



Szanowni Państwo,

zwyczajowo przedstawiamy wybrane, najciekawsze informacje i tematy HR z minionego tygodnia.

JEST DRUGI PROJEKT USTAWY IMPLEMENTUJĄCEJ DYREKTYWĘ O PRZEJRZYSTOŚCI WYNAGRODZEŃ

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej opublikowało drugą wersję projektu ustawy o przejrzystości wynagrodzeń wdrażającej unijną dyrektywę o równości płac kobiet i mężczyzn. Projekt doprecyzowuje zasady wartościowania pracy i tworzenia struktur wynagrodzeń oraz wprowadza definicję „struktury wynagrodzeń”. Przy wartościowaniu pracy pracodawca ma obowiązek stosować te same kryteria dla wszystkich stanowisk. Równoległe opublikowano projekt rozporządzenia dotyczącego sposobu obliczania luki płacowej. Pracodawcy będą zobowiązani do szczegółowego raportowania różnic wynagrodzeń kobiet i mężczyzn, także z uwzględnieniem premii i innych zmiennych składników wynagrodzenia. Link do projektu ustawy: [tutaj](#). Link do projektu rozporządzenia: [tutaj](#).

PIT-11 TYLKO NA WNIOSEK PRACOWNIKA – NOWY PROJEKT MINISTERSTWA FINANSÓW

Ministerstwo Finansów planuje zmiany w przepisach dotyczących przekazywania formularza PIT-11. Zgodnie z projektem pracodawca będzie zobowiązany przekazać ten dokument pracownikowi wyłącznie na jego wniosek. Formularz nadal będzie musiał być przesłany elektronicznie do urzędu skarbowego do końca stycznia. Zmiana dotyczy jedynie obowiązku przekazywania dokumentu pracownikowi. Pracodawca będzie jednak zobowiązany przekazać PIT-11 bez wniosku pracownika w sytuacji zakończenia działalności albo gdy dokument lub jego korekta zostaną sporządzone po styczniu. Zmiany obejmą także inne formularze, takie jak PIT-8C czy IFT-1R. Link do procesu legislacyjnego: [tutaj](#).

TSUE: ŚWIADCZENIA Z POMOCY SPOŁECZNEJ NIE MOGĄ BYĆ UZALEŻNIONE OD WARUNKU ZAMIESZKIWANIA

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej na kanwie niedawnej, włoskiej sprawy orzekł, że wymóg zamieszkania w państwie członkowskim przez co najmniej 10 lat, w tym przez dwa ostatnie lata w sposób nieprzerwany do obywateli państw trzecich korzystających ze statusu osoby potrzebującej ochrony uzupełniającej do krajowego środka zwalczania ubóstwa oraz wspierania dostępu do zatrudnienia i integracji społecznej jest niezgodny z prawem unijnym i dyskryminacyjny. Brak spełnienia tego warunku nie może stanowić podstawy cofnięcia świadczeń (zasiłków). Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 7 maja 2026 r. C-747/22.

ZUS: WIĘCEJ AKTYWNYCH ZAWODOWO EMERYTÓW I ROSNĄCA LICZBA KONTROLI L4

Najnowsze dane ZUS pokazują istotne zmiany zarówno w obszarze emerytur, jak i świadczeń chorobowych. Coraz więcej osób po osiągnięciu wieku emerytalnego pozostaje aktywnych zawodowo – w ciągu ostatnich 10 lat liczba pracujących emerytów wzrosła aż o 53%. Jednocześnie ZUS zwraca uwagę na rosnącą skalę kontroli zwolnień lekarskich. W wyniku zmian przepisów oraz intensyfikacji działań kontrolnych wiele osób otrzymało decyzje o wstrzymaniu, obniżeniu lub cofnięciu świadczeń, a łączna wartość zakwestionowanych wypłat już w pierwszym kwartale przekroczyła wartość 80 tys. zł. Linki do komunikatów ZUS: [tutaj](#) oraz [tutaj](#).

JEST PROJEKT USTAWY ZWIĄZANY Z IMPLEMENTACJĄ AI ACT

Od sierpnia 2026 r. zacznie być stosowana kluczowa część unijnego rozporządzenia AI Act, obejmująca m.in. systemy wysokiego ryzyka oraz obowiązki w zakresie przejrzystości i nadzoru. Wraz z wejściem przepisów powstanie krajowy system kontroli, w ramach którego regulatorzy będą weryfikować przede wszystkim zgodność wykorzystywanych systemów AI z regulacjami, prowadzenie odpowiedniej dokumentacji oraz rejestrów. Przepisy obejmą szeroki krąg podmiotów – nie tylko dostawców technologii, ale także firmy korzystające z narzędzi AI, w tym w obszarze HR (np. rekrutacja czy ocena pracowników). Nowe regulacje przewidują również istotne sankcje za naruszenia, co oznacza konieczność wcześniejszego przygotowania procedur compliance. Link do AI Act: [tutaj](#). Link do rządowego projektu ustawy o systemach sztucznej inteligencji: [tutaj](#).

Zapraszamy do kontaktu: Karolina Kanclerz, radca prawny, partner, **Sławomir Paruch**, radca prawny, partner oraz **Oskar Kwiatkowski**, radca prawny, starszy prawnik.

NADCHODZĄCE WYDARZENIA

- **O związkach ze związkami: Strajk w firmie – od prewencji do reakcji** – 12 maja br., godz. 11:00 – 11:45, online. Rejestracja: [tutaj](#).
- **Nie, bo RODO! AI – nowy system operacyjny HR. Jak zamienić ryzyka w szanse?** – 14 maja br., godz. 11:00 – 11:45, online. Rejestracja: [tutaj](#).
- **Webinar: 10 zasad korzystania z mediów społecznościowych przez pracowników** – 19 maja br., godz. 11:00 – 11:45, online. Rejestracja: [tutaj](#).
- **Konferencja: Spory pracownicze** – 20 maja 2026 r., godz. 11:00 – 14:00, online. Rejestracja: [tutaj](#).