ALERT PRAWO PRACY

Ważne informacje dotyczące prawa pracy dla przedsiębiorców



styczeń 2026/
czerwiec 2026

PRAWO PRACY

Co się zmieniło w pierwszej połowie 2026 roku?

Zestawienie najważniejszych zmian w prawie pracy

Szanowni Państwo,

prawo pracy podlega dynamicznym zmianom, które mają bezpośredni wpływ na codzienne funkcjonowanie pracodawców, działów HR oraz kadry zarządzającej. W odpowiedzi na te potrzeby przygotowaliśmy dla Państwa zestawienie, poświęcony **najistotniejszym zmianom w prawie pracy oraz ich praktycznym konsekwencjom** obejmujący okres **od stycznia do czerwca 2026 r.**.

Newsletter będzie przesyłany w sytuacji ważnych zmian obejmując m.in.:

- przegląd kluczowych nowelizacji przepisów,
- omówienie najważniejszych trendów i problemów praktycznych,
- komentarze do istotnego orzecznictwa,
- wskazówki przydatne w bieżącej działalności pracodawców.

Mamy nadzieję, że przygotowany materiał będzie dla Państwa realnym wsparciem w codziennych wyzwaniach prawnych.

W razie pytań lub potrzeby pogłębienia któregokolwiek z poruszanych zagadnień, **zapraszamy do bezpośredniego kontaktu z Kancelarią**.

W TYM NUMERZE M.IN.

01 Staż pracy

02 Postać papierowa lub elektroniczna dokumentów wskazanych w kodeksie pracy

03 Termin wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za urlop

04 Przedstawiciele pracowników w ustawie o ZFŚS

05 Zmiany w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy

06 Prawo do jednakowego wynagrodzenia. Przejrzystość wynagrodzeń.

Staż pracy

Zmiana z dnia 1 stycznia 2026 r.

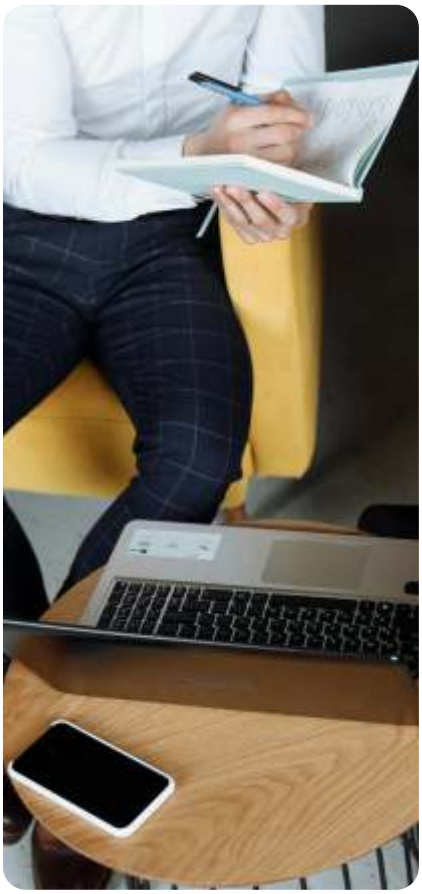
Z dniem 1 stycznia 2026 zmianie uległy przepisy kodeksu pracy w zakresie stażu pracy. Zgodnie ze zmienionym art. 302^1 kodeksu pracy, do okresu zatrudnienia wlicza się:

1. okresy prowadzenia przez osobę fizyczną pozarolniczej działalności gospodarczej;
2. okresy pozostawania osobą współpracującą z osobą fizyczną prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą, za które zostały opłacone składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe lub wypadkowe;
3. wykonywania przez osobę fizyczną umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług;
4. wykonywania przez osobę fizyczną umowy agencyjnej,
5. pozostawania przez osobę fizyczną osobą współpracującą z osobą, o której mowa w pkt 3 lub 4;
6. pozostawania przez osobę fizyczną członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej,
7. pozostawania przez osobę fizyczną członkiem spółdzielni kółek rolniczych, w których ta osoba fizyczna podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym;
8. udokumentowane okresy, o których mowa powyżej w których osoba fizyczna nie podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym na podstawie odrębnych przepisów;
9. okres, w którym przedsiębiorca korzystał z ulgi na start, w którym osoba fizyczna podejmująca działalność gospodarczą nie podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym;
10. okres pozostawania osobą współpracującą z osobą fizyczną wymienioną w pkt 9), za który zostały opłacone składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe lub wypadkowe;
11. okres zawieszenia działalności gospodarczej przez osobę prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą, w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, za który zostały opłacone składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe;
12. okres sprawowania przez osobę współpracującą osobistej opieki nad dzieckiem, za który zostały opłacone składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe;
13. okres wykonywania pracy zarobkowej na innej podstawie niż stosunek pracy przebyty za granicą.

