



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski

PRO HR

STYCZEŃ 2026

TEMATY

Wartościowanie stanowisk pracy ma być obowiązkiem każdego pracodawcy

Pracodawcy będą co roku liczyli lukę płacową

Co dalej z reformą PIP?

Żegnamy papier w HR

Do końca stycznia 2026 roku pracodawcy prowadzący PPE są zobowiązani do raportowania poziomu partycypacji w programie

Znaczące zmiany dla firm produkujących, stosujących lub magazynujących nadtlarki organiczne

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

WARTOŚCIOWANIE STANOWISK PRACY MA BYĆ OBOWIĄZKIEM KAŻDEGO PRACODAWCY

Projekt ustawy wdrażający w Polsce tzw. Dyrektywę o transparentności wynagrodzeń nakłada na pracodawców obowiązek oceny wartości pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku. Pracodawcy będą zatem zobowiązani wartościować wszystkie stanowiska pracy w swojej strukturze organizacyjnej i to bez względu na poziom zatrudnienia. Ten obowiązek ma dotyczyć zarówno małych jak i dużych pracodawców. Brak wartościowania ma być wykroczeniem zagrożonym karą grzywny do 30tys. PLN.



r.pr. Łukasz Kuczkowski

Wartościowanie polega na systematycznym porównywaniu stanowisk w organizacji w celu określenia ich relatywnej wartości na podstawie przyjętych kryteriów (takich jak umiejętności, wysiłku, odpowiedzialności czy warunków pracy). Jego celem jest stworzenie spójnej i sprawiedliwej struktury wynagrodzeń, niezależnej od osoby zajmującej dane stanowisko.

Ministerstwo udostępniło już narzędzie wspomagające pracodawców w procesie wartościowania. Jest ono oparte na analizie analityczno-punktowej stanowisk pracy. Stanowiska pracy ocenia się przez pryzmat przyjętych kryteriów, którym przypisuje się określoną liczbę punktów. Suma punktów odzwierciedla względną wartość stanowiska, umożliwiając ich obiektywne porównywanie i porządkowanie w strukturze organizacyjnej.

Przeprowadzenie wartościowania wymaga czasu. Konieczne jest należyte opisanie stanowisk pracy, przyjęcie kryteriów i podkryteriów do oceny (w uzgodnieniu ze związkiem zawodowym), przeprowadzenie całego procesu wraz z konieczną kalibracją. A na końcu analiza wyników. Wartościowanie będzie podstawą do określenia taryfikatora wynagrodzeń.

Projekt ustawy nie przewiduje vacatio legis i ustawa ma wejść w życie 7 czerwca tego roku.

Zapraszamy do kontaktu w celu przeprowadzenia procesu wartościowania u Państwa.

PRACODAWCY BĘDĄ CO ROKU LICZYLI LUKĘ PŁACOWĄ

Projekt ustawy wdrażający w Polsce tzw. Dyrektywę o transparentności wynagrodzeń przewiduje, że wszyscy pracodawcy zatrudniający powyżej 100 pracowników w przeliczeniu na pełny etat będą zobowiązani liczyć co roku luki płacowe, zarówno te nieskorygowane jak i skorygowane w odniesieniu do przyjętych kategorii pracowników. Przy czym do pracowników należy wliczać także pracowników tymczasowych.

Informacje o lukach płacowych pracodawca będzie zamieszczał w corocznym sprawozdaniu. Od sporządzania sprawozdania należy odróżnić raportowanie takiego sprawozdania do organu monitorującego – jego częstotliwość jest już uzależniona od poziomu zatrudnienia.

Co roku, do 31 marca pracodawca będzie zobowiązany przekazywać informacje o lukach skorygowanych do pracowników i związku zawodowego. Obowiązkiem pracodawcy będzie również przedstawienie metodologii liczenia luk płacowych.

Jeżeli luka płacowa skorygowana w danej kategorii wyniesie co najmniej 5% i nie będzie uzasadniona obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, pracodawca będzie zobowiązany podjąć skuteczne działania zaradcze w określonym terminie, a nawet wspólnie oceniać ze stroną społeczną wynagrodzenia w celu wyeliminowania takiej luki.

