



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski

PRO HR

KWIECIEŃ 2026

TEMATY

Dyrektywa o transparentności wynagrodzeń nie zostanie implementowana do 7 czerwca 2026 r.?

Za jeden wypadek przy pracy może odpowiadać karnie wiele osób: od brygadzysty do członka zarządu

Ustawa o zmianach w PIP - przekształcanie umów cywilnych w umowy o pracę - wchodzi w życie 8 lipca

Zmiany w profilaktycznych badaniach pracowników

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

DYREKTYWA O TRANSPARENTNOŚCI WYNAGRODZEŃ NIE ZOSTANIE IMPLEMENTOWANA DO 7 CZERWCA 2026 R.?

Z aktualnych informacji przekazywanych przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wynika, że wdrożenie Dyrektywy najprawdopodobniej nie nastąpi w czerwcu br. Nieformalne sygnały sugerują, iż transpozycja może zostać przesunięta nawet na początek 2027 r.

Opóźnienie legislacyjne nie powinno jednak prowadzić do wstrzymania przygotowań. Wprost przeciwnie. Firmy już teraz powinny zacząć się przygotowywać, mając na uwadze, że proces dostosowania do nowych wymogów będzie złożony, wieloetapowy i czasochłonny. Tymi kwestiami warto zająć się już w najbliższych miesiącach:

- Wartościowanie stanowisk pracy.
- Ustalenie kategorii pracowników wykonujących pracę o takiej samej wartości.
- Ustalenie, które składniki i benefity są wynagrodzeniem na potrzeby transparentności.
- Weryfikacja / przygotowanie tabeli wynagrodzeń zasadniczych.
- Zebranie kryteriów do ustalania wynagrodzeń i podwyżek.
- Ustalenie procesu dot. prawa pracowników do informacji o poziomach wynagrodzeń.
- Pilotażowe policzenie luki płacowej w poszczególnych kategoriach pracowników.



adw. Natalia Krzyżankiewicz



r.pr. Katarzyna Wilczyk

ZA JEDEN WYPADEK PRZY PRACY MOŻE ODPOWIADAĆ KARNIE WIELE OSÓB: OD BRYGADZYSTY DO CZŁONKA ZARZĄDU



adv. dr Damian Tokarczyk

W 2025 roku 189 osób zostało poszkodowanych w wypadkach śmiertelnych, a 486 osób w wypadkach ciężkich. Po każdym takim wypadku pracodawca ma obowiązek zawiadomić o nim właściwego prokuratora rejonowego, który automatycznie wszczyna postępowanie karne o przestępstwo z art. 220 Kodeksu Karnego. Dwa lata temu wszczęto prawie 3 tys. takich postępowań a rocznie skazanych zostaje kilkadziesiąt osób.

Przestępstwo z art. 220 Kodeksu Karnego: kto i za co odpowiada?

Zgodnie z tym przepisem, karze pozbawienia wolności do lat 3 podlega każdy, kto będąc odpowiedzialnym za bezpieczeństwo i higienę pracy, nie dopełnia wynikającego stąd obowiązku i przez to naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu. Jeżeli sprawca działa nieumyślnie, podlega karze grzywny, ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku. Co istotne, wystąpienie żadnego skutku nie jest konieczne, wystarczy samo bezpośrednie zagrożenie ciężkim lub śmiertelnym wypadkiem. Dlatego właśnie liczba postępowań karnych jest tak znacząco większa, niż poszkodowanych w ciężkich i śmiertelnych wypadkach.

Osobami odpowiedzialnymi za stan BHP w zakładzie pracy są przede wszystkim pracodawcy. To jednak również obowiązek innych osób: kierujących pracownikami (przełożeni, menadżerowie) oraz wyspecjalizowanych w zagadnieniach BHP (służba BHP, specjalista ds. BHP). Z tego powodu w jednym postępowaniu zarzuty stawiane są często nawet kilku osobom. W niektórych sprawach takie zarzuty mogą być przedstawione równoległe bezpośrednio przełożonemu (np. brygadziście, mistrzowi zmianowemu), menadżerowi średniego szczebla (np. kierownik zakładu, magazynu), a nawet najwyższej kadrze zarządzającej (np. członkowi zarządu). Ważne, żeby prokurator potrafił w takim wypadku rozróżnić, kto za jaki obszar odpowiada, i aby wykazał, że naruszenie przez daną osobę jej indywidualnych obowiązków miało wpływ na zaistnienie niebezpieczeństwa (wypadku).

Jak się bronić przed zarzutami?

