

Szanowni Państwo,

przedstawiamy kolejną edycję naszego newslettera *Perspektywy HR*.

W bieżącym wydaniu poruszamy dla Państwa takie zagadnienia jak:

- **skrócony czas pracy** – czy to odpowiedź na potrzeby pracodawców?
- **AI w firmie to nie tylko technologia** – jak AI wpłynie na relacje z pracownikami, przedstawicielami pracowników i organizacjami związkowymi?
- **zwolnienia lekarskie na nowych zasadach** – co się zmienia i jak skutecznie przeciwdziałać oraz reagować na „ucieczki na L4”?

Zamieszczamy także kalendarz najbliższych wydarzeń organizowanych przez PCS.

Życzymy miłej lektury!



**Sławomir Paruch**  
radca prawny, partner  
[slawomir.paruch@pcslegal.pl](mailto:slawomir.paruch@pcslegal.pl)  
+48 604 198 589



**Robert Stępień**  
radca prawny, partner  
[robert.stepien@pcslegal.pl](mailto:robert.stepien@pcslegal.pl)  
+48 665 250 666



**Miłosz Awedyk**  
radca prawny, partner  
[milosz.awedyk@pcslegal.pl](mailto:milosz.awedyk@pcslegal.pl)  
+48 665 999 662

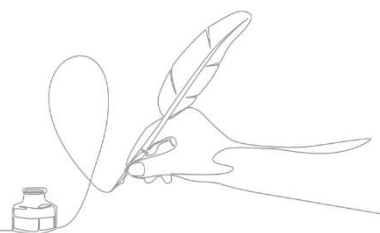


**Michał Bodziony**  
partner  
[michal.bodziony@pcslegal.pl](mailto:michal.bodziony@pcslegal.pl)  
+48 510 043 339

Czy jest temat, który chcieliby Państwo, abyśmy poruszyli na łamach *Perspektyw HR*? A może po lekturze naszych publikacji pojawiły się dodatkowe pytania, refleksje lub zagadnienia wymagające pogłębienia? Zachęcamy do kontaktu.



Wyślij wiadomość



## Skrócony czas pracy – działania podejmowane przez MRPiPS

---

**Joanna Czyżewska**, aplikantka radcowska, prawniczka, [joanna.czyzewska@pcslegal.pl](mailto:joanna.czyzewska@pcslegal.pl)

Jak wiemy, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zorganizowało pilotażowy program skróconego czasu pracy. Jest to odpowiedź na potrzeby pracowników dotyczące równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym, większej możliwości samorozwoju czy też radzenia sobie z wypaleniem zawodowym. Dla pracodawców z kolei skrócony czas pracy mógłby przełożyć się na wzrost efektywności pracowników oraz zwiększenie konkurencyjności na rynku pracy. Program obejmuje blisko 5 tysięcy pracowników i kilkudziesięciu pracodawców. Ta skala sprawia, że pilotaż jest jednym z największych tego typu projektów na świecie.

Założeniem programu jest testowanie przez pracodawców różnych modeli skróconego czasu pracy. Wariacji jest kilka: redukcja liczby dni pracy w tygodniu, skrócenie liczby godzin w poszczególne dni, zmniejszenie miesięcznego wymiaru czasu pracy poprzez dodatkowe dni wolne lub udzielanie dodatkowych dni wolnych w formie urlopu wypoczynkowego. Celem tego projektu jest poszukiwanie efektywnych modeli skróconego czasu pracy, dopasowanych do konkretnych branż, które będą mogły przełożyć się na realne zmiany legislacyjne. Projekt ma charakter oddolny – to sami przedsiębiorcy i pracownicy mają wypracować i przetestować rozwiązania dopasowane do swoich firm.

