



PRAKTYKA PRAWA PRACY

NEWSLETTER Q2-Q4 2025

GRUDZIEŃ 2025

Zmiany prawa >

Istotne zagadnienia >

Prace legislacyjne >

Stanowiska i interpretacje >

Ważne orzecznictwo w
sprawach pracowniczych >

W telegraficznym skrócie >



Monika Krzyszkowska-Dąbrowska

Partner

Kierująca Praktyką Prawa Pracy

Ostatnie miesiące obfitowały w zmiany legislacyjne zarówno z zakresu prawa pracy jak i ubezpieczeń społecznych.

W bilansie roku 2025 istotne miejsce zajmują zagadnienia związane z nowelizacją Kodeksu pracy oraz ustaw wdrażających dyrektywę 2023/970 w zakresie przejrzystości wynagrodzeń, a także projektowane zwiększenie kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy w obszarze reklasyfikacji umów cywilnoprawnych i przyznanie jej nowych uprawnień. Zmiany te z pewnością wpłyną na obecne modele zatrudnienia oraz relacje pracownicze. Praktycznym wyzwaniem pozostają również zmiany w przepisach dotyczących zatrudniania cudzoziemców. Czy czterodniowy tydzień pracy ma przyszłość? Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej prowadzi obecnie pilotażowy program, aby to zweryfikować. Podsumowując mijający rok, dokonujemy przeglądu kluczowych i aktualnych zagadnień ostatnich miesięcy.



ZMIANY PRAWA



Zmiany prawa



Istotne zagadnienia



Prace legislacyjne



Stanowiska i interpretacje



Ważne orzecznictwo w sprawach pracowniczych



W telegraficznym skrócie



1. Przejrzystość i równość wynagrodzeń

Opublikowana 23 czerwca 2025 r. w Dzienniku Ustaw nowelizacja Kodeksu pracy częściowo wdraża Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 dotyczącą przejrzystości płac i równości wynagrodzeń. Z dniem 24 grudnia 2025 r. pracodawcy będą zobowiązani do wypełnienia szeregu nowych obowiązków. O zmianach pisaliśmy w [HR in the know 3/2025](#).

Co ważne: Nowe zasady będą miały zastosowanie również do procesów rekrutacyjnych toczących się na dzień wejścia w życie nowelizacji. W szczególności pracodawca powinien zapewnić, aby ogłoszenia o naborze na stanowisko oraz nazwy stanowisk były neutralne pod względem płci, a proces rekrutacyjny przebiegał w sposób niedyskryminujący oraz przekazać kandydatom wszystkie wymagane informacje oraz dokumenty. Nałożone wymogi będą skutkować także potrzebą skatalogowania składników wynagrodzenia i świadczeń dla poszczególnych stanowisk.

(Ustawa z dnia 4 czerwca 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r. poz.807))

2. Ustawa o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych

Dnia 13 grudnia 2025 r. weszła w życie ustawa o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych, której celem jest promowanie i wspieranie szerszego stosowania układów zbiorowych pracy przez pracodawców. Nowe regulacje przewidują uproszczenie procedury rejestracyjnej układów zbiorowych pracy poprzez wprowadzenie wpisu do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy z wykorzystaniem elektronicznego formularza, umożliwienie skorzystania z pomocy mediatora w razie impasu podczas rokowań czy wprowadzenie możliwości zawarcia układu zbiorowego na czas określony z możliwością przedłużenia terminu jego obowiązywania na czas określony lub nieokreślony. Regulują także większą elastyczność co do treści układu, w tym możliwość objęcia układem spraw nieuregulowanych w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący, a także szerszy zakres personalny objęcia układem (również osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych będą mogły być objęte postanowieniami zbiorowymi). Szerzej o założeniach tej nowelizacji pisaliśmy w [Newsletterze Q1](#).

Co ważne: Pracodawcy, w których organizacjach działają związki zawodowe, a którzy dotychczas nie zawierali układów zbiorowych, powinni odpowiednio się przygotować. Nowy zakres podmiotowy układów może bowiem stanowić dodatkowy impuls do podejmowania negocjacji ze strony osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Dodatkowo, uwagę zwraca wynikający z nowelizacji obowiązek rejestracji już funkcjonujących porozumień dotyczących m. in. pracy zdalnej, co może prowadzić do chaosu organizacyjnego w zakładach pracy. Brak jest jednak zasadniczych modyfikacji w sferze prowadzenia rokowań, a postulowane zmiany oceniane są jako mające na celu przede wszystkim uproszczenie procedur. Przewiduje się, że ustawa w obecnej postaci nie wywoła rewolucji po stronie pracodawców, ale może stanowić to impuls dla kolejnych, istotniejszych zmian.

(Ustawa o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych z dnia 5 listopada 2025 r. (Dz.U. 2025 poz. 1661))



ZMIANY PRAWA



Zmiany prawa



Istotne zagadnienia



Prace legislacyjne



Stanowiska i interpretacje



Ważne orzecznictwo w
sprawach pracowniczych



W telegraficznym skrócie



3. Nowe minimalne okresy orzeczeń o niepełnosprawności

Rozporządzenie nowelizujące poprzednie rozporządzenie w sprawie orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności zmienia m.in.: (i) minimalny okres orzeczenia o niepełnosprawności dla tzw. osób zainteresowanych (tj. niepełnosprawnych powyżej 16. roku życia) na nie mniej niż 7 lat – w przypadku rzadkich chorób genetycznych (według załącznika do rozporządzenia dotyczy to 208 chorób) lub zespołu Downa, (ii) minimalny okres orzeczenia dla osób poniżej 16. roku życia, na 3 lata (jednak nie dłużej niż do ukończenia 16. roku życia), (iii) przyznawanie orzeczeń o niepełnosprawności osobom poniżej 16. roku życia - do ukończenia przez nie 16. roku życia, czyli do końca możliwego okresu, w jakim przysługuje orzeczenie o niepełnosprawności, w przypadku potwierdzenia u dziecka rzadkiej choroby genetycznej lub zespołu Downa. Uzyskanie powyższego orzeczenia otwiera danej osobie drogę do przyznania jej wsparcia w postaci w szczególności świadczeń pielęgnacyjnych, ulg podatkowych czy zasiłku pielęgnacyjnego.

Co ważne: Rozporządzenie weszło w życie 11 czerwca 2025 r. Nowe przepisy mają jednak zastosowanie także do spraw w toku. Należy zwrócić uwagę na dodatkowe uprawnienia przysługujące pracownikom niepełnosprawnym. Zmiany mają również wpływ na wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, istotny przy ustaleniu obowiązków wobec PFRON.

(Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 maja 2025 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności (Dz.U. z 2025 r. poz. 682))

4. Zmiany w zatrudnieniu cudzoziemców

Zmianom uległy procedury uzyskiwania oświadczeń o powierzeniu pracy, zasady wydawania zezwoleń na pracę sezonową, warunki zatrudnienia cudzoziemców, ale także przepisy dotyczące uczelni wyższych. Wdrożono także możliwość legalizacji pracy cudzoziemca za pośrednictwem dedykowanego do tego celu portalu praca.gov.pl. W szczególności w ten sposób można składać wnioski o zezwolenie na pracę, zgłaszać oświadczenia o powierzeniu pracy a także przysyłać niezbędne dokumenty oraz załączniki do wniosków. Jedną z najbardziej rewolucyjnych zmian jest zniesienie obowiązku przeprowadzenia tzw. testu rynku pracy, o której pisaliśmy dla Państwa w poprzednim wydaniu Newslettera.



