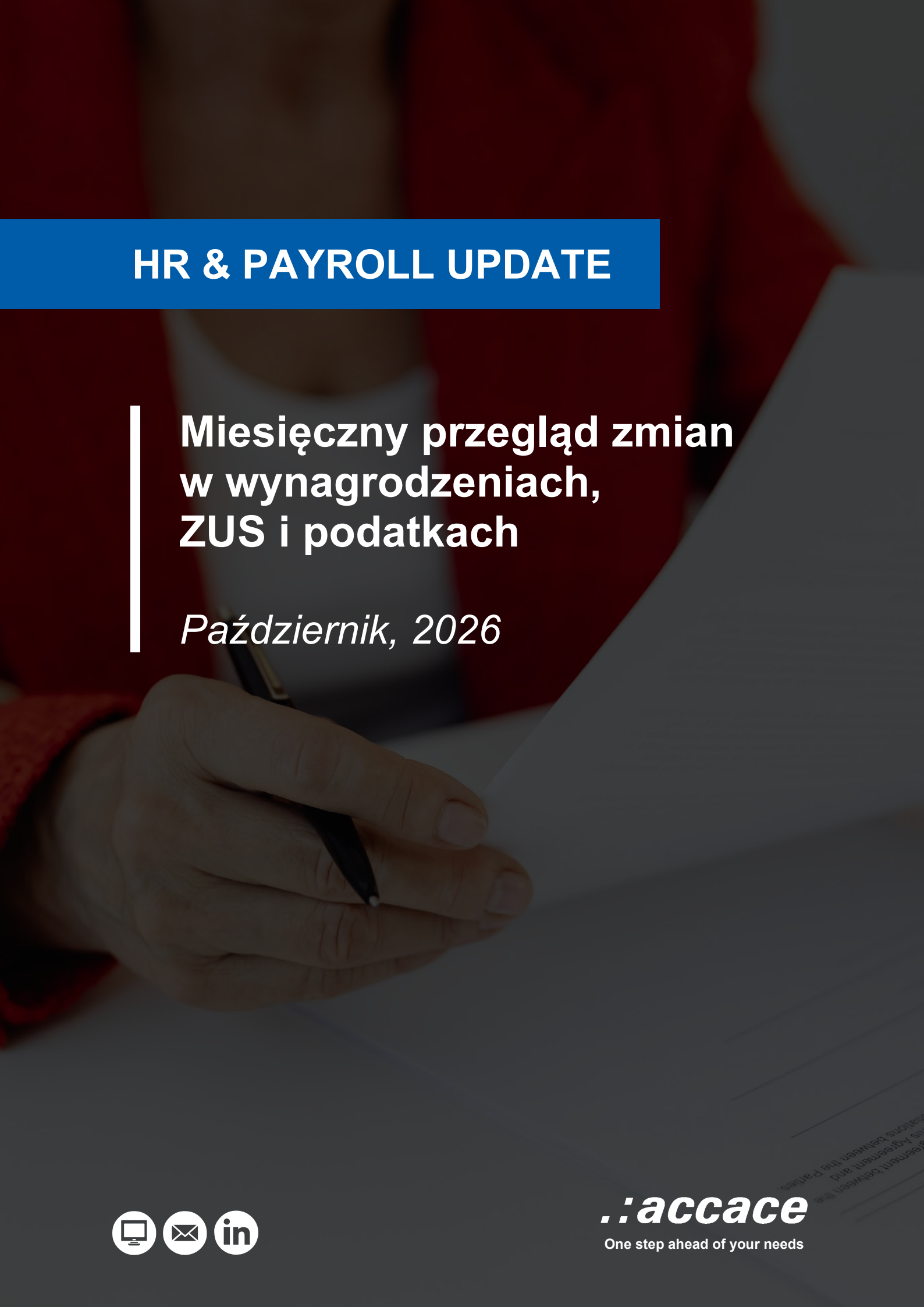


HR & PAYROLL UPDATE

Miesięczny przegląd zmian w wynagrodzeniach, ZUS i podatkach

Październik, 2026

accace
One step ahead of your needs

WPROWADZENIE

Przekazujemy Państwu październikowe wydanie newslettera HR & Payroll Update, w którym omawiamy zmiany legislacyjne istotne dla kosztów zatrudnienia, procesów kadrowo-płacowych oraz obowiązków pracodawców.

