

HR ALERT

Najważniejsze zmiany w prawie pracy



9/ 2025

1

Projekt ustawy w sprawie nowych uprawnień PIP opublikowany

1 września 2025 r. na stronie Rządowego Centrum Legislacji opublikowany został projekt ustawy zmieniającej ustawę o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw. Projektowana ustawa przewiduje nadanie PIP uprawnienia do stwierdzania w formie decyzji administracyjnej istnienia stosunku pracy w przypadku kiedy zawarto umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z przepisami Kodeksu pracy powinna zostać zawarta umowa o pracę.

Wydawana przez okręgowego inspektora pracy decyzja administracyjna będzie określała m.in. rodzaj zawartej pomiędzy stronami umowy o pracę, datę jej zawarcia i datę rozpoczęcia pracy. Wskazuje to, że ustalenie stosunku pracy będzie możliwe również wstecz – od daty zawarcia umowy cywilnoprawnej. Od decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy przysługiwać będzie odwołanie najpierw do Głównego Inspektora Pracy a następnie do sądu rejonowego – sądu pracy.

Odwołanie od decyzji Głównego Inspektora Pracy odbywać będzie się w ramach nowego postępowania odrębnego, które projektodawca planuje wprowadzić do kodeksu postępowania cywilnego. W trakcie postępowania nie będzie możliwe zawarcie ugody.

Decyzja podlegać będzie natychmiastowemu wykonaniu w zakresie skutków, jakie przepisy prawa pracy wiążą z nawiązaniem stosunku pracy oraz obowiązkami w zakresie podatków i ubezpieczeń społecznych powstałymi od dnia jej wydania. Obowiązki w zakresie podatków i ubezpieczeń społecznych powstałe przed dniem wydania decyzji będą wykonalne od dnia upływu terminu na wniesienie odwołania lub od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu w przedmiocie odwołania.

Poza tym, ustawa przewiduje możliwość pogłębionej wymiany informacji pomiędzy PIP a ZUS a także koordynacji działań inspekcji z innymi organami, takimi jak administracja skarbową. Podwyższeniu ulegną również kary za wykroczenia przeciwko prawom pracownika wskazane w art. 281 i 282 Kodeksu pracy.

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

2 Ustawa o stażach

W wykazie prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów opublikowane zostały założenia projektu ustawy o stażach. Zgodnie z zapowiedziami Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, ustawa ma uregulować zasady organizacji staży, zapewniając ochronę praw stażystów i jednocześnie wyeliminowanie zjawiska bezpłatnych staży.

Obecnie staże realizowane są w różnorodnych formach – na podstawie umów cywilnoprawnych, porozumień zawartych pomiędzy starostą lub uczelnią wyższą a organizatorem stażu a także na podstawie umowy o praktykę absolwencką, uregulowanej w ustawie z dnia 17 lipca 2009 r. o praktykach absolwenckich. Planowana ustawa o stażach ma wprowadzić nowy typ umowy nazwanej – umowy o staż, która będzie podstawą organizacji większości staży, za wyjątkiem staży w formalnym procesie kształcenia oraz organizowanych przez urzędy pracy. Umowa o staż określać będzie m.in. program stażu oraz osobę odpowiedzialną za opiekę nad stażystą i prawidłowy przebieg stażu. W sprawach nieuregulowanych w ustawie, zastosowanie będą mieć przepisy Kodeksu pracy. Jednocześnie, ustawa ma ograniczyć maksymalny okres trwania stażu u jednego podmiotu do 6 miesięcy oraz wprowadzić obowiązek wypłacania stażystom świadczenia pieniężnego, w wysokości minimalnej 35% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej.

Dodatkowo, stażyści będą podlegali ubezpieczeniom społecznym na takich samych zasadach jak zleceniobiorcy, będą mieli prawo do 1 dnia wolnego za każdy przepracowany miesiąc stażu a czas ich pracy nie będzie mógł przekraczać godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy.

