

styczeń 2026 r.



Newsletter PRAWA PRACY

Wydanie 1/2026

Nowelizacja Kodeksu pracy i ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych

27 stycznia br. wchodzi w życie ustawa z 4 grudnia 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2026 r., poz. 25). Co zmieni się dla pracodawców i pracowników?

Termin wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za urlop

Zgodnie z art. 171 § 4 i 5 Kodeksu pracy pracodawca będzie dokonywał wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za urlop w ustalonym terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę. Jeżeli jednak termin wypłaty wynagrodzenia będzie przypadał przed dniem rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, w takim przypadku wypłaty ekwiwalentu dokonuje się w terminie 10 dni od zakończenia stosunku pracy. Jeśli ustalony w ten sposób termin wypłaty ekwiwalentu jest dniem wolnym od pracy, ekwiwalent należy wypłacić w dniu poprzedzającym.

Szersze zastosowanie postaci elektronicznej

Od 27 stycznia br. rozszerzeniu ulega katalog spraw z zakresu prawa pracy, które będą mogły zostać dokonane w postaci elektronicznej. Dotyczy to wniosków pracowników o:

- ❖ ustalenie indywidualnego rozkładu czasu pracy (art. 142 k.p.),
- ❖ zastosowanie systemu skróconego tygodnia pracy (art. 143 k.p.),
- ❖ zastosowanie systemu pracy weekendowej (art. 144 k.p.),
- ❖ zastosowanie ruchomego czasu pracy (art. 150 § 5 k.p.),
- ❖ udzielenie czasu wolnego w celu załatwienia spraw osobistych (art. 151 § 2¹ k.p.),
- ❖ o udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych (art. 151² § 1 k.p.),
- ❖ udzielenie urlopu bezpłatnego (art. 174 i art. 174¹ k.p.).

Z kolei pracodawca będzie mógł sporządzić w postaci niepapierowej lub elektronicznej:

- ❖ informację o celach, zakresie i sposobie zastosowania monitoringu (art. 22² § 8 k.p.),
- ❖ informację o przejściu zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę (art. 23¹ § 3 k.p.),
- ❖ zawiadomienie zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony lub czas nieokreślony (art. 38 § 1 k.p.)

Zwiększenie liczebności przedstawicieli załogi na potrzeby ZFŚS

Na mocy ustawy uzgodnienie regulaminu funduszu socjalnego czy postanowienia regulaminu wynagradzania w sprawie wysokości odpisu na fundusz lub nietworzenia funduszu będzie następowało z pracownikami wybranymi przez załogę do reprezentowania jej interesów. Oznacza to, że przedstawicielstwo pracowników na potrzeby zakładowego funduszu świadczeń socjalnych będzie musiało składać się z co najmniej 2 pracowników.

AUTOR: dr Joanna Łukaszczyk, radca prawny

Ustawa w sprawie wygaszania specustawy wojennej uchwalona przez Sejm

W ostatnich dniach minionego roku na stronach Rządowego Centrum Legislacji pojawił się projekt ustawy o wygaszeniu rozwiązań wynikających z ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz o zmianie niektórych ustaw¹, przygotowany przez Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji. Ustawa 23 stycznia 2026 r. została przegłosowana przez Sejm i przekazana do Senatu.

W uzasadnieniu ustawy wskazano, że specustawa wojenna „była przyjęta w trybie interwencyjnym i jako rozwiązanie tymczasowe, stanowiła skuteczną reakcję na bezprecedensowy napływ uchodźców spowodowany agresją Federacji Rosyjskiej na Ukrainę”, zaś obecnie „sytuacja uchodźców w Polsce jest bardziej stabilna, a instytucje publiczne i samorządy nauczyły się obsługiwać nowo przybyłych cudzoziemców w ramach zwykłych procedur”. Dlatego dalsze utrzymywanie ustawy zawierającej rozwiązania specjalne może tworzyć ryzyko nierównego traktowania względem ogólnego reżimu prawa dla cudzoziemców.

Na podstawie ustawy uchylone zostać mają wszystkie przepisy specustawy wojennej poza nielicznymi wyjątkami. Między innymi utrzymane i przedłużone do 4 marca 2027 r. miałyby zostać obowiązywanie przepisów, na podstawie których nastąpiło zawieszenie biegów terminów procesowych w sprawach dotyczących pobytu cudzoziemców oraz przedłużenie ważności wiz i innych dokumentów pobytowych, będących podstawą pobytu obywateli Ukrainy w Polsce. Wynika to z konieczności dostosowania polskiego prawa do treści decyzji wykonawczej Rady (UE) 2025/1460 z dnia 15 lipca 2025 r. w sprawie przedłużenia tymczasowej ochrony wprowadzonej decyzją wykonawczą (UE) 2022/382 (Dz.Urz. UE L 2025/1460, z 24.07.2025).

