

Coraz droższe refundacje dla młodocianych. Rząd szuka rozwiązań

WYNIAGRODZENIA Resort pracy przyznaje, że obecny system refundacji wynagrodzeń młodocianych pracowników może wymagać zmian. Zapowiada analizę nowych sposobów zabezpieczenia finansowania w przyszłości, ale jednocześnie mówi o konieczności ograniczenia rosnących kosztów wsparcia

Ewa Martyna
ewa.martyna@infor.pl

Takie wnioski płyną z odpowiedzi resortu pracy na interpelację poselską nr 1530 dotyczącą sytuacji Ochotniczych Hufców Pracy i problemów z refundacją wynagrodzeń młodocianych pracowników.

System refundacji od lat stanowi jeden z kluczowych mechanizmów wspierających przedsiębiorców szkolących uczniów szkół branżowych. Dzięki niemu pracodawcy mogą odzyskać część kosztów związanych z wynagrodzeniami i ze składkami młodocianych pracowników odbywających przygotowanie zawodowe. Szczególnie ważne jest to dla małych zakładów rzemieślniczych, rodzinnych firm i przedsiębiorstw angażujących się w praktyczną naukę zawodu.

Za mało środków

Jak wynika z danych przedstawionych przez MRPiPS (patrz: ramka), początkowy limit środków na refundację wynagrodzeń młodocianych pracowników w 2026 r. wynosił 900 mln zł – jak przyznał resort – nie wystarczy na rozpatrzenie wszystkich wniosków

składanych przez pracodawców.

Pod koniec 2025 r. system zaczął wyraźnie odczuwać problemy finansowe. W efekcie wojewódzkie komendy OHP w grudniu 2025 r. czasowo wstrzymały nawet podpisywanie nowych umów refundacyjnych.

W związku z narastającymi problemami finansowymi resort pracy zaczął awaryjnie ratować system refundacji. Ministerstwo przesuwało środki z innych zadań Funduszu Pracy, próbowało także uzyskać dodatkowe zabezpieczenie finansowania na kwotę 64,7 mln zł z Ministerstwa Finansów, które jednak odmówiło przekazania kolejnych pieniędzy.

Choć sytuacja udało się chwilowo ustabilizować, odpowiedź ministerstwa pokazuje wyraźnie, że problem ma charakter systemowy. Resort przyznaje bowiem, że analiza „różne warianty zabezpieczenia środków na refundację w przyszłości i ograniczenie dynamicznego wzrostu kosztów refundowanych działań”. Ministerstwo nie wskazuje jeszcze konkretnych rozwiązań, ale nie wykluczone, że taki zapis może oznaczać w przyszłości zmiany zasad przyznawania refun-

dacji, nowe limity albo bardziej restrykcyjne kryteria wsparcia.

Resort pracy tłumaczy, że wynika to z ograniczeń finansów publicznych. W odpowiedzi podkreśla, że wydatki Funduszu Pracy są objęte stabilizującą regułą wydatkową oraz limitami określonymi w ustawie o finansach publicznych. Oznacza to, że nawet przy rosnącym zapotrzebowaniu na refundacje państwo ma ograniczone możliwości zwiększenia wydatków.

Obawy przedsiębiorców

– Nie da się budować nowoczesnego szkolnictwa zawodowego na fundamencie, który nie jest stabilny z powodu braku pieniędzy. Pracodawcy tracą poczucie bezpieczeństwa i zaufanie do państwa, gdy system refundacji staje się nieprzewidywalny. Taka sytuacja może skutkować utratą młodych fachowców potrzebnych rynkowi pracy i zniechęcać przedsiębiorców do angażowania się w kształcenie zawodowe – ocenia prof. Grażyna Szytek-Bandurska, ekspert ds. prawa pracy, rynku pracy i dialogu społecznego Federacji Przedsiębiorców Polskich.

Obawy dotyczące przyszłości systemu wyraża także Związek Rzemiosła Polskiego.

– ZRP z dużą uwagą przyjmuje zapowiedzi dotyczące możliwych zmian w systemie refundacji wynagrodzeń młodocianych pracowników. Doceniamy deklaracje resortu o utrzymaniu stabilności finansowania, jednak sygnały o konieczności ograniczania dynamiki wydatków budzą obawy przedsiębiorców szkolących młodzież, szczególnie w sektorze mikro i małych firm rzemieślniczych – mówi dr Krzysztof Sadowski, dyrektor Działu Oświaty Zawodowej i Rynku Pracy w Związku Rzemiosła Polskiego.

Jak podkreśla, refundacja powinna pozostać instrumentem obywatelnym, gwarantującym przedsiębiorcom stabilność prowadzenia przygotowania zawodowego. ZRP zwraca również uwagę, że poziom finansowania przewidziany na 2026 r. może się okazać niewystarczający.

– W planie wieloletnim zakładano 1200 mln zł na kolejne lata, natomiast według szacunków ZRP bezpieczny poziom finansowania wynosi ok. 1,3 mld zł – zaznacza dr Sadowski.

