



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski

PRO HR

WRZESIEŃ 2026

TEMATY

Nowe przepisy antymobbingowe wymagają także przeciwdziałania naruszaniu godności i innych dóbr osobistych pracownika

Paliwo do samochodu służbowego podczas urlopu i innych dłuższych nieobecności mieści się w podatkowym ryczałcie tzn. nie powoduje dodatkowego przychodu „ponad ryczałt”

Wchodzące w życie 5 listopada 2026 r. przepisy dot. mobbingu oznaczają nie tylko zmianę w wewnętrznych politykach. Dzięki nowej definicji łatwiej będzie mobbera oskarżyć o przestępstwo

Od 2026 r. do stażu pracy wlicza się nie tylko okresy zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, ale również m.in. prowadzenie działalności gospodarczej, umowy zlecenia i agencyjne oraz pracę zarobkową za granicą

12 pierwszych interpretacji GIP dot. „zamiany” umów cywilnych na umowy o pracę – wnioski dla przedsiębiorców

Coraz mniej czasu na dostosowanie organizacji do nowego Rozporządzenia maszynowego

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

NOWE PRZEPISY ANTYMOBBINGOWE WYMAGAJĄ TAKŻE PRZECIWDZIAŁANIA NARUSZANIU GODNOŚCI I INNYCH DÓBR OSOBISTYCH PRACOWNIKA



dr Dominika Dörre-Kolasa
Partner

Pracodawca ma badać zatem nie tylko skargi na mobbing, ale także na naruszenie dóbr osobistych, w szczególności w obszarze:

- reputacji,
- komunikacji w miejscu pracy,
- pozycji w zespole,
- efektów pracy i ich oceny,
- statusu zawodowego oraz kwalifikacji.

Za działanie komisji odpowiada pracodawca, a nie jej członkowie. Pracodawca musi zapewnić, aby komisja działała zgodnie z prawem i aby badając daną sprawę nie dopuszczała się swoim działaniem naruszania dóbr osobistych innych pracowników.

Szczególnie ważny jest raport końcowy. Czym innym jest ustalenie konkretnych zachowań i ich ocena z punktu widzenia postawionych zarzutów, a czym innym stwierdzenie, że ktoś „jest osobą nie zrównoważoną”, „jest niestabilny emocjonalnie” czy „jest osobą toksyczną”.

W praktyce warto zadbać przede wszystkim o:

- **bezstronny skład komisji** i wyłączenie konfliktów interesów;
- **jasne określenie zadania komisji** – ustalanie zachowań, a nie ocenianie osobowości pracownika;
- **przedstawienie zarzutów na tyle konkretnie, aby pracownik mógł się do nich odnieść;**
- **poufność i ograniczenie dostępu do informacji** do osób, które rzeczywiście muszą je znać;
- **oddzielanie faktów od ocen** i ostrożny język raportu;
- **kontrolę sposobu komunikowania wyniku postępowania.**

PALIWO DO SAMOCHODU SŁUŻBOWEGO PODCZAS URLOPU I INNYCH DŁUŻSZYCH NIEOBECNOŚCI MIEŚCI SIĘ W PODATKOWYM RYCZAŁCIE TZN. NIE POWODUJE DODATKOWEGO PRZYCHODU „PONAD RYCZAŁT”



Katarzyna Serwińska
Partner

Tak wynika z interpretacji indywidualnej Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej („DKIS”) z dnia 24 lipca 2026 r. (sygn. 0114-KDIP2-2.4011.75.2026.3.ASK).

Organ potwierdził, że paliwo lub energia elektryczna finansowane przez pracodawcę na potrzeby prywatnego korzystania z samochodu służbowego mieszczą się w ryczałtowym przychodzie pracownika – również podczas dłuższej nieobecności, np. urlopu, urlopu macierzyńskiego czy zwolnienia lekarskiego. Pracodawca nie musi z tego tytułu rozpoznawać dodatkowego przychodu ani pobierać dodatkowej zaliczki na PIT.

Stanowisko to potwierdza interpretacja ogólna Ministra Finansów z 11 września 2020 r. (sygn. DD3.8201.1.2020) zgodnie z którą ryczałt obejmuje koszty utrzymania i ogólnego użytkowania samochodu, takie jak paliwo, ubezpieczenie, wymiana opon, bieżące naprawy czy przeglądy. Na sposób opodatkowania nie wpływa ani moment zużycia paliwa, ani jego ilość. Jednocześnie ryczałt nie obejmuje wszystkich wydatków związanych z prywatnym korzystaniem z samochodu – nie zawierają się w nim m.in. opłaty parkingowe i opłaty za przejazd autostradą.

