



Newsletter PRAWA PRACY

Wydanie 10/2026

Elektroniczne orzeczenia medycyny pracy od 18 października 2026 r. Co zmieniło się dla pracodawców?

Od 18 października 2026 r. orzeczenia lekarskie wydawane w ramach profilaktycznych badań pracowników są zasadniczo wystawiane w postaci elektronicznej.

Nowe rozwiązania, wprowadzone rozporządzeniem Ministra Zdrowia z 20 marca 2026 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. poz. 456) obejmują w szczególności orzeczenia wydawane w związku z badaniami wstępnymi, okresowymi i kontrolnymi. 17 października 2026 r. zakończył się okres przejściowy, w którym dopuszczalne było wystawianie i przekazywanie tych dokumentów na dotychczasowych zasadach.

Przekazywanie i przechowywanie orzeczeń

Orzeczenie elektroniczne jest zapisywane i przechowywane w Systemie Informacji Medycznej, a dane i informacje nim objęte są udostępniane pracownikowi za pośrednictwem Internetowego Konta Pacjenta. Na jego żądanie wydawany jest również wydruk orzeczenia podpisany własnoręcznie przez lekarza.

Udostępnienie orzeczenia pracownikowi nie zastępuje przekazania go pracodawcy. Obowiązek ten spoczywa na podstawowej jednostce służby medycyny pracy, w której przeprowadzono badanie. Jednostka przekazuje orzeczenie w terminie i w sposób określonych w umowie zawartej z pracodawcą. Zasadne jest zatem zweryfikowanie, czy dotychczasowe postanowienia umowne zapewniają terminowe otrzymywanie dokumentów i odpowiadają przyjętemu w organizacji obiegowi dokumentacji.

Przechowywanie orzeczenia w Systemie Informacji Medycznej nie zwalnia pracodawcy z obowiązku przechowywania orzeczeń i skierowań na badania w ramach prowadzonej dokumentacji.

Znaczenie zmiany dla organizacji pracy

Elektroniczna postać orzeczenia nie zmienia przesłanek dopuszczenia pracownika do pracy. Pracodawca nadal nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia, które stwierdza brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach opisanych w skierowaniu na badania. Samo przeprowadzenie badania lub potwierdzenie jego odbycia nie zastępuje wymaganego dokumentu.

Nowe przepisy nie wyłączają całkowicie możliwości wystawiania orzeczeń papierowych. Przewidują ją w przypadku braku dostępu do właściwego systemu teleinformatycznego, a także w odniesieniu do określonych funkcjonariuszy służb i żołnierzy zawodowych. Procedury wewnętrzne powinny zatem uwzględniać również przyjmowanie i przechowywanie dokumentów wystawionych w tej postaci w przypadkach dopuszczonych prawem.

AUTOR: Justyna Gunia, radca prawny

Projekt zmian w zakresie sankcji administracyjnych związanych z nielegalnym powierzeniem pracy cudzoziemcom

W lipcu bieżącego roku Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zaprezentował projekt nowelizacji ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom¹, który obecnie znajduje się na etapie opiniowania. O fakcie tym informowaliśmy już w [sierpniowym](#) i [wrześniowym](#) „Newsletterze...”, opisując część z zapowiadanych zmian w regulacjach dotyczących zasad powierzania pracy cudzoziemcom.

Kolejną ważną zmianą, która wynika z projektowanych przepisów, są modyfikacje regulacji dotyczących sankcji związanych z naruszeniami przepisów o dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom.

W tym zakresie należy wskazać na następujące zmiany:

- ❖ Na podstawie modyfikacji art. 84 ust. 1, 3, 4 i 5 ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom doprecyzowano, że kara grzywny (odpowiednio od 3 000 zł do 50 000 zł za nielegalne powierzenie pracy oraz od 6 000 zł do 50 000 zł w przypadkach wprowadzenia cudzoziemca w błąd, żądania korzyści majątkowej czy doprowadzenia innej osoby do nielegalnego zatrudnienia cudzoziemca) jest wymierzana za jednego cudzoziemca. Ponadto, zgodnie z dodanym do ww. artykułu ust. 13, w przypadku wykroczenia dotyczącego wielu cudzoziemców karę wymierza się jako sumę kar jednostkowych. Ma to na celu usunięcie dotychczasowych wątpliwości, czy górna granica grzywny 50 000 zł stanowi maksymalną kwotę kary łącznej co do każdego z cudzoziemców, czy co do wszystkich naruszeń danego podmiotu.
- ❖ Wprowadzano nową podstawę karania, obejmującą niedopełnienie obowiązku powiadomienia wojewody o powierzeniu cudzoziemcowi pracy na innym stanowisku lub o innym charakterze niż określony w zezwoleniu na pracę (zmiana art. 84 ust. 7).

