

czerwiec 2026 r.

30 LAT

GWW
LEGAL & TAX



Newsletter PRAWA PRACY

Wydanie 6/2026

Pakiet mobilności. Nowe obowiązki pracodawców i pracowników od 1 lipca 2026 r.

Od 1 lipca 2026 r. w życie wchodzi kolejny etap wdrażania pakietu mobilności, uregulowanego w rozporządzeniu (UE) 2020/1054, który szczególnie mocno odczuwają firmy działające wokół transportu międzynarodowego. Tym razem zmiana obejmie również segment pojazdów o dopuszczalnej masie całkowitej (DMC) powyżej 2,5 tony, wykorzystywanych do międzynarodowego przewozu rzeczy. Dotyczą one czasu prowadzenia pojazdów, przerw i odpoczynków kierowców, a także obowiązku stosowania tachografów i kart kierowców.

Kogo dotyczą zasady

Od lipca kierowcy busów powyżej 2,5 tony, podobnie jak kierowcy ciężarówek, będą musieli przestrzegać przepisów dotyczących czasu jazdy oraz przerw i odpoczynków zgodnie z rozporządzeniem (WE) nr 561/2006, a w przypadku przewozów wykonywanych poza Unią Europejską – również umową dotyczącą pracy załóg pojazdów wykonujących międzynarodowe przewozy drogowe AETR. Z kolei na gruncie krajowym pracodawcy muszą uwzględnić przepisy ustawy o czasie pracy kierowców (Dz.U. z 2026 r. poz. 477). Tak więc od 1 lipca 2026 r. każdy międzynarodowy przewóz towarowy o charakterze zarobkowym (w tym kabotaż i przewozy krzyżowe) zostanie objęty pełnym reżimem prawnym transportu ciężkiego. W praktyce oznacza to bezwzględny wymóg instalacji inteligentnych tachografów 2. generacji (Smart Tachograph 2 lub G2V2) oraz konieczność ścisłego przestrzegania norm czasu pracy kierowców.

Konsekwencje zmian

W wyniku zmian kierowca będzie uprawniony do prowadzenia z zachowaniem zasad dot.:

- ❖ dziennego, tygodniowego i dwutygodniowego czasu jazdy,
- ❖ wymaganych przerw,
- ❖ prawidłowych norm odpoczynków dobowych i ich odbioru,
- ❖ dopuszczalnego czasu pracy w porze nocnej.

Z perspektywy pracodawców zmiany te oznaczają konieczność prawidłowego rozliczania czasu pracy kierowców w oparciu o dane z tachografów oraz uwzględnienia nowych obowiązków wynikających zarówno z przepisów krajowych, jak i unijnych.

Kary za naruszenia

Po wejściu przepisów należy spodziewać się zwiększonej liczby kontroli pojazdów do 3,5 t wykonujących transport międzynarodowy. Odpowiedzialność ma charakter administracyjny i może dotyczyć zarówno kierowcy, jak i przedsiębiorcy, a nawet osoby zarządzającej transportem. Naruszenia związane z nieprawidłowym działaniem tachografu, błędną obsługą tachografu przez kierowcę oraz czasem pracy kierowców należą do najpoważniejszych naruszeń w transporcie drogowym.

Dla przedsiębiorców i osób odpowiedzialnych za organizację transportu oznacza to konieczność świadomego i systemowego podejścia do zarządzania działalnością, w zgodzie z przepisami.

AUTOR: Dominika Cząstka, radca prawny

Minimalne wynagrodzenie za pracę w 2027 r. – propozycja rządu i sposób liczenia wynagrodzenia

Rząd zaproponował, aby od 1 stycznia 2027 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosiło 4950 zł, zaś minimalna stawka godzinowa dla określonych umów cywilnoprawnych – 32,30 zł. Taka propozycja została przedstawiona Radzie Dialogu Społecznego. Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę i minimalnej stawki godzinowej powinna zostać ogłoszona w obwieszczeniu Rady Ministrów do 15 września br.

Jak ustalić wynagrodzenie pracownika?