W tym wydaniu koncentrujemy się na regulacjach, które wymagają przygotowań z wyprzedzeniem, szczególnie w kontekście planowania kosztów pracy na 2027 r. i dostosowania procedur wewnętrznych. Przybliżamy nowe zasady korzystania ze zwolnień lekarskich przy kilku tytułach zatrudnienia, elektroniczne orzeczenia lekarzy medycyny pracy, przepisy BHP dotyczące pracy w wysokich temperaturach oraz ponowny autozapis do PPK. Przypominamy również o praktycznych zasadach rozliczania pracy podczas zmiany czasu na zimowy, udzielania zwolnienia na poszukiwanie pracy, skracania okresu wypowiedzenia oraz rekompensowania pracy w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.

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 jakiekolwiek ryzyka, straty lub szkody wynikające z działań podjętych na podstawie informacji zawartych w niniejszej publikacji.

NADCHODZĄCE ZMIANY W KADRACH I PŁACACH

Zwolnienia lekarskie przy kilku tytułach zatrudnienia – nowe zasady

Od 1 stycznia 2027 r. osoba zatrudniona w kilku miejscach będzie mogła korzystać ze zwolnienia lekarskiego tylko w odniesieniu do tych prac, których nie może wykonywać ze względu na stan zdrowia. Jeżeli jej stan pozwala na kontynuowanie pozostałych obowiązków, będzie mogła nadal je wykonywać. Przykładowo osoba, która z powodu urazu nie może wykonywać pracy fizycznej, będzie mogła kontynuować pracę biurową, jeśli pozwoli na to jej stan zdrowia.

Dotychczas zwolnienie lekarskie obejmowało co do zasady wszystkie tytuły zatrudnienia. **Po zmianie niezdolność do pracy będzie oceniana odrębnie dla każdego z nich.**

Dla działów kadr i płac oznacza to konieczność uwzględnienia sytuacji, w których nieobecność chorobowa dotyczy tylko części zatrudnień pracownika. Zmiana będzie szczególnie istotna w przypadku osób wykonujących różne rodzaje pracy oraz zatrudnionych na podstawie kilku umów w ramach jednej grupy kapitałowej.

Rekomendowane działania:

- Zidentyfikowanie pracowników posiadających więcej niż jeden tytuł zatrudnienia, również w ramach grupy kapitałowej.
- Dostosowanie procedur ewidencji i rozliczania absencji chorobowych.
- Weryfikacja z dostawcą systemu kadrowo-płacowego możliwości obsługi nowych zasad.

Elektroniczne orzeczenia lekarza medycyny pracy

Od 18 października 2026 r. orzeczenia lekarzy medycyny pracy są wystawiane przede wszystkim w formie elektronicznej. Po badaniu wstępnym, okresowym lub kontrolnym dokument trafia do systemu teleinformatycznego, a pracownik uzyskuje do niego dostęp przez Internetowe Konto Pacjenta. Na życzenie może otrzymać również wydruk. W wyjątkowych sytuacjach, np. w razie problemów z dostępem do systemów, możliwe jest wystawienie orzeczenia w formie papierowej.

Zmiana dotyczy formy dokumentacji i sposobu jej obiegu, a nie zakresu obowiązków pracodawcy. Nadal wymagane są badania wstępne, okresowe i kontrolne, przy czym badania kontrolne przeprowadza się po nieobecności chorobowej trwającej dłużej niż 30 dni.

Kluczowe pozostaje potwierdzenie, że pracownik posiada aktualne orzeczenie dopuszczające go do pracy na danym stanowisku. Pracodawca powinien zatem zweryfikować, czy obecne procedury odbioru, weryfikacji i przechowywania dokumentacji uwzględniają nową formę orzeczeń.

Rekomendowane działania:

- Ustalenie sposobu otrzymywania i weryfikacji elektronicznych orzeczeń przed dopuszczeniem pracownika do pracy.
- Dostosowanie zasad przechowywania dokumentacji, w tym prowadzenia akt osobowych w postaci elektronicznej.
- Uzgodnienie z placówką medycyny pracy procedury na wypadek awarii systemów teleinformatycznych.
- Poinformowanie pracowników o sposobie uzyskiwania dostępu do orzeczeń.

Nowe przepisy BHP dotyczące pracy w wysokich temperaturach

Od 11 stycznia 2027 r. zaczną obowiązywać przepisy określające konkretne progi temperatur, po przekroczeniu których pracodawca będzie musiał podjąć działania ochronne lub wstrzymać pracę.

