

luty 2026 r.



Newsletter PRAWA PRACY

Wydanie 2/2026

Projekt rozporządzenia w sprawie wykazu określającego grupy zawodów, w których występują niedobory kadrowe

30 stycznia 2026 r. na stronie Rządowego Centrum Legislacji pojawił się przygotowany przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej projekt rozporządzenia w sprawie wykazu określającego grupy zawodów, w których występują niedobory kadrowe¹.

Lista obejmuje profesje reprezentujące szeroki przekrój polskiego rynku pracy – 329 zawodów z 37 grup objętych niedoborami kadrowymi. Znaleźli się na niej między innymi specjaliści służby zdrowia, ale też inżynierowie branży przemysłowej, budowlanej i elektrycznej, czy przedstawiciele sektora IT. W wykazie znajdują się też zawody związane z rzemiosłem i transportem.

Nowe rozporządzenie określające tzw. zawody deficytowe umożliwi wojewodzie rozpatrzenie wniosków o wydanie zezwoleń na pracę dla cudzoziemców, którzy będą pracować w wymienionym zawodzie, zgodnie z priorytetową ścieżką określoną w art. 27 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. poz. 621). Cudzoziemcy, którzy będą mieli przyjechać do pracy w zawodzie objętym wykazem, będą mieli też priorytetową obsługę wniosków wizowych.

Autorzy projektu rozporządzenia zakładają, że prace legislacyjne zakończą się w II kwartale 2026 r. i że wejdzie ono w życie 14 dni po opublikowaniu w „Dzienniku Ustaw RP”. Obecnie przedmiotowy akt prawny jest na etapie opiniowania.

AUTOR: Marta Wegner-Sarzyńska, radca prawny

Ustawa w sprawie wygaszania spacustawy wojennej podpisana przez Prezydenta

Ustawa z dnia 23 stycznia 2026 r. o wygaszeniu rozwiązań wynikających z ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz o zmianie niektórych innych ustaw², o której uchwaleniu informowaliśmy w [poprzednim numerze „Newslettera...”](#), została podpisana przez Prezydenta 19 lutego 2026 r.

Wejście w życie większości przepisów w przewidzianych w nowej ustawie przewidziane jest na 5 marca 2026 r.

AUTOR: Marta Wegner-Sarzyńska, radca prawny

AI Act a obowiązki pracodawcy

Sztuczna inteligencja coraz częściej wkracza do środowiska pracy, czasem nawet bez wiedzy pracodawcy. Systemy AI to już nie odległa przyszłość, lecz codzienna rzeczywistość. AI Act (rozporządzenie 2024/1689), obowiązujące od 2 sierpnia 2024 r., nakłada nowe wymagania na

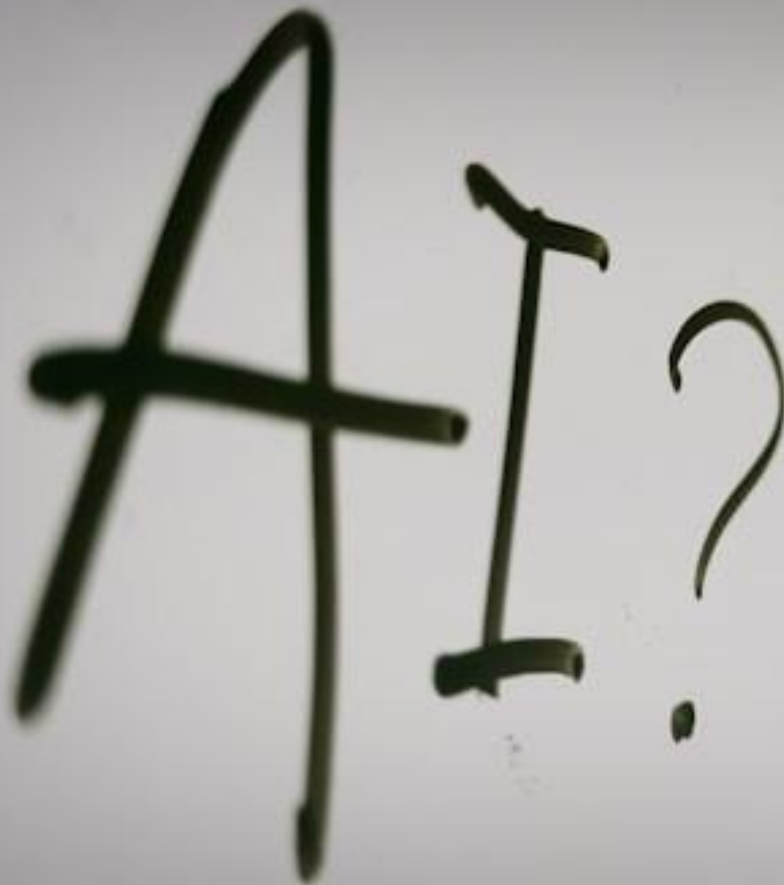
¹ Tekst dostępny pod linkiem: <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12406652/katalog/13183494#13183494>.

