



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski

PRO HR

LUTY 2026

TEMATY

Nowe obowiązki firm w zakresie cyberbezpieczeństwa

Program poleceń pracowniczych może być konkursem z 10% PIT

Pracodawca nie będzie miał obowiązku zaliczania pracownikom „z automatu” stażu pracy na podstawie umów cywilnoprawnych

Pracownicy uzyskają prawo do informacji o swoim wynagrodzeniu na tle wynagrodzeń innych pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości

Pracodawca nie będzie związany wnioskiem o obniżenie etatu; okres będzie dłuższy – do 8 roku życia dziecka, ale pracownik nie będzie miał ochrony

Ulga na powrót także bez certyfikatu rezydencji, ale pod warunkiem posiadania innych dowodów miejsca zamieszkania za granicą

Działy HR i BHP muszą zaktualizować procedury w związku z wprowadzeniem nowej klasy pożarowej „L” dla ogniw i akumulatorów litowo-jonowych

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

NOWE OBOWIĄZKI FIRM W ZAKRESIE CYBERBEZPIECZEŃSTWA

Ustawa wdrażająca dyrektywę NIS2 została podpisana przez Prezydenta. Wejdzie w życie po upływie miesiąca od ogłoszenia. Po jej wejściu w życie, obowiązki w zakresie cyberbezpieczeństwa obejmą znacznie szerszą grupę podmiotów niż dotychczasowe przepisy o krajowym systemie cyberbezpieczeństwa.

Najważniejsze zmiany

- rozszerzenie zakresu podmiotowego (podmioty kluczowe i ważne),
- **obowiązek wdrożenia systemu zarządzania bezpieczeństwem informacji (SZBI),**
- zgłaszanie incydentów w 24h / 72h,
- większa odpowiedzialność kierownictwa,
- obowiązek szkoleń dla wszystkich członków zarządu,
- audyty (dla podmiotów kluczowych),
- realne sankcje administracyjne.



r.pr. dr Dominika Dörre-Kolasa

Co to jest SZBI?

SZBI to systemowe zarządzanie bezpieczeństwem informacji i ciągłości działania, obejmujące wszystkie systemy informacyjne wykorzystywane w procesach wpływających na świadczenie usług. Ochroną mają być objęte wszystkie systemy wykorzystywane do prowadzenia działalności.

Co obejmuje SZBI?

SZBI obejmuje w szczególności:

Zarządzanie ryzykiem: systematyczne szacowanie ryzyka wystąpienia incydentu, identyfikacja, analiza i ocena ryzyka, decyzje dotyczące postępowania z ryzykiem, dokumentowanie procesu.

Polityki bezpieczeństwa: polityka szacowania ryzyka, polityka bezpieczeństwa systemów informacyjnych, polityki tematyczne (np. dostęp, backup, kryptografia).

Bezpieczeństwo fizyczne: kontrola dostępu do pomieszczeń, ochrona infrastruktury.

Łańcuch dostaw ICT: ocena dostawców, bezpieczeństwo sprzętu i oprogramowania, zależności technologiczne.

Monitorowanie: System informacyjny wykorzystywany do świadczenia usług musi być: objęty monitorowaniem w trybie ciągłym, umożliwiać odtworzenie zdarzeń (logowanie), zapewniać rozliczalność działań.

Cyberhigiena: aktualizacje oprogramowania, zarządzanie podatnościami, bezpieczne środki komunikacji.

Co oznacza w praktyce obowiązek wprowadzenia SZBI?

- identyfikację świadczonych usług (rozumianych szeroko – w także produkcji),
- mapowanie procesów służących świadczeniu tych usług,
- identyfikację systemów informacyjnych wykorzystywanych w tych procesach,
- przeprowadzenie oceny ryzyka,
- wdrożenie adekwatnych środków,
- udokumentowanie systemu,
- zapewnienie nadzoru kierownictwa.

Kogo dotyczy?

Nowe regulacje obejmą ponad 18 sektorów gospodarki i potencjalnie dziesiątki tysięcy podmiotów. W praktyce oznacza to, że wiele średnich firm, które dotychczas nie podlegały reżimowi KSC, po raz pierwszy znajdzie się w zakresie obowiązków z obszaru cyberbezpieczeństwa.

