

NEWSLETTER

PRAKTYKA PRAWA PRACY ADDLESHAW GODDARD: NOWE OTWARCIE

PRAWO PRACY:
10 TEMATÓW NA CZASIE

10 CZERWCA 2025



PRAWO PRACY: 10 TEMATÓW NA CZASIE

Szanowni Państwo,

Od 1 maja 2025 r. działamy pod szyldem międzynarodowej kancelarii Addleshaw Goddard. AG niezmiennie zapewnia klientom z całego świata usługi najwyższej jakości, wykorzystując zaawansowane innowacje wspierające proces obsługi prawnej. To właśnie ta nowa energia i kreatywność pozwolą nam nadal świadczyć skuteczne doradztwo w zakresie prawa pracy na najwyższym poziomie, wspierając Państwa w rozwiązywaniu bieżących problemów HR oraz dostarczając kluczowe analizy zarówno z perspektywy polskiego prawa, jak i szerszego, międzynarodowego spojrzenia, w ramach Globalnej Praktyki Prawa Pracy AG. Informacje o naszym zespole zawarliśmy w załączonej broszurze. Chętnie odpowiemy na wszelkie pytania, przedstawimy siebie i naszą nową ofertę na Państwa życzenie.

Przed okresem wakacyjnym przygotowaliśmy zestawienie kluczowych tematów, które warto mieć na uwadze oraz zweryfikować pod kątem przygotowania Państwa organizacji i strukturyzacji niezbędnych działań w odpowiednim czasie.

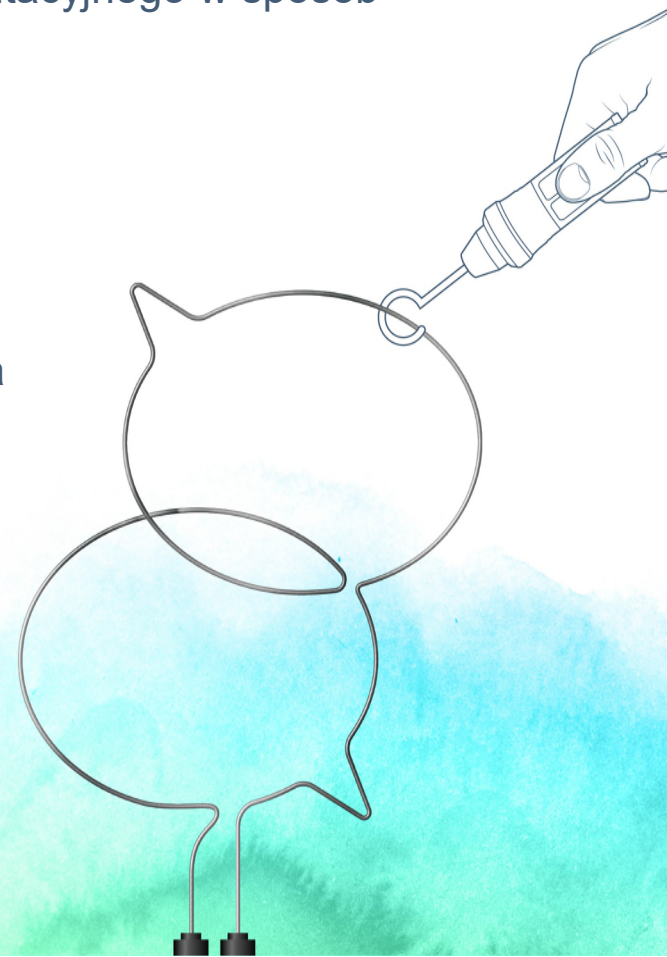


1. DYREKTYWA W SPRAWIE RÓWNOŚCI PŁAC I JAWNOŚCI WYNAGRODZEŃ

W Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej kolejne posiedzenia odbywa zespół ds. wdrożenia przedmiotowej Dyrektywy. Tymczasem "mała" implementacja została już przyjęta w ustawie z dnia 9 maja 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy. Powyższa ustawa nakłada na pracodawców m.in. obowiązek ujawniania wynagrodzenia lub jego przedziału, które zamierzają zaoferować kandydatom ubiegającym się o dane stanowisko na szczegółowo określonych zasadach, zachowania neutralności płciowej w ogłoszeniach o pracę oraz w nazwach stanowisk i prowadzenie procesu rekrutacyjnego w sposób niedyskryminujący. Założone jest 6 miesięczne vacatio legis.

