

Prawo pracy 2026

6 zmian, które wymagają
działania już teraz



The better the question. The better the answer. The better the world works.

1

Przejrzystość wynagrodzeń



Rok 2026 przyniesie przełom w przejrzystości wynagrodzeń. Po zmianach w zakresie rekrutacji w Kodeksie pracy (od 24 grudnia 2025 r.), 7 czerwca 2026 r. ma wejść w życie ustawa wdrażająca Dyrektywę (UE) 2023/970. Nowe przepisy zamienią dotychczasowe „punktowe” obowiązki w kompleksowy reżim prawny służący wzmocnieniu zasady równego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości. Projekt ustawy określa m.in. zasady wartościowania pracy, budowy struktur wynagrodzeń, praw informacyjnych pracowników, raportowania luki płacowej, a także mechanizmy działań zaradczych, wspólnej oceny wynagrodzeń i sankcji za naruszenia.

[Projekt](#)

2

Nowa definicja mobbingu



Stały Komitet Rady Ministrów przyjął projekt ustawy redefiniujący mobbing i wzmacniający ochronę pracowników. Projekt wprowadza obowiązek aktywnej prewencji, właściwej reakcji i działań naprawczych opartych na procedurach wewnętrznych, ułatwia dochodzenie roszczeń oraz zaostrza sankcje wobec sprawców. Pracodawca będzie zobowiązany określić zasady, procedury i częstotliwość działań zapobiegających naruszaniu dóbr osobistych, dyskryminacji, naruszeniom zasady równego traktowania i mobbingowi; informacje te należy ująć w układzie zbiorowym, regulaminie pracy lub – w razie braku regulaminu – w obwieszczeniu. W sprawach o mobbing sąd będzie każdorazowo oceniał, czy nie doszło także do innego naruszenia dóbr osobistych pracownika. Projekt przewiduje ponadto zwolnienie pracodawcy z odpowiedzialności cywilnej, jeżeli sprawcą nie był przełożony pracownika, a pracodawca wdrożył adekwatne i skuteczne działania prewencyjne.

[Projekt](#)

3

Postać papierowa lub elektroniczna, ekwiwalent, ZFŚS



Ustawa z 4 grudnia 2025 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych wprowadza możliwość stosowania formy papierowej lub elektronicznej przy wybranych czynnościach z zakresu prawa pracy. Zgodnie z ustawą ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy będzie płatny w terminie wypłaty wynagrodzenia, a jeżeli termin ten przypadałby przed dniem zakończenia stosunku pracy – w ciągu 10 dni od jego zakończenia. Ustawa precyzuje ponadto, że w razie braku organizacji związkowej pracodawca uzgadnia sprawy ZFŚS z przedstawicielami pracowników (nie jednym przedstawicielem). Ustawa została ogłoszona 12 stycznia i wchodzi w życie po upływie 14 dni od jej ogłoszenia.

[Ustawa z dnia 4 grudnia 2025 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.](#)

4

Nowe zasady L4



Ustawa z dnia 18 grudnia 2025 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw wprowadza nowe zasady korzystania z L4 i jego kontroli. Nadużycie zwolnienia powoduje utratę zasiłku za cały okres nieobecności. Za nadużycie uznaje się pracę zarobkową lub aktywność sprzeczną z celem zwolnienia. Dopuszczalne są zwykłe czynności dnia codziennego oraz incydentalne czynności wymagane istotnymi okolicznościami, w tym incydentalna praca zarobkowa. Przy zbiegu co najmniej dwóch tytułów ubezpieczeniowych ubezpieczony może kontynuować inną pracę, jeżeli L4 dotyczy tylko jednego tytułu i charakter tej pracy to umożliwia. Na wniosek ubezpieczonego lekarz może wystawić zwolnienie obejmujące tylko wskazane prace, gdy wykonywanie pozostałych jest możliwe. Osoba kontrolująca może wylegitymować ubezpieczonego. Wprowadza się nowe wzory upoważnienia do kontroli i protokołu. Zasady kontroli doprecyzowano i wpisano bezpośrednio do ustawy. Ustawa została ogłoszona 12 stycznia i wchodzi w życie po upływie 3 miesięcy od jej ogłoszenia (z wyjątkami).