Pierwsze, co musi udowodnić prokurator, to naruszenie przez daną osobę jej obowiązków z obszaru BHP. W praktyce wiąże się to z powołaniem biegłego, który szczegółowo analizuje przepisy prawa, wewnętrzne regulacje obowiązującego w danym zakładzie pracy oraz dokumentację techniczną (np. dotyczącą maszyn i urządzeń).

W drugiej kolejności oskarżyciel powinien wykazać, że gdyby podejrzany/oskarżony nie zaniedbał swoich obowiązków, to niemal na pewno nie doszłoby do żadnej niebezpiecznej sytuacji. Dlatego istotne w trakcie postępowania jest badanie nie tylko zachowania oskarżonego, ale też poszkodowanego, który swoim zachowaniem mógł się istotnie przyczynić do wypadku. Każdy pracownik ma przecież obowiązek przestrzegania zasad BHP. Jeśli do wypadku doszło dlatego, że pracownik je lekceważył, co do zasady nie może za to odpowiadać jego przełożony ani tym bardziej członek zarządu.

Jak unikać zarzutów?

Niestety, w praktyce opinie biegłych bardzo często skupiają się na „systemowych” naruszeniach zasad BHP i to w nich upatrują przyczyn wypadku. Nie znając zasad odpowiedzialności karnej utożsamiają często odpowiedzialność pracodawcy (np. spółki) za wypadek z indywidualną odpowiedzialnością karną konkretnej osoby. Bardzo często spotykamy się w opiniach z tak ogólnie określonymi zarzutami, jak „brak należytego nadzoru”, „tollerowanie naruszeń zasad BHP przez pracowników” czy „brak należytych szkoleń”.

Z tych względów warto pamiętać o tym, by wszystko, co dotyczy przestrzegania zasad BHP w zakładzie pracy było dobrze udokumentowane.

USTAWA O ZMIANACH W PIP - PRZEKSZTAŁCANIE UMÓW CYWILNYCH W UMOWY O PRACĘ - WCHODZI W ŻYCIE 8 LIPCA

2 kwietnia Prezydent podpisał ustawę o zmianach w ustawie o PIP. Skierował ją jednocześnie do Trybunału Konstytucyjnego w trybie kontroli następczej.

Niezależnie od powyższego, ustawa została ogłoszona w Dzienniku Ustaw i wejdzie w życie 8 lipca 2026 r.

Będzie obowiązywać w obecnym kształcie, chyba że Trybunał Konstytucyjny orzeknie o jej niekonstytucyjności.

Najważniejsze założenia ustawy:

- ✓ PIP zyskuje możliwość wydawania decyzji administracyjnych ustalających istnienie stosunku pracy - przed wydaniem takiej decyzji musi jednak wezwać strony do zmiany sposobu realizacji umowy cywilnoprawnej lub zawarcia umowy o pracę. Decyzje PIP będą wywoływały skutki w obszarze prawa pracy, podatku dochodowego od osób fizycznych oraz składek ubezpieczeniowych wyłącznie w odniesieniu do przyszłości (bez skutku retroaktywnego). Pracodawcom będzie służyło odwołanie od nich do Sądu Pracy.
- ✓ Zwiększono widełki kar grzywny za naruszenia praw pracowniczych – maksymalna kara może wynieść 90.000 zł.
- ✓ PIP dostaje możliwość przeprowadzania kontroli zdalnych.
- ✓ Zapewniona zostaje wymiana informacji pomiędzy PIP, ZUS i KAS, co ma wpłynąć zarówno na efektywność kontroli, jak i lepsze typowanie do nich.
- ✓ Pracodawcy uzyskują możliwość występowania do Głównego Inspektora Pracy z wnioskami o wydanie interpretacji dotyczących funkcjonujących u nich umów cywilnoprawnych. W wydanej interpretacji GIP przesądzi, czy taka umowa może być nadal traktowana jak umowa cywilnoprawna, czy też spełnia ona warunki do uznania jej za umowę o pracę.

Zakończenie procesu legislacyjnego w odniesieniu do tej regulacji oznacza konieczność jak najszybszego dostosowania praktyk funkcjonujących w organizacjach do zmienionych przepisów.



Joanna Stolarek
doradca podatkowy



r. pr. Monika Czekanowicz

ZMIANY W PROFILAKTYCZNYCH BADANIACH PRACOWNIKÓW

Z dniem 17 kwietnia 2026 roku weszła w życie zmiana Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 roku w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy.