Warto pamiętać, że interpretacja dotyczy wyłącznie pracowników. W przypadku osób wykonujących pracę na innych podstawach wartość takiego świadczenia ustala się na podstawie cen rynkowych.



dr Damian Tokarczyk
Of Counsel

WCHODZĄCE W ŻYCIE 5 LISTOPADA 2026 R. PRZEPISY DOT. MOBBINGU OZNACZAJĄ NIE TYLKO ZMIANĘ W WEWNĘTRZNYCH POLITYKACH. DZIĘKI NOWEJ DEFINICJI ŁATWIEJ BĘDZIE MOBBERA OSKARŻYĆ O PRZESTĘPSTWO

Mobbing czy stalking?

Kodeks karny nie znał przestępstwa mobbingu. To oznaczało, że w konkretnym przypadku trzeba było „szukać” przepisów prawa karnego, które „pasowały” do danego wypadku. Jeśli mobbing polegał na zniesławieniu ofiara mogła oskarżyć sprawcę o przestępstwo z art. 212 KK, jeśli na naruszeniu nietykalności cielesnej: o przestępstwo z art. 217 itd.

Nowa definicja mobbingu jest jednak bardzo podobna do definicji stalkingu. Według art. 190a KK: Kto przez uporczywe nękanie innej osoby lub osoby dla niej najbliższej wzbudza u niej uzasadnione okolicznościami poczucie zagrożenia, poniżenia lub udręczenia lub istotnie narusza jej prywatność, podlega karze pozbawienia wolności od 6 miesięcy do lat 8. Właśnie na uporczywym nękanu ma polegać mobbing. Żeby stanowił przestępstwo trzeba jeszcze będzie wykazać, że doprowadził on do któregoś z wymienionych w art. 190a skutków.

Skutki skazania za mobbing

Trzeba pamiętać, że prawomocny wyrok skazujący jest wiążący dla sądów we wszystkich sprawach cywilnych. Dotyczy to też spraw z zakresu prawa pracy. W postępowaniu karnym pokrzywdzony (ofiara) może się też od mobbera domagać odszkodowania i/ lub zadośćuczynienia za doznaną krzywdę.



Paulina Zawadzka-Filipczyk
Starszy Prawnik

OD 2026 R. DO STAŻU PRACY WLICZA SIĘ NIE TYLKO OKRESY ZATRUDNIENIA NA PODSTAWIE UMOWY O PRACĘ, ALE RÓWNIEŻ M.IN. PROWADZENIE DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ, UMOWY ZLECENIA I AGENCYJNE ORAZ PRACĘ ZAROBKOWĄ ZA GRANICĄ

Okresy te wlicza się do stażu nawet w stosunku do świadczeń firmowych (wynikających z regulaminów, polityk), nie tylko ustawowych.

Pracodawca nie musi jednak (choć może) zwracać się do pracowników o wykazanie ich ew. okresów zatrudnienia podlegających wliczeniu. Jest to rzeczą pracowników, aby swoje prawa wykazać.

Wobec tych pracowników, którzy zgłoszą dodatkowe podlegające wliczeniu okresy oznacza to konieczność ponownego ustalenia ich stażu. W zależności od rodzaju tej aktywności, podstawą będą przede wszystkim zaświadczenia z ZUS, a w niektórych przypadkach inne dokumenty np. potwierdzające zlecenie studenta lub pracę za granicą. Okresów, które nakładają się na siebie, nie sumuje się lecz uwzględnia się tylko jeden z nich.

Ustalając **ogólny staż pracy** wlicza się okresy pracy u wszystkich pracodawców. Dotyczy to m.in. ustalenia wymiaru urlopu wypoczynkowego pracownika. Po zmianie przepisów staż ogólny obejmuje więc również dodatkowe okresy wskazane w przepisach (np. umowę zlecenia), pod warunkiem ich udokumentowania przez pracownika.

Ustalając **zakładowy staż pracy** wlicza się do okresu zatrudnienia tylko okres pracy u danego pracodawcy. Dotyczy to m.in. ustalania długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony lub nieokreślony lub wysokości odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę.

