



Koszt pracy i absencja w polskich MŚP 2026

Ile naprawdę kosztuje etat, ile kosztuje choroba pracownika, i dlaczego mikro- i małe firmy tracą na tym więcej niż widać w Excelu.

RAPORT SOMATIQ · LIPIEC 2026

Źródła: Dz.U. 2025 poz. 1242 · M.P. 2025 poz. 1206 · raport ZUS „Absencja chorobowa w 2025 r.” · PARP ROSS 2025

Streszczenie zarządcze

- Płaca minimalna w 2026 r. wynosi **4 806 zł brutto/mies.** (31,40 zł/h) - to punkt odniesienia, od którego liczy się realny koszt każdego etatu w Polsce. Nie ma podwyżki lipcowej: obie stawki obowiązują cały rok 2026.
- Sam brutto to nie jest koszt pracodawcy. Do pensji brutto dochodzi **ok. 20,5% narzutu ZUS** (emerytalne, rentowe, wypadkowe, Fundusz Pracy, FGŚP) - a jeśli firma prowadzi PPK, doliczyć trzeba kolejne min. 1,5%. Dla pracownika na minimalnej krajowej to ok. **984 zł miesięcznie** dodatkowego kosztu ponad brutto.
- W 2025 r. ZUS zarejestrował **27,5 mln zaświadczeń lekarskich** na łączną liczbę **290,5 mln dni absencji chorobowej** - rekord. To więcej niż w 2024 i o 8 mln dni więcej niż w 2021 r.
- Koszt tej absencji dla pracodawców (wynagrodzenie chorobowe finansowane z ich środków, pierwsze dni L4) wyniósł w 2025 r. **ok. 14,2 mld zł** (+11,2% r/r). Łącznie z zasiłkami wypłacanymi przez ZUS z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, cała absencja chorobowa kosztowała system i pracodawców **ok. 34,8 mld zł**.
- Najszybciej rosnącą kategorią absencji są **zaburzenia psychiczne i zachowania** (34,1 mln dni, +12,4% dni r/r, +68,7% dni od 2019 r.) oraz **wypalenie zawodowe** (kod Z73: +38,8% dni r/r). To trend strukturalny, nie sezonowy.
- Sektor MŚP zatrudnia w Polsce **ok. 6,9 mln osób** i generuje **46,6% PKB**. Mikro- i małe firmy rzadko mają dedykowany dział HR z analityką absencji - a to właśnie tam koszt nieplanowanej nieobecności najmocniej uderza w harmonogram i wynik.
- Poniższy raport pokazuje jawny model szacunkowy tego, ile przeciętna firma MŚP traci rocznie na absencji - i gdzie systematyczny monitoring oraz analityka (a nie reakcja ad hoc) realnie tną ten koszt.

Każda liczba bez twardego źródła pierwotnego jest oznaczona w tekście jako „[SZACUNEK]” z jawnym założeniem. Pełna lista źródeł i metodologia - na końcu dokumentu.

1. Realny koszt etatu w 2026 roku

1.1 Punkt wyjścia: płaca minimalna

Od 1 stycznia do 31 grudnia 2026 r. obowiązuje minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości **4 806 zł brutto miesięcznie** oraz minimalna stawka godzinowa **31,40 zł brutto** (dla umów zlecenia i podobnych). Podstawa prawna: Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2025 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2026 r. (Dz.U. z 2025 r. poz. 1242) [ISAP](https://isap.gov.pl/rodzina), potwierdzone przez MRiPS gov.pl/rodzina.

W 2026 r. nie ma drugiej podwyżki w lipcu - mechanizm ustawowy uruchamia dodatkową waloryzację w lipcu tylko wtedy, gdy prognozowana inflacja przekracza 105%; w 2026 r. prognoza

spadła poniżej tego progu, więc jedna stawka obowiązuje cały rok [Forsal.pl](#), [pit.pl](#).

