

Szanowni Państwo,

Poniżej przedstawiamy Państwu informacje o wybranych, najistotniejszych w naszej ocenie, **zmianach wchodzących w życie 1 stycznia 2026 roku, a także o planowanych zmianach w trakcie roku 2026.**

Liczymy, że informacje te okażą się dla Państwa przydatne.

Zespół Mac Auditor

* * *

Spis treści

1. Minimalne wynagrodzenie	2
2. Progi podatkowe i skala podatkowa PIT	2
3. Kwota wolna od podatku [PIT]	2
4. Kwota ograniczenia podstawy emerytalno-rentowej [ZUS]	2
5. Kwota wolna od potrąceń	2
6. Zwolnienie z podatku osób do 26 roku życia [PIT].....	2
7. Dni ustawowo wolne od pracy w 2026 roku	3
8. Zmiana wysokości składek ZUS dla przedsiębiorców od stycznia 2026 r.....	3
9. Nowe obowiązki pracodawców w zakresie jawności wynagrodzeń od 24 grudnia 2025 r.....	3
10. Zmiany w Kodeksie pracy dotyczące stażu pracy – obowiązujące od 2026 r.....	5

* * *

1. Minimalne wynagrodzenie

Minimalne wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę od 1 stycznia 2026 roku wyniesie **4 806,00 zł** brutto.

Minimalna stawka godzinowa dla umów cywilnoprawnych wyniesie **31,40 zł** brutto.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2025 r. nie przewiduje zmian wynagrodzenia w trakcie roku.

2. Progi podatkowe i skala podatkowa PIT

Od 1 stycznia 2026 roku pozostaje bez zmian do 120 000 zł próg dochodów, po przekroczeniu którego stosuje się stawkę podatku w wysokości 32%. W związku z tym skala podatkowa wygląda zgodnie z poniższą tabelą:

Podstawa obliczenia podatku w złotych		Podatek wynosi
ponad	do	
	120 000 zł	12% minus kwota zmniejszająca podatek 3 600 zł
120 000 zł		10 800 zł + 32% nadwyżki ponad 120 000 zł

3. Kwota wolna od podatku [PIT]

Od dnia 1 stycznia 2026 roku **kwota wolna od podatku pozostaje na poziomie 30 000 zł**, a co za tym idzie pozostaje niezmienną kwota zmniejszająca podatek w kwocie 3 600 zł (30 000 zł x 12%).

4. Kwota ograniczenia podstawy emerytalno-rentowej [ZUS]

W 2026 roku kwota ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalno-rentowe powyżej której nie będą obliczane składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe wyniesie **282 600 zł**, a przyjęta do jej ustalenia kwota prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia wynosi 9 420 zł.

Miesięczna podstawa wymiaru składek na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe może wynosić maksymalnie 23 550 zł. Powyżej tej kwoty dobrowolna składka chorobowa nie będzie naliczana.

5. Kwota wolna od potrąceń

Od stycznia 2026 roku zwiększy się wysokość **kwoty wolnej od potrąceń**, w związku z tym, że jest ona zależna od kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Kwota wolna od potrąceń jest kwotą netto i jej wysokość zależy od m.in. kosztów uzyskania przychodów, sposobu pomniejszenia zaliczki na podatek, korzystania ze zwolnień czy uczestnictwa w PPK.

6. Zwolnienie z podatku osób do 26 roku życia [PIT]

Zwolnienie z poboru podatku osobom do 26 r. ż. obejmuje osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, spółdzielczego stosunku pracy, stosunku służbowego a także pracy nakładczej, umowy zlecenia, praktyk absolwenckich i stażu uczniowskiego. Kwota zwolnienia nie została zmieniona w 2026 i obejmuje przychody z wymienionych wyżej tytułów do wysokości **85 528 zł** w skali roku.

