

HR & PAYROLL UPDATE

Miesięczny przegląd zmian w wynagrodzeniach, ZUS i podatkach

Wrzesień, 2026



WPROWADZENIE

Przekazujemy Państwu wrześniowe wydanie newslettera **HR & Payroll Update**, poświęcone zmianom legislacyjnym oraz projektowanym regulacjom, które wpływają na koszty zatrudnienia, procesy kadrowo-płacowe oraz zakres odpowiedzialności pracodawcy.

W bieżącym wydaniu omawiamy zmiany istotne z perspektywy planowania kosztów pracy, organizacji procesów kadrowo-płacowych oraz terminowego wykonania obowiązków pracodawcy. Przedstawiamy ustalone już parametry minimalnego wynagrodzenia na 2027 r., projektowane zmiany w skali podatkowej PIT oraz nowe zasady dotyczące rekasyfikacji umów cywilnoprawnych przez PIP. Przypominamy również o obowiązkach i terminach przypadających na wrzesień, w tym o udzieleniu urlopu zaległego, zmianie terminu wypłaty wynagrodzenia oraz przekazaniu drugiej raty odpisu na ZFŚS.

HR & Payroll Update kierujemy do pracodawców, specjalistów HR oraz zespołów kadrowo-płacowych. Naszym celem jest dostarczanie rzetelnych informacji oraz praktycznych wskazówek wspierających prawidłowe i bezpieczne funkcjonowanie w dynamicznie zmieniającym się otoczeniu prawnym.

Mamy nadzieję, że publikacja ta będzie dla Państwa użytecznym źródłem wiedzy i realnym wsparciem w codziennej pracy. Zapraszamy do lektury oraz do [kontaktu z naszymi ekspertami](#).



Potrzebujesz eksperckiej porady?
Skontaktuj się z nami!

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.

NADCHODZĄCE ZMIANY W KADRACH I PŁACACH

Minimalne wynagrodzenie w 2027 r. – stawki ustalone rozporządzeniem

Wejście w życie: 1 stycznia 2027 r.

Rada Ministrów ustaliła wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej na 2027 r. Rozporządzenie z 14 września 2026 r. zostało opublikowane w Dzienniku Ustaw (Dz.U. z 2026 r. poz. 1213). **Od 1 stycznia 2027 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wyniesie 4950 zł brutto miesięcznie, a minimalna stawka godzinowa dla określonych umów cywilnoprawnych – 32,30 zł brutto.**

W porównaniu z 2026 r. oznacza to wzrost odpowiednio o **144 zł miesięcznie (3%) oraz 0,90 zł za godzinę**. Przyjęte wartości odpowiadają propozycji Rady Ministrów przedstawionej Radzie Dialogu Społecznego w czerwcu 2026 r. Ponieważ w ustawowym terminie nie uzgodniono wysokości stawek w ramach RDS, ich ostateczne ustalenie należało do Rady Ministrów.

Dla pracodawców oznacza to możliwość zamknięcia planowania kosztów pracy na 2027 r. Zmiana wpłynie nie tylko na wynagrodzenia osób otrzymujących minimalną pensję, ale również na koszt zatrudnienia, składniki wynagrodzenia oraz świadczenia i limity powiązane z wysokością płacy minimalnej. Może mieć również znaczenie dla struktury wynagrodzeń na niższych poziomach zaszerzegowania, jeżeli wzrost minimum zmniejszy różnice między wynagrodzeniami poszczególnych grup stanowisk.

Rekomendowane działania:

- Aktualizacja budżetu wynagrodzeń na 2027 r. z uwzględnieniem nowych stawek oraz wzrostu kosztów składek finansowanych przez pracodawcę.
- Zidentyfikowanie pracowników i zleceniobiorców, których wynagrodzenie od 1 stycznia 2027 r. będzie wymagało dostosowania do nowych poziomów minimalnego wynagrodzenia lub minimalnej stawki godzinowej, oraz przygotowanie odpowiednich zmian w dokumentacji.
- Zweryfikowanie składników wynagrodzenia, świadczeń i limitów powiązanych ustawowo z wysokością minimalnego wynagrodzenia, w szczególności dodatku za pracę w porze nocnej, kwot wolnych od potrąceń, wynagrodzenia za czas przestoju oraz podstawy wymiaru składek przy preferencyjnym ZUS.
- Przeanalizowanie wpływu wzrostu płacy minimalnej na siatkę płac, w szczególności różnic pomiędzy wynagrodzeniami na stanowiskach o różnych wymaganiach kompetencyjnych i poziomie odpowiedzialności, oraz ocena potrzeby ich korekty.
- Zaktualizowanie konfiguracji systemu kadrowo-płacowego oraz zweryfikowanie umów zlecenia rozliczanych według minimalnej stawki godzinowej.