1.2 Składowe kosztu pracodawcy - co doliczyć do brutto

Wynagrodzenie brutto na umowie o pracę to nie jest koszt pracodawcy - to podstawa, od której nalicza się dodatkowe obciążenia płacone WYŁĄCZNIE przez pracodawcę (nie potrącane z pensji pracownika):

Składka	Stopa (pracodawca)	Podstawa prawna / źródło
Emerytalna	9,76%	stopa niezmienna od lat, ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych; potwierdzenie stawki na 2026 r. poradnikprzedsiębiorcy.pl
Rentowa	6,5%	jw.
Wypadkowa	1,67% (firmy do 9 osób) do 3,33% (zależnie od PKD i skali ryzyka)	stawka od 1 kwietnia 2026 r. do 31 marca 2027 r.; nowy „rok składkowy” wypadkowy; podstawa: znowelizowane rozporządzenie ws. różnicowania stopy procentowej składki wypadkowej (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r. poz. 1874) Inforlex
Fundusz Pracy + Fundusz Solidarnościowy	2,45% (łącznie: 1% FP + 1,45% FS)	poradnikprzedsiębiorcy.pl
FGŚP	0,10%	ZUS zus.pl
Razem narzut ZUS pracodawcy	ok. 20,48% (firma do 9 osób, standardowa wypadkowa 1,67%)	wyliczenie własne na bazie ww. stóp
PPK (jeśli firma prowadzi program)	dodatkowo min. 1,5% (opcjonalnie do 4%)	ustawa o PPK; standardowe stawki 1,5% pracodawca / 2% pracownik

Ważne rozróżnienie: **składka zdrowotna (9%)** jest w całości potrącana z wynagrodzenia pracownika (obniża netto), a nie jest dodatkowym kosztem pracodawcy na umowie o pracę [zus.pl](#). Podobnie składka chorobowa (2,45%) w całości obciąża pracownika. Do kosztu pracodawcy liczą się tylko składki z lewej kolumny tabeli.

Limit 30-krotności (roczny sufit podstawy składek emerytalno-rentowych) w 2026 r. wynosi **282 600 zł**, wyliczony jako 30 × prognozowane przeciętne wynagrodzenie na 2026 r. (9 420 zł).

Kwota ogłoszona urzędowo w obwieszczeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (M.P. z 2025 r. poz. 1206) [ISAP/M.P.](#), za czym idą źródła branżowe [serwiskadrowego.pl](#), [pit.pl](#). Minimalna podstawa „pełnego ZUS” (60% prognozowanej przeciętnej) to 5 652 zł.

1.3 Przykład liczbowy: ile naprawdę kosztuje etat na minimalnej krajowej

Firma zatrudniająca do 9 osób (składka wypadkowa 1,67%), bez PPK:

- Wynagrodzenie brutto: **4 806,00 zł**

- Emerytalna (9,76%): 469,07 zł
- Rentowa (6,5%): 312,39 zł
- Wypadkowa (1,67%): 80,26 zł
- FP+FS (2,45%): 117,75 zł
- FGŚP (0,10%): 4,81 zł
- **Suma narzutu ZUS: 984,28 zł**
- **Całkowity koszt pracodawcy: 5 790,28 zł/mies.** (+20,5% ponad brutto)

Jeśli firma prowadzi PPK ze standardową stawką pracodawcy 1,5%: dodatkowo **72,09 zł**, razem **5 862,37 zł/mies.**

[Wyliczenie własne Somatiq na podstawie stawek ZUS 2026 wskazanych wyżej - nie jest to oficjalny kalkulator ZUS, wynik może się różnić o pojedyncze grosze przy zaokrągleniach na listach płac.]

Dla porównania - przeciętne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w 2026 r. (dane miesięczne GUS): styczeń 9 002,47 zł, luty 9 135,69 zł, kwiecień 9 530,74 zł, maj 9 173 zł [GUS - komunikaty i obwieszczenia](#). Przy tym poziomie wynagrodzenia i tym samym narzucie 20,5%, koszt pracodawcy za etat „przeciętny” to ok. **11 000–11 500 zł/mies.** - a to zanim doliczymy jakiegokolwiek koszt nieobecności.