W przypadku nakładania się ww. okresów lub nakładania się tych okresów na okres pozostawania w stosunku pracy do okresu zatrudnienia wlicza się okres najkorzystniejszy dla osoby, której okresy będą podlegały wliczeniu do okresu zatrudnienia.

Ww. okresy aktywności zawodowej potwierdza zaświadczenie wydane przez ZUS o opłaceniu za dany okres składek.

Zmienione przepisy kodeksu pracy weszły w życie z dniem 1 stycznia 2026 r. Jednakże do pracodawców niebędących jednostkami sektora finansów publicznych ww. przepisy stosuje się **od dnia 1 maja 2026 r.**



Postać papierowa lub elektroniczna dokumentów wskazanych w kodeksie pracy

Zmiana z dnia 27 stycznia 2026 r.

Z dniem 27 stycznia 2026 r. zaczęły obowiązywać zmienione przepisy kodeksu pracy dotyczące dopuszczalnej postaci dokumentów, która może być papierowa lub elektroniczna. Powyższe dotyczy m. in.:

- informacji pracodawcy o celach, zakresie oraz sposobie zastosowania monitoringu, którą pracodawca przekazuje nowozatrudnionemu pracownikowi (art. 22^2 §8 kodeksu pracy);
- informacji pracodawcy o przewidywanym terminie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę (art. 23^1 §3 kodeksu pracy);
- zawiadomienia zakładowej organizacji wiązkowej o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę (art. 38 §1 kodeksu pracy);
- rozkładu czasu pracy pracownika (art. 129 §3 kodeksu pracy);
- wniosku pracownika w przedmiocie ustalenia indywidualnego rozkładu jego czasu pracy (art. 142 kodeksu pracy);
- wniosku pracownika w przedmiocie stosowania wobec niego systemu skróconego tygodnia pracy (art. 143 kodeksu pracy);
- wniosku pracownika w przedmiocie stosowania wobec niego systemu pracy weekendowej (art. 144 kodeksu pracy);
- wniosku pracownika w przedmiocie czasu wolnego w zamian na czas przepracowany w godzinach nadliczbowych (art. 151^2 §1 kodeksu pracy);
- wniosku pracownika o urlop bezpłatny (art. 174 §1 kodeksu pracy).



Termin wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za urlop

Zmiana z dnia 27 stycznia 2026 r.

Ustawą zmieniającą kodeks pracy z dniem 27 stycznia 2026 r. ustalony został termin wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop (art. 171 § 4 i §5 kodeksu pracy). Pracodawca jest zobowiązany do wypłaty ekwiwalentu pieniężnego w terminie wypłaty wynagrodzenia ustalonym zgodnie z art. 85 kodeksu pracy. Tej zasady nie stosuje się, jeżeli termin wypłaty wynagrodzenia przypada przed dniem rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. W takim przypadku wypłaty ekwiwalentu pieniężnego pracodawca dokonuje w terminie 10 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Jeżeli ustalony w ten sposób termin wypłaty ekwiwalentu jest dniem wolnym od pracy, ekwiwalent wypłaca się w dniu poprzedzającym ten dzień.



Przedstawiciele pracowników w ustawie o ZFŚS

Zmiana z dnia 27 stycznia 2026 r.

Zmienione zostały przepisy ustawy o ZFŚS w zakresie regulacji dotyczącej konsultacji przez pracodawcę kwestii postanowień regulaminu ZFŚS, regulaminu wynagradzania w sprawie wysokości odpisu na ZFŚS lub nietworzenia ZFŚS. W przypadku, gdy u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, ww. kwestie pracodawca uzgadnia z pracownikami wybranymi przez załogę do reprezentowania jej interesów (art. 4 ust. 3, art. 8 ust. 2 ustawy o ZFŚS).

Zmiany w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy

Przepisy wejdą w życie 8 lipca 2026 r.