Nowa skala podatkowa PIT od 2027 r. – projekt rządowy

19 sierpnia 2026 r. Ministerstwo Finansów zapowiedziało zmiany w skali podatkowej PIT, a 21 sierpnia 2026 r. opublikowano projekt nowelizacji ustaw podatkowych. Zakłada on podwyższenie progu dla stawki 12% ze 120 tys. zł do **130 tys. zł**, wprowadzenie stawki **24%** dla dochodów od 130 tys. zł do 150 tys. zł oraz utrzymanie stawki **32%** dla nadwyżki ponad 150 tys. zł. **Kwota wolna od podatku pozostaje na poziomie 30 tys. zł.**

Zmiana skali PIT jest częścią szerszego pakietu zmian podatkowych, obejmującego również podwyższenie stawki CIT dla największych podatników, podwyższenie daniny solidarnościowej oraz obniżenie limitu przychodów uprawniającego do ryczału od przychodów ewidencjonowanych. Z perspektywy pracodawców oznacza to konieczność uwzględnienia potencjalnych zmian zarówno w rozliczeniach pracowniczych, jak i w modelach współpracy B2B.

Na obecnym etapie **nie ma podstaw do aktualizacji konfiguracji systemów płacowych**. Projekt może zostać zmieniony w toku prac legislacyjnych, dlatego działania operacyjne powinny zostać odłożone do czasu uchwalenia i ogłoszenia ustawy. Warto natomiast rozpocząć analizę wpływu projektowanych zmian, w szczególności dla pracowników, których dochody mieszczą się w przedziale 120–150 tys. zł, oraz uwzględnić wpływ premii rocznych i innych wypłat jednorazowych na moment przekroczenia poszczególnych progów.

Rekomendowane działania:

- Monitorowanie przebiegu prac legislacyjnych i powstrzymanie się od zmian w konfiguracji systemów kadrowo-płacowych do czasu uchwalenia i ogłoszenia ustawy.
- Zidentyfikowanie pracowników, których dochody mieszczą się w przedziale 120–150 tys. zł, oraz oszacowanie potencjalnego wpływu projektowanych zmian na wysokość zaliczek na PIT.
- Przygotowanie symulacji wpływu projektowanej skali podatkowej na wynagrodzenie netto, z uwzględnieniem momentu przekroczenia poszczególnych progów oraz wpływu premii rocznych i innych wypłat jednorazowych.

Reklasyfikacja umów cywilnoprawnych przez PIP – przepisy już obowiązują

Obowiązuje od 8 lipca 2026 r.

Termin dobrowolnego dostosowania: 8 lipca 2027 r.

8 lipca 2026 r. weszły w życie przepisy rozszerzające uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie kwestionowania umów cywilnoprawnych i kontraktów B2B wykonywanych w warunkach właściwych dla stosunku pracy. Inspektor pracy może wydać polecenie usunięcia naruszenia, a w przypadku jego niewykonania możliwe jest wszczęcie postępowania prowadzącego do wydania decyzji administracyjnej stwierdzającej istnienie stosunku pracy. Zmiany zwiększają również dostęp PIP do informacji pozostających w dyspozycji innych organów, co rozszerza potencjalne konsekwencje nieprawidłowej kwalifikacji współpracy na obszar składek i rozliczeń podatkowych.

Ustawa przewiduje **12-miesięczny okres przejściowy**. Podmiot, który przed 8 lipca 2026 r. zawarł umowę cywilnoprawną spełniającą cechy stosunku pracy i do 8 lipca 2027 r. dobrowolnie zawrze umowę o pracę, może skorzystać z wyłączenia odpowiedzialności za określone wykroczenie

przeciwko prawom pracownika. Nie oznacza to jednak automatycznego wyłączenia pozostałych potencjalnych konsekwencji związanych z wcześniejszym okresem wykonywania pracy. Dlatego decyzja o przekształceniu relacji powinna uwzględniać pełny koszt i ryzyko prawne, składkowe oraz podatkowe.



