



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski

PRO HR

SIERPIEŃ 2026

TEMATY

Do 5 maja 2027 r. pracodawcy mają czas na dostosowanie wewnętrznych regulacji do nowych przepisów dot. mobbingu

Członek zarządu może świadczyć dodatkowe usługi na rzecz zarządzanej przez siebie spółki na podstawie odrębnej umowy

Do 30 września należy udzielić zaległego urlopu wypoczynkowego

Od 18 sierpnia 2026 r. duże spółki giełdowe mają obowiązek zapewnienia w ich organach udziału osób niedostatecznie reprezentowanej płci (obecnie kobiet)

Kodeks pracy przewiduje dwa przypadki skrócenia okresu wypowiedzenia: (i) na mocy porozumienia stron oraz (ii) w drodze jednostronnej decyzji pracodawcy

Firmy m.in. z branży budowlanej, przemysłu chemicznego, motoryzacji i gospodarki odpadami muszą przestrzegać surowszych norm dot. azbestu i ołowiu

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

DO 5 MAJA 2027 R. PRACODAWCY MAJĄ CZAS NA DOSTOSOWANIE WEWNĘTRZNYCH REGULACJI DO NOWYCH PRZEPISÓW DOT. MOBBINGU



r.pr. Piotr Lewandowski
Partner

Znaczna część pracodawców posiada procedury przeciwdziałania mobbingowi. Jednak nowe przepisy nakładają na pracodawców zatrudniających co najmniej 10 pracowników obowiązek ustalenia reguł, procedur i częstotliwości działań w obszarach przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, przeciwdziałania naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu, dyskryminacji oraz mobbingowi.

Zasady te powinny zostać uregulowane w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub odrębnym regulaminie.

Pracodawcy powinni zweryfikować posiadane procedury pod kątem nowych przepisów. Nowością jest konieczność uregulowania częstotliwości działań prewencyjnych pracodawcy. Dotychczas takie kwestie nie były regulowane w aktach wewnętrznych.

Na dostosowanie regulaminów pracy do nowych przepisów lub wydanie nowych regulaminów pracodawcy mają 6 miesięcy od wejścia w życie ustawy, czyli od 5 listopada 2026 r.

CZŁONEK ZARZĄDU MOŻE ŚWIADCZYĆ DODATKOWE USŁUGI NA RZECZ ZARZĄDZANEJ PRZEZ SIEBIE SPÓŁKI NA PODSTAWIE ODRĘBNEJ UMOWY



Katarzyna Serwińska
Partner

Tak wynika z wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z 8 kwietnia 2026 r. (sygn. III SA/Wa 2554/25). Sąd potwierdził, że pełnienie funkcji członka zarządu nie wyklucza równoległego świadczenia na rzecz spółki dodatkowych usług na podstawie odrębnej umowy cywilnoprawnej. Dotyczy to w szczególności usług wykraczających poza prowadzenie spraw spółki i jej reprezentację, takich jak działania sprzedażowe, czy profesjonalne pośrednictwo w interesach.

W sprawie, będącej przedmiotem postępowania, członek zarządu w ramach B2B świadczył na rzecz spółki m.in. usługi związane z pozyskiwaniem klientów, doradztwem i szkoleniami. Szef KAS uznał, że czynności te powinny być wykonywane w ramach funkcji zarządczej, a zawarcie odrębnej umowy prowadziło do uzyskania niedozwolonej korzyści podatkowej. WSA nie podzielił tego stanowiska. Sąd wskazał, że czym innym jest pełnienie funkcji w zarządzie, a czym innym wykonywanie dodatkowych usług, takich jak budowanie bazy potencjalnych klientów, prowadzenie spotkań i rozmów z klientami, przygotowywanie ofert sprzedażowych czy działania zmierzające do sprzedaży dodatkowych usług.

Z wyroku wynika, że członek zarządu może zawrzeć ze spółką dodatkową umowę cywilnoprawną, jeżeli jej przedmiot rzeczywiście wykracza poza zakres obowiązków zarządczych. Samo świadczenie dodatkowych usług na rzecz zarządzanej spółki i otrzymywanie z tego tytułu odrębnego wynagrodzenia nie oznacza więc automatycznie obejścia prawa ani unikania opodatkowania.

Dla bezpieczeństwa podatkowego kluczowe jest jednak, żeby zakres usług był rzeczywiście odrębny od obowiązków członka zarządu, umowa precyzyjnie określała przedmiot i sposób wykonywania usług, usługi faktycznie wykonywane, odpowiednio udokumentowane i uzasadnione gospodarczo.