Nie należy zapominać, że niewiele czasu pozostało na przygotowanie do pozostałych wymogów Dyrektywy, w tym zwłaszcza w odniesieniu do struktur wynagrodzeń, kryteriów wynagradzania, zasad awansowania, jawności płac oraz raportowania luki płacowej. Duże organizacje będą musiały raportować ją za okres rozpoczynający się od 1 stycznia 2026 r. To już ostatni moment na harmonogram działań i na porządki zarówno dla dużych jak i mniejszych pracodawców.

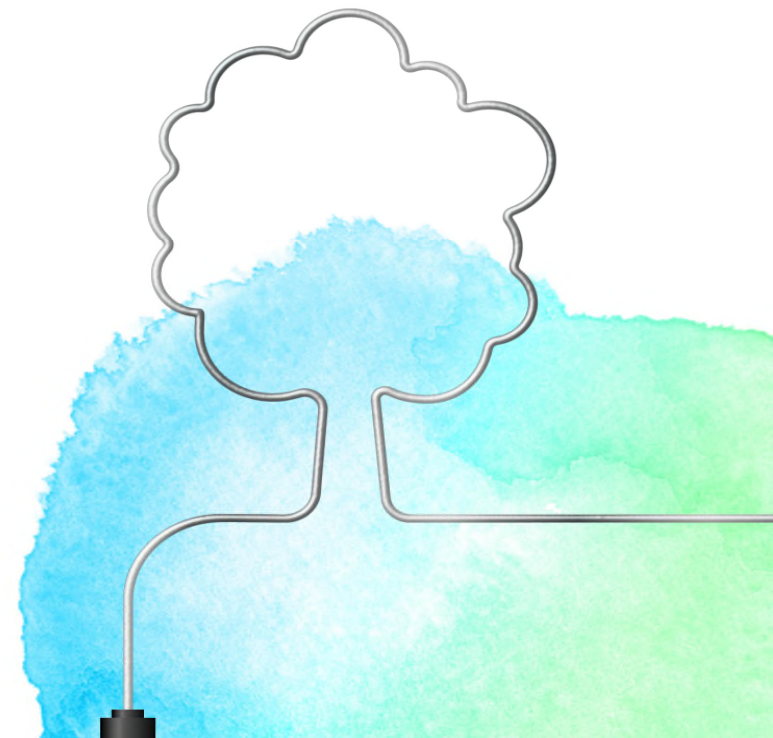
Warto: Przygotowując się do wdrożenia Dyrektywy należy przygotować analizę systemu wynagrodzeń, harmonogram koniecznych zmian, weryfikację procesów i wdrożenie nowej polityki rekrutacji, audyt wynagrodzeń (wszystkich składników) i zasad ich przyznawania, wartościowanie stanowisk.



2. PRACA ZDALNA: AUDYT I DOSTOSOWANIE DOTYCHCZASOWYCH POLITYK

Czas na przegląd firmowych zasad funkcjonowania pracy zdalnej i ich aktualizację. Regulaminy wprowadzone wraz z początkiem pracy zdalnej mogą być już zdezaktualizowane i niedostosowane do praktyki oraz potrzeb biznesowych. Ryzyka, które często widzimy to: nadużywanie elastyczności pracy na odległość przez pracowników, nieprzestrzeganie procedur określonych regulaminami i ich niedostosowanie do praktyki, trudności w zarządzaniu wydajnością pracy, zarzuty dotyczące mobbingu lub dyskryminacji, różne praktyczne problemy menadżerów w bieżącym zarządzaniu i administrowaniu pracą pracowników zdalnych, a także niewłaściwa dokumentacja pracy zdalnej oraz administrowanie nią przez przełożonych oraz w działach HR.

