

DZIEŃ DOBRY HR | 37/26

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

PIP: SEZONOWY CHARAKTER PRACY NIE WYKLUCZA OBOWIĄZKU STOSOWANIA UOP PRZY ZATRUDNIENIU

W ostatnim tygodniu pojawiła się kolejna interpretacja indywidualna GIP, tym razem dotycząca zatrudnienia kelnera na umowie zlecenia. Inspekcja Pracy konsekwentnie utrzymuje stanowisko o niedopuszczalności zastępowania umowy o pracę umowami cywilnoprawnymi, jeżeli w rzeczywistości współpraca odbywa się w warunkach stosunku pracy. GIP podkreśla, że fakt wykonywania pracy sezonowo nie wyłącza możliwości powstania stosunku pracy. Co więcej, zdaniem PIP, przesłanką rozstrzygającą o ewentualnym cywilnoprawnym charakterze zatrudnienia nie jest także możliwość współpracy w wymiarze innym niż normatywny czas pracy - zarówno niższym, jak i wyższym. Zgodnie z interpretacją, podporządkowanie i ograniczona przez polecenia służbowe autonomia stanowią kluczowe przesłanki zastosowania nowych uprawnień PIP w celu reklasyfikacji umów cywilnoprawnych. Link do interpretacji: *tutaj*.

JEST PROJEKT ROZPORZĄDZENIA O WYSOKOŚCI MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA W 2027 ROKU

W poniedziałek na stronie Rządowego Centrum Legislacyjnego ukazał się projekt rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2027 r. Od 1 stycznia 2027 r. minimalne wynagrodzenie wyniesie 4950 zł, a stawka godzinowa 32,30 zł. Link do projektu: *tutaj*.

RZĄD ZMIENIA ZASADY UNIJNEJ PŁACY MINIMALNEJ

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przedstawiło nową wersję projektu ustawy wdrażającej unijną dyrektywę dotyczącą adekwatnych wynagrodzeń minimalnych. Istotna zmiana dotyczy sposobu ustalania płacy minimalnej. Z projektu usunięto przepis, który wyłączał premie, nagrody i dodatki z wynagrodzenia uwzględnianego przy porównaniu z płacą minimalną. W praktyce oznacza to, że te składniki nadal będą mogły być brane pod uwagę przy ocenie, czy pracownik otrzymuje co najmniej minimalne wynagrodzenie. Jednocześnie w projekcie pozostawiono orientacyjną wartość referencyjną na poziomie 55% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia. Link do procesu legislacyjnego *tutaj*.

NSA: PISMO Z UCZELNI TO NIE PRYWATNA OPINIA

Komisje kwalifikacyjne odmówiły nadania inżynierowi uprawnień budowlanych, ignorując przedłożone przez niego pisma z uczelni i Ministerstwa Infrastruktury. Powoływały się na niewystarczający okres praktyki na budowie oraz brak studiów I stopnia w konkretnej specjalności. NSA, oddalając skargę kasacyjną komisji, potwierdził, że pisma uczelniane mogą być i są dowodem w postępowaniu, a nie jedynie prywatną opinią, w związku z czym organ pierwszej instancji musi się do nich odnieść w uzasadnieniu decyzji. Sprawa wraca do ponownego rozpatrzenia. Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 1 września 2026 r., II GSK 1330/23.

ZPP: UWAGI DO PROJEKTU USTAWY O PRACY ZA POŚREDNICTWEM PLATFORM CYFROWYCH

Związek Przedsiębiorców i Pracodawców (ZPP) przedstawił swoje uwagi do projektu ustawy regulującej pracę za pośrednictwem platform cyfrowych. Kluczowym postulatem jest zmiana definicji domniemania stosunku pracy, która zdaniem ZPP w obecnym brzmieniu może prowadzić do nieproporcjonalnego uprzywilejowania osób świadczących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych względem pracowników etatowych. Organizacja postuluje również zawężenie zakresu podmiotów objętych ustawą poprzez wyłączenie przedsiębiorców wykorzystujących systemy cyfrowe wyłącznie pomocniczo, a także wyłączenie działalności polegającej na pośrednictwie w przewozie osób. Dodatkowo ZPP zwraca uwagę na konieczność pełnego dostosowania projektowanych przepisów do wymogów RODO oraz AI Act, zwłaszcza w zakresie wykorzystywania algorytmicznych systemów zarządzania pracą. Wśród zgłoszonych uwag znalazł się także postulat wydłużenia okresu vacatio legis z jednego do sześciu miesięcy, aby zapewnić przedsiębiorcom odpowiedni czas na wdrożenie nowych obowiązków. Obecnie projekt ustawy znajduje się na etapie opiniowania, dlatego jego ostateczny kształt, w tym zakres uwzględnienia postulatów zgłoszonych przez przedstawicieli pracodawców, mogą jeszcze ulec zmianie. Link: *tutaj*.

WSPÓLNY PROTEST PRACODAWCÓW I CUDZOZIEMCÓW POD GDAŃSKIM URZĘDEM IMIGRACYJNYM

W poniedziałek 7 września odbył się protest pod Wydziałem do Spraw Cudzoziemców w Gdańsku, którego celem była społeczna reakcja na przewlekłość prowadzonych przez organy postępowań. Działanie protestujących miało być efektem frustracji na skrajnie wydłużony czas oczekiwania na rozpatrzenie wniosku. Główne postulaty prezentowane przez zgromadzonych to między innymi usprawnienie systemu oczekiwania poprzez wprowadzenie oficjalnego planu redukcji zaległości oraz reorganizacja pracy urzędów tak, aby prowadzenie spraw odbywało się w odpowiednim czasie.

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: Zalecenie czy nadużycie – gdzie przebiega granica uprawnień społecznego inspektora pracy?** – 15 września br., godz. 11:00 – 11:45, online. Rejestracja: *tutaj*.
- **Nie, bo RODO!: Informacje o wynagrodzeniach – praktyczny warsztat, jak odpowiadać na żądania pracowników** – 16 września br., godz. 11:00 – 11:45, online. Rejestracja: *tutaj*.
- **Konferencja: Restrukturyzacja zatrudnienia 2026** – 17 września br., godz. 11:00 – 13:10, online. Rejestracja: *tutaj*.
- **HR Lab Poznań: Co dalej z B2B & jak przygotować się do wyjaśniania mobbingu, molestowania czy nadużyć finansowych?** – 30 września br., godz. 11:00 – 14:00, stacjonarne, Poznań. Rejestracja: *tutaj*.

Zastrzegamy, że informacje zawarte w niniejszym opracowaniu mają charakter ogólny i nie powinny być traktowane jako doradztwo prawne ani stanowić podstawy podejmowania decyzji biznesowych. Kancelaria nie ponosi jakiejkolwiek odpowiedzialności za wykorzystanie niniejszych informacji bez uprzedniej konsultacji.