

**NIEZBĘDNIK PRAWNY**



# ZMIANY W PRAWIE PRACY

**W ROKU 2026**

Dane aktualne na dzień 31 sierpnia 2026 r.



Ministerstwo  
Sprawiedliwości



Zadanie publiczne jest zadaniem zleconym z zakresu administracji rządowej  
i realizowane jest w oparciu o środki otrzymane z budżetu państwa

## Spis treści

|                                                                                |    |
|--------------------------------------------------------------------------------|----|
| Wstęp.....                                                                     | 2  |
| 1. Najważniejsza zmiana 2026: nowe zasady stażu pracy.....                     | 3  |
| 2. Od kiedy nowe zasady stażu dotyczą Ciebie?.....                             | 4  |
| 3. Staż pracy może oznaczać więcej urlopu.....                                 | 4  |
| 4. Jawność wynagrodzeń w rekrutacji.....                                       | 5  |
| 5. Rekrutacja powinna być równa.....                                           | 6  |
| 6. Wynagrodzenie – ile powinieneś otrzymać?.....                               | 6  |
| 7. Mobbing.....                                                                | 7  |
| 8. Państwowa Inspekcja Pracy – nowe, znacznie silniejsze narzędzia.....        | 8  |
| Podsumowanie.....                                                              | 10 |
| Stowarzyszenie Na rzecz Poradnictwa Obywatelskiego DOGMA -<br>informacje ..... | 11 |

## Wstęp

---

Prawo pracy zmienia się, ponieważ zmienia się również rynek pracy, sposób wykonywania obowiązków i oczekiwania pracowników. 2026 rok przynosi ważne zmiany, które mogą mieć bezpośredni wpływ na Twoją sytuację zawodową. Niektóre z nich dotyczą sposobu obliczania stażu pracy. Inne zwiększają przejrzystość wynagrodzeń już na etapie rekrutacji. Wprowadzane są również rozwiązania wzmacniające ochronę osób wykonujących pracę i ułatwiające egzekwowanie przepisów prawa pracy.

Wiedza o prawie pracy pomaga świadomie korzystać ze swoich praw i reagować, gdy są one naruszane. Nie musisz znać całego Kodeksu pracy. Nie musisz być prawnikiem ani specjalistą od kadr. Warto jednak wiedzieć, jakie masz podstawowe prawa, gdzie szukać informacji i jak reagować, kiedy coś budzi Twoje wątpliwości.

## 1. Najważniejsza zmiana 2026: nowe zasady stażu pracy

---

Od 2026 roku przy ustalaniu stażu pracy mogą być uwzględniane nie tylko okresy zatrudnienia na umowie o pracę, ale także określone okresy wcześniejszej aktywności zawodowej, m.in.:

- prowadzenia działalności gospodarczej,
- wykonywania pracy na podstawie umowy zlecenia,
- wykonywania umowy o świadczenie usług,
- wykonywania umowy agencyjnej,
- określonych okresów pracy zarobkowej za granicą,
- innych okresów wskazanych w przepisach.

Nowe zasady mają znaczenie m.in. dla uprawnień zależnych od stażu pracy.

### Ważne!

Nowe przepisy dotyczą **stażu pracy**, a nie stażu emerytalnego. Nie oznacza to automatycznej zmiany zasad ustalania prawa do emerytury ani wysokości emerytury.

## 2. Od kiedy nowe zasady stażu dotyczą Ciebie?

---

Terminy zależą od rodzaju pracodawcy.

- **Od 1 stycznia 2026 r.**

Nowe zasady stosuje się w sektorze finansów publicznych.

- **Od 1 maja 2026 r.**

Nowe zasady stosuje się również u pozostałych pracodawców, czyli m.in. w sektorze prywatnym.

### **Co to oznacza dla pracownika?**

Jeżeli wcześniej pracowałeś np. na umowie zlecenia albo prowadziłeś działalność gospodarczą, warto sprawdzić, czy okresy te powinny zostać uwzględnione w Twoim stażu. W wielu przypadkach pracownik powinien przedstawić pracodawcy dokumenty potwierdzające odpowiednie okresy.