ZMIANY PRAWA



Zmiany prawa



Istotne zagadnienia



Prace legislacyjne



Stanowiska i interpretacje



Ważne orzecznictwo w
sprawach pracowniczych



W telegraficznym skrócie



Podmioty o znaczeniu strategicznym, a także pracownicy kontynuujący zatrudnienie u tego samego pracodawcy i zawody deficytowe mogą skorzystać z przyspieszonej ścieżki zezwoleń na pracę w ramach procedury „fast track”. Polega to na rozpatrywaniu w pierwszej kolejności wniosków dotyczących wiz oraz zezwoleń na pobyt czasowy i pracę. Zmiany zaistniały również w zasadach delegowania cudzoziemców przez podmioty zagraniczne do pracy w Polsce – nowe wymogi to konieczność zatrudnienia cudzoziemca przed rozpoczęciem delegowania, a cudzoziemiec musi posiadać status pracownika. Ponadto niedopuszczalne jest delegowanie między spółkami „siostrami” wewnątrz grupy kapitałowej – pomiędzy podmiotem zagranicznym a przyjmującym w Polsce musi istnieć tzw. pionowe powiązanie kapitałowe. Podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi musi świadczyć usługę eksportową. Rozszerzono także obowiązek informacyjny pracodawcy wobec wojewody lub starosty dotyczący utraty pracy przez pracownika zza granicy, a także w zakresie innych zmian dotyczących pracownika, np. co do wymiaru czasu pracy czy formy zatrudnienia. Zmiany dotknęły również agencje pracy tymczasowej i pośrednictwa pracy. By kierować cudzoziemców do pracy w Polsce, taka agencja musi prowadzić swą działalność przez co najmniej 2 lata, złożyć wniosek o zmianę wpisu do rejestru agencji zatrudnienia oraz wnieść opłatę w wysokości 1000 złotych.

Wprowadzono także szereg zmian w ruchu wizowym. W głównej mierze dotyczą one usunięcia nieprawidłowości oraz usprawnienia procesu przyznawania wiz i podejmowania pracy na ich podstawie (m.in. dostęp przez Ministra ds. Zagranicznych oraz konsuli do danych z procesu wyrobienia wizy i przekraczania granicy). Nowe przepisy dotyczą także posiadaczy Niebieskiej Karty UE. Od teraz będzie ona miała charakter ogólny, niepowiązany z konkretnym stanowiskiem pracy czy pracodawcą. Ponadto do jej uzyskania będzie potrzebne także doświadczenie zawodowe. Osoby legitymujące się Niebieską Kartą UE oraz zezwoleniem na pobyt czasowy w celu mobilności długoterminowej posiadacza Niebieskiej Karty UE są w kwestii prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce traktowane tak jak obywatele polscy.

Nowelizacja zaostrzyła również kary grzywny. Przykładowo, odpowiedzialności do 50000 zł podlega m. in. osoba nielegalnie powierzająca pracę cudzoziemcowi, doprowadzająca cudzoziemca do nielegalnej pracy poprzez wprowadzenie go w błąd, lub wykorzystanie zależności służbowej, czy też osoba żądająca od cudzoziemca korzyści majątkowej w zamian za podjęcie działań zmierzających do uzyskania zezwolenia na pracę lub innego dokumentu, który uprawnia do pracy. Kary za powyższe wykroczenia mają być wymierzane proporcjonalnie do liczby cudzoziemców, którym powierzono pracę w sposób niezgodny z przepisami – kara za jednego cudzoziemca będzie nie niższa od 6000 zł.

Znowelizowane przepisy weszły w życie 1 czerwca 2025 r., a część 1 lipca 2025 r.



ZMIANY PRAWA



Zmiany prawa >

Istotne zagadnienia >

Prace legislacyjne >

Stanowiska i interpretacje >

Ważne orzecznictwo w sprawach pracowniczych >

W telegraficznym skrócie >

Co ważne: Pracodawcy muszą się liczyć z wydłużeniem procesów rekrutacyjnych z uwagi na bardziej restrykcyjne regulacje. Jeżeli u pracodawcy dotychczas funkcjonowały polityki wewnętrzne regulujące zasady rekrutacji, czy zatrudniania cudzoziemców, będą one wymagały stosownych przeglądów, aby uwzględnić liczne ułatwienia (w tym „fast track”, czy zniesienie testu rynku pracy), a także wszelkie utrudnienia (w tym weryfikację polskich tytułów do pobytu, rozszerzone obowiązki informacyjne wobec starostów, oszacowanie wymiaru godzin na zleceniu, czy sformalizowane zasady delegowania). Tym samym, wewnętrzny audyt podstaw zatrudniania cudzoziemców i procesów z tym związanych będzie nieunikniony. Warto pamiętać o tym, że nowe przepisy przewidują surowsze kary grzywny.

(Ustawa z dnia 24 kwietnia 2025 r. o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2025 r. poz. 619), ustawa z dnia 4 kwietnia 2025 r. o zmianie niektórych ustaw w celu wyeliminowania nieprawidłowości w systemie wizowym Rzeczypospolitej (Dz.U. z 2025 r. poz. 622), ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 2025 r. poz. 621), ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz.U. z 2025 r. poz. 620))

5. Likwidacja obowiązku przechowywania dokumentów zgłoszeniowych

Nowelizacja wprowadza likwidację obowiązku przechowywania przez przedsiębiorców dokumentów papierowych podpisanych przez osobę zgłaszającą wysyłanych elektronicznie do ZUS-u. Płatnik, który w przededniu wejścia nowelizacji w życie był zobowiązany do przechowywania zgłoszeń w formie pisemnej z własnoręcznym podpisem będzie zwolniony z tego obowiązku w dniu wejścia w życie ustawy.

Ustawa weszła w życie w dniu 4 listopada 2025 r.

(Ustawa o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych z dnia 12 września 2025 r. (Dz.U. 2025 poz. 1413))



ZMIANY PRAWA



Zmiany prawa



Istotne zagadnienia



Prace legislacyjne



Stanowiska i interpretacje



Ważne orzecznictwo w
sprawach pracowniczych



W telegraficznym skrócie



6. Zmiany w zakresie obliczania stażu pracy

Ustawa nowelizująca Kodeksu Pracy, przewidująca zmiany w zakresie stażu pracy została w dniu 21 października 2025 r. ogłoszona w Dzienniku Ustaw RP i wejdzie w życie w dniu 1 stycznia 2026 r.

Zmiany obejmują zaliczenie do stażu pracy m.in. okresy prowadzenia przez osobę fizyczną pozarolniczej działalności, okresy wykonywania umowy zlecenia lub świadczenia usług, okresy wykonywania umowy agencyjnej, okresy pozostawania osobą współpracującą z powyższymi kategoriami zatrudnionych, a także okres sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem przez osoby współpracujące oraz przedsiębiorców zawieszających w związku z tym działalność. Zmiany będą dotyczyć również osób, które nie podlegały ubezpieczeniom społecznym i rentowym (np. studentów do ukończenia 26 roku życia), czy osób posiadających udokumentowany, przebyty za granicą okres pracy zarobkowej na innej podstawie niż stosunek pracy. Nowe regulacje wprowadzają również szczegółowe wytyczne dotyczące potwierdzania okresów zaliczanych do stażu pracy. Istotną rolę odgrywa tutaj zaświadczenie wydawane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, które poświadcza między innymi opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne. W razie braku takiego zaświadczenia pracownik będzie miał możliwość udowodnienia stażu własną dokumentacją, która potwierdza przepracowanie danego okresu.

Osoby objęte nowelizacją mogą uzyskać prawo m.in. do wyższego wymiaru urlopu, objęcia dłuższym okresem wypowiedzenia a także wyższej odprawy w przypadku rozwiązania umowy o pracę. Skutkiem nowelizacji będzie również zwiększenie dodatku stażowego, czy nagrody jubileuszowej, jeśli są one przewidziane przez przepisy zakładowe. Ustawa wejdzie w życie 1 stycznia 2026 r., natomiast dla pracodawców z sektora prywatnego rozwiązanie wejdą w życie w dniu 1 maja 2026 r. Pracownicy na przedstawienie dokumentacji będą mieli 24 miesiące od dnia wejścia w życie ustawy.

Co ważne: Zmiany obejmą tylko osoby zatrudnione na umowach o pracę. Należy pamiętać, że wdrożenie zmian nie będzie automatyczne – pracodawcy będą musieli dostosować swoje wewnętrzne praktyki, regulaminy pracy, wynagradzania, czy umowy o pracę do nowych przepisów. Zmiany mogą wpłynąć na m.in. koszty planowanych na przyszły rok kalendarzowy zwolnień grupowych. Pracownicy z kolei będą mieli 24 miesiące na przedstawienie stosownej dokumentacji od 1 maja 2026 r. do 1 maja 2028 r. (dla pracownika zatrudnionego w sektorze prywatnym), więc pracodawcy mogą nie być w stanie oszacować skali nowych uprawnień tuż po wejściu w życie przepisów.

(Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw z dnia 26 września 2025 r. (Dz.U. 2025 poz. 1423))



ISTOTNE ZAGADNIENIA



Zmiany prawa >

Istotne zagadnienia >

Prace legislacyjne >

Stanowiska i interpretacje >

Ważne orzecznictwo w sprawach pracowniczych >

W telegraficznym skrócie >

1. Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnej płacy oraz minimalnej stawki godzinowej

Rozporządzenie stanowi, że od 1 stycznia 2026 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi 4806 zł brutto, co oznacza wzrost o 140 zł, czyli o 3% w stosunku do 2025 r. Podwyższona została także minimalna stawka godzinowa dla określonych umów cywilnoprawnych – wynosi 31,40 zł brutto, co również oznacza wzrost o 3%.

Co ważne: Zmiana, jak donosi GUS, ma dotknąć ponad 3 mln pracowników. Należy pamiętać, że podwyższenie płacy minimalnej ma wpływ także na wysokość powiązanych świadczeń pracowniczych. Zmianie ulegną m.in. kwota dodatku za pracę w porze nocnej, stawka wynagrodzenia „postojowego”, maksymalna ustawowa wysokość odprawy z tytułu zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracownika.

(Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2025 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2026 r. (Dz.U. 2025 poz. 1242))

2. Pilotażowy program skróconego czasu pracy

14 sierpnia 2025 r. ruszył nabór wniosków do pilotażowego programu skróconego czasu pracy. W ramach programu testowane jest kilka modeli skróconego czasu pracy: poprzez wprowadzenie dodatkowych dni wolnych, skrócenie dnia pracy lub zmniejszenie liczby dni pracy w tygodniu. Do programu mogli zgłaszać się zarówno pracodawcy z sektora prywatnego jak i publicznego.

Co ważne: Rozstrzygnięcie naboru i publikacja listy zakwalifikowanych pracodawców nastąpiło 15 października 2025 r. Komisja wyłoniła 90 pracodawców zatrudniających łącznie ponad 5 tys. pracowników, którzy zostaną objęci programem. Od stycznia 2026 r. ruszy zasadniczy etap pilotażu i przez okres jednego roku pracodawcy będą testować różne modele skróconego czasu pracy. Realnie więc wnioski z tego eksperymentu opublikowane zostaną dopiero w 2027 r.

(Informacje prasowe oraz informacja opublikowana na stronie internetowej Serwisu Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w zakładce Aktualności)



ISTOTNE ZAGADNIENIA



Zmiany prawa >

Istotne zagadnienia >

Prace legislacyjne >

Stanowiska i interpretacje >

Ważne orzecznictwo w sprawach pracowniczych >

W telegraficznym skrócie >

3. Prezes UOKiK stawia zarzuty – podejrzenia o zmwów na rynku pracy

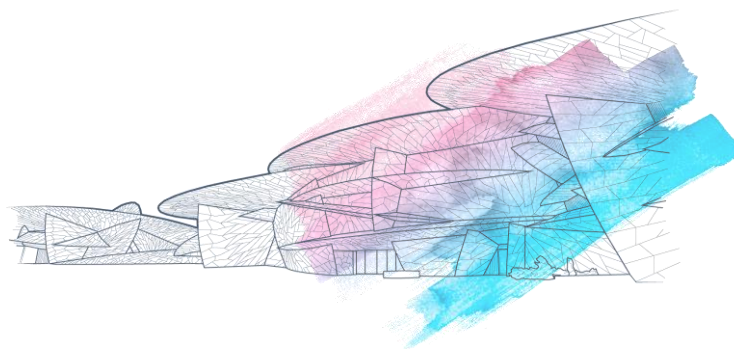
Prezes Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów (UOKiK), Tomasz Chróstny, postawił zarzuty Jeronimo Martins Polska, 32 firmom transportowym oraz ośmiu menedżerom i właścicielom firm, którzy mogli być bezpośrednio odpowiedzialni za porozumienie ograniczające konkurencję. Firmy transportowe miały rzekomo uzgodnić między sobą, że nie pozwolą kierowcom na swobodną zmianę pracodawcy, a sieć handlowa miała nadzorować przestrzeganie tych ustaleń. W efekcie kierowcy mogli być blokowani przed podjęciem nowej pracy przez okres 3 miesięcy. W powyższej sytuacji doszło do naruszenia zakazów z art. 6 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów, zgodnie z treścią którego zakazane są porozumienia, których celem lub skutkiem jest wyeliminowanie, ograniczenie lub naruszenie w inny sposób konkurencji na rynku właściwym. Może to obejmować m.in. ograniczanie dostępu do rynku lub eliminowaniu z rynku przedsiębiorców nieobjętych porozumieniem. Porozumienia typu „no-poach agreements” (o niekonkurowaniu o pracowników) są zabronione. Mogą prowadzić do stagnacji płac i ograniczenia możliwości zawodowych pracowników.

Co ważne: Prezes UOKiK może nałożyć karę pieniężną do wysokości 10% obrotu osiągniętego w roku obrotowym poprzedzającym rok nałożenia kary. Może ona dotyczyć zarówno firmy zawierającej niedozwolone porozumienie, jak i podmiotów wywierających na nią decydujący wpływ, jeśli ich udział kapitałowy przekracza 90%. Osoby zarządzające, które świadomie dopuściły do naruszenia przez firmę tych zakazów podczas wykonywania swoich obowiązków, mogą zostać objęte karą pieniężną do 2 mln złotych.

(Informacje prasowe oraz wypowiedź Prezesa UOKiK udostępnione na stronie UOKiK.gov.pl w zakładce Komunikaty)



PRACE LEGISLACYJNE



Zmiany prawa >

Istotne zagadnienia >

Prace legislacyjne >

Stanowiska i interpretacje >

Ważne orzecznictwo w
sprawach pracowniczych >

W telegraficznym skrócie >

1. Koniec z bezpłatnymi stażami

W dniu 21 listopada 2025 r. opublikowany został projekt ustawy o stażach. Celem jest wyeliminowanie zjawiska bezpłatnych staży. Nowa ustawa miałaby zastąpić ustawę o praktykach absolwenckich. Zmiany mają polegać na wprowadzeniu definicji legalnej stażu, stworzeniu obowiązku zawarcia pisemnej umowy stażowej, jasno określającej zakres obowiązków stażysty oraz cel stażu. Ponadto, staż miałby trwać nie dłużej niż 6 miesięcy, a organizator stażu zobowiązany miałby być do wypłacania w czasie jego trwania miesięcznego świadczenia pieniężnego w kwocie nie niższej niż 35% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale oraz nie wyższej niż przeciętne wynagrodzenie. Uregulowana miałaby być również kwestia dni wolnych, maksymalnej liczby zaangażowanych stażystów w jednym podmiocie oraz kwestii ubezpieczenia stażystów.

Co ważne: Praktyki absolwenckie w formie znanej z uchylanej ustawy miałyby być zastąpione wyłącznie płatnymi stażami. Kontynuowana będzie natomiast możliwość dofinansowania z Funduszu Pracy dla pracodawców przyjmujących niepełnoletnich praktykantów, którzy realizują w ten sposób swój obowiązek nauki.

(Projekt ustawy o stażach)

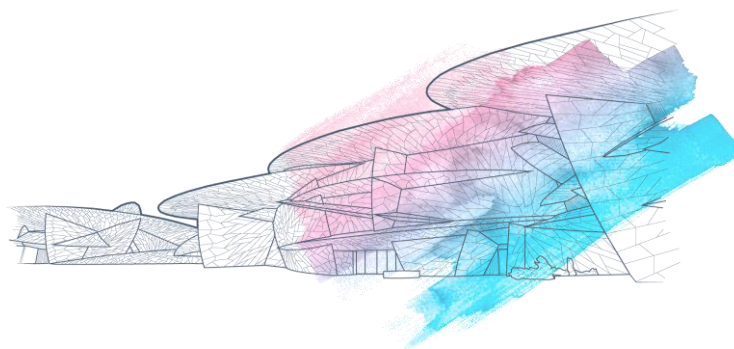
2. Projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości

W dniu 16 grudnia 2025 r. opublikowany został przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, który ma na celu wdrożenie Dyrektywy UE 2023/970, czyli tzw. dyrektywy o jawności wynagrodzeń.

