

Szanowni Państwo,

przedstawiamy lipcową edycję newslettera *Perspektywy HR*.

W bieżącym wydaniu poruszamy następujące zagadnienia:

- **liczebność związków zawodowych do 10 lipca** – organizacje związkowe powinny przekazać pracodawcy informację o liczbie swoich członków według stanu na 30 czerwca 2026 r. Dlaczego to ważne?
- **jawność wynagrodzeń** – jak wpłyną na dotychczasowe relacje pracodawców ze związkami zawodowymi?
- **mobbing na nowych zasadach** – co się zmienia?

Zamieszczamy także kalendarz najbliższych wydarzeń organizowanych przez PCS.

Życzymy udanej lektury!



Sławomir Paruch

radca prawny, partner
slawomir.paruch@pcslegal.pl
+48 604 198 589



Robert Stępień

radca prawny, partner
robert.stepien@pcslegal.pl
+48 665 250 666



Miłosz Awedyk

radca prawny, partner
milosz.awedyk@pcslegal.pl
+48 665 999 662



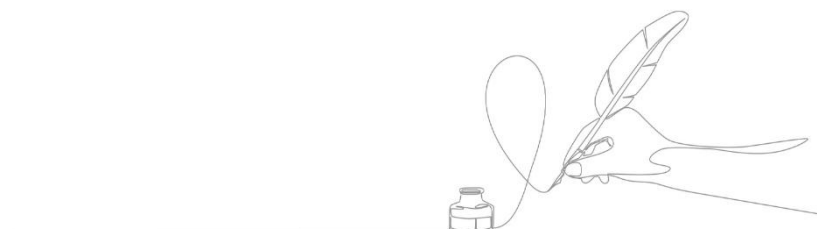
Michał Bodziony

partner
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



Do 10 lipca organizacje związkowe powinny przekazać informację o liczebności

Kinga Ciosk, starsza prawniczka, kinga.ciosk@pcslegal.pl

Do 10 lipca organizacje związkowe powinny przekazać pracodawcy informację o liczbie swoich członków według stanu na 30 czerwca 2026 r.

To dobry moment, aby sprawdzić, czy dane przekazane przez organizację związkową odpowiadają rzeczywistości. Liczebność związku ma bezpośredni wpływ na zakres jego uprawnień, w tym na reprezentatywność, liczbę osób objętych szczególną ochroną oraz wymiar zwolnień od pracy przysługujących działaczom związkowym.

Weryfikacji liczebności nie powinno postrzegać się jako dążenia do obniżenia liczby członków związku zawodowego. Jej cel jest zupełnie inny – jest nim potwierdzenie, że organizacja korzysta z uprawnień w zakresie odpowiadającym jej rzeczywistej liczebności i mającym podstawę w obowiązujących przepisach. Z perspektywy pracodawcy jest to istotny element compliance, zarządzania ryzykiem oraz budowania przejrzystych relacji ze stroną społeczną.

Jeżeli przekazane dane budzą uzasadnione wątpliwości, pracodawca ma 30 dni od ich otrzymania na zgłoszenie pisemnych zastrzeżeń. W postępowaniu pracodawca może aktywnie przedstawiać swoje stanowisko i dowody, brać udział w przesłuchiowaniu świadków oraz analizować dokumenty zgromadzone w aktach sprawy. Zaangażowanie w sprawę ma kluczowe znaczenie dla rzetelnej oceny czy liczba członków została ustalona prawidłowo.

Odpowiednio przeprowadzona procedura pozwala potwierdzić, że obowiązki i koszty związane z funkcjonowaniem organizacji związkowej opierają się na aktualnych i wiarygodnych danych. Ogranicza również ryzyko przyszłych sporów i pomaga uporządkować zasady współpracy ze związkiem zawodowym.

Wspieramy pracodawców na każdym etapie procesu - od analizy otrzymanej informacji i oceny podstaw do zgłoszenia zastrzeżeń, przez przygotowanie dokumentacji, aż po reprezentację w postępowaniu sądowym. Pomagamy przeprowadzić procedurę sprawnie, bezpiecznie i z uwzględnieniem biznesowych potrzeb organizacji. Zapraszamy do kontaktu.

Jawność wynagrodzeń – nowy rozdział współpracy ze związkami zawodowymi

Kinga Krzysztofik, starsza prawniczka, kinga.krzysztofik@pcslegal.pl

Bez względu na to, kiedy i w jakim ostatecznym kształcie wejdą w życie przepisy o jawności wynagrodzeń, jedno jest pewne – zmienią się dotychczasowe relacje pracodawców ze związkami zawodowymi.

Wbrew pozorom najbardziej newralgicznym obszarem nie musi być sam proces uzgodnień i konsultacji. W praktyce najtrudniejsze może okazać się właściwe zarządzanie obiegiem informacji przekazywanych stronie społecznej – dotyczących struktury zatrudnienia, poziomów wynagrodzeń oraz zasad ich różnicowania.