(SEKTORY OBJĘTE USTAWĄ na podstawie uchwalonej nowelizacji ustawy o KSC)

I. PODMIOTY KLUCZOWE

(Załącznik nr 1 do ustawy)

SEKTOR	ZAKRES PODMIOTOWY (PRZYKŁADOWO)	KOMENTARZ PRAKTYCZNY
1. ENERGIA	wytwarzanie, przesył, dystrybucja i obrót energią elektryczną; gaz; ropa naftowa; wodór; operatorzy systemów elektroenergetycznych	Obejmuje nie tylko „wielkie koncerny”, ale także operatorów infrastruktury technicznej i systemowej
2. TRANSPORT	transport lotniczy, kolejowy, wodny (morski i śródlądowy), drogowy; operatorzy infrastruktury; zarządzanie ruchem	Dotyczy także podmiotów zarządzających flotą, terminalami, centrami logistycznymi
3. BANKOWOŚĆ I INFRASTRUKTURA RYNKU FINANSOWEGO	banki; instytucje kredytowe; infrastruktura płatnicza; systemy rozliczeniowe	Z zastrzeżeniem pierwszeństwa rozporządzenia DORA w zakresie środków zarządzania ryzykiem i zgłaszania incydentów
4. ZDROWIE	podmioty lecznicze; laboratoria; infrastruktura e-zdrowia; podmioty przetwarzające dane medyczne	Obejmuje również prywatne podmioty medyczne
5. WODA PITNA I ŚCIEKI	przedsiębiorstwa wodociągowe; podmioty odprowadzające ścieki; operatorzy infrastruktury	Kluczowe z punktu widzenia zdrowia publicznego
6. INFRASTRUKTURA CYFROWA	operatorzy usług DNS; rejestry TLD; dostawcy usług chmurowych; data center; dostawcy sieci łączności; punkty wymiany ruchu (IXP)	Jeden z najbardziej regulowanych sektorów
7. ADMINISTRACJA PUBLICZNA	organy administracji centralnej; wybrane podmioty publiczne; JST (z uproszczonymi wymogami – załącznik 4)	JST podlegają reżimowi jako podmioty ważne lub kluczowe w zależności od zakresu

II. PODMIOTY WAŻNE

(Załącznik nr 2 do ustawy)

Tu znajduje się największa grupa firm, które dotąd nie były objęte KSC.

SEKTOR	ZAKRES PODMIOTOWY (PRZYKŁADOWO)	KOMENTARZ PRAKTYCZNY
1. PRODUKCJA PRZEMYSŁOWA	produkcja żywności (na dużą skalę); przetwórstwo przemysłowe; produkcja chemiczna; farmaceutyczna; maszyn; urządzeń elektrycznych; sprzętu komputerowego i elektronicznego; pojazdów	Obejmuje klasyczne fabryki, zakłady z automatyką przemysłową (OT/SCADA), ERP
2. LOGISTYKA I MAGAZYNOWANIE	operatorzy logistyczni; centra dystrybucyjne; podmioty zarządzające łańcuchem dostaw	Cyberincydent = przestój operacyjny
3. GOSPODARKA ODPADAMI	podmioty przetwarzające odpady; operatorzy instalacji	Nowy sektor objęty regulacją
4. HURTOWNIE I DYSTRYBUCJA	dystrybutorzy produktów w sektorach objętych ustawą; operatorzy infrastruktury handlowej	Szczególnie w sektorach regulowanych
5. USŁUGI CYFROWE	platformy internetowe; marketplace'y; dostawcy usług przetwarzania danych; SaaS; MSP (managed service providers)	Dotyczy również firm technologicznych obsługujących inne podmioty
6. OUTSOURCING PROCESÓW	centra usług wspólnych; outsourcing payroll; outsourcing HR; podmioty przetwarzające dane na dużą skalę	Szczególnie jeśli obsługują podmioty kluczowe

PROGRAM POLECEŃ PRACOWNICZYCH MOŻE BYĆ KONKURSEM Z 10% PIT

Incydentalny program poleceń kandydatów do pracy może zostać uznany za konkurs i korzystać z 10% zryczałtowanego podatku PIT – potwierdził NSA w wyroku z 15 stycznia 2026 r. (sygn. II FSK 541/23). To ważny sygnał dla pracodawców, że wypłaty dla pracowników nie z każdego takiego programu muszą być opodatkowane progresywnie.

O kwalifikacji dochodu uzyskanego w ramach takiego programu decyduje jego konstrukcja. Jeżeli przedsiębiorstwo ma regulamin, element współzawodnictwa, przejrzyste kryteria wyłaniania zwycięzców, a uczestnicy nie są zobowiązani do świadczenia usług rekrutacyjnych i nie działają jako profesjonalni rekruterzy – możliwe jest zastosowanie 10% podatku właściwego dla konkursów. Kluczowe znaczenie ma również incydentalny charakter akcji, a nie jej stałość czy systemowy charakter.