Projektowana ustawa jest ukierunkowana przede wszystkim na wzmocnienie egzekwowania zasady równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn poprzez wprowadzenie nowych mechanizmów przejrzystości oraz środków monitorujących i egzekwujących. Autorzy projektu przewidzieli w ramach realizacji tego celu obowiązek dokonywania przez pracodawców oceny wartości pracy na podstawie obiektywnych i neutralnych pod względem płci kryteriów po uprzednim określeniu tych kryteriów, tworzenia przejrzystych struktur wynagrodzeń oraz zapewnienia pracownikom łatwego dostępu i udostępniania informacji o kryteriach wynagradzania, poziomach wynagrodzeń i wzroście wynagrodzeń.



PRACE LEGISLACYJNE



Zmiany prawa



Istotne zagadnienia



Prace legislacyjne



Stanowiska i interpretacje



Ważne orzecznictwo w
sprawach pracowniczych



W telegraficznym skrócie



Projekt przewiduje również obowiązek corocznego lub, w zależności od wielkości zatrudnienia, trzyletniego sporządzania oraz przekazywania raportów dotyczących różnic w wynagrodzeniach (luki płacowej) przez pracodawców. W przypadku stwierdzenia nieuzasadnionych obiektywnie rozbieżności płacowych, wymagane będzie podjęcie odpowiednich działań naprawczych. Pracownicy z kolei mają zyskać prawo do informacji o wynagrodzeniach w podziale na płeć w porównywalnych kategoriach pracowników, a także ochronę przed działaniami odwetowymi za korzystanie z tych praw. Przewidziane zostały również sankcje dla pracodawców naruszających nowe obowiązki w postaci kar grzywny w wysokości od 3 000 zł do 50 000 zł, a Państwowa Inspekcja Pracy oraz inne organy miałyby zyskać nowe kompetencje w zakresie kontroli i wsparcia. Projekt zostanie szczegółowo omówiony w kolejnym HR in the know.

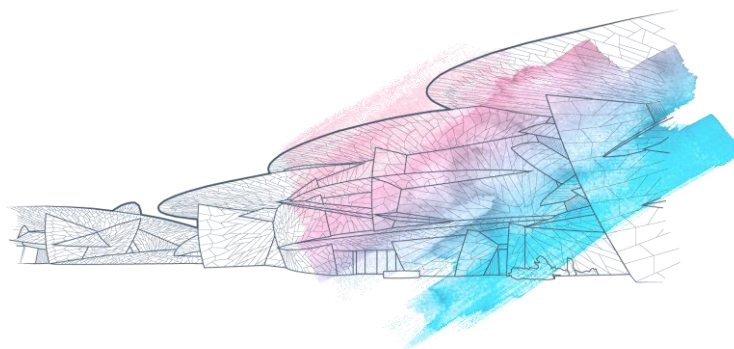
Obecnie projekt został skierowany do uzgodnień międzyresortowych, opiniowania i konsultacji publicznych i dopiero po jego ostatecznym przyjęciu przez Radę Ministrów zostanie skierowany do etapu prac legislacyjnych w Sejmie.

Co ważne: Projekt ustawy nakłada na pracodawców szereg nowych obowiązków związanych z zapewnieniem równości wynagrodzeń. Przede wszystkim byłoby oni zobowiązani do przeprowadzenia wartościowania stanowisk pracy oraz określenia zasad wynagradzania w sposób obiektywny i wolny od uprzedzeń ze względu na płeć. Planowane jest, że pracodawcy zatrudniający co najmniej 100 osób będą musieli cyklicznie sporządzać raporty dotyczące luki płacowej między kobietami i mężczyznami, a także udostępniać pracownikom i kandydatom do pracy przejrzyste informacje na temat zasad wynagradzania oraz poziomów płac. Konieczne będzie również podjęcie działań zaradczych w przypadku stwierdzenia nieuzasadnionej luki płacowej, a za niedopełnienie obowiązków grozić będą dotkliwe kary finansowe (od 3 000 do 50 000 zł). Nowe przepisy miałyby wejść w życie 7 czerwca 2026 r., a pierwsze raporty byłyby wymagane odpowiednio od 2027 r. (dla firm zatrudniających co najmniej 150 osób) oraz od 2031 r. (dla firm 100–149 osób).

(Projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości)



PRACE LEGISLACYJNE



Zmiany prawa



Istotne zagadnienia



Prace legislacyjne



Stanowiska i interpretacje



Ważne orzecznictwo w
sprawach pracowniczych



W telegraficznym skrócie



3. Kolejne podejście do nowelizacji mobbingu oraz przepisów o dyskryminacji

Dnia 6 listopada 2025 r. opublikowany został kolejny projekt nowelizacji Kodeksu Pracy i Kodeksu Postępowania Cywilnego. Obejmuje on uproszczenie pojęcia mobbingu, który stanowić ma zachowanie polegające na uporczywym nękanii pracownika. Nowelizacja wskazuje także przykładowe zachowania mogące stanowić przejawy mobbingu. Nowością ma być także wprowadzenie obowiązku każdorazowego orzekania przez sąd o ewentualnym naruszeniu dóbr osobistych w postępowaniach w przedmiocie roszczeń z tytułu mobbingu. Proponowane zmiany opierać się mają na uporządkowaniu definicji deliktów prawa pracy związanych z różnymi formami przemocy w miejscu pracy. Nowelizacja wprowadzi także zmiany przepisów Kodeksu Pracy dotyczących dyskryminacji oraz modyfikację definicji molestowania.

Bardziej szczegółowo określone zostaną uprawnienia przysługujące pracownikom w sytuacji naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Projekt przewiduje dodatkowo obowiązek pracodawcy podejmowania działań prewencyjnych względem mobbingu i nierównego traktowania przez pracodawców, a także, poza wykrywaniem i szybkim reagowaniem na tego typu zjawiska, podjęcie działań naprawczych i udzielenie wsparcia ofiarom. Przewidziano także roszczenia pracowników do odszkodowania lub zadośćuczynienia za doznane krzywdy. Zmiany dotyczą nie tylko samego Kodeksu pracy, ale od razu również przepisów Kodeksu postępowania cywilnego.

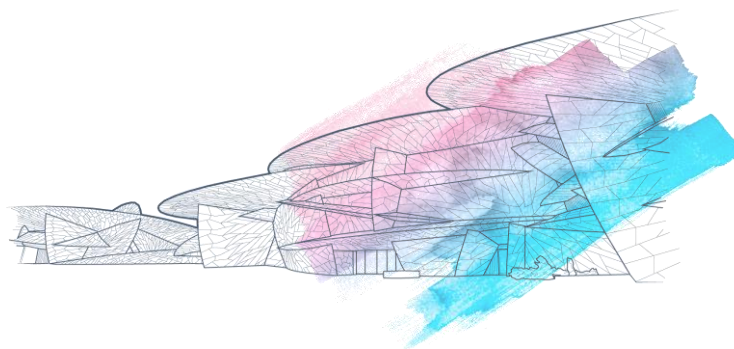
Powyższe przepisy mają wejść w życie po upływie 21 dni od dnia ogłoszenia ustawy wraz z 3-miesięcznym okresem przejściowym, aby umożliwić realizację nowopowstałych obowiązków pracodawcom. Projekt został przyjęty przez Stały Komitet Rady Ministrów.

Co ważne: Zbyt szeroka definicja mobbingu może potencjalnie skutkować zwiększoną liczbą skarg, a także utrudnić wdrożenie skutecznych działań przeciwdziałających mobbingowi. Warto więc już teraz zwrócić uwagę na wprowadzenie skutecznej, stosownej do natury organizacji polityki antymobbingowej, przeszkolenie zespołu oraz w szczególności przełożonych. Przy potencjalnie zwiększonej liczbie skarg, warto przygotować organizację tak, aby właściwie klasyfikować skargi na wstępnym etapie i odpowiadać w sposób adekwatny do sytuacji również na skargi niestanowiące mobbingu według nowych przepisów.

(Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy Kodeks postępowania cywilnego)



PRACE LEGISLACYJNE



Zmiany prawa >

Istotne zagadnienia >

Prace legislacyjne >

Stanowiska i interpretacje >

Ważne orzecznictwo w sprawach pracowniczych >

W telegraficznym skrócie >

4. Projekt ustawy o zmianie ustawy o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów

Projekt ustawy o zmianie ustawy o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów ma na celu digitalizację oraz uproszczenie procesu zawarcia umów takich jak umowy o pracę czy zlecenia.

Specjalnie przeznaczony system ma umożliwić podpisywanie umów nie tylko kwalifikowanym podpisem, ale również podpisem osobistym lub zaufanym. Miałby on obsługiwać różne rodzaje umów związanych z zatrudnieniem, takie jak umowy o zakazie konkurencji, szkoleniowe czy o współodpowiedzialności materialnej. Dodatkowo przewiduje się dołączanie dokumentów dotyczących obowiązków pracodawcy w zakresie BHP, takich jak wykazy prac czy oświadczenia o zapoznaniu się z oceną ryzyka zawodowego. Możliwe ma być także przekazanie Państwowej Inspekcji Pracy przez Ministra do spraw pracy, określonych danych pracownika, danych pracodawcy oraz informacji o rodzaju umowy w celu przeprowadzenia postępowania kontrolnego.

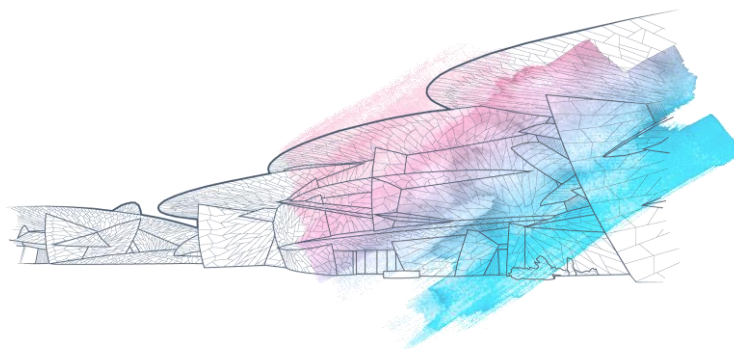
Wejście w życie przepisów miałyby nastąpić po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia, a w przypadku kwestii objętych art. 2 pkt 1 projektu ustawy – 6 miesięcy od dnia ogłoszenia.

Co ważne: Pracodawcy zostaliby zwolnieni z obowiązku organizowania fizycznych spotkań stron przy zawieraniu umów z pracownikami, zwłaszcza w przypadku pracy zdalnej lub współpracy z osobami wykonującymi pracę w różnych lokalizacjach. Również obowiązek archiwizacji umów miałby być możliwy do realizacji w formie elektronicznej. Zwraca się jednak uwagę, że wprowadzenie nowych rozwiązań może wiązać się ze zwiększonym zagrożeniem dla bezpieczeństwa danych pracowników wprowadzanych do systemu z uwagi na ryzyko występowania cyberataków.

(Projekt ustawy o zmianie ustawy o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów)



PRACE LEGISLACYJNE



Zmiany prawa



Istotne zagadnienia



Prace legislacyjne



Stanowiska i interpretacje



Ważne orzecznictwo w
sprawach pracowniczych



W telegraficznym skrócie



5. Projekt ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych

Nowelizacja zakłada m.in. zmianę terminu wypłaty ekwiwalentu za urlop – miałyby być wypłacany w tym samym dniu co wynagrodzenie. Przewidziane jest również zwiększenie liczby przedstawicieli pracowników w uzgodnieniach dot. zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Najważniejszą zmianą będzie wprowadzenie „postaci papierowej lub elektronicznej” w miejsce „formy pisemnej” dla szeregu czynności wymienionych w Kodeksie pracy, m.in.: (i) przekazaniu informacji o monitoringu, (ii) przekazaniu informacji o przejściu zakładu pracy na innego pracodawcę, (iii) konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z zakładową organizacją związkową, (iv) sporządzeniu rozkładu czasu pracy.

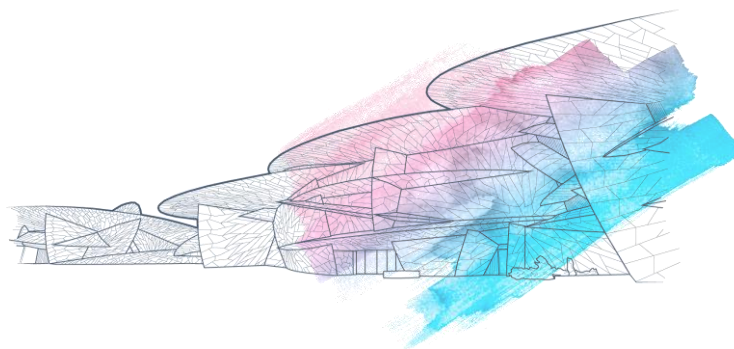
Przepisy miałyby wejść w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia. Prace legislacyjne są w zaawansowanej fazie – 4 grudnia 2025 r. Sejm przyjął Ustawę, wobec czego w najbliższej przyszłości prawdopodobnie zostanie ona przekazana Prezydentowi RP do podpisu.

Co ważne: Pracodawcy będą musieli liczyć się z koniecznością zaangażowania większej reprezentacji pracowników w sprawy zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, co może wymagać dodatkowych działań organizacyjnych. Ponadto, konieczne będzie dostosowanie wewnętrznych regulacji do nowych przepisów, w szczególności w zakresie terminów wypłat i elektronicznej obsługi wniosków pracowniczych. Pracodawcy powinni zwrócić również uwagę na dodanie postaci elektronicznej do szeregu czynności z zakresu prawa pracy zamiast jedynie formy pisemnej.

(Ustawa o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych z dnia 4 grudnia 2025 r.)



PRACE LEGISLACYJNE



Zmiany prawa



Istotne zagadnienia



Prace legislacyjne



Stanowiska i interpretacje



Ważne orzecznictwo w
sprawach pracowniczych



W telegraficznym skrócie



6. Projekt ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw

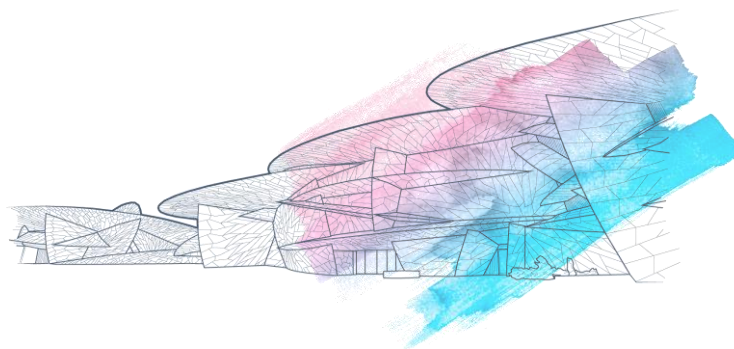
Opublikowany został kolejny projekt ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. Głównym celem nowelizacji jest walka z nadużywaniem umów cywilnoprawnych (zleceń, B2B) zamiast umowy o pracę. Planowane rozwiązania to od dawna postulowane nadanie inspektorom pracy uprawnień do wydawania decyzji administracyjnych, na mocy których „pozorne” umowy cywilnoprawne będą mogły zostać przekształcone w umowy o pracę. Ministerstwo wskazuje, że na tym etapie prac nie zapadły jeszcze oficjalne rozstrzygnięcia w zakresie zmiany np. definicji stosunku pracy oraz w jaki sposób będą podejmowane decyzje przez inspektorów – kolegialnie czy jednoosobowo. Innymi nowościami mają być: umożliwienie wymiany danych pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych oraz Krajową Administracją Skarbową, wprowadzenie możliwości prowadzenia zdalnych kontroli zakładów pracy, wdrożenie systemu rocznych i wieloletnich planów działań opartych na analizie ryzyka, co najmniej podwojenie maksymalnych kar nakładanych przez inspektorów pracy w ramach postępowania mandatowego. Obecnie nad projektem prowadzone są prace w Stałym Komitecie Rady Ministrów.

