Ius Laboris Poland Global HR Lawyers
Raczkowski

PRO HR

PAŹDZIERNIK 2026

TEMATY

Pracownik odpowiada za ujawnienie tajemnic przedsiębiorstwa narzędziom AI

Interpretacje GIP – co przesądza, że umowa jest umową o pracę

W wyjątkowych przypadkach zwolnić można nawet chronionego związkowca

Kolejne ułatwienia w kontaktach ze związkami zawodowymi

Czy pracownik może powołać się na dyrektywę o transparentności wynagrodzeń?

Praca zdalna w Polsce nie musi prowadzić do powstania zakładu w rozumieniu przepisów podatkowych

Mobbing powinien być uwzględniany w ocenie ryzyka zawodowego

Bezpłatne staże mają zniknąć – firma będzie musiała zapłacić także osobie, która dopiero zdobywa doświadczenie

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

PRACOWNIK ODPOWIADA ZA UJAWNIENIE TAJEMNIC PRZEDSIĘBIORSTWA NARZĘDZIOM AI



dr Damian Tokarczyk
Of Counsel

Tajemnica przedsiębiorstwa – granice ochrony

Każdy przedsiębiorca sam ustala, co stanowi tajemnicę przedsiębiorstwa. Są to wszelkie informacje, które nie są powszechnie znane, mają wartość biznesową, a przedsiębiorca podjął przy zachowaniu należytej staranności działania w celu utrzymania ich w poufności. Nie chodzi o szczegółowe, w tym informatyczne, zabezpieczenia. Wystarczy określenie, jakiego rodzaju informacje są objęte taką tajemnicą.

Naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa rodzi różnorodne konsekwencje dla osoby, która się tego dopuszcza. Poszkodowany przedsiębiorca może dochodzić od sprawcy odszkodowania, może go także żądać od konkurencyjnego przedsiębiorcy, który na ujawnieniu tajemnicy skorzystał. Sprawca ujawnienia może także ponosić odpowiedzialność karną za przestępstwo z art. 23 ust. 1 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji lub art. 266 § 1 Kodeksu karnego. Są one zagrożone karą grzywny, ograniczenia wolności lub pozbawienia wolności do lat 2.

AI nie może być sprawcą, ale pracownik – tak

Pracownicy często korzystają ze sztucznej inteligencji w celach analitycznych lub dla rozwiązania problemów. Generując prompty udostępniają narzędziom, takim jak ChatGPT, informacje a nawet skany lub fotografie dokumentów. W zależności od wersji oprogramowania lub warunków subskrypcji chatbotów i innych narzędzi takie informacje lub dokumenty mogą być udostępnione innym subskrybentom. Jednocześnie sztuczna inteligencja może zachowywać takie informacje w swojej pamięci i bazie danych. Tym samym, narzędzia te mogą być wykorzystane w celu ujawnienia przez nieuprawnione osoby tajemnic przedsiębiorstwa.

Odpowiedzialność za to ponosi pracownik, który takie dane udostępnia narzędziom AI. Sama sztuczna inteligencja z oczywistych względów takiej odpowiedzialności nie ponosi. Nie spoczywa ona także na administratorach ani twórcach danego oprogramowania. Co gorsza, w omawianych wypadkach trudniejsze może być wyegzekwowanie odszkodowania od osób, które skorzystają z udostępnionych w ten sposób informacji. Mogą się one bronić twierdzeniem, że udostępnienie informacji subskrybentom świadczy o braku dochowania należytej staranności w ochronie poufności informacji.

Procedura korzystania z AI

Nie tylko z tego względu zasady korzystania z narzędzi sztucznej inteligencji powinny być opisane w odpowiednich dokumentach. Pracodawca ma prawo wymagać od pracowników samodzielnego wykonywania zadań. Oczywiście, nie należy zabraniać korzystania z nowoczesnej technologii, jednak można i warto określić granice takiego korzystania.

