

Paragraf na etacie

Płaca minimalna w 2026 r. i inne zmiany

Wrzesień 2025



Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej w 2026 r.

15 września 2025 r. opublikowano rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2026 r., które przewiduje, że w przyszłym roku minimalne wynagrodzenie za pracę wyniesie **4.806 zł brutto** miesięcznie (o 140 zł więcej niż w 2025 r.), a minimalna stawka godzinowa dla określonych umów cywilnoprawnych **31,40 zł** (wzrost o 0,90 zł).

Wzrost minimalnego wynagrodzenia oznacza nie tylko podwyżki dla części pracowników, ale również zwiększenie świadczeń naliczanych od jego wysokości lub nim limitowanych. Dotyczy to w szczególności:

- dodatku za pracę w porze nocnej;
- wynagrodzenia za przestój;
- najniższej podstawy zasiłku chorobowego;
- górnej granicy odprawy dla pracowników zwalnianych z przyczyn ich nie dotyczących;
- minimalnego odszkodowania za mobbing lub dyskryminację;
- kwoty wolnej przy dokonywaniu obowiązkowych lub dobrowolnych potrąceń z wynagrodzenia.



Nowe kompetencje Państwowej Inspekcji Pracy - projekt ustawy

2 września 2025 r. został opublikowany [projekt ustawy](#) przyznającej Państwowej Inspekcji Pracy szereg nowych uprawnień.



Romanowski
& Wspólnicy

Najistotniejsza zmiana dotyczy możliwości reklasyfikacji umów cywilnoprawnych, takich jak zlecenie, dzieło czy B2B, na umowy o pracę w drodze decyzji administracyjnej. Decyzja będzie określać m.in. datę zawarcia i rozpoczęcia pracy, miejsce jej wykonywania, wymiar czasu pracy oraz wysokość wynagrodzenia. Co istotne, decyzja PIP ma być natychmiast wykonalna zarówno w sferze stosunku pracy, jak i obowiązków podatkowo-składkowych. W przypadku wniesienia odwołania decyzja nie będzie wywoływać skutków w zakresie składek i podatków za okres sprzed jej wydania – do czasu uprawomocnienia się orzeczenia sądu. Odwołania będą rozpoznawane przez sądy rejonowe, przy czym ustawodawca wyklucza możliwość zawarcia ugody czy skierowania sprawy do sądu polubownego.

Projekt przewiduje również rozszerzenie form kontroli. Inspektorzy będą mogli prowadzić niektóre czynności zdalnie, w tym przesłuchania w formie wideokonferencji, które będą nagrywane. Pracodawcy zostaną także zobowiązani do przekazywania dokumentów oraz zestawień w formie elektronicznej.

Nowe przepisy przewidują ponadto istotne zaostrzenie sankcji za wykroczenia przeciwko prawom pracowników – wysokość grzywnien w niektórych przypadkach może sięgnąć nawet 90.000 zł. Zwiększona ma zostać również współpraca organów kontroli: PIP będzie otrzymywać od ZUS i KAS dane pozyskiwane w toku przeprowadzanych przez te instytucje kontroli.

Planowany termin wejścia w życie ustawy to **1 stycznia 2026 r.** Warto zatem już teraz przeanalizować zawarte umowy cywilnoprawne i model współpracy z kontrahentami, aby przygotować się na możliwe skutki nowych regulacji.



Projekt ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych już w Sejmie

19 sierpnia 2025 r. Rada Ministrów przyjęła [projekt ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych](#). Celem nowych przepisów jest ułatwienie zawierania i rejestrowania układów zbiorowych, a także stworzenie warunków sprzyjających ich szerszemu stosowaniu. Układy zbiorowe pracy, będące wynikiem negocjacji między pracodawcami a związkami zawodowymi, pozwalają na elastyczne kształtowanie warunków zatrudnienia – w tym zasad wynagradzania – z zachowaniem zasady korzystności dla pracowników. Projekt przewiduje:

- większą swobodę w ustalaniu treści układów;
- szybszą rejestrację dzięki wprowadzeniu Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy prowadzonej w systemie teleinformatycznym;
- możliwość korzystania z mediacji w razie sporu;
- ułatwienie wystąpienia przez pracodawcę z przyczyn ekonomicznych z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy;
- uproszczenie procedury rozszerzenia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy.

Obecnie projekt znajduje się na etapie prac parlamentarnych.



Wezwanie żołnierza WOT do natychmiastowego stawiennictwa – co to oznacza dla pracodawcy i pracownika?

W związku z podwyższonym poziomem zagrożenia i możliwością skrócenia czasu stawiennictwa żołnierzy Wojsk Obrony Terytorialnej (WOT) nawet do sześciu godzin, wielu pracodawców może stanąć przed sytuacją, w której zatrudniony pracownik- żołnierz zostanie wezwany do natychmiastowej służby. WOT odgrywają istotną rolę w systemie bezpieczeństwa państwa, a w sytuacjach nadzwyczajnych priorytetem staje się realizacja zadań obronnych, co oznacza czasowe wyłączenie pracownika z obowiązków zawodowych.

Żołnierze WOT mają obowiązek stawić się w wyznaczonym miejscu i czasie, jeśli otrzymają wezwanie. Dowódca jednostki wojskowej, do której żołnierz został skierowany, niezwłocznie informuje pracodawcę o tym fakcie. Na tej podstawie pracodawca udziela pracownikowi urlopu bezpłatnego na czas pełnienia służby. W tym okresie pracownik zachowuje wszystkie uprawnienia wynikające ze stosunku pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia.

Stosunek pracy żołnierza WOT podlega szczególnej ochronie – jego rozwiązanie możliwe jest wyłącznie za zgodą pracownika, z pewnymi wyjątkami dotyczącymi umów krótkoterminowych, powołania, ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych czy likwidacji lub ogłoszenia upadłości pracodawcy. Co istotne, jeżeli okres wypowiedzenia upływa już po dniu powołania do służby, wypowiedzenie staje się bezskuteczne i stosunek pracy może ustać jedynie na żądanie pracownika.

Z chęcią odpowiemy na Państwa wszelkie wątpliwości dotyczące wdrażania nowych regulacji i dokumentów prawnych. Nasz zespół specjalistów z zakresu prawa pracy wesprze Państwa w rozwiązywaniu problemów, które mogą pojawić się w związku z ich zastosowaniem w praktyce.



**Romanowski
& Wspólnicy**



Emil Smogorzewski

Counsel, prawo pracy



e.smogorzewski@romanowski.eu



795 561 926



Klaudia Szwarczyńska

Associate, prawo pracy



k.szwarczyńska@romanowski.eu



668 310 898