Nowe uprawnienia związków zawodowych

Aktualny projekt ustawy o jawności wynagrodzeń zakłada dwuetapową współpracę ze związkami zawodowymi. Po pierwsze, pracodawca będzie musiał uzgodnić ze stroną

społeczną (a zatem uzyskać zgodę związku zawodowego) kryteria służące ocenie wartości pracy. Pracodawca będzie miał obowiązek poinformować związki o wynikach oceny, a następnie skonsultować z nimi klasyfikację stanowisk i ustalenie kategorii pracowników wykonujących pracę jednakową lub pracę o jednakowej wartości.

Dotychczas główne obawy pracodawców dotyczyły ryzyka potencjalnego „blokowania” procesu i utrudnienia wdrożenia nowych regulacji. Najnowszy projekt ustawy przewiduje jednak mechanizm unikania takiego „klinczu”: jeżeli po upływie określonego terminu strony nie porozumieją się, pracodawca będzie mógł podjąć decyzję samodzielnie, po rozpatrzeniu stanowisk organizacji związkowych, a później kontynuować rozmowy.

Więcej danych, większe znaczenie poufności

Nie jest tak, że organizacje związkowe dotychczas nie miały tego typu informacji – oczywiście miały możliwość pozyskania ich, składając odpowiednio wnioski w trybie art. 28 ustawy o związkach zawodowych albo uzyskiwały je „przy okazji” – przede wszystkim w toku uzgodnień regulaminu wynagradzania i polityk premiowania czy podczas rozmów dotyczących zmian organizacyjnych.

Nowe regulacje nie tylko rozszerzą dostęp do tych informacji, ale przede wszystkim nadadzą mu systemowy charakter. Dane dotyczące wartościowania pracy, struktury wynagrodzeń, kategorii stanowisk itd. staną się stałym elementem współpracy ze stroną społeczną, a nie jedynie odpowiedzią na pojedynczy wniosek związku zawodowego.

To będzie wymagało od pracodawców szczególnej dbałości o ochronę poufnych informacji organizacyjnych i płacowych.

Jak się przygotować?

Odpowiednie zabezpieczenie danych będzie szczególnie istotne przy współpracy z organizacjami międzyzakładowymi, które prowadzą działalność jednocześnie u kilku albo nawet kilkunastu pracodawców. Taka organizacja może gromadzić informacje uzyskiwane od kilku pracodawców objętych jej działaniem, a następnie porównywać ze sobą poziomy płac, zasady premiowania, strukturę zatrudnienia czy tempo wzrostu wynagrodzeń. Z pewnością da to związkom przewagę negocjacyjną.

Dopóki jednak te informacje będą wykorzystywane w ramach wewnętrznych negocjacji, nie ma większych powodów do obaw. Ryzyko pojawia się w sytuacji, gdy dane te zaczynają być wykorzystywane szerzej – poza organizacją – i trafiają na rynek. Może to mieć znaczenie nie tylko dla polityki płacowej, lecz także dla relacji z konkurencją, procesów rekrutacyjnych oraz reputacji pracodawcy.

Do takich sytuacji pracodawca w ogóle nie powinien dopuszczać. Współpraca ze związkami zawodowymi i realizacja obowiązków informacyjnych nie stoją na przeszkodzie wdrożeniu konkretnych rozwiązań organizacyjnych i technicznych, które ograniczą ryzyko niekontrolowanego obiegu danych.

Z tej perspektywy należy też patrzeć na konsultacje dotyczące jawności wynagrodzeń.

Przygotowania do wejścia w życie przepisów nie powinny ograniczać się wyłącznie do merytorycznej analizy systemów wynagradzania i struktur wynagradzania. Warto już teraz

zastanowić się, jakie rozwiązania wdrożyć, aby uchronić istotne dla pracodawcy dane przed nieuprawnionym dostępem lub niekontrolowanym dalszym rozpowszechnianiem.

Nadchodzące zmiany w przepisach o mobbingu – czego należy się spodziewać?

Michał Fijak, aplikant radcowski, prawnik, michal.fijak@pcslegal.pl

Sejm przegłosował ustawę o przeciwdziałaniu mobbingowi przyjmując jednocześnie szereg poprawek. Ministerstwo zapowiada większą przejrzystość przepisów i dostosowanie do orzecznictwa sądów. Czy nowe regulacje przyniosą oczekiwane skutki?

Nowy „mobbing”

Mobbing zostanie zdefiniowany jako uporczywe nękanie pracownika – znika dotychczasowy wymóg długotrwałości i wieloelementowa konstrukcja. Co istotne, cel sprawcy nie ma znaczenia: za mobbing mogą zostać uznane zachowania bez złej woli, jeśli tylko nie mają charakteru incydentalnego.

