

Początek 2026 roku to kolejne istotne zmiany w prawie pracy. Część z nich już obowiązuje, a na pozostałe pracodawcy muszą przygotować się w najbliższym czasie. Zebraliśmy dla Państwa najważniejsze informacje.

1**Zmiany w zaliczaniu pracy cywilnoprawnej do stażu pracy**

Od 1 stycznia 2026 r. w sektorze publicznym, a od 1 maja 2026 r. również w sektorze prywatnym, do ogólnego stażu pracy będą wliczane okresy wykonywania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym umów B2B. Zmiany te mogą wpłynąć na zakres wielu uprawnień pracowniczych. Z perspektywy pracodawców szczególne znaczenie będzie miało uwzględnianie niepracowniczego stażu pracy przy ustalaniu uprawnień urlopowych.

2**Zawieszenie prac legislacyjnych nad reformą uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy**

Z początkiem roku Państwowa Inspekcja Pracy miała zyskać nowe uprawnienia do uznawania umów cywilnoprawnych za umowy o pracę na podstawie własnej decyzji, po przeprowadzeniu kontroli. Przełom roku przyniósł jednak informacje o zakończeniu prac nad projektem ustawy w dotychczasowym kształcie. W naszej ocenie nie oznacza to całkowitej rezygnacji z reformy PIP, jednak na czas przygotowywania tego materiału nie podano informacji o kształcie i czasie wznowienia ewentualnych prac.

3**Nowelizacja Kodeksu pracy**

W styczniu Prezydent podpisał ustawę nowelizującą Kodeks pracy i Ustawę o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Przepisy wejdą w życie w terminie 14 dni od dnia ogłoszenia Ustawy w Dzienniku Ustaw i zaczną obowiązywać już 27 stycznia 2026 r.

Zakres zmian omawiamy poniżej.

■ Zmiana formy składania niektórych dokumentów

W ramach nowelizacji zmieniono formę składania niektórych dokumentów na postać papierową lub elektroniczną (dotychczas w większości przypadków obowiązywała forma pisemna).

Zmiana dotyczy następujących dokumentów:

- informacji o stosowanym monitoringu w zakładzie pracy,
- informacji o przejściu zakładu pracy,
- konsultacji z zakładową organizacją związkową w sprawie zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę,
- dokumentów dotyczących rozkładów i systemów czasu pracy,
- dokumentów dotyczących zasad rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych i porze nocnej,
- wniosków o udzielenie urlopu bezpłatnego.

■ Zmiana terminu wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

W ramach nowelizacji zmieniono także termin wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Po wejściu w życie przepisów będzie to:

- termin wypłaty wynagrodzenia,
- a jeśli termin wypłaty wynagrodzenia przypada przed dniem rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, ekwiwalent będzie należało wypłacić w terminie 10 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy.

■ Nowelizacja ustawy o ZFŚS

Po wejściu w życie przepisów regulamin ZFŚS będzie należało konsultować już nie z jednym, a z kilkoma pracownikami wybranymi przez załogę do reprezentowania interesów. Nowelizacja ustawy zmieniała dotychczasową liczbę pojedynczą „pracownik” na liczbę mnogą „pracownicy”.

4

Transparentność płac

Od 24 grudnia 2025 r. obowiązuje nowelizacja Kodeksu pracy, zgodnie z którą:

- pracodawcy obowiązani są do stosowania neutralnych płciowo nazw stanowisk m.in. w czasie rekrutacji,
- pracodawcy zobowiązani są do informowania kandydatów do pracy o wynagrodzeniu, jego początkowej wysokości lub przedziale (opartym na obiektywnych, neutralnych kryteriach, w szczególności pod względem płci) oraz odpowiednich postanowieniach układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania – w przypadku gdy pracodawca jest objęty układem zbiorowym pracy lub obowiązuje u niego regulamin wynagradzania.

W grudniu 2025 r. opublikowano także projekt ustawy implementującej Dyrektywę o transparentności płac. Pracę nad ustawą powinny zakończyć się do czerwca 2026 r. O szczegółach projektu informowaliśmy w poprzednim wydaniu.

5

Zmiany w układach zbiorowych

Układy zbiorowe oraz zasady ich rejestracji zostały uregulowane w odrębnej ustawie – Ustawie o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych, która zaczęła obowiązywać z końcem minionego roku. Celem zmian miało być przede wszystkim usystematyzowanie dotychczasowych przepisów i dostosowanie ich do przepisów Unii Europejskiej.

6

Prace nad zmianą definicji mobbingu

Dnia 27 listopada 2025 r. Stały Komitet Rady Ministrów przyjął projekt ustawy wprowadzającej do Kodeksu pracy nową definicję mobbingu i wzmacniającą ochronę przed działaniami niepożądanymi w miejscu pracy. W najbliższych miesiącach możemy spodziewać się kontynuacji prac nad projektem nowelizacji.



Zapraszamy do kontaktu!



Michał Chodkowski
Partner
michal.chodkowski@laszczuk.pl
+48 662 287 435



Katarzyna Jeziorek
Associate
katarzyna.jeziorek@laszczuk.pl
+48 734 904 744