2. Skala i koszt absencji chorobowej w polskich MŚP

2.1 Rekordowy rok 2025

Według raportu ZUS „Absencja chorobowa w 2025 r.”, w 2025 r. do ZUS trafiło **27,5 mln zaświadczeń lekarskich** o czasowej niezdolności do pracy, na łączną liczbę **290,5 mln dni** absencji - o 0,5 mln dni więcej niż w 2024 r. i o 8 mln dni więcej niż w 2021 r. [Prawo.pl, 28.04.2026](#), [Prawo.pl, 29.05.2026](#), [Forsal.pl](#).

Kluczowe liczby z raportu ZUS za 2025 r.:

- Absencja chorobowa **ubezpieczonych w ZUS** (tj. bez np. absencji finansowanej odrębnie) trwała **254,5 mln dni**, z czego **242 mln dni** to choroba własna.
- Przeciętna długość jednego zaświadczenia lekarskiego: **11 dni**. Zaświadczenie otrzymał statystycznie **co drugi Polak ubezpieczony w ZUS**.
- Zwolnienia krótkoterminowe (do 5 dni): **9,8 mln** (+0,2% r/r), z czego **1,8 mln jednodniowych**. Według cytowanych danych **ok. 44% zwolnień jednodniowych przypada na poniedziałki i piątki** - liczbę tę podaje pojedyncze źródło branżowe powołujące się na raport ZUS, więc traktujemy ją orientacyjnie [focusonbusiness.eu, 08.06.2026](#).

Przyczyny absencji chorobowej w 2025 r. (w mln dni):

Przyczyna	Dni absencji (mln)
Choroby układu mięśniowo-szkieletowego i tkanki łącznej	42,4
Zaburzenia psychiczne i zaburzenia zachowania	34,1
Choroby układu oddechowego	32,9
Urazy i zatrucia	31,7
Ciąża, poród, połóg	31,6
COVID-19	1,2

Źródło: raport ZUS „Absencja chorobowa w 2025 r.”, cyt. za [Prawo.pl](#), [Rp.pl](#).

2.2 Trend, który nie jest sezonowy: zdrowie psychiczne i wypalenie

Zaburzenia psychiczne i zaburzenia zachowania odpowiadają już za **14,1% wszystkich dni absencji chorobowej** w Polsce. W 2025 r. wystawiono z tego tytułu **1,8 mln zaświadczeń** (+9,6% r/r) na **34,1 mln dni** (+12,4% r/r). W perspektywie od 2019 r. liczba takich zaświadczeń wzrosła o **51,3%**, a liczba dni o **68,7%** [focusonbusiness.eu, 08.06.2026](#).

Jeszcze bardziej dynamicznie rośnie wąska kategoria wypalenia zawodowego (kod ICD Z73): **+32% zaświadczeń r/r i +38,8% dni r/r** w 2025 r. – to najszybciej rosnąca pojedyncza kategoria w całym raporcie [tamże].

Dla pracodawcy oznacza to: absencja przestaje być wyłącznie funkcją sezonowych infekcji (grypa, przeziębienie) – staje się w coraz większym stopniu funkcją obciążenia psychicznego, organizacji pracy i wypalenia. To zjawisko wolniej reagujące na standardowe działania prewencyjne (szczepienia, BHP) i wymagające wcześniejszej detekcji wzorców (rosnąca częstotliwość krótkich L4 u konkretnej osoby, kumulacja w poniedziałki/piątki, powtarzalność).

2.3 Koszt finansowy dla pracodawców i systemu

W 2025 r. pracodawcy sfinansowali ze swoich środków (wynagrodzenie chorobowe – pierwsze 33 dni L4 w roku, 14 dni dla osób po 50. roku życia) **ok. 14,2 mld zł** – wzrost o **11,2% r/r** [focusonbusiness.eu, 08.06.2026](#). Łącznie z zasiłkami chorobowymi wypłacanymi przez ZUS z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (po wyczerpaniu limitu finansowanego przez pracodawcę), **cała absencja chorobowa w 2025 r. kosztowała ok. 34,8 mld zł** – z czego ok. 14,2 mld zł to część sfinansowana bezpośrednio przez pracodawców, a pozostałą część wypłacił ZUS z FUS.