² Tekst dostępny pod linkiem: <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12405609>.

firmy, jednak największe wyzwania pojawiają się w praktycznym stosowaniu tych narzędzi. Choć prawo pracy nie reguluje wprost korzystania z AI, ogólne zasady nakładają na pracodawcę obowiązek zachowania należytej staranności (art. 94 k.p.) i zapewnienia bezpiecznych warunków pracy. W dobie cyfryzacji oznacza to również potrzebę świadomego zarządzania ryzykiem technologicznym.

Problem *AI Shadow*

Wiele organizacji zmaga się z sytuacją, gdy pracownicy korzystają z prywatnych, darmowych narzędzi AI bez wiedzy przełożonych, aby przyspieszyć pracę. Taka praktyka może zagrażać bezpieczeństwu danych i poufności informacji. Celem regulacji wewnętrznych nie powinno być blokowanie innowacji, lecz uregulowanie korzystania z AI i wyprowadzenie jej z cienia. Dla systemów AI wysokiego ryzyka (np. w rekrutacji czy ocenie wyników pracowników) obowiązuje nadzór człowieka i monitorowanie działania systemu (art. 26 *AI Act*). Jednak nawet w przypadku prostszych narzędzi, takich jak generatory treści marketingowych, pracodawca powinien wykazać aktywność i kontrolę. Brak nadzoru może prowadzić do wycieku danych lub błędów, za które firma odpowiada wobec osób trzecich.

A close-up photograph of the letters 'AI?' handwritten in thick black ink on a light-colored, slightly textured surface. The 'A' is formed with two main strokes, and the 'I' is a single vertical stroke with a small horizontal bar at the top. A question mark follows, also drawn with a single stroke. The lighting is soft, and the background is out of focus.

Wiele organizacji zmaga się z sytuacją, gdy pracownicy korzystają z prywatnych, darmowych narzędzi AI bez wiedzy przełożonych, aby przyspieszyć pracę. Taka praktyka może zagrażać bezpieczeństwu danych i poufności informacji. Celem regulacji wewnętrznych nie powinno być blokowanie innowacji, lecz uregulowanie korzystania z AI i wyprowadzenie jej z cienia. Dla systemów AI wysokiego ryzyka (np. w rekrutacji czy ocenie wyników pracowników) obowiązuje nadzór człowieka i monitorowanie działania systemu (art. 26 *AI Act*). Jednak nawet w przypadku prostszych narzędzi, takich jak generatory treści marketingowych, pracodawca powinien

wykazać aktywność i kontrolę. Brak nadzoru może prowadzić do wycieku danych lub błędów, za które firma odpowiada wobec osób trzecich.

Proste podejście do regulaminów

Zamiast tworzyć jeden rozbudowany dokument dla całej firmy, lepiej opracować krótkie, zrozumiałe zasady dla poszczególnych działów. Przykładowo: inne ryzyka generuje programista korzystający z asystenta kodu, inne pracownik HR wprowadzający dane kandydatów. Podstawowe elementy takiej polityki powinny obejmować:

- ❖ listę dozwolonych i zakazanych narzędzi;
- ❖ zasady bezpieczeństwa danych, np. zakaz wpisywania danych osobowych, haseł czy tajemnic handlowych do publicznych modeli AI;
- ❖ wymóg weryfikacji, gdzie każda decyzja, rekomendacja czy wynik generowany przez AI musi zostać sprawdzony przez człowieka.

Ochrona danych i tajemnic przedsiębiorstwa

Zgodnie z RODO i ustawą o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji pracodawca ponosi odpowiedzialność za dane przetwarzane przez AI. Monitoring korzystania z narzędzi AI jest możliwy, ale musi być prowadzony zgodnie z art. 22³ k.p., w tym pracownicy muszą zostać poinformowani co najmniej dwa tygodnie wcześniej o celu, zakresie i sposobie monitoringu.

Odpowiedzialność jest podzielona: pracownik może odpowiadać materialnie za szkody wyrządzone pracodawcy do trzykrotności wynagrodzenia w przypadku winy nieumyślnej, natomiast pełną odpowiedzialność wobec osób trzecich ponosi pracodawca.