Co ważne: Zmiany oznaczają zwiększone ryzyko kontroli oraz wyższe sankcje. Pracodawcy powinni już teraz dokonać audytu umów cywilnoprawnych, by upewnić się, że nie spełniają one kryteriów stosunku pracy, czy też nie są w taki sposób wykonywane. Jednocześnie zwraca się uwagę na możliwe negatywne następstwa dla pracodawców – ryzyko odpowiedzialności podatkowej i ubezpieczeniowej, a także ograniczenie inwestycji. Projekt znajduje się jednak na wczesnym etapie prac legislacyjnych, dlatego obecnie nie można dokonać kategorycznej oceny realnych skutków nowelizacji.

(Projekt ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw)



PRACE LEGISLACYJNE



Zmiany prawa



Istotne zagadnienia



Prace legislacyjne



Stanowiska i interpretacje



Ważne orzecznictwo w
sprawach pracowniczych



W telegraficznym skrócie



7. Projekt ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji

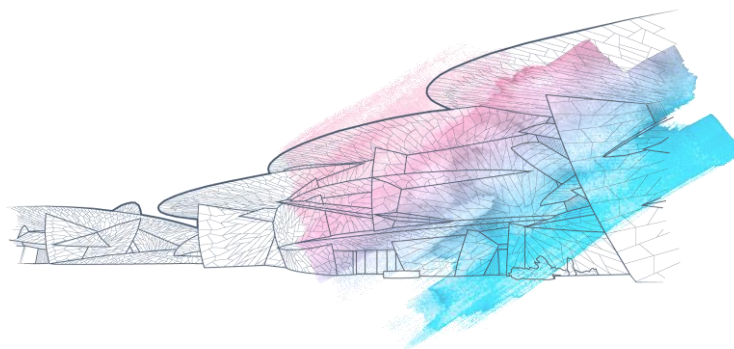
Dnia 23 września 2025 r. opublikowany został projekt ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. W ramach zmian w ustawie o związkach zawodowych, planowane jest wprowadzenie formy pisemnej, dokumentowej lub elektronicznej dla: (i) informacji udzielanych związkowi zawodowemu w związku z przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, informacji dla zarządu zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą oraz wniosku zarządu zakładowej organizacji związkowej w tym zakresie (obecnie przewidziana jest jedynie forma pisemna) oraz (ii) udzielania zakładowej organizacji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej.

Z kolei, projektowana nowelizacja w zakresie ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji ma dotyczyć wprowadzenia ww. form dla wniosku rady pracowników o informacje w razie przewidywanych zmian lub zamierzonych działań oraz udzielanych przez pracodawcę ww. informacji oraz tych dotyczących (i) działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy oraz przewidywanych w tym zakresie zmian; (ii) stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia; oraz (iii) działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia. Projekt znajduje się obecnie na etapie opiniowania.

(Projekt ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji)



PRACE LEGISLACYJNE



Zmiany prawa >

Istotne zagadnienia >

Prace legislacyjne >

Stanowiska i interpretacje >

Ważne orzecznictwo w
sprawach pracowniczych >

W telegraficznym skrócie >

8. Deregulacja w kontekście ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych

W ostatnim czasie pojawił się szereg inicjatyw deregulacyjnych dot. zmiany ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

- **ZUS przejmie zadanie ustalania podstawy wymiaru i naliczania składek**

Dnia 26 sierpnia 2025 r. w wykazie prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów zamieszczono projekt ustawy o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw, który ma na celu uproszczenie procedur dla płatników składek, redukcję ich obowiązków wobec ZUS oraz wyeliminowanie powielania danych dostępnych w systemie ZUS. Najistotniejszym, rewolucyjnym rezultatem nowelizacji miałyby być przejęcie przez ZUS zadania ustalania podstawy wymiaru i naliczania składek. Zmiany miałyby być wprowadzane etapami, a w pierwszej kolejności obejmować osoby rozliczające składki na własne ubezpieczenia.

Planowany termin przyjęcia projektu przez RM to I kwartał 2026 r.

(Informacja udostępniona na stronie gov.pl w zakładce Kancelaria Prezesa Rady Ministrów)

- **Ułatwienia w zakresie wnioskowania o zasiłki opiekuńcze**

Dnia 29 sierpnia 2025 r. na stronie internetowej Rządowego Centrum Legislacji opublikowano projekt ustawy o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, który miałby m.in. ułatwić ubieganie się o zasiłek opiekuńczy. Głównym rezultatem nowelizacji ma być umożliwienie płatnikom składek i biurom rachunkowym przesyłania wniosków o to świadczenie do ZUS w postaci elektronicznej. Projekt obejmuje także zmiany w zakresie składania dokumentów dla celów zasiłkowych do płatników składek.

(Projekt ustawy o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa)



STANOWISKA I INTERPRETACJE



Zmiany prawa >

Istotne zagadnienia >

Prace legislacyjne >

Stanowiska i interpretacje >

Ważne orzecznictwo w
sprawach pracowniczych >

W telegraficznym skrócie >

1. Problematyczne rozumienie przepisów dotyczących urlopów uzupełniających

Zgodnie z interpretacją GIP brzmienie art. 180[2] Kodeksu pracy wskazuje, że uzupełniający urlop macierzyński może być wykorzystany wyłącznie bezpośrednio po zakończeniu podstawowego urlopu macierzyńskiego. W praktyce oznacza to, że jeśli matka dziecka nie jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę i nie korzysta z urlopu macierzyńskiego, ojciec dziecka nie będzie miał prawa do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego. Niemniej jednak, ubezpieczona matka dziecka ma prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający uzupełniającemu urlopowi macierzyńskiemu. Aby ojciec dziecka mógł skorzystać z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, musi przejąć urlop macierzyński od matki dziecka jeszcze w trakcie jego trwania. Bardziej jednoznaczna jest odpowiedź Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, które wskazało wprost, iż w celu zapewnienia równego traktowania wszystkich rodziców oraz uniknięcia dyskryminacji osób nieubezpieczonych i niezatrudnionych, wprowadzono zmiany do ustawy o świadczeniach rodzinnych. Osoby te mogą skorzystać z wydłużonego świadczenia rodzicielskiego w przypadku przedwczesnych narodzin dziecka lub jego długotrwałej hospitalizacji. Świadczenie to zostaje wydłużone o okres pobytu dziecka w szpitalu, na zasadach analogicznych do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego dla osób zatrudnionych.

(Stanowisko Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 13 lutego 2025 r. w sprawie uzupełniającego urlopu macierzyńskiego oraz Stanowisko GIP z 6 maja 2025 r. w sprawie uzupełniającego urlopu macierzyńskiego (porada zamieszczona na stronie www.pip.gov.pl))

2. Brak zwolnienia z podatku od osób fizycznych za odszkodowanie z tytułu dyskryminacji

Dyrektor Krajowej Izby Skarbowej uznał, że odszkodowanie z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu nie może korzystać ze zwolnienia z ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

(Pismo z dnia 9.05.2025 r., wydane przez: Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej, 0113-KDIPT2-3.4011.239.2025.1.MS, Odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w kontekście zwolnienia z PIT)



STANOWISKA I INTERPRETACJE



Zmiany prawa >

Istotne zagadnienia >

Prace legislacyjne >

Stanowiska i interpretacje >

Ważne orzecznictwo w sprawach pracowniczych >

W telegraficznym skrócie >

3. Rozumienie przychodów ze stosunku pracy według Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

Zdaniem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, jeżeli dane schorzenie pracownika pozostaje w związku z ruchem przedsiębiorstwa, stanowi podstawę roszczeń odszkodowawczych na podstawie kodeksu cywilnego i wypłacone odszkodowanie nie stanowi podstawy wymiaru składek.

