



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski

PRO HR

LIPIEC 2026

TEMATY

Dyskryminacja „przez założenie” – z powodu cechy, która została mu przypisana, niezależnie od tego, czy ją posiada, czy nie. Dyskryminacja „przez skojarzenie” - ze względu na powiązanie z osobą posiadającą cechę chronioną.

Wynagrodzenie za polecenie pracownika może zostać uznane za konkurs i podlegać zryczałtowanemu podatkowi w wysokości 10%

Mobbing prawie zawsze jest przestępstwem.
Brak przeciwdziałania mobbingowi: może nim być

Obowiązkowa informacja związkowa o liczebności – do 10 lipca

Checklista dla pracodawcy przed wejściem w życie nowych przepisów o przeciwdziałaniu mobbingowi – co należy zweryfikować i wdrożyć?

Czas dyżuru pracownika musi być precyzyjnie określony

Benefity dla samozatrudnionych mogą stanowić koszty uzyskania przychodów spółki

8 lipca br. weszły w życie przepisy istotnie zmieniające zasady działania Państwowej Inspekcji Pracy oraz sposób prowadzenia kontroli

Praca w wysokich temperaturach wkrótce zakazana

DYSKRYMINACJA „PRZEZ ZAŁOŻENIE” – Z POWODU CECHY, KTÓRA ZOSTAŁA MU PRZYPISANA, NIEZALEŻNIE OD TEGO, CZY JĄ POSIADA, CZY NIE. DYSKRYMINACJA „PRZEZ SKOJARZENIE” – ZE WZGLĘDU NA POWIĄZANIE Z OSOBĄ POSIADAJĄCĄ CECHE CHRONIONĄ.



dr Dominika Dörre-Kolasa
Partner

Nowelizacja Kodeksu pracy uchwalona 19 czerwca 2026 r. wprowadza dwa nowe pojęcia: **dyskryminację „przez założenie”** oraz **„przez skojarzenie”**. Ustawa oczekuje na podpis Prezydenta i wejdzie w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia.

Co to jest dyskryminacja „przez założenie”?

Nowy art. 18^{3a} § 4 KP przewiduje, że dyskryminacja występuje również wtedy, gdy pracownik jest traktowany mniej korzystnie z powodu **cechy, która została mu przypisana**.

Przykład: Menedżer zakłada, że pracownik jest osobą homoseksualną i z tego powodu nie powierza mu obsługi kluczowego klienta. Nie ma znaczenia, czy przypuszczenie jest prawdziwe – decydujące jest to, że wpłynęło ono na decyzję pracodawcy.

Co to jest dyskryminacja „przez skojarzenie”?

Nowe przepisy obejmują również sytuacje, gdy pracownik jest gorzej traktowany **ze względu na swoje powiązanie z osobą posiadającą cechę chronioną**.

Przykład: Pracownica nie wyznaje islamu, jednak jej mąż jest praktykującym muzułmaninem i prowadzi blog poświęcony prawom mniejszości religijnych. Po ujawnieniu tej informacji pracodawca rezygnuje z powierzenia jej stanowiska wymagającego kontaktu z kluczowymi klientami, uznając, że może to negatywnie wpłynąć na wizerunek firmy.

Co to oznacza dla pracodawców?

Nowe przepisy zwiększają znaczenie **obiektywnego podejmowania decyzji kadrowych**. Przedmiotem sporu może być już samo wykazanie, że na decyzję nie wpłynęły stereotypy, przypuszczenia lub skojarzenia dotyczące pracownika. W praktyce warto zwrócić uwagę na kilka obszarów.

- **Ryzyko tzw. efektu halo.** Jedna informacja o pracowniku (np. dotycząca jego rodziny, aktywności społecznej czy znajomości) może nieświadomie wpływać na ocenę jego kompetencji, dyspozycyjności lub „dopasowania” do klienta albo zespołu.
- **Znaczenie komunikacji menedżerskiej.** W tych sprawach w praktyce o wyniku sprawy nie będą rozstrzygające dokumenty, lecz wcześniejsze wypowiedzi przełożonych: „on i tak nie będzie dyspozycyjny”, „klient może mieć z tym problem”, „lepiej nie ryzykować”. Takie komentarze mogą stać się dowodem rzeczywistych motywów decyzji.
- **Nowe wyzwania dowodowe.** Przedmiotem postępowania nie będzie już ustalenie, czy pracownik rzeczywiście posiadał określoną cechę, lecz czy pracodawca kierował się takim przekonaniem albo powiązał decyzję z osobą trzecią. Ciężar sporu przesunie się z faktów dotyczących pracownika na motywów pracodawcy.

