

marzec 2026 r.



Newsletter PRAWA PRACY

Wydanie 3/2026

Ustawa rozszerzająca uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy coraz bliżej

11 marca br. **Sejm uchwalił** ustawę o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw, która przyznaje inspektorom pracy **nowe uprawnienia**¹. Najważniejszym z nich jest prawo wydawania decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy, w sytuacji kiedy zawarto umowę cywilnoprawną lub kiedy osoba faktycznie świadczy pracę za wynagrodzeniem w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy powinna być zawarta umowa o pracę. O pracach nad ustawą informowaliśmy w poprzednich wydaniach Newslettera i alertach. **Senat nie wniósł do ustawy żadnych poprawek i 13 marca br. ustawa została przekazana Prezydentowi do podpisu.**

Ustawa wejdzie w życie po upływie **3 miesięcy od dnia ogłoszenia**, z wyjątkiem kilku przepisów odnoszących się głównie do obowiązków Głównego Inspektora Pracy, które wejdą w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia.

AUTOR: dr Joanna Łukaszczyk, radca prawny

Wejście w życie zmian w przepisach o zasiłku chorobowym

Od 13 kwietnia 2026 r. zaczynają obowiązywać zmienione przepisy ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (**tzw. ustawy zasiłkowej**). Choć na pierwszy rzut oka zmiany mają charakter porządkujący, w praktyce istotnie wpływają na ocenę zachowań pracowników i przedsiębiorców w czasie zwolnienia lekarskiego.

Najważniejszą nowością jest wprowadzenie ustawowej **definicji „pracy zarobkowej”**. Do tej pory brak takiej definicji powodował liczne spory interpretacyjne, które rozstrzygało przede wszystkim orzecznictwo Sądu Najwyższego. Nowelizacja wprowadza w art. 17 ust. 1a ustawy zasiłkowej jasną regułę: **pracą zarobkową jest każda czynność mająca charakter zarobkowy, niezależnie od stosunku prawnego będącego podstawą jej wykonania, z wyłączeniem czynności incydentalnych, których podjęcia w okresie zwolnienia od pracy wymagają istotne okoliczności. Istotną okolicznością nie może być polecenie pracodawcy.** Oznacza to, że znaczenie ma sam charakter aktywności, a nie to, czy jest ona wykonywana na podstawie umowy o pracę, zlecenia czy w ramach działalności gospodarczej. Jednocześnie ustawodawca przewidział wyjątek dla czynności incydentalnych, czyli takich, które są podejmowane wyjątkowo i z powodu istotnych okoliczności.

Nadal obowiązuje podstawowa reguła z art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej wskazująca, że wykonywanie pracy zarobkowej w okresie niezdolności do pracy skutkuje utratą prawa do zasiłku chorobowego za cały okres zwolnienia.

Zakres dopuszczalnych poleceń pracodawcy

Nowe przepisy nie zmieniają sytuacji pracownika pozostającego w stosunku pracy. W okresie zwolnienia lekarskiego pracodawca nadal nie ma prawa zlecać mu wykonywania obowiązków

¹ Tekst ustawy dostępny na stronie internetowej Sejmu: https://orka.sejm.gov.pl/proc10.nsf/ustawy/2250_u.htm.

służbowych. Co więcej, definicja pracy zarobkowej wprost obejmuje każdą aktywność o charakterze zarobkowym, niezależnie od jej podstawy, co dodatkowo wzmacnia ten zakaz.

Nie można przy tym uznać, że polecenie pracodawcy stanowi „istotną okoliczność”, która uzasadniałaby podjęcie aktywności w czasie choroby. Jeżeli mimo to pracownik wykonuje pracę, nawet z inicjatywy pracodawcy, powstają konkretne konsekwencje prawne. Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia za wykonaną pracę, natomiast pracodawca naraża się na odpowiedzialność za naruszenie praw pracowniczych, w tym na sankcję grzywny.



Kontrola zwolnienia i nieobecność w miejscu zamieszkania

Zmiany nie wpływają również na zasady kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnienia lekarskiego. W dalszym ciągu kluczowe znaczenie ma ocena, czy zachowanie ubezpieczonego było zgodne z celem zwolnienia, czyli powrotem do zdrowia.

