

HR ALERT

Najważniejsze zmiany w prawie pracy



1 Pilotaż skróconego czasu pracy

14 sierpnia Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej rozpoczęło nabór wniosków pracodawców dotyczących pilotażu skrócenia czasu pracy. Pracodawcy, którzy chcą wziąć udział w programie muszą spełniać określone warunki:

- Prowadzenie działalności przez co najmniej 12 miesięcy przed dniem złożenia wniosku.
- Zatrudnianie co najmniej 75 proc. pracowników na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.
- Objęcie projektem minimum 50 proc. pracowników.
- Utrzymanie zatrudnienia na poziomie nie niższym niż 90 proc. stanu początkowego, określonego we wniosku przez cały okres trwania pilotażu
- Utrzymanie wynagrodzeń pracowników biorących udział w projekcie pilotażowym na poziomie nie niższym niż obowiązujący w dniu rozpoczęcia realizacji projektu pilotażowego, przez cały okres jego trwania.
- Brak pogorszenia warunków pracy i płacy pracowników objętych projektem, przez cały okres jego trwania.

Maksymalna wartość wsparcia ze strony ministerstwa na jeden projekt wynosi 1 milion złotych. Ministerstwo określiło również poszczególne etapy programu pilotażowego w następujący sposób:

- I etap: Przygotowanie do wprowadzenia skróconego czasu pracy – trwa od podpisania umowy i kończy się 31 grudnia 2025 r.
- II etap: Testowanie wprowadzenia skróconego czasu pracy w środowisku pracy – zaczyna się 1 stycznia 2026 r. i trwa do 31 grudnia 2026 r.
- III etap: Podsumowanie realizacji projektu pilotażowego – kończy się najpóźniej 15 maja 2027 r. (do tego terminu Realizator projektu jest zobowiązany przekazać Ministrowi sprawozdanie końcowe oraz ankiety kwartalne pracodawcy i pracowników).

Wniosek można złożyć do dnia 15 września 2025 r. za pośrednictwem elektronicznego formularza, który znajduje się [tutaj](#).

2

Praca na podstawie oświadczenia nie dla obywateli Gruzji

Opublikowany na stronie Rządowego Centrum Legislacji projekt rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie państw, których obywatele mogą dotyczyć oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi przewiduje zmianę istotną dla pracodawców zatrudniających cudzoziemców. Możliwości wykonywania pracy na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi pozbawieni mają zostać obywatele Republiki Gruzji. Oznacza to, że przed rozpoczęciem pracy na terytorium RP będą musieli oni uzyskać zezwolenie na pracę lub zalegalizować wykonywanie pracy w Polsce w inny sposób.

Zmiana uzasadniana jest pogorszeniem się sytuacji politycznej w Gruzji oraz stanu stosunków polsko-gruzińskich.

Z projektem rozporządzenia zapoznasz się [tutaj](#).

3

Weto dla specustawy ukraińskiej

25 sierpnia 2025 r. Prezydent złożył weto wobec nowelizacji ustawy o zmianie ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem na terytorium tego państwa. Jedną ze zmian wprowadzanych przez zawetowaną ustawę było przedłużenie legalność pobytu i pracy obywateli Ukrainy posiadających tzw. status UKR oraz posiadających przedłużone karty pobytu do dnia 4 marca 2026 r. Zgodnie z obecnym stanem prawnym, pobyt na podstawie statusu UKR oraz przedłożonych kart pobytu możliwy jest do dnia 30 września 2025 r.

Warto pamiętać, że na podstawie decyzji Rady UE 2025/1460 obywatelom Ukrainy którzy znaleźli się na terytorium UE po wybuchu wojny w lutym 2022 r. ochrona tymczasowa przysługuje co najmniej do dnia 4 marca 2027 r. Prezydenckie weto dla tzw. specustawy ukraińskiej nie oznacza więc, że pobyt tej grupy obywateli Ukrainy na terytorium RP stanie się automatycznie nielegalny.

Z zawetowaną ustawą zapoznasz się [tutaj](#).

