listopad 2026 r.



Newsletter PRAWA PRACY

Wydanie 11/2026

Unia Europejska o zmianach w delegowaniu

W drugiej połowie 2026 r. unijne instytucje przyjęły 2 kluczowe akty prawne zmieniające zasady mobilności pracy. Z jednej strony wprowadzony zostaje wspólny elektroniczny formularz zgłoszeniowy, który ma znacząco obniżyć koszty i czas obsługi formalności, z drugiej zaś rewizja przepisów o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego nakłada na pracodawców nowe obowiązki dotyczące zaświadczeń A1 oraz warunków delegowania.

Jeden formularz do zgłaszania pracowników w UE

Rada UE przyjęła 19 listopada 2026 r. rozporządzenie wprowadzające wspólny elektroniczny system zgłaszania pracowników delegowanych. Obecnie firmy kierujące personel do pracy za granicą muszą korzystać z odrębnych krajowych portali różniących się procedurami i zakresem danych, co stanowi szczególne utrudnienie dla pracodawców delegujących. Nowa wielojęzyczna platforma przygotowywana przez Komisję Europejską, połączona z systemem wymiany informacji na rynku wewnętrznym umożliwi przesyłanie dokumentów w jednolitym formacie, techniczną weryfikację danych, kontakt z urzędami oraz przekazanie elektronicznej kopii zgłoszenia pracownikowi. Udział państw w systemie jest dobrowolny, jednak kraje, które do niego przystąpią, będą musiały zastąpić nim procedury krajowe i nie będą mogły żądać dodatkowych informacji wykraczających poza wspólny formularz, zachowując jedynie prawo do zawężenia zakresu danych oraz objęcia platformą usługodawców spoza UE.

Nowe zasady koordynacji zabezpieczenia społecznego i obowiązki A1

Parlament Europejski rozporządzeniem 2026/2359 przyjął rewizję rozporządzeń nr 883/2004 i 987/2009 dotyczących koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Akt opublikowano 27 października 2026 r., a 1 listopada 2026 r. wszedł on w życie. Najważniejszą zmianą jest wprowadzenie obowiązkowej prenotyfikacji oddelegowania i konieczności uzyskania formularza A1 przed rozpoczęciem pracy w innym państwie członkowskim. Wyjątek przewidziano jedynie dla podróży służbowych i krótkich oddelegowań trwających do 3 dni w 30-dniowym okresie, wykluczając z niego jednak sektor budowlany uznany za branżę wysokiego ryzyka. Ponadto z 1 do 3 miesięcy wydłużono wymagany okres podlegania ubezpieczeniu w państwie wysyłającym przed delegowaniem na podstawie art. 12 rozporządzenia 883/2004. Zmodyfikowano też definicję siedziby przedsiębiorstwa przy pracy w dwóch lub więcej państwach, opierając ją na miejscu podejmowania kluczowych decyzji zarządczych i dodatkowym kryterium obrotów, a także rozszerzono zakaz rotacyjnego zastępowania pracowników delegowanych na osoby samozatrudnione i uporządkowano zasady rotacji na tym samym zadaniu w okresie 24 miesięcy. Zmiany dotyczące delegowania, mają być stosowane po upływie 24 miesięcy od wejścia w życie rozporządzenia zmieniającego.

Przygotowanie przedsiębiorstw na nadchodzące zmiany

Obie reformy wpisują się w szerszy proces cyfryzacji unijnego rynku pracy, obejmujący dalszą automatyzację wydawania formularzy A1, wdrażanie Europejskiego Paszportu Ubezpieczenia Społecznego (ESPAS) oraz pakiet na rzecz sprawiedliwej mobilności. Choć na wejście w życie rozporządzenia i techniczne uruchomienie platformy trzeba jeszcze poczekać, przedsiębiorcy powinni już teraz dostosować organizację działalności transgranicznej.

AUTOR: Dominika Cząstka, radca prawny

Błędne zaświadczenie lekarskie jako przyczyna wypadku przy pracy – kiedy odpowiada pracodawca?