Ponadto część rozwiązań przeznaczonych dotychczas dla Ukraińców miałyby znaleźć swoje miejsce w treści innych aktów prawnych, bowiem oceniane są one jako bardziej szczelne, skuteczne i tańsze dla budżetu państwa niż obecne rozwiązania systemowe. Dotyczy to m.in. najważniejszej z wprowadzonych specustawą instytucji dla podmiotów zatrudniających obywateli Ukrainy, czyli zatrudniania na podstawie powiadomienia do właściwego urzędu pracy. Powiadomienie miałyby zostać na stałe wprowadzone do ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. poz. 621 i 1794) i objąć miałyby wszystkie osoby korzystające z ochrony czasowej w Rzeczypospolitej Polskiej

Wejście w życie większości przepisów ustawy planowane jest na 5 marca 2026 r.

AUTOR: Marta Wegner-Sarzyńska, radca prawny

Świadectwo pracy – obowiązki pracodawcy i kluczowe zasady

Świadectwo pracy jest jednym z najważniejszych dokumentów związanych z zakończeniem stosunku pracy w polskim prawie pracy. Wydawane jest pracownikowi **w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem umowy o pracę**, a jego głównym celem jest potwierdzenie

¹ Tekst ustawy dostępny pod linkiem: [https://orka.sejm.gov.pl/opinie10.nsf/nazwa/2172_u/\\$file/2172_u.pdf](https://orka.sejm.gov.pl/opinie10.nsf/nazwa/2172_u/$file/2172_u.pdf).

przebiegu zatrudnienia oraz okresów pracy, które są istotne zarówno dla pracownika, jak i dla kolejnego pracodawcy czy instytucji ubezpieczeniowej.

Kiedy należy wydać świadectwo pracy?

Pracodawca jest zobowiązany wydać świadectwo pracy pracownikowi **w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy**. Jeżeli pracodawca nie planuje nawiązania z pracownikiem kolejnego zatrudnienia: **w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy**.

W sytuacji natomiast, gdy z przyczyn obiektywnych wydanie świadectwa pracy w podanym powyżej terminie nie jest możliwe, pracodawca w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu przesyła świadectwo pracy pracownikowi lub **osobie przez niego upoważnionej** – na przykład pocztą lub innym sposobem doręczenia.



Co musi zawierać świadectwo pracy?

Świadectwo pracy musi zawierać konkretne informacje, których zakres wynika z przepisów kodeksu pracy oraz rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy. W szczególności w dokumencie powinny znaleźć się m.in.:

- ❖ okresy zatrudnienia oraz rodzaj wykonywanej pracy,
- ❖ zajmowane stanowiska lub pełnione funkcje,
- ❖ tryb i podstawa prawna rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy,
- ❖ informacje o urlopach wykorzystanych w roku, w którym zakończył się stosunek pracy,
- ❖ wymiar czasu pracy pracownika,
- ❖ inne dane istotne dla ustalenia uprawnień związanych z prawem pracy lub ubezpieczeniem społecznym.

Rozporządzenie określające szczegółową treść świadectwa pracy

Szczegółowe wytyczne co do treści świadectwa pracy oraz sposobu jego wydawania i prostowania określa ww. rozporządzenie. To rozporządzenie zawiera zarówno opis poszczególnych pozycji, które muszą znaleźć się w dokumencie, jak i **wzór świadectwa pracy** oraz **instrukcję wypełniania**.

Aktualne przepisy zostały ujęte w jednolitym tekście rozporządzenia, który uwzględnia także nowe elementy, takie jak np. informacje o uprawnieniach pracownika wykorzystanych w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy.

Znaczenie świadectwa pracy

Świadectwo pracy jest nie tylko formalnym potwierdzeniem zatrudnienia – stanowi kluczowy dokument dla pracownika, który planuje ubiegać się o kolejne zatrudnienie, świadczenia z urzędu pracy lub uprawnienia emerytalne. Jego brak lub błędne dane mogą utrudniać ustalenie praw pracowniczych i wpływać na uprawnienia związane z ubezpieczeniem społecznym

AUTOR: Justyna Gunia, radca prawny

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika

Przepisy Kodeksu pracy przewidują szczególny tryb rozwiązania umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy bez zachowania okresu wypowiedzenia. Pracownik może skorzystać z tego uprawnienia ze skutkiem natychmiastowym, jeżeli pracodawca dopuści się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Podstawę prawną takiego działania stanowi art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy.