Prawa autorskie

AI nie jest twórcą w rozumieniu prawa. Ochrona prawna przysługuje jedynie w przypadku, gdy człowiek wniósł dominujący wkład twórczy. Warto zabezpieczyć interes pracodawcy przez regulaminy lub dodatkowe klauzule w umowach:

- ❖ prawa majątkowe do utworów ogólnych przechodzą na pracodawcę z chwilą przyjęcia utworu (art. 12 ustawy o prawie autorskim),
- ❖ w przypadku programów komputerowych – na mocy art. 74 ustawy o prawie autorskim.

Dodatkowe klauzule cesji praw mogą chronić firmę, jeśli udział pracownika w tworzeniu treści AI jest niejednoznaczny.

Podsumowanie

Wdrożenie zasad korzystania z AI nie wymaga rewolucji, lecz ewolucji dotychczasowych procedur bezpieczeństwa. Szkolenia, jasna lista narzędzi i proste instrukcje dla pracowników najlepiej realizuje obowiązek należytej staranności. Dokumentacja wdrożenia i potwierdzenie znajomości zasad przez pracowników stanowią dowód, że pracodawca świadomie zarządza ryzykiem i działa zgodnie z prawem.

AUTOR: Aleksandra Witek, aplikantka radcowska

Dyżur pracowniczy – kiedy jest dopuszczalny i jak go rozliczać

Dyżur pracowniczy to rozwiązanie, które pozwala pracodawcy zabezpieczyć ciągłość funkcjonowania firmy poza standardowymi godzinami pracy. Zasady jego stosowania reguluje art. 151⁵ Kodeks pracy. Choć konstrukcja wydaje się prosta, w praktyce budzi wiele pytań – zwłaszcza w zakresie rozliczania czasu i wynagrodzenia.



Czym jest dyżur pracowniczy?

Dyżur polega na zobowiązaniu pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do jej wykonywania. Może być pełniony w zakładzie pracy, w innym miejscu wskazanym przez pracodawcę albo w domu.

Co istotne, sam fakt pozostawania w gotowości nie oznacza jeszcze czasu pracy. Jeżeli pracownik podczas dyżuru faktycznie nie wykonuje obowiązków służbowych, okres ten co do zasady nie wlicza się do czasu pracy. W momencie jednak, gdy zostaje wezwany do działania i wykonuje pracę – ten czas staje się już czasem pracy i podlega normalnemu rozliczeniu.

Wynagrodzenie za dyżur – kiedy przysługuje?

Sposób rekompensaty zależy od miejsca pełnienia dyżuru.

Jeżeli dyżur odbywa się w zakładzie pracy lub w miejscu wskazanym przez pracodawcę, pracownikowi przysługuje w pierwszej kolejności czas wolny w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru. Jeśli jego udzielenie nie jest możliwe – należy wypłacić wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania.

Inaczej wygląda sytuacja przy tzw. dyżurze domowym. W tym przypadku za samą gotowość do pracy co do zasady nie przysługuje ani czas wolny, ani wynagrodzenie. Pracownik otrzymuje je dopiero za faktycznie przepracowany czas.

Gdzie pojawia się ryzyko?

W praktyce najwięcej sporów dotyczy tego, czy dany dyżur rzeczywiście jest „gotowością”, czy w istocie stanowi już czas pracy. Jeżeli pracownik ma bardzo krótki czas na reakcję, musi pozostawać w ściśle określonym miejscu albo realnie nie może swobodnie dysponować swoim czasem prywatnym, istnieje ryzyko, że taki dyżur zostanie zakwalifikowany jako czas pracy – ze

wszystkimi konsekwencjami finansowymi.

Warto również pamiętać o normach odpoczynku dobowego i tygodniowego. Nawet jeśli dyżur sam w sobie nie jest czasem pracy, wykonywanie zadań w jego trakcie może wpłynąć na obowiązek zapewnienia pracownikowi odpowiedniego odpoczynku.

Dlaczego warto uregulować zasady dyżuru?

Dyżur pracowniczy jest dopuszczalnym i użytecznym narzędziem organizacyjnym, ale powinien być jasno opisany w regulaminie pracy lub wewnętrznych procedurach. Przejrzyste zasady dotyczące czasu reakcji, sposobu zgłaszania pracy podczas dyżuru czy zasad rekompensaty pozwalają ograniczyć ryzyko sporów oraz nieplanowanych kosztów związanych z nadgodzinami.

AUTOR: Justyna Gunia, radca prawny

Utrata uprawnień przez pracownika nie zawsze uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

W zakresie przedmiotowym art. 52 § 1 pkt 3 k.p. nie mieści się utrata uprawnień, które są niezbędne na danym stanowisku pracy jedynie z punktu widzenia interesów pracodawcy, a nie są jednocześnie wymaganiem prawnym do wykonywania zawodu

(wyrok Sądu Najwyższego z 17 czerwca 2025 r., sygn. akt I PSKP 15/25).