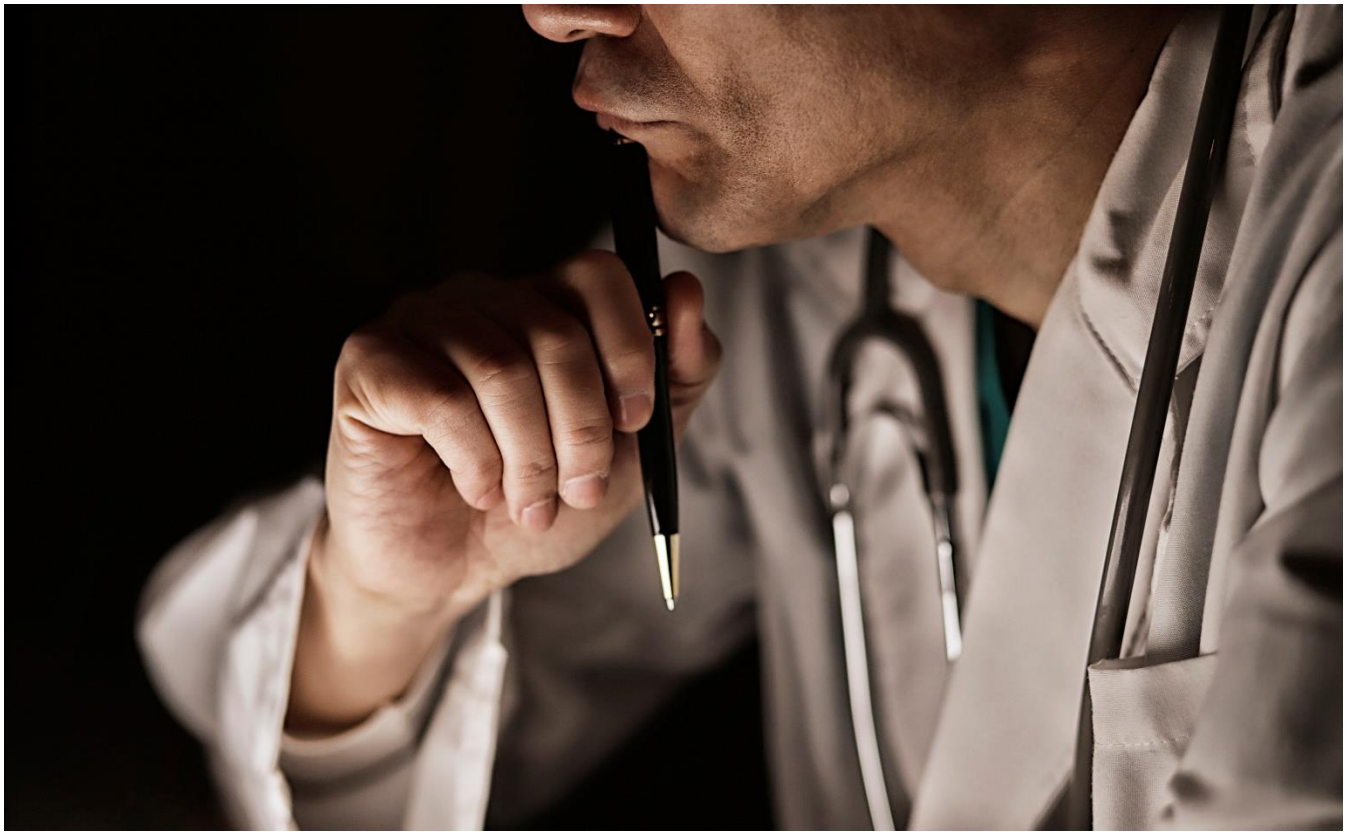
Pracownik ma aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy, a mimo to w trakcie pracy dochodzi do nagłego zdarzenia, które ujawnia, że ocena lekarza była błędna. Czy takie zdarzenie może zostać uznane za wypadek przy pracy? Orzecznictwo Sądu Najwyższego pokazuje, że w określonych okolicznościach – tak.

Kiedy mamy do czynienia z wypadkiem przy pracy?

Wypadek przy pracy to nagłe zdarzenie wywołane **przyczyną zewnętrzną**, powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą (art. 3 ust. 1 ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych). Przyczyna zewnętrzna to czynnik spoza organizmu pracownika. Samo nagłe ujawnienie się choroby (np. zawał czy udar) w czasie pracy co do zasady nie jest wypadkiem. Może nim jednak być, jeżeli do zdarzenia przyczyniły się czynniki związane z pracą – np. nadmierny wysiłek fizyczny lub silny stres (por. postanowienie SN z 15 grudnia 2022 r., sygn. II USK 633/21 i powołane tam orzecznictwo).

Jaką rolę odgrywa błędne orzeczenie lekarskie?