O TYM SIĘ MÓWI



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

- ❖ Doprecyzowano i ujednolicono brzmienie oraz wysokość kar (zmiana art. 84 ust. 11 i 12), które dotyczą odpowiednio podmiotu bezpośrednio korzystającego z pracy cudzoziemca skierowanego przez podmiot niebędący agencją pracy tymczasowej oraz podmiotu kierującego cudzoziemca do pracy na rzecz innego podmiotu na podstawie innej niż umowa o pracę tymczasową, ustalając dla obu wykroczeń karę grzywny od 6 000 zł do 50 000 zł. Zmiana ta wynikała z wątpliwości dotyczących dotychczasowego określenia kary grzywny „nie niższej niż 6 000 zł” bez wskazania górnej granicy, co pozostawało niezgodne z zasadą z art. 24 § 1 Kodeksu wykroczeń. O wprowadzenie tej zmiany zabiegały organy Państwowej Inspekcji Pracy.
- ❖ Uzupełniono przepisy określające kompetencje organów prowadzących postępowania dotyczące zezwoleń na pracę lub oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcom poprzez poszerzenie ich kompetencji do uzyskiwania informacji o wcześniejszych ukaraniach podmiotu powierzającego pracę za wykroczenia związane z nieprawidłowościami w przekazaniu informacji o podjęciu lub niepodjęciu pracy przez cudzoziemca w przewidzianym w ustawie terminie. Umożliwi to organom pozyskiwanie informacji istotnych przy odmowie wpisu oświadczenia o powierzeniu pracy do ewidencji lub wydaniu zezwolenia na pracę. Ogólnym celem zmian jest, zgodnie z uzasadnieniem projektu, wyeliminowanie niejednolitej interpretacji przepisów przez organy administracji i pracodawców, zidentyfikowanej w trakcie rocznego stosowania ustawy.

AUTOR: Marta Wegner-Sarzyńska, radca prawny

Zmiana przepisów o mobbingu a obowiązki służby BHP

Mobbing i przemoc psychiczna w miejscu pracy to zjawiska, które mają realny wpływ na zdrowie pracowników oraz funkcjonowanie firm. Od 5 listopada 2026 r. nowe przepisy wprowadzają istotne zmiany dotyczące definicji mobbingu oraz obowiązków pracodawcy w zakresie przeciwdziałania temu zjawisku; zmiana obejmuje również podwyższenie najniższego zadośćuczynienia za mobbing, rośnie też ochrona przed dyskryminacją. Regulacje mają znaczenie także z punktu widzenia bezpieczeństwa pracy i działań profilaktycznych służb BHP w zakładach pracy.

Nowa definicja mobbingu

Ustawa z 19 czerwca 2026 r. zmieniająca Kodeks pracy i Kodeks postępowania cywilnego wprowadza od 5 listopada 2026 r. nową definicję mobbingu. Będzie on oznaczał uporczywe nękanie pracownika, rozumiane jako zachowania powtarzalne, nawracające lub stałe. Obecnie pracownik dochodzący swoich praw przed sądem musi wykazać łączne spełnienie przesłanek ustawowych, obejmujących uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie, jego długotrwały i systematyczny charakter oraz skutek takie jak zaniżenie oceny przydatności zawodowej, poniżenie, ośmieszenie czy izolowanie w zespole pracowników. Po zmianie kluczowe będzie wykazanie uporczywego nękania. Nie będzie natomiast konieczne udowodnienie jego długotrwałości jako odrębnej przesłanki, wystąpienia określonego skutku ani zamiaru nękania po stronie sprawcy. Dla pracodawców i służby BHP zmiany te oznaczają potrzebę ponownego przyjrzenia się zagrożeniom psychospołecznym w zakładzie pracy, przeglądu i ewentualnej aktualizacji oceny ryzyka zawodowego oraz dostosowania działań profilaktycznych.

