

Zmiany w Kodeksie pracy weszły w życie

Kategoria: Polityka Społeczna

Opublikowano: czwartek, 05, luty 2026 11:25

Alicja Cisowska

Odsłony: 777

27 stycznia br. weszła w życie nowelizacja Kodeksu pracy. Dotyczy ona wykorzystania postaci elektronicznej przy czynnościach z zakresu prawa pracy, terminu wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz reprezentacji pracowników przy decyzjach dotyczących funduszu socjalnego.

Zmiany wprowadziła 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).

Postać papierowa lub elektroniczna

Najważniejsza zmiana zawarta w noweli kodeksu pracy daje możliwość stosowania formy elektronicznej w przypadku czynności z zakresu prawa pracy. Dotychczasowy wymóg „formy pisemnej” lub „wniosku pisemnego” został rozszerzony na „postać papierową lub elektroniczną” w przypadku następujących czynności:

- przekazania informacji o monitoringu (art. 222 § 8 k.p.),
- przekazania informacji o warunkach przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę (art. 231 § 3 k.p.),
- konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z zakładową organizacją związkową (art. 38 § 1–2 k.p.),
- sporządzenia rozkładu czasu pracy pracownika (art. 129 § 3 k.p.),
- braku obowiązku sporządzania rozkładu czasu pracy (art. 129 § 4 pkt 3 i 4 Kodeksu pracy),
- występowania przez pracownika z wnioskiem o zastosowanie do niego indywidualnego rozkładu czasu pracy (art. 142 k.p.), skróconego tygodnia pracy (art. 143 k.p.), systemu pracy weekendowej (art. 144 k.p.) oraz ruchomego czasu pracy (art. 150 § 5 k.p.),
- występowania przez pracownika z wnioskiem o odpracowanie zwolnienia od pracy udzielonego w celu załatwienia spraw osobistych (art. 151 § 2¹ k.p.),
- występowania przez pracownika z wnioskiem o udzielenie czasu wolnego od pracy za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych (art. 151² § 1 k.p.),
- informowania przez pracodawcę właściwego okręgowego inspektora pracy o zatrudnianiu pracowników pracujących w nocy (art. 151⁷ § 6 k.p.),
- występowania przez pracownika z wnioskiem o udzielenie urlopu bezpłatnego (art. 174 § 1 k.p.),
- wyrażenia zgody przez pracownika na udzielenie urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy (art. 174¹ § 1 k.p.),
- potwierdzenia przez pracownika zapoznania się z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 237⁴ § 3 k.p.).

Pojęcie „postaci elektronicznej” należy rozumieć szeroko, jako umożliwiające dokonanie czynności również z użyciem narzędzi komunikacji elektronicznej, w tym także z wykorzystaniem poczty elektronicznej (e-mail) – o ile możliwa jest identyfikacja osoby składającej oświadczenie/wniosek.

- Odchodzenie od tradycyjnej papierowej dokumentacji jest procesem nieuchronnym, który dotyczy także sfery dokumentacji pracowniczej. To z pewnością ułatwia prowadzenie działalności gospodarczej i obniża koszty jej prowadzenia. Od dziś więcej spraw kadrowych może być prowadzonych w formie elektronicznej. To oczekiwana i pożyteczna zmiana – mówi Marcin Stanecki, Główny Inspektor Pracy.

Termin wypłaty ekwiwalentu urlopowego

Zmiany w Kodeksie pracy weszły w życie

Kategoria: Polityka Społeczna

Opublikowano: czwartek, 05, luty 2026 11:25

Alicja Cisowska

Odsłony: 777

Nowela doprecyzowuje również termin wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Wskazuje, że pracodawca dokonuje jego wypłaty w terminie wypłaty wynagrodzenia ustalonym zgodnie z art. 85 Kodeksu pracy (art. 171 § 4 k.p.). Ustawodawca przewidział jednak wyjątek od tej zasady – jeżeli termin wypłaty wynagrodzenia ustalony zgodnie z art. 85 k.p. przypada przed dniem rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, wypłaty ekwiwalentu dokonuje się w terminie 10 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy.

Jeżeli ustalony w ten sposób termin wypłaty ekwiwalentu jest dniem wolnym od pracy, ekwiwalent wypłaca się w dniu poprzedzającym ten dzień (art. 171 § 5 k.p.).

Decyzje w sprawie spraw socjalnych

Nowelizacja objęła również ustawę z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2024 r. poz. 288). Zmieniono treść:

- 4 ust. 3 – poprzez nadanie mu brzmienia:
„3. Jeżeli u pracodawcy, o którym mowa w ust. 2, nie działa zakładowa organizacja związkowa, postanowienia regulaminu wynagradzania w sprawie wysokości odpisu na Fundusz lub nietworzenia Funduszu wymagają uzgodnienia z pracownikami wybranymi przez załogę do reprezentowania jej interesów.”
- 8 ust. 2 zdanie drugie – poprzez nadanie mu brzmienia:
„Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, uzgadnia regulamin z pracownikami, o których mowa w art. 4 ust. 3.”

W dotychczasowym brzmieniu przepisy te przewidywały, że w sytuacji braku zakładowej organizacji związkowej uzgodnienia wymagane przepisami ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych pracodawca prowadzi z jednym pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów. Nowelizacja wprowadza konieczność uzgodnień z co najmniej dwoma pracownikami.

Źródło: PIP