

wrzesień 2026 r.

3C LAT

GWW
LEGAL & TAX



Newsletter **PRAWA PRACY**

Wydanie 9/2026

Minimalne wynagrodzenie za pracę w 2027 r.

Od 1 stycznia 2027 roku minimalne wynagrodzenie za pracę będzie wynosić 4950 zł, zaś minimalna stawka godzinowa – 32,30 zł. Rozporządzenie Rady Ministrów z 14 września br. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej zostało 15 września br. opublikowane w „Dzienniku Ustaw RP” (poz. 1213).

Jakie składniki wlicza się do wynagrodzenia za pracę?

Wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy od 1 stycznia 2027 r. nie może być niższa od kwoty 4950 zł brutto. Przy wyliczeniu wysokości wynagrodzenia pracownika uwzględnia się 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).

Przy wyliczeniu wynagrodzenia 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.

Oznacza to, że minimalne wynagrodzenie za pracę nie jest równoznaczne z wynagrodzeniem zasadniczym. Istotne jest, aby łączne wynagrodzenie za pracę pracownika, z uwzględnieniem zarówno wynagrodzenia zasadniczego, jak i innych składników zaliczanych do wynagrodzeń osobowych (np. premii), nie było niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Znaczenie minimalnego wynagrodzenia za pracę

Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę ma bezpośredni wpływ na szereg składników i świadczeń pracowniczych:

- ❖ dodatek do wynagrodzenia za pracę za każdą godzinę pracy w porze nocnej wnosi 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 151⁸ § 1 Kodeksu pracy);

- ❖ 15-krotność minimalnego wynagrodzenia za pracę stanowi maksymalny pułap odpłaty pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników;
- ❖ kwota odpowiadająca 30% wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę stanowi minimalną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe przedsiębiorców w okresie pierwszych 24 miesięcy kalendarzowych od dnia rozpoczęcia wykonywania działalności gospodarczej (tzw. preferencyjne składki ZUS).

AUTOR: dr Joanna Łukaszczuk, radca prawny

Decyzja Rady Unii Europejskiej w sprawie przedłużenia ochrony czasowej do 4 marca 2028 r.

5 sierpnia 2026 r. weszły w życie przepisy decyzji wykonawczej Rady Unii Europejskiej 2026/1912 z 30 lipca 2026 r. Na jej mocy okres obowiązywania tymczasowej ochrony, wprowadzony w związku masowym napływem wysiedleńców z Ukrainy po rozpoczęciu wojny z Rosją, został wydłużony **do 4 marca 2028 r.** Oznacza to utrzymanie podstaw prawnych pobytu oraz dostępu do rynku pracy dla osób objętych ochroną czasową.



Dla podmiotów powierzających pracę cudzoziemcom najistotniejsze jest, że obywatele Ukrainy korzystający obecnie z ochrony czasowej nadal będą mogli legalnie podejmować i wykonywać pracę w Polsce na uproszczonych zasadach, bez konieczności uzyskiwania zezwolenia na pracę, przy zachowaniu obowiązków związanych ze zgłoszeniem zatrudnienia do właściwego urzędu. Utrzymana zostaje również ciągłość legalności pobytu osób już objętych ochroną.

Jednocześnie przedmiotowa decyzja UE wprowadza dodatkowy warunek dla osób ubiegających się o objęcie ochroną czasową po 5 sierpnia 2026 r. po raz pierwszy. Zgodnie z art. 2 decyzji ochrona ma być przyznawana wyłącznie osobom, które wykażą wypełnienie obowiązków wojskowych w Ukrainie lub przedstawią odpowiedni dowód zwolnienia z tych obowiązków. Ograniczenie to nie dotyczy osób, które korzystały z ochrony czasowej w danym państwie członkowskim już 4 sierpnia 2026 r. i zachowują ten status nieprzerwanie.

W praktyce oznacza to, że pracodawcy zatrudniający obywateli Ukrainy objętych ochroną czasową mogą nadal korzystać z uproszczonej ścieżki zatrudnienia, jednak przy rekrutacji nowych osób warto zweryfikować podstawę ich pobytu i status ochrony czasowej, ponieważ wprowadzono nowe wymagania związane z uzyskaniem tego statusu.

