



Szanowni Państwo,

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

ZMIANY W PRZEPISACH DOT. MOBBINGU PRZYJĘTE PRZEZ SEJM

Rządowy projekt ustawy upraszczający definicję mobbingu i dochodzenie związanych z nim roszczeń został przyjęty przez Sejm. Posłowie przyjęli szereg poprawek. Dodano przepis wprost przewidujący możliwość dochodzenia roszczeń regresowych przez pracodawcę od mobbera, a przeciwdziałanie mobbingowi, zamiast „stałego i aktywnego”, będzie „systematyczne”. Ustawa trafi teraz do Senatu, który będzie mógł zgłosić do niej swoje poprawki. Projekt przewiduje trzymiesięczne vacatio legis.

PETYCJA OBYWATELSKA W SPRAWIE OBOWIĄZKOWEJ INFORMACJI ZWROTNEJ PO REKRUTACJI

Do Sejmu wpłynęła petycja obywatelska dotycząca wprowadzenia ustawowego obowiązku informowania kandydatów o wynikach rekrutacji po odbyciu rozmowy kwalifikacyjnej. Zgodnie z proponowanymi rozwiązaniami pracodawcy byłiby zobowiązani do przekazywania kandydatom informacji o wyniku procesu rekrutacyjnego, zarówno pozytywnym, jak i negatywnym. Dodatkowo mieliby obowiązek uzasadnienia podjętej decyzji, w tym wskazania przyczyn odmowy zatrudnienia oraz jej udokumentowania w dowolnej formie, np. za pośrednictwem wiadomości e-mail lub pisemnie. Na realizację tego obowiązku pracodawcy mieliby 14 dni od zakończenia procesu rekrutacyjnego. Obecnie petycja została skierowana do dalszych prac w Komisji do Spraw Petycji.

SN: KORZYSTANIE Z OCHRONY UBEZPIECZENIOWEJ W OKRESIE CIĄŻY NIE PRZESĄDZA O FIKCYJNOŚCI DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ

Sąd Najwyższy uznał, że ZUS nie miał podstaw do zakwestionowania prawa do zasiłku kobiety, która łącząc prowadzenie działalności gospodarczej z pracą na etacie, przed macierzyństwem, zadeklarowała maksymalny możliwy wymiar składek. ZUS stwierdził, że działalność gospodarcza była pozorna. SN nie przychylił się do stanowiska ZUS oraz Sądów I i II instancji wskazując, że działalność gospodarcza w tym wypadku była realnie prowadzona, a samo korzystanie z ochrony ubezpieczeniowej w okresie ciąży lub macierzyństwa nie może automatycznie przesądzać o fikcyjności działalności, jeśli była ona realnie prowadzona. Wyrok SN z 16 czerwca 2026 r., sygn. akt II USKP 475/26.

NIEWIELKA LICZBA ZGŁOSZEŃ ZWIĄZANYCH Z DYSKRYMINACJĄ W REKRUTACJI

Pracodawcy w dużej mierze dostosowali się do nowych przepisów dotyczących neutralności płciowej w ogłoszeniach i nowych obowiązków informacyjnych. Eksperci wskazują, że często ma to charakter jedynie formalny, niska liczba skarg wynika raczej z niechęci kandydatów do zgłaszania nieprawidłowości oraz braku realnych sankcji. Dodatkowo wiele osób nie decyduje się na interwencję, obawiając się negatywnych konsekwencji dla swojej kariery. W praktyce więc brak skarg może bardziej świadczyć o barierach systemowych i społecznych niż o rzeczywistej poprawie standardów rekrutacyjnych.

Zapraszamy do kontaktu: Karolina Kanclerz, radca prawny, partner, **Sławomir Paruch**, radca prawny, partner, **Kamil Nazimek**, aplikant radcowski, prawnik.

NADCHODZĄCE WYDARZENIA

- **Nowoczesny Pracodawca: Jawność wynagrodzeń po 7 czerwca – co dalej?** – 23 czerwca br., godz. 11:00 – 11:45, online. Rejestracja: *tutaj*.
- **O związkach ze związkami: Deklarowana liczebność, realne uprawnienia – czas na weryfikację liczebności związków zawodowych** – 14 lipca br., godz. 11:00 – 11:45, online. Rejestracja: *tutaj*.