



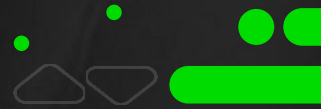
symfonia

Oprogramowanie. Biznes. Harmonia.

Bądź gotowy/a na 2026 w kadrach i płacach

Webinar Symfonii z dnia 04.12.2025

Olga Szczepańska





Piękne kadry to kadry pełne spokoju

Postaw na kompletne i sprawdzone oprogramowanie kadrowo-płacowe, które przyspiesza i ułatwia pracę.

Już co trzecia kadrowa korzysta z rozwiązań Symfonii*

[Skontaktuj się z nami](#)

* wg raportu Hume's Institute „Outsourcing kadrowo-płacowy w polskich firmach”

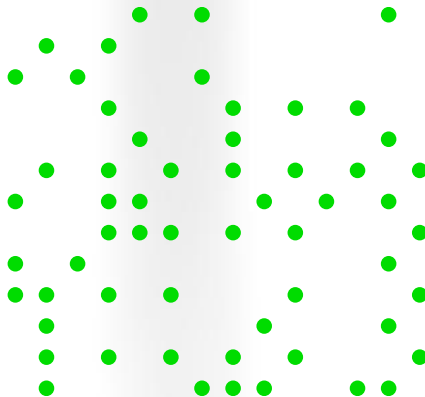


Kompleksowe oprogramowanie w obszarze Kadry-Płace-HR

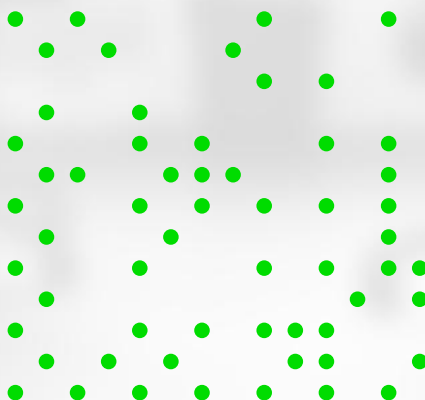


Agenda spotkania





Wskaźniki na 2025



Wskaźniki i limity

- ✓ **minimalne wynagrodzenie** wyniosło 4.666 zł brutto miesięcznie i 30,50 zł brutto za godzinę
- ✓ kwota wolna od potrącenia z wynagrodzenia (niealimentacyjnego): **3.510,92 zł** (podstawowe koszty, kwota zmniejszająca podatek)
- ✓ kwota wolna od potrąceń z zasiłków od 01.03.2025: **1.331,03 zł**
- ✓ minimalna podstawa **składki zdrowotnej na JDG:**
 - 75% minimalnego wynagrodzenia: 3.499,50 zł
- ✓ **ZUS na JDG:**
 - ulga na start 1.399,80 zł (30% kwoty minimalnego wynagrodzenia 4.666 zł)
 - zasady ogólne 5.203,80 zł (60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego 8.673 zł)

Wskaźniki i limity

✓ współczynnik **ekwiwalentu** wynosił 20,83 do 31.01.2025 i **20,75** od 01.02.2026

✓ kwota rocznego ograniczenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe: **260.190 zł**

✓ waloryzacja **świadczenia rehabilitacyjnego**

Okres	01.01.2025 r. - 31.03.2025 r.	01.04.2025 r. - 30.06.2025 r.	01.07.2025 r. - 30.09.2025 r.	01.10.2025 r. - 31.12.2025 r.
Wartość	100,20%	105,50%	109,80%	103,20%

✓ wymiar **czasu pracy** 1992 h

✓ **święta w sobotę**: 3 maja, 1 listopada

Wskaźniki i limity



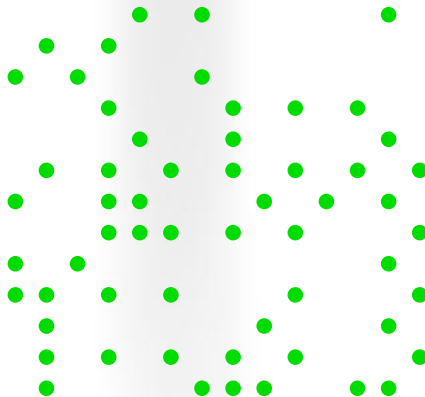
Przeciętne wynagrodzenie a **PFRON**:

- za marzec-maj 2025 r. - 8.477,21 zł
- za czerwiec-sierpień 2025 r. - 8.962,28 zł
- za wrzesień-2025 r. - 8.748,63 zł
- za grudzień 2025 r. i styczeń, luty 2026 r. - 8.771,70 zł

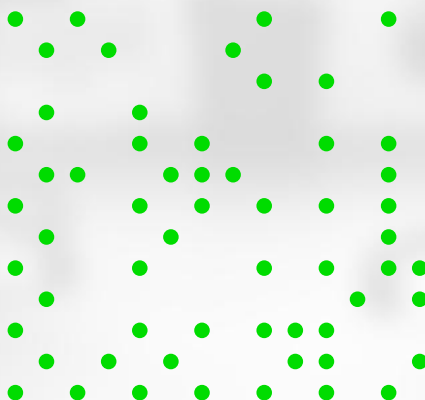


Przeciętne wynagrodzenie a minimalna **pensja młodocianych**

Okres	01.03.2025 r. - 31.05.2025 r.	01.06.2025 r. - 31.08.2025 r.	01.09.2025 r. - 30.11.2025 r.	01.12.2025 r. - 28.02.2026 r.
8% w I roku	678,18 zł	716,98 zł	699,89 zł	701,74 zł
9% w II roku	762,95 zł	806,61 zł	787,38 zł	789,45 zł
10% w III roku	847,72 zł	896,23 zł	874,86 zł	877,17 zł
7% w razie przyuczania do wykonywania pracy	593,40 zł	627,36 zł	612,40 zł	614,02 zł



Wybrane zmiany prawne 2025



Zmiany „ogólne”



- ✓ **24 grudnia** dniem **wolnym od pracy**
W grudniu 3 niedziele handlowe: 7.12, 14.12, 21.12
- ✓ **PFRON** - zmiany wysokości dofinansowania do wynagrodzeń
Kwoty wsparcia wzrosły o 5%
- ✓ **zniesienie obowiązku przechowywania** przez płatnika **pisemnego zgłoszenia do ZUS** –do tej pory przez okres 5 lat, z własnoręcznym podpisem osoby zgłaszanej
- ✓ zmiany w zakresie **staży z UP**:
 - walor edukacyjny
 - potwierdzenie kompetencji
 - wzór umowy

Podstawy prawne:

1. Ustawa z dnia 6 grudnia 2024 r. o zmianie ustawy o dniach wolnych od pracy oraz niektórych innych ustaw
2. Ustawa z dnia 5 grudnia 2024 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych
3. Ustawa z dnia 12 września 2025 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych
4. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 października 2025 r. w sprawie szczegółowego sposobu i trybu organizowania stażu dla bezrobotnych

Zmiany „ogólne”

- ✓ dofinansowanie dla pracodawców **zatrudniających seniorów** – do 50% minimalnego wynagrodzenia

Pierwszeństwo w udziale w formach pomocy PUP przysługuje bezrobotnym:

- z uwagi na **wiek: powyżej 50. roku życia** i do 30. roku życia
- z uwagi na **sytuację rodzinną**: samotnie wychowującym, posiadającym Kartę Dużej Rodziny
- z uwagi na **sytuację zawodową**: bezrobotni długotrwale i bez kwalifikacji zawodowych
- z uwagi na **ograniczenia dostępności**: niepełnosprawnym

Wg GUS w 2024 roku w grupie osób w wieku produkcyjnym co czwarta osoba przekroczyła 50. rok życia. W ciągu najbliższych 5 lat, może być to nawet około 30%.

Silvers charakteryzują się cechami atrakcyjnymi dla pracodawców: doświadczenie, automotywacja, lojalność. Mimo to, nie zawsze przechodzą rekrutację.

Podstawy prawne:

1. Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia



Zmiany „ogólne”

✓ dofinansowanie dla pracodawców zatrudniających seniorów – do 50% minimalnego wynagrodzenia

Dofinansowanie dotyczy bezrobotnego (50-60/65 lat) lub emeryta poszukującego pracy (60/65 lat), zarejestrowanego w PUP. Wysokość dofinansowania to maksymalnie **do 50% minimalnego wynagrodzenia** za pracę miesięcznie.

Przysługuje przez 12 miesięcy ale refundowany jest co drugi miesiąc (bezrobotny) lub 1 miesiąc (poszukujący pracy).

Nie obejmuje osób poprzednio współpracujących z danym pracodawcą niezależnie od formy umowy.

Warunkiem jest utrzymywanie zatrudnienia osoby bezrobotnej przez 6 miesięcy, a poszukującego pracy 1 miesiąc. Gdyby zatrudnienie ustało z przyczyn pracodawcy, środki muszą być zwrócone z odsetkami (pół okresu = pół zwrotu).

Podstawy prawne:

1. Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia

Zmiany związane z rodzicielstwem



Uzupełniający urlop **dla rodziców wcześniaków**

- „tydzień za tydzień”

W zależności od tygodnia ciąży, masy urodzeniowej i hospitalizacji:

→ **do 8 tygodni:** poród między 28. a 37. tygodniem ciąży i waga ponad 1000 g

→ **do 15 tygodni:** poród przed 28. tygodniem ciąży lub waga poniżej 1000 g

→ a także od 37. tygodniu ciąży w przypadku pobytu dziecka w szpitalu przez min. 2 dni od 5. dnia po porodzie **do upływu 8. tygodnia po porodzie**

- wyłącznie bezpośrednio po zakończeniu podstawowego urlopu macierzyńskiego
- **wysokość zasiłku 100% podstawy**

Podstawy prawne:

1. Ustawa z dnia 6 grudnia 2024 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw

Zmiany związane z rodzicielstwem



Pakiet „wczesniaków”:

- nowe kody na RSA
- treść wniosku
- część B akt osobowych

Regulacje dodatkowe:

- zaświadczenie o martwym urodzeniu od lekarza lub położnej zamiast aktu urodzenia z USC:
 - brak konieczności ustalania płci
 - zasiłek pogrzebowy
 - skrócony urlop macierzyński 8 tyg.

Podstawy prawne:

1. Rozporządzenie MRPiPS z dnia 20 grudnia 2020 r. w sprawie określenia wzorów zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego (t.j. z dnia 30 lipca 2025 r.)
2. Rozporządzenie MRPiPS z dnia 11 marca 2025 r. w sprawie wniosków [...] pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków
3. Rozporządzenie MRPiPS z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (zm. 19 marca 2025 r.)
4. Rozporządzenie MRPiPS w sprawie zakresu informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłków [...] (tj. z dnia 17 kwietnia 2025 r.)

Regulacje dotyczące nauczycieli



Zwiększenie wysokości **nagród jubileuszowych**, podniesienie wysokości **odpraw**, ocena pracy:

- zrównanie **nagrody za 40 lat pracy** z pracownikiem samorządowym (3 x wyn. mies.)
- dodanie jubileuszówki **za 45 lat pracy** (4 x wyn. mies.)
- zrównanie wysokości odpraw emerytalnych z pracownikami samorządowymi:
 - 1) po 10 latach pracy – 2 x wynagrodzenie miesięczne
 - 2) po 15 latach pracy – 3 x wynagrodzenie miesięczne
 - 3) po 20 latach pracy – 6 x wynagrodzenie miesięczne



W szkole **niepublicznej**, w wymiarze nie wyższym niż 9 godzin tygodniowo można powierzyć prowadzenie zajęć bezpośrednio z uczniami lub wychowankami **również na innej podstawie niż umowa o pracę**

Podstawy prawne:

1. Ustawa z dnia 25 lipca 2025 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw
2. Ustawa z dnia 25 lipca 2025 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela

Kolejna grupa - cudzoziemcy



Veto Przedłużenie do dnia 4 marca 2026 r. legalnego pobytu na terytorium Polski obywateli Ukrainy



Uregulowanie zagadnienia dostępu cudzoziemców do rynku pracy



Przedłużenie zasad ochrony do 4 marca 2026, zmiany w świadczeniach



Zmiana listy państw w zakresie oświadczenia o powierzeniu pracy (Gruzja)



Zmiana katalogu osób podlegających zwolnieniu z zezwolenia/oświadczenia



Przepisy w sprawie dokumentów i opłat dla wniosków o wydanie zezwolenia i oświadczenia



w trakcie: Zmiany w zakresie legalizacji pobytu. Wnioski o pobyt składane elektronicznie.