Tryb dyscyplinarny

Złożenie przez pracownika oświadczenia o rozwiązaniu umowy w tym trybie wywołuje natychmiastowy skutek prawny, bowiem **stosunek pracy ustaje z chwilą doręczenia pisma pracodawcy**. Pracodawca nie ma możliwości wstrzymania ani „zablokowania” tej czynności, nawet jeśli odmawia potwierdzenia odbioru dokumentu. W praktyce sądowej za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków uznaje się m.in. **niewypłacanie wynagrodzenia lub wypłacanie go nieterminowo bądź w zaniżonej wysokości, brak zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, naruszanie dóbr osobistych pracownika, a także przypadki mobbingu lub dyskryminacji**. Sąd Najwyższy potwierdził, że już samo naruszenie obowiązku terminowej i prawidłowej wypłaty wynagrodzenia może uzasadniać rozwiązanie umowy w trybie art. 55 § 1¹ k.p. (wyrok SN z dnia 11 października 2022 r., sygn. akt II PSKP 17/22).

W tego typu sprawach nie jest konieczne wykazywanie złej woli pracodawcy. Wystarczające jest ustalenie, że doszło do realnego naruszenia lub zagrożenia interesów pracownika. Sam fakt niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków może stanowić podstawę do uznania winy pracodawcy w rozumieniu art. 55 k.p.

Obowiązki pracodawcy

Skuteczne rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia rodzi po stronie pracodawcy określone konsekwencje. **Pracodawca jest zobowiązany do niezwłocznego wydania świadectwa pracy, wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz wypłaty odszkodowania na rzecz pracownika w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia**.

Co pracodawca może zrobić?

Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia nie zawsze musi okazać się skuteczne. **Zgodnie z art. 61¹ k.p., w przypadku gdy takie rozwiązanie jest nieuzasadnione, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie, o którym orzeka sąd pracy**. Kluczowe znaczenie ma **wykazanie, że pracodawca nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika**, a tym samym że oświadczenie pracownika zostało złożone bez podstawy prawnej. **W przypadku uwzględnienia powództwa wysokość odszkodowania ustalana jest zgodnie z art. 61² k.p. i odpowiada wynagrodzeniu pracownika za okres wypowiedzenia**. Jeżeli rozwiązana umowa była umową terminową, odszkodowanie przysługuje za czas, do którego umowa miała trwać, jednak nie dłużej niż za okres wypowiedzenia.

Z perspektywy praktyki warto pamiętać, że spory dotyczące zasadności rozwiązania umowy w tym trybie są częste i obarczone istotnym ryzykiem procesowym po obu stronach. Dlatego w wielu przypadkach rozważane jest także polubowne zakończenie stosunku pracy, pozwalające uniknąć długotrwałego i kosztownego postępowania sądowego.

AUTOR: Aleksandra Witek, aplikantka radcowska

Zespół redakcyjny

dr Joanna Łukaszcuk

radca prawny, opiekun specjalizacji prawo pracy
i ubezpieczeń społecznych
joanna.lukaszcuk@gww.pl

Justyna Gunia

radca prawny
justyna.gunia@gww.pl

Marta Wegner-Sarzyńska

radca prawny
marta.wegner@gww.pl

Aleksandra Witek

aplikantka radcowska
aleksandra.witek@gww.pl

Krzysztof Wysocki

radca prawny, partner
krzysztof.wysocki@gww.pl



Zastrzeżenie:

Newsletter Prawa Pracy GWW i zawarte w nim publikacje nie stanowią doradztwa prawnego ani nie są narzędziem służącym do oceny i rozstrzygania pod względem prawnym konkretnych przypadków. Każdy przypadek wymaga przeprowadzenia indywidualnej analizy stanu faktycznego oraz indywidualnej oceny stanu prawnego.

**GWW Grynhoff i Partnerzy
Radcowie Prawni i Doradcy
Podatkowi sp. p.**

ul. Książęca 4
00-498 Warszawa
tel. +22 212 00 00
warszawa@gww.pl

www.gww.pl