

HRadar Newsletter

Kwiecień 2026

Kluczowe zmiany w statusie obywateli Ukrainy

5 marca b.r. weszła w życie ustawa przedłużająca pobyt obywateli Ukrainy ze statusem UKR do dnia **4 marca 2027 r.** Z wydłużenia skorzystają także obywatele Ukrainy, których tytuły pobytowe straciły ważność po 24 lutego 2022 r. Ustawa przewiduje także możliwość **utrąty statusu UKR**, jeżeli cudzoziemiec opuści Polskę na ponad 30 dni. Ponadto, **do 31 sierpnia b.r.** beneficjenci ochrony czasowej będą zobowiązani do **potwierdzenia swojej tożsamości** w dowolnym urzędzie gminy. W tym celu będą musieli wylegitymować się ważnym dokumentem podróży. Jeśli beneficjent ochrony czasowej nie potwierdzi swojej tożsamości to **utraci ochronę czasową**.

Więcej: [Ustawa](#)

Ograniczenia w pracy w ramach ruchu bezwizowego – projekt rozporządzenia

Pod koniec marca opublikowano projekt rozporządzenia, w myśl którego **obywatele Kolumbii, Wenezueli i Gruzji** utracą możliwość pracy na terenie RP w ramach ruchu bezwizowego. W celu wykonywania pracy, oprócz zezwolenia na pracę, konieczne będzie więc także **pozyskanie wizy**. Rozporządzenie jest na etapie opiniowania, jego wejście w życie jest planowane jeszcze w II kwartale 2026 r.

Więcej: [Projekt](#)

Zmiany w L4

13 kwietnia b.r. wejdą w życie nowe przepisy dotyczące L4, umożliwiające m.in. kontrolerom ZUS **legitymowanie osoby kontrolowanej** w celu ustalenia jej tożsamości. Kontrolerzy będą mogli także **zbierać informacje od kontrolowanego, pracodawcy lub lekarza prowadzącego**. Nowe przepisy będą również **uprawniać pielęgniarki i fizjoterapeutów do wydawania orzeczeń** w określonych sprawach. Wprowadzona zostanie także **definicja pracy zarobkowej oraz aktywności niezgodnej z celem zwolnienia**, których wykonywanie albo podejmowanie może spowodować utratę prawa do zasiłku chorobowego.

Więcej: [Ustawa](#)

Reforma PIP opublikowana w Dzienniku Ustaw RP

7 kwietnia 2026 r. opublikowano w Dzienniku Ustaw RP ustawę uprawniającą PIP do przekształcania umów cywilnoprawnych w umowy o pracę. Oznacza to więc, że **ustawa wejdzie w życie 8 lipca b.r.**

Więcej informacji przedstawiliśmy w Alercie prawnym, dostępnym tutaj: [Alert](#).

Nowa definicja mobbingu – dalsze prace nad ustawą

25 marca w Sejmie miało miejsce I czytanie projektu ustawy wprowadzającej zmiany w definicji mobbingu. Dotychczasowe założenia projektu ustawy **upraszczające definicję mobbingu i uwzględniające dorobek orzecznictwa** pozostają aktualne. Nowa wersja projektu przewiduje jednak zadośćuczynienie dla pracownika w wysokości **nie niższej niż sześciokrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę**. Dodatkowo, pracodawcy zatrudniający co najmniej 9 pracowników będą zobowiązani ustalić **odrębny regulamin** w zakresie przeciwdziałania niepożądanym zachowaniom, jeżeli zasady te nie zostaną wcześniej określone w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy. Obecnie, projekt ustawy **nie przewiduje wprost możliwości zwolnienia się pracodawcy z odpowiedzialności za mobbing**, tak jak w poprzedniej wersji projektu.

Więcej: [Ustawa](#)



Zapraszamy do kontaktu!

Agnieszka Fedor

Partner, adwokat

☎ +48 505 782 677

✉ agnieszka.fedor@skslegal.pl



Magdalena Pawełczyk

Prawnik

☎ +48 692 228 726

✉ magdalena.pawelczyk@skslegal.pl

Niniejszy materiał został przygotowany w celu poinformowania Klientów kancelarii o określonych istotnych zmianach w prawie polskim i nie stanowi on porady prawnej dotyczącej konkretnej sytuacji któregoś z Klientów i nie powinien być traktowany przez Klientów jako porada. W przypadku jakichkolwiek pytań związanych z przedstawionymi powyżej zagadnieniami prawnymi oraz ich możliwym wpływem na działalność gospodarczą danego Klienta w Polsce, prosimy o kontakt z prawnikiem prowadzącym Państwa sprawę.

Warszawa

Jasna 26, 00-054 Warszawa

T +48 22 608 70 00

E office@skslegal.pl

Katowice

Korfantego 138a, 40-156 Katowice

T +48 32 731 59 86

E office.katowice@skslegal.pl

Poznań

Mickiewicza 35, 60-837 Poznań

T +48 61 856 04 20

E office.poznan@skslegal.pl