Do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika stosuje się przepisy ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2024 r., poz. 1773 ze zm.). Bierze się pod uwagę przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych, w tym m.in.:

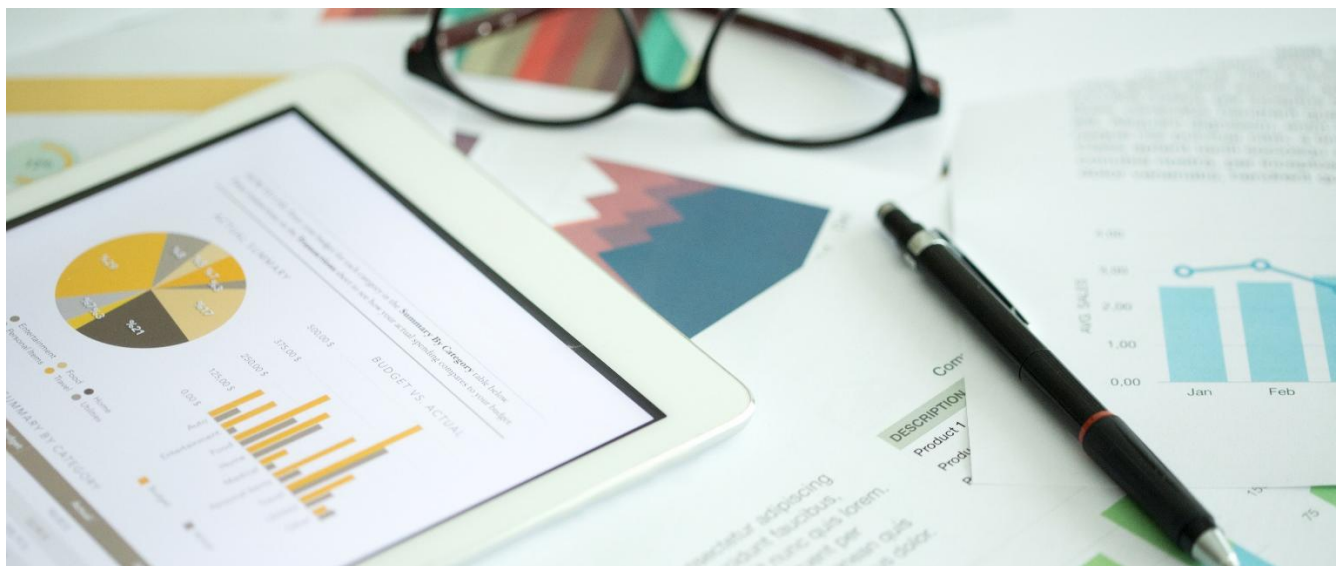
- ❖ wynagrodzenia zasadnicze w formie czasowej, akordowej, prowizyjnej i innej;
- ❖ premie i nagrody regulaminowe i uznaniowe;
- ❖ wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, wypłacane za środków pracodawców (wynagrodzenia za urlopy wypoczynkowe i dla poratowania zdrowia, za czas niezdolności do pracy wskutek choroby, za czas przestoju niezawinionego przez pracownika i inne).

Zgodnie z art. 6 ust. 5 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę przy obliczaniu wynagrodzenia pracownika nie uwzględnia się zaś następujących składników:

- ❖ nagrody jubileuszowej,
- ❖ odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
- ❖ wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
- ❖ dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej,
- ❖ dodatku za staż pracy,
- ❖ dodatku za szczególne warunki pracy.

Obowiązek wyrównania wynagrodzenia

Jeżeli w danym miesiącu tak obliczone wynagrodzenie pracownika – z uwagi na terminy wypłat niektórych składników wynagrodzenia lub rozkład czasu pracy – jest niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia, pracodawca jest zobowiązany wyrównać (uzupełnić) to wynagrodzenie do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Dla pracowników zatrudnionych na niepełny etat wysokość minimalnego wynagrodzenia ustala się w kwocie proporcjonalnej do liczby godzin pracy przypadającej do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu.



Oznacza to w praktyce, że wysokość wynagrodzenia zasadniczego wskazana w umowie o pracę **nie musi być równa co najmniej wysokości minimalnego wynagrodzenia**. Istotne jest, aby łączne wynagrodzenie za pracę pracownika, z uwzględnieniem innych składników zaliczanych do wynagrodzeń osobowych (np. premii), **nie było niższe od wynagrodzenia minimalnego**.

AUTOR: dr Joanna Łukaszczuk, radca prawny

Kiedy pracodawca może pobierać odciski palców pracowników?

Rozwiązania wykorzystujące dane biometryczne przestały być technologią przyszłości. Coraz częściej pojawiają się w praktyce pracodawców, również w obszarze HR. Możliwość identyfikacji pracownika na podstawie odcisku palca czy skanu twarzy jest co do zasady dopuszczalna, jednak korzystanie z takich rozwiązań podlega szczególnym ograniczeniom wynikającym z przepisów RODO oraz Kodeksu pracy.

Czym są dane biometryczne?