Liczenie luk płacowych wymaga szeregu decyzji chociażby w zakresie oceny co obejmuje wynagrodzenia czy jaka jest metodologia liczenia.

Zapraszamy do kontaktu w celu przygotowania Państwa do tych procesów.

CO DALEJ Z REFORMĄ PIP?

Jakiś czas temu Premier wstrzymał prace nad nowelizacją ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. W mediach społecznościowych stwierdził, że możliwość zmiany formy zatrudnienia przez urzędnika bez pytania o zdanie pracodawcy, zatrudnionego i bez wyroku sądu jest złym pomysłem. Jednocześnie, zapowiedział jednak, że rząd znajdzie lepsze sposoby na ochronę pracowników.

Kilka dni temu z doniesień prasowych dowiedzieliśmy się jednak, że prace nad reformą będą nadal kontynuowane i to zapewne w przyśpieszonym tempie, gdyż do sierpnia Polska musi rozliczyć się z KPO.

Nie znamy jeszcze nowego projektu ustawy, jednak należy się spodziewać, że regulacje będą łagodniejsze niż te dotychczas zapowiadane.

Jednak, chociaż aktualnie PIP nie posiada uprawnień do administracyjnego przekształcania umów cywilnoprawnych (np. zlecenia, czy B2B) w umowy o pracę **dotychczasowe ryzyka pozostają nadal w mocy!**

- Kontraktorzy nadal mogą kwestionować rodzaj obowiązującej umowy i żądać uznania ustalenia stosunku pracy (i prowadzimy takie sprawy w Kancelarii).
- Również inspektorzy PIP mogą nadal kwestionować charakter umów i kierować takie sprawy do sądów pracy.
- Także ZUS oraz organy podatkowe mogą nadal badać rzeczywisty charakter współpracy oraz wydawać decyzje skutkujące koniecznością zapłaty dodatkowego podatku oraz składek.

Co warto zrobić?

Opóźnienie wdrożenia reformy to dobry moment, aby spokojnie i bez presji czasu przyjrzeć się obowiązującym w firmie umowom zlecenia i B2B.

W praktyce pozwoli to:

- potwierdzić, że przyjęty model współpracy jest bezpieczny i spójny z realiami biznesu,
- zidentyfikować obszary potencjalnych ryzyk i podjąć odpowiednie kroki zaradcze zanim nastąpią ewentualne kontrole,
- przygotować firmę na szybką reakcję, gdy projekt wróci w zmienionej formie.

W ramach naszych praktyk prawa pracy i podatków pracowniczych oferujemy przegląd i ocenę ryzyk związanych z umowami cywilnoprawnymi oraz wypracujemy rekomendacje dostosowane do specyfiki działalności firmy i branży, w której działa.



Joanna Stolarek
Doradca podatkowy

ŻEGNAMY PAPIER W HR



r.pr. Michalina Kaczmarczyk

27 stycznia 2026 r. weszły w życie zmiany przepisów, na podstawie których odejdziemy w wielu przypadkach od stosowania rygorystycznej formy na piśmie, a będziemy mogli skorzystać wg wyboru z form: „w postaci papierowej” lub „elektronicznie”.

To istotna zmiana, która ułatwi zarówno przekazywanie informacji pracownikom jak i składanie przez pracowników wniosków. Elektroniczna forma (obok papierowej), będzie dopuszczona m.in. w sprawach informowania o stosowaniu monitoringu czy warunkach przejścia zakładu pracy, konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy z zakładową organizacją związkową.

Uwaga! Zmiany te nie obejmują formy wypowiedzenia umowy przez pracodawcę lub rozwiązania umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia – te dokumenty dalej musimy podpisywać tzw. podpisem mokrym, lub kwalifikowanym podpisem elektronicznym.

Pracownicy będą mogli w formie elektronicznej składać wnioski obejmujące zagadnienia z obszaru czasu pracy takie jak np. wniosek o czas wolny na sprawy osobiste, czy wniosek o czas wolny za godziny nadliczbowe. Pracownicy będą mogli również elektronicznie składać wnioski o urlop bezpłatny.

Zmienia się również zasady wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Ekwiwalent będzie wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia, chyba że termin ten przypadałby przed dniem zakończenia stosunku pracy. W takim przypadku ekwiwalent będzie płatny w ciągu 10 dni od dnia zakończenia stosunku pracy.