## 3. Staż pracy może oznaczać więcej urlopu

---

Staż pracy może wpływać na różne uprawnienia pracownicze.

W szczególności może mieć znaczenie dla:

- wymiaru urlopu wypoczynkowego,
- dodatków stażowych,
- nagród jubileuszowych,
- innych świadczeń uzależnionych od stażu.

**Przykład:**

Pracownik przez kilka lat pracował na umowie zlecenia, a następnie rozpoczął pracę na etacie. Po spełnieniu warunków określonych w przepisach odpowiednie wcześniejsze okresy mogą zostać uwzględnione przy ustalaniu jego stażu pracy.

**Warto więc sprawdzić swoją historię zawodową.**

## **4. Jawność wynagrodzeń w rekrutacji**

---

Od 24 grudnia 2025 r. obowiązują przepisy zwiększające przejrzystość wynagrodzeń podczas rekrutacji. Pracodawca powinien przekazać kandydatowi informację o proponowanym wynagrodzeniu.

Może to być:

1. konkretna kwota,
2. przedział wynagrodzenia,
3. albo odpowiednia informacja wynikająca z obowiązujących u pracodawcy zasad wynagradzania.

Informacja powinna zostać przekazana odpowiednio wcześniej, aby kandydat mógł świadomie podjąć decyzję i – jeśli jest to możliwe – negocjować warunki.

**Co to oznacza dla Ciebie?**

Jeżeli szukasz pracy, nie musisz rozpoczynać rozmowy całkowicie „w ciemno”. Masz prawo znać przewidywany poziom wynagrodzenia zgodnie z zasadami określonymi w Kodeksie pracy.

## **5. Rekrutacja powinna być równa**

---

Nowe przepisy wzmacniają również zasadę równego traktowania kandydatów. Ogłoszenia i proces rekrutacji powinny być formułowane w sposób niedyskryminujący. Pracodawca powinien unikać wymagań, które nie mają uzasadnienia w charakterze pracy i prowadzą do nierównego traktowania kandydatów.

### **Pamiętaj:**

Oceniane powinny być przede wszystkim Twoje kwalifikacje, doświadczenie i możliwość wykonywania danej pracy.

## **6. Wynagrodzenie – ile powinienś otrzymać?**

---

Od 1 stycznia 2026 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi:  
**4 806 zł brutto miesięcznie**

Dla określonych umów cywilnoprawnych obowiązuje również minimalna stawka godzinowa:

**31,40 zł brutto za godzinę**

Są to wartości obowiązujące w 2026 roku. **Brutto** oznacza kwotę przed odliczeniem podatków i składek. Kwota, która trafia na konto pracownika, jest niższa.

## 7. Mobbing

---

**Nowe przepisy antymobbingowe zostały uchwalone i ogłoszone w 2026 r., ale zaczną obowiązywać 5 listopada 2026 r.** Nowa definicja koncentruje się na pojęciu: **uporczywego nękania pracownika**. Nie będzie już konieczne wykazywanie wszystkich elementów wymaganych przez dotychczasową definicję, w szczególności określonych skutków psychicznych czy zaniżonej oceny przydatności zawodowej.

Nowe przepisy wskazują, że zachowania mobbingowe mogą być:

1. fizyczne,
2. werbalne,
3. pozawerbalne,

i mogą pochodzić nie tylko od przełożonego, lecz także np. od współpracownika, podwładnego lub grupy osób.

### **Co może być przykładem mobbingu?**

Ustawa wskazuje m.in.:

- upokarzanie,
- uwłaczanie,
- zastraszanie,
- nieuzasadnioną krytykę,
- ośmieszanie,
- utrudnianie wykonywania obowiązków,
- izolowanie pracownika lub eliminowanie go z zespołu.