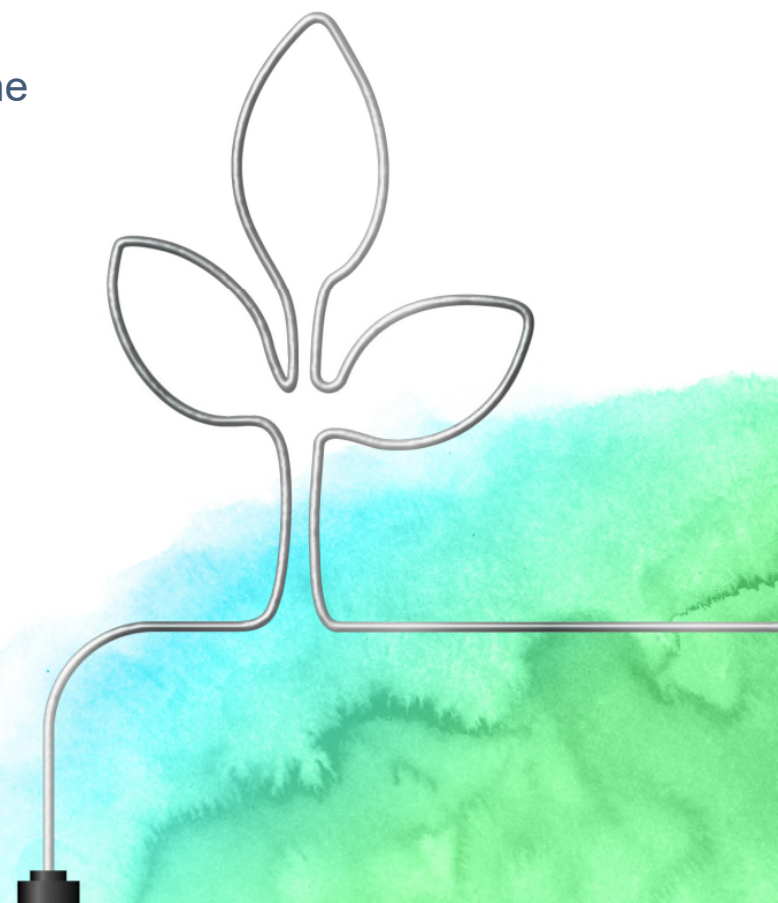
Warto: Przeprowadzić audyt dokumentacji i zasad pracy zdalnej oraz praktycznego jej stosowania i wprowadzić odpowiednie zmiany, opracować zasady kontroli, komunikacji oraz nadzoru menadżerskiego.



3. ZATRUDNIENIE CUDZOZIEMCÓW

Pod koniec maja zakończyły się prace parlamentarne, których celem było uchwalenie pakietu ustaw dotyczących kwestii związanych z pobytem cudzoziemców w Polsce. Przyjęcie ww. pakietu ustaw ma na celu m.in. ograniczenie możliwości nadużyć i swobodnej migracji do kraju i istotnie wpływa na dotychczasowe procedury oraz wymogi dotyczące zatrudniania cudzoziemców. Od 1 czerwca 2025 r. obowiązuje szereg nowych zasad a także obowiązków po stronie zatrudniających.

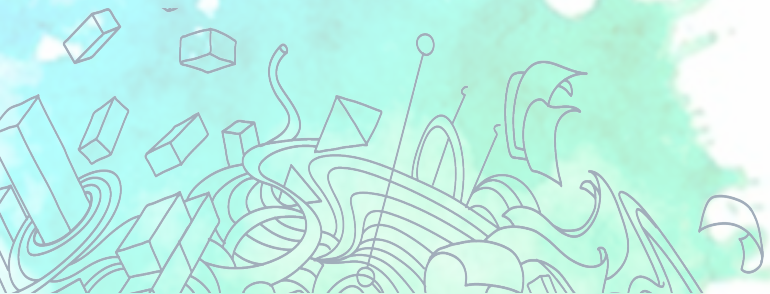
Warto: Sprawdzić, czy cudzoziemscy pracownicy posiadają odpowiednie i aktualne dokumenty, gwarantujące legalny pobyt na terytorium RP, nie pojawiły się nowe obowiązki, których należy dopełnić i czy wprowadzane zmiany wpłyną na ich sytuację oraz firmowe zasoby ludzkie, a także operacje.



4. MOBBING I DYSKRYMINACJA: NOWA DEFINICJA

Pod koniec zeszłego tygodnia został udostępniony nowy projekt ustawy zmieniającej definicję mobbingu tak, że ma ona szeroko obejmować wszelkie działania niepożądane. Nowo projektowane przepisy wprowadzają szereg obowiązków na pracodawców i mogą skutkować wzrostem liczby roszczeń pracowników.