WYNAGRODZENIE ZA POLECENIE PRACOWNIKA MOŻE ZOSTAĆ UZNANE ZA KONKURS I PODLEGAĆ ZRYCZAŁTOWANEMU PODATKOWI W WYSOKOŚCI 10%



Katarzyna Serwińska
Partner

Tak wynika z wyroku Naczelnego Sądu Administracyjnego z 15 stycznia 2026 r. (II FSK 541/23). Sąd potwierdził, że przedsięwzięcie organizowane przez spółkę w celu pozyskania nowych pracowników może zostać uznane za konkurs w rozumieniu przepisów podatkowych. Skoro ustawa nie definiuje pojęcia „konkurs”, nie można zawężyć go wyłącznie do elementu rywalizacji. O kwalifikacji przedsięwzięcia decydują również takie elementy jak publiczne ogłoszenie konkursu, regulamin, jasno określone zasady wyłaniania zwycięzców i przyznawania nagród oraz incydentalność tych nagród.

NSA uznał, że jednorazowe nagrody wypłacane uczestnikom programu rekomendacji nie stanowią wynagrodzenia za pośrednictwo w rekrutacji, lecz wygrane w konkursie. Oznacza to, że mogą zostać opodatkowane zryczałtowanym 10% podatkiem, a nie podlegać opodatkowaniu na zasadach ogólnych.

Z wyroku wynika, że program poleceń pracowniczych może zostać zakwalifikowany jako konkurs również wtedy, gdy jego celem jest pozyskanie kandydatów do pracy. Musi jednak rzeczywiście spełniać cechy konkursu wskazane przez NSA.



dr Damian Tokarczyk
Of Counsel

MOBBING PRAWIE ZAWSZE JEST PRZESTĘPSTWEM. BRAK PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI: MOŻE NIM BYĆ

Uchwalone przez Sejm przepisy zmieniające definicję mobbingu mogą pośrednio wpłynąć też na odpowiedzialność karną. Co prawda nie wprowadza się nowego przestępstwa, ale ujęcie mobbingu wyraźnie nawiązuje do stalkingu (art. 190a Kodeksu Karnego). Warto pamiętać, kto i za co może ponieść odpowiedzialność karną w związku z mobbingiem.

Czy sprawca mobbingu popełnia przestępstwo?

Nie ma jednego, konkretnego przepisu, który przewidywałby odpowiedzialność karną za mobbing. To się nie zmieni nawet, jeśli wejdzie w życie procedowana obecnie nowelizacja Kodeksu Pracy. Z drugiej jednak strony, na mobbing składa się zwykle wiele zachowań i aktów, które nawet oceniane z osobna mogą stanowić przestępstwa. Sprawca może więc ponieść odpowiedzialność za zniesławienie, znieważenie, naruszenie nietykalności cielesnej, groźby czy pozbawienie wolności.

Zachowania o znamionach mobbingu mogą wreszcie stanowić przestępstwo stalkingu. Do tego jednak konieczne jest stwierdzenie czegoś więcej, niż samego uporczywego nękania pracownika. Sprawca musi jeszcze wzbudzić u ofiary uzasadnione poczucie zagrożenia, poniżenia lub udręczenia lub istotnie naruszyć jej prywatność. Przy spełnieniu tych przesłanek mobber popełnia jedno przestępstwo zagrożone karą od 6 miesięcy do 8 lat pozbawienia wolności.

O tym, czy sprawca będzie ścigany, decyduje sam pokrzywdzony. Przestępstwo stalkingu jest ścigane na jego wniosek złożony przez organem postępowania przygotowawczego: Policji lub prokuratury.

Czy pracodawca poniesie odpowiedzialność karną za nieprzeciwdziałanie mobbingowi?

Czynne zapobieganie mobbingowi i przeciwdziałanie temu zjawisku jest jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy. Nie można więc wykluczyć, że za niedopełnienie go pracodawca (osoby wchodzące w skład organów) poniosą odpowiedzialność karną.