Sama nieobecność pracownika w miejscu zamieszkania w czasie kontroli, np. z powodu wyjścia do sklepu, nie przesądza o nadużyciu. Tego rodzaju czynności mieszczą się w kategorii zwykłych czynności życia codziennego. Zgodnie z przyjętą praktyką kontrola powinna zostać powtórzona, a pracownik powinien mieć możliwość wyjaśnienia przyczyn swojej nieobecności.

Podsumowanie

Nowelizacja ustawy zasiłkowej wprowadza przede wszystkim większą przejrzystość zasad, ale nie oznacza ich złagodzenia. Wręcz przeciwnie, ustawowa definicja pracy zarobkowej potwierdza szerokie podejście do tego pojęcia. Z perspektywy praktyki najbezpieczniejszym rozwiązaniem pozostaje ograniczenie aktywności w czasie zwolnienia lekarskiego do minimum niezbędnego dla codziennego funkcjonowania.

AUTOR: Aleksandra Witek, aplikantka radcowska

Zapowiedź ograniczeń w wykonywaniu pracy w ramach ruchu bezwizowego dla obywateli Kolumbii, Wenezueli i Gruzji

W wykazie prac legislacyjnych Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej² pojawiła się informacja o tym, że prowadzone są prace nad projektem rozporządzenia w sprawie państw, których **obywatele posiadający zezwolenie na pracę nie są uprawnieni do pracy w czasie pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach ruchu bezwizowego**. Projekt realizuje delegację z art. 3 ust. 4 ustawy z 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. poz. 621).

Rozporządzenie ma dotyczyć obywateli państw takich jak **Kolumbia, Wenezuela i Gruzja**. Prace nad projektem zostały zainicjowane wnioskiem ministra właściwego do spraw zagranicznych, który zwrócił uwagę na potrzebę objęcia rozporządzeniem wyżej wskazanych państw ze względu na wysokie ryzyko migracyjne, dotyczące wjazdu obywateli z tych państw do strefy Schengen oraz potrzebę ograniczenia zagrożeń masowej migracji z tych obszarów. Jeśli rozporządzenie wejdzie w życie, obywatele Kolumbii, Gruzji i Wenezueli nie będą mogli wykonywać pracy w Polsce, jeżeli ich podstawą pobytową będzie ruch bezwizowy (dopuszczalna będzie możliwość wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej wyłącznie na podstawie wizy oraz właściwego zezwolenia na pracę). Zdaniem autorów projektu rozwiązanie to nie zamyka dostępu do polskiego rynku pracy, lecz porządkuje go przez jednoznaczne powiązanie zatrudnienia z kontrolowanym i weryfikowalnym tytułem pobytowym, ograniczając jednocześnie ryzyka migracyjne i zagrożenie dla porządku publicznego.

Proces legislacyjny dotyczący tego rozporządzenia ma zakończyć się w II kwartale 2026 r.

AUTOR: Marta Wegner-Sarzyńska, radca prawny

Akta osobowe pracownika – kluczowe obowiązki i ryzyka pracodawcy w praktyce

Prowadzenie akt osobowych pracowników stanowi jeden z podstawowych obowiązków pracodawcy, wynikający z przepisów Kodeksu pracy oraz regulacji wykonawczych. Pomimo stosunkowo precyzyjnych wymogów prawnych praktyka pokazuje, że dokumentacja pracownicza pozostaje obszarem podwyższonego ryzyka – zarówno w kontekście kontroli, jak i ewentualnych sporów sądowych.

Struktura akt osobowych – znaczenie prawidłowej kwalifikacji dokumentów

Szczegółowe zasady prowadzenia dokumentacji pracowniczej zostały zawarte w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej. Zgodnie z zawartymi w rozporządzeniu przepisami akta osobowe powinny składać się z pięciu części:

Część A – w tej części znajdują się dokumenty zgromadzone w związku z ubieganiem się o zatrudnienie,

² Wykaz dostępny pod linkiem: <https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-plan-prac-legislacyjnych>.