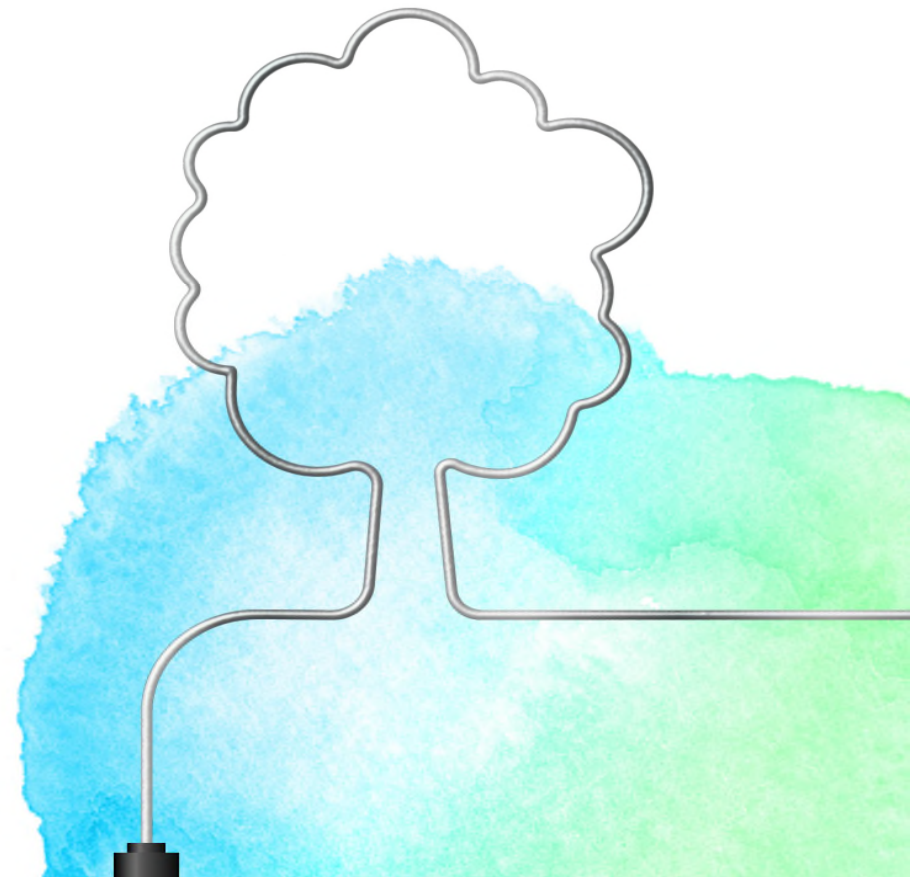
Warto: W świetle projektowanych zmian oraz aktualnych wytycznych wynikających z orzecznictwa Sądu Najwyższego doradzamy przegląd firmowych polityk i opracowanie "pakietu antymobbingowego" obejmującego ustrukturyzowane procedury oraz inne działania, które będą odpowiadać standardowi skutecznych działań prewencyjnych. Pomoże to ograniczyć ryzyka prawne i reputacyjne, obecne oraz związane z nowoprojektowanymi przepisami.



5. ZATRUDNIENIE NA UMOWACH CYWILNOPRAWNYCH: ZAMIERZONE ZMIANY ORAZ AKTUALNE KONTROLE

Państwowa Inspekcja Pracy ma zyskać nowe uprawnienia. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zapowiada, że inspektorzy będą mogli przekształcić umowę cywilnoprawną w umowę o pracę, jeżeli zidentyfikują daną relację jako de facto spełniającą przesłanki stosunku pracy. Pod koniec maja propozycja ta została zaakceptowana przez Komisję Europejską jako element rewizji Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności. Wprawdzie nie został jeszcze przedstawiony projekt nowych przepisów, ale już obecnie Inspekcja zapowiada i przeprowadza wzmożone kontrole w tym zakresie.

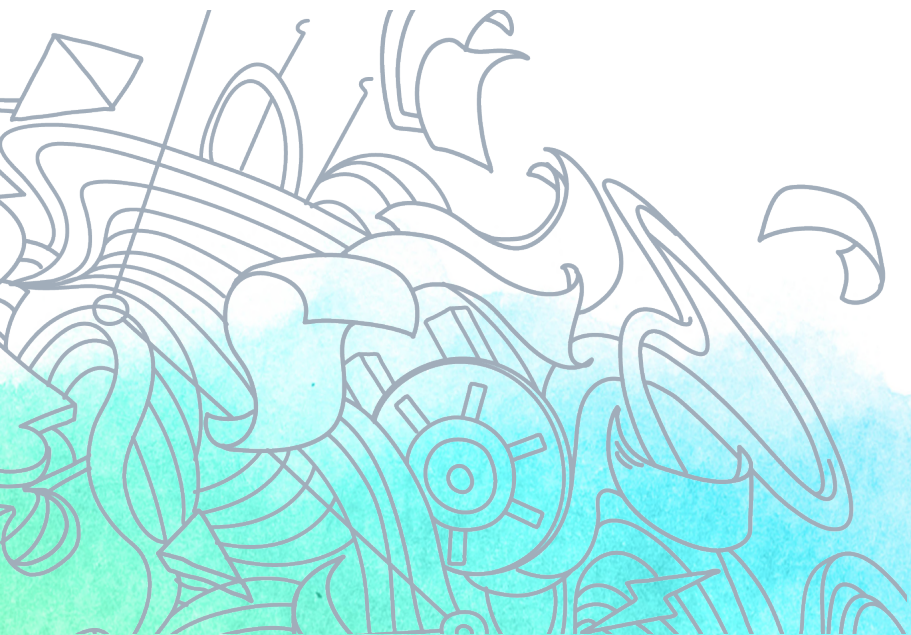
Warto: Przeprowadzić audyt firmowych praktyk korzystania z umów cywilnoprawnych, zweryfikować ich treść (która w przypadku kontroli może od razu kwestionować cywilnoprawnych charakter danej relacji) oraz praktykę wykonywania oraz wprowadzić wytyczne i procedury mitygujące ryzyka a być może w określonych przypadkach przejść na umowy o pracę.