Jeżeli firma nie podejmuje odpowiednich działań zapobiegawczych, stwarzając atmosferę sprzyjającą mobbingowi, można rozważyć odpowiedzialność za pomocnictwo do mobbingu. Brak mechanizmów ochronnych, czy weryfikacyjnych może przecież ułatwiać mobberowi jego działanie. Teoretycznie, jeśli członek zarządu wie o mobbingu stosowanym przez daną osobę i nie podejmuje żadnych działań, można nawet rozważyć odpowiedzialność za sprawstwo. To oznacza, że członek zarządu odpowiadałby tak, jakby sam dopuścił się mobbingu. Taką możliwość przewiduje art. 2 Kodeksu Karnego, zgodnie z którym odpowiedzialności karnej za przestępstwo skutkowe popełnione przez zaniechanie podlega ten tylko, na kim ciążył prawny, szczególnie obowiązek zapobiegnięcia skutkowi.



Rafał Jaroszyński
Starszy Prawnik

OBOWIĄZKOWA INFORMACJA ZWIĄZKOWA O LICZEBNOŚCI – DO 10 LIPCA

Od tej liczby członków uzależniona są niektóre uprawnienia związku. Na przykład liczba osób podlegające szczególnej ochronie przed zwolnieniem czy liczba godzin zwolnienia od pracy do wykorzystania na cele związkowe. Taka liczba wskazuje również na poziom popularności związku wśród załogi, a w niektórych przypadkach może prowadzić do utraty uprawnień organizacji związkowej.

Każdy związek zawodowy dwa razy w roku tj. do 10 stycznia oraz do 10 lipca, zobowiązany jest przestać pracodawcy informację o liczbie członków będących pracownikami oraz osobami wykonującymi pracę na podstawie umów cywilnoprawnych (np. zlecenie, B2B).

Informacja o liczbie członków powinna uwzględniać stan uzwiązkowienia na dzień 31 grudnia oraz odpowiednio 30 czerwca.

W razie nieprzedstawienia pracodawcy informacji o liczbie członków, związek traci uprawnienia zakładowej organizacji związkowej. Związek istnieje nadal, ale pracodawca nie musi z nim współpracować. Działacze związkowi nie korzystają wtedy z ochrony związkowej, pracodawca może bez udziału tego związku wprowadzać lub zmieniać obowiązujące u niego regulaminy.

Pracodawca może żądać weryfikacji liczebności związku przez sąd, składając zastrzeżenia co do prawdziwości danych wskazanych w informacji. W przypadku złożenia takiego zastrzeżenia, związek zawodowy ma obowiązek złożyć w terminie 30 dni wniosek do sądu w celu weryfikacji liczebności. Jeżeli tego nie zrobi to traci uprawnienia zakładowej organizacji związkowej.

Żądanie weryfikacji przez pracodawcę nie jest wrogiem działaniem wobec związku. Jest to normalne działanie, dające wszystkim stronom dialogu społecznego, pewność co do zakresu uprawnień przysługujących organizacji funkcjonującej u pracodawcy. Zdarza się, że dokumentacja dot. członkostwa w związku nie jest prowadzona prawidłowo i weryfikacja tych dokumentów przez sąd jest jedynym rozwiązaniem pozwalającym ustalić rzeczywistą liczbę członków związku.

CHECKLISTA DLA PRACODAWCY PRZED WEJŚCIEM W ŻYCIE NOWYCH PRZEPISÓW O PRZECIWDZIAŁANIU MOBBINGOWI – CO NALEŻY ZWERYFIKOWAĆ I WDROŻYĆ?



Katarzyna Wilczyk
Starszy Prawnik

Nowe regulacje dotyczące przeciwdziałania mobbingowi zostały przyjęte przez Senat i niedługo zostaną skierowane do podpisu Prezydenta. Dlatego pracodawcy powinni odpowiednio wcześniej przeanalizować konieczność dostosowania obowiązujących w organizacji procedur i praktyk do projektowanych zmian.

1. Procedury antymobbingowe

- Sprawdź, czy w firmie obowiązuje procedura.
- Jeśli, tak – sprawdź czy procedura jest aktualna i zgodna z nowymi wymaganiami.
- Wprowadź odpowiednie zmiany w procedurze.