DO 30 WRZEŚNIA NALEŻY UDZIELIĆ ZALEGŁEGO URLOPU WYPOCZYNKOWEGO



Paulina Zawadzka-Filipczyk
Straszy Prawnik

Pracodawca powinien udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego w roku, w którym pracownik nabył do niego prawo. Jeżeli urlop nie zostanie wykorzystany w danym roku, staje się urlopem zaległym.

Pracodawca może skierować pracownika na zaległy urlop nawet bez jego zgody. Potwierdził to Sąd Najwyższy w wyroku z 24 stycznia 2006 r., I PK 124/05.

Niewykorzystanie zaległego urlopu do 30 września nie powoduje utraty do niego prawa. Roszczenie o jego udzielenie przedawnia się z upływem 3 lat.

Warto już teraz sprawdzić stan zaległych urlopów i odpowiednio zaplanować ich wykorzystanie. Nie tylko po to, aby uniknąć naruszenia przepisów, ale również, aby ograniczyć narastanie zaległości urlopowych.



dr Anna Boguska
Starszy Prawnik

OD 18 SIERPNIA 2026 R. DUŻE SPÓŁKI GIEŁDOWE MAJĄ OBOWIĄZEK ZAPEWNIENIA W ICH ORGANACH UDZIAŁU OSÓB NIEDOSTATECZNIE REPREZENTOWANEJ PŁCI (OBECNIE KOBIET)

Jest to skutek wejścia w życie ustawa implementująca dyrektywę „Women on Boards”. Wynika z niej konieczność zapewnienia równowagi płci we władzach spółek.

Spółki powinny osiągnąć co najmniej 33% udział osób niedostatecznie reprezentowanej płci łącznie w zarządzie i radzie nadzorczej, przy jednoczesnym zapewnieniu obecności kobiet w każdym z tych organów.

Na spółki nałożono też wymóg przyjęcia polityki równowagi płci, określającej zasady doboru kandydatów na stanowiska we władzach.

Kandydatów należy oceniać na podstawie jasnych i niedyskryminacyjnych kryteriów kwalifikacyjnych. Gdy dwóch kandydatów ma równorzędne kwalifikacje, pierwszeństwo zasadniczo uzyskuje osoba płci niedostatecznie reprezentowanej.

Przez „płeć niedostatecznie reprezentowaną” rozumie się płeć, której przedstawiciele zajmują nie więcej niż 49% łącznej liczby stanowisk w organach spółki.

Spółki będą musiały co roku przygotować raport o reprezentacji płci oraz środkach podjętych w celu zapewnienia równowagi płci.

Jeśli spółki uchybią wymaganiom rekrutacyjnym albo sprawozdawczym, Komisja Nadzoru Finansowego może wydać zalecenie usunięcia naruszeń lub nałożyć karę pieniężną do 500 tys. zł.

Kandydat, wobec którego spółka naruszyła wymogi procesu rekrutacyjnego, ma prawo do zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę lub do odszkodowania.

Ustawa została skierowana do TK, ale nie wstrzymuje to jej obowiązywania.



Rafał Jaroszyński
Starszy Prawnik

KODEKS PRACY PRZEWIDUJE DWA PRZYPADKU SKRÓCENIA OKRESU WYPOWIEDZENIA: (I) NA MOCY POROZUMIENIA STRON ORAZ (II) W DRODZE JEDNOSTRONNEJ DECYZJI PRACODAWCY

Długość okresu wypowiedzenia jest określona w przepisach. Niekiedy strony w umowie o pracę porozumiewają się, że ten okres będzie się różnił od ustawowego. Jest to dopuszczalne.

Po dokonaniu wypowiedzenia, strony mogą się porozumieć i ustalić, że umowa rozwiąże się wcześniej (art. 36 § 6 KP). Strony mają swobodę przy ustaleniu, o ile skrócą okres wypowiedzenia. Takie uzgodnienie nie powoduje zmiany trybu rozwiązania umowy. Umowa w dalszym ciągu rozwiąże się za wypowiedzeniem, a nie za porozumieniem stron.

Okres wypowiedzenia może również zostać skrócony jednostronnie przez pracodawcę, czyli bez zgody pracownika (art. 361 KP). Z takiego uprawnienia może skorzystać pracodawca, jeżeli rozwiązanie umowy następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn nie dotyczących pracowników, np. likwidacji stanowiska pracy. Takie skrócenie jest możliwe jedynie w momencie wręczenia wypowiedzenia przez pracodawcę. Nie można go zastosować później.