U niektórych pracodawców obowiązują regulacje wewnątrzzakładowe, które uzależniają uprawnienia pracowników do określonych świadczeń od posiadania przez pracownika określonego okresu zatrudnienia (np. nagroda jubileuszowa, dodatek stażowy). Wyższy staż może więc wpłynąć również na tego rodzaju uprawnienia. Ustalając ten wpływ trzeba każdorazowo przeanalizować konkretne postanowienia regulacji wewnątrzzakładowych.

Przykład:

Pracownik zgodnie z danymi posiadanymi przez pracodawcę nie nabył prawa do nagrody jubileuszowej w 2025 r.

W maju 2026, po wejściu w życie nowych przepisów przedstawił dokumenty potwierdzające dodatkowy okres aktywności zawodowej, który obecnie podlega wliczeniu do stażu pracy.

Po jego uwzględnieniu okazało się, że pracy staż wymagany do uzyskania nagrody jubileuszowej został przez niego osiągnięty już w listopadzie poprzedniego roku.

Prawo do nagrody jubileuszowej nabywa jednak w maju – tj. z chwilą udokumentowania dodatkowego stażu – mimo że wymagany okres stażu faktycznie upłynął już w listopadzie 2025.

Nagrodę wypłacamy w maju, bez wyrównania lub odsetek od listopada.

W związku z nowymi zasadami ustalania stażu pracy rekomendujemy:

- zidentyfikować świadczenia, których może dotyczyć przeliczenie;
- zweryfikować dostarczone przez pracowników dokumenty potwierdzające dodatkowy staż;
- zaktualizować dane w systemie kadrowo-płacowym;
- poinformować pracowników o zasadach dokumentowania stażu.

12 PIERWSZYCH INTERPRETACJI GIP DOT. „ZAMIANY” UMÓW CYWILNYCH NA UMOWY O PRACĘ – WNIOSKI DLA PRZEDSIĘBIORCÓW



Joanna Stolarek
Starszy Prawnik

Od 8 lipca przedsiębiorcy mogą pytać Głównego Inspektora Pracy, czy stosowany przez nich model współpracy ma charakter cywilnoprawny, czy też w rzeczywistości spełnia cechy stosunku pracy.

Jest już pierwsze 12 rozstrzygnięć. Choć to zdecydowanie za mało, aby mówić o utrwalonej praktyce, ich proporcja zwraca uwagę. Tylko 4 zakończyły się pozytywnie dla wnioskodawców, w 8 GIP uznał, że opisana współpraca powinna być kwalifikowana jako stosunek pracy.

Znacznie ciekawsze od samej statystyki jest jednak to, co różni modele zaakceptowane przez GIP od tych zakwestionowanych.

Pierwszy wniosek nie zaskakuje: treść umowy nie obroni modelu współpracy, jeżeli inaczej wygląda codzienna praktyka.

W interpretacjach GIP powracają przede wszystkim pytania o to:

- kto i w jaki sposób organizuje pracę kontraktora,
- kto decyduje o zadaniach, czasie i miejscu ich wykonywania oraz
- ile rzeczywistej samodzielności pozostaje po stronie wykonawcy.

Nie oznacza to jednak, że każda organizacyjna więź z przedsiębiorcą prowadzi automatycznie do stosunku pracy. Pierwsze pozytywne interpretacje pokazują coś istotnego: korzystanie z infrastruktury przedsiębiorcy czy ryczałtowy sposób ustalania wynagrodzenia same w sobie nie przekreślają cywilnoprawnego modelu współpracy. Znaczenie ma cały układ relacji.

W pozytywnych interpretacjach – dwóch dotyczących B2B i dwóch umów zlecenia – GIP zwracał uwagę m.in. na

- samodzielność kontraktora,
- brak podporządkowania,
- możliwość korzystania z podwykonawców oraz ponoszenie ryzyka gospodarczego.

Przed złożeniem wniosku warto zatem przyjrzeć się nie tylko treści umów, ale również temu, jak współpraca wygląda w praktyce: w jaki sposób przydzielane są zadania, jaką rolę pełnią koordynatorzy, czy występują harmonogramy i obowiązki raportowe, kto decyduje o czasie i miejscu wykonywania czynności oraz jak w praktyce wygląda możliwość korzystania z zastępstwa.