[Ustawa z dnia 18 grudnia 2025 r. o zmianie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw](#)

5

Zasady ustalania stażu pracy



Ustawa z dnia 26 września 2026 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw zmienia zasady ustalania stażu pracy. Do stażu będą wliczane nie tylko okresy zatrudnienia na umowę o pracę, lecz także inne, odpowiednio udokumentowane formy aktywności zawodowej, m.in. umowy zlecenia, umowy agencyjne, świadczenie usług na podstawie innych umów cywilnoprawnych oraz prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej. Potwierdzenie tych okresów będzie wydawał ZUS na wniosek pracownika. W razie braku odpowiednich danych w ZUS zaliczenie będzie możliwe na podstawie dokumentów przedstawionych przez pracownika.

[Ustawa z dnia 26 września 2025 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw](#)

6

Kontrole umów cywilnoprawnych



W związku z popularnością B2B i innych umów cywilnoprawnych rośnie aktywność organów i samych współpracowników. Planowano, aby od 1 stycznia 2026 r. okręgowi inspektorzy PIP mogli przekwalifikowywać umowy cywilnoprawne decyzją administracyjną o natychmiastowej wykonalności. Prace nad projektem w tej formule wstrzymano po deklaracji Prezesa Rady Ministrów. PIP zachowuje jednak dotychczasowe uprawnienia do kierowania powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy. Każdy stosunek cywilnoprawny, który w świetle rzeczywistego wykonywania obowiązków spełnia przesłanki stosunku pracy, może zostać przekwalifikowany, a pracodawca - zobowiązany do niezwłocznego wdrożenia obowiązków z Kodeksu pracy. [Projekt](#).

EY | Building a better working world

Celem działalności EY jest budowanie lepiej funkcjonującego świata poprzez wspieranie klientów, pracowników, społeczeństwa i planety w tworzeniu trwałych wartości oraz budowanie zaufania na rynkach kapitałowych.

Korzystając z danych, sztucznej inteligencji oraz zaawansowanych technologii, zespoły EY pomagają klientom odważnie kształtować przyszłość i znajdować odpowiedzi na obecne i przyszłe wyzwania.

EY świadczy kompleksowe usługi w zakresie audytu, doradztwa, podatków, strategii i transakcji. Dzięki wiedzy sektorowej, globalnie połączonym, multidyscyplinarnym zespołom i różnorodnym partnerstwom EY może świadczyć usługi w ponad 150 krajach.

EY w Polsce to prawie 4000 specjalistów pracujących w 8 miastach: Warszawie, Gdańsku, Katowicach, Krakowie, Łodzi, Poznaniu, Wrocławiu i Rzeszowie. Działając na polskim rynku, co roku EY doradza tysiącom firm, zarówno małym i średnim przedsiębiorstwom, jak i największym korporacjom. Tworzy unikatowe analizy, dzieli się wiedzą, integruje środowisko przedsiębiorców oraz angażuje się społecznie.

Wszystko po to, aby z odwagą kształtować przyszłość.

Nazwa EY odnosi się do firm członkowskich Ernst & Young Global Limited, z których każda stanowi osobny podmiot prawny. Ernst & Young Global Limited, brytyjska spółka z odpowiedzialnością ograniczoną do wysokości sumy gwarancyjnej (company limited by guarantee), nie świadczy usług na rzecz klientów. Informacje na temat sposobu gromadzenia przez EY i przetwarzania danych osobowych oraz praw przysługujących osobom fizycznym w świetle przepisów o ochronie danych osobowych są dostępne na stronie ey.com/pl/pl/home/privacy. Firmy członkowskie EY nie prowadzą praktyki prawniczej, jeśli jest to zabronione przez prawo lokalne. Aby uzyskać więcej informacji, wejdź na www.ey.com/pl

© 2026 EYGM Limited.
Wszelkie prawa zastrzeżone.
SCORE: 00968-162

Niniejsza publikacja została sporządzona z należytą starannością, jednak z konieczności pewne informacje zostały podane w skróconej formie. W związku z tym publikacja ma charakter wyłącznie orientacyjny, a zawarte w niej dane nie powinny zastąpić szczegółowej analizy problemu ani profesjonalnego osądu. EY nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek straty powstałe w wyniku czynności podjętych lub zaniechanych na podstawie niniejszej publikacji. Zalecamy, by wszelkie przedmiotowe kwestie były konsultowane z właściwym doradcą.

ey.com