



ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW POLICJI

KOMISJA KRAJOWA

ul. Józefa Lompy 19, 40-038 Katowice | KRS 0000182539 | NIP 954-23-66-110 | REGON 277493189
www.zzppkk.pl | e-mail: kontakt@zzppkk.pl | tel. 47 811 44 06 | kom. 736 646 292

Znak: KK-88/2026

Warszawa, 26 października 2026 roku

STANOWISKO KOMISJI KRAJOWEJ

ZWIĄZKU ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW POLICJI

**do projektu zasad przyznawania pracownikom Policji dodatkowych środków
w wysokości 3 000 zł brutto na pełny etat**

Komisja Krajowa Związku Zawodowego Pracowników Policji (ZZPP) z uznaniem przyjmuje uruchomienie dodatkowych środków finansowych na poprawę sytuacji płacowej pracowników Policji. Jednocześnie, przed przystąpieniem do szczegółowych uzgodnień zasad podziału tych środków, wskazuje zasadniczą kwestię wymagającą oficjalnego rozstrzygnięcia przez MSWiA i KGP: zmianę publicznie zapowiadanego dodatku motywacyjnego w jednorazową nagrodę.

KWESTIA ZASADNICZA WYMAGAJĄCA ROZSTRZYGNIĘCIA - CHARAKTER ŚWIADCZENIA

W publicznych wypowiedziach przedstawicieli MSWiA oraz w komunikatach kierowanych do pracowników zapowiadano dodatkowe środki jako dodatek motywacyjny lub wyrównanie finansowe naliczane od lipca 2026 r., odpowiadające kwocie 500 zł miesięcznie, łącznie 3 000 zł brutto na pełny etat. Informacje o takim charakterze i celu środków przedstawiano także na forum sejmowej Komisji Administracji i Spraw Wewnętrznych, w tym podczas posiedzenia 20 października 2026 r. związanego z rozpatrywaniem odpowiedzi na dezyderat nr 1 dotyczący sytuacji pracowników cywilnych służb mundurowych.

Tymczasem przedłożony projekt przewiduje wypłatę jednorazowych nagród uzależnionych od szeregu kryteriów, w tym przesłanek całkowitego wyłączenia. Nie przedstawiono przy tym oficjalnego, jednoznacznego wyjaśnienia, dlaczego zmieniono formę świadczenia i jakie skutki prawne, finansowe oraz praktyczne będzie to miało dla pracowników.

W ocenie ZZPP nie można pozostawić bez wyjaśnienia sytuacji, w której parlamentarzyści, strona społeczna oraz pracownicy otrzymują publicznie określony przekaz, natomiast projektowane zasady realizacji mogą

prowadzić do istotnie odmiennego rezultatu. Deklaracje składane przez przedstawicieli rządu, zwłaszcza wobec komisji sejmowej, powinny znajdować czytelne odzwierciedlenie w działaniach wykonawczych. Nie można również dopuścić do powstania wrażenia, że to związki zawodowe, które przekazywały informacje o dodatku motywacyjnym, proponują obecnie podział środków na nagrody dla pracowników uznanych za „lepszych” i „gorszych”.

Zastrzeżenia mają również charakter prawny. Art. 93 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej wiąże przyznawanie nagród ze szczególnymi osiągnięciami w pracy zawodowej. Tymczasem podawaną przyczyną uruchomienia omawianych środków była trudna sytuacja płacowa pracowników, a założeniem - zasadniczo jednakowa kwota na etat. Związek oczekuje wyjaśnienia, czy rozważono inne prawnie dopuszczalne formy finansowego wsparcia, w tym bezzwrotną zapomogę pieniężną, i z jakich przyczyn ewentualnie z nich zrezygnowano. Pytanie o zapomogę nie przesądza o możliwości jej powszechnego zastosowania; wymaga wskazania właściwej podstawy prawnej i warunków finansowania.