7. Dni ustawowo wolne od pracy w 2026 roku

W 2026 roku dniami ustawowo wolnymi od pracy są niedziele oraz następujące dni:

Data	Dzień tygodnia	Nazwa święta
01.01.2026	Czwartek	Nowy Rok
06.01.2026	Wtorek	Święto Trzech Króli
05.04.2026	Niedziela	Niedziela Wielkanocna
06.04.2026	Poniedziałek	Poniedziałek Wielkanocny
01.05.2026	Piątek	Święto Pracy
03.05.2026	Niedziela	Święto Konstytucji Trzeciego Maja
24.05.2026	Niedziela	Zesłanie Ducha Świętego (Zielone Świątki)
04.06.2026	Czwartek	Boże Ciało
15.08.2026	Sobota*	Wniebowzięcie Najświętszej Maryi Panny
01.11.2026	Niedziela	Wszystkich Świętych
11.11.2026	Środa	Dzień Niepodległości
24.12.2026	Czwartek	Wigilia
25.12.2026	Piątek	Boże Narodzenie
26.12.2026	Sobota*	Boże Narodzenie

*Należy udzielić pracownikom dodatkowy dzień wolny za święto przypadające w sobotę, tj. za 15 sierpnia 2026 roku i za 26 grudnia 2026 r. Dnia wolnego należy udzielić w obowiązującym w danym zakładzie pracy (np. jednomiesięcznym, trzymiesięcznym) okresie rozliczeniowym.

8. Zmiana wysokości składek ZUS dla przedsiębiorców od stycznia 2026 r.

Od stycznia 2026 r. razem ze wzrostem minimalnego wynagrodzenia wzrosną składki ZUS dla przedsiębiorców. Dla osób opłacających składki na zasadach ogólnych składki na ubezpieczenie społeczne z względnieniem dobrowolnej składki chorobowej wyniosą **1 926,76 zł**, natomiast bez składki chorobowej składki wyniosą **1 788,29 zł**.

Dla przedsiębiorców opłacających składki społeczne na zasadach preferencyjnych składki na ubezpieczenie społeczne z względnieniem dobrowolnej składki chorobowej wyniosą **456,18 zł**, a bez składki chorobowej składki wyniosą **420,86 zł**.

9. Nowe obowiązki pracodawców w zakresie jawności wynagrodzeń od 24 grudnia 2025 r.

Dnia 23 czerwca 2025 r. w Dzienniku Ustaw została ogłoszona ustawa z dnia 4 czerwca 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. 2025 poz. 807), która częściowo wdraża przepisy Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 w sprawie przejrzystości wynagrodzeń z dnia 10 maja 2023.

Przepisy wejdą w życie po upływie 6 miesięcy od ogłoszenia, tj. 24 grudnia 2025 r.

Celem zmian jest przeciwdziałanie dyskryminacji płacowej, w szczególności ze względu na płeć, oraz zapewnienie przejrzystości zasad wynagradzania w procesach rekrutacyjnych i zatrudnieniu.

1. Obowiązek informowania kandydatów o wynagrodzeniu

Zgodnie z nowymi przepisami, pracodawca będzie zobowiązany do przekazania kandydatowi informacji o wynagrodzeniu w formie papierowej lub elektronicznej.

Informacja ta powinna obejmować:

- przewidywane wynagrodzenie na danym stanowisku, jego początkową wysokość lub przedział, ustalony w oparciu o obiektywne i neutralne kryteria,

- stosowne postanowienia układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania – w zakresie istotnym dla danego stanowiska w przypadku gdy pracodawca jest objęty układem zbiorowym pracy lub obowiązuje u niego regulamin wynagradzania.

Informacja o wynagrodzeniu musi zostać przekazana z odpowiednim wyprzedzeniem, tj.:

- w ogłoszeniu o naborze, lub
- przed rozmową kwalifikacyjną, jeżeli pracodawca nie ogłosił naboru na stanowisko albo nie przekazał tych informacji w ogłoszeniu, lub
- przed nawiązaniem stosunku pracy, jeżeli pracodawca nie ogłosił naboru na stanowisko albo nie przekazał tych informacji.

Przekazanie informacji o wynagrodzeniu dopiero na etapie podpisywania umowy o pracę może zostać uznane za naruszenie obowiązku informacyjnego wynikającego z Kodeksu pracy.