Zgodnie z RODO dane biometryczne stanowią szczególną kategorię danych osobowych. Są to dane wynikające ze specjalnego przetwarzania technicznego, odnoszące się do fizycznych, fizjologicznych lub behawioralnych cech osoby fizycznej, które umożliwiają albo potwierdzają jej jednoznaczną identyfikację. Do danych biometrycznych zalicza się m.in.: **linie papilarne, skan twarzy, cechy tęczówki oka, DNA, układ naczyń krwionośnych dłoni, barwę głosu**. Ich szczególny charakter wynika z tego, że są one unikalne i trwale związane z konkretną osobą. Art. 9 ust. 1 RODO zalicza dane biometryczne do szczególnych kategorii danych osobowych, których przetwarzanie jest co do zasady zakazane. Wyjątki od tej zasady zostały określone w art. 9 ust. 2 RODO. W kontekście zatrudnienia szczególne znaczenie ma art. 9 ust. 2 lit. b RODO, zgodnie z którym przetwarzanie takich danych **jest dopuszczalne, jeżeli jest niezbędne do wykonywania obowiązków i szczególnych praw administratora lub osoby, której dane dotyczą, w dziedzinie prawa pracy, zabezpieczenia społecznego lub ochrony socjalnej, o ile przewidują to przepisy prawa Unii Europejskiej lub prawa krajowego**.

Biometria a Kodeks pracy

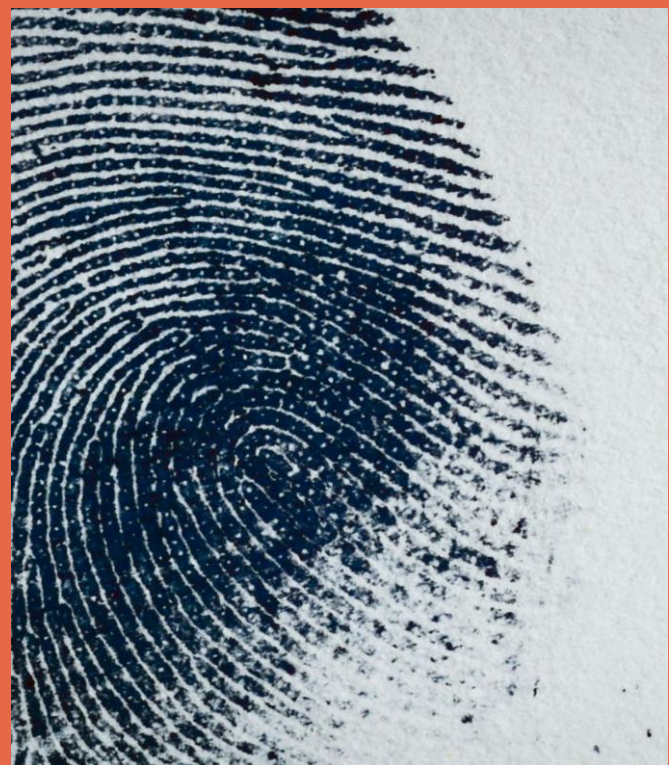
Przepisy Kodeksu pracy przewidują możliwość przetwarzania danych biometrycznych pracowników wyłącznie wtedy, gdy jest to niezbędne dla kontroli:

- ❖ dostępu do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;
- ❖ dostępu do pomieszczeń wymagających szczególnej ochrony.

Mimo że regulacja ta może sprawiać wrażenie szerokiej, w praktyce powinna być interpretowana w sposób zawężający, bowiem dane biometryczne należą do najbardziej wrażliwych danych osobowych, dlatego przesłanki ich przetwarzania wymagają szczególnie ostrożnego podejścia. Nie każde pomieszczenie ani każdy rodzaj dokumentacji uzasadniają stosowanie rozwiązań biometrycznych. Trudno byłoby wykazać, że wykorzystanie odcisku palca lub skanu twarzy jest konieczne do ochrony dokumentacji płacowej albo zabezpieczenia standardowego sprzętu elektronicznego. Inaczej może wyglądać sytuacja w przypadku obszarów o podwyższonym poziomie ryzyka. Przykładowo, uzasadnione może być stosowanie biometrii przy zabezpieczaniu laboratoriów badawczych, stref przechowywania informacji objętych tajemnicą przedsiębiorstwa lub pomieszczeń, w których znajdują się substancje niebezpieczne.

Czy zgoda pracownika stanowi wystarczającą podstawę?