**Pracodawca będzie miał większy obowiązek zapobiegania mobbingowi.** Zmiana nie dotyczy tylko samej definicji. Pracodawca będzie zobowiązany do systematycznego przeciwdziałania mobbingowi poprzez:

**PREWENCJĘ → WYKRYWANIE → REAGOWANIE I NAPRAWIANIE SKUTKÓW.**

Pracodawcy zatrudniający **co najmniej 10 osób** będą musieli określić odpowiednie reguły, procedury i częstotliwość działań antymobbingowych, jeżeli nie wynikają one już z układu zbiorowego lub regulaminu pracy. Na dostosowanie regulacji wewnętrznych pracodawcy będą mieli czas do **5 maja 2027 r.**

### **Większa ochrona i wyższe zadośćuczynienie**

Nowelizacja zmienia również zasady dotyczące odpowiedzialności za mobbing i dyskryminację. W przypadku mobbingu minimalna wysokość zadośćuczynienia została podniesiona do **sześciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę**. Zmiany obejmują również przepisy dotyczące dyskryminacji. Wprowadzono m.in. pojęcia **dyskryminacji przez skojarzenie** oraz **dyskryminacji przez założenie**.

## **8. Państwowa Inspekcja Pracy – nowe, znacznie silniejsze narzędzia**

---

**8 lipca 2026 r. weszła w życie reforma Państwowej Inspekcji Pracy.**

Jej szczególnie ważnym elementem jest walka z sytuacjami, w których praca faktycznie wykonywana jest w warunkach charakterystycznych dla

stosunku pracy, ale formalnie została „opakowana” w umowę cywilnoprawną, np. zlecenie lub B2B.

### **Co może zrobić PIP?**

W określonych przypadkach inspektor może wydać polecenie usunięcia naruszenia. Jeżeli zostanie stwierdzone, że sposób wykonywania pracy spełnia przesłanki stosunku pracy, a nieprawidłowość nie zostanie usunięta, **okręgowy inspektor pracy może wydać decyzję administracyjną stwierdzającą istnienie stosunku pracy**. Od takiej decyzji przysługuje droga odwoławcza do sądu pracy.

### **Bardzo ważne:**

Reforma **nie oznacza, że każda umowa B2B czy każda umowa zlecenia może zostać automatycznie zamieniona na umowę o pracę**.

Nie zmieniła się sama definicja stosunku pracy. PIP otrzymała natomiast skuteczniejsze narzędzia do reagowania wtedy, gdy rzeczywisty sposób wykonywania pracy wskazuje na stosunek pracy.

### **Dodatkowe możliwości PIP**

Reforma zwiększa również możliwości analityczne i dostęp do danych, m.in. poprzez współpracę z innymi instytucjami. Ma to ułatwić typowanie podmiotów, w których istnieje większe ryzyko naruszeń prawa pracy.

**Dla pracownika oznacza to wzmocnienie ochrony przed obchodzeniem przepisów prawa pracy poprzez niewłaściwe stosowanie umów cywilnoprawnych.**

## Podsumowanie

---

**W 2026 roku warto więc sprawdzić:**

- **STAŻ PRACY:** Czy uwzględniono Twoje wcześniejsze zlecenia, działalność gospodarczą i inne okresy objęte nowymi przepisami?
- **WYNAGRODZENIE:** Czy podczas rekrutacji otrzymałeś informację o proponowanym wynagrodzeniu?
- **FORMA ZATRUDNIENIA:** Czy sposób, w jaki faktycznie wykonujesz pracę, odpowiada rodzajowi umowy, którą zawarłeś?
- **MOBBING:** Czy w Twoim miejscu pracy istnieją procedury przeciwdziałania mobbingowi i czy wiesz, gdzie zgłosić problem?
- **DYSKRYMINACJA:** Czy jesteś traktowany na równych zasadach i według obiektywnych kryteriów?

