B&W ◆ BRUDKOWSKI & WSPÓLNICY

NEWSLETTER Nr 1/2026

Szanowni Państwo,

Zapraszamy do lektury kolejnego wydania naszego Newslettera.

Spis treści

1. ZMIANY W PRAWIE PRACY W 2026 ROKU 2

2. ZMIANY W PRAWIE PRZEDSIĘBIORCÓW W 2026 ROKU 6

A. ZMIANY W PRAWIE PRACY W 2026 ROKU

1. Wyższa płaca minimalna, cyfryzacja dokumentów i nowe zasady wypłaty ekwiwalentu urlopowego

Początek roku 2026 przynosi istotne zmiany w przepisach prawa pracy. Nowelizacje obejmują m.in. kwestie wynagrodzeń, jak i szeroko rozumianą cyfryzację dokumentacji pracowniczej czy nowe regulacje dotyczące wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop.

2. Wyższe płace minimalne w 2026 r.

Z dniem **1 stycznia 2026 r.** weszły w życie nowe stawki minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 11 września 2025 r. (Dz.U. poz. 1242):

- minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi **4806 zł brutto**,
- minimalna stawka godzinowa została ustalona na poziomie **31,40 zł brutto**.

Zmiany te mają na celu dalsze zwiększanie ochrony pracowników oraz dostosowanie płac do aktualnych realiów gospodarczych.

3. Elektroniczne dokumenty kadrowe – przełom w Kodeksie pracy

Kolejna istotna nowelizacja weszła w życie w dniu **27 stycznia 2026 r.** i dotyczy formy dokumentów kadrowych.

Zmiany w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – **Kodeks pracy** (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277 z późn. zm.) wprowadzają możliwość przekazywania wielu dokumentów i informacji **w postaci elektronicznej**, co znacząco usprawni obieg dokumentów w zakładach pracy (o czym szczegółowo poniżej).

Kodeks pracy dopuszcza szeroką możliwość składania wielu wniosków i dokumentów w formie elektronicznej – równolegle z formą papierową. Oznacza to, że pracodawcy i pracownicy mogą korzystać z narzędzi cyfrowych do przesyłania i przechowywania ważnych pism.

Przejście z obowiązkowej formy papierowej na wybór między formą papierową *a* elektroniczną oznacza:

- szybszy obieg dokumentów,
- mniejsze ryzyko błędów lub zagubienia papierów,
- mniej kosztów związanych z drukiem, przesyłaniem i archiwizacją.

Dla działów HR to realna oszczędność czasu i zasobów – procesy, które wcześniej wymagały fizycznego podpisu i nadania, dziś mogą być wykonane zdalnie.

W dalszych podrozdziałach zostaną wyszczególnione dokumenty objęte niniejszą nowelizacją.

3.1 Zmiany istotne dla pracodawcy obowiązujące od dnia 27 stycznia 2026 r.

3.1.1 Monitoring w miejscu pracy

Forma elektroniczna przekazywania informacji została również dodana do art. 22² § 8 k.p. Zgodnie z nowym brzmieniem ww. przepisu, **pracodawca** przed dopuszczeniem pracownika do pracy przekazuje mu **w postaci papierowej lub elektronicznej** informacje o celach, zakresie oraz sposobie zastosowania monitoringu ustalanego się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy. Dotychczasowe przepisy pozwalały przewidywały wyłącznie formę papierową.

3.1.2 Informowanie o przejściu zakładu pracy

Zgodnie ze zmianą wprowadzoną w art. 23[1] § 3 k.p., pracodawca może informować swoich pracowników również **drogą elektroniczną** o przewidywanym terminie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, jego przyczynach prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania.

3.1.3 Konsultacje ze związkami zawodowymi

Od dnia 27 stycznia 2026 r. obowiązują zmiany w procedurze konsultowania zamiaru wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę z zakładową organizacją związkową (art. 38 § 1 i 2). Zmiany te polegają na tym, że:

- pracodawca może poinformować zakładową organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia umowy również w formie elektronicznej,
- organizacja związkowa może również elektronicznie zgłosić umotywowane zastrzeżenia co do zasadności wypowiedzenia.