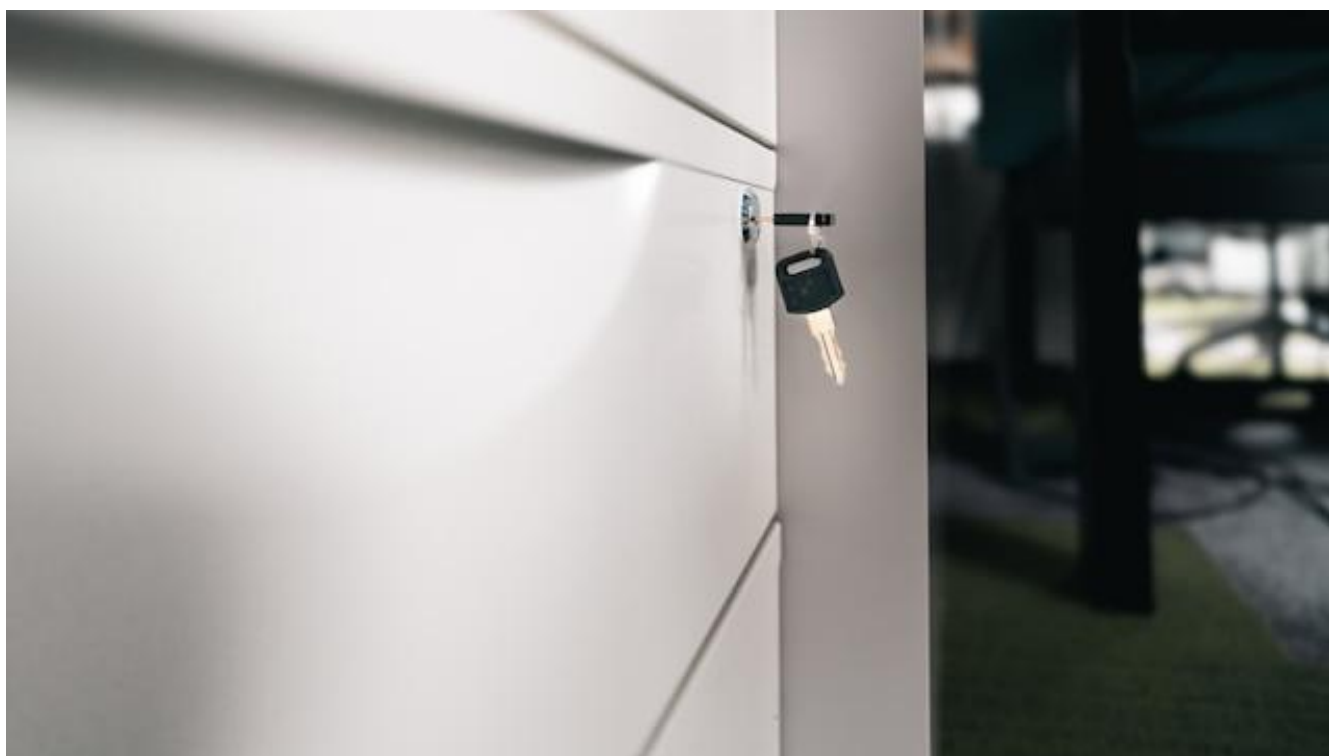
Część B – zawiera dokumenty dotyczące nawiązania stosunku pracy oraz przebiegu zatrudnienia,

Część C – w której gromadzi się dokumenty związane z ustaniem zatrudnienia danej osoby,

Część D – miejsce na przechowywanie dokumentów związanych z ponoszeniem przez pracownika odpowiedzialności porządkowej lub odpowiedzialności określonych w innych przepisach,

Część E – dokumenty związane z kontrolą trzeźwości pracownika lub kontrolą na obecność w jego organizmie środków działających podobnie do alkoholu.

Kluczowym problemem praktycznym nie jest jednak sam podział, lecz **prawidłowa kwalifikacja dokumentów oraz ich adekwatność do podstawy prawnej przetwarzania**. W szczególności niedopuszczalne jest gromadzenie dokumentów „na zapas” – bez wyraźnej podstawy prawnej lub uzasadnionego celu pracodawcy.