Mobbing a BHP w zakładzie pracy

Nowelizacja przepisów nie wprowadza wprost obowiązku uwzględniania mobbingu w ocenie ryzyka zawodowego. Nakłada jednak na pracodawcę liczne obowiązki związane z przeciwdziałaniem temu zjawisku, co pozwala postrzegać mobbing nie tylko jako problem relacji przełożony–podwładny, lecz także jako zagrożenie z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. W zakładzie pracy powinno się to przełożyć na konkretne działania: rzeczywiste wdrożenie procedury antymobbingowej, regularne monitorowanie klimatu psychospołecznego np. za pomocą wystandaryzowanych ankiet, oraz szkolenie kadry kierowniczej w rozpoznawaniu wczesnych sygnałów mobbingu i reagowaniu na nie, zanim dojdzie do eskalacji **zjawiska, które należy traktować jako zagrożenie dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.**

Działania służby BHP jako uzupełnienie prewencji antymobbingowej

Do działań służby BHP należą w szczególności udział w opracowywaniu i aktualizowaniu oceny ryzyka zawodowego, identyfikowanie stresorów i zagrożeń psychospołecznych uwzględnianie relacji w zespole podczas kontroli warunków pracy, ujmowanie zagrożeń psychospołecznych w okresowej analizie stanu BHP i uwzględnianie czynników psychospołecznych w postępowaniu powypadkowym, jeżeli mogły mieć wpływ na zdarzenie.



Do pracodawcy, należy natomiast zapewnienie procedur antymobbingowych, przyjmowania zgłoszeń, prowadzenia postępowań wyjaśniających oraz reagowania na stwierdzone nieprawidłowości. Podział zadań między poszczególne osoby i komórki organizacyjne nie zwalnia pracodawcy z odpowiedzialności za przeciwdziałanie mobbingowi.

AUTOR: Dominika Cząstka, radca prawny

Czy pracodawca może skierować pracownika na wcześniejsze badania lekarskie?

Przed dopuszczeniem do wykonywania pracy osoba przyjmowana do pracy podlega wstępnym badaniom lekarskim. Aby stwierdzić, czy pracownik jest zdolny do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku pracy, pracownik podlega dodatkowo okresowym i kontrolnym badaniom lekarskim. Badania te pracownik wykonuje na podstawie skierowania wystawionego przez pracodawcę.

Termin ważności orzeczenia lekarskiego

Orzeczenie lekarskie wydawane przez lekarza medycyny pracy w wyniku przeprowadzenia badań pracownika zawiera m.in. wskazanie daty następnego badania okresowego. Co do zasady orzeczenie to pozostaje ważne do dnia, w którym pracownik powinien wykonać następne badanie lekarskie. W trakcie ważności dotychczasowego orzeczenia lekarskiego wydanego w ramach okresowych badań lekarskich mogą zaistnieć różne zdarzenia, które będą miały wpływ na ważność (aktualność) tego orzeczenia. Dotyczy to w szczególności przypadku, w którym pracownik jest niezdolny do pracy z powodu choroby dłużej niż 30 dni – wtedy podlega kontrolnym badaniom lekarskim, aby ustalić jego zdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku.

Wcześniejsze skierowanie pracownika na badania lekarskie

W trakcie ważności dotychczasowego orzeczenia lekarskiego mogą wystąpić również inne zdarzenia, które będą uzasadniać „przedterminowe” skierowanie pracownika na badania lekarskie. Dotyczy to następujących zdarzeń:

- ❖ konieczności przeniesienia pracownika do innej pracy ze względu na stwierdzenie szkodliwego wpływu wykonywanej pracy na zdrowie pracownika,
- ❖ stwierdzenia u pracownika objawów wskazujących na powstawanie choroby zawodowej,
- ❖ stwierdzenia niezdolności do wykonywania dotychczasowej pracy u pracownika, który uległ wypadkowi przy pracy lub u którego stwierdzono chorobę zawodową, lecz nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych

(zgodnie z § 6 pkt 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy).

W powyższych przypadkach pracodawca wydaje skierowanie na badania lekarskie po zgłoszeniu przez pracownika niemożności wykonywania dotychczasowej pracy.

Niezależnie od tego, również w sytuacji gdy pracodawca stwierdzi pogorszenie się stanu zdrowia pracownika, które może wpływać na jego zdolność do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku, może on skierować pracownika z własnej inicjatywy na wcześniejsze badania lekarskie. Zgodnie bowiem ze stanowiskiem Sądu Najwyższego „Aktualnym orzeczeniem lekarskim w rozumieniu art. 229 § 4 k.p. jest orzeczenie stwierdzające stan zdrowia pracownika w dacie, w której ma być dopuszczony do pracy.

Zachowuje ono aktualność w okresie w nim wymienionym, jednak staje się nieaktualne w przypadku wystąpienia w tym okresie zdarzeń, które mogą wskazywać na zmianę stanu zdrowia pracownika” (wyrok z 18.12.2002 r., sygn. akt I PK 44/02). Celem badań lekarskich jest bowiem ochrona zdrowia oraz życia pracownika, a pracodawca jest zobowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 207 § 2 Kodeksu pracy).