Wniosek ZZPP. Przed zakończeniem uzgodnień musi wybrzmieć oficjalne stanowisko wyjaśniające przyczyny i konsekwencje wyboru formy jednorazowej nagrody zamiast publicznie zapowiadanego dodatku motywacyjnego, podstawy prawne właściwe dla obu grup zatrudnionych oraz ewentualne przeszkody w zastosowaniu rozwiązań alternatywnych. Wyjaśnienie powinno jednoznacznie potwierdzić, czy pierwotny cel środków - poprawa sytuacji finansowej możliwie całej grupy pracowników Policji - pozostaje zachowany.

ZZPP podkreśla, że udział strony społecznej w rozmowach nad sposobem rozdysponowania przekazanych środków nie może być interpretowany jako akceptacja zmiany charakteru świadczenia wcześniej publicznie zapowiadanego przez przedstawicieli MSWiA ani jako przejęcie odpowiedzialności za tę decyzję.

Dążąc do zabezpieczenia interesów pracowników i terminowej wypłaty środków, ZZPP przedstawia poniżej szczegółowe uwagi do zaproponowanych zasad. Mają one charakter warunkowy i nie zwalniają z rozstrzygnięcia wskazanej wyżej kwestii zasadniczej.

UWAGI ZZPP DO PROJEKTOWANYCH ZASAD PODZIAŁU ŚRODKÓW

1. Powszechność wypłaty - wyłączenia jedynie w sytuacjach wyjątkowych

Uwaga ZZPP. Podstawowym założeniem powinno być przyznanie pracownikowi kwoty 3 000 zł brutto na pełny etat, proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy. Zasady nie mogą być konstruowane przede wszystkim jako katalog sytuacji prowadzących do pozbawienia pracownika wypłaty.

Uzasadnienie. Znaczna część pracowników Policji otrzymuje wynagrodzenia zbliżone do płacy minimalnej lub minimalnego mnożnika występującego w służbie cywilnej. Jednorazowe wsparcie jest więc dla nich znaczące, chociaż nie zastępuje trwałych podwyżek. Automatyczne wykluczanie pracowników z powodów niezwiązanych z ich wkładem pracy w objętym finansowaniem okresie wypacza rekompensacyjny i motywacyjny cel przekazania środków. Należy naliczać środki na każdego zatrudnionego proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy i przekazać je do właściwych jednostek.

Proponowany zapis: „Przyznanie dodatkowych środków jest zasadą. Nieprzyznanie lub zmniejszenie kwoty może nastąpić wyłącznie w wyjątkowych, jednoznacznie określonych i obiektywnie uzasadnionych przypadkach, z zachowaniem proporcjonalności, zasad równego traktowania i możliwości weryfikacji rozstrzygnięcia, po uprzednim uzgodnieniu z zakładową/zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w danego pracodawcy. Środki nalicza się na każdego zatrudnionego proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy i przekazuje do właściwych jednostek.”

2. Okres oceny powinien odpowiadać okresowi, za który uruchomiono środki

Uwaga ZZPP. Przyjęcie stycznia 2026 r. jako początku okresu oceny pracownika pozostaje niespójne z zapowiedzią naliczania dodatkowych środków od lipca 2026 r. Konieczne jest odróżnienie ustalania ciągłości zatrudnienia od okresu oceny zachowania, absencji i wykonywania obowiązków.

Uzasadnienie. Uwzględnianie okresu od stycznia do czerwca mogłoby ponownie obciążyć pracowników absencjami, które już wcześniej wpływały na decyzje o przyznawaniu nagród m.in. kwartalnych i z okazji Święta Policji. Ocena dotycząca środków skalkulowanych za drugie półrocze nie powinna opierać się na zdarzeniach sprzed tego okresu. Należy również jednoznacznie określić datę końcową oceny, skoro wypłata została zapowiedziana jeszcze w listopadzie.