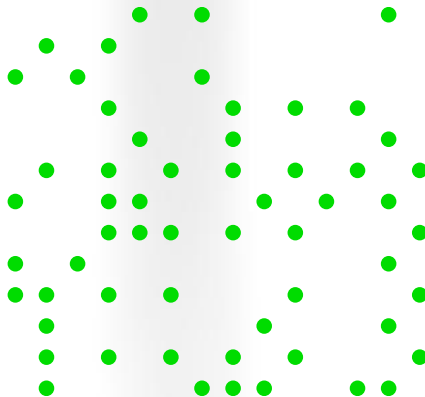


Katalog działalności sezonowych

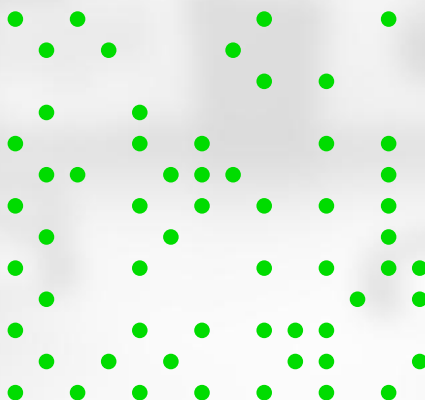
Podstawy prawne:

1. Ustawa z dnia 5 sierpnia 2025 r. o zmianie ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz niektórych innych ustaw
2. Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej
3. Rządowy projekt ustawy o zmianie niektórych ustaw w celu weryfikacji prawa do świadczeń na rzecz rodziny dla cudzoziemców oraz o warunkach pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa
4. Rozporządzenie MRPiPS z dnia 21 listopada 2025 r. w sprawie państw, których obywatele mogą dotyczyć oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi oraz niektóre przepisy dotyczące zezwolenia na pracę sezonową
5. Rozporządzenie MRPiPS z dnia 20 listopada 2025 r. w sprawie szczególnych przypadków, w których cudzoziemiec [...] może wykonywać pracę bez zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi
6. Rozporządzenie MRPiPS z dnia 20 listopada 2025 r. w sprawie dokumentów, które podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi dołącza do wniosku o wydanie zezwolenia na pracę lub do oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi
7. Projekt ustawy o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw
8. Rozporządzenie MRPiPS z dnia 20 listopada 2025 r. w sprawie wysokości opłat w związku z wnioskiem o wydanie zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi
9. Rozporządzenie MSWiA w sprawie wniosku o udzielenie cudzoziemcowi zezwolenia na pobyt czasowy
10. Rozporządzenie RM z dnia 25 listopada 2025 r. w sprawie działalności, w których wydaje się zezwolenia na pracę sezonową





Co już wiemy o 2026?



Wynagrodzenie minimalne

§ 1. [Minimalne wynagrodzenie za pracę]

Od dnia 1 stycznia 2026 r. ustala się minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości **4.806 zł.**

§ 2. [Minimalna stawka godzinowa]

Od dnia 1 stycznia 2026 r. ustala się minimalną stawkę godzinową w wysokości **31,40 zł.**

Podstawy prawne:

1. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2025 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2026 r..



Limity 2026

Q1 2026: brak waloryzacji świadczenia rehabilitacyjnego, ponieważ wskaźnik wynosi 97,87%

Roczne ograniczenie podstawy składek emerytalno-rentowych: **282.600 zł**

Kwota wolna potrącenia niealimentacyjnego: **3.605,85 zł**
(podstawowe koszty, kwota zmniejszająca podatek)

Minimalna podstawa zasiłku: **4.147,10 zł** (4.806 zł – 13,71%)

Wynagrodzenie minimalne: jednokrotna podwyżka; prognozowana inflacja na 2026 rok nie przekroczyła progu 105%



Podstawy prawne:

1. Obwieszczenie Prezesa ZUS z dnia 18 listopada 2025 r. w sprawie wskaźnika waloryzacji podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przyjętej do obliczenia świadczenia rehabilitacyjnego w I kwartale 2026 r.
2. Obwieszczenie MRPiPS z dnia 19 listopada 2025 r. w sprawie kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w roku 2026 oraz przyjętej do jej ustalenia kwoty prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia

Czas pracy 2026

Wymiar: **2008** godzin

Okres	Godziny	Dni
styczeń	160	20
luty	160	20
marzec	176	22
kwiecień	168	21
maj	160	20
czerwiec	168	21
lipiec	184	23
sierpień	160	20
wrzesień	176	22
październik	176	22
listopad	160	20
grudzień	160	20
Suma	2.008	251

Współczynnik ekwiwalentu: **20,92**

Dwa święta przypadają w sobotę:

- **15 sierpnia**
- **26 grudnia**



Ustawa budżetowa vs ZUS na JDG

- projekt ustawy budżetowej zakłada, że przeciętne wynagrodzenie wyniesie **9.420 zł**
- rośnie minimalne wynagrodzenie

Zmiany w składkach społecznych na JDG:

- podstawa wymiaru: **5.652 zł** (60 % z przeciętnego wynagrodzenia)
- podwyżka "dużego ZUS-u": 1.773,96 zł → **1.926,76 zł**
- składka zdrowotna: 314,96 zł → **432,54 zł** (9% od 100% minimalnego wynagrodzenia)



Podstawy prawne:
1. Rządowy projekt ustawy budżetowej na rok 2026

Staż pracy

Od 2026 do stażu pracy wliczymy:

- **umowy cywilnoprawne** i agencyjne
- prowadzenie **działalności gospodarczej** oraz okres pozostawania osobą współpracującą
- korzystanie z „ulgi na start”
- okresy zawieszenia działalności gospodarczej w celu w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, za który zostały opłacone składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe
- sprawowanie przez osobę współpracującą osobistej opieki nad dzieckiem
- **służba**
- członkostwo w rolniczej spółdzielni produkcyjnej lub spółdzielni kółek rolniczych
- **praca zagraniczna** świadczonej w ramach niepracowniczych form zatrudnienia
- odpłatną pracę skazanego



Staż pracy

Wpływ dokumentów na uprawnienia pracownicze:

- wymiar urlopu (nie prawo do urlopu – uwaga pierwsza praca!)
- **długość stażu pracy**
- okres wypowiedzenia
- nagrody jubileuszowe
- doświadczenie zawodowe

Wejście w życie:

- sektor finansów publicznych: **01.01.2026**
- sektor prywatny: **01.05.2026**



Podstawy prawne:
1. Ustawa z dnia 26 września 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw

Staż pracy

Zasady:

- czas dostarczenia dokumentów: **24 miesiące**
- UZ / JDG dla tej samej firmy co umowa o pracę: **wzrasta staż zakładowy**

Udokumentowanie:

- zaświadczenie z ZUS o opłaceniu składek
- zaświadczenie z ZUS o zgłoszeniu do ubezpieczeń emerytalno-rentowych
- zaświadczenie z ZUS o zgłoszeniu do ubezpieczenia zdrowotnego
- **inne dokumenty**

Przepisy przejściowe:

- wypowiedzenie trwające w momencie wejścia w życie trwa zgodnie z pierwotną długością
- w naborach rozpoczętych przed wejściem w życie ustawy nie wlicza się w/w okresów do okresu pracy wymaganego od kandydatów



Pilotaż skróconego czasu pracy

Wysokie zainteresowanie: 1994 wnioski
Wybrano: **90 pracodawców**

Zasady:

- działalność trwa dłużej niż 12 miesięcy
- co najmniej 75 proc. załogi to umowy z Kodeksu Pracy
- objęcie projektem **minimum 50 % pracowników**
- w trakcie projektu utrzymanie zatrudnienia na poziomie nie niższym niż 90 % stanu początkowego
- **brak pogorszenia warunków pracy i płacy** pracowników objętych projektem

Pilotaż:

- trwa 12 miesięcy
- dofinansowany
- **różne modele** skrócenia czasu pracy



Źródło:
<https://www.gov.pl/web/rodzina/skrocony-czas-pracy--to-sie-dzieje-pracodawco-dowiedz-sie-wiecej-o-pilotazu>

Zbiorowe układy pracy

W ramach dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r., każde państwo członkowskie, w którym wskaźnik zasięgu rokowań zbiorowych jest poniżej progu 80 %, jest zobowiązane do **ustanowienia ram warunków sprzyjających rokowaniom zbiorowym**. A także do raportowania.