Uwaga: przepisy obowiązują, ale nowelizacja została skierowana przez Prezydenta do Trybunału Konstytucyjnego w trybie kontroli następcej. Stan prawny może więc ulec dalszym zmianom.

Rekomendowane działania:

- Zidentyfikowanie i przeanalizowanie umów cywilnoprawnych oraz kontraktów B2B pod kątem cech stosunku pracy i rzeczywistego sposobu wykonywania współpracy.
- Udokumentowanie okoliczności potwierdzających charakter współpracy, w szczególności jej organizację, samodzielność wykonawcy i ponoszenie przez niego ryzyka gospodarczego.
- Skalkulowanie kosztów i konsekwencji ewentualnego przekształcenia relacji oraz podjęcie decyzji o dalszym modelu współpracy z uwzględnieniem terminu 8 lipca 2027 r..

CZY WIESZ, ŻE...

Urlop zaległy – 30 września wyznacza termin rozpoczęcia urlopu

Zgodnie z art. 168 Kodeksu pracy urlopu niewykorzystanego w danym roku kalendarzowym pracodawca udziela najpóźniej do 30 września następnego roku. Dla zachowania tego terminu wystarczające jest rozpoczęcie urlopu 30 września – nie ma obowiązku jego zakończenia przed tą datą.

Niewykorzystanie urlopu w terminie nie powoduje utraty prawa do urlopu. Roszczenie pracownika przedawnia się po 3 latach od dnia jego wymagalności, a nieudzielenie urlopu może stanowić wykroczenie przeciwko prawom pracownika. Z perspektywy finansowej zaległe urlopy zwiększają również wartość rezerwy bilansowej oraz potencjalnego ekwiwalentu przy rozwiązaniu umowy.

Zmiana terminu wypłaty wynagrodzenia wymaga zachowania określonego trybu

Termin, miejsce, czas i częstotliwość wypłaty wynagrodzenia są elementami regulaminu pracy (art. 104¹ § 1 pkt 5 Kodeksu pracy). Jeżeli pracodawca nie jest objęty regulaminem pracy ani układem zbiorowym, termin wypłaty przekazuje pracownikowi w informacji o warunkach zatrudnienia (art. 29 § 3 Kodeksu pracy). Niezależnie od przyjętego rozwiązania wynagrodzenie musi być wypłacane co najmniej raz w miesiącu, w stałym i z góry ustalonym terminie, nie później niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca (art. 85 Kodeksu pracy).

Zmiana terminu wymaga odpowiedniego trybu formalnego. Zmieniony regulamin pracy zaczyna obowiązywać po upływie dwóch tygodni od podania go do wiadomości pracowników, natomiast pracowników, których dotyczy zmiana informacji o warunkach zatrudnienia, należy o niej poinformować niezwłocznie.

Przesunięcie terminu wypłat wymaga również uwzględnienia skutków dla rozliczeń kadrowo-płacowych. W zależności od przyjętego terminu w jednym miesiącu może wystąpić podwójna wypłata albo nie wystąpić żadna, co wpływa m.in. na rozliczenie wynagrodzeń, składek i PPK oraz planowanie płynności po stronie pracowników.

Druga rata odpisu na ZFŚS przypada do 30 września

Pracodawcy tworzący Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych przekazują środki na wyodrębniony rachunek bankowy funduszu w dwóch terminach: do 31 maja co najmniej 75% równowartości odpisów podstawowych, a do 30 września pozostałą część (art. 6 ust. 2 ustawy o ZFŚS).

Wrzesień to również właściwy moment na weryfikację wysokości odpisu względem faktycznej przeciętnej liczby zatrudnionych w danym roku. Korekta pozwala rozliczyć rzeczywistą wysokość odpisu i ograniczyć ryzyko niedopłaty lub nadpłaty środków na rachunku funduszu. Nieprzekazanie środków w ustawowym terminie może skutkować odpowiedzialnością za wykroczenie.

TERMINARZ WRZESIEŃ-PAŹDZIERNIK 2026



Czas pracy we wrześniu 2026 r.: **176 godzin** (22 dni robocze)

Skontaktuj się z nami

Subskrybuj newsletter

AUTORKI



Lucyna Szostak
Senior Payroll Accountant
lucyna.szostak@accace.com
[LinkedIn >>](#)



Barbara Ostrowska
Payroll and HR Outsourcing Services Director
barbara.ostrowska@accace.com
[LinkedIn >>](#)

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