Z decyzją Radu UE zapoznasz się [tutaj](#).

4

Państwowa Inspekcja Pracy ustali istnienie stosunku pracy

19 sierpnia 2025 r. w wykazie pracy legislacyjnych i programowych Rady Ministrów opublikowane zostały założenia projektu ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji pracy oraz niektórych innych ustaw. Według rządu, celem ustawy jest wzmocnienie Państwowej Inspekcji Pracy poprzez przyznanie jej narzędzi do bardziej skutecznego egzekwowania przepisów prawa pracy.

Najistotniejszą z perspektywy pracodawców zmianą ma być przyznanie PIP uprawnienia do wydawania decyzji administracyjnych o przekształceniu zawartej z naruszeniem przepisów umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę. Od decyzji przysługiwać ma odwołanie do sądu pracy w ramach nowego postępowania odrębnego w Kodeksie postępowania cywilnego. Co istotne, decyzje te będą natychmiast wykonalne w zakresie prawa pracy. W odniesieniu do ubezpieczeń społecznych i podatków skuteczność decyzji rozpocznie się dopiero po upływie terminu na wniesienie odwołania albo w dniu jego wniesienia.

Zgodnie z założeniami, ustawa ma przewidywać również:

- wprowadzenie zasad wymiany informacji pomiędzy PIP, ZUS i KAS,
- możliwość prowadzenia przez PIP kontroli w formie zdalnej,
- podwyższenie wysokości grzywien za naruszenia prawa pracy.

Ostateczna wersja projektu ma zostać przyjęta przez Radę Ministrów w IV kwartale 2025 r.

Z założeniami zapoznasz się [tutaj](#).



5

Projekt ustawy o układach zbiorowych pracy przyjęty przez Radę Ministrów

19 sierpnia 2025 r. Rada Ministrów przyjęła projekt ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych, który docelowo ma zastąpić znajdujące się obecnie w Kodeksie pracy przepisy o zawieraniu układów zbiorowych pracy („UZP”) i porozumień zbiorowych oraz doprowadzić do ich rozpowszechnienia. Do najważniejszych zmian przewidywanych przez projekt należą:

- reprezentacja osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych: związki zawodowe będą mogły reprezentować osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych w ramach rokowań zbiorowych oraz zawierać układy zbiorowe pracy w ich imieniu.
- nowa procedura rejestracji: Wszystkie UZP oraz niektóre porozumienia zbiorowe (dotyczące np. pracy zdalnej czy zasad zwolnień grupowych) będą rejestrowane w Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy („KEUZP”), prowadzonej przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. UZP niezgłoszone do KEUZP nie będą obowiązywać. Zniesiona zostanie natomiast procedura rejestracji UZP przez Państwową Inspekcję Pracy.
- ustalenie zgodności UZP z prawem: podmioty objęte UZP (pracownicy, osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, organizacje związkowe, pracodawcy) będą mogły wystąpić do sądu pracy z wnioskiem o ustalenie zgodności UZP z prawem.

Poważną zmianą w stosunku do pierwotnego brzmienia projektu jest usunięcie przepisów przewidujących obowiązek pracodawcy nieobjętego UZP do okresowego przystępowania do rokowań w celu zawarcia UZP.

Projekt zostanie skierowany do Sejmu. W razie pomyślnego zakończenia procesu legislacyjnego, ustawa wejdzie w życie po upływie 14 dni od dnia jej ogłoszenia.

Z projektem ustawy zapoznasz się [tutaj](#). Komunikat MRPiPS dotyczący przyjęcia projektu przeczytasz [tutaj](#).





ZUS sam obliczy składki na ubezpieczenie społeczne

W Wykazie prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów opublikowane zostały założenia projektu ustawy o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Według Rządu, projekt ma ograniczyć obowiązki płatników składek względem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, w szczególności poprzez przejęcie przez ZUS od płatników składek zadań związanych z ustaleniem podstawy wymiaru składek i ich naliczaniem.