2. Neutralność płciowa ogłoszeń o pracę

Ustawodawca wprowadza obowiązek, aby ogłoszenia o naborze oraz nazwy stanowisk pracy były neutralne płciowo, co oznacza w praktyce konieczność stosowania form męskiej i żeńskiej (np. kierownik/kierowniczka, specjalista/specjalistka).

3. Zakaz pytania o dotychczasowe wynagrodzenie

Nowe przepisy wprowadzają zakaz zadawania kandydatom pytań o wysokość wynagrodzenia otrzymywanego u obecnego lub poprzednich pracodawców.

Dane te nie mogą być również pozyskiwane w sposób pośredni, np. przez osoby trzecie lub z dokumentów aplikacyjnych, jeżeli nie zostały dobrowolnie ujawnione przez kandydata.

4. Raportowanie różnic płacowych – obowiązki dla średnich i dużych firm

Dyrektywa (UE) 2023/970 nakłada na pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników obowiązek cyklicznego raportowania różnic w wynagrodzeniach między kobietami i mężczyznami.

Zakres raportu obejmuje m.in.:

- a) luka płacowa ze względu na płeć;
- b) luka płacowa ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych
- c) mediana luki płacowej ze względu na płeć;
- d) mediana luki płacowej ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych;
- e) odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne;
- f) odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym kwartylu wynagrodzenia;

Harmonogram raportowania:

- do 7 czerwca 2027 r. – obowiązek pierwszego raportu dla firm zatrudniających co najmniej 250 pracowników, następnie corocznie,
- do 7 czerwca 2027 r. – obowiązek pierwszego raportu dla firm zatrudniających 150–249 pracowników, następnie co 3 lata,
- do 7 czerwca 2031 r. – obowiązek pierwszego raportu dla firm zatrudniających 100–149 pracowników, następnie co 3 lata.

Raporty będą przekazywane do wyznaczonego przez państwo organu monitorującego (np. GUS, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej lub PIP – trwają prace nad ustaleniem organu odpowiedzialnego w Polsce za monitorowanie powyżej wspomnianego zakresu raportowania), a pracodawcy będą mogli dodatkowo publikować dane o strukturze płac na swoich stronach internetowych.

5. Sankcje

Nieprzestrzeganie przepisów o jawności wynagrodzeń może skutkować:

- karą grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł,
- odpowiedzialnością pracodawcy w przypadku zarzutów dyskryminacji płacowej — wprowadzono zasadę odwróconego ciężaru dowodu, tj. to pracodawca będzie zobowiązany wykazać, że różnice w płacach są uzasadnione.

6. Ryzyka i odpowiedzialność pracodawcy

Nieprzestrzeganie nowych obowiązków informacyjnych może być potraktowane jako naruszenie przepisów prawa pracy i skutkować odpowiedzialnością z art. 281 §1 pkt 1 Kodeksu pracy (wykroczenie przeciwko prawom pracownika). Państwowa Inspekcja Pracy będzie uprawniona do kontroli spełniania nowych obowiązków.

10. Zmiany w Kodeksie pracy dotyczące stażu pracy – obowiązujące od 2026 r.

W Dzienniku Ustaw z dnia 21 października 2025 r. opublikowano Ustawę z dnia 26 września 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. Nowe przepisy wprowadzają **istotne zmiany w zasadach naliczania stażu pracy**.

Terminy wejścia w życie:

od 1 stycznia 2026 r. – dla pracodawców sektora publicznego,
od 1 maja 2026 r. – dla pracodawców sektora prywatnego.

Najważniejsze zmiany:

Nowelizacja rozszerza katalog okresów zaliczanych do stażu pracy, od którego zależą m.in.:

- wymiar urlopu wypoczynkowego,
- prawo do dodatku stażowego,
- prawo do nagród jubileuszowych i odpraw.

Dotychczas do stażu pracy wliczano jedynie okresy zatrudnienia na podstawie umowy o pracę oraz okresy nauki. Od 2026 r. do stażu pracy będą również zaliczane inne formy aktywności zawodowej.