Projekt ustawy ma zostać przyjęty przez Radę Ministrów w IV kwartale 2025 r. Z jego założeniami zapoznasz się [tutaj](#).



3

Ustawa o stażu pracy uchwalona przez Sejm

12 września 2025 r. Sejm uchwalił ustawę zmieniającą Kodeks pracy i inne ustawy, umożliwiającą zaliczanie do stażu pracy pracowników okresów wykonywania pracy na podstawie m. in. umowy zlecenia, czy też umowy agencyjnej. Okresy świadczenia pracy na podstawie w/w umów będą uwzględniane przy obliczaniu uprawnień uzależnionych od okresu pracy, co będzie miało bezpośredni wpływ chociażby na przysługujący pracownikowi urlop wypoczynkowy czy wysokość dodatków stażowych. Warto zauważyć, że pracodawcy będą zobowiązani do uwzględniania w stażu pracy również wskazanych w ustawie okresów pracy które miały miejsce przed dniem wejścia ustawy w życie, tj. przed dniem 1 stycznia 2026 r., o ile zostaną odpowiednio udokumentowane przez Pracownika.

Ustawa została skierowana do zaopiniowania przez Senat, który uchwałą z dnia 24 września 2025 r. wprowadził do ustawy poprawki, a sama ustawa została skierowana do Komisji Nadzwyczajnej do spraw zmian w kodyfikacji.

Pełną treść ustawy przed poprawkami Senatu znajdziesz [tutaj](#).

Treść uchwały Senatu wprowadzającej do ustawy poprawki znajdziesz [tutaj](#).



4

Minimalne wynagrodzenie za pracę w 2026 r.

15 września 2026 r. w Dzienniku Ustaw opublikowane zostało rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2026 r. Zgodnie z jego treścią, od 1 stycznia 2026 r. minimalne wynagrodzenie za pracę będzie wynosić 4806 zł. Minimalna stawka godzinowa wynosić będzie zaś 31,40 zł.

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

5

Dyskryminacja pośrednia ze względu na niepełnosprawne dziecko pracownika

11 września Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej orzekł w sprawie, w której pracownica włoskiego metra wielokrotnie wnioskowała do swojego pracodawcy o przeniesienie jej na stanowisko, które pozwoliłoby jej na pracę w stałych godzinach. Jej prośba umotywowana była niepełnosprawnością małoletniego syna, który mieszkał z nią i musiał uczestniczyć w programie leczenia w stałych godzinach popołudniowych. Pracodawca co prawda nie wyraził zgody na całkowitą zmianę godzin pracy pracownicy, jednak czasowo dostosował niektóre warunki pracy pracownicy, co polegało na wyznaczeniu stałego miejsca pracy i przyznaniu preferencyjnych godzin pracy w stosunku do innych operatorów stacji, którzy pracują w ruchomym systemie czasu pracy i systemie pracy zmianowej.

Pomimo powyższego pracownica skierowała do włoskiego sądu powództwo przeciwko pracodawcy oskarżając go o zachowania dyskryminacyjne. W ramach postępowań zarówno I jak i II instancji jej powództwo było oddalane. Ostatecznie sprawa trafiła przed włoski sąd kasacyjny, który skierował pytanie do Trybunału czy opiekun dziecka niepełnosprawnego może powołać się na ochronę przed dyskryminacją, która zostałaby przyznana tej osobie niepełnosprawnej, gdyby była ona pracownikiem.

Trybunał stanął na stanowisku, że zakaz dyskryminacji pośredniej ze względu na niepełnosprawność, w rozumieniu dyrektywy ramowej dotyczącej równego traktowania w sprawach zatrudnienia i pracy, rozciąga się również na pracownika, który doświadcza dyskryminacji ze względu na pomoc udzielaną swojemu dziecku z niepełnosprawnością. W ocenie Trybunału, aby zagwarantować równość pracowników, pracodawca jest zobowiązany do przyjęcia racjonalnych usprawnień, dzięki którym pracownicy będą mogli udzielać pomocy swoim dzieciom z niepełnosprawnością, pod warunkiem jednak, że wprowadzenie takich usprawnień nie będzie nakładać na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń.