Ustawa wprowadza otwarty katalog przykładowych zachowań wymieniając m.in. upokarzanie, zastraszanie, izolowanie, utrudnianie pracy. Jak jednak podkreśla Ministerstwo – na tym lista się nie kończy. W praktyce granicę mobbingu wyznaczać będzie subiektywna ocena pracownika, a następnie sądu. Pracodawcy muszą być zatem gotowi na każdą ewentualność.

Wyższe kary i nowe roszczenia

Zadośćuczynienie dla pracownika wyniesie co najmniej sześciokrotność minimalnego wynagrodzenia. Nowością dla pracodawców ma być możliwość dochodzenia wypłaconej kwoty od osoby, która dopuściła się mobbingu.

Nowe obowiązki pracodawców

Każdy pracodawca zatrudniający co najmniej 10 pracowników będzie musiał wdrożyć regulamin przeciwdziałania mobbingowi, uzgodniony ze związkami zawodowymi. Obowiązki pracodawcy mają obejmować działania prewencyjne, wykrywanie nieprawidłowości, reagowanie i wsparcie poszkodowanych. Ustawa nie definiuje jednak, co oznaczają „systematyczność”, „właściwe reagowanie” lub na czym ma polegać wsparcie dotkniętych mobbingiem. Ustawa pozostawia wiele luk, których załatwienie przypadnie sądom i PIP. Jeżeli zatem głównym celem nowelizacji miało być wyeliminowanie występujących w przepisach nieścisłości, już teraz można stwierdzić – nie udało się.

Harmonogram

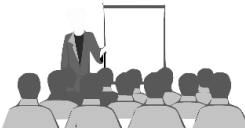
Ustawa ma wejść w życie po 3 miesiącach od ogłoszenia, a nie – jak dotychczas planowano – 21 dniach. Pracodawcy mają dodatkowo otrzymać 6 miesięcy na dostosowanie lub wydanie nowego regulaminu.

Intencje ustawodawcy są słuszne – zapobiegać niepożądanym zachwianiom w miejscu pracy zanim jeszcze skutki okażą się poważne.

Z wieloma naszymi Klientami już teraz pracujemy nad przygotowaniem się na te zmiany. Wspólnie wypracowujemy spójne podejście, by jak najpełniej zrealizować nowe powinności pracodawców. Zapraszamy do kontaktu. To najlepszy moment, aby sprawdzić, czy

organizacja jest gotowa na nowe przepisy i zwiększone wymagania w zakresie przeciwdziałania mobbingowi.

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



O związkach ze związkami: Deklarowana liczebność, realne uprawnienia – czas na weryfikację liczebności związków zawodowych

Zapraszamy do udziału w kolejnym webinarze z cyklu *O związkach ze związkami*.

Termin: 14 lipca br., godz. 11:00 – 11:45, online.

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

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

Nie, bo RODO!: Jawność czy transparentność – nowe przepisy o wynagrodzeniach z perspektywy RODO

Zapraszamy do udziału w kolejnym webinarze z cyklu *Nie, bo RODO!*

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

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

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

Webinar: „Nie jestem robotem” w rekrutacji – czyli jak zatrudniając pracowników radzić sobie z nadużyciami AI?

Termin: 16 lipca br., godz. 11:00 – 11:45, online.

Prelegenci: Joanna Sienkiewicz (członkini zarządu i Senior HR Manager w Simon-Kucher CBS Poland), r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Marcin Sanetra.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

Webinar: Współpraca z Państwową Inspekcją Pracy po zmianach w przepisach

Termin: 23 lipca br., godz. 11:00 – 12:15, online.

Prelegenci: r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Marcin Sanetra.

Moderator: Magdalena Osińska – Dyrektor Działu Prawnego, PFPŻ ZP.

Organizatorzy: Polska Federacja Producentów Żywności Związek Pracodawców oraz kwartalnik „Food-Lex”.

Partner merytoryczny: PCS Paruch Stępień Kanclerz.

Szczegółowa agenda oraz rejestracja: [tutaj](#).

HR Lab Katowice: Pracodawca pod nową presją regulacyjną

Termin: 3 września br., godz. 11:00 – 14:00, stacjonarne, Katowice.

Prelegenci: r. pr. Paweł Sych, r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Robert Stępień,
r. pr. Karolina Kanclerz, r. pr. Patryk Kozieł.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

HR Lab Poznań: Co dalej z B2B & jak przygotować się do wyjaśniania mobbingu, molestowania czy nadużyć finansowych?

Termin: 30 września br., godz. 11:00 – 14:00, stacjonarne, Poznań.

Prelegenci: r. pr. Miłosz Awedyk, r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Robert Stępień,
r. pr. Marcin Sanetra, r. pr. Jakub Grabowski-Castañeda.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).