6. SZTUCZNA INTELIGENCJA W MIEJSCU PRACY

Wykorzystanie rozwiązań AI w miejscu pracy to wciąż temat, który nie wszyscy pracodawcy przeanalizowali w kontekście ciężących na nich obowiązków ustawowych, w tym wynikających z AI Act czy też ujęli w wewnętrznych regulacjach wpływających na zasady postępowania pracowników korzystających z dostępnych narzędzi wykorzystujących sztuczną inteligencję i ułatwiających im (za wiedzą i zgodą pracodawcy lub nieoficjalnie) wykonywanie obowiązków.

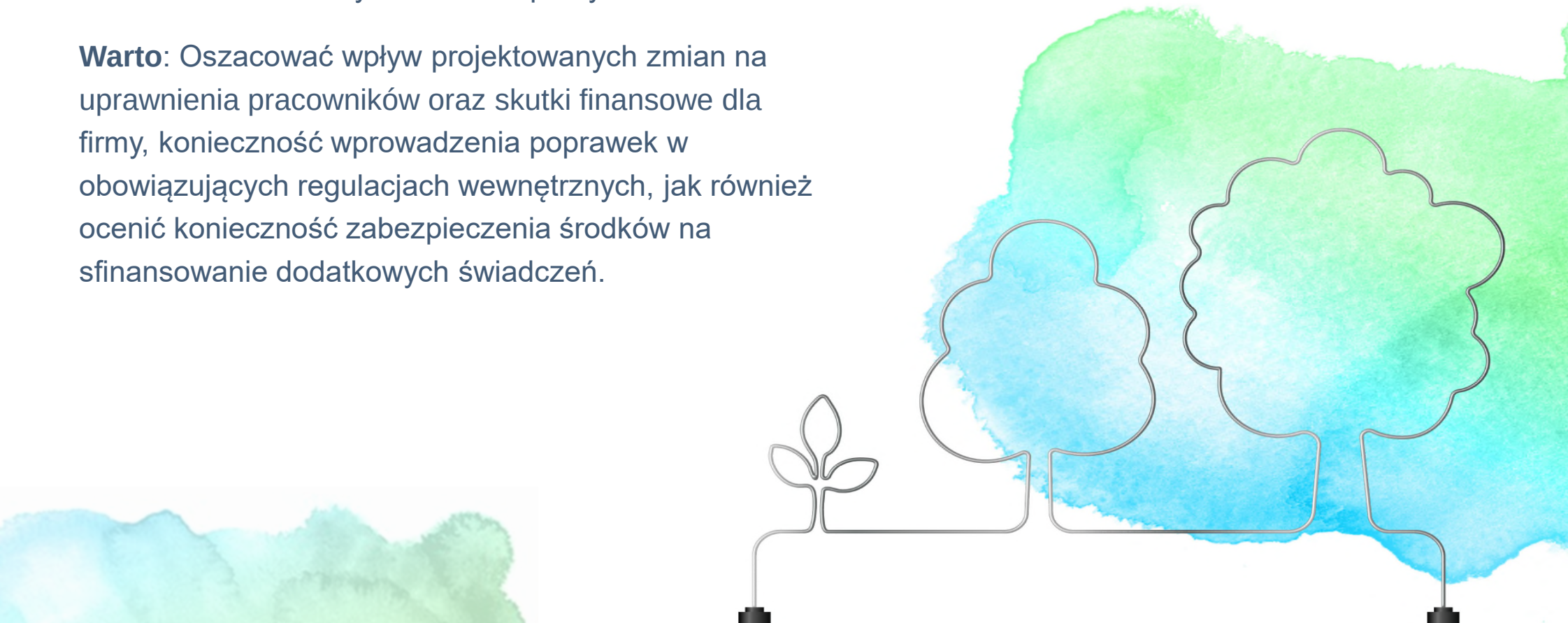
Warto: AI często wiąże się z ryzykiem, takim jak niewłaściwe użycie, naruszenia danych oraz inne kwestie związane ze zgodnością; wymaga to wprowadzenia odpowiednich polityk i zabezpieczeń.