Treść wyroku znajdziesz [tutaj](#).



6

Definicja miejsca wykonywania znacznej części pracy

Zgodnie z art. 13 Rozporządzenia 883/2004, osoby świadczące pracę w dwóch lub w kilku państwach członkowskich UE podlegają ubezpieczeniom społecznym w państwie swojego zamieszkania, o ile jednocześnie wykonują w nim znaczną część pracy.

Według przepisów wykonawczych do Rozporządzenia 883/2004, w celu określenia, czy znaczna część pracy jest wykonywana w danym państwie członkowskim, w przypadku pracy najemnej należy uwzględnić czas pracy lub wynagrodzenie. Wykonywanie mniej niż 25% pracy lub otrzymywanie mniej niż 25% wynagrodzenia w danym państwie wskazuje, że nie jest w nim wykonywana znaczna część pracy. Pomimo tego, organy ubezpieczeniowe regularnie nie stosują się do progu 25% i stwierdzają podleganie ubezpieczeniom społecznym w ich państwie nawet, jeśli pracownicy świadczą w nim mniej niż 25% swojej pracy. W wyroku z dnia 4 września 2025 r. (sprawa C-203/24, Hakamp) TSUE uznał taką praktykę za niezgodną z prawem unijnym.

Zawisła przed TSUE sprawa dotyczyła sternika, wykonującego pracę w kilku państwach członkowskich, z czego ok. 22% w państwie swojego zamieszkania (Holandii). Pomimo że wykonywał w Holandii mniej niż 25% swojej pracy, wydano na jego rzecz holenderskie zaświadczenie A1 potwierdzające podleganie ubezpieczeniom społecznym w tym państwie. Sternik złożył odwołanie do holenderskiego organu rentowego, który następnie zostało oddalone. Organ odwoławczy uznał, że pracownik wykonujący mniej niż 25% pracy w państwie zamieszkania może być uznany za wykonującego tam znaczną część pracy, jeśli przemawiają za tym dodatkowe przesłanki. W tym przypadku dodatkowymi przesłankami były m.in. fakt, że w Holandii siedzibę miał armator i właściciel statku na którym pracownik wykonywał swoją pracę. Ostatecznie, sprawa trafiła do Sądu Najwyższego Królestwa Niderlandów, który skierował to TSUE pytanie prejudycjalne – w celu ustalenia, czy przy określeniu miejsca wykonywania znacznej części pracy można stosować dodatkowe przesłanki.

TSUE w odpowiedzi na pytanie prejudycjalne stwierdził, że przy ocenie miejsca znacznej części pracy decydujący jest próg świadczenia w nim co najmniej 25% pracy lub otrzymywania co najmniej 25% wynagrodzenia. Jakiegokolwiek inne przesłanki nie powinny być brane pod uwagę.

Z wyrokiem zapoznasz się [tutaj](#).

7

Równanie wynagrodzeń „w dół” to nie niwelowanie nierówności

21 sierpnia 2025 r. Sąd Okręgowy w Łodzi wydał wyrok interesujący z perspektywy pracodawców będących adresatami roszczeń z tytułu nierównego traktowania lub dyskryminacji. Postępowanie w którym zapadł przedmiotowy wyrok zainicjowane zostało przez pielęgniarkę zatrudnioną w szpital wojewódzkim. Powódka domagała się odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Powódka, mimo że wykonywała obowiązki analogiczne do pielęgniarek z tytułem magistra, otrzymywała niższe wynagrodzenie.

Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia uznał, że pracodawca bezpodstawnie różnicował wysokość wynagrodzenia, skoro praca pielęgniarek w oddziale była jednakowa lub o jednakowej wartości. Zasadzono na rzecz powódki kwotę 19 906 zł.

Apelacja wobec powyższego rozstrzygnięcia złożył szpital. Sąd Okręgowy wskazał, że dopuszczalne jest zróżnicowanie pracowników, ale musi ono mieć racjonalne podstawy i być proporcjonalne do chronionych interesów. Samo posiadanie tytułu magistra nie stanowiło w tym przypadku wystarczającego kryterium różnicującego, zwłaszcza że powódka ukończyła specjalistyczny kurs uprawniający do samodzielnej ordynacji leków.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Okręgowy podkreślił, że:

„Nie należy też zapominać, że niwelowanie ewentualnych nierówności w zatrudnieniu nie może polegać na pogorszeniu warunków zatrudnienia poszczególnych po to, aby ‘wszyscy mieli tak samo źle’. Pracodawca w takiej sytuacji powinien dążyć do poprawy warunków zatrudnienia tych osób, które są faktycznie gorzej traktowane, bo taka jest idea tej zasady. W przypadku zaś braku niwelowania tych nierówności koniecznym jest ich wyrównanie w drodze odszkodowania.”

Treść wyroku znajdziesz [tutaj](#).



Cytowania ekspertów Federacji Przedsiębiorców Polskich



Fala odwołań i zakorkowane sądy? Reforma w ogniu krytyki. "To przypomina PRL"



Marek Kowalski

Przewodniczący Federacji
Przedsiębiorców Polskich

„To najgorzej przygotowany projekt ustawy od trzydziestu lat. Jego wprowadzenie grozi paraliżem sądów, niespójnością polityki zatrudnieniowej państwa i wybiórczym podejściem do kontroli ograniczającym się tylko do niektórych branż i zawodów. Pozostałe mogą nadal łamać prawo i zatrudniać niezgodnie z przepisami?”

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



Rzecznik praw pracownika, czyli rządowe mnożenie bytów. "Przecież są związki zawodowe i inspekcja pracy"



**Wioletta Żukowska-
Czaplicka**

Ekspert FPP ds. społeczno-
gospodarczych

„Powoływanie kolejnej instytucji, której celem będzie ochrona pracowników, oznacza mnożenie bytów. Egzekwowanie przepisów prawa pracy jest misją Państwowej Inspekcji Pracy. Co więcej, PIP na mocy kamienia milowego z KPO ma zostać wzmocniona kadrowo i finansowo oraz zyskać nowe kompetencje w zakresie przekształcania umów. Zdaniem MRPiPS to widocznie wciąż za mało i konieczny jest kolejny urząd. Na razie nie wiemy jeszcze, jakie byłyby jego uprawnienia i kto miałby powoływać nowego rzecznika. Pewne jest jednak to, że nowa instytucja i aparat urzędniczy będą sporo kosztować. Pytanie, czy nasze państwo na to stać, przy tak wysokim deficycie finansów publicznych.”

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

Cytowania ekspertów Federacji Przedsiębiorców Polskich



Miał być zabezpieczeniem, a jest pułapką dla pracowników 50+. "Ten przepis chroni nas głównie przed zatrudnieniem"



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

„Długi, czteroletni okres ochronny nie przystaje do dzisiejszych realiów ciągłych reorganizacji. To ogranicza swobodę zarządzania personelem, a dojrzały kandydat tuż przed ochroną – nawet świetnie rokujący – przegrywa z młodszym konkurentem. Obecne przepisy wymagają modyfikacji. Potrzebny jest system, który z jednej strony zapewni pracownikowi gwarancję bezpieczeństwa, a z drugiej zachęci pracodawców do zatrudniania, dając im coś w zamian. Debata jest spolaryzowana, ale trzeba wypracować model pośredni. Obecny przepis, który ma chronić, w rzeczywistości odbija się przeciwko samym pracownikom.”

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.