Pracodawca może jednostronnie skrócić jedynie 3-miesięczne okresy wypowiedzenia i to maksymalnie do 1 miesiąca. Za skrócony okres należy się pracownikowi odszkodowanie. Okres ten wlicza się też pracownikowi pozostającemu bez pracy do okresu zatrudnienia.

Informację o skróceniu okresu wypowiedzenia w trybie art. 361 KP zamieszcza się w świadectwie pracy.



Monika Czekanowicz
Prawnik

FIRMY M.IN. Z BRANŻY BUDOWLANEJ, PRZEMYSŁU CHEMICZNEGO, MOTORYZACJI I GOSPODARKI ODPADAMI MUSZĄ PRZESTRZEGAĆ SUROWSZYCH NORM DOT. AZBESTU I OŁOWIU

Od dnia 2 kwietnia 2026 roku weszły w życie nowe normy dot. azbestu:

1. Wartość najwyższego dopuszczalnego stężenia (NDS) włókien azbestu w powietrzu środowiska pracy spadła 10-krotnie – z 0,1 do 0,01 włókna/cm³.
2. Wprowadzony został wymóg dokładnego rozpoznawania i oznaczania 6 konkretnych rodzajów włókien azbestu w miejscach pracy – chryzotylu, krokidolitu, amozytu, antofyllitu, tremolitu i aktynoli.

Zmiana ta wynika z nowego brzmienia rozporządzenia z 12 czerwca 2018 roku w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.

Od dnia 28 maja 2026 roku weszły także w życie nowe normy w odniesieniu do ołowiu:

1. Wartość najwyższego dopuszczalnego stężenia ołowiu i jego związków nieorganicznych (w przeliczeniu na Pb) została obniżona z 0,05 mg/m³ do 0,03 mg/m³.
2. Obniżono dopuszczalny poziom stężenia ołowiu w materiale biologicznym (we krwi pracowników) z 50 µg Pb/100 ml krwi do 30 µg Pb/100 ml krwi.
3. Ołów zyskał ostrzejsze kwalifikacje jako nieprogowa substancja reprotoksyczna (szkodliwa dla rozrodczości).

Zmiana ta wynika z nowego brzmienia rozporządzenia z 30 grudnia 2004 roku w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych

Firmy istniejące w momencie wejścia w życie zmian mają obowiązek dostosować działalność do nowych norm do 1 stycznia 2029 r. Nowe firmy muszą natomiast je przestrzegać od chwili powstania.

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

ESG i społeczna odpowiedzialność biznesu. Modne hasło, czy próba realnej zmiany? - to nasze hasło przewodnie w najbliższym miesiącu tematycznym.



Koncepcja ESG (Enviromental, Social, Governance) obejmuje m.in. troskę o społeczeństwo (w tym prawa pracownicze i BHP, niedyskryminację w zatrudnieniu, zapewnienie zdrowej atmosfery w pracy, różnorodność i inkluzywność) oraz ład korporacyjny (w tym strukturę i niezależność zarządu, etykę biznesową i transparentność, zarządzanie ryzykiem i compliance). Są to zagadnienia, z którymi spotykają się na co dzień wszyscy pracodawcy.

We wrześniu skupimy się m.in. na:

- Skutecznemu przeciwdziałaniu zjawiskom niepożądanym w miejscu pracy.
- Zapewnieniu partycypacji kobiet we władzach spółek („Women on Boards”)
- „Background check” i weryfikacji kontrahentów.
- Zarządzaniu ryzykiem psychospołecznym w pracy.
- Najnowszych trendach DEI.

Przyjrzymy się temu, jak:

- z powodzeniem budować przyjazne i bezpieczne miejsce pracy
- uniknąć roszczeń o niewłaściwe traktowanie w miejscu pracy i ograniczyć odpowiedzialność pracodawcy
- przygotować organizację na zmiany w przepisach
- liderzy stawiający na autentyczność i uczciwość wspierają inkluzywność, motywują zespół oraz wzmacniają poczucie przynależności i identyfikację pracowników z firmą.

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



AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

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 naberą 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

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

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

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.

Będziemy chcieli wspólnie z Państwem poszukać odpowiedzi na następujące pytania:

- co obecnie znaczy „skuteczna komunikacja” w organizacji,
- jakie formy przybiera,
- jakie są przyczyny i konsekwencje milczenia pracowników.

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.