AUTOR: Marta Wegner-Sarzyńska, radca prawny

Interpretacje GIP w zakresie pracy tymczasowej

Główny Inspektor Pracy w dwóch niedawnych decyzjach dotyczących agencji pracy tymczasowej działających w modelu platformowym jednoznacznie ocenił, że współpraca oparta na umowach cywilnoprawnych i elektronicznym wyborze zadań przez osoby fizyczne w rzeczywistości spełnia przesłanki stosunku pracy tymczasowej.

Model współpracy opisany we wnioskach

Główny Inspektor Pracy w dwóch indywidualnych interpretacjach: decyzji z 3 sierpnia 2026 r. (znak GIP-GPP.50.12.2026.4) oraz decyzji z 5 sierpnia 2026 r. (znak GIP-GPP.50.13.2026.2) jednoznacznie ocenił, że współpraca agencji pracy tymczasowej z osobami fizycznymi w modelu platformowym, oparta na umowach cywilnoprawnych i elektronicznym wyborze zadań, w rzeczywistości spełnia przesłanki stosunku pracy, i to w reżimie pracy tymczasowej.

W obu przypadkach wnioskodawcy – agencje pracy tymczasowej – angażowali osoby fizyczne za pośrednictwem elektronicznego serwisu (aplikacji), w którym osoby te samodzielnie wybierały zadania oraz klienta, u którego miały je wykonać. Zadania miały charakter jednorazowy, choć dopuszczalne było wielokrotne wybieranie zadań u tego samego klienta, a ich przewidywany czas wykonania wynosił maksymalnie 12 godzin. Katalog zadań obejmował głównie proste prace fizyczne: obsługę sklepu, prace magazynowe, obsługę produkcji, prace porządkowe, inwentaryzację czy konfekcjonowanie.

Nie zlecenie, lecz stosunek pracy tymczasowej

W obu sprawach GIP nie ograniczył się do stwierdzenia, że mamy do czynienia ze stosunkiem pracy w rozumieniu art. 22 § 1 Kodeksu pracy, lecz wprost zakwalifikował relację jako stosunek pracy tymczasowej. Oznacza to, że wnioskodawcy, jako



agencje pracy tymczasowej, powinni angażować takie osoby na podstawie umowy o pracę tymczasową w rozumieniu ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych ze wszystkimi tego konsekwencjami, w tym w zakresie limitów czasowych zatrudnienia u jednego pracodawcy użytkownika oraz zasad równego traktowania pracowników tymczasowych względem pracowników zatrudnionych bezpośrednio przez pracodawcę użytkownika.

Co to oznacza dla agencji pracy tymczasowej?

Obie interpretacje pokazują wyraźnie, że nazwa wykonywanej umowy nie ma decydującego znaczenia ich kwalifikacji prawnej, jeśli faktyczny sposób organizacji pracy odpowiada podporządkowaniu właściwemu dla stosunku pracy tymczasowej. Agencje działające w takim modelu powinny zweryfikować rzeczywisty (a nie wyłącznie deklarowany) zakres podporządkowania osób wykonujących zadania wobec klientów, ocenić, czy mechanizmy zastępstwa i rozliczania wynagrodzenia nie noszą cech pozorności, oraz rozważyć przeorganizowanie modelu współpracy w kierunku umowy o pracę tymczasową, licząc się przy tym z ryzykiem kontroli PIP oraz powiązanych postępowań ZUS i organów podatkowych.

AUTOR: Dominika Cząstka, radca prawny

Projekt zmian w ustawie o warunkach dopuszczalności powierzenia pracy cudzoziemcom

W ostatnim numerze „[Newsettera...](#)” informowaliśmy o tym, że Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zaprezentował projekt nowelizacji ustawy o warunkach dopuszczalności powierzenia pracy cudzoziemcom¹. Projekt nadal znajduje się na etapie opiniowania. Zakłada on wprowadzenie wielu zmian do obecnie obowiązującej ustawy, które nakładają nowe obowiązki i uszczelniają dostęp cudzoziemców do polskiego rynku pracy. W ramach niniejszego artykułu omówione zostaną kolejne propozycje zmian, które mogą mieć znaczenie dla podmiotów powierzających pracę cudzoziemcom.