Wśród najważniejszych proponowanych zmian można wskazać:

- Wprowadzenie jednolitego pliku ubezpieczeniowego (JPU) – zestawienia danych dotyczących płatnika składek i ubezpieczonego, na podstawie którego ZUS będzie samodzielnie dokonywał zgłoszeń do ubezpieczeń, ustalał wymiar składek, obliczał je i rozliczał.
- Integracja JPU z systemami kadrowo-płacowymi, co umożliwi płatnikom przekazywanie danych bezpośrednio ze swoich systemów do systemu ZUS.
- Przygotowywanie dokumentów rozliczeniowych przez ZUS na podstawie JPU oraz danych własnych. Dokumenty te będą wymagały zatwierdzenia przez płatnika, a wszelkie zmiany wprowadzone przez płatnika będą musiały być uzasadnione.
- Możliwość składania reklamacji – zarówno płatnicy, jak i ubezpieczeni będą mogli kwestionować ustalenia dokonane przez ZUS. W przypadku nieuwzględnienia reklamacji, ZUS wyda decyzję administracyjną.

Poza tym, proponowana ustawa ma zmodyfikować przepisy dotyczące prowadzenia kontroli przez ZUS oraz zwrotu nienależnie pobranych świadczeń. Zmiany mają być wprowadzane stopniowo, w latach 2028 – 2031 r.

Rada Ministrów ma przyjąć projekt w I kwartale 2026 r. Z treścią założeń zapoznasz się [tutaj](#).

7 Zmiana przepisów dotycząca zwolnień lekarskich

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej opracowało projekt ustawy o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, który wprowadza zmiany w zakresie wykorzystywania oraz kontrolowania zwolnień lekarskich.

Do najważniejszych proponowanych zmian należą m.in. wprowadzenie możliwości wykonywania pracy u innego pracodawcy podczas zwolnienia u innego pracodawcy oraz doprecyzowanie przesłanek utraty prawa do zasiłku chorobowego.

Zmodyfikowane mają zostać również przepisy dotyczące kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich. Przypomnijmy, że obecnie kontrole takie prowadzone są na wniosek pracodawcy lub z urzędu przez ZUS. Dodatkowo, pracodawcy zgłaszający do ubezpieczenia społecznego ponad 20 osób mają prawo samodzielnie kontrolować swoich pracowników w tym zakresie.

Projekt zakłada w szczególności:

- wprowadzenie podstawy prawnej do kontrolowania osób pobierających zasiłki po ustaniu tytułu do ubezpieczenia.
- wprowadzenie szeregu gwarancji dla kontrolowanych, w szczególności zakaz zakłócania kontrolą procesu leczenia i rehabilitacji oraz ograniczenie maksymalnego czasu trwania kontroli.

Po przyjęciu projektu przez Radę Ministrów zostanie on skierowany do Sejmu.

Projekt ustawy jak i przebieg procesu legislacyjnego znajdziesz [tutaj](#).



8 Sprawozdawczość ESG odroczone

Sprawozdawczość zrównoważonego rozwoju, zwana także sprawozdawczością ESG polega na obowiązku publikacji informacji o wpływie działalności jednostki będącej emitentem papierów wartościowych na trzy obszary – środowiskowy, społeczny (w tym kwestię związane z zatrudnieniem) oraz ład korporacyjny. 12 sierpnia 2025 r. weszła w życie ustawa zmieniająca ustawę o zmianie ustawy o rachunkowości, ustawy o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym oraz niektórych innych ustaw, która zmieniła daty do kiedy takie raporty miały być przedstawione.

Upřednio obowiązek raportowania został rozłożony na trzy etapy. W pierwszej kolejności, w 2025 r. za rok obrotowy 2024, raportować miały największe jednostki zainteresowania publicznego zatrudniające ponad 500 pracowników i przekraczające co najmniej jeden z progów finansowych dla jednostki dużej, a także jednostki zainteresowania publicznego stojące na czele grupy, w której zatrudnienie przekracza 500 osób, oraz która przekracza co najmniej jeden z progów finansowych dla dużej grupy.

W drugiej turze, w 2026 r., za rok obrotowy 2025, miały raportować pozostałe jednostki duże i pozostałe duże grupy.