**Najważniejsze daty – 2026**

| Data             | Co się zmienia?                                                       |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| 1 stycznia 2026  | Nowe zasady stażu pracy w sektorze finansów publicznych               |
| 1 maja 2026      | Nowe zasady stażu pracy u pozostałych pracodawców                     |
| 8 lipca 2026     | Nowe uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy                           |
| 5 listopada 2026 | Wejście w życie nowych przepisów dotyczących mobbingu i dyskryminacji |

# **Stowarzyszenie Na rzecz Poradnictwa Obywatelskiego DOGMA - informacje**



Stowarzyszenie „DOGMA” od ponad 20 lat prowadzi działalność poradniczą na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym i będących w trudnej sytuacji życiowej.

**Nasza organizacja od 2016 roku realizuje zadania wynikające z ustawy o nieodpłatnej pomocy prawnej oraz edukacji prawnej i posiada Certyfikat dla organizatorów placówek poradniczych dot. Modelu Wsparcia dla Poradnictwa Prawnego i Obywatelskiego, wyd. dnia 12.01.2014 r. przez Fundację Uniwersyteckich Poradni Prawnych.**

W Punktach bezpłatnej pomocy prawnej i poradnictwa obywatelskiego powierzonych naszemu Stowarzyszeniu zyskaliśmy zaufanie klientów i opinię, że porady są przez nas prowadzone profesjonalnie, rzetelnie i z dużym wyczuciem.

**Każda rozwiązana sprawa to nie tylko kolejny „numer klienta” w statystykach. To przede wszystkim problem, a nierzadko życiowy dramat człowieka, którego nie opuszcza poczucie bezsilności i bezradności; człowieka, któremu próbujemy pomóc w znalezieniu wyjścia z jego trudnej sytuacji. Staramy się pokazać, jak wielka siła drzemie w nim samym i jak wiele od niego zależy.**



## **PUNKTY NIEODPŁATNEJ POMOCY PRAWNEJ NA TERENIE KATOWIC PROWADZONE PRZES STOWARZYSZENIE "DOGMA"**

- Terenowy Punkt Pomocy Społecznej nr 3 MOPS, ul. Oblatów 24
- Terenowy Punkt Pomocy Społecznej nr 5 MOPS, ul. Dębowa 16c
- Terenowy Punkt Pomocy Społecznej nr 2 MOPS, ul. Warszawska 42

Porady są udzielane od poniedziałku do piątku w godz. 16.00 - 20.00.

## **PUNKTY NIEODPŁATNEGO PORADNICTWA OBYWATELSKIEGO NA TERENIE KATOWIC PROWADZONE PRZES STOWARZYSZENIE "DOGMA"**

- Terenowy Punkt Pomocy Społecznej nr 9 MOPS, ul. Krakowska 138
- Terenowy Punkt Pomocy Społecznej nr 8 MOPS, ul. Łętowskiego 6a
- Centrum Rehabilitacji Społecznej MOPS, ul. Wojewódzka 23

Porady są udzielane od poniedziałku do piątku w godz. 16.00 - 20.00.

## **INNE PUNKTY NIEODPŁATNEJ POMOCY PRAWNEJ I MEDIACJI W KATOWICACH**

- Miejska Izba Wyrzeźwien w Katowicach, ul. Macieja 10

Poniedziałek - piątek: 16.00 - 20.00

- Przychodnia nr 13 "Moja Przychodnia", ul. Ordona 3

Poniedziałek - piątek: 8.00 - 12.00

- Dom Kultury na Witosa przy ul. Kwiatkowskiego 32

Poniedziałek - piątek: 13.00 - 17.00

- Miejski Dom Kultury w Katowicach, ul. Hallera 28

Poniedziałek - piątek: 11.00 - 15.00

- Miejski Dom Kultury w Katowicach, ul. Markiefki 44a

Poniedziałek - piątek: 9.00 - 13.00

---

## **ZAPISY NA PORADY**

- telefonicznie pod nr tel. **32 259-37-36** w godzinach pracy urzędu lub
- elektronicznie poprzez stronę <https://zapisy-np.ms.gov.pl/>



Ministerstwo  
Sprawiedliwości



Zadanie publiczne jest zadaniem zleconym z zakresu administracji rządowej  
i realizowane jest w oparciu o środki otrzymane z budżetu państwa