

HR ALERT

Najważniejsze zmiany w prawie pracy



10/ 2025

1

Ochrona przedemerytalna również dla pracowników na umowach na czas określony

Wydana 30 września 2025 r. uchwała siedmiu sędziów Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego rozstrzygnęła wątpliwości dotyczące zakresu ochrony przedemerytalnej. Zgodnie z treścią uchwały, wynikający z art. 39 Kodeksu pracy zakaz wypowiedzania umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, dotyczy także umowy zawartej na czas określony, w tym umowy której okres obowiązywania upływa przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego.

Uchwała jest odpowiedzią na niejednolite orzecznictwo sądów. Pomimo, że dominująca linia orzecznicza uznawała, że ochrona przedemerytalna przysługuje także pracownikom zatrudnionym na umowach na czas określony, występowały także orzeczenia uznające, że umowy takie mogą zostać wypowiedziane przez pracodawcę w zwykłym trybie.

Warto ponadto pamiętać, że zarówno treść art. 39 Kodeksu pracy jak i omawiana uchwała nie uniemożliwiają pracodawcy rozwiązania umowy z pracownikiem w innych trybach niż „zwykłe” wypowiedzenie – przede wszystkim w trybie dyscyplinarnym (art. 52 KP) i z powodu długotrwałej nieobecności (art. 53 KP).

Z uchwałą zapoznasz się [tutaj](#).





Nowe zasady wykorzystywania i kontroli zwolnień lekarskich coraz bliżej

14 października 2025 r. Rada Ministrów przyjęła projekt ustawy o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw, zmieniający zasady wydawania orzeczeń przez lekarzy orzeczników ZUS oraz zasady kontroli zwolnień lekarskich.

Przypomnijmy, że projekt ustawy przewiduje m.in. zwiększenie wynagrodzeń orzeczników, rozszerzenie katalogu zawodów medycznych, których przedstawiciele będą uprawnieni do wydawania orzeczeń w postępowaniach z zakresu ubezpieczeń społecznych. Orzeczenia, zarówno w pierwszej jak i drugiej instancji, będą wydawane jednoosobowo, a na dodatek wprowadzony zostanie maksymalny, 30-dniowy termin na wydanie orzeczenia. Zmiany mają doprowadzić do usprawnienia i przyspieszenia procesu wydawania orzeczeń lekarskich na potrzeby ubezpieczeń społecznych.

Projekt ustawy przewiduje również nowe wprowadzenie nowych zasad dotyczących korzystania ze zwolnień lekarskich – doprecyzowane zostaną przesłanki utraty zasiłku chorobowego. Dodatkowo, możliwe będzie korzystanie ze zwolnienia w jednym miejscu, przy jednoczesnej pracy w drugim, jeśli pozwala na to charakter pracy.

Proponowane zasady wykorzystywania zwolnień lekarskich spotkają się z krytyką ekspertów, którzy wskazują, że mogą zachęcić one pracowników do nadużywania zwolnień lekarskich, co już teraz jest istotnym problemem dla wielu pracodawców.

W razie pomyślnego zakończenia procesu legislacyjnego, proponowana ustawa ma wejść w życie 1 stycznia 2026 r.

Z informacją o projekcie zapoznasz się [tutaj](#).



3

Poselski projekt ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę

Do Sejmu trafił poselski projekt ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Projekt przewiduje wyłączenie z kwoty minimalnego wynagrodzenia zmiennych składników wynagrodzenia, takich jak dodatki funkcyjne lub premie i nagrody.

Proponowana ustawa przewiduje również zakaz zrzeczenia się lub przeniesienia na inną osobę wynagrodzenia z tytułu wykonywania umowy cywilnoprawnej. Zgodnie z uzasadnieniem, rozwiązanie to ma zapobiec dokonywaniu potrąceń z wynagrodzeń zleceńbiorców.

Dodatkowo, ustawa ma zwiększyć kary za wykroczenia przeciwko prawom pracownika, wskazane w art. 282 i 283 Kodeksu pracy. Wprowadzone zostanie również nowe wykroczenie, polegające na niewypłacie pracownikowi wynagrodzenia przez okres co najmniej 3 miesięcy, zagrożone karą grzywny od 5000 do 60 000 zł lub karą ograniczenia wolności.

Z treścią projektu zapoznasz się [tutaj](#).



4

Sejm przyjął ustawę o układach zbiorowych pracy

15 października 2025 r. Sejm przyjął ustawę o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych. W razie przyjęcia jej przez Senat i złożenia podpisu przez Prezydenta, ustawa wejdzie w życie z upływem 14 dni od dnia jej ogłoszenia.

Do najważniejszych zmian przewidzianych w ustawie 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 („UZP”) 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.

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

5 Rzecznik praw pracownika?

Według informacji udzielonych przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki społecznej, trwają obecnie prace nad projektem ustawy o Rzeczniku Praw Pracownika do wykazu prac rządu. Rzecznik ma stanowić reprezentację pracowników w czasie prac nad nowymi ustawami, ma również wspierać i pomagać pracownikom czy to w trakcie postępowań sądowych, czy to poprzez składanie skarg do PIP.

Treść komunikatu Ministerstwa znajdziesz [tutaj](#).