INTERPRETACJE GIP – CO PRZESĄDZA, ŻE UMOWA JEST UMOWĄ O PRACĘ



Joanna Stolarek
Starszy Prawnik

GIP wydał do tej pory 19 interpretacji. Stosunek pozytywnych do negatywnych, to praktycznie 50/50. Większość interpretacji dotyczy umów zlecenia i przeważnie są one negatywne (nawet ta, która odnosi się do studentów <26. r.ż.). Kilka dotyczy relacji B2B (w tym 3 w branży IT) – tylko jedna z nich jest negatywna.

19 interpretacji to wciąż za mało, by mówić o utrwalonej linii interpretacyjnej, ale można już dostrzec pewne tendencje.

Co przemawia za tym, że umowa jest umową o pracę:

- podporządkowanie organizacyjne wykonawcy - możliwość wydawania mu bieżących poleceń
- ustalanie czasu i miejsca realizacji zadań
- brak możliwości korzystania z podwykonawców
- brak samodzielność wykonawcy
- brak odpowiedzialności za rezultat i ryzyko gospodarcze.

B2B z dobrym wynikiem

GIP zaakceptował m.in. modele przewidujące korzystanie z infrastruktury technicznej czy powierzchni biurowej firmy. Uznał za dopuszczalne różne formy wynagradzania za usługi (ryczałtowe / stawka godzinowa). Przyznał, że Project Managerowie w branży IT mogą realizować zadania w ramach umowy B2B. Z drugiej strony stwierdził jednak, że osoba zapewniająca szkole językowej obsługę administracyjno-biurową, jako „realizująca powtarzalne czynności nie w ramach własnej organizacji", lecz „w systemach i narzędziach informatycznych firmy" nie powinna być kwalifikowana jako kontraktor, ale jak pracownik.

Najpierw audyt, potem wniosek

Interpretacja nie daje pełnego immunitetu przed kontrolą. Ochrona zależy od tego, czy rzeczywista współpraca odpowiada opisowi przedstawionemu we wniosku. Dlatego przed wystąpieniem do GIP warto przeprowadzić audyt obejmujący nie tylko umowy, ale też korespondencję, systemy przydzielania zadań, harmonogramy, raportowanie i codzienną komunikację z kontraktorami.

Wniosek o interpretację powinien precyzyjnie i rzetelnie opisywać rzeczywisty model współpracy. Najpierw warto przeanalizować dotychczasowe interpretacje, zweryfikować praktykę i w razie potrzeby ją skorygować, a dopiero potem wystąpić do GIP o ocenę.



Rafał Jaroszyński
Starszy Prawnik

W WYJĄTKOWYCH PRZYPADKACH ZWOLNIĆ MOŻNA NAWET CHRONIONEGO ZWIĄZKOWCA

Członkowie zarządu związku zawodowego oraz osoby upoważnione do reprezentacji związku wobec pracodawcy (imiennie wskazane jako objęte ochroną w uchwale zarządu związku - zgodnie z limitami uzależnionymi albo od liczby członków danego związku albo od liczby kadry kierowniczej u pracodawcy) korzystają z ochrony trwałości stosunku pracy. Oznacza to, że pracodawca nie może wypowiedzieć takim osobom ani rozwiązać z nimi umowy o pracę. Nie może także jednostronnie zmienić warunków pracy i płacy na ich niekorzyść.

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem, który jest objęty ochroną wyłącznie po uzyskaniu zgody zarządu związku, do którego należy ten pracownik. Pracodawca powinien na piśmie zwrócić do związku o wyrażenie zgody wskazując przyczyny uzasadniające wniosek.

Związek powinien zająć stanowisko w ciągu 14 dni roboczych w przypadku wypowiedzenia lub 7 dni roboczych w przypadku rozwiązania umowy bez wypowiedzenia.

Jeżeli związek zawodowy we wskazanych terminach nie przedstawi pracodawcy swojego stanowiska, jest to uważane za wyrażenie zgody na rozwiązanie lub zmianę umowy o pracę. Pracodawca może wtedy rozwiązać umowę bez uzyskania stanowiska związku.

Związki zawodowe zazwyczaj odpowiadają pracodawcy w terminie, jednak na ogół nie wyrażają zgody na zwolnienie swojego członka. Patrząc jedynie na literalne brzmienie przepisów, brak zgody związku zawodowego na rozwiązanie umowy z chronionym członkiem związku zamyka pracodawcy możliwość rozwiązania takiej umowy.