7. STAŻ PRACY PROJEKTOWANY PO NOWEMU

W połowie maja Stały Komitet Rady Ministrów przyjął projekt nowelizacji Kodeksu pracy dotyczącej zmian w zasadach liczenia stażu pracy. Do stażu pracy mają być wliczane okresy prowadzenia działalności gospodarczej, umów cywilnoprawnych, umów agencyjnych oraz współpracy z osobami prowadzącymi działalność, a także inne okresy wskazane w ustawie, przy czym nakładające się okresy działalności zawodowej mają być liczone tylko raz. Potwierdzanie okresów zatrudnienia będzie odbywać się na podstawie zaświadczeń wydawanych przez ZUS. Wpłynie to na uprawnienia pracowników do świadczeń zależnych od stażu pracy.

Warto: Oszacować wpływ projektowanych zmian na uprawnienia pracowników oraz skutki finansowe dla firmy, konieczność wprowadzenia poprawek w obowiązujących regulacjach wewnętrznych, jak również ocenić konieczność zabezpieczenia środków na sfinansowanie dodatkowych świadczeń.



8. ZARZĄDZANIE AKTYWIZMEM PRACOWNIKÓW W MIEJSCU PRACY

Zarządzanie przez pracodawców aktywizmem pracowników w miejscu pracy to nowy trend mający na celu odpowiedź na działania podejmowane przez pracowników (indywidualnie lub zbiorowo) w celu promowania szerszych kwestii społecznych, środowiskowych lub politycznych – obecnie jest on w szczególności szeroko widoczny w Wielkiej Brytanii.

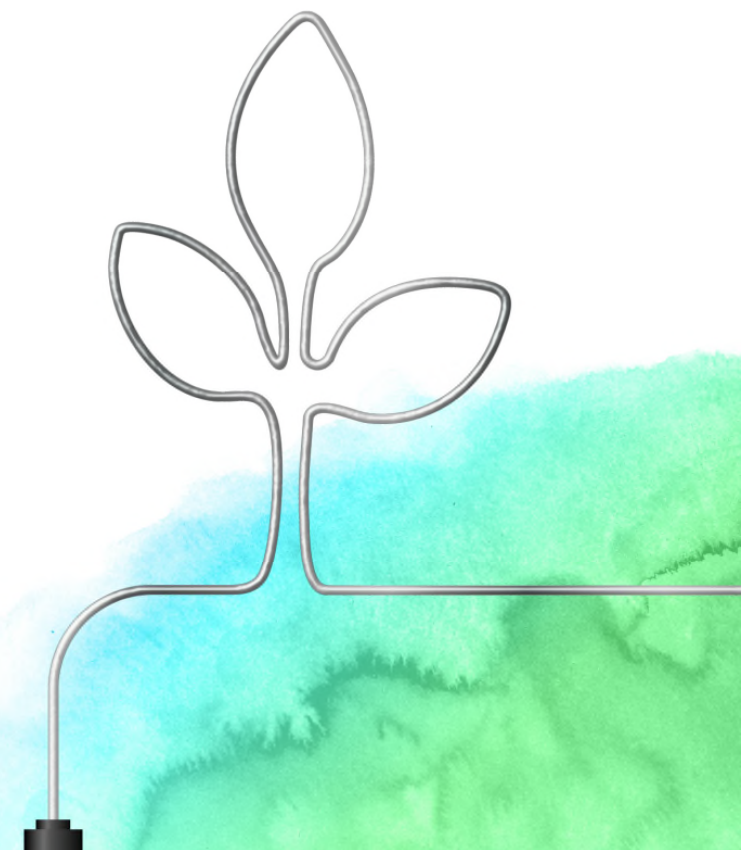
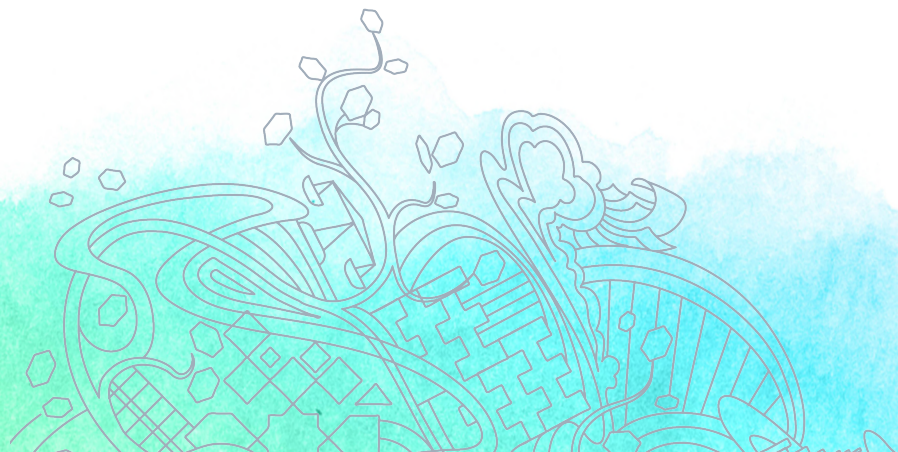
Warto: Podjąć działania mające na celu zrozumienie natury aktywizmu podejmowanego przez pracowników, zidentyfikować czy stanowi on aktualny temat w danej organizacji, promować otwartą komunikację, wprowadzić regulacje wewnętrzne odnoszące się do kwestii związanych z aktywizmem w tym korzystania z mediów społecznościowych i zasobów firmy do tego celu, wyrażania poglądów politycznych, zaangażowania w zagadnienia społeczne czy środowiskowe i przeniesieniem aktywizmu na fora publiczne.