W wyroku z 23 listopada 1999 r. (sygn. akt II UKN 208/99) Sąd Najwyższy przyjął, że zewnętrzną przyczyną wypadku może być **dopuszczenie pracownika do pracy na podstawie aktualnego orzeczenia lekarskiego, zawierającego obiektywnie błędną ocenę jego zdolności do pracy** – nawet jeżeli pracodawcy nie można zarzucić zawinionego działania. Nie oznacza to, że każde błędne orzeczenie automatycznie przesądza o wypadku. Znaczenie ma przede wszystkim to, **czy pracownik został dopuszczony do pracy, której ze względu na stan zdrowia w ogóle nie powinien wykonywać** (np. ciężkiej pracy fizycznej, na wysokości, w warunkach szkodliwych), i czy to właśnie jej wykonywanie mogło doprowadzić do zdarzenia.



Jakie są konsekwencje dla pracodawcy?

W razie wypadku pracodawca musi m.in. ustalić w przewidzianym trybie jego okoliczności i przyczyny oraz zastosować środki zapobiegające podobnym zdarzeniom; koszty tego postępowania ponosi pracodawca (art. 234 k.p.). Kwalifikacja zdarzenia w protokole powypadkowym nie zawsze będzie ostateczna – w sporze o świadczenia ocenę, czy doszło do wypadku przy pracy, może samodzielnie przeprowadzić sąd ubezpieczeń społecznych. Pracownikowi przysługują wówczas świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego, w tym zasiłek chorobowy w wysokości 100% podstawy wymiaru. Samo uznanie zdarzenia za wypadek przy pracy nie przesądza jednak automatycznie o winie pracodawcy.

Co warto robić w praktyce?

- Nie dopuszczać do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku (art. 229 § 4 k.p.).
- Rzetelnie opisywać w skierowaniu warunki pracy i występujące czynniki szkodliwe – lekarz ocenia zdolność do pracy właśnie w warunkach opisanych w skierowaniu.
- Weryfikować treść orzeczenia – jeżeli budzi ono wątpliwości, pracodawca (podobnie jak pracownik) może w terminie 7 dni od jego otrzymania złożyć za pośrednictwem lekarza, który je wydał, wniosek o ponowne badanie.
- Kierować na badania kontrolne po niezdolności do pracy z powodu choroby trwającej dłużej niż 30 dni (art. 229 § 2 k.p.) i reagować na sygnały, że stan zdrowia pracownika mógł się zmienić.

Błędne orzeczenie lekarskie nie przesądza automatycznie o wypadku przy pracy, ale w szczególnych okolicznościach może stanowić element jego zewnętrznej przyczyny. Najlepszym zabezpieczeniem pracodawcy pozostaje staranne wykonywanie obowiązków z zakresu profilaktycznej ochrony zdrowia.

AUTOR: Justyna Gunia, radca prawny

Rozwiązanie umowy o pracę z członkiem rady pracowników

Członkowie rady pracowników stanowią grupę pracowników szczególnie chronionych przed rozwiązaniem stosunku pracy. Ochrona ta ma zapewnić im swobodę w zakresie prowadzenia w ramach rady pracowników konsultacji z pracodawcą i przekazywania jej informacji.

Ochrona stosunku pracy członka rady pracowników

Pracodawca nie może bez zgody rady pracowników wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym jej członkiem w okresie jego członkostwa w radzie pracowników (art. 17 ust. 1 ustawy z 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji). Oznacza to, że w celu wypowiedzenia pracownikowi będącemu członkiem rady pracowników, jak również rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia (z winy pracownika lub na podstawie art. 53 Kodeksu pracy) pracodawca powinien uzyskać uprzednią zgodę rady pracowników. Zgoda ta nie jest zaś wymagana, jeżeli do rozwiązania stosunku pracy dochodzi na podstawie porozumienia stron. Zgoda nie jest również potrzebna w razie wygaśnięcia stosunku pracy członka rady pracowników zgodnie z Kodeksem pracy.

Zmiana warunków pracy lub płacy

Pracodawca nie może również bez zgody rady pracowników zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika będącego członkiem rady pracowników w okresie jego członkostwa w radzie pracowników, z wyjątkiem, gdy dopuszczają to przepisy innych ustaw.

W przypadku przeprowadzania przez pracodawcę tzw. zwolnień grupowych (na podstawie przepisów ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników) pracodawca może tylko wypowiedzieć warunki pracy lub płacy członkowi rady pracowników. Co istotne, jeżeli wypowiedzenie warunków skutkuje obniżeniem wynagrodzenia członka rady pracowników, to przysługuje mu dodatek wyrównawczy do końca okresu, w którym korzystałby z ochrony.

