

Noworoczny newsletter z prawa pracy

O CZYM TRZEBA PAMIĘTAĆ W 2026 ROKU?

1. Zmiana minimalnego wynagrodzenia i stawki godzinowej

Od 1 stycznia 2026 r.:

4 806 zł brutto miesięcznie

31,40 zł brutto za godzinę

- » Aktualizacja stawek wynagrodzenia w umowach o pracę oraz umowach zlecenia
- » Przeliczenie składników wynagrodzenia zależnych od płacy minimalnej.

Przykłady:

- › Dodatek za pracę w porze nocnej
- › Wysokość maksymalnej odprawy w ramach zwolnień grupowych
- › Kwoty wolne od potrąceń
- › Wynagrodzenie za czas przestoju

2. Nowy limit w Pracowniczych Planach Kapitałowych

Od 1 stycznia 2026 r.:

5 767,20 zł brutto miesięcznie

W związku ze wzrostem płacy minimalnej do 4 806 zł, automatycznie wzrasta również

próg dochodowy uprawniający do obniżenia wpłaty własnej do PPK (120% płacy minimalnej).

Zasady obniżenia wpłaty do PPK:

- » Pracownik zarabiający do 5 767,20 zł brutto miesięcznie może złożyć deklarację o obniżeniu wpłaty podstawowej z 2% do minimum 0,5%
- » Deklaracja wchodzi w życie od miesiąca następującego po miesiącu złożenia
- » Obowiązek comiesięcznej weryfikacji wynagrodzenia przy każdej liście płac (aktualizacja systemów kadrowo-płacowych o automatyczną kontrolę limitu PPK, jeśli proces ten nie jest jeszcze zautomatyzowany):
 - › **Poniżej limitu** → pobranie obniżonej wpłaty (do 0,5%)
 - › **Powyżej limitu (np. przez premię)** → automatyczne pobranie wpłaty w podstawowej wysokości 2%
- » Pracownik pracujący w kilku miejscach sam odpowiada za sumowanie zarobków (przekroczenie limitu przy obniżonej wpłacie = utrata dopłaty rocznej 240 zł od państwa)

3. Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (ZFŚS)

Stan zatrudnienia na 1 stycznia 2026 r. decyduje o obowiązku tworzenia ZFŚS

Weryfikacja liczby pracowników w przeliczeniu na pełne etaty według stanu na dzień 1 stycznia 2026 r.

Kto ma obowiązek tworzenia ZFŚS?

- » Jednostki budżetowe i samorządowe zakłady budżetowe – zawsze, bez względu na liczbę pracowników
- » Pracodawcy spoza sfery budżetowej – jeżeli zatrudniają co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty
- » **Do końca stycznia 2026 r.** – przekazanie pracownikom informacji o nietworzeniu ZFŚS i niewypłacaniu świadczenia urlopowego
 - » Dotyczy pracodawców zatrudniających mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty
 - » Tylko jeśli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy i nie jest zobowiązany do wydania regulaminu wynagradzania

Od 27 stycznia 2026 r.:

U pracodawców, u których nie działa zakładowa organizacja związkowa, postanowienia regulaminu wynagradzania w sprawie wysokości odpisu na ZFŚS lub nietworzenia ZFŚS oraz postanowienia regulaminu ZFŚS wymagają **uzgodnienia z co najmniej 2 przedstawicielami pracowników** (dotychczas wystarczył 1 przedstawiciel pracowników).

4. Nowe zasady liczenia stażu pracy

Od 1 stycznia 2026 r.: sektor publiczny

Od 1 maja 2026 r.: sektor prywatny

- » Do okresu zatrudnienia będą wliczane dodatkowo m.in.:
 - » Okresy prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej
 - » Okresy zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług, umowy agencyjnej
 - » Udokumentowane okresy pracy za granicą
- » Przygotowanie procedury przyjmowania i weryfikacji zaświadczeń z ZUS dokumentujących dodatkowe okresy zatrudnienia
- » Obowiązek ustalenia i wyliczenia na nowo stażu pracy pracowników i uprawnień z tym związanych (dotyczy pracowników, którzy dostarczą stosowną dokumentację w terminie)

Uwaga!

Pracownik ma **24 miesiące** od wejścia w życie ustawy (1 stycznia / 1 maja) **na udokumentowanie okresów wcześniejszego zatrudnienia.**

5. Transparentność wynagrodzeń

Od 24 grudnia 2025 r. (już obowiązuje!)

Polska wdrożyła część przepisów Dyrektywy 2023/970 w sprawie jawności wynagrodzeń poprzez nowelizację Kodeksu pracy.