Organy PIP uzyskają uprawnienie do stwierdzania, w drodze decyzji administracyjnej, istnienia stosunku pracy w sytuacji, gdy zawarto umowę cywilnoprawną lub gdy osoba faktycznie świadczy pracę w warunkach określonych w art. 22 § 1 Kodeksu pracy (nowy art. 11 ust. 1 pkt 7a ustawy o PIP). Decyzja stanowi środek „ostateczny" – stosowany dopiero po bezskutecznym poleceniu usunięcia naruszeń (nowy art. 11 ust. 2 ustawy o PIP). Procedura jest dwuetapowa: najpierw inspektor pracy wydaje polecenie usunięcia naruszeń, a dopiero jego niewykonanie otwiera drogę do wydania decyzji.

Decyzja od dnia wydania wywoła skutki na gruncie prawa pracy, prawa podatkowego, ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego.

Decyzja będzie wykonalna z dniem następującym po dniu, w którym upłynie termin do wniesienia odwołania, jeżeli żadna ze stron nie wniesie odwołania, albo z dniem prawomocnego orzeczenia sądu, albo z dniem nadania jej rygoru natychmiastowej wykonalności.

W postępowaniu dotyczącym ww. decyzji uwzględnia się wolę stron o ile nie jest ona sprzeczna z prawem w szczególności z przepisami prawa pracy lub zasadami współżycia społecznego albo nie zmierza do obejścia prawa.

Okręgowy inspektor pracy będzie mógł wieść powództwo o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy.

Decyzja co do wyboru środka (tj. wydanie decyzji lub wniesienie powództwa) będzie pozostawiona okręgowemu inspektorowi pracy. W przypadku wniesienia powództwa, okręgowy inspektor pracy nie wydaje decyzji w zakresie objętym powództwem.

Główny Inspektor Pracy będzie wydawał interpretacje indywidualne dotyczące ustalenia, czy dany stosunek prawny stanowi stosunek pracy (nowy art. 14b ustawy o PIP).

Interpretacja nie będzie wiążąca dla wnioskodawcy, lecz uchroni go przed sankcjami w zakresie, w jakim się do niej zastosował. Interpretacja będzie wiążąca dla organów PIP.

PIP uzyska możliwość prowadzenia kontroli zdalnych (za pośrednictwem operatora pocztowego lub środków komunikacji elektronicznej), żądania transmisji online oraz przedłożenia dokumentów w postaci elektronicznej.

Kary za wykroczenia przeciwko prawom pracownika zostały podwyższone dwukrotnie

Do postępowań kontrolnych wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie ustawy będą stosowane przepisy dotychczasowe.

Nowe przepisy będą miały zastosowanie do umów cywilnoprawnych zawartych przed dniem wejścia w życie ustawy i trwających w tym dniu.

Podmiot, który w terminie 12 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy (tj. do dnia 8 lipca 2027 r.) dobrowolnie zawrze umowę o pracę w miejsce umowy cywilnoprawnej spełniającej cechy stosunku pracy, nie będzie podlega odpowiedzialności wykroczeniowej z art. 281 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy.



Prawo do jednakowego wynagrodzenia. Przejrzystość wynagrodzeń.

Projekt z dnia 29 kwietnia 2026 r.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej opublikowało nową wersję projektu (z dnia 29 kwietnia 2026 r.) ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, która wdraża unijną dyrektywę o równości płac kobiet i mężczyzn. Projekt nowych przepisów zakłada tworzenie struktur wynagrodzeń oraz definiuje to pojęcie, zawiera regulacje dotyczące realizacji prawa do informacji o czynnikach służących ustaleniu wynagrodzeń oraz poziomach wynagrodzeń a także przewiduje przepisy w zakresie sprawozdawczości luki płacowej.

O szczegółowych rozwiązaniach będziemy Państwa informowali w następnych numerach Newslettera – z uwagi na możliwe kolejne zmiany projektu przepisów.



KOMPLEKSOWE USŁUGI PRAWNE

Ochrona Danych Osobowych



Eksperci w zakresie wdrożenia RODO w przedsiębiorstwach

iodkancelaria.pl

KONTAKT

TURCZA Kancelaria Radców Prawnych

NIP: 945-189-28-38

ul. Grochowska 56
60-347 Poznań

+48 61 666 37 60
+48 61 666 37 59
kancelaria@turcza.com.pl

turcza.com.pl

LinkedIn

facebook

YouTube

Zastrzeżenie prawne

Zastrzegamy, że informacje zawarte w niniejszym opracowaniu mają charakter ogólny i nie stanowią opinii prawnej. W związku z czym Kancelaria nie ponosi jakiejkolwiek odpowiedzialności za wykorzystanie niniejszych informacji bez uprzedniej konsultacji.