Ułatwienia dla obywateli wybranych państw wysoko rozwiniętych

Projekt zakłada stworzenie podstawy prawnej do zwolnienia obywateli wybranych państw spoza UE i EFTA z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę. Katalog tych państw będzie mógł zostać określony w rozporządzeniu Rady Ministrów. W uzasadnieniu wskazano przykładowo m.in. Australię, Kanadę, Japonię, Koreę Południową, USA, Wielką Brytanię, Singapur czy Izrael. Jednocześnie pracodawcy powierzający pracę takim cudzoziemcom będą zobowiązani do powiadomienia powiatowego urzędu pracy o podjęciu pracy przez cudzoziemca 7 dni.

Proponowane rozwiązanie będzie miało charakter powszechny w odniesieniu do obywateli państw objętych rozporządzeniem i nie będzie ograniczone wyłącznie do osób wysoko wykwalifikowanych. Tym samym będzie ono stanowiło uzupełnienie istniejących instrumentów, takich jak Niebieska Karta UE (przewidziana dla pracowników wysokokwalifikowanych).

Limity godzin dla umów cywilnoprawnych

Projekt wprowadza nowe ograniczenia pracy wykonywanej przez cudzoziemców na podstawie umów cywilnoprawnych. Liczba godzin pracy wskazana w dokumencie legalizującym zatrudnienie będzie być nieniższa niż 40 i niewyższa niż 184 godziny miesięcznie.

¹ Treść dostępna na stronie: <https://legislacja.gov.pl/projekt/12412403/katalog/13215193#13215193>.

Jednocześnie z uzasadnienia wynika, że zwiększenie liczby godzin pracy ponad wartość wskazaną w zezwoleniu lub oświadczeniu będzie wymagało uzyskania nowego dokumentu legalizacyjnego. Projektodawca argumentuje tę zmianę względami bezpieczeństwa pracy i przeciwdziałania nadużyciom, bowiem z doświadczeń inspektorów pracy prowadzących kontrole legalności zatrudnienia cudzoziemców wynika, że w praktyce zdarzają się przypadki wykonywania pracy przez obcokrajowców mających zawarte umowy cywilnoprawne nawet w wymiarze ponad 300 godzin miesięcznie.

Zniesienie przesłanki wykonywania pracy „pod kierownictwem” innego podmiotu

Kolejną z daleko idących zmian jest modyfikacja art. 84 ust. 12 o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom. Obecnie sankcjonowane jest kierowanie cudzoziemca do wykonywania pracy na rzecz i pod kierownictwem innego podmiotu poza reżimem pracy tymczasowej. Projekt usuwa przesłankę wykonywania pracy „pod kierownictwem”, pozostawiając wyłącznie wykonywanie pracy „na rzecz” innego podmiotu.

W uzasadnieniu projektodawca wskazuje, że celem jest objęcie zakresem przepisu również relacji cywilnoprawnych. W praktyce jednak zmiana może prowadzić do zatarcia granicy pomiędzy nielegalnym udostępnianiem pracowników a legalnym outsourcingiem usług lub podwykonawstwem. Oznacza to zwiększone ryzyko kwestionowania modeli outsourcingowych powszechnie wykorzystywanych w produkcji, logistyce czy usługach.

AUTOR: Marta Wegner-Sarzyńska, radca prawny

Kiedy aktywność pracownika w Internecie może uzasadniać zwolnienie?

Media społecznościowe coraz częściej ujawniają aktywność pracowników poza pracą – zdjęcie z wakacji podczas L4, komentarz o pracodawcy, ujawnienie informacji o firmie czy promowanie konkurencji. Nie oznacza to jednak, że pracodawca może ingerować w prywatną aktywność pracownika tylko dlatego, że jest ona publicznie dostępna. O zasadności rozwiązania umowy decyduje charakter konkretnego zachowania, jego związek ze stosunkiem pracy oraz skala naruszenia obowiązków pracowniczych.