2. Kanały zgłaszania nieprawidłowości

- Zweryfikuj, czy pracownicy wiedzą, gdzie i jak mogą zgłosić problem.
- Zapewnij pracownikom bezpieczne i poufne kanały zgłaszania mobbingu.
- Rozważ wprowadzenie anonimowych kanałów zgłoszeń – jeśli nie ma takiej możliwości.

3. Kadra kierownicza

- Przeszkol przełożonych z rozpoznawania i reagowania na zachowania mobbingowe.
- Przypomnij, że brak reakcji na zgłoszony problem może obciążać pracodawcę.
- Zwróć uwagę na standardy komunikacji i zarządzania zespołami.

4. Działania prewencyjne

- Monitoruj atmosferę pracy i poziom konfliktów w zespołach.
- Analizuj sygnały ryzyka, takie jak zwiększona rotacja czy absencja.
- Prowadź regularne działania informacyjne i szkoleniowe.

5. Wsparcie osób dotkniętych mobbingiem

- Zapewnij ochronę przed działaniami odwetowymi.
- Rozważ możliwość wsparcia psychologicznego lub organizacyjnego.
- Monitoruj sytuację po zakończeniu postępowania.

CZAS DYŻURU PRACOWNIKA MUSI BYĆ PRECYZYJNIE OKREŚLONY



Katarzyna Soboń
Starszy Prawnik

Pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawiania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy (dyżur). Czas dyżuru nie może być jednak nieograniczony. W szczególności, pracodawca nie może wymagać od pracownika, żeby był „pod telefonem” przez cały czas poza normalnymi godzinami pracy.

Czas dyżuru nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku dobowego ani tygodniowego (art. 151[5] §2 k.p.). Jeśli więc dobową normą czasu pracy pracownika wynosi 8 godzin, to przy uwzględnieniu minimalnego odpoczynku dobowego (wynoszącego 11 godzin – art. 132 §1 k.p.), czas dyżuru nie może przekraczać 5 godzin. Godziny dyżuru pracownika powinny być przy tym jasno określone przez pracodawcę.

Naruszenie powyższych przepisów może zostać zakwalifikowane jako naruszenie przepisów o czasie pracy. Stanowi to wykroczenie przeciwko prawom pracownika (art. 281 §1 pkt 5) k.p.), a w skrajnych przypadkach może również stanowić przestępstwo (art. 218 §1a k.k.). Pracownik może również żądać odszkodowania za naruszenie dóbr osobistych.



Tomasz Kret
Starszy Prawnik

BENEFITY DLA SAMOZATRUDNIONYCH MOGĄ STANOWIĆ KOSZTY UZYSKANIA PRZYCHODÓW SPÓŁKI

Wydatki na benefity na rzecz osób świadczących usługi na podstawie umów B2B mogą być uznane za koszty uzyskania przychodów spółki tylko wtedy, gdy stanowią część ich wynagrodzenia wynikającego z takich umów. Jeżeli ten warunek nie jest spełniony, wydatki na takie świadczenia są wydatkami na reprezentację i nie stanowią kosztów uzyskania przychodów podmiotu, który je ponosi.

Takie wnioski wynikają z interpretacji indywidualnej wydanej 11 maja 2026 r. przez Dyrektora KIS (sygn. 0111-KDIB1-3.4010.40.2026.2.DW).

Należy zatem przyjąć, że benefity udostępnianie osobom samozatrudnionym jako dodatkowa zachęta do nawiązania/kontynuowania współpracy w modelu B2B lub dostępne dla samozatrudnionych na zasadzie dobrowolności nie będą uznawane za część ich wynagrodzenia, a organy podatkowe będą kwestionowały prawo do uznania wydatków na nie za koszty uzyskania przychodów.

W związku z tym, jeżeli świadczenia dla osób samozatrudnionych są kwalifikowane w Państwa organizacji, choćby częściowo, jako koszty uzyskania przychodów, zalecamy weryfikację stosownych postanowień w umowach B2B.