Dla HR oznacza to, że jednorazowy lub okazjonalny program poleceń – z jasnym regulaminem i elementem współzawodnictwa – może być rozliczany 10% podatkiem, o ile nie przybiera formy stałej działalności rekrutacyjnej. Jeżeli program ma charakter cykliczny lub w praktyce zastępuje pracę zespołów rekrutujących lub współpracę z agencjami rekrutacyjnymi, ryzyko innej kwalifikacji podatkowej wyraźnie rośnie.

Dlatego już na etapie projektowania zasad warto przeanalizować nie tylko motywacyjny, ale również podatkowy model działania programu, aby zapewnić organizacji bezpieczeństwo rozliczeń podatkowych.



Katarzyna Serwińska
doradca podatkowy



adw. Katarzyna Soboń

PRACODAWCA NIE BĘDZIE MIAŁ OBOWIĄZKU ZALICZANIA PRACOWNIKOM „Z AUTOMATU” STAŻU PRACY NA PODSTAWIE UMÓW CYWILNOPRAWNYCH

Od 1 maja 2026 r. w sektorze prywatnym do stażu pracy będą wliczane także okresy wykonywania pracy na podstawie umów cywilnych, B2B itd. Zmiana ta wpłynie m.in. na przysługującą pracownikom liczbę dni urlopu wypoczynkowego, okres wypowiedzenia, odprawę ustawową oraz nagrodę jubileuszową.

Zaliczanie tych okresów nie będzie jednak automatyczne. Jeśli pracownik będzie chciał, żeby pracodawca uwzględnił mu staż pracy na podstawie umów cywilnoprawnych, będzie musiał ten staż odpowiednio udokumentować. Obowiązek udokumentowania stażu przez pracownika dotyczy również sytuacji, w których pracodawca ma wiedzę o okresie zatrudnienia, który mógłby zaliczyć. Należy bowiem pamiętać, że dłuższy staż pracy nie zawsze jest korzystny z perspektywy pracownika - może na przykład powodować wydłużenie okresu wypowiedzenia.

Pracownicy zatrudnieni na dzień 1 maja 2026 r. będą mieli 24 miesiące na udokumentowanie wcześniejszych okresów pracy.

W sektorze publicznym zasady te obowiązują od 1 stycznia 2026 r.

PRACOWNICY UZYSKAJĄ PRAWO DO INFORMACJI O SWOIM WYNAGRODZENIU NA TLE WYNAGRODZEŃ INNYCH PRACOWNIKÓW WYKONUJĄCYCH TAKĄ SAMĄ PRACĘ LUB PRACĘ O JEDNAKOWEJ WARTOŚCI



adw. Natalia Krzyżankiewicz

Tak wynika z projektu ustawy wdrażającej Dyrektywę o transparentności wynagrodzeń. Nowe przepisy obejmą wszystkich pracodawców – niezależnie od liczby zatrudnionych.

Każdy pracownik będzie mógł wystąpić z wnioskiem o informację o jego indywidualnym poziomie wynagrodzenia oraz średnich poziomach wynagrodzeń – z podziałem na płeć – w grupie pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości. Umożliwi to pracownikom porównywanie swoich zarobków zarówno z osobami tej samej płci, jak i płci przeciwnej ze swojej grupy porównawczej. W praktyce pracownik będzie mógł ustalić, czy jego wynagrodzenie jest niższe, wyższe, czy równe średniej w danej grupie.



r.pr. Katarzyna Wilczyk

Wniosek będzie można złożyć osobiście lub za pośrednictwem związku zawodowego lub organu ds. równości (Rzecznika Praw Obywatelskich lub innego organu, który może wskazać nowa ustawa). Pracodawca będzie miał na odpowiedź maksymalnie 30 dni. Jeżeli przekazane dane będą niedokładne lub niekompletne, pracownik będzie mógł żądać dodatkowych wyjaśnień.

Pracodawcy będą także zobowiązani do corocznego (do 31 marca) informowania pracowników o tym prawie żądania tych informacji.

Wdrożenie nowych obowiązków wymaga przygotowania:

- wzoru dorocznej informacji dla pracowników o przysługującym im prawie
- wewnętrznej procedury określającej tryb składania i rozpatrywania wniosków
- wzoru odpowiedzi przekazywanej pracownikowi.

PRACODAWCA NIE BĘDZIE ZWIĄZANY WNIOSEM O OBNIŻENIE ETATU; OKRES BĘDZIE DŁUŻSZY – DO 8 ROKU ŻYCIA DZIECKA, ALE PRACOWNIK NIE BĘDZIE MIAŁ OCHRONY



r.pr. Rafał Jaroszyński

Od wielu lat pracownicy będący rodzicami dzieci do 6 roku życia mogą wystąpić o obniżenie wymiaru czasu pracy i pracować na część etatu. Pracodawca musi wyrazić zgodę na obniżenie etatu w takim trybie (art. 186(7) KP).