9. PRZEGLĄD POLITYK DEI PRZEZ PRYZMAT AKTUALNEGO ORZECZNICTWA

Skuteczne zarządzanie politykami DEI (różnorodności, równości i inkluzji) oraz relacjami z pracownikami jest kluczowe, szczególnie w świetle kształtującego się w tym zakresie orzecznictwa polskich sądów. Medialna sprawa pracownika IKEA wskazała na konieczność ich przeglądu zgodnie z wytycznymi, aby zapewnić zgodność standardów w tym zakresie i określić firmowe oczekiwania wobec pracowników w sposób nie budzący kontrowersji. Powstają również nowe trendy, jeżeli chodzi o identyfikowane działania DEI.

Warto: Sprawdzić czy implementowane lokalnie globalne polityki DEI oraz oczekiwania pracowników w tym zakresie mogą być efektywnie egzekwowane oraz czy nie budzą one kontrowersji w kontekście wytycznych Sądu Najwyższego zawartych w ostatnich orzeczeniach a także czy uwzględniają one nowe trendy i koncepcje.



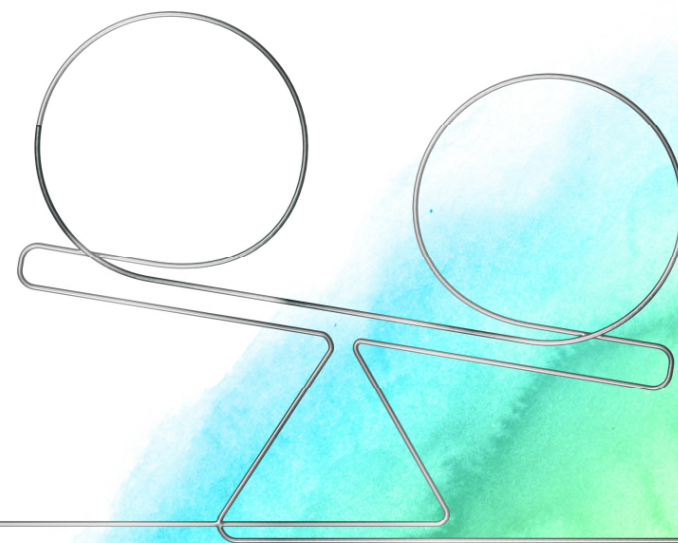
10. SKRÓCONY TYDZIEŃ PRACY

Od dłuższego czasu trwa debata w przestrzeni publicznej nad wprowadzeniem czterodniowego tygodnia pracy. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej planuje spore zmiany w wymiarze czasu pracy jeszcze podczas obecnej kadencji rządu i skrócenie tygodnia do 35 godzin lub do czterech dni pracy. Niemniej, z perspektywy prawnej, tego typu rozwiązania mogą, w różnych formach, zostać wprowadzone przez pracodawców już dziś na podstawie obecnie obowiązujących przepisów.

W związku z tym, ogłoszony został program pilotażowy skróconego czasu pracy. Ministerstwo zachęca do wzięcia udziału wszystkich pracodawców zarówno z sektora publicznego jak i prywatnego. Do 30 czerwca 2025 r. mają zostać ogłoszone zasady i warunki, na których działać będzie program pilotażowy, a w kolejnych miesiącach zostanie uruchomiony nabór uczestników programu.

