu pracy z normatywnym wymiarem czasu pracy.
6. Rada Działalności Pożytku Publicznego nadmienia również, że kwestia praw pracowniczych stanowi m.in. reforma Państwowej Inspekcji Pracy w kamieniach

milowych A71G oraz A72G z Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO). Uzasadnieniem tych zmian była **walka z patologicznymi formami zatrudnienia, ochrona praw pracowników oraz ograniczenie tzw. segmentacji rynku.**

§ 3.

Rada Działalności Pożytku Publicznego wzięła pod uwagę również wyniki badań GUS oraz KLON/JAWOR z 2020 r. dotyczące zatrudnienia w organizacjach pozarządowych, które jednoznacznie potwierdzają, że **w sektorze obywatelskim kilkakrotnie więcej zatrudnia się kobiet, osób z niepełnosprawnościami oraz osób w wieku emerytalnym w porównaniu do sektora gospodarki narodowej i to pomimo średniej pensji niższej w porównaniu do gospodarki narodowej:**

- 1) Organizacje pozarządowe i organizacje kościelne zatrudniały na podstawie umowy o pracę 181 tys. osób, a kolejne 393 tys. współpracowało z nimi na podstawie umów cywilnoprawnych. Niezależnie od formy zatrudnienia, organizacje były głównym miejscem pracy dla 188 tys. osób;
- 2) Zatrudnienie w organizacjach non-profit stanowiło 1,1% zatrudnienia w gospodarce narodowej;
- 3) W niepełnym wymiarze zatrudnienia (na część etatu) pracowało aż 31% osób zatrudnionych w organizacjach, podczas gdy w gospodarce narodowej tylko 5%;
- 4) Średnia pensja w organizacjach (przy pełnym wymiarze zatrudnienia) wyniosła 4,5 tys. złotych w porównaniu do 5,2 tys. złotych w całej gospodarce narodowej;
- 5) Kobiety stanowiły aż 75% zatrudnionych w sektorze pozarządowym, podczas gdy ich udział wśród zatrudnionych w gospodarce narodowej wynosił 48%;
- 6) Niemal 40% organizacji zatrudnia na umowę o pracę osoby w wieku emerytalnym - stanowią one 8% wszystkich zatrudnionych w organizacjach w porównaniu do 3% w gospodarce narodowej;
- 7) 14% organizacji zatrudnia przynajmniej jedną osobę z orzeczoną niepełnosprawnością - pracownicy z niepełnosprawnościami stanowili niemal

7% osób pracujących w organizacjach, w porównaniu do 3,5% w gospodarce narodowej;

- 8) Największy udział organizacji posiadających płatny personel odnotowano w grupie organizacji zajmujących się rynkiem pracy i aktywizacją zawodową oraz kwestiami zawodowymi, pracowniczymi i branżowymi (połowa ma etatowych pracowników). Kolejnymi organizacjami posiadającymi płatny personel są organizacje z branży ochrony zdrowia i pomocy społecznej.

§ 4.

1. Rada Działalności Pożytku Publicznego stwierdza także, że **instytucja zlecająca zadanie lub przekazująca dotację organizacji pozarządowej albo podmiotowi ekonomii społecznej zatwierdzając kosztorys danego zadania lub dotacji zawierający zatrudnienie personelu w formie umowy o pracę powinna pokryć wszystkie koszty tego zatrudnienia:**
 - 1) badania medycyny pracy,
 - 2) szkolenia BHP,
 - 3) szkolenia przygotowania pracownika,
 - 4) wynagrodzenia za pracę
 - 5) wynagrodzenia za czas urlopu,
 - 6) świadczenia za okres czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby,
 - 7) dodatki, np. motywacyjne, funkcyjne, wynikające z praktyki funkcjonowania organizacji,
 - 8) odprawa emerytalna,
 - 9) jak również pełne koszty zastępstwa na czas urlopu lub dłuższej choroby pracownika

– oraz uznać je jako koszty kwalifikowalne danego zadania lub dotacji.
2. Rada Działalności Pożytku Publicznego uważa za **niedopuszczalne stosowanie jakichkolwiek dyskryminacji przy zawieraniu umów z organizacjami pozarządowymi lub podmiotami ekonomii społecznej, a także przy rozliczaniu**

tych zadań, doprowadzające do naruszania praw pracowniczych personelu zatrudnionego na umowę o pracę.

§ 5.

1. Uchwałę przekazuje się:
 - 1) Prezesowi Rady Ministrów,
 - 2) Przewodniczącemu Komitetu do spraw Pożytku Publicznego,
 - 3) Współprzewodniczącej Komitetu do spraw Pożytku Publicznego,
 - 4) Ministrowi Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej,
 - 5) Ministrowi Funduszy i Polityki Regionalnej,
 - 6) Urzędowi Marszałkowskiemu Województwa Łódzkiego,
 - 7) Wojewódzkiemu Urzędowi Pracy w Łodzi,
 - 8) Stowarzyszeniu Wsparcie Społeczne „Ja-Ty-My” jako wnioskodawcy interwencji.
2. Wykonanie uchwały powierza się Współprzewodniczącym Rady Działalności Pożytku Publicznego, przy wsparciu sekretariatu Rady.

§ 6.

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Współprzewodniczący
Rady Działalności Pożytku Publicznego
Michał Braun
Maciej Kunysz