Możliwość wystąpienia przez pracownika z podobnym wnioskiem została wprowadzona w 2023 r. jako elastyczna organizacja pracy, przy wdrażaniu przepisów Dyrektywy work-life balance.

Nowe rozwiązanie różni się istotnie w zakresie warunków oraz skutków wystąpienia z wnioskiem.

Nowe przepisy podnoszą wiek dziecka do lat 8. Nie obowiązuje także warunek uprawnienia do urlopu wychowawczego. Wystarczy, że dziecko nie ukończyło 8 roku życia. Poza tym, wymiar obniżenia etatu nie jest ograniczony – maks. do 0,5 etatu. Możemy więc obniżyć etat nawet np. do ¼.

Przepisy nie przewidują również maksymalnej długości okresu przez jaki pracownik może korzystać z obniżonego etatu. Wskazują jedynie, że może korzystać z obniżenia do 8 roku życia dziecka.

Istotną różnicą w porównaniu do regulacji wskazanej w art. 186(7) KP jest brak ochrony stosunku pracy pracownika, który złożył wniosek o obniżenie etatu w ramach elastycznej organizacji pracy. Wprawdzie zabronione jest wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę pracownikowi z powodu złożenia wniosku o obniżenie, to jednak nie ma prawnych ograniczeń, aby rozwiązać z nim umowę o pracę w razie zaistnienia innych przyczyn.

Największą różnicą jest to, iż pracodawca, który otrzymał wniosek o obniżenie etatu, nie jest bezwzględnie nim związany. Może odmówić jego uwzględnienia, z uwagi na swoje potrzeby i możliwości organizacyjne, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

Ponadto, pracownik powinien wykazać we wniosku potrzebę zastosowania wnioskowanej przez niego elastycznej organizacji pracy. Jeżeli wskazana przyczyna będzie obiektywnie niezasadna, pracodawca może odrzucić wniosek pracownika również z tego powodu.

ULGA NA POWRÓT TAKŻE BEZ CERTYFIKATU REZYDENCJI, ALE POD WARUNKIEM POSIADANIA INNYCH DOWODÓW MIEJSCA ZAMIESZKANIA ZA GRANICĄ

Podatnik, który chce skorzystać z ulgi na powrót, musi przedstawić dokumenty potwierdzające, że w okresie trzech poprzedzających lat podatkowych posiadał miejsce zamieszkania dla celów podatkowych poza Polską. Takim potwierdzeniem może być jednak nie tylko zagraniczny certyfikat rezydencji, ale także jakikolwiek inny dokument potwierdzający faktyczne zamieszkanie i aktywność zawodową i życiową za granicą.

Takie stanowisko zajął Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej w interpretacji podatkowej wydanej z 12 stycznia 2026 r. (sygn. 0112-KDIL2-1.4011.849.2025.2.TR).

Organ podatkowy wskazał w niej, że dowodem miejsca zamieszkania mogą być w szczególności:

- umowa o pracę, historia zatrudnienia,
- zagraniczne zeznania podatkowe,
- umowa najmu nieruchomości za granicą,
- paski wynagrodzeń, wyciągi bankowe, czy też
- zaświadczenia o zatrudnieniu wydane przez zagranicznego pracodawcę.

Brak takich dowodów powoduje, że podatnik nie będzie mógł skorzystać z ulgi.

Podejście to wpisuje się w przewidzianą w Ordynacji podatkowej zasadę, że jako dowód należy dopuścić wszystko, co może przyczynić się do wyjaśnienia sprawy, a nie jest sprzeczne z prawem.

W praktyce możliwe będą więc również inne formy dokumentowania miejsca zamieszkania za granicą, np.: zagraniczne rachunki za media (prąd, gaz, internet, telefon), dokumenty szkolne lub przedszkolne dzieci, dokumentacja medyczna, akt własności zagranicznej nieruchomości, itp.

Z praktycznego punktu widzenia rekomendujemy jednak potwierdzanie miejsca zamieszkania dla celów podatkowych wydawanymi przez zagraniczne organy skarbowe certyfikatami rezydencji. Są to bowiem dokumenty o największej mocy dowodowej i najniższym ryzyku zakwestionowania przez organy podatkowe. Przedstawianie innych dowodów powinno zaś następować wyłącznie w razie braku możliwości uzyskania takich certyfikatów.