W programie mogli wziąć udział pracodawcy, którzy m.in. w czasie trwania programu utrzymają zatrudnienie na poziomie nie niższym niż 90% stanu początkowego, utrzymają wynagrodzenia pracowników biorących udział w projekcie pilotażowym na poziomie nie niższym niż obowiązujący w dniu rozpoczęcia realizacji projektu pilotażowego przez cały okres jego trwania, a także nie pogorszą warunków pracy i płacy pracowników objętych projektem. Takie warunki mają zapewnić możliwość wprowadzenia skróconego czasu pracy przy jednoczesnym zachowaniu wynagrodzenia na takim samym poziomie. Skrócenie czasu pracy i obniżenie wynagrodzenia w sposób proporcjonalny nie byłoby bowiem wyzwaniem. Celem projektu jest przecież utrzymanie tego samego poziomu zarobków przy zwiększonym wymiarze czasu wolnego od pracy.

Testowanie przez pracodawców modeli skróconego czasu pracy ma trwać przez cały rok 2026. Program podzielono na trzy etapy:

- Etap pierwszy: Przygotowanie do wprowadzenia skróconego czasu pracy – zakończył się 31 grudnia 2025 r.
- Etap drugi: Testowanie wprowadzenia skróconego czasu pracy w środowisku pracy – rozpoczął się 1 stycznia 2026 r. i potrwa do 31 grudnia 2026 r.
- Etap trzeci: Podsumowanie realizacji projektu pilotażowego – zakończy się najpóźniej 15 maja 2027 r.

MRPiPS podjęło kolejne kroki w celu odpowiedniej realizacji pilotażu i powołało Zespół ds. Skróconego Czasu Pracy. W kwietniu br. roku odbyło się inauguracyjne posiedzenie Zespołu. Jego zadaniem będzie bieżący monitoring pilotażu, wspieranie wdrożeń oraz opracowanie rekomendacji legislacyjnych.

Z niecierpliwością czekamy na wnioski z projektu. Wiemy, że podobne zagadnienia to dziś wyzwania dla nowoczesnych pracodawców. Wspieramy wielu naszych Klientów przy realizacji

takich i innych, podobnych rozwiązań, będących z jednej strony beneficjentem pracowniczym, ale i służących właśnie podniesieniu efektywności.

## **AI w firmie to nie tylko technologia. To także temat relacji z pracownikami**

---

**Mikołaj Wilczek**, asystent prawny, [mikolaj.wilczek@pcslegal.pl](mailto:mikolaj.wilczek@pcslegal.pl)

Dyskusja o AI w HR często zaczyna się od pytań o zgodność z przepisami, dokumentację, odpowiedzialność dostawcy narzędzia albo ryzyko kar. To naturalne, bo AI Act wprowadza nową warstwę obowiązków regulacyjnych. Z perspektywy pracodawcy nie można jednak sprowadzać tego tematu wyłącznie do compliance. Wdrożenie systemu AI w miejscu pracy może bardzo szybko stać się również tematem relacji z indywidualnymi pracownikami, jak i ich reprezentantami – przedstawicielami pracowników czy organizacjami związkowymi.

W praktyce AI nie jest dla pracowników tylko modną nowinką technologiczną. Jeżeli system ma wspierać ocenę pracy, planowanie zadań, analizę efektywności, rekomendowanie decyzji personalnych albo organizację pracy – pracownicy mogą odbierać go jako narzędzie realnie wpływające na ich sytuację zawodową. Nawet jeżeli po stronie pracodawcy intencją jest wyłącznie usprawnienie procesów, po stronie załogi mogą pojawić się pytania o kontrolę, przejrzystość, zakres przetwarzanych danych i rzeczywistą rolę człowieka w podejmowaniu decyzji.

Dlatego wdrożenie AI w firmie powinno być traktowane nie tylko jako projekt IT lub HR, ale przede wszystkim jako projekt komunikacyjny. Pracodawca powinien wcześniej przygotować odpowiedź na podstawowe pytania pracowników, a przede wszystkim:

1. po co system jest wdrażany;
2. w jakim zakresie będzie używany;
3. czy będzie dotyczył wszystkich pracowników, czy tylko wybranych grup;
4. jakie dane będą analizowane;
5. kto ostatecznie będzie podejmował decyzje i jakie one mogą być.

### **Informowanie pracowników nie powinno być pustą formalnością**

AI Act przewiduje szczególny obowiązek informacyjny w przypadku wykorzystania systemu AI wysokiego ryzyka w miejscu pracy. Pracodawca obowiązek ten powinien realizować nie tylko wobec przedstawicieli pracowników, ale i konkretnych osób, które będą objęte działaniem systemu. To ważna zmiana w sposobie myślenia o wdrażaniu nowych technologii w organizacji.