Zatem:

- wprowadza się Krajową Ewidencję Układów Zbiorowych Pracy
- uproszczono tworzenie, występowanie i rozszerzanie układów
- rozszerzono katalogu tematów „do dyskusji”



Podstawy prawne:

1. Ustawa z dnia 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych

Katalog zawodów i specjalności

Wyłączenie kodu zawodu:

- 263403 Psycholog kliniczny (dodany jest 229917 Specjalista w dziedzinie psychologii klinicznej)

Połączenie kodów zawodów:

- 242111 Inspektor ochrony danych i 242212 Inspektor ochrony danych osobowych w: 242212 Inspektor ochrony danych

Zmiany nazw 6 kodów zawodów.

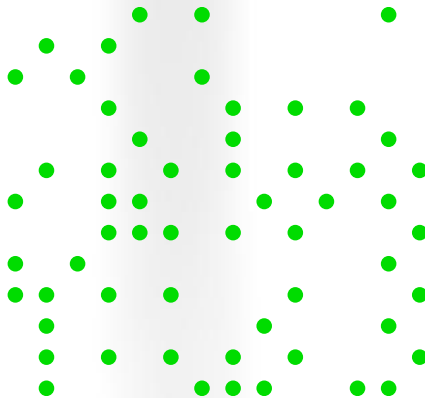
Nowe kody zawodów (18), w tym:

- 242306 Doradca do spraw zatrudnienia
- 252910 Audytor cyberbezpieczeństwa (Cybersecurity auditor)
- 516412 Specjalista w dopasowaniu siodła (Saddle Fitter)
- 531206 Pomoc nauczyciela

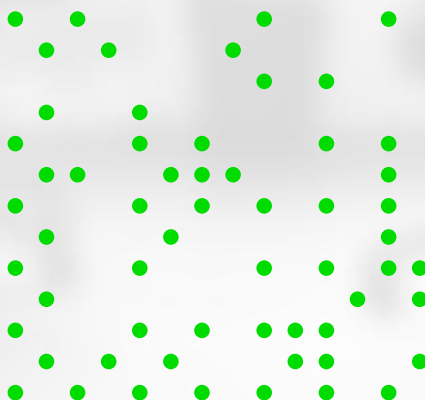


Podstawy prawne:

1. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 października 2025 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy



W trakcie opracowywania



Ułatwienia, dostosowanie do realiów



Wypłata ekwiwalentu wraz ze "zwykłym" terminem wypłaty wynagrodzenia



Zniesienie obowiązku dosyłania zaświadczeń o przychodach emerytów i rencistów (z wyłączeniami)



Wnioski i załączniki do Z-15A i Z-15B przekazywane w formie elektronicznej



Część komunikacji pracodawca-ZZ i pracodawca-rada pracowników będzie mogła być prowadzona elektronicznie.



Elektroniczny obieg **orzeczeń lekarskich** (podpis i oznaczenie zamiast pieczętki).
Zmiana wzoru karty badania profilaktycznego - dodanie zaleceń.

Podstawy prawne:

1. Projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych
2. Projekt ustawy o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa
3. Projekt ustawy o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz ustawy o rencie socjalnej
4. Projekt ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji
5. Projekt rozporządzenia Ministra Zdrowia zmieniającego rozporządzenie sprawie rodzajów dokumentacji medycznej służby medycyny pracy, [...]
6. Projekt rozporządzenia Ministra Zdrowia zmieniający rozporządzenie w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników [...]

JDG, ZUSy, PIT - pomysły



traci moc: podstawa do zdrowotnej na JDG to 75% minimalnego



Veto: na JDG 9% składki od 75% minimalnego wynagrodzenia + dodatkowe % od nadwyżki po przekroczeniu krotności przeciętnego wynagrodzenia



wprowadzenie systemu dobrowolnych składek przez przedsiębiorców



zwiększenie limitu PIT-0 z kwoty 85.528 zł rocznie do kwoty 120.000 zł rocznie dla podatników wychowujących czworo lub więcej dzieci



podniesienie kwoty wolnej od podatku dla wszystkich do wysokości równej dwunastokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę, ale nie mniejszej niż 60.000 zł



podwyższenie II progu podatkowego do 140.000, PIT-0 dla rodzin z 2 lub więcej dzieci

Podstawy prawne:

1. Ustawa z dnia 6 grudnia 2024 r. o zmianie ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych o zmianie ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych
2. Rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych oraz niektórych innych ustaw
3. Poselski projekt ustawy o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych
4. Projekt rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie określenia wzorów zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych [...]
5. Poselski projekt ustawy o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych
6. Prezydencki projekt ustawy o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz niektórych innych ustaw





Warto śledzić szczególnie uważnie



Zmiany dotyczące **zasad utraty zasiłku chorobowego i kontroli wykorzystywania** zwolnień od pracy

- praca w dwóch lub więcej firmach nie oznacza automatycznego L4 we wszystkich podmiotach (**pracownik może poprosić o niewystawianie**)
- **jeden okres zasiłkowy** (wliczamy dni choroby u innego pracodawcy jeśli u nas nie ma L4)
- wprowadzenie **kontroli po ustaniu tytułu** ubezpieczenia
- zmiany w zasadach orzecznictwa ZUS (jednoosobowe komisje)

Podstawy prawne:

1. Projekt ustawy o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw



Warto śledzić szczególnie uważnie



Zmiany w stażach organizowanych poza UP

- stypendium **35%-100% przeciętnego wynagrodzenia**
- uchylene ustawy z dnia z dnia 17 lipca 2009 r. o praktykach absolwenckich
- staż **max 6 miesięcy**
- **okres wypowiedzenia** 7 dni do 3 miesięcy trwania stażu, potem 14 dni

podleganie ZUS stażysty jak na UZ

- normy czasu pracy jak dla systemu podstawowego
- 7 dni po zakończeniu **świadectwo stażu** z info o nabytych umiejętnościach
- **dni wolne:** 1 za każdy przepracowany miesiąc przez 3 miesiące, potem po 2 dni