Jeżeli przedsiębiorca rozważa wystąpienie o interpretację, właściwa kolejność działań powinna być zatem następująca: analiza dotychczasowych interpretacji GIP → audyt umów i praktyki organizacyjnej → ewentualna korekta modelu współpracy → decyzja o wystąpieniu z wnioskiem.

Uwaga:

Pozytywna interpretacja zapewnia ochronę w granicach stanu faktycznego przedstawionego we wniosku. Jeżeli rzeczywisty sposób wykonywania współpracy odbiega od jego opisu, sama interpretacja nie rozwiązuje problemu.

CORAZ MNIEJ CZASU NA DOSTOSOWANIE ORGANIZACJI DO NOWEGO ROZPORZĄDZENIA MASZYNOWEGO



Monika Czekanowicz
Prawnik

Od dnia 20 stycznia 2027 roku zacznie obowiązywać Rozporządzenie maszynowe 2023/1230. Rozporządzenie zastąpi obecnie obowiązującą dyrektywę maszynową 2006/42/WE oraz implementującą je rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 roku w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn.

Do najistotniejszych zmian należy:

1. Zdefiniowanie pojęcia „istotna modyfikacja”, jako przebudowy zmieniającej parametry, przeznaczenie lub wprowadzającej nowe zagrożenia, co skutkuje uznaniem podmiotu dokonującego takiej zmiany producentem i przeprowadzeniem w związku z tym pełnej procedury zgodności CE.
2. Wprowadzenie pojęcia cyberbezpieczeństwa maszyn i związanego z tym obowiązku projektowania układu sterowania maszyn w taki sposób, aby podłączenie zewnętrznego urządzenia lub ingerencja w oprogramowanie nie doprowadziły do niebezpiecznych sytuacji lub wyłączenia funkcji ochronnych.
3. Umożliwienie producentom dostarczenia instrukcji obsługi (DTR) oraz deklaracji zgodności w formie cyfrowej, z tym zastrzeżeniem, że dokumentacja cyfrowa musi być dostępna w trakcie całego cyklu życia produktu, nie mniej niż przez 10 lat od wprowadzenia maszyny do obrotu.
4. Podzielenie maszyn wysokiego ryzyka na dwie grupy o różnym reżimie oceny zgodności i uwzględnienie w grupie wymagającej zaangażowania jednostki notyfikowanej elementów bezpieczeństwa o całkowicie lub częściowo samozmieniającym się zachowaniu (samoewoluujące), które wykorzystują uczenie maszynowe (sztuczną inteligencję) do zapewniania funkcji bezpieczeństwa oraz maszyn z wbudowanymi systemami o całkowicie lub częściowo samozmieniającym się zachowaniu wykorzystującymi uczenie maszynowe, które zapewniają funkcje bezpieczeństwa i które nie zostały wprowadzone do obrotu niezależnie (w odniesieniu wyłącznie do tych systemów).
5. Zwiększenie odpowiedzialności prawnej importerów, dystrybutorów i przedstawicieli, którzy będą zobowiązani do upewnienia się, że producent przeprowadził właściwą ocenę ryzyka, a maszyna posiada kompletną dokumentację techniczną.

Pracodawcy muszą przede wszystkim zweryfikować czy nie istnieje ryzyko utraty statusu „zwykłego użytkownika” w przypadku dokonania „istotnej modyfikacji maszyny”. Istotnym obowiązkiem będzie uzupełnienie cyfrowego dostępu do dokumentacji maszyn wykorzystywanych w procesie pracy. W przypadku wdrożenia do zakładu pracy maszyn samouczących się, np. autonomicznych wózków AGV/AMR konieczne będzie zaktualizowanie ocen ryzyka zawodowego o aspekty związane z pracą przy wykorzystaniu AI i cyberbezpieczeństwa.

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

Aktualne wyzwania compliance – oto, czym zajmiemy się w najbliższym miesiącu tematycznym.



Będziemy o tym rozmawiać nie tylko podczas jubileuszowej X edycji naszej Konferencji Compliance Day. Państwa uwadze przy jesiennej kawie polecamy zagadnienia związane z opisem procesów, zarządzaniem ryzykiem i przeciwdziałaniem nieprawidłowości. Współczesne compliance to już nie tylko procedury minimalizujące ryzyko odpowiedzialności. To równorzędny obszar zarządzania organizacją.