8 LIPCA BR. WESZŁY W ŻYCIE PRZEPISY ISTOTNIE ZMIENIAJĄCE ZASADY DZIAŁANIA PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY ORAZ SPOSÓB PROWADZENIA KONTROLI



Joanna Stolarek
Straszy Prawnik

Najważniejsze zmiany:

1. Decyzje o istnieniu stosunku pracy

PIP uzyskała uprawnienie do wydawania decyzji administracyjnych stwierdzających, że współpraca realizowana na podstawie umowy cywilnoprawnej w rzeczywistości stanowi stosunek pracy. W praktyce oznacza to obowiązek traktowania kontraktora jak pracownika, wraz z konsekwencjami wynikającymi z prawa pracy, przepisów podatkowych i ubezpieczeniowych. Przed wydaniem decyzji przedsiębiorca powinien jednak otrzymać wezwanie do usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości.

2. Szerszy zakres kontroli zdalnych

Nowe przepisy umożliwiają prowadzenie większej części czynności kontrolnych z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej.

3. Interpretacje dotyczące umów cywilnoprawnych

Przedsiębiorcy będą mogli występować do Głównego Inspektora Pracy o interpretacje dotyczące stosowanych modeli współpracy, co ma zwiększyć pewność prawa i ograniczyć ryzyko zakwestionowania ich podczas kontroli.

4. Wymiana danych między PIP, ZUS i KAS

Przepisy przewidują usprawnienie wymiany informacji między PIP, ZUS i KAS oraz wykorzystanie narzędzi analitycznych do identyfikowania podmiotów o podwyższonym ryzyku naruszeń.

Co oznaczają zmiany dla przedsiębiorców?

Kluczowe znaczenie będzie miała rzeczywista organizacja współpracy, a nie tylko treść umów. W związku z tym warto zweryfikować stosowane modele współpracy, przygotować dokumentację i procedury na potrzeby kontroli – również zdalnych – oraz zadbać o odpowiednie przygotowanie osób odpowiedzialnych za współpracę z kontraktorami. Rosnące kompetencje PIP sprawiają, że działania prewencyjne i regularna ocena zgodności modeli współpracy z przepisami stają się istotnym elementem ograniczania ryzyka prawnego.



Monika Czekanowicz
Prawnik

PRACA W WYSOKICH TEMPERATURACH WKRÓTCE ZAKAZANA

W dniu 10 lipca 2026 roku zmieniono przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zgodnie z nowymi przepisami:

1. W **pomieszczeniach pracy** należy zapewnić temperaturę nie wyższą niż 35 °C , chyba że względy technologiczne na to nie pozwalają.
2. Przy pracach wykonywanych **na otwartej przestrzeni**, związanych z wysiłkiem fizycznym, powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 1500 kcal u mężczyzn i 1000 kcal u kobiet, temperatura nie może być wyższa niż 32 °C, chyba że względy technologiczne na to nie pozwalają.
3. Prace w pomieszczeniach pracy oraz na otwartej przestrzeni nie mogą być wykonywane w czasie, w którym temperatura, z uwagi na warunki atmosferyczne, przekracza odpowiedni progi określone powyżej.

W przypadku gdy temperatura **w pomieszczeniu pracy**, z uwagi na warunki atmosferyczne, przekroczy 28 °C, a przy pracach związanych z wysiłkiem fizycznym, powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 1500 kcal u mężczyzn i 1000 kcal u kobiet - 25 °C, pracodawca będzie zobowiązany:

1. zapewnić odpowiednie rozwiązania techniczne obniżające lub ograniczające wzrost tej temperatury, chyba że względy technologiczne na to nie pozwalają, lub
2. zastosować odpowiednie rozwiązania organizacyjne minimalizujące wpływ temperatury na zdrowie pracowników - uzależnione od warunków i specyfiki pracy.

Do rozwiązań technicznych możemy zaliczyć przykładowo montaż zewnętrznych rolet czy specjalnych folii, które zablokują bezpośredni dostęp promieni słonecznych do wnętrza pomieszczeń oraz instalacja klimatyzacji, która schłodzi powietrze. Rozwiązania organizacyjne mogą polegać na wprowadzenie dodatkowych, płatnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy czy choćby złagodzenie zasad dotyczących ubioru służbowego.