(Pismo z dnia 14.03.2025 r., wydane przez: Centrala Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, DI/100000/43/85/2025, Zakres przedmiotowy wniosku dotyczy nieuwzględnienia w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne pracowników świadczenia w postaci odszkodowania/zadośćuczynienia za doznaną szkodę spowodowaną stwierdzoną chorobą zawodową)

4. Nowe stanowisko ZUS dotyczące ulgi na karty lunchowe

Zakład Ubezpieczeń Społecznych w dwóch interpretacjach z 10 czerwca 2025 r. potwierdził, że pracodawcy nie muszą pobierać składek od kart lunchowych udostępnionych pracownikom do kwoty 450 zł miesięcznie, a pracownicy nie są zobowiązani do przedstawiania paragonów czy wyciągów potwierdzających wydatki. ZUS rozważy wprowadzenie rozwiązań, które ograniczą możliwość wykorzystywania karty do innych celów niż zakup posiłków. Przykładowe rozwiązania to regulamin korzystania z kart oraz zobowiązanie akceptantów kart (tj. placówki gastronomiczne lub handlowe), że środki z karty będą przeznaczone wyłącznie na zakup posiłków.

(Decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 10 czerwca 2025 r. znak sprawy DI/100000/43/543/2025 oraz DI/100000/43/444/2025)

5. Stanowisko Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wobec zasad przejmowania urlopu macierzyńskiego

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wypowiedziało się na temat wątpliwości wobec urlopu macierzyńskiego: pracownica, która chce zrezygnować z części urlopu macierzyńskiego, może to zrobić za okres nie będący wielokrotnością tygodnia.

(Stanowisko Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 27 maja 2025 r. opublikowane w portalu internetowym Dziennik Gazeta Prawna)



STANOWISKA I INTERPRETACJE



Zmiany prawa >

Istotne zagadnienia >

Prace legislacyjne >

Stanowiska i interpretacje >

Ważne orzecznictwo w
sprawach pracowniczych >

W telegraficznym skrócie >

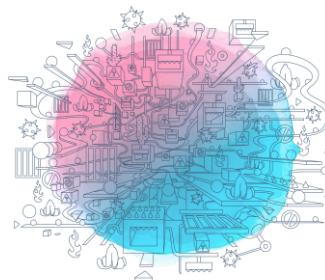
6. Wytoczne Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie zatrudniania cudzoziemców w świetle ostatniej nowelizacji przepisów

Ministerstwo przygotowało wyjaśnienia dotyczące szeregu pytań związanych z ustawą dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz ustawą z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia, w których doprecyzowano, w szczególności, że: (i) nowe przepisy nie ograniczają możliwości korzystania z tzw. outsourcingu pracowniczego (z zastrzeżeniem jednak, że zezwolenie na pracę może zostać wydane tylko agencji pracy tymczasowej powierzającej pracę cudzoziemcowi w tych ramach), (ii) wyjątkowo dopuszczane jest powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi w wymiarze godzin odbiegającym od określonego w zezwoleniu lub oświadczeniu, (iii) w przypadku zatrudniania cudzoziemca na czas nieokreślony, we wniosku o wydanie zezwolenia na pracę w polu „okres pracy”, należy wskazać datę początkową, (iv) nie jest konieczne tłumaczenie przysięgłe umowy zawartej z cudzoziemcem dwujęzycznie (po polsku i w języku obcym), (v) odmawia się wszczęcia postępowania w sprawie udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, gdy w dniu złożenia wniosku cudzoziemiec przebywa w Polsce na podstawie dokumentu pobytowego wydanego przez inne państwo Schengen, chyba że korzysta z mobilności przewidzianej w ustawie o cudzoziemcach, (vi) najwyższa możliwa kara grzywny, jaka może być wymierzona w postępowaniu mandatowym, za powierzenie pracy cudzoziemcowi skierowanemu do wykonywania pracy przez podmiot niebędący agencją zatrudnienia wynosi do 10 000 zł (powyżej tej kwoty kierowany jest wniosek do sądu o ukaranie za wykroczenie). Całość odpowiedzi Ministerstwa jest dostępna na stronie Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorstw.

(Informacja wraz z odpowiedziami przygotowanymi przez MRPiPS udostępniona na stronie rzecznikmsp.gov.pl w zakładce Aktualności)



WAŻNE ORZECZNICTWO W SPRAWACH PRACOWNICZYCH



Zmiany prawa



Istotne zagadnienia



Prace legislacyjne



Stanowiska i interpretacje



Ważne orzecznictwo w sprawach pracowniczych



W telegraficznym skrócie



1. Rozumienie pojęcia „prace jednakowe”

Sąd Najwyższy stwierdził, że oceniając prawo pracowników do wynagrodzenia za pracę jednakową konieczne jest uwzględnienie jakości i rezultatów świadczonej pracy. Stanowisko pracy może być wykorzystywane jako jedno z kryteriów porównawczych przy określaniu „jednakowej pracy”, jednakże nie jest to kryterium wyłączne. Prace wykonywane na tych samych stanowiskach u tego samego pracodawcy, które są identyczne pod względem rodzaju i wymaganych kwalifikacji, mogą różnić się pod kątem ilości oraz jakości rozumianej jako sposób realizacji powierzonych zadań. W takich przypadkach nie uznaje się ich za jednakowe prace w rozumieniu art. 18(3c) § 1 Kodeksu Pracy. Wobec tego różnicowanie wynagrodzenia pracowników nie będzie w takim przypadku naruszeniem zasady równego traktowania.

(Postanowienie SN z 17.06.2025 r., I PSK 3/25, LEX nr 3887040)

2. Pracodawca odpowiada za niezapewnienie bezpieczeństwa

Sąd Najwyższy w postanowieniu z 24 stycznia 2025 r. potwierdził odpowiedzialność pracodawcy na zasadzie winy za szkodę doznaną przez pracownika w wyniku wypadku przy pracy. Sprawa dotyczyła pracownicy banku, która podczas napadu rabunkowego doznała zaburzeń stresowych pourazowych. Sąd uznał, że pracodawca nie zapewnił odpowiednich warunków bezpieczeństwa, co było przyczyną szkody. Bank zrezygnował z fizycznej ochrony placówki oraz monitoringu zewnętrznego, a system alarmowy nie działał skutecznie. Stanowisko pracy powódki było zorganizowane w sposób umożliwiający napastnikowi bezpośredni dostęp. Pracodawca ma obowiązek faktycznego zapewnienia bezpieczeństwa, a nie jedynie formalnego przestrzegania przepisów BHP. Odpowiedzialność na podstawie art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. wymaga wykazania winy pracodawcy, szkody oraz związku przyczynowego. W tej sprawie wszystkie te przesłanki zostały spełnione. Sąd stwierdził, że działania banku były niewystarczające, aby chronić zdrowie pracowników. Powódka, wykonując swoje obowiązki, została narażona na przemoc, co uzasadniało przyznanie zadośćuczynienia.

(Postanowienie SN z 24.01.2025 r., I PSK 1/24, LEX nr 3837719)



WAŻNE ORZECZNICTWO W SPRAWACH PRACOWNICZYCH



Zmiany prawa >

Istotne zagadnienia >

Prace legislacyjne >

Stanowiska i interpretacje >

Ważne orzecznictwo w sprawach pracowniczych >

W telegraficznym skrócie >

3. Przesłanie pracownikom danych byłego pracownika a naruszenie RODO

Naczelny Sąd Administracyjny stwierdził, że pracodawca nie łamie przepisów RODO, jeśli udostępni dane byłego pracownika w mailu do współpracowników. Przełożony wysłał wiadomość e-mail do współpracowników i jednej osoby postronnej, zawierającą imię, nazwisko i informację o rezygnacji z pracy pracownika. Były pracownik uznał to za naruszenie przepisów RODO, twierdząc, że miało to na celu postawienie go w negatywnym świetle. Według NSA pracodawca nie naruszył przepisów RODO. Komunikacja za pomocą e-maili czy telefonów w branży, w której działa spółka, jest standardowym sposobem działania. Zakładając ten model, osoba zarządzająca danymi osobowymi miała prawo przekazać omawiane informacje. Kwestia ewentualnego naruszenia dóbr osobistych pozostaje w gestii sądów powszechnych.