Co już obowiązuje pracodawców:

- » Informowanie kandydatów o wynagrodzeniu w ogłoszeniu o pracę, przed pierwszą rozmową kwalifikacyjną lub najpóźniej przed podpisaniem umowy o pracę
- » Zakaz pytania kandydatów o dotychczasowe wynagrodzenie – usunięcie z formularzy rekrutacyjnych pytań o obecne/ poprzednie zarobki

- » Prawo kandydata do informacji o pocztkowym poziomie wynagrodzenia oraz o kryteriach jego ustalania

Uwaga!

Pełna implementacja dyrektywy w sprawie jawności wynagrodzeń nałoży nowe obowiązki na pracodawców. Obecnie trwają prace nad wdrożeniem dyrektywy w pozostałym zakresie. Dyrektywa powinna zostać wdrożona do polskiego prawa do 7 czerwca 2026 r. – zachęcamy do śledzenia naszej strony, gdzie będziemy informować o zmianach legislacyjnych w tym zakresie.

6. Nowe zasady zasiłków chorobowych i zwolnień lekarskich

W dniu 7 stycznia 2026 r. Prezydent podpisał ustawę z 18 grudnia 2025 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw.

Kluczowe zmiany:

- » **Doprecyzowanie przesłanek utraty zasiłku chorobowego**

Od 13 kwietnia 2026 r.

- » Praca zarobkowa w okresie zwolnienia powoduje utratę zasiłku za cały okres zwolnienia od pracy, z zastrzeżeniem, że **za pracę zarobkową nie uznaje się czynności incydentalnych, których podjęcie w okresie zwolnienia od pracy wymagają istotne okoliczności.**

Uwaga!

Polecenie pracodawcy nie jest istotną okolicznością (pracodawcy powinni zachować ostrożność w tym zakresie).

Przykład:

Dozwolone jest podejmowanie czynności, których zaniechanie mogłoby prowadzić do znacznej szkody finansowej po stronie pracodawcy lub klienta pracodawcy, np. podpisanie kluczowej

faktury lub odpisanie na kluczowego e-mail klienta.

- » Za podejmowanie aktywności niezgodnej z celem zwolnienia od pracy uznaje się wszelkie działania utrudniające lub wydłużające proces leczenia lub rekonwalescencji, **z wyłączeniem zwykłych czynności dnia codziennego lub czynności incydentalnych, których podjęcie w okresie zwolnienia od pracy wymagają istotne okoliczności.**

Przykład:

Dozwolone są zwykłe czynności życia codziennego i czynności związane ze stanem zdrowia, takie jak np. wyjście do apteki, na zakupy spożywcze, do lekarza czy na spacer (jeżeli na zwolnieniu lekarskim znajduje się adnotacja „chory może chodzić”).

Uwaga!

Wyjazd na wakacje (z wyjątkiem wyjazdu w ramach rekonwalescencji, np. do sanatorium) lub wykonywanie remontu mieszkania (nawet jeżeli na zwolnieniu lekarskim znajduje się adnotacja „chory może chodzić”) wciąż będzie uznawane za podejmowanie aktywności niezgodnej z celem zwolnienia od pracy i może skutkować utratą zasiłku za cały okres zwolnienia od pracy.

- » **Nowe zasady kontroli L4**

Od 13 kwietnia 2026 r.

- » Możliwość kontrolowania nie tylko zaświadczeń lekarskich o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby, lecz także zaświadczeń lekarskich o czasowej niezdolności do pracy z tytułu opieki nad chorym członkiem rodziny. Kontroli mogą także podlegać osoby, którym ustał już tytuł do ubezpieczenia chorobowego.

- » Zwolnienie dla wybranego tytułu zatrudnienia

Od 1 stycznia 2027 r.

- » Na żądanie ubezpieczonego, który posiada co najmniej 2 tytuły do ubezpieczenia (np. jest zatrudniony u 2 pracodawców), lekarz może wystawić zwolnienie tylko na konkretny tytuł – pracownik będzie zatem mógł wykonywać pracę, która z uwagi na rodzaj pracy może być wykonywana w czasie przebywania przez pracownika w innej pracy na zwolnieniu lekarskim

Przykład:

Pracownik z zapaleniem krtani otrzyma zwolnienie na pracę na infolinii jako konsultant, ale będzie mógł pracować w 2. miejscu pracy jako edytor tekstów na stronę internetową, gdzie nie musi używać głosu do wykonywania swoich obowiązków i może wykonywać swoją pracę zdalnie.

7. Cyfryzacja procedur kadrowych

Od 27 stycznia 2026 r.

- » Zamiana formy pisemnej na postać papierową lub elektroniczną w wielu dokumentach prawno-pracowniczych.

Przykłady:

- » Informacja o przejściu zakładu pracy na nowego pracodawcę
- » Informacja o monitoringu
- » Potwierdzenie pracownika o zapoznaniu się z przepisami i zasadami BHP
- » Możliwość składania przez pracowników wniosków w postaci elektronicznej.