Orzecznictwo sądowe dopuszcza jednak możliwość rozwiązania umowy o pracę z chronionym działaczem związkowym, nawet mimo braku zgody związku zawodowego. Sądy wielokrotnie podnosiły, iż ochrona związkowa nie jest licencją na bezkarność. Jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że zarzuty stawiane pracownikowi nie maja związku z jego działalnością związkową, a zachowanie pracownika jest wysoce naganne, związek powinien wyrazić zgodę na rozwiązanie umowy o pracę z takim pracownikiem. Jeżeli pracownik w procesie sądowym powołuje się na brak zgody związku, sądy mogą uznać to za nadużycie prawa i nie przywrócić go do pracy ani nie zasadzić odszkodowania. Sądy uznają za nadużycie prawa nie tylko brak zgody związku na zwolnienie działacza związkowego, który przyszedł nietrzeźwy do pracy, mobbingował inne osoby, ale również gdy pracownik uzyskał orzeczenie o braku zdolności do pracy na danym stanowisku.



Rafał Jaroszyński
Starszy Prawnik

KOLEJNE UŁATWIENIA W KONTAKTACH ZE ZWIĄZKAMI ZAWODOWYMI

Od 30 października 2026 r. (wejścia w życie nowelizacji ustawy z o związkach zawodowych) związek zawodowy będzie mógł zwrócić się do pracodawcy o wskazanie liczby osób stanowiących kadrę kierowniczą w formie elektronicznej lub dokumentowej, np. mailowo. Związek reprezentatywny po uzyskaniu takiej informacji będzie mógł wskazać taką samą liczbę osób objętych szczególną ochroną. Do tej pory związek zawodowy zwracał się do pracodawcy o udzielenie tej informacji na piśmie.

Pracodawca w dalszym ciągu będzie udzielał związkowi zawodowemu informacji o liczbie kadry kierowniczej w formie pisemnej w ciągu 7 dni. Nie będzie mógł, tak jak związek, przesłać informacji w formie elektronicznej lub dokumentowej.

Nowelizacja przewiduje jednak, iż pracodawca będzie mógł przesyłać związkowi w formie dokumentowej lub elektronicznej informacje dotyczące liczby kadry kierowniczej oraz informacje dotyczące przejęcia całości lub części zakładu pracy, jeżeli taki sposób komunikacji zostanie ustalony w układzie zbiorowym pracy lub odrębnym porozumieniu.

Jest to kolejna w tym roku zmiana wprowadzająca ułatwienia w komunikacji pracodawcy ze stroną związkową. 21 stycznia 2026 r. zmieniła się forma konsultacji ze związkiem zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę. Obecnie zapytanie kierowane przez pracodawcę do związku o opinię co do przyczyny wypowiedzenia umowy nie musi mieć już formy pisemnej. Pracodawca może swoje zapytanie skierować również w formie elektronicznej. W taki sam sposób, tj. elektronicznie, związek może przedstawić swoją opinię.

Pracodawca może przesyłać związkowi drogą elektroniczną pisma, co do których przepisy wymagają formy pisemnej. Wystarczy, że przesłane związkowi dokumenty elektroniczne będą opatrzone kwalifikowanym podpisem elektronicznym oraz związek zawodowy wskaże adres na jaki takie dokumenty można przesłać.

CZY PRACOWNIK MOŻE POWOŁAĆ SIĘ NA DYREKTYWĘ O TRANSPARENTNOŚCI WYNAGRODZEŃ?



Katarzyna Wilczyk
Starszy Prawnik

Termin wdrożenia dyrektywy w sprawie przejrzystości wynagrodzeń upłynął 7 czerwca 2026 roku. Po tej dacie pracownicy mogą próbować powoływać się na jej przepisy przed sądem, jednak możliwość ta zależy od rodzaju pracodawcy oraz konkretnego przepisu.

Inaczej wygląda sytuacja pracowników sektora publicznego, a inaczej osób zatrudnionych w firmach prywatnych. W sporze z pracodawcą publicznym pracownik może bezpośrednio powołać się na przepisy dyrektywy, jeżeli są one wystarczająco precyzyjne i bezwarunkowe. Natomiast w sporze z prywatnym pracodawcą dyrektywa co do zasady nie może samodzielnie stanowić podstawy nałożenia na niego obowiązków.