Podstawy prawne:
1. Projekt ustawy o stażach



Warto śledzić szczególnie uważnie



Wzmacnianie **równości** wynagrodzeń

- **raportowanie** 7 wskaźników do GUS (luki, mediany, składniki zmienne)
- dla pracodawców >100 os. raport co 3 lata, >250 os. co roku
- dostęp pracowników do kryteriów określania wynagrodzenia, **struktur wynagrodzeń** oraz średniego wynagrodzenia w danej kategorii
- kryteria muszą być **obiektywne i neutralne** pod względem płci (przede wszystkim: umiejętności, wysiłek, zakres odpowiedzialności i warunki pracy)
- Organ do spraw równości
- narzędzie do **wartościowania**



Źródła:

1. Zapowiedź projektu Ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości

2. [Wartościowanie pracy - Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej - Portal Gov.pl](#)

Warto śledzić szczególnie uważnie



Wzmocnienie uprawnień PIP w zakresie:

- decyzji administracyjnych
- „zmian” UZ na UOP
- wymiany danych PIP-US-ZUS
- kontroli zdalnych
- dwukrotnego zwiększenia grzyw

Podstawy prawne:

1. Projekt ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw

symfonia.pl



Czy PIP przekształci nasze umowy?

Test na umowę o pracę na podstawie **art. 22 Kodeksu Pracy**:

§ 1. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik

- zobowiązuje się do wykonywania **pracy określonego rodzaju**
- na **rzecz pracodawcy**
- i pod jego **kierownictwem**
- oraz w **miejscu**
- i **czasie** wyznaczonym przez pracodawcę,
- a pracodawca - do zatrudniania pracownika **za wynagrodzeniem**.

§ 11. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, **bez względu na nazwę** zawartej przez strony umowy.

§ 12. **Nie jest dopuszczalne zastąpienie** umowy o pracę **umową cywilnoprawną** przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.

Co w przypadku przekształcenia?

Od dnia jej doręczenia decyzji pracodawca musi:

- naliczać i wypłacać **wynagrodzenie** zgodnie z Kodeksem pracy
- ewidencjonować i rozliczać **czas pracy**
- naliczyć **limit urlopu**
- prowadzić **akta osobowe**
- zgłosić pracownika do ZUS
- **odprowadzać składki** i zaliczki podatkowe
- umożliwić korzystanie z **innych świadczeń pracowniczych**

Powyższe obowiązuje **nawet jeśli nastąpi złożenie odwołania!**

Uwaga – dotyczy bieżących wypłat ale **też poprzednich lat współpracy.**

Opinie i wątpliwości przedsiębiorców

- ograniczenia w **swobodzie zawierania umów**
- brak uwzględnienia **woli stron**
- **nawet w przypadku uchylenia decyzji PIP** przez sąd, stosunek pracy będzie trwał od dnia doręczenia decyzji do dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu
- przewlekłość postępowań sądowych
- **skutki finansowe** – koszt przekształcenia UZ w zakresie PIT, ZUS i NFZ za okres 5 lat wstecz to ok. 120.000 złotych (nie uwzględniając odsetek za zwłokę, korekt rozliczeń VAT, korekt wpłat na PFRON)
- co z **legalnością zatrudnienia cudzoziemca?**
- **brak możliwości ugody** pozasądowej
- przekształcenie powinno wywoływać skutki **tylko wprzód**, nie wstecz
- **zbyt krótki czas** na odwołanie i krótkie vacatio legis

Rada Przedsiębiorczości, Konfederacja Lewiatan, Rzecznik MŚP, Krajowa Izba Gospodarcza, Polskie Forum HR, Krajowa Izba Biur Rachunkowych, Polski Związek Pracodawców Budownictwa, Polska Izba Doradców Podatkowych, Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP, Tikrow, Porozumienie Zielonogórskie, OPZZ Rolników i Organizacji Rolniczych...

Opinie i wątpliwości urzędów

- **UODO:** „należy przyjąć objęcie projektu ustawy **testem prywatności**”
- **Stowarzyszenie Inspektorów Pracy:** „konieczne jest wyraźne wskazanie **jakie warunki wynagradzania wiązać mają strony**”, „aby dolny próg grzywny był podwyższony nie o 100%, lecz o 50% tj. z 1000 zł do 1500 zł”
- **ZZ PIP:** „Nakaz o jakim mowa w art. 11 pkt 7a, powinien dotyczyć **nawiązania stosunku pracy**”, o e-kontrolach: „Obecnie Państwowa Inspekcja Pracy nie posiada wymaganych do tego rodzaju działań środków technicznych, a tym bardziej **przeszkolonych pracowników**. Sam sposób dokonywania czynności kontrolnych w tej postaci wymaga odpowiedniego przeszkolenia inspektorów pracy, co do możliwości technicznych jak również dokumentowania dokonywanych w ten sposób ustaleń, a także praktycznych ćwiczeń”
- **Prezes ZUS:** „Projektowany przepis nakłada na Zakład obowiązek udostępnienia określonych danych Państwowej Inspekcji Pracy. Zwracamy uwagę na **konieczność precyzyjnego określenia zakresu wymienianych danych**”
- **GIP:** „Proponuje się dodać art. 33a w brzmieniu: „Na podstawie ustaleń dokonanych w toku kontroli przez inspektora pracy, okręgowy **inspektor pracy zawiadamia strony** o wszczęciu postępowania w sprawie decyzji, o której mowa w art. 11 pkt 7a.””

Jak odpowiada Ministerstwo?

- nie „przekształcenie” tylko **reklasyfikacja**, stwierdzająca fakt pozostawania w stosunku pracy
- nie „ograniczenie w swobodzie zawierania umów” ale **stosowanie się do art. 22 KP**
- nie „zakaz UZ i B2B”, **dopuszczalne będą jeśli nie będą miały cech stosunku pracy**, np. B2B w sektorze IT, zlecenia przy projektach krótkoterminowych
- ograniczenia swobody działalności gospodarczej są dopuszczalne, gdy służą ochronie istotnego interesu publicznego. Takim interesem jest **eliminowanie nadużyć** polegających na **obchodzeniu prawa pracy** poprzez zastępowanie umów o pracę umowami cywilnoprawnymi
- niektóre uwagi wychodzą poza zakres projektowanej ustawy wynikającym z realizacji kamieni milowych w ramach KPO
- elementy decyzji zostaną doprecyzowane
- **termin odwołania zostanie wydłużony na 14 dni** tak jak dla innych decyzji administracyjnych

Zmiany w wersji z 16 października 2025 r. i 13 listopada 2025 r.