Kluczowe zmiany, które wprowadza nowelizacja:

- badanie profilaktyczne musi odbyć się po uprzednim osobistym zbadaniu pracownika, jak też, iż orzeczenie lekarskie wydawane jest również na podstawie dodatkowych specjalistycznych badań konsultacyjnych lub badań dodatkowych;
- lekarz będzie zobowiązany do wydania pracownikowi zaleceń indywidualnych, uwzględniających również pozazawodowe aspekty zdrowotne, w przypadku zidentyfikowania zasadności podjęcia działań prozdrowotnych;
- elektroniczna postać orzeczenia lekarskiego, poza postacią papierową, którą będzie można stosować tylko w przypadku braku dostępu do systemu teleinformatycznego;
- odwołanie od orzeczenia lekarskiego wnosi się do podstawowej jednostki służby medycyny pracy, w której orzeczenie zostało wydane;
- zalecenia lekarza dla pracodawcy dotyczące dostosowania określonego stanowiska pracy w celu zmniejszenia ryzyka zawodowego oraz zagrożeń dla pracownika, występujących na określonym stanowisku pracy.

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

„Transparentność wynagrodzeń bez tajemnic” to nasze hasło przewodnie w maju!

Tym razem przyglądamy się procesom wynagrodzeniowym oraz HR przez pryzmat nadchodzących regulacji dotyczących przejrzystości wynagrodzeń. Interesuje nas nie tylko to, co będzie wynikać z nowych regulacji, ale przede wszystkim jak w praktyce przygotować firmę do nowych obowiązków – krok, po kroku.



Choć wszystko wskazuje na to, że Dyrektywa o transparentności wynagrodzeń nie zostanie implementowana w Polsce do 7 czerwca 2026 r., to nie powód, aby odkładać ten temat na później. Wręcz przeciwnie – dodatkowy czas warto wykorzystać na uporządkowanie struktur wynagrodzeń i ułożenie nowych procesów, które wkrótce staną się rzeczywistością.

W każdym tygodniu:

- omówimy wybrane zagadnienia merytorycznie – wyjaśniając, co oznaczają i jakie obowiązki mogą pojawić się po stronie pracodawców
- a następnie odpowiemy na częste pytania i wątpliwości z perspektywy HR i biznesu w formie praktycznych Q&A

W tym miesiącu skupimy się m.in. na:

- Wartościowaniu stanowisk pracy.
- Kategoriach pracowników.
- Kryteriach do ustalania wynagrodzeń i podwyżek.
- Pojęciu wynagrodzenia na potrzeby nowych regulacji.
- Prawie pracowników do informacji o poziomach wynagrodzeń.
- Liczeniu i raportowaniu luki płacowej.

Pokażemy także, jak rozłożyć proces wdrożenia w czasie, aby uniknąć działania pod presją, gdy przepisy wejdą w życie.

Zapowiada się intensywnie i bardzo praktycznie! 😊

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

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

SZKOLENIE | Umowy cywilnoprawne w świetle nowych uprawnień PIP

Państwowa Inspekcja Pracy przechodzi jedną z najważniejszych transformacji ostatnich lat. Nowe uprawnienia PIP, wyższe sankcje oraz wykorzystanie analityki danych do typowania kontroli oznaczają realne ryzyko - szczególnie dla firm korzystających z umów B2B i umów cywilnych w ogóle.



Czego uczestnicy dowiedzą się ze szkolenia?

- Jakie konkretne zmiany w uprawnieniach PIP wejdą w życie i co oznaczają dla pracodawców,
- Jak nowe regulacje wpłyną na modelowanie współpracy B2B oraz umów zlecenia,
- Jakie są kluczowe ryzyka związane z reklasyfikacją umów i jak je minimalizować,
- Jak wygląda kontrola PIP w praktyce i jak skutecznie się do niej przygotować,
- Jak przeprowadzić audyt organizacji oraz wdrożyć działania dostosowawcze krok po kroku.

Rejestracja w [LINKU](#)

TERMIN: 7 maja, 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: 23 czerwca, 2 lipca

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

WYDARZENIE

Compliance Day 2026 już 1 października 2026. Koniecznie zapisz tę datę!



To już 10. edycja naszego flagowego wydarzenia i zapowiada się wyjątkowo.

Jesienią spotkamy się ponownie na Compliance Day, jednym z najważniejszych wydarzeń branżowych w Polsce.

Dlaczego warto zapisać tę datę już teraz?

Bo Compliance Day to:

- ekspercka wiedza i praktyczne spojrzenie na compliance,
- inspirujące dyskusje o realnych wyzwaniach,
- networking z liderami i praktykami rynku.

Jeśli compliance jest częścią Twojej codziennej pracy – tego dnia nie może Cię zabraknąć.

Zapisy ruszą wkrótce. Stay tuned!

obserwuj nas



skontaktuj się z nami



www.raczkowski.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@raczkowski.eu.

Copyright © 2026: Raczkowski sp.k.