3.1.4 Nowe zasady wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop

Od **27 stycznia 2026 r.** weszły w życie również **nowe przepisy** dotyczące wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Do Kodeksu pracy został wprowadzony przepis zgodnie z którym, ekwiwalent za niewykorzystany urlop pracodawca wypłaca w terminie wypłaty wynagrodzenia ustalonym zgodnie z art. 85 k.p. (art. 171 § 4 k.p.).

Wyjątkowo, jeżeli termin wypłaty wynagrodzenia ustalony zgodnie z art. 85 przypada przed dniem rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, ekwiwalent należy wypłacić:

- w terminie 10 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy,
- jeżeli w ten sposób termin wypłaty ekwiwalentu jest dniem wolnym od pracy, wypłata następuje w dniu poprzedzającym ten dzień (art. 171 § 5 k.p.)

3.2 Zmiany istotne dla pracownika

Nowelizacja wprowadza możliwość składania licznych wniosków pracowniczych drogą elektroniczną, są to:

- wniosek o ruchomy rozkład pracy o którym mowa w art. 140^1 k.p. oraz wniosek o indywidualny rozkład czasu pracy (art. 129 § 4 pkt 3 i 4 k.p.);
- wniosek o indywidualny rozkład czasu pracy w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty (art. 142 k.p.);
- wniosek o zastosowanie systemu skróconego tygodnia pracy (art. 143 k.p.);
- wniosek o zastosowanie systemu czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta (art. 144 k.p.);
- wniosek o rozkład czasu pracy, o którym mowa w art. 140^1 k.p niezależnie od ustalenia takich rozkładów czasu pracy w trybie określonym w art. 150 § 3 k.p.c. (art. 150 § 5 k.p.);
- wniosek o udzielenie zwolnienia od pracy w celu załatwienia spraw osobistych *(a contrario* art. 151 § 2^1 k.p.);
- wniosek o udzielenie czasu wolnego od pracy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych (*a contrario* art. 151^2 § 1 k.p.);

- wniosek o poinformowanie właściwego okręgowego inspektora pracy o zatrudnianiu pracowników pracujących w nocy (*a contrario* art. 151^7 § 6 k.p.);
- wniosek pracownika o udzielenie urlopu bezpłatnego (art. 174 § 1 k.p.).

Nastąpiły również zmiany organizacyjne w zakresie elektronicznego obiegu dokumentów, polegające na rozszerzeniu możliwości stosowania formy elektronicznej w następujących obszarach:

- **rozkład czasu pracy może być sporządzony w postaci papierowej oraz elektronicznej (art. 129 § 3 k.p.)** - możliwość sporządzania rozkładu czasu pracy w postaci elektronicznej ułatwia pracownikowi bieżący dostęp do informacji o godzinach pracy oraz zmianach w harmonogramie, niezależnie od miejsca wykonywania pracy. Dla pracodawcy oznacza to sprawniejsze zarządzanie czasem pracy, szybsze wprowadzanie zmian organizacyjnych oraz ograniczenie konieczności drukowania i dystrybucji harmonogramów w formie papierowej;

- **pracownik może wyrazić zgodę na udzielenie mu urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy przez okres ustalony w zawartym w tej sprawie porozumieniu między pracodawcami również drogą elektroniczną (art. 174^1 § 1 k.p.)** – takie rozwiązanie upraszcza procedurę po obu stronach. Pracownik może złożyć oświadczenie woli w sposób szybki i wygodny, bez konieczności osobistego podpisywania dokumentów, natomiast pracodawca zyskuje możliwość sprawnego udokumentowania zgody oraz zachowania ciągłości dokumentacji kadrowej;

- **obowiązkowe potwierdzenie zapoznania się z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, pracownik może złożyć również w postaci elektronicznej (art. 237^4 § 3 k.p.)** – co ma na celu zwiększenie dostępności i aktualności informacji BHP dla pracownika oraz ułatwia potwierdzenie spełnienia obowiązków informacyjnych, natomiast dla pracodawcy stanowi to istotne ułatwienie dowodowe, pozwalające na szybkie wykazanie dopełnienia obowiązków w zakresie BHP, w szczególności w przypadku kontroli lub wypadków przy pracy.