Proponowany zapis: „Przy ocenie przesłanek związanych z wykonywaniem obowiązków, nieobecnościami i postawą pracownika uwzględnia się okres od 1 lipca 2026 r. do dnia ustalenia uprawnień do wypłaty, wskazanego w niniejszych zasadach. Zdarzenia sprzed 1 lipca 2026 r. nie stanowią samodzielnej podstawy ograniczenia lub odmowy świadczenia. Zasada ta nie wyłącza technicznej weryfikacji przebiegu zatrudnienia.”

3. Wyłączenie upomnienia z art. 115 ustawy o służbie cywilnej i kar porządkowych z katalogu przesłanek odmowy

Uwaga ZZPP. ZZPP wnosi o rezygnację z automatycznego wykluczenia z wypłaty pracowników ukaranych upomnieniem na piśmie na podstawie art. 115 ustawy o służbie cywilnej, a także pracowników bezmnożnikowych ukaranych upomnieniem lub naganą porządkową na podstawie art. 108 § 1 Kodeksu pracy. Analogicznie należy rozważyć odstąpienie od automatycznego wyłączenia za najłagodniejsze kary dyscyplinarne.

Uzasadnienie prawne. Art. 115 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej przewiduje pisemne upomnienie wprost za naruszenie obowiązków mniejszej wagi i odróżnia je od kar dyscyplinarnych wskazanych w art. 114. Kary porządkowe z art. 108 § 1 Kodeksu pracy służą reagowaniu na naruszenia porządku i organizacji pracy. Ich zastosowanie nie przesądza automatycznie o poważnym charakterze każdego uchybienia. Objęcie wszystkich tych sytuacji identycznym wyłączeniem z wypłaty nie uwzględnia wagi naruszenia ani dotychczasowego przebiegu zatrudnienia.

Uzasadnienie ekonomiczne. Przy kwocie bazowej służby cywilnej 2 842,77 zł i przykładowym mnożniku 1,8 wynagrodzenie zasadnicze wynosi 5 116,99 zł brutto miesięcznie. Utrata 3 000 zł stanowi 58,6% tej kwoty. Tymczasem kara dyscyplinarna obniżenia wynagrodzenia zasadniczego o maksymalnie 25%, na okres nie dłuższy niż sześć miesięcy (art. 114 ustawy o służbie cywilnej), wynosiłaby w tym przykładzie 1 279,25 zł miesięcznie. Utrata 3 000 zł odpowiada zatem ekonomicznie około 2,35 miesiąca stosowania maksymalnego obniżenia. Nieprzyznanie nagrody nie jest w sensie prawnym karą dyscyplinarną, lecz porównanie wskazuje na skalę dodatkowej dolegliwości wynikającej z naruszenia mniejszej wagi.

Uzasadnienie systemowe. Zasady zatarcia upomnienia z art. 115 ustawy o służbie cywilnej różnią się od zasad wcześniejszego uznania kary porządkowej za niebyłą na gruncie art. 113 § 1 Kodeksu pracy. Nie należy tworzyć dodatkowych różnic w traktowaniu pracowników wykonujących zadania na rzecz tej samej formacji, wyłącznie ze względu na ich status zatrudnienia. Także w odniesieniu do nagród aktualne pozostają wymagania równego traktowania pracowników (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21 stycznia 2011 r., II PK 169/10).

Proponowany zapis: „Upomnienie na piśmie za naruszenie obowiązków mniejszej wagi, o którym mowa w art. 115 ustawy o służbie cywilnej, oraz kara upomnienia lub nagany porządkowej, o których mowa w art. 108 § 1 Kodeksu pracy, nie stanowią samodzielnych przesłanek odmowy przyznania dodatkowych środków.

Ewentualne wyłączenia dotyczące poważniejszych, prawomocnych kar dyscyplinarnych określa się w sposób wąski, z odniesieniem do charakteru naruszenia oraz okresu oceny.”