Joanna Stolarek
doradca podatkowy



r. pr. Monika Czekanowicz

DZIAŁY HR I BHP MUSZĄ ZAKTUALIZOWAĆ PROCEDURY W ZWIĄZKU Z WPROWADZENIEM NOWEJ KLASY POŻAROWEJ „L” DLA OGNIW I AKUMULATORÓW LITOWO-JONOWYCH

21 stycznia 2026 r. zaktualizowano normę ISO 3941:2026 – Klasyfikacja pożarów, wprowadzając nową klasę pożarową, klasę L – obejmującą pożary z udziałem ogniw i akumulatorów litowo-jonowych, w których nie występuje lit metaliczny.

Zmiana jest fundamentalna - pokazuje, iż pożary ogniw i akumulatorów litowo-jonowych wymagają odmiennego podejścia do gaszenia, izolacji oraz zabezpieczeń prewencyjnych, ponieważ charakteryzują się one znacznie większą gęstością energii, co prowadzi do szybszego i gwałtowniejszego rozwoju pożaru.

W praktyce oznacza to konieczność weryfikacji procedur BHP i instrukcji bezpieczeństwa pożarowego, jak również wprowadzenia bardziej specjalistycznych rozwiązań w podręcznych środkach gaśniczych.

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

„Procesy pracownicze. Realne ryzyka. Skuteczne rozwiązania” — to nasze hasło przewodnie w najbliższym miesiącu tematycznym!

Tym razem patrzymy na procesy HR przez pryzmat sporów sądowych. Interesuje nas nie to, jak w teorii zarządzać zespołem, ale które decyzje organizacyjne i proceduralne najczęściej prowadzą do roszczeń pracowników i sporów przed sądem pracy.



Spory pracownicze nie zaczynają się w sądzie. Zaczynają się już w rekrutacji, w decyzjach menedżerskich i w dokumentacji działań pracodawcy. Prawidłowo udokumentowane i konsekwentnie stosowane procesy ograniczają ryzyko przegranej w sądzie.

W tym miesiącu skupimy się m.in. na:

- ryzykach prawnych pojawiających się już w procesie rekrutacji i przy nawiązywaniu zatrudnienia,
- najczęstszych roszczeniach pracowników powstających w trakcie zatrudnienia,
- standardach prowadzenia postępowań wyjaśniających oraz zarządzaniu sytuacjami trudnymi, takimi jak kary porządkowe, naruszenia obowiązków czy mobbing,
- błędach przy rozwiązywaniu stosunku pracy, które najczęściej prowadzą do sporów sądowych.

Przyjrzymy się temu, jak uporządkować procesy HR, aby:

- zmniejszać ryzyko sporów w sądzie,
- ograniczać odpowiedzialność pracodawcy,
- podejmować bezpieczne decyzje kadrowe,
- przygotować organizację na ewentualne postępowania sądowe.

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

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

SZKOLENIE | Przejrzystość wynagrodzeń w firmie – obowiązki pracodawcy

Wdrażane przepisy dotyczące przejrzystości wynagrodzeń oznaczają fundamentalną zmianę w podejściu do polityki płacowej w organizacjach.



Czego uczestnicy dowiedzą się ze szkolenia?

- Zrozumieją pełny zakres nowych obowiązków pracodawcy,
- Będą potrafili odróżnić wartościowanie stanowisk od liczenia luki płacowej,
- Będą wiedzieli, jak przygotować organizację do raportowania,
- Zidentyfikują ryzyka procesowe i wykroczeniowe,
- Dowiedzą się, jak zabezpieczyć organizację przed roszczeniami o dyskryminację płacową.

Rejestracja w [LINKU](#)

TERMIN: 11 marca, godz. 10:00-13:00

WARSZTATY | Warsztaty z wartościowania stanowisk pracy



Zapraszamy na praktyczne warsztaty dotyczące wartościowania stanowisk pracy wg metodologii analityczno-punktowej wskazanej przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Celem warsztatów jest przekazanie praktycznych zasad i wskazówek pozwalających przeprowadzić samodzielnie proces wartościowania stanowisk pracy w Państwa organizacji. Podczas warsztatów będziemy korzystali z narzędzia do wartościowania stanowisk pracy przygotowanego przez Ministerstwo. Będziemy szczegółowo omawiali to narzędzie prezentując przygotowane przykłady (dla firm o trzech różnych profilach działalności).

Szczegóły w [LINKU](#)

TERMINY: 19 marca, 21 kwietnia, 14 maja, 9 czerwca, 23 czerwca, 2 lipca, 7 lipca

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.