(Wyrok NSA z 29.05.2025 sygn. akt. III OSK 1018/22 udostępnione w Centralnej Bazie Orzeczeń Sądów Administracyjnych)

4. Tolerowane praktyki w zakładzie pracy a przyczyna zwolnienia dyscyplinarnego

Sąd Najwyższy stwierdził, że od osób zajmujących stanowiska kierownicze pracodawca ma prawo oczekiwać większej staranności i sumienności w wykonywaniu powierzonych obowiązków. Nie oznacza to jednak, że każde uchybienie powinno być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Ocena taka musi być dokonana z uwzględnieniem wszystkich okoliczności sprawy. Ponadto, zachowania, które pracodawca uznał za podstawę do zwolnienia dyscyplinarnego, miały miejsce w pracy i nie były incydentem dotyczącym pracownika. Jeśli pracodawca toleruje pewne praktyki, mimo ich formalnego zakazu, działanie pracownika nie może być uznane za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

(Postanowienie SN z 26.02.2025 r., III PSK 150/24, LEX nr 3844500)



WAŻNE ORZECZNICTWO W SPRAWACH PRACOWNICZYCH



Zmiany prawa



Istotne zagadnienia



Prace legislacyjne



Stanowiska i interpretacje



Ważne orzecznictwo w sprawach pracowniczych



W telegraficznym skrócie



5. Krytyka działań pracodawcy a rozwiązanie umowy o pracę

Pracownik poprzez serię obraźliwych wpisów krytykował inicjatywę pracodawcy, który zapraszał innych pracowników na paradę równości. Ponadto, jawnie obrażał kobiety wybierające karierę. Pracodawca rozwiązał z pracownikiem umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Pracownik odwołał się do sądu. Sąd Rejonowy uznał, że decyzja pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi była uzasadniona i zgodna z przepisami prawa pracy. Pracodawca słusznie argumentował, że wystąpienie przez pracownika do wszystkich współpracowników wiadomości wyrażającej sprzeciw wobec społeczności LGBTQ+, prawidłowo zostało uznane za wykluczające i prowokacyjne. Ponadto, pracownik opublikował na portalu LinkedIn komentarz obraźliwy wobec kobiet przedsiębiorczyń. Post był powiązany z profilem zawodowym pracownika i pracodawcą, co negatywnie wpłynęło na wizerunek pracodawcy oraz było sprzeczne z jego wartościami. Mając na uwadze zgromadzony materiał dowodowy, Sąd stwierdził, iż zachowanie powoda naruszyło kodeks postępowania pracodawcy, który promuje inkluzywność i zakazuje dyskryminacji. Pracodawca działał rozsądnie, próbując rozwiązać sytuację polubownie, a decyzja o wypowiedzeniu zapadła dopiero po wielokrotnych incydentach na przestrzeni kilku miesięcy. Sąd wyraźnie podkreślił, iż przyczyną wypowiedzenia nie były poglądy powoda, lecz sposób ich manifestowania, który był destrukcyjny dla środowiska pracy i szkodliwy dla wizerunku pracodawcy. Pracownik zarzucił również pracodawcy działania dyskryminujące, a przede wszystkim, że wypowiedzenie umowy było motywowane jego światopoglądem. Sąd nie znalazł na to dowodów, wskazując, że działania pracodawcy były obiektywnie uzasadnione (zakłócenie pracy i straty wizerunkowe). W uzasadnieniu wskazano, że pracownik nie może używać swoich przekonań jako usprawiedliwienia dla zachowań, które negatywnie wpływają na innych lub na środowisko pracy. Z uwagi na powyższe, sąd oddalił powództwo.

(Wyrok Sądu Rejonowego w Warszawie dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie z 14.04.2025 r., VIII P 699/23, LEX nr 3864875)



W TELEGRAFICZNYM SKRÓCIE



Zmiany prawa >

Istotne zagadnienia >

Prace legislacyjne >

Stanowiska i interpretacje >

Ważne orzecznictwo w sprawach pracowniczych >

W telegraficznym skrócie >

1. Wyższe kary grzywny nakładane przez ZUS

Dnia 1 czerwca 2025 r. weszły w życie przepisy podwyższające kary grzywny nakładane przez ZUS z 5000 zł do 46000 zł za naruszenie pewnych obowiązków z zakresu ubezpieczeń społecznych określonych w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Dla pracodawców oznacza to ryzyko wyższych kar w przypadku popełnienia wykroczenia dotyczącego m.in. nieopłacenia w terminie składek na ubezpieczenia społeczne, udaremnienie lub utrudnienie przeprowadzenia kontroli, nieprowadzenia dokumentacji związanej z obliczaniem składek oraz wypłatą świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

(Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz.U. z 2025 r. poz. 620))

2. Prawo do zasiłków w razie choroby i macierzyństwa

W wyniku nowelizacji, każda kobieta podlegająca ubezpieczeniu chorobowemu, która straci dziecko uzyska prawo do skróconego urlopu macierzyńskiego w wymiarze 8 tygodni. Wiąże się to także z prawem do zasiłku macierzyńskiego za okres ww. urlopu w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku. Jednocześnie zbędne stanie się wykonywanie wymaganych dotychczas kosztownych badań genetycznych. Uzyskanie powyższych uprawnień, będzie możliwe niezależnie od czasu trwania ciąży i także w przypadku poronienia (bez względu na niemożność ustalenia płci dziecka martwo urodzonego).

(Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 maja 2025 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie zakresu informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub ich wysokość oraz dokumentów niezbędnych do przyznania i wypłaty zasiłków (Dz.U. z 2025 r. poz. 969))



KONTAKT

Zmiany prawa	>
Istotne zagadnienia	>
Prace legislacyjne	>
Stanowiska i interpretacje	>
Ważne orzecznictwo w sprawach pracowniczych	>
W telegraficznym skrócie	>



Doceniamy elastyczność i dostępność zespołu, a także ich jasną komunikację.

Legal 500 EMEA 2023, Poland: Employment



Zespół zapewnia szybkie i komercyjne doradztwo. Rozumieją, jak funkcjonują międzynarodowe firmy i potrafią spojrzeć na polskie prawo z ich perspektywy.

Legal 500 EMEA 2023, Poland: Employment



Monika Krzyszkowska-Dąbrowska

Partner

Kierująca Praktyką Prawa Pracy

Tel: +48 22 526 5080

monika.krzyszkowska-dabrowska@aglaw.com

O warszawskiej praktyce prawa pracy Addleshaw Goddard

Zespół prawa pracy w Addleshaw Goddard łączy wiedzę, innowacyjne myślenie i znajomość rynku aby wspierać Państwa biznes, niezależnie od problemu prawnego i miejsca prowadzenia działalności.

Pomagamy w zarządzaniu najważniejszym z zasobów: pracownikami. Doradzamy we wszelkich zagadnieniach – od bieżących spraw po sytuacje wyjątkowe, wymagające innowacyjnych rozwiązań lub strategicznych decyzji. Współpracujemy z naszymi klientami przy najbardziej złożonych i wrażliwych problemach związanych z relacjami pracowniczymi, w tym przy zatrudnianiu kadr menadżerskich, w zakresie rozwiązywania umów o pracę, wszelkiego rodzaju postępowaniach wyjaśniających, restrukturyzacjach i sporach pracowniczych, w zarządzaniu ryzykiem, wszystkich aspektach pracy zdalnej.

Ze względu na naszą wiedzę i doświadczenie Państwa sprawy są w najlepszych możliwych rękach.

W czym aktualnie możemy pomóc?



Doradzamy w zakresie przepisów dotyczących sygnalistów oraz opracowujemy wewnętrzne procedury zgłoszeń naruszeń prawa.



Przeprowadzamy wewnętrzne szkolenia dot. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji.



Doradzamy w zakresie przygotowania do nowych przepisów prawa pracy, mających na celu wdrożenie dyrektywy o transparentności wynagrodzeń, dyrektywy dotyczącej pracy platformowej, dyrektywy CSRD oraz dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy, w tym w zakresie zmiany dokumentów dotyczących prawa pracy oraz procedur HR.



Oferujemy indywidualne szkolenia dla klientów w kwestiach ESG w zakresie elementu „S”, a w szczególności spraw HR, wdrożenia przepisów dot. przejrzystości wynagrodzeń oraz sygnalistów.