

HR & PAYROLL UPDATE

Miesięczny przegląd zmian w wynagrodzeniach, ZUS i podatkach

Styczeń, 2026



accace

One step ahead of your needs

WPROWADZENIE

Przedstawiamy nowy cykl publikacji kadrowo-płacowych „HR & Payroll Update”. W comiesięcznych wydaniach będziemy w przystępny, praktyczny sposób omawiać najważniejsze zmiany oraz bieżące zagadnienia dotyczące wynagrodzeń, ubezpieczeń społecznych (ZUS) i podatków.

HR & Payroll Update kierujemy do pracodawców, działów HR oraz zespołów kadrowo-płacowych. Naszym celem jest dostarczanie rzetelnych informacji i konkretnych wskazówek, które ułatwią funkcjonowanie w dynamicznie zmieniającym się otoczeniu prawnym oraz wesprą prawidłową realizację obowiązków rozliczeniowych i sprawozdawczych.

Mamy nadzieję, że **HR & Payroll Update** stanie się dla Państwa stałym źródłem wiedzy i praktycznym wsparciem w bezpiecznym, zgodnym z przepisami i efektywnym prowadzeniu spraw kadrowo-płacowych. Zapraszamy do lektury, a także skorzystania z naszego wsparcia w zakresie [usług kadrowo-płacowych](#).



Potrzebujesz eksperckiej porady?
Skontaktuj się z nami!

PŁACA MINIMALNA OD 1.01.2026

Minimalne wynagrodzenie w 2026 r. (od 1.01.2026 r.)

- **Podstawa prawna:** Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2026 r.
- Minimalne wynagrodzenie za pracę: **4 806 zł**
- Minimalna stawka godzinowa (umowy zlecenia/świadczenie usług): **31,40 zł**

Co to oznacza w praktyce

Zmiana minimalnego wynagrodzenia wpływa m.in. na:

1. Dodatek za pracę w porze nocnej (art. 151⁸ § 1 Kodeksu pracy)

Dodatek za każdą godzinę pracy w porze nocnej wynosi 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia.

Przykład wyliczenia (styczeń 2026):

- norma czasu pracy: 160 h
- stawka godzinowa: 4 806 zł / 160 h = 30,04 zł
- dodatek nocny: 30,04 zł × 20% = 6,01 zł za godzinę

2. Kwota wolna od potrąceń

Kwotę wolną od potrąceń ustala się w oparciu o minimalne wynagrodzenie obowiązujące w terminie faktycznej wypłaty.

Przykładowo, jeśli potrącenia dotyczą grudnia 2025, ale realizowane są przy wypłacie w styczniu 2026, stosuje się kwoty wolne właściwe dla stycznia 2026.

Rekomendowane działania

- weryfikacja stawek w umowach o pracę i umowach cywilnoprawnych,
- aktualizacja parametrów w systemach kadrowo-płacowych,
- przegląd zasad potrąceń (w tym w miesiącach „przełomowych”).



WSPÓŁCZYNNIK DO EKWIWALENTU URLOPOWEGO (PEŁNY ETAT) – 2026

Współczynnik do obliczenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy w 2026 r. wynosi: **20,92**.

Rekomendowane działania

- aktualizacja parametrów w systemie kadrowo-płacowym,
- weryfikacja kalkulacji w przypadkach rozwiązania umów i wypłat ekwiwalentu.



LIMIT ROCZNEJ PODSTAWY SKŁADEK EMERYTALNO-RENTOWYCH (TZW. „30-KROTNOŚĆ”) – 2026

Kwota ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w 2026 r. wynosi: **282 600 zł**.

Co to oznacza

- po przekroczeniu limitu – zaprzestaje się naliczania składek emerytalnych i rentowych do końca roku.

Rekomendowane działania

- monitoring narastająco dla pracowników o wyższych wynagrodzeniach (szczególnie przy premiach rocznych i bonusach).



PROGNOZOWANE PRZECIĘTNE WYNAGRODZENIE – 2026

Kwota prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia w 2026 r. wynosi: **9 420 zł**.

Zastosowanie praktyczne:

Parametr wykorzystywany w określonych rozliczeniach i wskaźnikach (w zależności od tytułu ubezpieczenia i rodzaju świadczeń).

WLICZANIE OKRESÓW DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ I UMÓW CYWILNOPRAWNYCH DO STAŻU PRACY – ZMIANY OD 2026

Zapowiadana jest zmiana dotycząca wliczania do okresów zatrudnienia m.in.:

- okresów prowadzenia przez osobę fizyczną pozarolniczej działalności,
- okresów wykonywania umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług.

Terminy wejścia w życie (wg informacji w materiale):

- od 1.01.2026 – dla pracodawców z sektora finansów publicznych,
- dla pracodawców spoza sektora publicznego – pierwszego dnia miesiąca po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia ustawy.

Co to oznacza dla pracodawcy

Możliwy wpływ na uprawnienia pracownicze zależne od stażu (np. wymiar urlopu, okresy wypowiedzenia, inne świadczenia powiązane z długością zatrudnienia – w zależności od ostatecznego brzmienia przepisów).