W okolicznościach faktycznych sprawy pracownik był zatrudniony na stanowisku dyrektora sprzedaży w regionie. W celu wykonywania obowiązków służbowych pracodawca powierzył mu samochód służbowy. Pracownikowi zatrzymano prawo jazdy (kategorii B) za przekroczenie prędkości na sześć miesięcy, co zataił przed przełożonymi. Na skutek nadmiernej prędkości pracownik uderzył służbowym autem w bariery ochronne, w wyniku czego doszło do poważnych uszkodzeń auta. W związku z tym pracodawca rozwiązał z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazał utratę uprawnień niezbędnych do świadczenia pracy z uwagi na zatrzymanie prawa jazdy, prowadzenie samochodu bez tego dokumentu, spowodowanie kolizji oraz zatajenie powyższych okoliczności przed pracodawcą.

Pracownik dochodził przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach. Sąd rejonowy oddalił powództwo pracownika. Sąd okręgowy oddalił zaś apelację powoda argumentując, że powód w sposób zawiniony utracił uprawnienia konieczne do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, co uzasadniało rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Na skutek skargi kasacyjnej powoda Sąd Najwyższy uchylił jednak wyrok sądu II instancji i sprawę w tym zakresie przekazał Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy podniósł, że **zgodnie z art. 52 § 1 pkt 3 Kodeksu pracy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie zawinionej utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Przez uprawnienia wymagane do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku należy rozumieć wszystkie sformalizowane (potwierdzone dokumentami) wymagania kwalifikacyjne, bez których wykonywanie pracy na danym stanowisku jest niedopuszczalne, na przykład: dyplom lekarza lub prawo jazdy kierowcy czy wymagane przez prawo poświadczenie bezpieczeństwa** (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia

9 stycznia 2012 r., sygn. akt III PK 39/11 oraz z dnia 4 listopada 2015 r., sygn. akt II PK 283/14).

Sąd stwierdził, że powyższe wymagania kwalifikacyjne muszą wynikać z przepisów prawa warunkujących dopuszczenie do wykonywania pracy na określonym stanowisku. W zakresie przedmiotowym przepisu art. 52 § 1 pkt 3 Kodeksu pracy nie mieści się utrata uprawnień, które są niezbędne na danym stanowisku pracy jedynie z punktu widzenia interesów pracodawcy, a nie są jednocześnie wymaganiem prawnym do wykonywania zawodu. Przepis ten dotyczy takiej pracy, która wymaga urzędowego certyfikatu. Sąd Najwyższy przyjął, że **nie jest nią z pewnością praca przedstawiciela handlowego na stanowisku dyrektora, na którym posiadanie prawa jazdy jest wymagane z uwagi na określony przez pracodawcę zakres obowiązków i sposób ich wykonywania**. W takim przypadku uzasadnione może być wypowiedzenie umowy o pracę – bez prawa do wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, jeśli utrata uprawnień skutkuje niewykonywaniem pracy (art. 80 *in fine* k.p.).

W świetle powyższego wyroku Sądu Najwyższego oceniając, czy można rozwiązać z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy, pracodawcy każdorazowo powinni brać pod uwagę rodzaj stanowiska zajmowanego przez pracownika i zakres obowiązków oraz to, czy posiadane przez pracownika uprawnienia stanowią wymóg prawny do wykonywania danej pracy/zawodu.

AUTOR: dr Joanna Łukaszczyk, radca prawny

Zespół redakcyjny

dr Joanna Łukaszcuk

radca prawny, opiekun specjalizacji prawo pracy
i ubezpieczeń społecznych
joanna.lukaszcuk@gww.pl

Justyna Gunia

radca prawny
justyna.gunia@gww.pl

Marta Wegner-Sarzyńska

radca prawny
marta.wegner@gww.pl

Aleksandra Witek

aplikantka radcowska
aleksandra.witek@gww.pl

Krzysztof Wysocki

radca prawny, partner
krzysztof.wysocki@gww.pl



Zastrzeżenie:

Newsletter Prawa Pracy GWW i zawarte w nim publikacje nie stanowią doradztwa prawnego ani nie są narzędziem służącym do oceny i rozstrzygania pod względem prawnym konkretnych przypadków. Każdy przypadek wymaga przeprowadzenia indywidualnej analizy stanu faktycznego oraz indywidualnej oceny stanu prawnego.

GWW Grynhoff i Partnerzy
Radcowie Prawni i Doradcy
Podatkowi sp. p.

ul. Książęca 4
00-498 Warszawa
tel. +22 212 00 00
warszawa@gww.pl

www.gww.pl