Na koniec ustawodawca dorzucił również zmiany w ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych w zakresie minimalnej liczby przedstawicieli pracowników. Jeśli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca będzie uzgadniał postanowienia regulaminu wynagradzania w sprawie wysokości odpisu na Fundusz lub nietworzenia Funduszu oraz regulamin ZFŚS z co najmniej dwoma przedstawicielami pracowników.

DO KOŃCA STYCZNIA 2026 ROKU PRACODAWCY PROWADZĄCY PPE SĄ ZOBOWIĄZANI DO RAPORTOWANIA POZIOMU PARTYCYPACJI W PROGRAMIE

Pracodawcy prowadzący Pracownicze Programy Emerytalne (PPE) mają stały obowiązek weryfikacji stanu partycypacji w programie dwa razy w roku: na dzień 1 stycznia i na dzień 1 lipca. Po dokonaniu weryfikacji, mają obowiązek przekazania odpowiedniego oświadczenia do Polskiego Funduszu Rozwoju (PFR). Od ubiegłego roku można to zrobić w formie elektronicznej.



r. pr. Paulina Zawadzka-Filipczyk

Oświadczenie o stanie partycypacji (liczba zatrudnionych osób i uczestników PPE) na dzień 1 stycznia należy złożyć do PFR do 31 stycznia danego roku. Weryfikacja poziomu partycypacji ma kluczowe znaczenie dla pracodawców, którzy prowadzą PPE zamiast Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK). Jeśli poziom uczestnictwa w PPE spadnie poniżej 25% na dzień weryfikacji (1 stycznia lub 1 lipca), pracodawca traci zwolnienie z obowiązku tworzenia PPK.



r. pr. Monika Czekanowicz

ZNACZĄCE ZMIANY DLA FIRM PRODUKUJĄCYCH, STOSUJĄCYCH LUB MAGAZYNUJĄCYCH NADTLLENKI ORGANICZNE

Z dniem 5 grudnia 2025 roku weszło w życie Rozporządzenie Ministra Rozwoju i Technologii z dnia 9 maja 2025 roku w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy produkcji, stosowaniu, magazynowaniu i transporcie wewnątrzzakładowym nadtlennków organicznych zastępujące dotychczasowe przepisy z 1995 roku.

Kluczowe zmiany, które wprowadza rozporządzenie:

1. sklasyfikowanie nadtlennków według typu (A–F) zgodnie z zasadami klasyfikacji określonymi w Rozporządzeniu CLP wraz z wprowadzeniem ograniczeń ilościowych i opakowaniowych dla poszczególnych typów nadtlennków,
2. wymagania dotyczące pomieszczeń magazynowych i sposobu przechowywania w odniesieniu do konkretnych typów nadtlennków, w tym obowiązkowy monitoring temperatury podczas magazynowania i transportu wewnątrzzakładowego,
3. określenie dopuszczalnych urządzeń i środków transportu,
4. wymagania dotyczące terenu, na którym zlokalizowany jest obiekt, w którym ma miejsce produkcja, przechowywanie lub magazynowanie nadtlennków,
5. zmiana zasad przeprowadzania oceny ryzyka pożarowo-wybuchowego związanego z właściwościami nadtlennków oraz zasad bezpiecznego postępowania przy pracy z nadtlennkami.

Zmiany dotkną większość firm przemysłu chemicznego oraz zakłady, które używają nadtlennków w procesach technologicznych, syntez lub czyszczenia.

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

„Nowe technologie. Nowe ryzyka. Nowe obowiązki.”

W tym roku rozszerzamy tę perspektywę – poza RODO zajmujemy się także sztuczną inteligencją i cyberbezpieczeństwem, czyli obszarami, które coraz silniej wpływają na codzienne funkcjonowanie organizacji i odpowiedzialność zarządczą.



Nowe regulacje, w tym NIS2 oraz AI Act, sprawiają, że kwestie danych, technologii i bezpieczeństwa przestają być wyłącznie domeną IT, a stają się elementem bieżącego compliance i zarządzania ryzykiem.