Nie oznacza to jednak, że pracownik prywatnej firmy jest pozbawiony ochrony. Może dochodzić swoich praw na podstawie polskich przepisów, które powinny być interpretowane zgodnie z prawem UE, w tym z dyrektywą o przejrzystości wynagrodzeń.



Tomasz Kret
Starszy Prawnik

PRACA ZDALNA W POLSCE NIE MUSI PROWADZIĆ DO POWSTANIA ZAKŁADU W ROZUMIENIU PRZEPISÓW PODATKOWYCH

Jeżeli zagraniczny pracodawca nie posiada prawa do dysponowania ani władania miejscem, w którym pracownicy wykonują na jego rzecz pracę zdalną z terytorium Polski, to nie dochodzi do utworzenia zakładu takiego pracodawcy w Polsce. Taki wniosek wynika z wyroku NSA wydanego 22 stycznia 2026 r., sygn. II FSK 556/23.

NSA nie zgodził się z tezą wyrażoną w wyroku WSA w Gliwicach, który uznał. że zatrudnienie na czas nieokreślony pracowników, którzy mogą wykonywać powierzone im zadania w trybie home-office powoduje wyodrębnienie tej przestrzeni do dyspozycji pracodawcy i dlatego ową przestrzeń można uznać za zakład pracodawcy w Polsce.

Należy jednak podkreślić, że czynności wykonywane przez pracowników na terytorium Polski w sprawie rozstrzyganej przez NSA miały charakter pomocniczy, co stanowiło dodatkową przesłankę uznania, że w tej konkretnej sytuacji nie doszło do powstania zakładu.



Monika Czekanowicz
Prawnik

MOBBING POWINIEN BYĆ UWZGLĘDNIANY W OCENIE RYZYKA ZAWODOWEGO

5 listopada 2026 roku wchodzi w życie nowelizacja Kodeksu pracy znacząco zmieniająca przepisy odnoszące się do mobbingu.

Jedną z najważniejszych zmian jest wprowadzenie nowego art. 943a Kodeksu pracy, który określa zasady przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, naruszaniu zasady równego traktowania, naruszaniu godności i dóbr osobistych pracowników dla pracodawców zatrudniających co najmniej 10 pracowników. Reguły, procedury oraz częstotliwość działań w obszarach przeciwdziałania poszczególnym działaniom niepożądanym muszą być określone w regulaminie, jeżeli nie są już uwzględnione w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy.

Mimo, iż nowelizacja nie wprowadza na pracodawców obowiązku uwzględnienia mobbingu i innych zachowań niepożądanych w ocenie ryzyka zawodowego tego rodzaju zobowiązanie ciąży na pracodawcy w ramach już istniejącego obowiązku zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Mobbing jest bowiem jednym z najbardziej destrukcyjnych zagrożeń dla psychiki pracownika. Przeciwdziałanie mobbingowi realizowane dotychczas niemalże wyłącznie na poziomie sfery compliance powinno zostać uwzględnione aktualnie także w sferze BHP.

Modelowe działanie pracodawcy po nowelizacji powinno zatem wyglądać w sposób następujący:

1. zidentyfikowanie zagrożeń psychospołecznych i sporządzenie projektu oceny ryzyka zawodowego uwzględniających te zagrożenia,
2. konsultacja projektu oceny ryzyka z zakładową organizacją związkową lub z przedstawicielami pracowników,
3. wdrożenie reguł i procedur w kompleksowy sposób określających zasady mające na celu przeciwdziałanie zagrożeniom, a także ukierunkowanych szkoleniach, które wyposażą managerów w niezbędne umiejętności interwencyjne i zarządzające potencjalnymi ryzykami,
4. wdrożenie środków prewencyjnych w celu wyeliminowania ryzyka w stopniu, w jakim jest to możliwe lub zminimalizowania go w inny sposób,
5. monitorowanie i weryfikacja skuteczności środków prewencyjnych oraz redagowaniu procesu w przypadku zaistnienia takiej konieczności.