AUTOR: dr Joanna Łukaszczuk, radca prawny

Zmiana stanowiska ministerstwa w sprawie zezwoleń na pracę w sytuacji planowanego delegowania cudzoziemców do pracy w UE

Po wejściu w życie ustawy z 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w praktyce stosowania przepisów dochodziło do sytuacji, że właściwe ograny wydawały odmowne decyzje co do zezwoleń na pracę, jeśli cudzoziemiec miał zostać następczo delegowany do pracy w innym państwie UE. Takie podejście organów utrudniało działalność szczególnie polskim przedsiębiorcom świadczącym usługi międzynarodowe.

W ostatnich tygodniach Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zapowiedziało wydanie **zaleceń nakazujących odejście od tej niekorzystnej interpretacji przepisów**. Nowy kierunek opiera się na tym, że **przepisy nie wykluczają delegowania** do innych państw UE obywateli państw trzecich legalnie zatrudnionych w Polsce. W szczególności **sam zamiar delegowania cudzoziemca do innego państwa UE nie powinien stanowić automatycznej podstawy odmowy wydania zezwolenia na pracę w Polsce**, a polscy pracodawcy mogą zatrudniać obywateli państw trzecich i następnie delegować ich do realizacji usług w innych państwach UE, z zachowaniem obowiązujących wymogów. Organy powinny odróżniać rzeczywiste zatrudnienie połączone z delegowaniem od sytuacji, w których zatrudnienie w Polsce ma charakter wyłącznie pozorny.

Zapowiedziany kierunek interpretacyjny nie oznacza oczywiście zniesienia wymogów dotyczących legalnego zatrudnienia i delegowania cudzoziemców. Na etapie postępowania o wydanie zezwolenia organy nadal będą musiały badać, czy zatrudnienie w Polsce będzie mieć charakter rzeczywisty, a delegowanie będzie odpowiadało swojej przejściowemu charakterowi. Organ nadal będzie mógł odmówić wydania zezwolenia, jeżeli ustali, że cudzoziemiec nie będzie wykonywał pracy w Polsce na warunkach określonych w zezwoleniu. Podstawowe znaczenie nadal będzie miało wykazanie rzeczywistego zatrudnienia cudzoziemca w Polsce oraz zgodności delegowania z obowiązującymi przepisami.

Jeśli ministerialne zapowiedzi zostaną zrealizowane, ryzyko odmowy wydania zezwolenia na pracę wyłącznie z powodu planowanego delegowania cudzoziemca za granicę powinno zostać istotnie ograniczone.

AUTOR: Marta Wegner-Sarzyńska, radca prawny

Krytyka pracodawcy w mediach społecznościowych a rozwiązanie umowy o pracę

Pracownik ma prawo wyrażać swoje opinie na temat pracodawcy, w tym krytycznie oceniać jego decyzje i sposób organizacji pracy. Wolność wypowiedzi nie jest jednak nieograniczona, a publikowanie krytycznych komentarzy w mediach społecznościowych może prowadzić do naruszenia obowiązków pracowniczych. Nie oznacza to jednak, że każda nieprzychylna wypowiedź uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Prawo pracownika do krytyki pracodawcy

Wolność wyrażania poglądów, zagwarantowana w art. 54 ust. 1 Konstytucji RP oraz art. 10 Europejskiej konwencji praw człowieka, obejmuje również wypowiedzi dotyczące stosunku pracy. Jednocześnie pracownik pozostaje zobowiązany do przestrzegania art. 100 § 2 pkt 4 i 6 Kodeksu pracy, w szczególności obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy i przestrzegania zasad współżycia społecznego.

Obowiązek lojalności wobec pracodawcy nie oznacza jednak konieczności bezwarunkowego akceptowania jego decyzji. Sąd Najwyższy w wyroku z 7 września 2000 r. (sygn. akt I PKN 11/00) wskazał, że pracownik może otwarcie krytykować organizację pracy, jeżeli zachowuje odpowiednią formę wypowiedzi. Z kolei w wyroku z 3 sierpnia 2016 r. (sygn. akt I PK 227/15) SN potwierdził, że również publiczna krytyka pracodawcy może mieścić się w granicach wolności słowa. Przy jej ocenie należy uwzględnić m.in. treść i formę wypowiedzi, okoliczności jej sformułowania oraz motywy pracownika.