W praktyce nie powinno to oznaczać jedynie krótkiej wzmianki w intranecie albo technicznej klauzuli w regulaminie. Jeżeli pracownicy mają zrozumieć, czym jest dane narzędzie i jakie ma znaczenie dla ich sytuacji, komunikat powinien być napisany prostym językiem i odpowiadać na realne obawy. W przeciwnym razie formalne spełnienie obowiązku może nie rozwiązać problemu, a jedynie go pogłębić.

Największym błędem byłoby wdrożenie systemu AI bez jakiegokolwiek komentarza, także niejako nieświadomie. Reagowanie dopiero wtedy, gdy pracownicy zaczną zadawać pytania albo gdy temat pojawi się w komunikacji związkowej z pewnością zrodzi problemy. W takich sytuacjach pracodawca traci kontrolę nad narracją. Zamiast rozmowy o usprawnieniu pracy

pojawia się podejrzenie ukrytej kontroli, automatycznego oceniania albo zastępowania decyzji managerów decyzją algorytmu.

### **Związki zawodowe mogą pytać nie tylko o dane, ale też o wpływ AI na organizację pracy**

W firmach, w których działają organizacje związkowe, wdrażanie AI może stać się nowym obszarem dialogu. Związki zawodowe mogą interesować się nie tylko tym, czy pracownicy zostali poinformowani o systemie, ale również tym, jaki będzie zakres działania AI: czy AI będzie wpływać na ocenę pracy, premiowanie, awanse, ustalanie grafików, przydzielanie zadań, typowanie pracowników do kontroli albo podejmowanie decyzji o dalszym zatrudnieniu. Brak jasności w tych obszarach może prowadzić do sporów, nawet jeżeli samo narzędzie zostało wdrożone zgodnie z wymaganiami technicznymi.

To oznacza, że pracodawca powinien przygotować się także na pytania bardziej organizacyjne niż technologiczne. Nie wystarczy odpowiedzieć, że narzędzie dostarcza zewnętrzny dostawca albo że system spełnia wymogi bezpieczeństwa. Z perspektywy pracowników i ich przedstawicieli kluczowe może być to, czy AI będzie jedynie wspierać człowieka, czy w praktyce zacznie dyktować kierunek decyzji personalnych.

### **Największym ryzykiem może być brak zaufania**

Dobra komunikacja powinna poprzedzać wdrożenie, a nie następować dopiero po nim. Abstrahując od treści komunikacji (o czym była mowa wcześniej) warto też zadbać o jej wewnętrzną spójność po to, aby HR, managerowie i osoby odpowiedzialne za compliance mówiły tym samym językiem. W wielu firmach to właśnie komunikacja, a nie sama technologia, zdecyduje o tym, czy wdrożenie AI zostanie odebrane jako usprawnienie pracy, czy jako nowe źródło napięć.

W ostatnim czasie wspieramy wielu naszych Klientów we właściwym przygotowaniu, również komunikacyjnym, wdrożenia narzędzi AI. Jeśli i Państwo borykają się z tym problemem, chętnie pomożemy.

## **Zwolnienia lekarskie na nowych zasadach – co się zmienia?**

---

**Julia Łuszczewska**, aplikant adwokacki, prawnik, [julia.luszczewska@pcslegal.pl](mailto:julia.luszczewska@pcslegal.pl)

13 kwietnia 2026 r. zaczęły obowiązywać nowe przepisy dotyczące zwolnień lekarskich. Celem zmian jest doprecyzowanie zasad korzystania ze zwolnień oraz zwiększenie skuteczności kontroli prawidłowości ich wykorzystywania. Nowe przepisy mają porządkować kwestie, które dotychczas budziły największe wątpliwości.

