

Pierwsze zmiany w prawie pracy w 2026 r.

STYCZEŃ 2026



KATARZYNA MAGNUSKA
Senior Associate, Praktyka Prawa Pracy
Mob: +48 605 123 286
katarzyna.magnuska@aglaw.com

Styczeń to tradycyjnie miesiąc nowelizacji lub wprowadzania nowych regulacji – nie inaczej jest w tym roku. Po końcówce 2025 roku obfitującej w zmiany legislacyjne i publikację kolejnych projektów ustaw (o których szerzej pisaliśmy w poprzednim wydaniu naszego newslettera dostępnego [tutaj](#)), również nowy rok przyniósł szereg zmian do przepisów prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych. Wspólnym mianownikiem tych zmian prawa jest „deregulacja”. Dotychczas omijała ona raczej przepisy prawa pracy – czas pokaże, czy jest to początek nowego trendu legislacyjnego czy raczej wyjątek od reguły.

REZYGNACJA Z FORMY PISEMNEJ NIEKTÓRYCH DOKUMENTÓW HR

W ramach deregulacji w obszarze HR, od 27 stycznia tego roku wybrane dokumenty pracownicze, które dotychczas musiały być sporządzane w formie pisemnej (tj. na papierze z odręcznym podpisem strony lub w formie pliku PDF opatrzonego kwalifikowanym podpisem elektronicznym), będą mogły zostać przygotowane w postaci papierowej albo elektronicznej. Tym samym, możliwe będzie ich złożenie drugiej stronie np. drogą wiadomości e-mail (bez kwalifikowanego e-podpisu).

Powyższe uproszczenie formalności będzie dotyczyć głównie wniosków pracowników związanych z ustalaniem i rozliczaniem ich czasu pracy, w tym ustaleniem dla pracownika indywidualnych godzin pracy (indywidualnego rozkładu czasu pracy albo ruchomego czasu pracy), szczególnego systemu czasu pracy (systemu pracy weekendowej albo skróconego tygodnia pracy), jak również wniosku o udzielenie czasu wolnego w zamian za nadgodziny lub na załatwienie spraw osobistych. Po stronie pracodawcy odformalizowanie będzie dotyczyć m.in. zawiadomienia do związku zawodowego o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi i informacji o przejściu zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, a także formy ustalania rozkładów pracy (grafików) dla pracowników.

Odejście od formy pisemnej jest krokiem w dobrą stronę, jednak pracodawcy oczekują podobnej zmiany również w stosunku do innych, kluczowych dokumentów z zakresu prawa pracy. Trwają prace nad projektem ustawy o zmianie ustawy o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów (projekt ustawy o e-umowach), która ma na celu digitalizację i uproszczenie procesu zawarcia, zmiany i rozwiązania umów takich jak umowy o pracę czy zlecenia.

CO TO OZNACZA DLA PRACODAWCÓW?

Po zmianach większa liczba wniosków pracowniczych będzie mogła zostać przeprocesowana za pośrednictwem firmowych systemów IT, co pozwoli na dalszą digitalizację i usprawnienie procesów HR. Pracodawcy powinni więc sprawdzić, czy ich wewnętrzne polityki i procedury (w tym regulamin pracy) nie powinny zostać wkrótce zaktualizowane w tym zakresie, a funkcjonalności systemów IT poszerzone o możliwość przyjmowania od pracowników wniosków, które dotychczas wymagały formy pisemnej.



NOWY TERMIN WYPŁATY EKWIWALENTU ZA NIEWYKORZYSTANY URLOP WYPOCZYNKOWY

Obecnie ekwiwalent za urlop wypoczynkowy niewykorzystany przez pracownika do daty rozwiązania umowy o pracę powinien zostać wypłacony w ostatnim dniu zatrudnienia. Po 27 stycznia ekwiwalent będzie wypłacany razem z ostatnią pensją. Gdy termin płatności wynagrodzenia za pracę wypadnie wcześniej niż ostatni dzień zatrudnienia pracownika, ekwiwalent będzie wypłacany w terminie 10 dni od zakończenia stosunku pracy.

CO TO OZNACZA DLA PRACODAWCÓW? Rozliczenie odchodzących pracowników może być łatwiejsze od strony praktycznej; w większości przypadków pracodawca wypłaci bowiem całość świadczeń z tytułu rozwiązania stosunku pracy jednym przelewem. Dotychczas w takich sytuacjach payroll pracodawcy musiał bowiem zrealizować dodatkowy przelew, poza terminem wypłaty miesięcznych pensji. Było to tym większym wyzwaniem, gdy w krótkim przedziale czasu pracodawca rozwiązywał umowy o pracę z większą liczbą pracowników, których ostatni dzień zatrudnienia przypadał w różnych dniach.