B. ZMIANY W PRAWIE PRZEDSIĘBIORCÓW W 2026 ROKU

Rok 2026 przynosi istotne zmiany w przepisach regulujących prowadzenie działalności gospodarczej. Nowelizacja ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 1480 z późn. zm.), **od dnia 1 stycznia 2026 r**. podwyższyła limit przychodów przy zakwalifikowaniu danej działalności jako działalności nieewidencjonowanej, jak i wprowadziła nowe reguły dotyczące kontroli przedsiębiorców. Celem zmian jest zwiększenie przejrzystości systemu oraz ograniczenie nadmiernej uciążliwości kontroli dla firm.

Równocześnie od 1 stycznia 2026 r. wprowadzono istotne modyfikacje w ustawie z dnia 11 września 2019 r. – Prawo zamówień publicznych (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 1320 z późn. zm.), polegające na podwyższeniu progu wartości zamówień, od którego zamawiający publiczni są zobowiązani do stosowania przepisów tej ustawy. Zmiana ta skutkuje objęciem reżimem zamówień publicznych wyłącznie zamówień klasycznych oraz konkursów, których wartość jest równa lub przekracza nowo ustalony próg ustawowy.

1. Wyższy limit przychodów przy działalności nieewidencjonowanej

Jedną z kluczowych zmian jest podwyższenie limitu przychodów dla działalności nieewidencjonowanej. Zgodnie z nowelizacją ustawy Prawo przedsiębiorców z dnia 25 lipca 2025 r. (Dz.U. 2025 poz. 1168), od 1 stycznia 2026 r. działalność nieewidencjonowana to działalność gospodarcza wykonywana przez osobę fizyczną, której **przychód należny w żadnym kwartale nie przekracza 225% minimalnego wynagrodzenia za pracę**.

Dodatkowym warunkiem pozostaje brak prowadzenia działalności gospodarczej w okresie ostatnich 60 miesięcy. Jeżeli jednak w danym kwartale przychód przekroczy wskazany limit, działalność automatycznie staje się działalnością gospodarczą – począwszy od dnia przekroczenia tej kwoty w danym kwartale.

Zmiana ta ma na celu ułatwienie podejmowania drobnej aktywności zarobkowej bez konieczności rejestrowania firmy i ponoszenia pełnych obowiązków administracyjnych.

2. Nowe zasady dotyczące kontroli prowadzenia działalności gospodarczej

Nowelizacja wprowadza również istotne zmiany w zakresie kontroli przedsiębiorców o której mowa w ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 1480 z późn. zm.). Zgodnie z art. 47 ustawy Prawo przedsiębiorców, kontrole działalności gospodarczej będą przeprowadzane przede wszystkim jako **kontrole planowe**, oparte na okresowej analizie ryzyka naruszenia przepisów prawa.

Analiza ta polega na identyfikacji obszarów, w których ryzyko naruszeń jest największe, i stanowi podstawę do przypisania przedsiębiorcy do jednej z trzech kategorii ryzyka:

- niskiego,
- średniego,
- wysokiego.

Sposób przeprowadzania analizy ryzyka określa organ kontroli lub organ nadrzędny.

2.1 Większa przejrzystość działań organów kontrolnych

Nowością jest nałożenie na organy kontroli oraz Zakład Ubezpieczeń Społecznych obowiązku informacyjnego. Od 1 stycznia 2026 r. organy kontroli będą zobowiązane do publikowania w Biuletynie Informacji Publicznej zasad przypisywania przedsiębiorców do poszczególnych kategorii ryzyka.

Informacje te powinny zostać udostępnione w terminie:

- **3 miesięcy** – w przypadku organów kontroli,
- **6 miesięcy** – w przypadku ZUS,

licząc od dnia przyjęcia kolejnej okresowej analizy ryzyka. Udostępnianie danych podlega jednak ograniczeniom ze względu na ochronę informacji niejawnych, tajemnicę przedsiębiorcy oraz prywatność osób fizycznych.