W lutym skupimy się m.in. na:

- nowych obowiązkach związanych z cyberbezpieczeństwem,
- odpowiedzialności organizacji i kadry zarządzającej w związku z AI,
- przygotowaniu firm na nadchodzące zmiany regulacyjne

Nie zapomnimy również o wyzwaniach, które wciąż pozostają aktualne:

- background screening kandydata i pracownika
- off boarding z perspektywy RODO
- prawo dostępu do danych w relacji kandydat / pracownik vs. Pracodawca

Zachęcamy do śledzenia naszego [profilu na LinkedIn](#) – będziemy dzielić się praktycznymi wskazówkami. Czekamy również na pytania i komentarze.

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

WEBINAR | Nowe prawo o cyberbezpieczeństwie (NIS2): obowiązki, które obejmą większość firm



Ius Laboris Poland | Global HR Law
Raczkowski

Webinar

Nowe prawo o cyberbezpieczeństwie (NIS2):
obowiązki, które obejmą większość firm

Agnieszka Gębicka

Dominika Dörre-Kolasa

4 lutego
godz. 12:00 – 13:00

23 stycznia Sejm uchwalił nowelizację ustawy wdrażającą unijną dyrektywę NIS2.

Nowe przepisy wprowadzają zupełnie nowy model odpowiedzialności za cyberbezpieczeństwo, który obejmie znacznie więcej firm niż dotychczas. W praktyce obejmuje szerokie grono przedsiębiorców – także tych, którzy do tej pory nie postrzegali swojej działalności jako „infrastruktury krytycznej”.

Podczas webinaru uczestnicy dowiedzą się m.in.:

1. czy i kiedy nowe prawo może dotyczyć ich organizacji,
2. jakie obowiązki powstają od razu po wejściu w życie ustawy, a które uruchamiają się w określonych sytuacjach,
3. za co realnie grożą kary i jak organy będą oceniać zachowanie organizacji,
4. co jest rozsądnym minimum „na dziś”, a co można zaplanować w kolejnych miesiącach,
5. jak przygotować firmę organizacyjnie i zarządczo, a nie wyłącznie technicznie.

Dlaczego sam certyfikat ISO 27001 nie oznacza zgodności z NIS 2? Wyjaśnimy, w jakich obszarach ISO kończy się tam, gdzie zaczynają się obowiązki ustawowe: odpowiedzialność zarządu, relacje z organami, raportowanie incydentów i wymogi sektorowe, oraz co trzeba zrobić, żeby faktycznie spełnić NIS 2.

Rejestracja w [LINKU](#)

Termin: **4 lutego 2026**

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

XVII Edycja Konferencji 10 Orzeczeń



Zapraszamy na XVII Edycję Konferencji 10 Orzeczeń kancelarii Raczkowski omawiającej najważniejsze orzeczenia Sądu Najwyższego z zakresu prawa People & Culture wydane w 2025 roku.

Podczas wydarzenia omówimy kluczowe wyroki Sądu Najwyższego, które w istotny sposób wpływają na działalność pracodawców. Podamy konkretne rozwiązania do zastosowania w codziennej praktyce osób odpowiedzialnych za HR.

Rejestracja w [LINKU](#)

Termin: 5 lutego 2026

Miejsce: Hotel InterContinental

Lokalna Edycja Konferencji 10 Orzeczeń



Zapraszamy na Lokalną Edycję Konferencji 10 Orzeczeń kancelarii Raczkowski omawiającej najważniejsze orzeczenia Sądu Najwyższego z zakresu prawa People & Culture wydane w 2025 roku.

Podczas wydarzenia omówimy kluczowe wyroki Sądu Najwyższego, które w istotny sposób wpływają na działalność pracodawców. Podamy konkretne rozwiązania do zastosowania w codziennej praktyce osób odpowiedzialnych za HR.

Rejestracja w [LINKU](#)

Termin: 12 lutego 2026

Miejsce: Hotel Sheraton Poznań

obserwuj nas



skontaktuj się z nami



www.rackowski.eu

Newsletter PRO HR nie zawiera opinii prawnych i nie może być traktowany jako ich źródło. W celu uzyskania porady prawnej w stosownym przedmiocie prosimy o kontakt na adres: office@rackowski.eu.

Copyright © 2026: Rackowski sp.k.