Najczęstsze nieprawidłowości

W praktyce doradczej najczęściej identyfikowane są następujące uchybienia:

- ❖ **przetwarzanie nadmiarowych danych osobowych** (np. kopii dokumentów tożsamości), co może stanowić naruszenie RODO;
- ❖ **brak odzwierciedlenia faktycznego przebiegu zatrudnienia w dokumentacji** (np. zmiany zakresu obowiązków, pracy zdalnej, delegowania);
- ❖ **nieaktualność dokumentów** (w szczególności badań lekarskich i szkoleń BHP);
- ❖ **nieprawidłowości w prowadzeniu dokumentacji elektronicznej**, w tym brak zapewnienia jej integralności i kompletności.

Znaczenie dokumentacji w kontekście kontroli i sporów

Akta osobowe stanowią jeden z pierwszych obszarów weryfikowanych przez Państwową Inspekcję Pracy. Stwierdzone nieprawidłowości mogą skutkować nie tylko obowiązkiem ich usunięcia, ale również odpowiedzialnością wykroczeniową pracodawcy.

Jednocześnie należy podkreślić, że w przypadku sporów pracowniczych to właśnie dokumentacja pracownicza często stanowi kluczowy materiał dowodowy. Jej braki lub niespójność mogą istotnie osłabić pozycję pracodawcy.

Podsumowanie

Prawidłowe prowadzenie akt osobowych nie powinno być traktowane wyłącznie jako obowiązek formalny, lecz jako istotny element systemu *compliance* pracodawcy. Odpowiednio prowadzona dokumentacja nie tylko minimalizuje ryzyka regulacyjne, ale również wzmacnia pozycję pracodawcy w przypadku kontroli lub sporu z pracownikiem.

AUTOR: Justyna Gunia, radca prawny

Zatrudnianie pracowników na czas określony – zalety i wady

Terminowe zatrudnianie pracowników, tj. na podstawie umowy o pracę na czas określony, jest jednym z dopuszczalnych modeli zatrudniania pracowników. Jakie są wady i zalety zatrudniania pracowników na czas określony?

Zalety zatrudnienia terminowego

Umowa o pracę na czas określony powinna określać czas jej trwania lub dzień jej zakończenia. **Podstawową zaletą takiej umowy jest zatem to, że strony już w momencie zawierania umowy znają datę końcową jej obowiązywania – umowa to rozwiązuje się bowiem wraz z upływem czasu, na który była zawarta.** Pracodawca nie musi podejmować działań zmierzających do rozwiązania tej umowy (jak np. złożenie wypowiedzenia umowy o pracę) ani też nie ma obowiązku przedłużyć takiej umowy zawartej z pracownikiem ani informować o jej nieprzedłużeniu. Wyjątek dotyczy umowę o pracę na czas określony, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży (z wyjątkiem umowy na czas zastępstwa) – umowa ta bowiem ulega przedłużeniu do dnia porodu (art. 177 § 3 Kodeksu pracy).

Zawieranie umów o pracę na czas określony **może być korzystne zwłaszcza w zakładach pracy/branżach, w których zapotrzebowanie na pracę ma charakter zmienny/okresowy (np. przy pracach sezonowych czy terminowych projektach).** Sprawdza się również w sytuacjach, gdy występuje potrzeba **zapewnienia zastępstwa za pracownika w trakcie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy (np. długotrwała choroba lub urlop).**

Wady zatrudnienia terminowego

Zatrudnianie pracowników na podstawie umowy o pracę na czas określony jest limitowane w Kodeksie pracy zarówno co do czasu trwania takiego zatrudnienia, jak i liczby zawieranych umów. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi

stronami stosunku pracy, **nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech** (art. 25¹ § 1 k.p.). Powyższych limitów nie stosuje się jednak do umów o pracę zawartych na czas określony:

- ❖ w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- ❖ w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
- ❖ w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
- ❖ w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie (i zawiadomi właściwego okręgowego inspektora pracy o zawarciu umowy)
 - jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

Przekroczenie powyższych limitów skutkuje tym, że od dnia następującego po upływie okresu 33 miesięcy zatrudnienia lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony uznaje się z mocy prawa, że pracownik jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Decydując się na zawieranie z pracownikami umów o pracę na czas określony, pracodawcy powinni pamiętać o przestrzeganiu zasady równego traktowania pracowników. Sam fakt zatrudnienia na czas określony nie może bowiem stanowić podstawy do tego, aby mniej korzystnie ukształtować warunki zatrudnienia pracownika, awansowaniu lub dostępu do szkoleń.

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