Obowiązek wdrożenia działań ograniczających wpływ wysokiej temperatury na pracowników powstanie przy osiągnięciu następujących wartości:

- 28°C – w pomieszczeniach pracy
- 25°C – przy pracach wymagających dużego wysiłku fizycznego, zarówno w pomieszczeniach, jak i na otwartej przestrzeni
- 25°C – na otwartej przestrzeni.

Działania ochronne mogą obejmować m.in. zmianę organizacji czasu pracy, dodatkowe przerwy, rotację pracowników lub zastosowanie urządzeń chłodzących.

Praca nie będzie mogła być wykonywana po przekroczeniu:

- 35°C – w pomieszczeniach pracy
- 32°C – na otwartej przestrzeni przy ciężkich pracach fizycznych.

Nowe regulacje oznaczają konieczność przełożenia ogólnych obowiązków związanych z ochroną pracowników przed upałem na konkretne procedury operacyjne. Pracodawcy powinni przygotować je przed sezonem letnim 2027 r., uwzględniając sposób pomiaru temperatury, odpowiedzialność za podejmowanie decyzji oraz wpływ ewentualnego wstrzymania pracy na ciągłość operacyjną. Szczególnej uwagi wymagają firmy z branży budowlanej, produkcyjnej i logistycznej.

Rekomendowane działania:

- Zidentyfikowanie stanowisk i miejsc pracy narażonych na przekroczenie progów temperaturowych.
- Aktualizacja oceny ryzyka zawodowego i instrukcji BHP.
- Opracowanie procedury postępowania podczas upałów, określającej sposób pomiaru temperatury, podział odpowiedzialności i dostępne działania ochronne.
- Oszacowanie kosztów wyposażenia i zmian organizacyjnych oraz uwzględnienie ich w budżecie na 2027 r.
- Ocena wpływu ewentualnego wstrzymania pracy na harmonogramy, ciągłość operacyjną i rozliczanie czasu pracy.

Ponowny autozapis do PPK w 2027 r.

Termin poinformowania pracowników: do końca lutego 2027 r.

W 2027 r. odbędzie się kolejny, przeprowadzany co cztery lata ponowny autozapis do pracowniczych planów kapitałowych (PPK). Dotychczasowe deklaracje rezygnacji z dokonywania wpłat przestaną obowiązywać w związku z autozapisem, a wpłaty zostaną wznowione, o ile pracownik nie złoży nowej deklaracji rezygnacji.

Mechanizm obejmuje osoby w wieku od 18 do 55 lat, które wcześniej zrezygnowały z uczestnictwa w PPK. Osoby, które ukończyły 55 lat, mogą przystąpić do programu na własny wniosek, a nie w ramach autozapisu.

Pracodawca musi poinformować pracowników o ponownym dokonywaniu wpłat do końca lutego 2027 r., a następnie wznowić naliczanie i odprowadzanie wpłat zgodnie z obowiązującymi terminami.

Zmiana wpłynie zarówno na koszty zatrudnienia, jak i na wynagrodzenia netto pracowników. Podstawowa wpłata finansowana przez pracodawcę wynosi 1,5% wynagrodzenia, a ewentualna wpłata dodatkowa zwiększa ten koszt. Pracownicy objęci autozapisem ponownie zaczną finansować własną wpłatę, co może wiązać się z pytaniami dotyczącymi wysokości wypłaty.

Rekomendowane działania:

- Zidentyfikowanie pracowników objętych ponownym autozapisem, którzy wcześniej złożyli deklaracje rezygnacji.
- Oszacowanie wpływu wznowienia wpłat na koszty zatrudnienia w 2027 r.
- Przygotowanie i przekazanie pracownikom informacji o autozapisie w wymaganym terminie.
- Ustalenie procesu przyjmowania nowych deklaracji rezygnacji i weryfikacja konfiguracji systemu kadrowo-płacowego.



CZY WIESZ, ŻE…

Zmiana czasu na zimowy wydłuża nocną zmianę o godzinę

W nocy z 24 na 25 października 2026 r. nastąpi zmiana czasu z letniego na zimowy. O godzinie 3:00 zegary zostaną cofnięte na 2:00, dlatego pracownicy wykonujący pracę na nocnej zmianie mogą przepracować o godzinę więcej niż wynika z harmonogramu.

