

DZIEŃ DOBRY HR | 40/26

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

PIP ZAPOWIADA ZAOSTRZENIE KONTROLI UMÓW

Od 1 stycznia 2027 r. Państwowa Inspekcja Pracy (PIP) planuje rozpocząć bardziej celowane kontrole dotyczące prawidłowości stosowania umów cywilnoprawnych i B2B. PIP będzie wykorzystywać m.in. wymianę danych z Krajową Administracją Skarbową i ZUS do oceny ryzyka występowania nieprawidłowości. Od wejścia w życie nowych uprawnień, tj. od 8 lipca do 18 września 2026 r., do PIP wpłynęły 1164 skargi dotyczące nieprawidłowego stosowania umów cywilnoprawnych. Inspektorzy wydali 355 poleceń przekształcenia takich umów w umowy o pracę, z czego 287 zostało już zrealizowanych. Dla pracodawców oznacza to potrzebę weryfikacji umów przed 1 stycznia 2027 r., w szczególności pod kątem zgodności ich treści z rzeczywistym sposobem wykonywania obowiązków.

SĄD: CZĘSTE NIEOBECNOŚCI ODBIJAJĄCE SIĘ NA PRACY ZAKŁADU UZASADNIAJĄ WYPOWIEDZENIE

Pracodawca wypowiedział pracownikowi umowę o pracę ze względu na częste nieobecności o nieprzewidywalnym charakterze. Pracownik odwołał się od wypowiedzenia. Sąd pierwszej instancji zgodził się z pracodawcą a decyzja ta została utrzymana po apelacji. Sąd drugiej instancji wskazał, że sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego utrzymywanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków. Przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Sama konieczność organizacji zastępstw jest dla pracodawcy obiektywnie niekorzystana, co uzasadnia rozstanie. Wyrok Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie z dnia 12 sierpnia 2026 r. VII Pa 193/25.

GIP POTWIERDZA PRAWIDŁOWOŚĆ CYWILNOPRAWNEGO ZATRUDNIENIA LEKARZY

W 18 interpretacji indywidualnej GIP potwierdził, że lekarz może świadczyć usługi medyczne na podstawie umowy cywilnoprawnej (B2B), a zawarcie umowy o pracę nie jest w każdym przypadku konieczne. O kwalifikacji współpracy nie decyduje zawód lekarza, lecz rzeczywisty sposób wykonywania obowiązków, w szczególności występowanie lub brak podporządkowania pracowniczego. GIP wskazał, że korzystanie z infrastruktury kliniki (pomieszczeń, sprzętu, personelu pomocniczego) nie przesądza o istnieniu stosunku pracy. Kluczowe znaczenie ma brak podporządkowania pracowniczego. Link do interpretacji: *tutaj.*

SN: UPŁYW 30 DNI OD POCZĄTKU DŁUGOTRWAŁEGO NARUSZENIA NIE PRZEKREŚLA DYSCYPLINARKI

Sąd Najwyższy potwierdził, że przy ciągłym, jednorodzajowym naruszaniu obowiązków pracowniczych kolejne zdarzenia mogą wpływać na bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 Kodeksu pracy. Oznacza to, że pracodawca nie traci automatycznie możliwości rozwiązania umowy tylko dlatego, że od pierwszego dnia nieusprawiedliwionej nieobecności minął miesiąc, jeśli naruszenie nadal trwa. Jednocześnie nie oznacza to, że pracodawca powinien czekać. Jeżeli zachowanie już wcześniej uzasadnia dyscyplinarkę, może rozwiązać umowę wcześniej. Postanowienie Sądu Najwyższego z 15 stycznia 2026 r., I PSK 10/26.

MRPIPS PRZYGOTOWUJE ROZWIĄZANIA MAJĄCE POZWOLIĆ FIRMOM UNIKNĄĆ ZWOLNIEŃ

Rada Rynku Pracy przyjęła dwie uchwały rekomendujące zmiany mające zwiększyć ochronę rynku pracy. Związki zawodowe i organizacje pracodawców dostrzegają potrzebę stworzenia trwałych instrumentów stabilizujących rynek pracy. Proponowane rozwiązania mają z jednej strony chronić miejsca pracy w okresach przejściowych kryzysów, a z drugiej zapewnić pracownikom szybszy dostęp do należnych świadczeń w przypadku niewypłacalności pracodawcy. Propozycje uzyskały poparcie zarówno organizacji pracodawców, jak i związków zawodowych i mają stanowić podstawę do dalszych prac legislacyjnych. Link do uchwały: *tutaj.*

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

NADCHODZĄCE WYDARZENIA

- **Nowoczesny Pracodawca: B2B pod lupą PIP. Co już wiemy po pierwszych interpretacjach GIP i kontrolach?** – 6 października br., godz. 11:00 – 11:45, online. Rejestracja: *tutaj.*
- **Pracodawca i pracownik w sądzie: Sprawy o mobbing i dyskryminację po nowemu** – 7 października br., godz. 11:00 – 11:45, online. Rejestracja: *tutaj.*
- **Webinar: Planowanie czasu pracy. Czy długi okres rozliczeniowy wystarczy?** – 8 października br., godz. 11:00 – 11:45, online. Rejestracja: *tutaj.*
- **HR Lab Kraków: Zmiany w HR & Spory sądowe i trudne sprawy pracownicze** – 13 października br., godz. 11:00 – 14:00, stacjonarne, Kraków. Rejestracja: *tutaj.*
- **Warsztaty: Zarządzanie relacjami ze związkami zawodowymi. Koszty współpracy ze związkami zawodowymi** – 14 października br., godz. 11:00 – 11:45, online. Rejestracja: *tutaj.*
- **Strefa Klienta PCS | HR Point: Polityka antymobbingowa – dostosowanie do zmian w prawie** – 15 października br., godz. 11:00 – 11:30, online. 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.