4. Postępowania niezakończone - poszanowanie domniemania niewinności

Uwaga ZZPP. Samo wszczęcie czynności wyjaśniających lub toczące się postępowanie karne czy dyscyplinarne nie powinno automatycznie powodować definitywnej odmowy wypłaty, zwłaszcza gdy zarzucane zdarzenie nie pozostaje w związku z wykonywaniem pracy na rzecz Policji.

Uzasadnienie. Art. 42 ust. 3 Konstytucji RP stanowi: „Każdego uważa się za niewinnego, dopóki jego wina nie zostanie stwierdzona prawomocnym wyrokiem sądu”. Chociaż zasada ta nie tworzy sama przez się bezwarunkowego prawa do nagrody, przemawia przeciwko traktowaniu samego faktu niezakończonego postępowania karnego jako wystarczającego powodu do ostatecznego wykluczenia z powszechnie zapowiadanego wsparcia. Należy odróżnić czynności sprawdzające od formalnego przedstawienia zarzutów, a także uwzględnić charakter i związek zarzucanego czynu z pracą. W przypadkach uzasadnionych można rozważyć odroczenie rozstrzygnięcia wraz z zabezpieczeniem środków na wypłatę po korzystnym zakończeniu postępowania, zamiast bezpowrotnego pozbawienia ich pracownika.

Proponowany zapis: „Wszczęcie czynności wyjaśniających ani samo prowadzenie niezakończonego postępowania nie stanowią podstawy definitywnego wykluczenia z wypłaty. Jeżeli szczególne okoliczności uzasadniają czasowe wstrzymanie rozstrzygnięcia, odpowiednie środki zabezpiecza się, a po prawomocnym umorzeniu postępowania, uniewinnieniu albo zakończeniu postępowania dyscyplinarnego bez wymierzenia kary dokonuje się ponownej oceny i niezwłocznej wypłaty, jeżeli spełnione są pozostałe kryteria.”

5. Równe traktowanie pracowników zmieniających jednostkę Policji

Uwaga ZZPP. Zasady ciągłości zatrudnienia nie mogą ograniczać się do przenoszenia członków korpusu służby cywilnej na podstawie art. 64 ustawy o służbie cywilnej. Powinny jednakowo uwzględniać sytuację pracowników bezmnożnikowych, dla których zmiana jednostki zwykle wiąże się z rozwiązaniem jednej umowy o pracę i zawarciem kolejnej.

Uzasadnienie. Formalna zmiana pracodawcy nie oznacza zmiany formacji, na rzecz której praca jest wykonywana. Pracownik nadal pracuje dla Policji. O uprawnieniu do otrzymania dodatkowych środków nie powinna rozstrzygać wyłącznie konstrukcja stosunku pracy właściwa dla danej grupy pracowniczej. Należy również zapobiec podwójnej wypłacie i bezpodstawnemu pominięciu pracownika podczas przekazywania dokumentów między jednostkami.

Proponowany zapis: „Okresy zatrudnienia na stanowiskach pracowniczych w jednostkach organizacyjnych Policji oraz innych służb objętych tym samym finansowaniem sumuje się niezależnie od statusu zatrudnienia i trybu zmiany pracodawcy. Za zachowanie ciągłości przyjmuje się również krótką przerwę techniczną nieprzekraczającą 7 dni. Wypłaty dokonuje jednostka zatrudniająca pracownika w dniu ustalenia uprawnień, po potwierdzeniu braku wcześniejszej wypłaty z tego samego tytułu.”

6. Nieobecności i oceny - bez ponownego uwzględniania absencji z pierwszego półrocza

Uwaga ZZPP. ZZPP sprzeciwia się automatycznej całkowitej utracie wypłaty po osiągnięciu 120 dni absencji liczonych od stycznia 2026 r. Należy uwzględnić wyłącznie uzasadnione kryteria odnoszące się do okresu, za który uruchomiono środki.