W październiku zatem skupimy się na:

- weryfikacji uprawnień do prowadzenia samochodów służbowych,
- nowym podejściu do mobbingu w kontekście obowiązujących procedur,
- zarządzaniu ryzykiem BHP,
- sygnalistach dwa lata po uchwaleniu ustawy,

W październiku ukaże się także tekst dr Damiana Tokarczyka z Dziennikiem Gazeta Prawna o odpowiedzialności karnej menadżerów.

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

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](#)

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

SZKOLENIE | Negocjacje, ochrona, współpraca – praktyczny wymiar związków zawodowych

Prawidłowa współpraca pracodawcy z organizacjami związkowymi jest niezwykle ważna.



Logo: Ius Laboris Poland Global HR Lawyers Raczkowski

Szkolenie płatne

NEGOCJACJE, OCHRONA, WSPÓŁPRACA – PRAKTYCZNY WYMIAR ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

29 września
godz. 10:00-13:00

Rafał Jaroszyński

Bez porozumienia się stron dialogu społecznego nie jest możliwe wprowadzenie u pracodawców wielu wewnętrznych regulacji tj. porozumień, regulaminów czy układów zbiorowych pracy. Pracodawca powinien mieć świadomość jakie uprawnienia ma strona związkowa oraz jakie obowiązki ciążyą na pracodawcy.

Czego uczestnicy dowiedzą się ze szkolenia?

- Kiedy należy podjąć dialog z organizacją związkową
- Jakie są przywileje działaczy związkowych
- Jakie informacje należy przekazać związkowym
- Czy związki mogą zablokować zmiany regulaminów planowane przez pracodawcę
- Kiedy powstaje spór zbiorowy i jak wygląda jego przebieg.

Rejestracja w [LINKU](#)

TERMIN: 29 września, godz. 10:00-13:00

SZKOLENIE | Postępowania kontrolne PIP i mandaty po nowemu

W 2025 roku PIP przeprowadziła 57 tys. kontroli. Ujawniła prawie 50 tys. wykroczeń i wystawiła blisko 16 tys. mandatów na łączną kwotę 22,5 mln zł. Oto skala ryzyk, z jakimi na co dzień spotykają się pracodawcy!



Logo: Ius Laboris Poland Global HR Lawyers Raczkowski

Szkolenie płatne

POSTĘPOWANIA KONTROLNE PIP I MANDATY PO NOWEMU

8 października
godz. 10:00-13:00

dr Damian Tokarczyk

W momencie rozpoczęcia kontroli jest już za późno, żeby się na nią przygotować. Praktykę postępowania na wypadek kontroli trzeba przećwiczyć wcześniej. Ważne może się okazać wszystko: od wyboru osoby reprezentującej pracodawcę, przez ustalenie trybu obiegu dokumentów po strategię prezentowania stanowiska pracodawcy.

Czego uczestnicy m.in. dowiedzą się ze szkolenia?

- Dlaczego jest tak ważne, kto reprezentuje pracodawcę w trakcie kontroli?
- Ile właściwie procedur prowadzi PIP w trakcie kontroli?
- Co wolno inspektorom i czy musimy się ich słuchać?
- Gdzie kończy się odpowiedzialność Spółki a zaczyna jej menadżerów?

Rejestracja w [LINKU](#)

TERMIN: 8 października, godz. 10:00-13:00

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

WEBINAR | Umowy cywilnoprawne – PIP powiedziała „sprawdzam”!

W październiku miną trzy miesiące od wejścia w życie przepisów dających PIP nowe uprawnienia w zakresie przekwalifikowywania umów cywilnoprawnych. To dobry moment, żeby sprawdzić, jak PIP stosuje je w praktyce.



Co zyskają Państwo uczestnicząc w webinarze?

- poznają najważniejsze wnioski płynące z dotychczasowych interpretacji GIP oraz kryteria, którymi należy kierować się przy ocenie zasadności wystąpienia o interpretację,
- dowiedzą się, na jakie elementy umów i współpracy zwracać szczególną uwagę,
- uzyskają informacje o podatkowych i ubezpieczeniowych skutkach przekwalifikowania umów,
- otrzymają praktyczne wskazówki wynikające z pierwszych 90 dni stosowania nowych uprawnień PIP – także wynikające z doświadczeń naszych klientów.

Rejestracja w [LINKU](#)

TERMIN: 13 października, godz. 10:00-10:45

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: 14 października, 4 listopada

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.