Dla porównania – w 2024 r. sam ZUS wypłacił z FUS **ok. 18,3 mld zł** zasiłków chorobowych [Prawo.pl, 28.04.2026](#), a w 2022 r. pracodawcy wydali na wynagrodzenia chorobowe **ok. 11 mld zł** za 98,175 mln dni, przy przeciętnej stawce dziennej **111,08 zł** (2022 r.; 2021 r.: 101,74 zł) – dane z odpowiedzi wiceministra Stanisława Szveda na interpelację poselską nr 38904 [Prawo.pl, 16.03.2023](#). Trend jest jednoznaczny: koszt absencji rośnie szybciej niż inflacja płac.

2.4 Kogo to dotyczy: struktura polskiego sektora MŚP

- W Polsce działa **2,37 mln aktywnych przedsiębiorstw niefinansowych** (dane za 2024 r., +2,9% r/r). Sektor MŚP to **99,8%** wszystkich firm: mikro (do 9 pracujących) - 97,2% (2,3 mln), małe - 2,0%, średnie - 0,6%, duże - 0,2% [PARP, Raport o stanie sektora MŚP w Polsce 2025 \(PDF\)](#).
- Zbliżoną strukturę potwierdzają dane bieżące GUS za III kw. 2025 r.: liczba przedsiębiorstw aktywnych wzrosła o 4,9% r/r; jednostki mikro stanowiły 95,9% zbiorowości (+5,2% r/r), małe 3,4%, średnie 0,6%, duże 0,1% [GUS](#).
- Firmy w Polsce generują łącznie **74,1% PKB**, a sektor MŚP samodzielnie **46,6% PKB** (dane za 2022 r.) [PARP ROSS 2025](#).
- Sektor MŚP zatrudnia łącznie **ponad 6,9 mln osób** - 67% wszystkich pracujących w sektorze przedsiębiorstw. Najwięcej osób pracuje w mikrofirmach (ponad 4,3 mln; 42% ogólnej liczby pracujących w sektorze przedsiębiorstw) [GUS/RynekPracy.org, dane za 2023 r.](#)

Praktyczna konsekwencja: to właśnie mikro- i małe firmy - bez działu HR, bez dedykowanego systemu kadrowo-płacowego z analityką - dźwigają największy ciężar absencji w liczbie bezwzględnej zatrudnionych, a jednocześnie mają najmniej narzędzi, żeby ten koszt zobaczyć zanim uderzy w wynik.

3. Ile firmy tracą - model szacunkowy z jawnymi założeniami

ZUS publikuje dane makro (mln dni, mld zł w skali kraju), ale nie publikuje wprost „ile dni absencji przypada rocznie na jednego zatrudnionego” ani „ile to kosztuje przeciętną firmę 20-osobową”. Poniższy model to **autorska estymacja Somatiq**, budowana wyłącznie z jawnie oznaczonych założeń na bazie faktów z raportu ZUS. Nie jest to dana ZUS - to nasze przeliczenie.

Krok 1 - średnia absencja na pracownika rocznie [SZACUNEK - założenie: uproszczony model populacyjny] ZUS podaje, że zaświadczenie lekarskie w 2025 r. otrzymał statystycznie co drugi ubezpieczony, o przeciętnej długości 11 dni. Upraszczając (pomijając osoby z więcej niż jednym zaświadczeniem w roku i różnice branżowe): $50\% \times 11 \text{ dni} + 50\% \times 0 \text{ dni} \approx \mathbf{5,5 \text{ dnia absencji chorobowej na pracownika rocznie}}$, w ujęciu populacyjnym. To założenie modelowe, nie liczba z raportu ZUS - realny rozkład jest nierównomierny (część pracowników nie choruje wcale, część choruje wielokrotnie).

Krok 2 - koszt bezpośredni jednego dnia absencji [SZACUNEK - założenie: wynagrodzenie chorobowe = 80% podstawy, brak narzutu ZUS pracodawcy od tego świadczenia]

Wynagrodzenie chorobowe finansowane przez pracodawcę (pierwsze 33/14 dni L4) to zwykle 80% podstawy wymiaru (100% w przypadkach szczególnych, np. wypadek, cięża - pomijamy tu dla uproszczenia). Świadczenie to nie podlega składkom ZUS płaconym przez pracodawcę. Dla pracownika na przeciętnym wynagrodzeniu w sektorze przedsiębiorstw (~9 300 zł brutto/mies. - średnia z danych GUS za 2026 r. przywołanych w sekcji 1.3), dzienna podstawa (uproszczony przelicznik: $\text{brutto}/30 \times 80\% \approx \mathbf{248 \text{ zł/dzień bezpośredniego kosztu wypłaty}}$).