Przykłady:

- » Wniosek o udzielenie czasu wolnego w celu załatwienia spraw osobistych

- » Wniosek o ustalenie indywidualnego rozkładu czasu pracy
- » Wniosek o udzielenie czasu wolnego za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych
- » Wniosek o udzielenie urlopu bezpłatnego

8. Nowe zasady dotyczące wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop

Od 27 stycznia 2026 r.

Ekwiwalent za niewykorzystany urlop będzie wypłacany w terminie wypłaty ostatniego wynagrodzenia, a nie w dniu rozwiązania umowy (jak było to przyjęte dotychczas).

Wyjątek:

Jeżeli termin wypłaty wynagrodzenia wypada wcześniej niż ostatni dzień zatrudnienia, to ekwiwalent powinien zostać wypłacony maksymalnie w terminie 10 dni od dnia zakończenia pracy.

9. Priorytety kontroli PIP w 2026 r.

W ramach kontroli w 2026 r. Państwowa Inspekcja Pracy będzie zwracać szczególną uwagę na:

- » Funkcjonowanie firm działających za pośrednictwem elektronicznych platform usług oraz podmiotów z nimi współpracujących
- » Przestrzeganie i wykonywanie przepisów, które wchodzi w życie w 2026
- » Przestrzeganie przepisów dot. PPK
- » Przestrzeganie przepisów dot. pracy zdalnej
- » Kwestie związane z przeciwdziałaniem mobbingowi i dyskryminacji
- » Kwestie związane z czasem pracy i wypłatą wynagrodzeń, w tym równym wynagrodzeniem kobiet i mężczyzn

10. Zmiany w zakresie pobytu i pracy obywateli Ukrainy w Polsce

Obywatele Ukrainy objęci są w Polsce ochroną czasową **do 4 marca 2026 r.**, która gwarantuje im m.in. legalny pobyt w Polsce i dostęp do polskiego rynku pracy.

20 stycznia 2026 r. Rada Ministrów przyjęła projekt ustawy o wygaszeniu rozwiązań wynikających ze specustawy dla Ukraińców, z planowaną datą wejścia w życie 5 marca 2026 r.

Kluczową projektowaną zmianą jest przedłużenie legalnego pobytu obywateli Ukrainy do 4 marca 2027 r. i stopniowe wygaszanie rozwiązań przewidzianych dla obywateli Ukrainy dotyczących dostępu do rynku pracy, legalnego pobytu, zasad zakładania działalności gospodarczej itp.

Projekt jest na etapie procedowania, w związku z czym o wszelkich zmianach w tym zakresie będziemy informować w odrębnych alertach.

Najważniejsze terminy w pigułce

- **od 24 grudnia 2025 r.**: nowe zasady w Kodeksie pracy dot. rekrutacji i transparentności wynagrodzeń
- **od 1 stycznia 2026 r.**: nowa płaca minimalna 4 806 zł brutto
- **od 1 stycznia 2026 r.**: nowy limit PPK 5 767,20 zł brutto
- **od 1 stycznia 2026 r.**: wejście w życie nowych zasad dot. liczenia stażu pracy (sektor publiczny)
- **do 31 stycznia 2026 r.**: informacja dla pracowników o nietworzeniu ZFŚS
- **od 5 marca 2026 r.**: planowane wejście w życie ustawy wygaszającej specustawę o pomocy obywatelom Ukrainy
- **od 13 kwietnia 2026 r.**: wejście w życie części przepisów o zasiłkach chorobowych (doprecyzowanie przesłanek utraty zasiłku chorobowego)
- **od 1 maja 2026 r.**: wejście w życie nowych zasad stażu pracy (sektor prywatny)
- **do 7 czerwca 2026 r.**: termin na pełną implementację do polskiego porządku prawnego Dyrektywy UE 2023/970 w sprawie jawności wynagrodzeń
- **od 1 stycznia 2027 r.**: wejście w życie części przepisów o zasiłkach chorobowych (zwolnienie dla wybranego tytułu zatrudnienia)

ZAPRASZAMY DO KONTAKTU

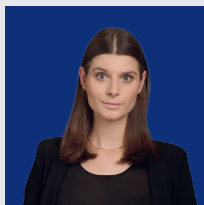
Nasz zespół chętnie wesprze Państwa we wszelkich kwestiach z zakresu prawa pracy w bieżącym roku.



Marcin Cetnarowicz

Partner

marcin.cetnarowicz
@ssw.solutions



Anna Wojnar

Associate

anna.wojnar
@ssw.solutions



Sara Dehina

Associate

sara.dehina
@ssw.solutions