Po pierwszych konsultacjach wprowadzono:

- **wydłużenie czasu** na odwołanie od decyzji z 7 dni na 14 dni (do GIP)
- wprowadzenie **zakazu zwolnienia pracownika** z powodu wydania decyzji PIP
- uchylenie decyzji przez sąd = możliwość odszkodowania

Oraz doprecyzowanie **zasad wydawania decyzji PIP**:

- rodzaj umowy o pracę, wysokość wynagrodzenia, etat
- datę jej zawarcia i rozpoczęcia pracy
- rodzaj i miejsce wykonywanej pracy
- minimum przy niemożliwości ustalenia to: umowa **na czas nieokreślony**, pełen etat i minimalne wynagrodzenie



Dalsze zmiany:

- **stwierdzenie stosunku pracy** max do 3 lat wstecz
- inspektor zamiast wydać decyzję **albo** może skierować sprawę do Sądu Pracy **albo** wydać polecenie zmiany umowy do wykonania w 14 dni
- GIP może wycofać rygor natychmiastowej wykonalności decyzji

GIP opracowuje listę kontrolną

- lista kontrolna ma służyć: pracownikom/zleceniobiorcom (**edukacja**), pracodawcom/zleceniodawcom (**pomoc w wyborze formy umowy**), inspektorom PIP (**jasne kryteria oceny**)
- zestaw precyzyjnych pytań pozwalających określić charakter świadczonej pracy
- uruchomienie ogólnopolskiej kampanii informacyjnej "**Bezpieczni na etacie**" wskazującej korzyści dla obydwu stron:
 - > **dla pracowników** to stabilne zatrudnienie, prawa do urlopów i przerw w pracy, jednolitej długości okresu wypowiedzenia
 - > **dla pracodawców** to budowanie lojalności, budowanie wizerunku oraz kultury organizacyjnej, możliwość planowania biznesu i budżetu w skali długoterminowej

Skąd potrzeba zmian – informacje z MRPiPS

Liwiusz Laska  • Obserwujesz
Dyrektor generalny w Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej | Praw...
1 t • 

Dlaczego potrzebna jest reforma Państwowej Inspekcji Pracy ?
Liczba aktywnych płatników składek w ZUS, którzy we wrześniu 2025 r. mieli wśród osób zgłoszonych do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych wyłącznie osoby z kodem tytułu 04xx (Osoby wykonujące pracę na podstawie umowy zlecenia lub umowy agencyjnej lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z przepisami Kodeksu Cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia) wyniosła 151,7 tys. (w tym 3.2 tys płatników zgłaszających 10 osób i więcej)

Oznacza to że 151 700 podmiotów zatrudnia nie wykorzystując kodeksu pracy (umowy o pracę) a Państwowa Inspekcja Pracy nie może ich skontrolować bo pracodawcami i w zasadzie dziś o nich nie wie bo nie ma tych danych z ZUS. Zatrudnianie przez 3.2 tys podmiotów więcej niż 10 osób (bywa że i dużo więcej) oznacza, że są to podmioty prowadzące szerszą działalność.

Reasumując: praca kilkuset tysięcy osób nie podlega kontroli PIP.
Reforma PIP przygotowana przez [Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej](#) ma umożliwić PIP kontrole takich podmiotów i pozwoli PIP na pozyskiwanie danych z ZUS i KAS.

MRPiPS **Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej**
14 924 obserwujących
1 mies. • 

Prawo Pracy stanowi część obowiązującego w Polsce prawa i musi być traktowane z należytą powagą 🙏

👉 Gwarancją jego przestrzegania jest sprawnie działająca i nowoczesna [Państwowa Inspekcja Pracy](#). Dlatego w [Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej](#) przygotowaliśmy projekt reformy, która wzmocni jej skuteczność i odpowie na wyzwania rynku pracy.

✅ Co ważne, na wzmocnieniu i usprawnieniu PIP, zyskają nie tylko pracownicy. Skorzystają też pracodawcy, którzy nie będą musieli mierzyć się z nieuczciwą konkurencją ze strony firm łamiących prawo i szukających oszczędności kosztem bezpieczeństwa i praw pracowników.

🌐 Praca musi być bezpieczna, a konkurencja sprawiedliwa 🙏

[Agnieszka Dziemianowicz-Bąk](#)
[#MRPiPS](#) [#PracowiteMinisterstwo](#) [#PrawoPracy](#) [#KodeksPracy](#) [#PIP](#)



Nowa ustawa



**koniec z nadużywaniem
„śmieciówek”**

Państwowa Inspekcja Pracy będzie mogła
zamienić umowę cywilnoprawną w umowę
o pracę, jeśli spełnia kryteria stosunku pracy.

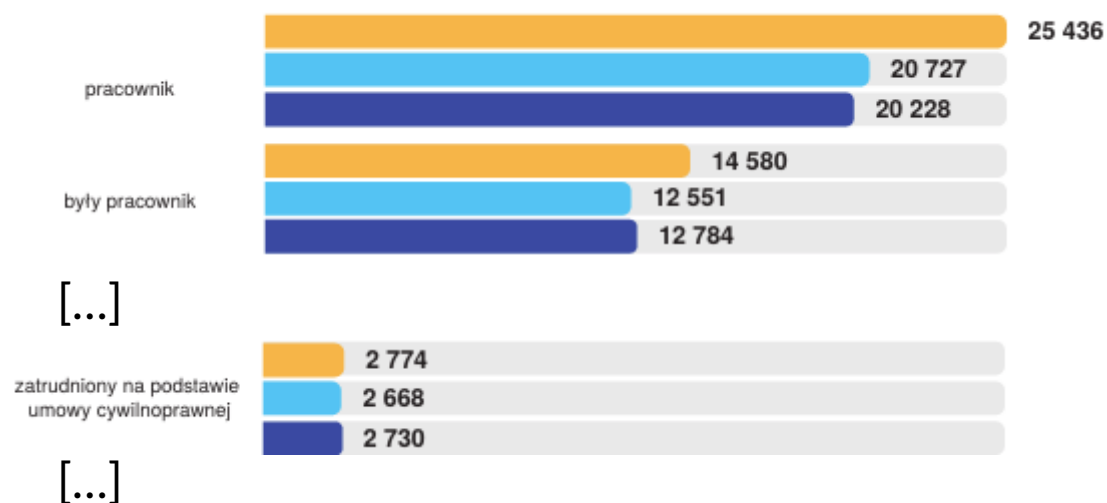


Ważne dane - raport PIP za 2024

STATYSTYKA SKARG PRACOWNICZYCH W LATACH 2022-2024

Rok	Liczba skarg ogółem	Liczba problemów skargowych	w tym		
			niemożliwych do ustalenia	uznanych za zasadne	uznanych za bezzasadne
2022	50 502	87 892	30 193	28 326	26 203
2023	43 365	75 693	25 026	25 513	22 711
2024	43 851	78 561	23 832	25 683	24 703