Krok 3 - koszt pośredni (utracona produktywność, zastępstwa, opóźnienia) [SZACUNEK - źródło branżowe, nie ZUS] Firma doradcza Conperio (audyt i zarządzanie absencją chorobową) szacowała, że sama wypłata wynagrodzenia chorobowego stanowi jedynie **20–30% całkowitego kosztu** nieobecności pracownika dla firmy - resztę (70–80%) stanowią koszty pośrednie: utracona produktywność, praca przekierowana na innych pracowników (często w nadgodzinach), opóźnienia projektów, koszt ewentualnego zastępstwa bank.pl, 27.10.2018, cyt. Mikołaj Zajac/Conperio. To dane sprzed kilku lat i szacunek jednej firmy doradczej - traktujemy je jako orientacyjny mnożnik, nie twardy fakt, i oznaczamy jako wymagające niezależnej weryfikacji.

Złożenie modelu - firma 20-osobowa, przeciętne wynagrodzenie:

Element	Wyliczenie	Wynik
Dni absencji rocznie (20 pracowników × 5,5 dnia)	[SZACUNEK, krok 1]	~110 dni
Koszt bezpośredni (110 dni × 248 zł)	[SZACUNEK, krok 2]	~27 300 zł/rok
Koszt całkowity przy mnożniku 3,3–5× (Conperio: bezpośredni koszt = 20–30% całości)	[SZACUNEK, krok 3]	ok. 91 000–137 000 zł/rok

Dla firmy 100-osobowej te same założenia dają rząd wielkości **455 000–685 000 zł/rok**. Nawet przy konserwatywnym, dolnym końcu przedziału i przy uwzględnieniu niepewności każdego z trzech kroków, koszt absencji dla firmy tej wielkości to zwykle policzalny ułamek jednego pełnego etatu rocznie - kwota, której MŚP zazwyczaj nie widzi jako pojedynczej linii w budżecie, bo jest rozproszona po wielu miesiącach i wielu pracownikach.

Co ten model NIE mówi: nie rozróżnia branż (produkcja vs. usługi biurowe mają różny koszt zastępstwa), nie uwzględnia sezonowości, nie rozróżnia absencji krótkiej (1–5 dni, najbardziej dezorganizującej harmonogram) od długiej (mniej zaskakującej, łatwiejszej do zaplanowania). Rekomendujemy firmom liczenie własnego wskaźnika na bazie realnych danych kadrowych, nie tego uśrednionego modelu krajowego.

4. Jak systematyczny monitoring i analityka absencji redukują ten koszt

Dane z raportu ZUS pokazują dwa zjawiska, które da się zaadresować operacyjnie, zanim staną się kosztem:

Koncentracja absencji krótkiej wokół weekendów. Wg cytowanych danych ok. 44% jednodniowych zwolnień przypada na poniedziałki i piątki (liczba orientacyjna - patrz zastrzeżenie w sekcji 2.1). To nie oskarżenie o nadużycia - to wzorzec, który bez systematycznego zestawienia danych kadrowych po prostu nie jest widoczny dla menedżera liniowego czy właściciela mikrofirmy prowadzącego kadry w arkuszu kalkulacyjnym. Firma, która widzi ten wzorzec w danych (a nie w domysłach), może zareagować adekwatnie - rozmową, zmianą organizacji

grafiku, wcześniejszym planowaniem zastępstw - zamiast reagować post factum na każdą pojedynczą nieobecność z osobna.

Rosnący udział absencji psychicznej i wypalenia. Skoro to najszybciej rosnąca kategoria (+68,7% dni od 2019 r. dla zaburzeń psychicznych, +38,8% r/r dla wypalenia), a jednocześnie to kategoria trudna do „zobaczenia” pojedynczym zwolnieniem - kluczowa staje się **analityka trendu w czasie**, nie pojedynczy incydent: rosnąca częstotliwość krótkich L4 u konkretnej osoby lub zespołu jest wcześniejszym sygnałem ostrzegawczym niż jedno długie zwolnienie.