6 Petycja dot. dodatkowego urlopu wychowawczego dla opiekunów osób niepełnosprawnych

W dniu 22 maja 2025 r. wpłynęła do Sejmu petycja w sprawie zmiany Kodeksu pracy w zakresie zwiększenia wymiaru urlopu wypoczynkowego pracowników będących rodzicami lub prawnymi opiekunami osoby niepełnosprawnej. Autor petycji wskazuje, że ze względu na konieczność sprawowania opieki nad osobą niepełnosprawną pracownicy nawet w trakcie swojego urlopu wypoczynkowego nie mają faktycznie żadnego czasu odpoczynku.

Petent wnosi o zwiększenie urlopu wypoczynkowego pracowników sprawujących opiekę nad osobami ze znacznym stopniem niepełnosprawności o 10 dni, powołując się m. in. na art. 71 Konstytucji czy też na Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2019/1158. Petycja wskazuje, że rozwiązanie takie może ograniczyć absencje chorobowe, wypalenie zawodowe oraz poprawić zdrowie psychiczne pracowników będących jednocześnie opiekunami osób niepełnosprawnych.

W dniu 15 września w odniesieniu do petycji wydana została opinia prawna ze strony Biura Ekspertyz i Oceny Skutków Regulacji. W opinii wskazane są przewidziane obecnie przez polskie prawo sposoby wsparcia dla opiekunów osób zależnych. Podnoszone są również potencjalnie negatywne konsekwencje wprowadzenia ww. zmiany, jak przykładowo unikanie przez pracodawców zatrudniania osób sprawujących opiekę nad osobami zależnymi. Opinia odnosi się do rzeczywistych trudności z jakimi mierzą się opiekunowie, jednak wskazuje, że rozwiązanie przewidziane przez petycję może nie być optymalne i konieczne byłyby rozwiązania kompleksowe i systemowe.

Treść petycji znajdziesz [tutaj](#).

Treść opinii znajdziesz [tutaj](#).

7

Zmiana czasu z letniego na zimowy - praca w nadgodzinach

W nocy z 25 na 26 października 2025 r. nastąpiła zmiana czasu z letniego na zimowy. W związku z tym przypominamy o konieczności prawidłowego rozliczenia pracy osób wykonujących pracę w porze nocnej.

Pracownicy świadczący pracę w podstawowym systemie czasu pracy wykonywali ją o godzinę dłużej, niż wynika z dobowej normy czasu pracy. Pracodawcy zobowiązani są do rozliczenia powstałej nadgodziny, poprzez wypłatę dodatku lub udzielenie czasu wolnego



Cytowania ekspertów Federacji Przedsiębiorców Polskich



Burza wokół 4-dniowego tygodnia pracy. Biznes krytykuje wyniki naboru do pilotażu



Wioletta Żukowska-Czaplicka
Ekspert FPP ds. społeczno-gospodarczych

„Lista beneficjentów pilotażu pokazuje, kto faktycznie jest zainteresowany krótszym czasem pracy. Wychodzi na to, że są to głównie urzędy. Zakwalifikowanych do pilotażu zostało niewiele firm prywatnych. Wątpliwości wzbudza także finansowanie kosztów pilotażu (50 mln zł) ze środków Funduszu Pracy, który jest przecież przeznaczony na walkę z bezrobociem. To nie tak powinno wyglądać i raczej nie przysłuży się popularyzacji krótszego czasu pracy wśród polskich pracodawców.”

Z komentarzem można się zapoznać [tutaj](#)



Zamiast PIP i związków zawodowych rzecznik praw pracownika?



Prof. Grażyna Spytek-Bandurska
Ekspert FPP ds. stosunków pracy, dialogu społecznego i rynku pracy

„Czy coś się takiego stało, żeby powoływać kolejny urząd? Jak w takim razie ministerstwo widzi rolę Państwowej Inspekcji Pracy i związków zawodowych? Potrzebujemy kolejnego urzędu? Z jakich środków zostanie sfinansowane biuro rzecznika? Wątpliwe jest wydatkowanie publicznych pieniędzy na tego rodzaju inicjatywy. Już finansowanie pilotażu skróconego czasu pracy ze środków Funduszu Pracy, w sytuacji gdy nie ma pieniędzy na aktywizację osób bezrobotnych, budzi duże zastrzeżenia.”

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

Cytowania ekspertów Federacji Przedsiębiorców Polskich



**B2B w etaty. Rząd już
szacuje wpływy z
szykowanej reformy**



Łukasz Kozłowski
Główny Ekonomista FPP

„Widać rozbieżne stanowiska w rządzie w odniesieniu do tych zmian. Resort rodziny mówi głównie o kontroli umów cywilnoprawnych, tymczasem Ministerstwo Finansów i Gospodarki wylicza koszty rozwiązania na podstawie przekształcania umów B2B. Zmiany były pokazywane jako ustawa, która ma uporządkować sytuację na rynku pracy, a nie działania fiskalne. Tymczasem resort finansów już oszacował wpływy budżetowe z tego tytułu – to 212 mln zł rocznie za każde 10 proc. przekształconych umów.”

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 jakiejkolwiek formy porady prawnej.