Uzasadnienie. Rozwiązanie przewidujące całą kwotę przy 119 dniach absencji i jej utratę przy 120 dniach ma nadmiernie skokowy charakter. Dodatkowo nieobecności ze stycznia–czerwca mogły już wpływać na wcześniejsze wypłaty z funduszu nagród. Szczególnej ochrony wymagają uprawnienia związane z rodzicielstwem, ciężką i działalnością związkową, z uwzględnieniem przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu.

Proponowany zapis: „Przy ocenie nieobecności bierze się pod uwagę okres od 1 lipca 2026 r. do dnia ustalenia uprawnień. Nie stosuje się automatycznego wyłączenia po osiągnięciu określonej liczby dni absencji. Ewentualne proporcjonalne pomniejszenie wymaga odrębnego uzasadnienia i nie może wynikać z korzystania z prawnie chronionych uprawnień, w szczególności urlopu macierzyńskiego, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, ojcowskiego, uprawnień związanych z ciążą, zwolnień związkowych oraz nieobecności spowodowanych wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową.”

7. Uzgodnienie szczegółowych zasad z zakładowymi organizacjami związkowymi

Uwaga ZZPP. Ogólnokrajowe wytyczne powinny jednoznacznie wskazywać, że szczegółowe zasady podziału dodatkowych środków w jednostkach i garnizonach wymagają uzgodnienia z właściwymi zakładowymi organizacjami związkowymi.

Uzasadnienie prawne. Art. 27 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych przewiduje uzgadnianie regulaminów nagród i premiowania oraz zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników jednostek sektora finansów publicznych. Centralne konsultacje z reprezentacją pracowników nie zastępują trybu uzgodnienia właściwego dla pracodawcy.

Proponowany zapis: „Szczegółowe zasady rozdysponowania dodatkowych środków w jednostkach organizacyjnych Policji, w tym kryteria wypłaty, sposób traktowania sytuacji szczególnych, weryfikację odmów i zagospodarowanie kwot niewykorzystanych, pracodawca ustala po uprzednim uzgodnieniu z właściwymi zakładowymi organizacjami związkowymi, zgodnie z art. 27 ust. 3 oraz art. 30 ustawy o związkach zawodowych.”

8. Dopuszczalne lokalne odstępstwa od rekomendowanych zasad

Uwaga ZZPP. Należy odróżnić wiążące wymagania wynikające z prawa i warunków finansowania od rekomendacji odnoszących się do sposobu podziału środków. W granicach rekomendacji powinno się dopuścić uzgodnione lokalnie rozwiązania dostosowane do sytuacji jednostki.

Uzasadnienie. Sztywne stosowanie jednolitych kryteriów może prowadzić do niezamierzonych i niesprawiedliwych skutków, w szczególności w razie zmian pracodawcy, nietypowych nieobecności lub reorganizacji jednostek. Odstępstwa nie mogą jednak stanowić podstawy arbitralnego traktowania ani tworzenia nowych wyłączeń niekorzystnych dla pracowników.

Proponowany zapis: „W szczególnie uzasadnionych przypadkach dopuszcza się odstępstwa od rekomendowanych zasad podziału środków, po ich uprzednim pisemnym uzgodnieniu z właściwymi zakładowymi organizacjami związkowymi. Odstępstwa muszą opierać się na obiektywnych kryteriach, służyć sprawiedliwemu i możliwie powszechnemu rozdysponowaniu środków oraz pozostawać w zgodzie z prawem, wiążącymi warunkami finansowania i zasadą równego traktowania.”

9. Zagospodarowanie kwot niewypłaconych i rozliczenie środków

Uwaga ZZPP. W projekcie należy określić sposób postępowania ze środkami naliczonymi na etaty pracowników, którym ostatecznie nie przyznano wypłaty. Kwoty te nie powinny automatycznie zasilać ogólnej puli nagród ani pozostawać do swobodnej dyspozycji kierownika jednostki.