Przy pracach wykonywanych **na otwartej przestrzeni**, gdy temperatura z uwagi na warunki atmosferyczne przekroczy 25 °C , pracodawca jest obowiązany zastosować odpowiednie rozwiązania organizacyjne minimalizujące wpływ temperatury na zdrowie pracowników, uzależnione od warunków i specyfiki pracy.

Rozwiązania organizacyjne przy tych rodzajach prac mogą polegać na zmianie rozkładu czasu pracy, poprzez przesunięcie godzin rozpoczęcia pracy aby uniknąć pracy w najgorętszej porze dnia czy częstszej rotacji zadań między pracownikami, tak aby mniej czasu spędzali bezpośrednio na słońcu.

Pracodawcy muszą przede wszystkim podjąć działania mające na celu zweryfikowanie wydatku energetycznego, który związany jest z wykonywaniem pracy związanej z wysiłkiem fizycznym. To od jego wyniku zależeć będzie obowiązek podjęcia dodatkowych działań w przypadku wystąpienia temperatur określonych w znowelizowanych przepisach.

Nowa regulacja będzie obowiązywać od 11 stycznia 2027 roku.

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

SZKOLENIE | Mobbing – jak przygotować organizację do wdrożenia nowych przepisów. Warsztat dla pracodawców, HR i Compliance

To nie jest typowe szkolenie poświęcone zmianom w Kodeksie pracy. To trzygodzinny, praktyczny warsztat, którego celem jest przygotowanie organizacji do wdrożenia nowych przepisów.



Po zakończeniu szkolenia uczestnicy będą dysponować:

- praktycznym modelem postępowania ze zgłoszeniami (od pierwszego sygnału, aż do podjęcia decyzji i zamknięcia sprawy),
- mapą ról i odpowiedzialności poszczególnych uczestników procesu w organizacji,
- listą niezbędnych zmian do regulaminu pracy i procedur,
- planem wdrożenia nowych rozwiązań w perspektywie 30/90/180 dni,
- zestawem praktycznych narzędzi wspierających wdrożenie: checklistą i ankietą diagnostyczną

Rejestracja w [LINKU](#)

TERMIN: 30 lipca, godz. 10:00-13:00

SZKOLENIE | Mobbing i dyskryminacja w miejscu pracy – skutki zmian legislacyjnych i praktyka stosowania prawa

19 czerwca Sejm przegłosował nowelizację przepisów dotyczących mobbingu i dyskryminacji. Teraz ustawą zajmie się Senat.



Nowe przepisy to nowe obowiązki dla pracodawców i działów HR, które należy dobrze wdrożyć do organizacji, ale również bardzo ważny czas, by przypomnieć sobie o dotychczasowych i nadal obowiązujących zasadach związanych z przeciwdziałaniem nieprawidłowym zachowaniom.

Czego uczestnicy dowiedzą się ze szkolenia?

Uczestnicy warsztatu nabędą praktyczną wiedzę, m.in. w zakresie tego co zmienić w swoich wewnętrznych regulacjach, jak dokonać niezbędnych uzgodnień ze stroną społeczną, jakie działania i środki prewencyjne wdrażać w swoich organizacjach, jak prowadzić postępowania wyjaśniające by uniknąć zarzutów o brak reakcji albo traktowanie sprawy powierzchownie.

Rejestracja w [LINKU](#)

TERMIN: 8 września, godz. 10:00-13:00

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

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 września, 14 października, 4 listopada

WYDARZENIE

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



Przed nami kolejna, jubileuszowa edycja Compliance Day – jednego z największych wydarzeń branżowych w Polsce, gromadzących czołowych specjalistów i praktyków compliance oraz stanowiących przestrzeń do wymiany doświadczeń i dyskusji o najważniejszych wyzwaniach w obszarze zarządzania zgodnością.

Głównym zagadnieniem tegorocznej edycji, wokół którego koncentrować się będą nasze dyskusje, będzie komunikacja i jej wpływ na zarządzanie zgodnością.

Do udziału w konferencji zaprosiliśmy przedstawicieli Fundacji Nowe Przestrzenie, aby porozmawiać o wnioskach z raportu *Ile kosztuje milczenie? Niewidzialny podatek od braku bezpieczeństwa psychologicznego w polskim biznesie*, przygotowanego przez Fundację we współpracy z IPSOS Polska.

Rejestracja w [LINKU](#)

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.