Zasięg, treść i forma wypowiedzi

Szczególne znaczenie w przypadku publikacji internetowych ma ich publiczny charakter. Krytyczne wpisy mogą szybko dotrzeć do szerokiego grona odbiorców, w tym pracowników, kandydatów do pracy, klientów i kontrahentów. Dlatego, jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 10 maja 2018 r. (sygn. akt II PK 74/17), krytyka wyrażana na forum publicznym powinna być oceniana przy zastosowaniu bardziej rygorystycznych kryteriów.

Nie oznacza to jednak, że każdy negatywny wpis przekracza granice dopuszczalnej krytyki. W wyroku z 3 listopada 2020 r. (sygn. akt VII Pa 118/20) Sąd Okręgowy w Poznaniu uznał, że wpis byłego pracownika opublikowany na portalu GoWork.pl, krytykujący pracodawcę i warunki zatrudnienia, mieścił się w granicach dozwolonej wypowiedzi. Znaczenie miało m.in. to, że komentarz był stonowany i nie mógł wyrządzić pracodawcy realnej szkody. Podobnie w wyroku z 28 sierpnia 2013 r. (sygn. akt I PK 48/13) Sąd Najwyższy ocenił wypowiedzi pracownika muzeum, który publicznie krytykował dyrektora, używając wobec niego określenia „kulturalny analfabeta”, a na forum internetowym zarzucił mu zwolnienie pracownic znajdujących się w szczególnej sytuacji życiowej. Istotne było, że pracownik pełnił również funkcję radnego gminy, a jego wypowiedzi były związane z interesem społecznym i wykonywaniem tej funkcji.



Przy ocenie wypowiedzi należy również odróżnić opinie od twierdzeń dotyczących konkretnych faktów. Krytyczna ocena decyzji zarządu co do zasady korzysta z ochrony wolności słowa. Inaczej jest natomiast z rozpowszechnianiem nieprawdziwych informacji lub przypisywaniem osobom zarządzającym popełnienia przestępstw bez odpowiedniej podstawy faktycznej. Znaczenie ma także dobra wiara pracownika i staranność przy weryfikowaniu przedstawianych informacji. Sama stanowcza czy emocjonalna forma wypowiedzi nie przesądza jeszcze o przekroczeniu granic krytyki, jednak wypowiedzi służące poniżeniu, znieważeniu lub personalnemu atakowi mogą zostać uznane za niedopuszczalne, jak stwierdził SN w wyroku z 9 marca 2022 r., sygn. akt III PSKP 62/21[1].

Kiedy krytyka uzasadnia rozwiązanie umowy?

Pracodawca korzysta z ochrony dobrego imienia i renomy na podstawie art. 23 i 24 w związku z art. 43 Kodeksu cywilnego. Należy jednak pamiętać, że samo przekroczenie granic dopuszczalnej krytyki nie oznacza automatycznie możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wymaga wykazania ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, z uwzględnieniem stopnia winy pracownika oraz naruszenia lub realnego zagrożenia interesów pracodawcy.

Podsumowanie

Krytyczne wypowiedzi pracowników w mediach społecznościowych należy oceniać indywidualnie, uwzględniając ich treść, formę, podstawę faktyczną i zasięg. Pracownik ma prawo do krytykowania pracodawcy, jednak nie może przy tym naruszać podstawowych obowiązków pracowniczych ani bezpodstawnie godzić w jego dobre imię. Z perspektywy pracodawcy istotne jest natomiast rozróżnienie niedopuszczalnej krytyki od ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Nie każda nieprzychylna publikacja uzasadnia bowiem zastosowanie najsurowszej sankcji, jaką jest rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

AUTOR: Aleksandra Witek, aplikantka radcowska

[1] Sąd wskazał*:* „Reakcja powoda na zaistniałą sytuację była oczywiście niewspółmierna, jednak ma rację Sąd Okręgowy, konstatując, że z uwagi na opisane okoliczności zdarzenia nie można przypisać powodowi kwalifikowanej postaci winy w zarzucanym mu zachowaniu. W konsekwencji tego, należy uznać, że zachowanie powoda nie spełnia jednej z koniecznych przesłanek definicji ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.”.

Zespół redakcyjny

dr Joanna Łukaszczuk
radca prawny, opiekun specjalizacji prawo pracy
i ubezpieczeń społecznych
joanna.lukaszczuk@gww.pl

Justyna Gunia
radca prawny
justyna.gunia@gww.pl

Marta Wegner-Sarzyńska
radca prawny
marta.wegner@gww.pl

Dominika Cząstka
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