WIĘKSZA REPREZENTACJA PRACOWNIKÓW W SPRAWACH ZFŚS

Zmiany, które wejdą w życie pod koniec stycznia, przewidują również zwiększenie liczby przedstawicieli pracowników, z którymi należy uzgodnić kwestie dotyczące zakładowego funduszu świadczeń socjalnych u pracodawców, u których nie działają związki zawodowe. Dotychczas kwestie związane z funduszem socjalnym, np. rezygnacja z tego funduszu czy treść regulaminu funduszu socjalnego, wymagały zgody jednego przedstawiciela pracowników. Po nowelizacji, takich przedstawicieli będzie musiało być co najmniej dwóch.

CO TO OZNACZA DLA PRACODAWCÓW? Pracodawcy będą musieli zaangażować większą reprezentację pracowników w sprawy zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, co może wymagać dodatkowych działań, w tym np. organizacji wyborów drugiego przedstawiciela pracowników.

NOWE ZASADY KORZYSTANIA ZE ZWOLNIEŃ LEKARSKICH I ICH KONTROLI

Pod koniec stycznia w życie wejdą niektóre ze zmian w zasadach korzystania ze zwolnień lekarskich i kontroli tych zwolnień. Kolejne zmiany w tym zakresie wejdą w życie w połowie kwietnia i od 1 stycznia 2027 r.

Od 27 stycznia 2026 r. ZUS uzyska szersze uprawnienia do kontroli zwolnień lekarskich, obejmujące weryfikację prawidłowości orzekania o konieczności osobistego sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny (przede wszystkim tzw. zwolnień na chore dziecko).

Od 13 kwietnia 2026 r. pracownicy będą mogli w trakcie zwolnienia lekarskiego podejmować zwykłe czynności życia codziennego lub incydentalne czynności (w tym związane z pracą zarobkową) spowodowane istotnymi okolicznościami, bez obawy o utratę zasiłku chorobowego. Dotychczas takie

działania pracownika w okresie zwolnienia lekarskiego jak złożenie podpisu na fakturze lub umowie lub krótka rozmowa telefoniczna z przełożonym mogły potencjalnie zostać uznane za pracę zarobkową lub aktywność niezgodną z celem zwolnienia, co było podstawą do pozbawienia zasiłku chorobowego za cały okres zwolnienia. Za istotną okoliczność nie będzie mogło być uznane polecenie pracodawcy. Doprecyzowano również, co należy rozumieć przez pracę zarobkową i aktywności sprzeczne z celem zwolnienia.

Dalsze zmiany obejmują zasady przeprowadzania kontroli L-4, w tym dalsze rozszerzenie uprawnień kontrolnych ZUS i płatników składek (pracodawców).

Najistotniejsze z punktu widzenia pracodawców zmiany wejdą w życie dopiero w 2027 r.:

- ubezpieczony, który ma dwa tytuły ubezpieczeń (np. pracownik pracujący u dwóch pracodawców), będzie mógł korzystać ze zwolnienia lekarskiego tylko u jednego z tych pracodawców (i nadal aktywnie pracować u drugiego, jeżeli charakter drugiej pracy na to pozwala).
- ubezpieczonego będzie obowiązywał jeden okres zasiłkowy, niezależnie od liczby tytułów ubezpieczenia (także w przypadku, gdy pracownik korzysta z L-4 u jednego pracodawcy, a pracuje w innej firmie).

CO TO OZNACZA DLA PRACODAWCÓW? Możliwość korzystania z L-4 w ramach jednego, a nie wszystkich tytułów ubezpieczenia, może prowadzić do nadużyć np. korzystania przez pracowników ze zwolnienia lekarskiego w jednej firmie, aby mieć więcej czasu na wykonywanie obowiązków w innej organizacji. Pewnym (choć niewystarczającym) zabezpieczeniem jest obowiązek poinformowania pracodawcy – płatnika składek o korzystaniu ze zwolnienia lekarskiego z innego tytułu ubezpieczenia. Po uzyskaniu takiej informacji od pracownika, pracodawca powinien skrupulatnie przyrzeć się, jakie czynności w okresie L-4 podejmuje zatrudniony. Na wiosnę pracodawcy zyskają również nowe możliwości kontroli L-4 pracowników.

KONTAKT:



MONIKA KRZYSZKOWSKA-DĄBROWSKA

Partner, Kierująca Praktyką Prawa Pracy
Mob: +48 605 125 344
monika.krzyszkowska-dabrowska@aglaw.com



KATARZYNA MAGNUSKA

Senior Associate, Praktyka Prawa Pracy
Mob: +48 605 123 286
katarzyna.magnuska@aglaw.com



addleshawgoddard.com

© Addleshaw Goddard LLP. Addleshaw Goddard is an international legal practice carried on by Addleshaw Goddard LLP and its associated entities. For further information about the Addleshaw Goddard group, including how we are regulated, please refer to the Legal Notices on our website. For information about how we process your personal data, please refer to the Privacy Notice on our website. This document is for general information only and is correct as at the publication date. It is not legal advice, it does not create a solicitor client relationship and no Addleshaw Goddard entity assumes a duty of care or liability to any party in respect of its content.