Ustawodawca przewidział wyjątki, w których zasady planowania kontroli oraz obowiązki informacyjne nie obowiązują wobec organu kontroli. Zgodnie z art. 47 ust. 2 i 2a ustawy Prawo Przedsiębiorców sytuacji, gdy organ kontroli poweźmie uzasadnione podejrzenie:

- zagrożenia życia lub zdrowia,
- popełnienia przestępstwa lub wykroczenia, popełnienia przestępstwa skarbowego lub wykroczenia skarbowego,
- innego naruszenia prawnego zakazu lub niedopełnienia prawnego obowiązku
- kontroli działalności gospodarczej podlegającej koncesjonowaniu;
- kontroli i analiz będących we właściwości organów Krajowej Administracji Skarbowej;
- kontroli działalności gospodarczej w obszarach, w których udostępnienie informacji, o której mowa w ust. 1a, mogłoby stwarzać zagrożenie dla bezpieczeństwa, porządku publicznego, życia lub zdrowia ludzkiego, w tym w obszarach związanych z zapewnieniem prawidłowego funkcjonowania infrastruktury krytycznej lub realizacją przez przedsiębiorców zadań na rzecz państwowych służb odpowiedzialnych za bezpieczeństwo i porządek publiczny;
- kontroli prowadzonej na podstawie ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (Dz. U. z 2024 r. poz. 1539, 1544 i 1855).

2.2 Ograniczenie częstotliwości kontroli planowych

Kolejną ważną zmianą jest wprowadzenie ograniczeń dotyczących częstotliwości kontroli planowych. Zgodnie z nowym art. 55a ustawy Prawo przedsiębiorców, kontrole mogą być przeprowadzane:

- przy **niskim ryzyku** – nie częściej niż raz na 5 lat,
- przy **średnim ryzyku** – nie częściej niż raz na 3 lata,
- przy **wysokim ryzyku** – tak często, jak jest to niezbędne dla zapewnienia przestrzegania przepisów.

Ograniczenia te nie dotyczą m.in. kontroli prowadzonych przez Krajową Administrację Skarbową oraz kontroli jakości paliw.

2.3 Kontrole w przypadku wielu zakładów

Nowe przepisy dopuszczają również możliwość przeprowadzenia kontroli planowej w odniesieniu do konkretnego zakładu lub wyodrębnionej części przedsiębiorstwa, jeżeli przedsiębiorca prowadzi działalność w więcej niż jednym miejscu. Rozwiązanie to **nie dotyczy mikroprzedsiębiorców oraz małych przedsiębiorców**, zgodnie z definicjami zawartymi w ustawie.

2.4. Zmiana progu w zamówieniach publicznych od 1 stycznia 2026 roku – znaczenie dla przedsiębiorców

Kolejną istotną zmianą w systemie zamówień publicznych, która zacznie obowiązywać od 1 stycznia 2026 roku, jest podwyższenie progu stosowania przepisów ustawy – Prawo zamówień publicznych, o którym mowa w art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 11 września 2019 r. – Prawo zamówień publicznych (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 1320 z późn. zm.) z 130 000 złotych do 170 000 zł wartości zamówień. Zgodnie z nowym brzmieniem przepisów, ustawa znajduje zastosowanie do udzielania zamówień klasycznych oraz do organizowania konkursów, których wartość jest równa lub przekracza kwotę 170 000 złotych. od którego zamawiający publiczni są zobowiązani do stosowania pełnej procedury przewidzianej w ustawie.

Zmiana ta ma istotne znaczenie z perspektywy przedsiębiorców, w szczególności mikro-, małych i średnich firm. Podwyższenie progu powoduje, że większa liczba zamówień o niższej wartości będzie udzielana poza reżimem ustawy Prawo zamówień publicznych, a tym samym w trybach uproszczonych, opartych często na zasadach konkurencyjności lub wewnętrznych regulaminach zamawiających. Dla przedsiębiorców oznacza to potencjalne uproszczenie procedur, mniejsze obciążenia formalne oraz skrócenie czasu trwania postępowań.

Z drugiej strony, przedsiębiorcy muszą mieć świadomość, że zamówienia udzielane poniżej progu ustawowego nie zawsze gwarantują taki sam poziom przejrzystości i standaryzacji, jak postępowania prowadzone na podstawie ustawy. Może to prowadzić do większego zróżnicowania zasad udziału w postępowaniach, w zależności od praktyk stosowanych przez poszczególnych zamawiających publicznych.

Podwyższenie progu stosowania przepisów ustawy Prawo zamówień publicznych od 1 stycznia 2026 roku należy ocenić jako zmianę korzystną dla przedsiębiorców, zwłaszcza tych działających na mniejszą skalę, jednak wymagającą jednocześnie większej elastyczności i uważnego monitorowania zasad udzielania zamówień przez poszczególnych zamawiających.