Kodeks pracy przewiduje również możliwość przetwarzania danych biometrycznych na podstawie zgody pracownika lub kandydata do pracy. Warunkiem jest jednak, aby to osoba, której dane dotyczą, sama zainicjowała ich przekazanie oraz wyraziła dobrowolną, świadomą i jednoznaczną zgodę w rozumieniu art. 4 pkt 11 RODO. Spełnienie tych warunków może być problematyczne. Stosunek pracy cechuje się bowiem nierównowagą stron, co może prowadzić do zakwestionowania rzeczywiście dobrowolnego charakteru zgody. Z tego względu organy ochrony danych osobowych traktują zgodę jako podstawę wyjątkową, a nie standardowy sposób legalizacji przetwarzania danych biometrycznych w zatrudnieniu.



Zasada proporcjonalności

Sama możliwość powołania się na podstawę prawną nie przesądza jeszcze o dopuszczalności wykorzystania biometrii. Istotne znaczenie ma również zasada proporcjonalności. Urząd Ochrony Danych Osobowych podkreśla, że rozwiązania biometryczne powinny mieć charakter wyjątkowy i być stosowane wyłącznie wtedy, gdy brak jest mniej ingerujących sposobów osiągnięcia zamierzonego celu.

Ocena dopuszczalności przetwarzania danych biometrycznych powinna być dokonywana indywidualnie, z uwzględnieniem konkretnego celu, okoliczności oraz poziomu ryzyka występującego w danym przypadku.

AUTOR: Aleksandra Witek, aplikantka radcowska

Umowa o dzieło pod lupą ZUS

Umowa o dzieło od lat pozostaje jedną z częściej wykorzystywanych w zatrudnieniu umów cywilnoprawnych. Jednocześnie jest to forma współpracy, która regularnie staje się przedmiotem kontroli Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Wynika to przede wszystkim z faktu, że co do zasady nie stanowi ona tytułu do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych, a tym samym nie wiąże się z koniecznością odprowadzania składek na zasadach właściwych dla umowy zlecenia.

Podstawa prawna i elementy umowy o dzieło wynikające z przepisów

Zagadnienia dotyczące umowy o dzieło regulują przepisy Kodeksu cywilnego, w szczególności art. 627–646 k.c., które definiują ją jako umowę rezultatu.

Z perspektywy konstrukcji prawnej umowy o dzieło kluczowe znaczenie ma to, że jej przedmiotem jest oznaczony rezultat (dzieło), który powinien być indywidualnie określony i możliwy do weryfikacji.

W praktyce oznacza to, że z umowy o dzieło powinno wynikać w szczególności:

- ❖ precyzyjne określenie rezultatu, który ma zostać osiągnięty (dzieła);
- ❖ możliwość jego obiektywnego sprawdzenia i oceny wykonania;
- ❖ możliwość dokonania odbioru dzieła przez zamawiającego;
- ❖ powiązanie wynagrodzenia z wykonaniem określonego rezultatu, a nie z samym procesem świadczenia pracy;
- ❖ odrębność dzieła od czynności powtarzalnych lub ciągłych.

Dlaczego ZUS kwestionuje umowy o dzieło?

W praktyce organ rentowy (ZUS) bada, czy strony prawidłowo zakwalifikowały zawartą umowę. Sama nazwa dokumentu nie ma bowiem decydującego znaczenia. ZUS analizuje rzeczywistą treść zobowiązania oraz sposób wykonywania współpracy.

Najczęściej przedmiotem wątpliwości są sytuacje, w których strony zawierają umowę o dzieło, podczas gdy wykonywane czynności mają charakter powtarzalny, ciągły lub usługowy. W takich przypadkach organ może uznać, że strony faktycznie realizowały umowę zlecenia lub umowę o świadczenie usług.

Na co zwrócić uwagę przed zawarciem umowy?

Przed zawarciem umowy o dzieło warto przeanalizować, czy jej przedmiot spełnia przesłanki określone w art. 627 Kodeksu cywilnego.

Kluczowe znaczenie ma odpowiedź na pytanie, czy strony umawiają się na osiągnięcie konkretnego, indywidualnie oznaczonego rezultatu. Dzieło powinno być możliwe do wyodrębnienia, poddawać się odbiorowi oraz pozwalać na ocenę, czy zostało wykonane zgodnie z umową.

Im bardziej precyzyjnie określony zostanie rezultat oraz sposób jego odbioru, tym łatwiejsze będzie wykazanie, że strony rzeczywiście zawarły umowę o dzieło.

Jak przebiega kontrola?

W toku kontroli ZUS analizuje nie tylko treść umowy, ale również dokumentację związaną z jej realizacją, sposób wykonywania powierzonych zadań oraz faktyczne relacje pomiędzy stronami. Znaczenie mogą mieć m.in. korespondencja, protokoły odbioru dzieła, harmonogramy prac czy wyjaśnienia składane przez strony.