Krytyka pracodawcy ma granice

Zgodnie z art. 100 § 2 pkt 4 Kodeksu pracy pracownik jest obowiązany dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje, że nawet uzasadniona krytyka stosunków w zakładzie pracy powinna mieścić się w granicach porządku prawnego i odpowiadać prawdzie – nadużycie prawa do krytyki, zwłaszcza gdy wypowiedź jest obraźliwa lub bezpodstawną, może stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia – nawet jeśli miało miejsce poza czasem świadczenia pracy (wyrok SN z 12 stycznia 2005 r., sygn. akt I PK 145/04). Publiczny wpis w Internecie może dodatkowo zwiększać zasięg i potencjalne skutki naruszenia, ale sam fakt jego publicznego charakteru nie przesądza o ciężkości naruszenia.

Zdjęcie z wakacji podczas L4 to nie zawsze nadużycie

Samo pojawienie się pracownika na zdjęciu z wyjazdu nie przesądza o nieprawidłowym wykorzystaniu zwolnienia. Znaczenie ma zgodność aktywności z celem zwolnienia i zaleceniami lekarskimi – dopiero ustalenie, że pracownik wykorzystał zwolnienie niezgodnie z jego przeznaczeniem, przy uwzględnieniu rodzaju i charakteru naruszenia, może uzasadniać ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych i rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia. Media społecznościowe mogą wówczas stanowić istotny dowód.

Lojalność obowiązuje także w sieci

Ujawnianie danych klientów, informacji handlowych czy dokumentów firmowych może naruszać obowiązek poufności niezależnie od tego, czy nastąpiło na profilu prywatnym. Podobnie ocenia się aktywność konkurencyjną – w jednej ze spraw sądy uznały publikację artykułu w konkurencyjnym czasopiśmie za naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.), kwalifikując zachowanie pracownicy jako rażące niedbalstwo (wyrok SN z 12 października 2021 r., sygn. akt II PSKP 60/21).

Czy jeden wpis wystarczy do zwolnienia? Nie ma jednej odpowiedzi

Pracodawca powinien ocenić treść, prawdziwość, formę i zasięg wypowiedzi, jej związek z pracą, skutki dla pracodawcy oraz stopień zawinienia. W jednej ze spraw sąd podkreślił, że o rozwiązaniu umowy zadecydowała nie treść światopoglądowa wypowiedzi, lecz jej forma naruszająca zasady współżycia społecznego – pokazuje to, że ocena musi być wielowymiarowa, a nie skoncentrowana wyłącznie na samym fakcie publikacji. Nie każde naruszenie uzasadnia zwolnienie dyscyplinarne – dopiero spełnienie przesłanek z art. 52 Kodeksu pracy pozwala na rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia; w pozostałych przypadkach właściwym trybem pozostaje wypowiedzenie.

Kluczowe jest zatem nie to, co pracownik opublikował, lecz czy naruszył konkretny obowiązek pracowniczy o odpowiedniej wadze. Przed podjęciem decyzji warto zabezpieczyć materiał dowodowy i zweryfikować okoliczności publikacji – w sporze sądowym liczy się nie tylko treść wpisu, ale i zdolność pracodawcy do wykazania jego rzeczywistego charakteru i konsekwencji.

AUTOR: Justyna Gunia, radca prawny

Przerwa na papierosa w czasie pracy – stanowisko PIP

Wyjście na papierosa często jest traktowane przez pracowników jako nieformalna przerwa w pracy. Problem pojawia się jednak wtedy, gdy takich wyjść jest kilka w ciągu dnia, a pracownik jednocześnie nie realizuje terminowo powierzonych zadań lub dolicza ten czas do przepracowanych godzin. W takiej sytuacji istotne staje się prawidłowe rozliczenie czasu, w którym pracownik faktycznie nie wykonywał obowiązków.