BEZPŁATNE STAŻE MAJĄ ZNIKNĄĆ – FIRMA BĘDZIE MUSIAŁA ZAPŁACIĆ TAKŻE OSOBIE, KTÓRA DOPIERO ZDOBYWA DOŚWIADCZENIE



Karolina Koprowska
Młodsza Prawniczka

Koniec z bezpłatnymi stażami. Nowy projekt ustawy o stażach przewiduje, że miesięczne wynagrodzenie za staż ma wynosić minimum 65% minimalnego wynagrodzenia, nie wliczając w to dodatków np. za pracę w nocy lub godzinach nadliczbowych.

Projekt przewiduje limit czasowy zatrudnienia na podstawie umowy o staż. Stażysta będzie mógł wykonywać pracę u jednego pracodawcy maksymalnie 6 miesięcy, nawet jeśli zawarte zostanie kilka umów.

Pracodawców ma także objąć limit przyjmowanych jednocześnie stażystów zależny od ilości zatrudnianych pracowników. W przypadku od 2 do 9 pracowników ma to być 50% zatrudnionych, od 10 do 49 pracowników – 25% zatrudnionych, od 50 do 249 pracowników – 15% zatrudnionych i 10% w przypadku pracodawców zatrudniających powyżej 249 osób.

W przypadku stażu z małoletnim stażystą – do ukończenia przez niego 18. roku życia – minimalne miesięczne wynagrodzenie ma wynieść minimum 500 zł. Natomiast pracodawcy będą mogli uzyskać dofinansowanie kosztów stażu z małoletnim w wysokości do 750 zł.

Pracodawcy będą musieli także – w terminie 7 dni od dnia zakończenia stażu – wydać stażyście pisemne zaświadczenie o odbytym stażu.

Za naruszenie limitów i obowiązków związanych ze stażem pracodawcy mogą podlegać grzywnie w wysokości od 2 000 zł do 60 000 zł.

Pracodawcy będący organizatorami staży mają niewiele czasu na przygotowanie się do zmian – wejście w życie przepisów planowane jest na 1 stycznia 2027 r.

Podatki pracownicze. Gdzie dziś kryją się największe ryzyka?



Nie zawsze tam, gdzie na pierwszy rzut oka spodziewalibyśmy się problemu.
Czasami chodzi o świadczenie, które od lat funkcjonuje w firmie. Innym razem o sposób rozliczenia jakiegoś elementu wynagrodzenia, wybór bezpiecznego i odpowiedniego sposobu współpracy albo obowiązki związane z przygotowaniem informacji PIT-11 po zakończeniu roku podatkowego.
Dlatego, w ramach kolejnego miesiąca tematycznego, na warsztat bierzemy podatki pracownicze.

O czym będziemy pisać?

1. O reformie PIP – jakie ryzyka może przynieść pracodawcom, co oznacza możliwość przekwalifikowania relacji prawnej i dlaczego rozbieżności w stanowiskach Głównego Inspektora Pracy mają znaczenie?
2. O zapowiadanych zmianach w PIT od 2027 r. – jakie nowe stawki, progi, limity i rozwiązania warto uwzględnić już dziś w planowaniu procesów kadrowo-płacowych?
3. O PIT-11 – co warto sprawdzić przed końcem roku, czy czekają nas zmiany i jak podejść do mniej typowych sytuacji? Przyjrzymy się również objaśnieniom Ministerstwa Finansów.
4. O ulgach podatkowych i odliczaniu składek ZUS – jak prawidłowo ustalać część składek podlegającą odliczeniu przy uldze dla młodych, uldze na powrót, uldze dla rodzin 4+ i uldze dla seniorów? I dlaczego nie zawsze jest to tak oczywiste, jak mogłoby się wydawać?
5. O odszkodowaniach, odprawach i rekompensatach przy rozstaniu z pracownikiem – co decyduje o ich opodatkowaniu i oskładkowaniu? Czy wystarczy odpowiednio nazwać świadczenie, czy liczy się jego podstawa prawna i rzeczywisty charakter?