PODMIOTY ZGŁASZAJĄCE SKARGI W LATACH 2022-2024

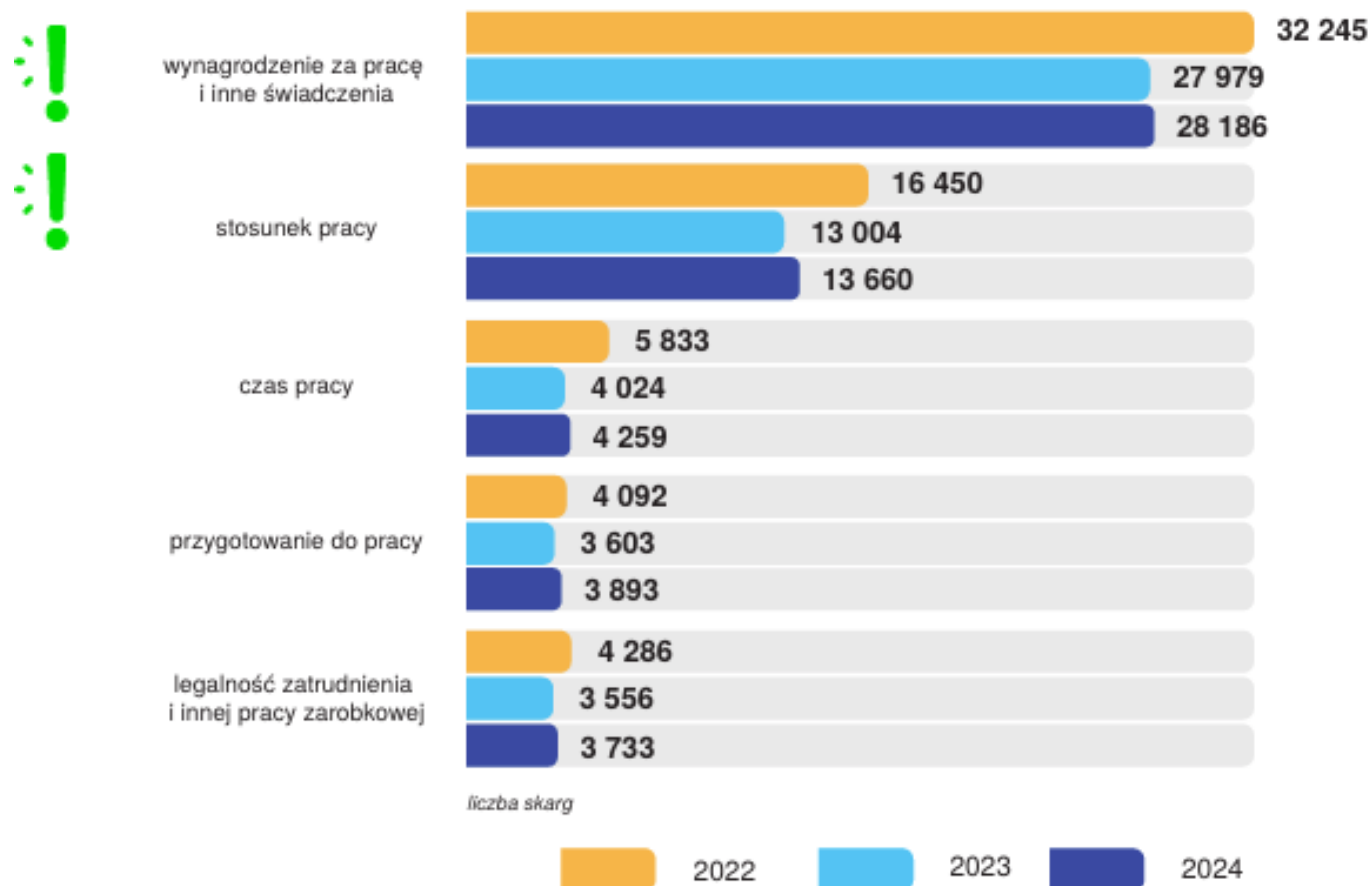


Źródło:

Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2024 roku. <https://orka.sejm.gov.pl/Druki10ka.nsf/0/C23DC21217C675C3C1258CC10034EBBE/%24File/1463.pdf>

Ważne dane - raport PIP za 2024

PROBLEMATYKA NAJCZĘŚCIEJ ZGŁASZANYCH SKARG W LATACH 2022-2024



Źródło:

Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2024 roku. <https://orka.sejm.gov.pl/Druki10ka.nsf/0/C23DC21217C675C3C1258CC10034EBBE/%24File/1463.pdf>

Ważne dane - raport PIP za 2024

Przedmiotem zgłaszanych **skarg** w zakresie dotyczącym **wynagrodzenia** za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy były najczęściej...:
→ zapraszamy do **checklisty**

Zgłoszenia dotyczące **stosunku pracy**:

- brak umowy na piśmie
- świadectwa pracy (brak, po terminie, błędne)
- zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę

W 2024 r. w powyższym zakresie uznano za zasadne 27% zarzutów.

Inne zgłoszenia:

- BHP (uznano za zasadne 38% zarzutów)
- czas pracy (uznano 34% zarzutów)
- legalność zatrudnienia (uznano 30% zarzutów)

Źródło:

Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2024 roku. <https://orka.sejm.gov.pl/Druki10ka.nsf/0/C23DC21217C675C3C1258CC10034EBBE/%24File/1463.pdf>

Ważne dane - raport PIP za 2024

STATYSTYKA KONTROLI SKARGOWYCH NA TLE OGÓLNEJ LICZBY KONTROLI W LATACH 2022-2024

Rok	Liczba kontroli ogółem	Liczba kontroli skargowych	Odsetek
2022	59 570	24 416	41,0
2023	61 695	21 306	34,5
2024	61 942	21 484	34,7

LICZBA SKONTROLOWANYCH SKARG – WG WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA PRACODAWCY

Wielkość zatrudnienia	Zasadne	Bezzasadne	Niemożliwe do ustalenia
Małe (do 9 pracowników)	12 587	9 890	8 739
Średnie (od 10 do 49 pracowników)	6 397	5 328	1 720
Duże (od 50 do 249 pracowników)	2 974	3 777	1 073
Wielkie (powyżej 250 pracowników)	1 894	2 831	704

Z blisko 58. tysięcy pojedynczych skarg:

- ✓ 31 tysięcy dotyczyło firm do 9 osób
- ✓ a 13.5 tysiąca firm 10-49 osób

Najwięcej skarg w handlu i naprawach, przetwórstwie przemysłowym, transporcie i gospodarce magazynowej oraz budownictwie.