Stanowisko PIP

Z pomocą przychodzi stanowisko Państwowej Inspekcji Pracy, która wskazuje, że dodatkowe przerwy na palenie, wykraczające poza przerwy gwarantowane przepisami prawa pracy, mogą nie być wliczane do czasu pracy i nie muszą być wynagradzane. Pracodawca może również zobowiązać pracownika do odpracowania tego czasu. Zgodnie z przepisami pracownik, którego

dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin, ma prawo do co najmniej 15-minutowej przerwy wliczanej do czasu pracy. Przerwa ta może zostać wykorzystana również na zapalenie papierosa. Jeżeli jednak pracownik opuszcza stanowisko pracy w tym celu poza ustawową przerwą, korzysta z dodatkowej przerwy, która co do zasady, nie stanowi czasu pracy.

PIP zwraca uwagę również na art. 5a ust. 3 ustawy o ochronie zdrowia przed następstwami używania tytoniu i wyrobów tytoniowych, zgodnie z którym właściciel lub zarządzający może wyznaczyć palarnię w pomieszczeniach zakładu pracy. Jeżeli pracodawca zdecyduje się na utworzenie takiego miejsca, wyjście pracownika do palarni poza przysługującą mu 15-minutową przerwą należy traktować jako dodatkową przerwę. Czas ten nie jest czasem pracy i nie musi być wynagradzany. Pracodawca może również zdecydować, że pracownik będzie zobowiązany do jego odpracowania².



Jasne zasady przede wszystkim w regulacjach wewnętrznych

Jeżeli pracodawca chce wprowadzić zasady dotyczące dodatkowych wyjść na papierosa, powinien określić je w odpowiednim akcie wewnątrzzakładowym – w szczególności w regulaminie pracy, procedurze wewnętrznej albo obwieszczeniu, zależnie od organizacji pracy i obowiązujących u pracodawcy regulacji. Warto wskazać wprost, które przerwy są wliczane do czasu pracy, a które stanowią prywatną nieobecność pracownika, a także określić sposób ewidencjonowania i rozliczania dodatkowych wyjść. Naruszenie ustalonych zasad może, w zależności od okoliczności, uzasadniać zastosowanie kary porządkowej: upomnienia, nagany, a w przypadkach przewidzianych przepisami – również kary pieniężnej.

² Czy pracodawca może zakazać palenia w zakładzie pracy?, PIP, [online:] <https://www.pip.gov.pl/dla-pracodawcow/pytania-i-odpowiedzi/czy-pracodawca-moze-zakazac-palenia-w-zakladzie-pracy>.

Nie tylko czas przerwy ma znaczenie

Pracodawca powinien zwrócić uwagę także na miejsce, w którym pracownicy palą papierosy. Korzystanie z wyznaczonego miejsca może mieć znaczenie z perspektywy bezpieczeństwa pożarowego i obowiązków BHP. Szczególne znaczenie ma to w zakładach, w których niewłaściwe miejsce palenia może stwarzać zagrożenie dla życia lub zdrowia pracowników i osób trzecich albo dla mienia pracodawcy, np. na stacji paliw. Naruszenie przez pracownika przepisów i zasad BHP może prowadzić nie tylko do odpowiedzialności porządkowej, ale w szczególnie poważnych przypadkach – również do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, jeżeli zachowanie zostanie zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Taka decyzja wymaga jednak każdorazowo uwzględnienia konkretnych okoliczności, w tym stopnia winy pracownika oraz ciężaru naruszenia.

Podsumowanie

Pracodawca nie ma obowiązku tworzenia palarni i może wprowadzić zakaz palenia na terenie zakładu pracy, z uwzględnieniem obowiązujących przepisów. Jeżeli dopuszcza palenie w określonym miejscu, może jednocześnie ustalić, że dodatkowe wyjścia na papierosa poza ustawowymi przerwami nie są wliczane do czasu pracy i podlegają odpracowaniu. Kluczowe jest jednak wcześniejsze i jednoznaczne określenie zasad. Regulacje wewnętrzne powinny wskazywać nie tylko zasady dotyczące palenia, ale również sposób ewidencjonowania i rozliczania dodatkowych wyjść. Pozwala to uniknąć wątpliwości zarówno po stronie pracodawcy, jak i pracowników oraz zapewnia prawidłowe rozliczenie czasu pracy.

AUTOR: Aleksandra Witek, aplikantka radcowska

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 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