W przypadku stwierdzenia, że umowa nie miała charakteru umowy o dzieło, ZUS może wydać decyzję ustalającą obowiązek podlegania ubezpieczeniom społecznym wraz z koniecznością opłacenia zaległych składek i odsetek.

Dlaczego prawidłowa kwalifikacja jest tak istotna?

Prawidłowe zakwalifikowanie współpracy powinno nastąpić już na etapie przygotowywania umowy. Odpowiednie określenie jej przedmiotu oraz właściwe udokumentowanie wykonania dzieła może istotnie ograniczyć ryzyko zakwestionowania umowy przez ZUS i związanych z tym konsekwencji finansowych dla płatnika składek.

AUTOR: Justyna Gunia, radca prawny

Możliwość powierzenia pracy cudzoziemcowi przez innego cudzoziemca w trybie powiadomienia z art. 5a ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej

W ostatnim czasie zasady dotyczące zatrudniania cudzoziemców zostały poddane szeregom nowelizacji, których celem było usprawnienie procedur i ich ujednoczenie poprzez wygaszenie przepisów związanych z konfliktem zbrojnym w Ukrainie. Zmiany dotyczyły m.in. preferencyjnej ścieżki legalizacji zatrudniania obywateli Ukrainy na podstawie powiadomienia o powierzeniu wykonywania pracy do właściwego powiatowego urzędu pracy.

Obecnie uproszczony tryb powierzania pracy pewnym grupom cudzoziemców uregulowany jest w art. 5a ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Na podstawie tego przepisu polski podmiot powierzający pracę składa powiadomienie do właściwego powiatowego urzędu pracy w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy przez cudzoziemca. Powiadomienie składa się za pomocą systemu teleinformatycznego. Możliwość złożenia powiadomienia zarezerwowano wyłącznie dla polskiego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi. Zgodnie z definicją z art. 2 pkt 6 ww. ustawy jest to podmiot mający siedzibę albo miejsce pobytu stałego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (w tym oddział lub przedstawicielstwo podmiotu zagranicznego) albo – w przypadku obywatela państwa-strony umowy o EOG – stałe miejsce wykonywania działalności gospodarczej na terytorium Polski.

Na gruncie zagadnienia, jakie podmioty w praktyce są objęte zakresem przedmiotowego przepisu, pojawiło się w ostatnim czasie sporo niejasności. Właściwe organy państwa zaczęły bowiem interpretować przepis w ten sposób, że z definicji polskiego podmiotu powierzającego pracę wykluczały cudzoziemców prowadzących w Polsce działalność gospodarczą, ale niemających zezwolenia na pobyt stały. Przy wykładni literalnej ww. art. 2 pkt 6 cudzoziemiec posiadający jedynie zezwolenie na pobyt czasowy w Polsce może bowiem nie spełniać żadnego z kryteriów definicji, nawet jeśli prowadzi w Polsce działalność gospodarczą. Pojęcie „siedziby” co do zasady odnosi się do osób prawnych – przedsiębiorca, który jest osobą fizyczną, technicznie siedziby nie posiada, a w CEIDG rejestruje adres głównego miejsca wykonywania działalności.



Na podstawie pojawiających się wątpliwości interpretacyjnych podnosi się, że adres głównego miejsca wykonywania działalności zarejestrowany w CEIDG pełni wobec przedsiębiorcy-osoby fizycznej analogiczną funkcję jak siedziba wobec osoby prawnej. Wykładnia prowadząca do wykluczenia cudzoziemca legalnie prowadzącego działalność gospodarczą w Polsce z roli polskiego podmiotu powierzającego pracę prowadziłaby do tego, że będzie on traktowany jako „podmiot zagraniczny” mimo całkowitego zakorzenienia działalności w Polsce.

Podsumowując powyższe, wskazać należy, że definicja ustawowa odwołuje się do kryterium miejsca (siedziby lub stałego miejsca pobytu), nie zaś obywatelstwa. Bez wątplenia zatem za polski podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi może zostać uznany cudzoziemiec prowadzący w Polsce działalność gospodarczą. Wydaje się jednak, że musi legitymować się stałym miejscem pobytu w Polsce. Do sytuacji cudzoziemca spoza EOG, który posiada jedynie zezwolenie na pobyt czasowy i prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą wpisaną do CEIDG, należy podchodzić z większą ostrożnością z uwagi na interpretację przyjętą przez organy państwa i uznać, że na razie zgłaszanie przez takie podmioty powiadomień może nieść za sobą ryzyko sankcji związanych z nielegalnym powierzeniem pracy cudzoziemcowi.

AUTOR: Marta Wegner-Sarzyńska, 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

Dominika Czastka

radca prawny
dominika.czastka@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 rozstrzygnięcia 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