Wnioski

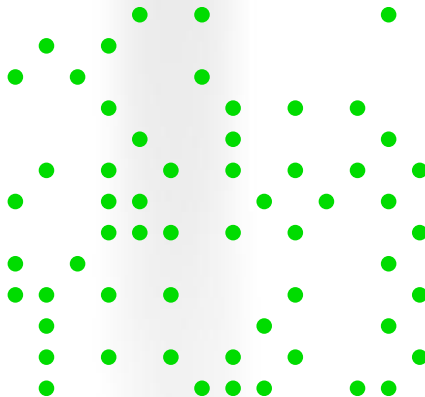
Reforma Inspekcji Pracy:

- nie wydaje się aby reklasyfikacje z UZ na UOP miały być częstym zjawiskiem
- jednak jeśli nastąpi taki przypadek, **koszty i czas na przekształcenie** będą dużym **obciążeniem dla działów kadrowo-płacowych**
- stąd konieczność poprawnego wypełniania zasad art. 22 KP
- zwiększenie zakresu grzyw za wykroczenia przeciwko prawom pracownika może mieć funkcję odstrasżającą
- **warto być na bieżąco z pracami legislacyjnymi**

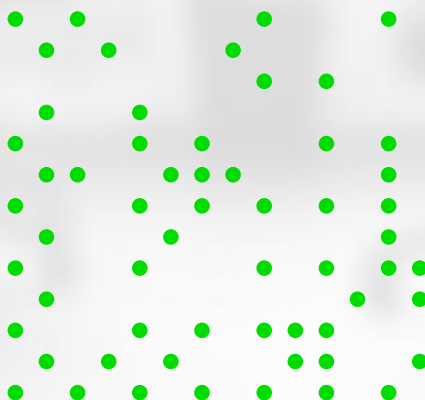
Raport PIP:

- pracownicy chcą aby ich **prawa były respektowane**
- dotyczy to zarówno osób pochodzących z naszego kraju ale też cudzoziemców
- w powyższym zakresie istotna jest **rola zespołów kadr i płac ale także HR i Zarządów**
- istotne jest **aby programy kadrowo-płacowe wspierały zespoły płacowe w poprawnym naliczaniu wynagrodzeń**





Na zakończenie



Inne projekty



- ? Nowe kwoty **kilometrówek**, nowe kategorie pojazdów. Zmiany w zakresie ograniczania podstawy ZUS dla kierowców.
- ? Zrównanie okresu posiadania praw i **statusu studenta do 31 października**
- ? Odpowiednia **temperatura** w miejscu pracy

Podstawy prawne:

1. Ustawa o zmianie ustawy o transporcie drogowym oraz niektórych innych ustaw
2. Poselski projekt ustawy o zmianie ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce
3. Projekt rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zmieniające rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy

Pomysły długoterminowe

- Minimalne wynagrodzenie odnoszące się **do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej**. Stopniowe wyłączenie składników (dodatek funkcyjny, inne, premie i nagrody)
- Nadzór nad systemami sztucznej inteligencji
- Projekty dot. związków partnerskich / osoby najbliższej
- Centralny System Kadrowo-Płacowy, **Jednolity Plik Ubezpieczeniowy**
- Wdrożenie unijnych przepisów dotyczących **osób pracujących przez platformy** (np. kurierzy, kierowcy)



Podstawy prawne:

1. Projekt ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę
2. Projekt ustawy o systemach sztucznej inteligencji
3. Projekt ustawy - Przepisy wprowadzające ustawę o związkach partnerskich i Projekt ustawy o statusie osoby najbliższej w związku [...]
4. Projekt ustawy o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw
5. Projekt ustawy o zmianie ustawy o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów
6. Dyrektywa o pracy platformowej

Jak być na bieżąco

- Śledź webinary Symfonii w obszarze Kadry-Płace-HR

[Jak ułożyć grafik pracy 10 x szybciej z Symfonia inEwi.](#)

Czwartek, 11 grudnia 2025, godz. 10.00

[Koniec roku w Symfonia R2Płatnik - praktyczne przygotowanie](#)

Piątek, 12 grudnia 2025 o 10:00

[Bezpłatne webinarium: Zakończenie roku kadrowo-płacowego w Symfonii ERP Kadry i Płace i zmiany prawne od 1.01.2026 – Centrum pomocy](#)

Piątek, 19 grudnia 2025 o 12:00

- Korzystaj ze wsparcia programu, który jest **zgodny z przepisami**
- Używaj narzędzi automatyzacji dostępnych w programach

Linki znajdziesz na naszym czacie!

Zapraszamy na stronę <http://symfonia.pl>



Czy znasz te funkcjonalności w programie kadrowo-płacowym?

- Gdzie sprawdzić **wskaźniki i limity**, np. kwoty wolne od potrąceń, wynagrodzenie minimalne, współczynnik ekwiwalentu, waloryzację świadczenia rehabilitacyjnego
 - **Urlop uzupełniający** dla rodziców wcześniaków
 - Jak wstawić nagrodę jubileuszową
 - Gdzie jest **katalog zawodów i specjalności**
- obecne w programach Symfonii

Pracujemy nad:

- **Stażem pracy** „po nowemu”
- dostępne zgodnie z wejściem w życie ustawy

Czekamy na:

- Nowe kilometrówki
- Nowe zasady organizowania stażów poza UP



Synergia w HR

Rabat nawet do 40%

kupując zestaw
produktów*

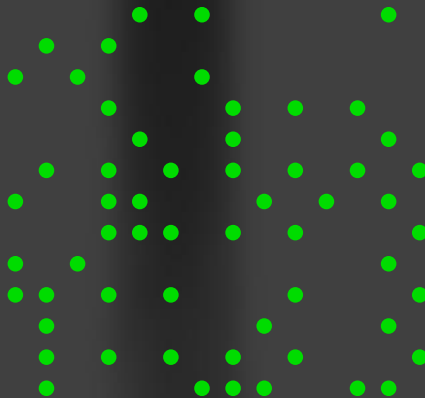
- **Symfonia R2Płatnik:** Program kadrowo-płacowy
- **Symfonia HR:** System HR
- **Symfonia eTeczka:** Elektroniczne akta osobowe
- **Symfonia inEwi:** Ewidencja czasu pracy

*Wysokość rabatu zależy od ilości zakupionych produktów.
Szczegóły promocji znajdziesz w regulaminie.



Skorzystaj z naszych
list kontrolnych
Otrzymasz je w mailu po webinarze.





Q & A





symfonia

Oprogramowanie. Biznes. Harmonia.

Bądź gotowy/a na 2026 w kadrach i płacach

Webinar Symfonii z dnia 04.12.2025

Olga Szczepańska