Zachęcamy do śledzenia naszego **profilu na LinkedIn** – będziemy dzielić się praktycznymi wskazówkami. Czekamy również na pytania i komentarze.

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.



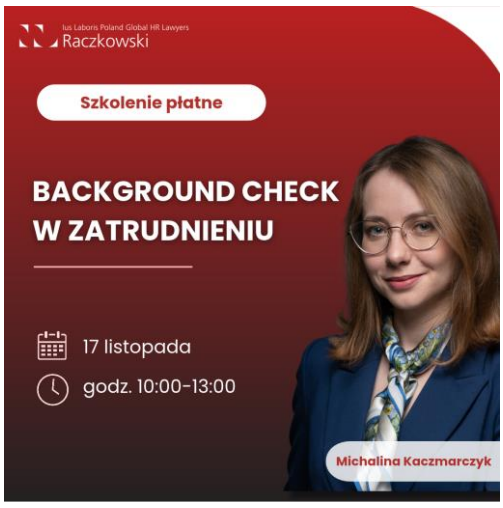
Cele szkolenia:

- Szczegółowe omówienie zmian w Kodeksie pracy i Kodeksie postepowania cywilnego dotyczących mobbingu, równego traktowania, dyskryminacji i dóbr osobistych.
- Przedstawienie praktycznych konsekwencji tych zmian dla pracodawców, działów HR, kadry menedżerskiej oraz funkcji compliance.
- Identyfikacja obszarów w dokumentacji wewnętrznej i procesach organizacyjnych wymagających dostosowania do nowych przepisów.
- Wskazanie rekomendowanego kierunku działań wdrożeniowych, które pozwolą bezpiecznie przygotować organizację do stosowania nowych regulacji po ich wejściu w życie.

Rejestracja w LINKU
TERMIN: 16 listopada, godz. 10:00-13:00

SZKOLENIE | Background check w zatrudnieniu

Weryfikacja kandydatów i pracowników staje się kluczowym elementem mitygowania ryzyk i budowania bezpiecznego środowiska pracy. Jeszcze kilka lat temu do wyjątków należały przypadki, w których ktoś przekłamywał swoje wykształcenie. Dziś HR coraz częściej mają wątpliwości czy osoba z CV to ta sama osoba, którą spotykamy w biurze.



Na styku prawa pracy, przepisów o ochronie danych osobowych i praktyk HR pojawia się wiele wątpliwości, w tym co tak naprawdę jest legalne i co możemy weryfikować.

Czego uczestnicy m.in. dowiedzą się ze szkolenia?

- Poznają granice legalności weryfikacji: czego możemy żądać, a które pytania będą się wiązać z ryzykiem.
- Otrzymają gotowe wskazówki jak weryfikować tożsamość, kompetencje, wykształcenie, referencje.
- Poznają zasady legalnej weryfikacji karnej i działalności w Internecie.
- Zyskają praktyczną wiedzę jak krok po kroku zbudować i wdrożyć politykę background screening w organizacji.

Rejestracja w LINKU
TERMIN: 17 listopada, godz. 10:00-13:00

PRO HR

SZKOLENIE | Fair Play w pracy, czyli o zasadach współżycia społecznego w firmie

Konflikty, plotki, niewybredne żarty, obraźliwe komentarze na firmowym czacie czy niewłaściwe zachowanie podczas imprezy integracyjnej – sytuacje, które pozornie dotyczą przede wszystkim relacji międzyludzkich, mogą szybko stać się problemem pracodawcy.



Podczas szkolenia przyjrzymy się zasadom współżycia społecznego w praktyce – na konkretnych przykładach i case studies zaczerpniętych z życia organizacji.

Czego uczestnicy m.in. dowiedzą się ze szkolenia?

- jak rozpoznawać zachowania, które uzasadniają reakcję pracodawcy,
- czego można wymagać od pracowników w zakresie sposobu komunikacji i zachowania wobec innych,
- jakie działania i konsekwencje wobec pracownika są dopuszczalne w konkretnych sytuacjach,
- jak reagować na trudne przypadki – od konfliktów i plotek po zachowania w social mediach czy podczas firmowych imprez.

Rejestracja w LINKU
TERMIN: 1 grudnia, godz. 10:00-12:00

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.