Jedną z kluczowych zmian jest ustawowe określenie pojęcia pracy zarobkowej. Za pracę zarobkową uznawana jest każda czynność mająca charakter zarobkowy, niezależnie podstawy prawnej jej wykonywania. Jednocześnie ustawodawca przewidział wyjątek dla czynności incydentalnych wynikających z istotnych okoliczności, których zaniechanie mogłoby prowadzić do poważnych konsekwencji. Przykładem może być jednorazowe podpisanie dokumentu, wystawienie faktury lub wykonanie pilnej czynności administracyjnej. Przepisy wyraźnie wskazują jednak, że działania takie nie mogą być podejmowane na polecenie pracodawcy.

Wprowadzono również definicję aktywności niezgodnej z celem zwolnienia od pracy. Oznacza ona wszelkie działania, które utrudniają lub wydłużają proces leczenia lub rekonwalescencję. Jednocześnie ustawodawca wyłączył z tego zakresu zwykłe czynności życia codziennego oraz działania incydentalne wynikające z istotnych okoliczności. Ocena konkretnego zachowania będzie jednak każdorazowo uzależniona od rodzaju schorzenia oraz przyczyn wystawienia zwolnienia lekarskiego.

Nowe przepisy przyznają ZUS możliwość kierowania osób przebywających na zwolnieniu lekarskim na badania do lekarzy orzeczników lub konsultantów – zarówno w wyznaczonych placówkach, jak i w miejscu pobytu ubezpieczonego. Dodatkowo, organ będzie mógł żądać dokumentacji medycznej od podmiotów udzielających świadczeń zdrowotnych. Rozwiązania te mają zwiększyć skuteczność kontroli oraz usprawnić proces weryfikacji zasadności korzystania ze zwolnień lekarskich.

Skuteczna weryfikacja zasadności zwolnień lekarskich wymaga od pracodawców sprawnego korzystania z przysługujących im narzędzi kontrolnych. Nadużywanie świadczeń chorobowych to nie tylko naruszenie obowiązków pracowniczych, ale przede wszystkim realne obciążenie finansowe, które przy większej skali może stanowić spore (i przede wszystkim nieuzasadnione) obciążenie.

W codziennej praktyce wspieramy pracodawców w budowaniu i wdrażaniu procedur kontrolnych. Szkolimy działy HR oraz kadrę menedżerską, jak skutecznie reagować na nadużycia, zachowując przy tym standardy ochrony prywatności pracowników. Poza samą weryfikacją konkretnych przypadków, kluczowe jest również wdrażanie rozwiązań systemowych, które ograniczają zjawisko nieuzasadnionych absencji i eliminują ich przyczyny wewnątrz organizacji.



### **HR Legal Update: AI w HR - nowe obowiązki od 2 sierpnia 2026 r.**

Od 2 sierpnia 2026 r. zaczną obowiązywać nowe wymogi wynikające z AI Act dotyczące systemów AI wysokiego ryzyka. Szczególne znaczenie mają one dla pracodawców wykorzystujących rozwiązania AI w obszarze HR. Kogo dotyczą nowe obowiązki? Jakie będą podstawowe obowiązki pracodawców oraz co warto zrobić już teraz?

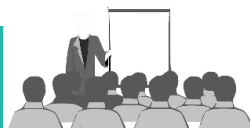
[Czytaj więcej](#)

## HR Legal Update: Równość wynagrodzeń – kolejny krok w stronę polskich przepisów

Nowy projekt ustawy wdrażającej tzw. dyrektywę o równości wynagrodzeń zastępuje pierwszą wersję, która została opublikowana w grudniu 2025 r. Ustawa ma wejść w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia. Pierwsze sprawozdania z luki płacowej obejmą okres od dnia wejścia w życie do końca roku kalendarzowego. Pracodawcy zatrudniający co najmniej 150 pracowników będą zobowiązani przekazać je w terminie do 7 czerwca 2027 r.

Czytaj więcej

Poniżej informujemy Państwa o wydarzeniach, które organizujemy w najbliższych tygodniach.



### IX Kongres HR. Różne formy współpracy jako cecha nowoczesnego pracodawcy, a nowe uprawnienia PIP – jak nie wpaść w pułapkę?

Termin: 18-19 maja br., MCK Katowice.

Prelegenci: r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Robert Stępień, r. pr. Paweł Sych.

Organizator: Brainstorm Group.