Jeżeli dodatkowa godzina stanowi pracę nadliczbową, pracownikowi przysługuje normalne wynagrodzenie oraz dodatek za nadgodziny. W przypadku nadgodzin przypadających w porze nocnej dodatek wynosi 100% wynagrodzenia (art. 151^1 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy). Pracodawca może również udzielić czasu wolnego: w wymiarze 1:1 na wniosek pracownika lub 1:1,5 z własnej inicjatywy (art. 151^2 Kodeksu pracy). Niezależnie od sposobu rekompensaty pracownikowi przysługuje także dodatek za pracę w porze nocnej.

Zmiana czasu wymaga również sprawdzenia poprawności ewidencji czasu pracy. Jeżeli system rejestruje czas wyłącznie na podstawie harmonogramu, dodatkowa godzina może nie zostać prawidłowo uwzględniona w rozliczeniu. Warto zatem zweryfikować konfigurację systemu kadrowo-płacowego i sposób rozliczania nocnej zmiany.

Dni wolne na poszukiwanie pracy przysługują przy wypowiedzeniu przez pracodawcę

Pracownikowi, któremu pracodawca wypowiedział umowę o pracę, przysługuje w okresie wypowiedzenia zwolnienie od pracy na poszukiwanie nowego zatrudnienia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (art. 37 Kodeksu pracy). Uprawnienie to nie przysługuje, gdy umowę wypowiada pracownik.

Wymiar zwolnienia wynosi:

- **2 dni robocze** – przy okresie wypowiedzenia wynoszącym dwa tygodnie lub miesiąc
- **3 dni robocze** – przy trzymiesięcznym okresie wypowiedzenia, również skróconym na podstawie art. 36^1 Kodeksu pracy.

Zwolnienia udziela się na wniosek pracownika. Nie musi on dokumentować sposobu wykorzystania tego czasu. Niewykorzystane dni nie podlegają zamianie na ekwiwalent pieniężny.

Dla pracodawcy oznacza to konieczność uwzględnienia tego uprawnienia w organizacji pracy w okresie wypowiedzenia, szczególnie podczas redukcji zatrudnienia i planowania przekazania obowiązków.

Pracodawca może skrócić trzymiesięczny okres wypowiedzenia do jednego miesiąca

W przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn niedotyczących pracowników, np. reorganizacji lub redukcji zatrudnienia, pracodawca może skrócić trzymiesięczny okres wypowiedzenia do maksymalnie jednego miesiąca (art. 36^1 § 1 Kodeksu pracy).

Za pozostałą część okresu wypowiedzenia pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia, które otrzymałby, gdyby okres wypowiedzenia nie został skrócony. Okres, za który wypłacono odszkodowanie, wlicza się do stażu pracy.

Skrócenie okresu wypowiedzenia pozwala wcześniej zakończyć stosunek pracy, ale nie oznacza proporcjonalnego obniżenia kosztów. Pracodawca nadal musi wypłacić odszkodowanie za skróconą część okresu wypowiedzenia. Oświadczenie o wypowiedzeniu powinno zawierać informację o skróceniu tego okresu.

Praca w sobotę wolną wymaga udzielenia innego dnia wolnego

Jeżeli pracownik wykonuje pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, np. w sobotę, pracodawca powinien udzielić mu w zamian innego dnia wolnego do końca okresu rozliczeniowego, w terminie uzgodnionym z pracownikiem (art. 151^3 Kodeksu pracy). Pełny dzień wolny przysługuje niezależnie od liczby godzin przepracowanych w tym dniu.

Udzielenie dnia wolnego jest podstawowym sposobem rekompensaty takiej pracy. Jeżeli pracodawca nie udzieli go do końca okresu rozliczeniowego, może dojść do przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy. W takiej sytuacji za powstałe nadgodziny przysługuje normalne wynagrodzenie oraz dodatek w wysokości 100% (art. 151^1 § 2 Kodeksu pracy).

Samo wypłacenie dodatku nie zastępuje obowiązku udzielenia dnia wolnego. Pracodawca powinien więc monitorować pracę w dniach wolnych i odpowiednio wcześnie zaplanować termin rekompensaty. Jeżeli praca w sobotę spowodowała również przekroczenie dobowej normy czasu pracy, godziny nadliczbowe należy rozliczyć odrębnie na zasadach ogólnych.

TERMINARZ PAŹDZIERNIK-LISTOPAD 2026



Czas pracy w październiku 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