Refundacje wynagrodzeń młodocianych, najważniejsze dane

- ➔ W 2025 r. refundacją wynagrodzeń objęto 122 673 młodocianych pracowników
- ➔ Ze wsparcia korzystało ok. 40 tys. pracodawców
- ➔ Refundacje są realizowane przez Ochotnicze Hufce Pracy ze środków Funduszu Pracy

Wydatki na refundacje (mln zł)



Źródło: Urząd Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

Zwiększenie kwoty na refundacje w 2026 r. nastąpiło przez przesunięcie środków z innych zadań Funduszu Pracy przeznaczonych na wsparcie kształcenia młodocianych

Zdaniem organizacji pracodawcy obawiają się, że ewentualne ograniczenie dostępności lub wysokości refundacji może przełożyć się na zmniejszenie liczby miejsc przygotowania zawodowego dla młodocianych pracowników. W warunkach rosnących kosztów prowadzenia działalności część firm może nie być w stanie samodzielnie finansować procesu szkolenia uczniów.

ZRP ostrzega również, że ograniczenie wsparcia mogłoby w dłuższej perspektywie pogłębić niedobory wykwalifiko-

wanych pracowników w zawodach branżowych i osłabić system dualnego kształcenia zawodowego, który od lat pozostaje jednym z fundamentów przygotowania młodych ludzi do wejścia na rynek pracy.

Organizacja proponuje także rozszerzenie modelu dualnego kształcenia wraz z refundacją wynagrodzeń na ostatnie klasy techników i szkół policealnych, co – zdaniem ZRP – mogłoby lepiej przygotowywać absolwentów do wymagań współczesnego rynku pracy.

NSA: Trzeba zbadać, dlaczego bezrobotny wcześniej rozwiązał umowę o pracę

ORZECZNICTWO

Michał Culepa
dgp@infor.pl

Służby zatrudnienia, przyznające zasiłek bezrobotnemu, powinny same ustalić, czy rozwiązanie umowy o pracę przed zarejestrowaniem się bezrobotnego nastąpiło z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę obowiązków wobec pracownika. Nie mogą poprzestać tylko na analizie treści świadectwa pracy, zwłaszcza zagrawnego, które nie zawiera szczegółów odnośnie do rozwiązania umowy przed bezrobotnego.

Sprawa dotyczyła skrócenia okresu pobierania zasiłku dla bezrobotnych. Przyznający go Marszałek

Województwa Śląskiego (jako organ zatrudnienia przyznający świadczenia) ustalił, że zasiłek ten bezrobotny otrzyma na rok, ale okres jego pobierania należy skrócić o 90 dni karencji. Skrócenie okresu wynikało z tego, że bezrobotny sam wypowiedział umowę o pracę, a nie został zwolniony przez pracodawcę. Ponieważ rozwiązanie umowy nastąpiło w ciągu sześciu miesięcy przed rejestracją w urzędzie pracy, zasiłek miał przysługiwać dopiero po 90 dniach i został o ten okres skrócony.

Bezrobotny odwołał się od decyzji, jednak zarówno odwołanie, jak i skarga do WSA w Gliwicach zostały oddalone. Od-

miennie orzekł NSA, uchylając wyrok WSA oraz wcześniejsze decyzje organów przyznające zasiłek z 90-dniową karencją.

W uzasadnieniu NSA podkreślił, że tak organy, jak i sąd I instancji niedostatecznie wyjaśniły sprawę przed wydaniem decyzji i orzeczenia. Skarżący bowiem konsekwentnie w odwołaniu, skardze oraz skardze kasacyjnej podnosił, że rozwiązanie przez niego umowy o pracę nastąpiło z powodu naruszenia przez pracodawcę jego praw jako pracownika. Okoliczności te mają istotne znaczenie dla sprawy, gdyż 90-dniowy okres karencji w przypadku zasiłku dla bezro-

botnych nie obowiązuje wtedy, gdy dochodzi do rozwiązania umowy o pracę przez pracownika w sytuacji, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. W takim przypadku zasiłek przysługuje od dnia rejestracji w urzędzie pracy. Organy mają obowiązek badać nie tylko tryb rozwiązania stosunku pracy, ale również przyczyny, z jakich do niego doszło, a przy tym, prowadząc postępowanie dowodowe, nie mogą poprzestać wyłącznie na treści świadectwa pracy. W dodatku skarżący przed zarejestrowaniem się w urzędzie pracy był zatrudniony za granicą

w jednym z państw UE u tamtejszego – zagranicznego – pracodawcy. Mógł więc uzyskać świadczenia dla bezrobotnych na podstawie art. 65 unijnego rozporządzenia nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Ale zarazem nie można było poprzestać, ustalając sposób i przyczynę rozwiązania umowy o pracę, tylko na treści zagranicznego świadectwa pracy. Organy i sąd przyjęły, że miarodajna dla ustalenia stanu faktycznego jest treść zawartej w świadectwie pracy, w rubryce „forma zwolnienia”, formuły „wypowiedzenie ze strony pracownika”. Zdaniem NSA taka

informacja nie pozwala określić przyczyny wypowiedzenia przez pracownika stosunku pracy, nie stanowi zatem dowodu co do tego, czy w sprawie doszło do ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika. Zaś obowiązkiem organów było wyjaśnienie sytuacji, w jakiej skarżący rozwiązał umowę o pracę, czy doszło do jej rozwiązania z uwagi na ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy wobec pracownika.

ORZECZNICTWO

Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 18 marca 2026 r., sygn. akt I OSK 1674/25
www.sormisty.gazetaprawna.pl/orzeczenia