

HRadar Newsletter

Lipiec i sierpień 2026

Reforma PIP od 8 lipca 2026 r.

Przypominamy, że 8 lipca 2026 r. weszły w życie przepisy dotyczące reformy Państwowej Inspekcji Pracy.

Najważniejsze zmiany dotyczą możliwości przekształcania umów cywilnoprawnych w umowy o pracę za pomocą decyzji administracyjnych. Kontrole PIP mogą także od lipca być przeprowadzane w formie zdalnej.

Zmiany, które weszły w życie 8 lipca 2026 r. opisaliśmy dokładnie w publikacji Legal Alert z 3 kwietnia. Jednocześnie 21 lipca br. Prezydent RP skierował w trybie kontroli następcej wnioski do Trybunału Konstytucyjnego, zarzucając nowym przepisom naruszenie zasady swobody zawierania umów. Nie wstrzymuje to jednak stosowania przepisów ani nie blokuje prowadzenia kontroli przez inspektorów pracy.

Więcej: [Ustawa](#)

Przedłużenie ochrony czasowej obywateli Ukrainy na poziomie UE

5 sierpnia 2026 r. weszła w życie decyzja wykonawcza Rady UE, przedłużająca ochronę tymczasową dla obywateli Ukrainy do 4 marca 2028 r.

Od 31 lipca 2026 r. ochrona tymczasowa może być przyznawana tylko tym osobom, które wywiązały się ze swoich obowiązków wojskowych w Ukrainie. Ograniczenie to nie obejmuje jednak obywateli Ukrainy, którzy do dnia 30 lipca 2026 r. włącznie korzystali z ochrony tymczasowej nieprzerwanie.

Więcej: [Decyzja](#)

Od 1 lipca 2026 r. nowe zasady zatrudniania części studentów-cudzoziemców

1 lipca 2026 r. skończył się okres przejściowy do zatrudniania niektórych studentów-cudzoziemców. Do tej pory status studenta wystarczyło, aby móc podjąć pracę bez dodatkowych dokumentów legalizujących zatrudnienie w Polsce.

Od 1 lipca 2026 r. z takiego uproszczenia skorzystać mogą jedynie studenci uczelni, które znajdują się w odpowiednim wykazie prowadzonym przez MSWiA na potrzeby przyjmowania cudzoziemców. Z obowiązku zatwierdzenia przez Ministra są zwolnione m.in. uczelnie publiczne czy instytuty badawcze.

Rekomendujemy zweryfikowanie, czy zatrudniani studenci spełniają ten warunek. W przeciwnym przypadku istnieje ryzyko nielegalnego powierzenia pracy.

Więcej: [Rozporządzenie](#)

Kobiety we władzach spółek giełdowych. Ustawa wdrażająca dyrektywę Women on Boards weszła w życie

Ustawa o zmianie ustawy o ofercie publicznej, wdrażająca do polskiego porządku prawnego dyrektywę Women on Boards, weszła w życie 18 sierpnia 2026 r. Prezydent w trybie kontroli następcej skierował ją do Trybunału Konstytucyjnego.

Do najważniejszych zmian należy wprowadzenie obowiązku zapewnienia równowagi płci w organach wybranych spółek publicznych. Za spełnienie tego wymogu uznaje się sytuację, w której:

1. łączna liczba stanowisk w organach spółki zajmowanych przez osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej jest nie mniejsza niż liczba najbardziej zbliżona do 33 % liczby wszystkich stanowisk w organach spółki, oraz,
2. osoby z płci niedostatecznie reprezentowanej zajmują stanowiska w każdym z organów spółki.

Ponadto walne zgromadzenie spółki będzie zobowiązane do przyjęcia polityki równowagi płci.

Nowe przepisy mają zastosowanie do spółek z siedzibą w Polsce, których co najmniej jedna akcja jest dopuszczona do obrotu na rynku regulowanym w co najmniej jednym państwie członkowskim UE oraz które spełniają określone kryteria wielkościowe. Regulacje nie obejmują mikroprzedsiębiorców ani małych i średnich przedsiębiorstw.

Więcej: [Ustawa](#)

Nowe przepisy o mobbingu opublikowane

4 sierpnia 2026 r. w Dzienniku Ustaw RP opublikowano ustawę nowelizującą przepisy Kodeksu pracy w zakresie mobbingu i dyskryminacji.

Wśród planowanych zmian uproszczenie definicji mobbingu, a także uwzględnienie w przepisach Kodeksu pracy dotychczasowego orzecznictwa w zakresie mobbingu.

Pracownik, który doznał mobbingu, będzie mógł domagać się zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż sześciokrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę lub odszkodowania. Z kolei pracodawca będzie mógł domagać się wyrównania poniesionej szkody (ww. zadośćuczynienia lub odszkodowania) od pracownika, który dopuścił się mobbingu.

Dodatkowo, pracodawcy zatrudniający co najmniej 10 pracowników będą musieli ustalić reguły, procedury oraz częstotliwość działań w obszarach przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym względem pracowników w regulaminie, chyba że są one określone w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy.

Ustawa wejdzie w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia, tj. 5 listopada 2026 r.

Więcej: [Ustawa](#)

Zmiany w przepisach BHP dotyczące pracy w wysokich temperaturach

10 lipca 2026 r. opublikowano w Dzienniku Ustaw RP rozporządzenie wprowadzające nowe obowiązki dla pracodawców związane z pracą w wysokich temperaturach. Zmiany mają na celu zwiększenie ochrony pracowników wykonujących pracę zarówno na otwartej przestrzeni, jak i w pomieszczeniach.

Nowe przepisy przewidują obowiązek stosowania rozwiązań technicznych lub organizacyjnych po przekroczeniu określonych progów temperatury. W zależności od warunków pracy mogą to być m.in. dodatkowe przerwy w pracy lub zmiana organizacji czasu pracy.

Ponadto, w przypadku przekroczenia temperatury:

1. 35°C w pomieszczeniach pracy,
2. 32°C przy ciężkich pracach wykonywanych na otwartej przestrzeni,

prace nie mogą być wykonywane.

Nowe regulacje wejdą w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia, tj. 11 stycznia 2027 r.

Więcej: [Rozporządzenie](#)

Proponowana nowa wysokość pensji minimalnej

W wykazie prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów pojawiły się informacje dot. projektu rozporządzenia w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia. Od 1 stycznia 2027 r. minimalne wynagrodzenie za pracę ma wzrosnąć do 4 950 zł brutto. Natomiast minimalna stawka godzinowa będzie wynosić 32,30 zł. Oznacza to wzrost o ok. 3% względem obecnie obowiązującej płacy minimalnej, która wynosi 4 806 zł brutto i 31,40 zł (stawka godzinowa).

Podczas negocjacji prowadzonych w ramach Rady Dialogu Społecznego nie osiągnięto porozumienia w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia. W rezultacie jego ostateczna wysokość zostanie określona przez Radę Ministrów w drodze rozporządzenia. Zgodnie z obowiązującymi przepisami kwota wskazana w rozporządzeniu nie może być niższa niż propozycja przedstawiona wcześniej Radzie Dialogu Społecznego. Rozporządzenie powinno zostać wydane do 15 września 2026 r.

Więcej: [Wykaz](#)

Zapraszamy do kontaktu!



Agnieszka Fedor

Partner, adwokat

☎ +48 505 782 677

✉ agnieszka.fedor@skslegal.pl



Magdalena Pawelczyk

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 któregośkolwiek 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.