Uzasadnienie. Pieniądze zostały przeznaczone na konkretny cel: wsparcie finansowe pracowników Policji. W pierwszej kolejności należy zabezpieczyć kwoty dotyczące spraw nierozstrzygniętych i podlegających ponownej weryfikacji. O wykorzystaniu pozostałych kwot należy rozstrzygać po przejrzystości, z udziałem organizacji związkowych i z poszanowaniem zasad finansów publicznych oraz warunków przekazania środków.

Proponowany zapis: „Kwoty objęte czasowym wstrzymaniem wypłaty zabezpiecza się do zakończenia weryfikacji. Dalsze zagospodarowanie środków ostatecznie niewykorzystanych następuje w zgodzie z pierwotnym celem finansowania i na zasadach uzgodnionych z właściwymi zakładowymi organizacjami związkowymi. Pracodawca przekazuje stronie społecznej zbiorczą informację o puli przyznanych, wypłaconych, zabezpieczonych i niewykorzystanych środków.”

10. Pozostałe rozwiązania zapewniające terminową i równą wypłatę

Emerytury, renty i zatrudnienie po 1 lipca. Pracownicy, którzy pracowali w okresie finansowania, nie powinni tracić środków tylko dlatego, że przeszli na emeryturę lub rentę przed techniczną datą wypłaty. Należy wprowadzić proporcjonalną zasadę dla osób zatrudnionych po 1 lipca 2026 r., zamiast automatycznego wyłączenia wynikającego z braku zatrudnienia w dniu 2 stycznia 2026 r.

Uzasadnienie odmowy i procedura weryfikacyjna. Na wniosek pracownika pracodawca powinien podać pisemną przyczynę nieprzyznania środków lub pomniejszenia kwoty. Pracownik powinien móc przedstawić dokumenty i wyjaśnienia oraz korzystać ze wsparcia reprezentującej go organizacji związkowej. Nie powinno to opóźniać wypłat bezspornych.

Obsługa finansowo-płacowa. Zasady powinny wykluczać podwójne wypłaty i nieuzasadnione odmowy wobec osób zatrudnionych w kilku jednostkach. O tym, czy wypłata wchodzi do podstawy wymiaru świadczeń chorobowych i macierzyńskich, rozstrzygają przepisy ubezpieczeniowe, a nie deklaracja zawarta w notatce. Kwestię tę należy zweryfikować we właściwych komórkach płacowych.

KONKLUZJA I WNIOSEK O DALSZE UZGODNIENIA

ZZPP oczekuje w pierwszej kolejności publicznego, spójnego i jednoznacznego rozstrzygnięcia kwestii charakteru prawnego dodatkowych środków. Dopiero na tej podstawie możliwa jest rzetelna ocena proponowanych kryteriów ich wypłaty. Zgłoszenie szczegółowych uwag do projektu nie oznacza, że strona społeczna zaakceptowała odejście od zapowiadanego dodatku motywacyjnego na rzecz jednorazowej nagrody.

Niezależnie od wyboru prawnie dopuszczalnej formy wypłaty celem musi pozostać wsparcie pracowników Policji: naliczenie i przekazanie środków na wszystkie etaty objęte finansowaniem, możliwie powszechna wypłata, ograniczenie wyłączeń do rzeczywiście wyjątkowych i należyte uzasadnionych sytuacji, a także uzgodnienie szczegółowych zasad podziału z zakładowymi organizacjami związkowymi.

Wnosimy o kontynuowanie uzgodnień ze stroną społeczną przed przyjęciem ostatecznych zasad i przedstawienie stanowiska w kwestiach wskazanych powyżej.

Z poważaniem

PRZEWODNICZĄCA
Komisji Krajowej
Związku Zawodowego Pracowników Policji

Joanna STEC-TRZPIL