Warto: Ocenic czy skrócony tydzień pracy jest rozwiązaniem, które ma zalety z perspektywy efektywności i retencji pracowników oraz jest możliwe do wprowadzenia biorąc pod uwagę rodzaj prowadzonej działalności.

Możliwe jest wprowadzenie testowych, okresowo obowiązujących programów przez samych pracodawców, aby zweryfikować korzyści i ryzyka, biorąc pod uwagę, że niewątpliwie koncepcja ta funkcjonuje już na rynku pracy i prawdopodobnie wejdzie do szerokiej praktyki.



KONTAKT

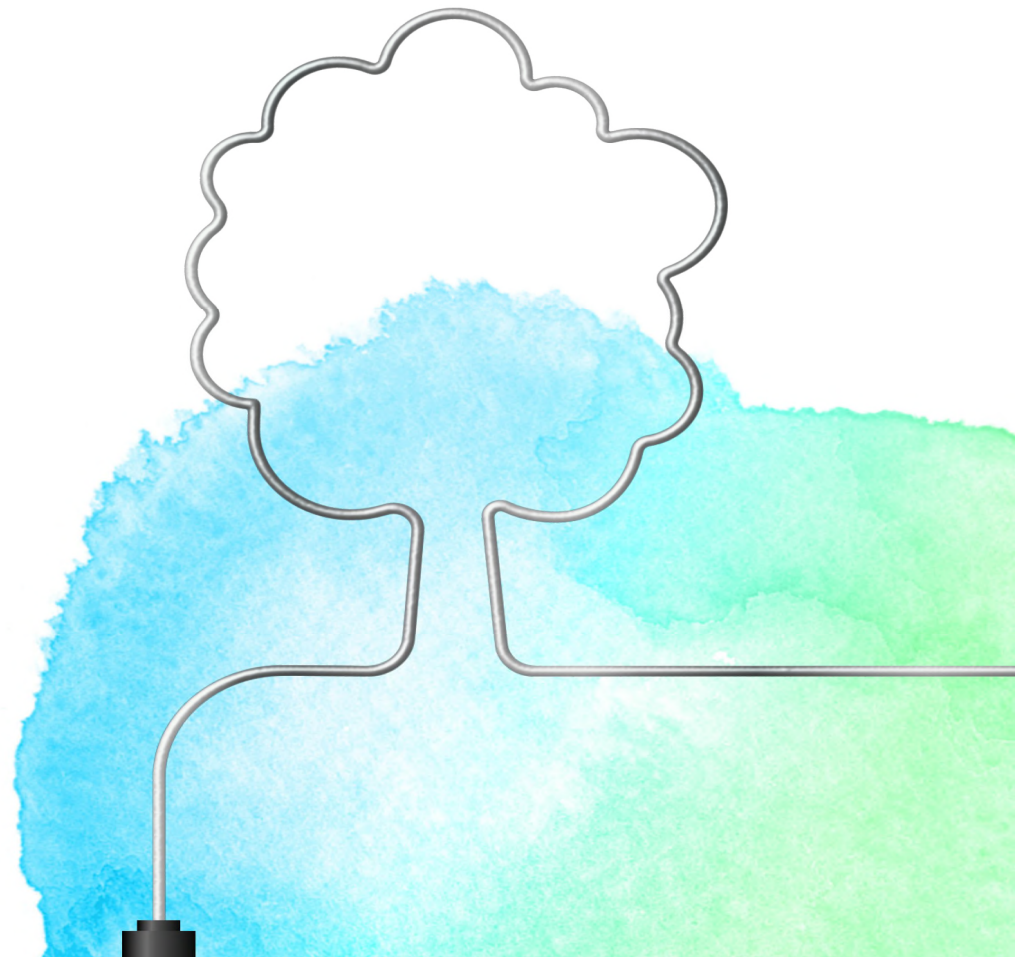


MONIKA KRZYSZKOWSKA-DĄBROWSKA
Partner, Kierująca Praktyką Prawa Pracy

+48 22 526 5080

+48 605 125 344

monika.krzyszkowska-dabrowska@aglaw.com





addleshawgoddard.com

© Addleshaw Goddard LLP. This document is for general information only and is correct as at the publication date. It is not legal advice, and Addleshaw Goddard assumes no duty of care or liability to any party in respect of its content. Addleshaw Goddard is an international legal practice carried on by Addleshaw Goddard LLP and its affiliated undertakings – please refer to the Legal Notices section of our website for country-specific regulatory information. For further information, including about how we process your personal data, please consult our website www.addleshawgoddard.com or www.aglaw.com.