

DZIEŃ DOBRY HR | 47/26

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

NOWA DEREGULACJA: PRACODAWCA SAM USTALI REGULAMIN PRACY

Projekt deregulacyjny MRiT przewiduje m.in. zmianę zasad uzgadniania regulaminów pracy ze związkami zawodowymi. Obecnie brak zgody związków na ustalenie terminu zakończenia negocjacji może skutecznie zablokować wprowadzenie lub zmianę regulaminu pracy. Nowe przepisy mają pozwolić pracodawcy na samodzielne przyjęcie regulaminu również wtedy, gdy strony nie są w stanie uzgodnić terminu zakończenia negocjacji. Projekt zakłada również uproszczenia w relacjach z ZUS, w tym zwolnienie części przedsiębiorców z obowiązku składania powtarzalnych deklaracji oraz umożliwienie pełnomocnikom składania szerszego zakresu oświadczeń w imieniu płatników składek. Z perspektywy pracodawców najistotniejsza jest planowana zmiana dotycząca regulaminów pracy, która ma ograniczyć możliwość przewlekania lub blokowania procesu uzgodnień przez organizacje związkowe. Link do projektu *tutaj*.

PIP: NOWE ZASADY SKŁADANIA I ROZPATRYWANIA SKARG ORAZ WNIOSKÓW

Główny Inspektor Pracy wydał zarządzenie w sprawie przyjmowania, rozpatrywania i załatwiania skarg i wniosków oraz udzielania porad w jednostkach organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy. Dokument kompleksowo określa zasady prowadzenia przez PIP spraw. Swoim zakresem obejmuje sprawy z prawa pracy, skargi pracownicze i na działalność PIP, postępowania kontrolne, BHP, delegowanie czy zatrudnianie cudzoziemców. Jedną ze zmian jest dostosowanie nowych procedur do przepisów o doręczeniach elektronicznych, ograniczając dotychczasowe kanały komunikacji np. zwykły adres email. Zarządzenie nr 41/26 Głównego Inspektora Pracy z dnia 29 października 2026 r. Link: *tutaj*.

NSA: OKULARY KOREKCYJNE NIE SĄ PODATKOWYM KOSZTEM

W najnowszym wyroku NSA potwierdził, że nawet fakt wykorzystywania okularów korekcyjnych do pracy nie pozwala zaliczyć ich zakupu do kosztów uzyskania przychodu. Zdaniem NSA, w przypadku takich okularów nie sposób wyraźnie wydzielić sfery prywatnej i zawodowej ich wykorzystywania. Osoba korzystająca z okularów używa ich zarówno w pracy, jak i poza nią. Wyrok NSA z 17 listopada 2026 r., sygn. akt II FSK 1451/23.

ZUS: 50% KUP OBNIŻĄ SKŁADKĘ ZDROWOTNĄ

ZUS w interpretacji indywidualnej potwierdził możliwość uwzględnienia podwyższonych, 50% kosztów uzyskania przychodu przy obliczaniu hipotetycznej zaliczki na PIT, służącej do obliczenia wysokości składki zdrowotnej. Sprawa dotyczyły architekta wykonującego pracę kreatywną. Zgodnie ze stanowiskiem ZUS, jego pracodawca może zgodnie z przepisami obniżać składkę zdrowotną do wysokości hipotetycznej zaliczki na podatek obliczanej na podstawie przepisów przewidujących ulgę. Pismo z dnia 29 lipca 2026 r. Centrala Zakładu Ubezpieczeń Społecznych DI/200000/43/1955/2026.

SĄD: ZALEGŁOŚCI SKŁADKOWE NIE ZAWSZE PROWADZĄ DO CAŁKOWITEJ UTRATY PRAWA DO ZASIŁKU

Przedsiębiorca prowadzący działalność gospodarczą i objęty dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym został pozbawiony prawa do zasiłku chorobowego za niemal sześć miesięcy z powodu zaległości składkowej wynoszącej 53,11 zł. ZUS odmówił wypłaty zasiłku. Sąd nie zgodził się z takim stanowiskiem. Uznał, że sześciomiesięczny termin należy liczyć oddzielnie dla każdego dnia niezdolności do pracy, a nie od pierwszego dnia całego zwolnienia lekarskiego. W konsekwencji prawo do zasiłku przedawniło się jedynie częściowo, a w pozostałym zakresie – było należne. Wyrok pokazuje, że nawet przy zaległościach składkowych i spóźnionej spłacie długu nie zawsze dochodzi do utraty prawa do zasiłku za cały okres choroby. Wyrok Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie z 10 listopada 2026 r., IX U 574/26.

GIP: CORAZ WIĘCEJ UMÓW CYWILNOPRAWNYCH MOŻE ZOSTAĆ UZNANYCH ZA STOSUNEK PRACY

Najnowsze interpretacje Głównego Inspektora Pracy pokazują, że o charakterze zatrudnienia decyduje rzeczywisty sposób wykonywania obowiązków, a nie nazwa zawartej umowy. W jednej ze spraw GIP uznał, że pracownik zatrudniony jednocześnie na podstawie umowy o pracę i umowy zlecenia wykonywał w istocie te same zadania, co oznaczało istnienie jednego stosunku pracy. Podobne stanowisko zajęto wobec planowanej współpracy z programistą prowadzącym działalność gospodarczą, gdzie harmonogram dostępności, obowiązek reagowania na zgłoszenia w określonym czasie, korzystanie z infrastruktury firmy oraz ograniczona samodzielność wykonywania usług wskazywały na cechy zatrudnienia pracowniczego. GIP podkreślił, że nawet duża autonomia specjalistów nie wyklucza istnienia podporządkowania charakterystycznego dla stosunku pracy, jeżeli pracodawca wyznacza cele, organizuje pracę i kontroluje jej wykonywanie. Interpretacje GIP: GIP-GPP.5180.32.2026.4, UNP: GIP-26-332093 GIP-GPP.5180.22.2026.5.

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

NADCHODZĄCE WYDARZENIA

- **Konferencja: Mobbing i Dyskryminacja** – 25 listopada br., godz. 11:00 – 14:00, online. Rejestracja: *tutaj*.
- **Webinar: Crossborder = Sensitive: Investigations in an international context** – 25 listopada br., godz. 11:00 – 11:45, online. Wydarzenie w j. angielskim. Rejestracja: *tutaj*.
- **Webinar: Staż pracy. Co się zmieniło i jakie prawa zyskali pracownicy?** – 27 listopada br., godz. 11:00 – 11:45, online. Rejestracja: *tutaj*.
- **Webinar: Przejście zakładu pracy. Co dalej z nowymi pracownikami?** – 1 grudnia br., godz. 11:00 – 11:45, 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.