Rekomendowane działania

- przygotowanie procesu pozyskiwania danych od pracowników (dokumentowanie okresów),
- analiza wpływu na polityki HR i regulaminy wewnętrzne,
- aktualizacja procedur kadrowych po publikacji ostatecznych przepisów.



JAWNOŚĆ WYNAGRODZEŃ – PRZEPISY O PRZEJRZYSTOŚCI PŁAC

W materiale wskazano, że w grudniu 2025 r. pracodawców mają zacząć obowiązywać przepisy dotyczące **jawności wynagrodzeń**, wynikające z unijnej dyrektywy o przejrzystości wynagrodzeń, ukierunkowane na ograniczenie nierówności płacowych i zwiększenie transparentności rekrutacji oraz zasad wynagradzania.

Co to oznacza w praktyce (obszary, które zwykle wymagają dostosowania)

- standardy komunikacji wynagrodzeń w rekrutacji (np. widełki płacowe, zasady informowania),
- spójność opisów stanowisk i siatek płac,
- przygotowanie na pytania pracowników oraz wewnętrzny przepływ informacji w organizacji.



Pobierz bezpłatną publikację
“Jawność wynagrodzeń – pytania
i odpowiedzi”

Rekomendowane działania

- przegląd procedur rekrutacyjnych i dokumentacji HR,
- analiza spójności zasad wynagradzania (regulaminy, siatki, kryteria),
- przygotowanie komunikacji i Q&A dla HR/menedżerów.



Uwaga: szczegółowy zakres obowiązków zależy od ostatecznego brzmienia przepisów wdrażających.

CZY WIESZ, ŻE...

Termin wypłaty ekwiwalentu za urlop – planowane doprecyzowanie (w toku prac)

Trwają prace legislacyjne nad doprecyzowaniem terminu wypłaty ekwiwalentu za urlop. Zgodnie z projektowanymi przepisami ekwiwalent miałby być wypłacany zasadniczo **w terminie wypłaty wynagrodzenia**, a w określonych sytuacjach – **w terminie 10 dni od zakończenia stosunku pracy** (z zasadą przesunięcia na dzień poprzedzający, jeśli termin wypada w dzień wolny).

Rekomendowane działania:

- monitorowanie procesu legislacyjnego i przygotowanie zmian w procedurach offboardingu.

ZUS – nowy sposób obsługi wniosków o zaświadczenie o niezaleganiu (RWN)

Od **1 listopada 2025 r.** ZUS zmienił proces obsługi wniosków RWN:

- zaświadczenie ma być przekazywane na profil płatnika na **PUE ZUS/eZUS**,
- jeśli ZUS nie może wydać zaświadczenia – decyzja odmowna ma trafić na **adres do doręczeń elektronicznych (ADE)**, a następnie również na PUE ZUS/eZUS,
- odpowiedź ma formę elektroniczną (PDF) z podpisem kwalifikowanym, zmieniono też układ graficzny dokumentów.

Rekomendowane działania:

- weryfikacja dostępu i obsługi ADE oraz PUE ZUS/eZUS,
- uporządkowanie odpowiedzialności w organizacji (kto odbiera/archiwizuje dokumenty).

Państwowa Inspekcja Pracy – projekt zmian (listopad 2025)

W listopadzie udostępniono nową wersję projektu ustawy zmieniającej ustawę o PIP. Projekt przewiduje m.in.:

- uprawnienie PIP do wydawania decyzji o przekształceniu nieprawidłowo zawartych umów cywilnoprawnych w umowy o pracę,
- możliwość przeprowadzania zdalnych kontroli.

Planowana data wejścia w życie zmian (wg materiału): **1 stycznia 2026 r.**

Rekomendowane działania:

- przegląd umów cywilnoprawnych i sposobu ich wykonywania (ryzyka „pozornego zlecenia”),
- przygotowanie procedur na wypadek kontroli zdalnej (dokumenty, osoby kontaktowe, ścieżki eskalacji).

STYCZEŃ 2026

– KLUCZOWE OBOWIĄZKI I TERMINY

Ważne!

Czas pracy w grudniu 2025 r.: **160 h** (20 dni roboczych)