To właśnie różnica między **rejestrowaniem** absencji (co robi każdy system kadrowo-płacowy, łącznie z arkuszem Excel) a jej **monitorowaniem i analizą** (co robi dojrzały system klasy Somatiq):

- Widoczność wzorców (dni tygodnia, sezonowość, powtarzalność u konkretnych osób lub zespołów) bez ręcznego przeliczania w arkuszach.
- Zestawienie kosztu absencji z realnym narzutem płacowym danego pracownika (patrz sekcja 1) - nie z samym „dniem nieobecności”, tylko z jego rzeczywistym kosztem dla budżetu.
- Wczesne sygnały dla mikro- i małych firm, które nie mają działu HR analizującego dane ręcznie - automatyzacja tego, co w dużej firmie robi analityk kadrowy.
- Dane gotowe do rozmowy z pracownikiem lub do decyzji organizacyjnej, zamiast przybliżonego wrażenia „ostatnio ktoś często choruje”.

Nie jest to substytut działań z zakresu zdrowia w pracy, BHP czy polityki kadrowej - to warstwa, która sprawia, że decyzje w tych obszarach są oparte na danych, a nie na wrażeniu. Dla firmy 20- czy 50-osobowej, gdzie koszt absencji sięga - wg modelu z sekcji 3 - kilkudziesięciu do kilkuset tysięcy złotych rocznie, to różnica między zarządzaniem kosztem a jego biernym obserwowaniem w wyciągu bankowym na koniec miesiąca.

5. Metodologia i źródła

Zasada raportu: każda liczba pochodzi ze źródła pierwotnego (ZUS, GUS, MRiPS, Dz.U., PARP) tam, gdzie było ono bezpośrednio dostępne. Tam, gdzie źródło pierwotne (pełny PDF raportu ZUS „Absencja chorobowa w 2025 r.”) nie było w momencie pisania publicznie zaindeksowane pod bezpośrednim linkiem, dane cytujemy za wiarygodnymi mediami branżowymi, które powołują się na ten raport wprost (Prawo.pl, Rp.pl, Forsal.pl, focusonbusiness.eu) - z datą publikacji artykułu. Wszystkie wyliczenia własne (sekcja 1.3 i cała sekcja 3) są jawnie oznaczone jako szacunki Somatiq z opisanymi założeniami.

Źródła prawne / rządowe / statystyka publiczna:

1. Rozporządzenie Rady Ministrów z 11.09.2025 r. w sprawie minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2026 r. (Dz.U. 2025 poz. 1242) - <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20250001242>
2. MRiPS, „Minimalne wynagrodzenie za pracę” - <https://www.gov.pl/web/rodzina/minimalne-wynagrodzenie-za-prace>

3. ZUS, informacja ws. składki zdrowotnej 2026 - <https://www.zus.pl/en/-/informacja-w-sprawie-podstawy-wymiaru-sk%C5%82adki-oraz-kwoty-sk%C5%82adki-na-ubezpieczenie-zdrowotne-w-2026-r>.
4. ZUS, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych - <https://www.zus.pl/en/pracujacy/fundusze-pozabezpieczeniowe/fgsp>
5. GUS, komunikaty i obwieszczenia o przeciętnym wynagrodzeniu w sektorze przedsiębiorstw 2026 - <https://stat.gov.pl/sygnalne/komunikaty-i-obwieszczenia/18,2026,kategoria.html>
6. GUS, przedsiębiorstwa aktywne w III kw. 2025 r. - <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/przedsiębiorstwa-niefinansowe/przedsiębiorstwa-aktywne-w-3-kwartale-2025-r-,42,4.html>
7. PARP, Raport o stanie sektora MŚP w Polsce 2025 - <https://www.parp.gov.pl/component/publications/publication/raport-o-stanie-sektora-malych-i-srednich-przedsiębiorstw-w-polsce-2025> (PDF: https://fepw.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/ROSS_2025.pdf)
8. RynekPracy.org / GUS, przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw - <https://rynekpracy.org/statystyki/przecietne-zatrudnienie-w-sektorze-przedsiębiorstw/>