Natomiast w trzeciej fali, w 2027 r., za rok obrotowy 2026 – mali i średni emitenci z rynku regulowanego.

Wprowadzona ustawa o dwa lata odsuwa jednak obowiązek raportowania dla jednostek z drugiej i trzeciej fali odpowiednio do 2028 r. za rok obrotowy 2027 (tzw. druga fala) oraz do 2029 r. za rok obrotowy 2028 (tzw. trzecia fala).

Z ustawą zapoznasz się [tutaj](#).



Cytowania ekspertów Federacji Przedsiębiorców Polskich



Przekształcenie zlecenia w umowę o pracę. Pracodawcy boją się zmian w prawie



**Prof. Grażyna
Spytek-Bandurska**
Ekspert FPP ds. prawa
pracy

„Propozycja wyposażenia inspektora pracy w uprawnienie do przekształcania umów cywilnoprawnych (np. zlecenia, B2B) w umowy o pracę w drodze decyzji administracyjnej oznacza bardzo istotne wzmocnienie prerogatyw PIP kosztem autonomii pracodawcy. Na pewno decyzja inspektora o przekształceniu umowy nie powinna mieć mocy wstecznej – rozstrzygnięcia powinny działać wyłącznie na przyszłość. Jeśli będzie odwołanie, to skutki decyzji powinny być wstrzymane do ostatecznego rozstrzygnięcia przez sąd. Istnieje ryzyko arbitralności decyzji. Inspektor działa inaczej niż niezawisły sąd, który rozpatruje całokształt sprawy i jest lepiej przygotowany do podejmowania takich rozstrzygnięć.”

Z komentarzem można się zapoznać [tutaj](#).



Zarabiają mało, oczekiwania mają spore. Wymarzona kwota to 2 miliony na koncie



**Wioletta Żukowska-
Czaplicka**
Ekspert FPP ds. społeczno-
gospodarczych

„W przypadku „zetek” pracodawcy muszą więc poszukiwać „złotego środka”. Ich celem nie powinno być tylko spełnianie oczekiwań młodych pracowników, ale przede wszystkim troska o ich rozwój i wykorzystanie potencjału, aby mogli odnaleźć się na rynku pracy. Pracodawcy nie powinni też skupiać całej swojej uwagi na „zetskach”, bo mogą stracić z pola widzenia pracowników ze starszych generacji, którzy będą się czuli niedocenieni, a są gwarantem ciągłości organizacyjnej w firmach i wsparciem dla młodszej kadry, poprzez np. mentoring”

Z komentarzem można się zapoznać [tutaj](#).

Cytowania ekspertów Federacji Przedsiębiorców Polskich



Mamy błąd w systemie emerytalnym. Żadna ulga zachęcająca do dalszej pracy nie zadziała



Dr Tomasz Lasocki
Ekspert FPP ds.
zabezpieczenia społecznego

“Emeryci mogą nie wiedzieć, czy wniosek o świadczenie był składany w czerwcu i na wszelki wypadek złożą wniosek o przeliczenie. Podobnie wielu emerytów może po latach nie pamiętać, czy ich wniosek był akurat złożony w czerwcu. Wobec tego ZUS będzie miał więcej pracy z nieuzasadnionymi wnioskami osób, które będą chciały sprawdzić, czy należy im się przeliczenie, niż gdyby przeliczył z urzędu.”

Z komentarzem można się zapoznać [tutaj](#).

Zapraszamy do kontaktu



Federacja Przedsiębiorców Polskich

biuro@federacjaprzedsiebiorcow.pl

+ 48 697 775 333

BKB Baran Księżek Bigaj

office@ksiazeklegal.pl

+48 12 426 42 31

Autorzy

HR Alert przygotowany został przez
prawników kancelarii BKB Baran Księżek
Bigaj:

- Magdalena Gołacka
- Łukasz Łaguna
- Marek Sojak
- Tytus Szyma

Powyższy newsletter ma charakter informacyjny i nie stanowi jakiegokolwiek formy porady prawnej.