24.12.2025 r. – **Wigilia** jako dzień wolny od pracy



OBYWIAZEK / DZIAŁANIE	KOGO DOTYCZY	TERMIN	UWAGI PRAKTYCZNE (CO SPRAWDZIĆ)
Przywrócenie standardowych progów podatkowych (po oświadczeniach o 32%)	Pracownicy z indywidualnymi progami podatkowymi w 2025 r.	Przed naliczeniem wynagrodzeń wypłacanych w styczniu 2026	Zweryfikować listę osób i ustawienia podatkowe w systemie kadrowo-płacowym
Weryfikacja stanu zatrudnienia na 30.11.2025 (ustalenie płatnika zasiłków)	Pracodawca / dział kadr i płac	Przed naliczeniem wynagrodzeń wypłacanych w styczniu 2026	Ustalić status płatnika zasiłków na 2026 r. na podstawie stanu zatrudnienia
Naliczanie limitów urlopowych na 2026 r.	Wszyscy pracownicy	Styczeń 2026	Sprawdzić staż pracy, wymiar etatu i przeniesienia urlopu z poprzedniego roku
PFRON – deklaracja miesięczna i roczna	Pracodawcy objęci obowiązkiem PFRON	Do 20.01.2026	Zweryfikować wskaźniki zatrudnienia, ulgi oraz kompletność danych
Informacja o nietworzeniu ZFŚS i niewypłacaniu świadczenia urlopowego	Pracodawcy nietworzący ZFŚS	Do 31.01.2026	Przygotować i udokumentować terminowe poinformowanie pracowników
ZUS IWA	Pracodawcy zobowiązani do złożenia ZUS IWA	Do 31.01.2026	Zweryfikować obowiązek złożenia i dane dotyczące wypadkowości
PIT-11 za 2025 r.	Pracodawcy jako płatnicy	Do 31.01.2026	Sprawdzić kompletność danych pracowników i poprawność rozliczeń rocznych

WEBINAR – ZMIANY W PRAWIE PRACY OD 2026 ROKU I NOWE OBOWIĄZKI PRACODAWCÓW

Zapraszamy na bezpłatny webinar organizowany przez [kancelarię prawną Accace Legal](#), poświęcony kluczowym zmianom w prawie pracy, które zaczną obowiązywać w 2026 roku. Uczestnicy poznają nowe zasady ustalania stażu pracy, regulacje wynikające z [dyrektywy o jawności wynagrodzeń](#) oraz dodatkowe obowiązki pracodawców i rozszerzone uprawnienia PIP.

Podczas wydarzenia opowiemy również o tym, jak przygotować organizację i dział HR do nadchodzących regulacji, a także omówimy projekty zmian, które nadal pozostają na etapie legislacyjnym.



20.01.2026 r.



10:00-11:00

Agenda

1. Nowe zasady wyliczania stażu pracy
2. Jawność wynagrodzeń i neutralność nazw stanowisk – zmiany w rekrutacji
3. Dyrektywa UE o jawności wynagrodzeń – praktyczne wdrożenie w Polsce
4. Nowa płaca minimalna od 2026 roku
5. Uprawnienia PIP w zakresie przekwalifikowania umów cywilnoprawnych
6. Elektroniczna forma dokumentów kadrowych zamiast papierowej
7. Termin wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy
8. Nowe zasady korzystania ze zwolnień lekarskich
9. Inne planowane zmiany w przepisach pracy.

Zarejestruj się na wydarzenie

PROWADZĄCA

r. pr. Agnieszka Samborska

Partner | Kancelaria Accace Legal

agnieszka.samborska@accace.com

[LinkedIn >>](#)



AUTORKI

Lucyna Szostak

Senior Payroll Accountant

lucyna.szostak@accace.com

[LinkedIn >>](#)

Barbara Ostrowska

Senior Payroll Manager

barbara.ostrowska@accace.com

[LinkedIn >>](#)

Skontaktuj się z nami

Subskrybuj newsletter

Zastrzeżenie prawne: Niniejsza publikacja została przygotowana wyłącznie w celach informacyjnych i ma charakter ogólny. Nie stanowi ona spersonalizowanej porady prawnej, podatkowej ani biznesowej. Ze względu na fakt, że przepisy prawa ulegają ciągłym zmianom, część zawartych informacji mogła ulec modyfikacji po dacie publikacji. Accace nie ponosi odpowiedzialności ani nie odpowiada za jakiegokolwiek ryzyka, straty lub szkody wynikające z działań podjętych na podstawie informacji zawartych w niniejszej publikacji.

Accace Poland

Accace to proaktywny partner zapewniający kompleksowe, oparte na holistycznym podejściu do biznesu, wsparcie w zakresie outsourcingu i doradztwa. W ramach globalnej grupy, lidera na rynkach Europy Środkowo – Wschodniej, łączymy inteligentne rozwiązania technologiczne z wiedzą i praktycznym doświadczeniem ponad 800 lokalnych ekspertów. Globalny potencjał i dbałość o najwyższą jakość pozwala nam przełamywać standardy i oferować innowacyjne usługi w obszarze podatków, prawa, księgowości oraz obsługi kadrowo-płacowej dla około 2 000 klientów, niezależnie od branży oraz skali ich biznesu.

Accace Circle

Accace działa na arenie międzynarodowej jako Accace Circle - społeczność biznesowa tworzona przez uznanych dostawców usług outsourcingowych i doradczych. Oparte na wspólnych wartościach podejście zapewnia zintegrowaną i profesjonalną obsługę, przewyższającą obowiązujące oczekiwania rynkowe. Dzięki zaangażowaniu ponad 7 000 specjalistów w ponad 60 krajach, przygotowujemy globalnie 800 000 pasków płacowych dla 80 000 klientów, głównie średnich i międzynarodowych firm z listy Fortune 500, reprezentujących różne sektory gospodarki.

Więcej o nas: www.accace.pl | www.accace.com | www.circle.accace.com

accace

One step ahead of your needs