Składki ZUS 2026 - stopy procentowe (potwierdzenie wtórne, stawki niezmiennie od lat poza wypadkową i limitami):

9. poradnikprzedsiębiorcy.pl, „Koszt całkowity zatrudnienia pracownika w 2026 roku” - <https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-czy-wiesz-ile-wynosi-calkowity-koszt-zatrudnienia-pracownika> 10. poradnikprzedsiębiorcy.pl, „Składki na Fundusz Pracy i FGŚP w 2026 roku” - <https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-skladki-na-fundusz-pracy-i-fundusz-gwarantowanych-swiadczen-pracowniczych> 11. Inforlex, „Składka wypadkowa od 1 kwietnia 2026 r.” - <https://www.inforlex.pl/dok/tresc,FOB0000000000007551958,Składka-wypadkowa-od-1-kwietnia-2026-r-Jak-prawidlowo-ustalic-stope-procentowa.html> 12. serwiskadrowego.pl, „Roczne ograniczenie (limit 30-krotności) podstawy wymiaru składek ZUS w 2026 r.” - <https://serwiskadrowego.pl/2025/11/roczne-ograniczenie-limit-30-krotnosci-podstawy-wymiaru-skladek-zus-w-2026-r/> 13. pit.pl, „ZUS zabierze więcej najlepiej zarabiającym... limit 30-krotności 2026” - <https://www.pit.pl/aktualnosci/zus-zabierze-wiecej-najlepiej-zarabiającym-w-2026-roku-wzrosnie-limit-skladek-emerytalnej-i-rentowej-1011753>

Absencja chorobowa - raport ZUS 2025 i dane historyczne (cytowane za mediami

- branżowymi z powołaniem na raport ZUS):** 14. Prawo.pl, „Absencja chorobowa 2025 r. - raport ZUS”, 28.04.2026 - <https://www.prawo.pl/kadry/absencja-chorobowa-2025-r-raport-zus,1545727.html> 15. Prawo.pl / Rp.pl, „Plaga L4 związanych ze zdrowiem psychicznym. Nowy raport ZUS”, 13–14.04.2026 - <https://www.rp.pl/praca-emerytury-i-renty/art44135021-plaga-l4-zwiazanych-ze-zdrowiem-psychicznym-nowy-raport-zus> 16. Prawo.pl, „Absencja chorobowa 2025 r. - ZUS” (dane o zasiłkach FUS 2024), 28.04.2026 - <https://www.prawo.pl/kadry/absencja-chorobowa-2025-r-zus,1543706.html> 17. Forsal.pl, „L4 w Polsce bije rekordy. Setki milionów dni absencji w 2025 roku”, 29.05.2026 - <https://forsal.pl/praca/artykuly/11240470,polacy-coraz-czesciej-na-zwolnieniach-nowe-dane-zus-zaskakuja.html> 18. focusonbusiness.eu, „34,1 mln dni zwolnień. Zaburzenia psychiczne odpowiadają za 14 proc. czasu na L4”, 08.06.2026 - <https://focusonbusiness.eu/pl/hr/34-1-mln-dni-zwolnien-zaburzenia-psychiczne-odpowiadaja-za-14-proc-czasu-na-l4/37841> 19. Prawo.pl, „Zwolnienia lekarskie - ile płacą pracodawcy i ZUS”

(dane 2021–2022, odpowiedź na interpelację nr 38904), 16.03.2023 -

<https://www.prawo.pl/kadry/zwolnienia-lekarskie-ile-placa-pracodawcy-i-zus,520317.html> 20.

ZUS, strona zbiorcza publikacji „Absencja chorobowa” (dostęp do raportów miesięcznych/kwartalnych PDF) - <https://www.zus.pl/en/baza-wiedzy/statystyka/opracowania-tematyczne/absencja-chorobowa>

Szacunki branżowe kosztu pośredniego (jawnie oznaczone jako niepierwotne): 21. bank.pl, „Ile kosztują pracodawcę nieobecności chorobowe pracowników” (cyt. M. Zając, Conperio), 27.10.2018 - <https://bank.pl/ile-kosztuja-pracodawce-nieobecnosci-chorobowe-pracownikow/>