Nowe okresy wliczane do stażu pracy:

- Prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej,
- Okres współpracy z osobą prowadzącą działalność gospodarczą,
- Okres zawieszenia działalności w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem (jeśli opłacono składki emerytalne i rentowe),
- Wykonywanie umów zlecenia, agencyjnych lub innych umów o świadczenie usług,
- Członkostwo w rolniczej spółdzielni produkcyjnej lub spółdzielni kółek rolniczych,
- Udokumentowana praca zarobkowa za granicą (inna niż zatrudnienie w rozumieniu Kodeksu pracy),
- Okresy sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem przez osobę współpracującą, za które były opłacone składki emerytalne i rentowe.

Potwierdzenie okresów:

Okresy te będą zaliczane do stażu pracy wyłącznie po ich udokumentowaniu. Dowodem będzie m.in. **zaświadczenie z ZUS** potwierdzające:

- opłacenie składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe lub wypadkowe,
- okres podlegania ubezpieczeniu zdrowotnemu.

W przypadku okresów pracy za granicą lub nieobjętych systemem ZUS konieczne będzie przedstawienie innych dokumentów potwierdzających wykonywanie pracy.

Pracownik ma 24 miesiące od wejścia w życie ustawy, aby przedłożyć dokumenty potwierdzające te okresy.

Znaczenie zmian dla pracowników:

Wliczenie dodatkowych okresów do stażu pracy wpłynie na zwiększenie uprawnień pracowniczych, w szczególności:

- uzyskanie prawa do 26 dni urlopu wypoczynkowego wcześniej niż dotychczas,
- możliwość zaliczenia okresów aktywności zawodowej poza etatem do stażu uprawniającego do innych świadczeń.

Zmiany mają na celu zrównanie statusu różnych form aktywności zawodowej oraz ujednolicenie zasad liczenia stażu pracy dla wszystkich osób aktywnych zawodowo.

Pracodawcy powinni przygotować się do aktualizacji dokumentacji kadrowej i zasad naliczania uprawnień pracowniczych od 2026 roku.

* * *

Nota prawna

Niniejszy materiał został sporządzony w grudniu 2025 roku przez Mac Auditor Sp. z o.o. Od dnia sporządzenia mogli mieć miejsce istotne zmiany dotyczące powyższych informacji, w tym zmiany stanu prawnego, zmiany o charakterze interpretacyjnym lub będące skutkiem orzecznictwa. Przedstawione w niniejszym materiale informacje mają charakter ogólny i uproszczony, liczne kwestie szczegółowe zostały pominięte. Materiał ma wyłącznie charakter poglądowy, w szczególności nie powinien być jedyną podstawą podejmowania decyzji w sprawach podatkowych. Decyzje tego typu powinny każdorazowo uwzględniać pełny aktualny stan prawny, interpretacje i orzecznictwo. Mac Auditor Sp. z o.o. nie ponosi odpowiedzialności za wykorzystanie przedstawionych w materiale informacji w jakimkolwiek celu. Niniejszy materiał jest chroniony prawem autorskim i rozpowszechnianie go wymaga uprzedniej pisemnej zgody Mac Auditor Sp. z o.o.

Mac Auditor Sp. z o.o. działa na rynku od 1994 roku i specjalizuje się w outsourcingu usług księgowych oraz kadrowo-płacowych. Mac Auditor jest firmą audytorską wpisaną na listę prowadzoną przez Polską Izbę Biegłych Rewidentów pod numerem 244 oraz wpisanym do rejestru prowadzonego przez amerykańską organizację nadzoru PCAOB pod numerem 1920.

Mac Auditor Sp. z o.o.
ul. Obrzeżna 5 / 8p.,
02-691 Warszawa

T: +48 22 649 27 65 F: +48 22 649 27 68
macauditor@macauditor.pl
www.macauditor.pl

Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy, XIII Wydział Gospodarczy
KRS: 0000099338 NIP: 118 00 64 610
Kapitał zakładowy: 100 000 PLN, Firma audytorska nr 244