AUTOR: dr Joanna Łukaszczuk, radca prawny

Zwyczaj zakładowy a ocena obowiązków i winy pracownika

Utrwalona praktyka obowiązująca w zakładzie pracy może wpływać na ocenę sposobu wykonywania obowiązków przez pracownika, a także na możliwość przypisania mu winy. Nie oznacza to jednak, że zwyczaj zakładowy może zastąpić lub uchylić obowiązek wynikający wprost z przepisów prawa. W postanowieniu z 15 czerwca 2026 r. (sygn. akt I PSK 197/26) Sąd Najwyższy wskazał, że przy wykonywaniu zobowiązań umownych, w tym wynikających ze stosunku pracy, znaczenie mogą mieć tylko takie zwyczaje, które zostały ukształtowane w odniesieniu do określonej kategorii stosunków i są powszechnie znanym oraz aprobowanym sposobem postępowania.

Stan faktyczny

Sprawa dotyczyła pracownika ministerstwa, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu nieujawnienia w oświadczeniach majątkowych dodatkowych dochodów z umów cywilnoprawnych. Pracownik domagał się odszkodowania, argumentując, że działał zgodnie z praktyką przyjętą u pracodawcy. Twierdził, że inni pracownicy również pomijali takie dochody, a składane przez niego przez lata oświadczenia nie budziły zastrzeżeń. Sąd pierwszej instancji uwzględnił jego powództwo, jednak sąd drugiej instancji zmienił wyrok i oddalił powództwo w całości.

Stanowisko Sądu Najwyższego

Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. Podkreślił, że zwyczaj zakładowy może mieć znaczenie dla oceny winy pracownika, ale nie może uchylać obowiązków wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów. W tej sprawie obowiązek złożenia prawidłowego oświadczenia majątkowego wynikał z przepisów dotyczących osób pełniących funkcje publiczne.

Istotne było również to, że pracodawca nie miał możliwości wykrycia nieprawidłowości na podstawie składanych oświadczeń. O dodatkowych dochodach dowiedział się dopiero w wyniku kontroli. Sam brak wcześniejszych zastrzeżeń nie oznaczał zatem, że świadomie akceptował sposób postępowania pracownika. Aby mówić o zwyczaju zakładowym, nie wystarczy powtarzalność określonych zachowań – konieczne jest również ich utrwalenie, znajomość i akceptacja w danym środowisku pracy.

Znaczenie zwyczaju zakładowego w praktyce

Zakres obowiązków pracownika nie zawsze jest w pełni określony w przepisach, umowie o pracę czy regulaminach wewnętrznych. Sposób wykonywania pracy może być uzupełniany przez utrwalone reguły postępowania, np. dotyczące obiegu informacji, organizacji pracy czy zgłaszania nieobecności. Zwyczaj zakładowy może wówczas konkretyzować obowiązki pracownika, pomagać w ocenie prawidłowości ich wykonywania oraz wpływać na ustalenie winy i jej stopnia.

Ma to szczególne znaczenie w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy. Zastosowanie tego trybu wymaga bowiem nie tylko naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego, lecz także winy umyślnej albo rażącego niedbalstwa. Jeżeli pracownik postępuje zgodnie z praktyką znaną i akceptowaną przez pracodawcę, okoliczność ta może mieć znaczenie przy ocenie, czy można przypisać mu winę w stopniu uzasadniającym zwolnienie dyscyplinarne.

Granice takiego oddziaływania wyznaczają jednak przepisy prawa. Nawet wieloletnia praktyka nie może legalizować zachowania sprzecznego z jednoznacznym obowiązkiem ustawowym. W omawianej sprawie znaczenie miały również charakter stanowiska pracownika, naruszenie interesów pracodawcy, w tym powagi i autorytetu urzędu, oraz publiczne ujawnienie sprawy w mediach.

Podsumowanie

Postanowienie Sądu Najwyższego potwierdza, że zwyczaj zakładowy może wpływać na ocenę obowiązków pracownika i jego winy, ale tylko wtedy, gdy jest utrwalony, znany i akceptowany przez pracodawcę. Sam brak reakcji na określone zachowanie nie przesądza o istnieniu takiego zwyczaju. Pracodawcy powinni zatem jasno komunikować obowiązujące zasady i konsekwentnie egzekwować ich przestrzeganie, szczególnie gdy formalne wymagania różnią się od praktyki przyjętej w zakładzie 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 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