Rejestracja oraz szczegółowa agenda: [tutaj](#).

### Webinar: 10 zasad korzystania z mediów społecznościowych przez pracowników

Zapraszamy do udziału w kolejnym webinarze z cyklu *10 zasad*.

Termin: 19 maja br., godz. 11:00 – 11:45, online.

Prelegenci: adw. Krzysztof Gąsior, r. pr. Michalina Lewandowska-Alama.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

### Webinar: Menedżer w sądzie pracy – jak przygotować się do roli świadka?

Termin: 19 maja br., godz. 14:00 – 15:00, online.

Prelegenci: r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Marcin Szlasa-Rokicki.

Organizator: Stowarzyszenie Praktyków HR.

Rejestracja oraz szczegółowa agenda: [tutaj](#).

### **Konferencja: Spory pracownicze**

Termin: 20 maja br., godz. 11:00 – 14:00, online.

Prelegenci: r. pr. Marcin Szlasa-Rokicki, r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Karolina Kanclerz, r. pr. Robert Stępień, r. pr. Paweł Sych, r. pr. Marcin Sanetra, adw. Bartosz Wszeborowski, adw. Piotr Kozłowski, apl. adw. Aleksandra Bruchajzer oraz Álvaro Fernández (Partner w CUATRECASAS).

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

---

### **Warsztaty: Restrukturyzacja zatrudnienia – jak przygotować się na proces zwolnień?**

Termin: 21 maja br., godz. 11:00 – 11:45, online.

Prelegenci: r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Robert Stępień, Michał Bodziony.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

---

### **Webinar: Dzień Mamy. Decyzje, które mogą zbyt wiele kosztować**

Termin: 26 maja br., godz. 11:00 – 11:45, online.

Prelegentki: r. pr. Karolina Kanclerz oraz Edyta Czarnecka, Czarnecka Holistic Coach.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

---

### **Webinar: Regulamin korzystania z narzędzi AI**

Termin: 27 maja br., godz. 11:00 – 11:30, online.

Prelegenci: r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Robert Stępień, Michał Bodziony.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

---

### **HR Lab Wrocław: Mobbing 2.0 & problematyczne zwolnienia indywidualne**

Zapraszamy do udziału w cyklicznych stacjonarnych spotkaniach HR Lab Wrocław.

Termin: 9 czerwca br., godz. 10:00 – 13:00, stacjonarne, Wrocław.

Prelegenci: r. pr. Karolina Kanclerz, r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Robert Stępień, r. pr. Paweł Sych, r. pr. Oskar oraz apl. adw. Zuzanna Janelli.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

---

### **Konferencja: Prawo pracy i compliance w branży hotelarskiej: Ludzie – Wynagrodzenia – Edukacja**

Termin: 11 czerwca br., godz. 11:00 – 14:00, online.

Prelegenci: adw. Bartosz Tomanek, apl. radc. Mateusz Krajewski, Roman Gołębiowski, GoHotel Roman Gołębiowski Radosław Kuciapiński oraz Radosław Kuciapiński, GoHotel Roman Gołębiowski Radosław Kuciapiński.

Organizatorzy: PCS Paruch Stępień Kanclerz, GoHotel.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

---

## Warsztaty: Jawność wynagrodzeń – jak przygotować system płac na nowe przepisy?

Termin: 15 czerwca br., godz. 11:00 – 11:45, online.

Prelegenci: r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Robert Stępień, Michał Bodziony.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).



### Paweł Sych Szefem Zespołu PCS w Katowicach

Z dumą informujemy o objęciu przez **Paweł Sych** funkcji Szefa Zespołu PCS Paruch Stępień Kanclerz w Katowicach.

Paweł Sych, Zarządzający Zespołem Ochrony Danych Osobowych, prawnik z wieloletnim doświadczeniem w zakresie prawa HR, w tym zwolnień grupowych, równego traktowania w zatrudnieniu oraz relacji ze związkami zawodowymi jak również prawa ochrony danych osobowych. Jest prawnikiem wyjątkowym – profesjonalnym, empatycznym i skutecznym.

Gratulujemy Pawłowi i całemu katowickiemu Zespołowi!