



Szanowni Państwo,

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

SENAT PRZYJĄŁ ZMIANY W PRZEPISACH O MOBBINGU

Senat przyjął bez poprawek nowelizację Kodeksu pracy dotyczącą mobbingu, co oznacza, że ustawa oczekuje już wyłącznie na podpis Prezydenta. Nowe przepisy przewidują zmianę definicji mobbingu, podwyższenie minimalnej wysokości zadośćuczynienia przysługującego pracownikowi oraz wyraźniejsze określenie obowiązków pracodawcy w zakresie przeciwdziałania mobbingowi. Dla pracodawców oznacza to konieczność ponownej oceny funkcjonujących procedur antymobbingowych, zasad zgłaszania nieprawidłowości oraz sposobu prowadzenia postępowań wyjaśniających. Warto już teraz rozpocząć przegląd wewnętrznych regulacji i przygotować organizację do wdrożenia nowych obowiązków, aby zapewnić zgodność z przepisami od momentu ich wejścia w życie. Link do procesu legislacyjnego: [tutaj](#).

NOWE UPRAWNIENIA PIP WESZŁY W ŻYCIE – NOWY GIP KOMENTUJE PLANY

8 lipca weszła w życie nowelizacja ustawy o PIP. Nowy GIP Janusz Krasoń podkreślił, że po wejściu w życie reformy PIP priorytetem będą kontrole prowadzone na podstawie skarg, których w pierwszej połowie 2026 r. wpłynęło już niemal tyle, co przez cały poprzedni rok. Zapowiedział również, że w kolejnych miesiącach Inspekcja będzie wykorzystywać dane z ZUS i KAS do typowania podmiotów, w których istnieje wysokie prawdopodobieństwo nieprawidłowego stosowania umów cywilnoprawnych. Jednocześnie zaznaczył, że nowe przepisy są skierowane przede wszystkim do przedsiębiorców nadużywających kontraktów cywilnoprawnych, a uczciwi pracodawcy mogą skorzystać na wyeliminowaniu nieuczciwej konkurencji. Ponadto GIP zapowiedział publikację listy samokontroli, która ma ułatwić pracodawcom ocenę prawidłowości stosowanych form zatrudnienia. Link do ustawy: [tutaj](#).

ZMIANY W USTAWACH O ZZ I INFORMOWANIU PRACOWNIKÓW PRZYJĘTE PRZEZ RADĘ MINISTRÓW

7 lipca Rada Ministrów przyjęła projekt ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, którego celem jest ułatwienie komunikacji między pracodawcą, zakładową organizacją związkową oraz radą pracowników. Projekt zakłada rezygnację z obowiązkowego obiegu dokumentów w formie papierowej i umożliwia korzystanie z formy elektronicznej lub dokumentowej, pod warunkiem, że strony wyrażą na to zgodę. W praktyce oznacza to, że po wejściu w życie nowych przepisów komunikacja z zakładową organizacją związkową będzie mogła odbywać się drogą mailową, jeżeli zostanie to uzgodnione w układzie zbiorowym pracy lub porozumieniu. Uproszczeniu ulegnie również składanie i przekazywanie wniosków między pracodawcą a związkami zawodowymi. Zmiana ma ograniczyć formalności związane z wymianą dokumentów oraz usprawnić bieżącą komunikację między stronami. Link do projektu: [tutaj](#).

RZĄD ZAOSTRZA PRZEPISY DOTYCZĄCE PRACY W UPAŁY

Rząd opublikował kolejną wersję projektu rozporządzenia dotyczącego pracy w wysokich temperaturach. Projekt przewiduje wprowadzenie zakazu wykonywania pracy po przekroczeniu 35°C w pomieszczeniach oraz 32°C przy ciężkich pracach na otwartej przestrzeni, a także utrzymuje obowiązek stosowania rozwiązań technicznych lub organizacyjnych już przy temperaturze 28°C w pomieszczeniach (25°C przy pracach ciężkich) i 25°C na zewnątrz. Przedsiębiorcy krytycznie oceniają takie rozwiązanie, wskazując, że przed jego wprowadzeniem konieczna jest rzetelna ocena skutków regulacji, zwłaszcza dla branż takich jak budownictwo, produkcja czy logistyka, oraz że sama temperatura nie oddaje rzeczywistych warunków pracy, na które wpływają także wilgotność, nasłonecznienie, rodzaj wykonywanych czynności i organizacja przerw. Jednocześnie termin wejścia w życie nowych przepisów został przesunięty na 1 stycznia 2027 r. Link do projektu: [tutaj](#).

KOLEJNA PROPOZYCJA W SPRAWIE MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA I RÓŻNE STANOWISKA WZGLĘDEM NIEJ

Rząd zaproponował, aby od 1 stycznia 2027 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosiło 4 950 zł brutto. Propozycja nie spotkała się jednak z akceptacją wszystkich stron dialogu społecznego. Związki zawodowe uznają ją za niewystarczającą i postulują wzrost płacy minimalnej do 5 200 zł brutto, wskazując na konieczność zapewnienia pracownikom realnego wzrostu wynagrodzeń.

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

NADCHODZĄCE WYDARZENIA

- **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](#).
- **Nie, bo RODO!: Jawność czy transparentność – nowe przepisy i wynagrodzeniach z perspektywy RODO** – 15 lipca br., godz. 11:00 – 11:45, online. Rejestracja: [tutaj](#).
- **Webinar: „Nie jestem robotem” w rekrutacji – czyli jak zatrudniając pracowników radzić sobie z nadużyciami AI?** – 16 lipca br., godz. 11:00 – 11:45, online. Rejestracja: [tutaj](#).
- **Webinar: 10 HR-owych wakacyjnych wyzwań** – 21 lipca br., godz. 11:00 – 11:45, online. Rejestracja: [tutaj](#).