



Zmiany w prawie pracy w 2025 r.



Mirosława Żytkowska
Bartłomiej Dąbal

**BW
HS**



WOJCIECHOWSKI
SPRINGER
& WSPÓLNICY



Co na pewno zmieni się lub już zmieniło w 2025 roku?

Co się zmienia?	Najważniejsze zmiany	Co pracodawca musi z tym zrobić?
<p>Wzrasta minimalne wynagrodzenie</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● Od 1.01.2025 r. minimalne wynagrodzenie wzrasta do 4.666 zł brutto, a stawka godzinowa – do 30.50 zł brutto; ● Pociągnie to za sobą zmiany: <ul style="list-style-type: none"> • w innych składnikach wynagrodzenia (m. in. dodatek za pracę w godzinach nocnych, wynagrodzenie za przestój, wysokość odpraw pracowniczych); • w innych świadczeniach (np. odszkodowanie za mobbing, podstawa zasiłku macierzyńskiego, chorobowego). 	<ul style="list-style-type: none"> ● Podpisać aneksy do umów o pracę z pracownikami, którzy zarabiają minimalne wynagrodzenie; ● Uwzględnić zmianę wynagrodzenia przy wypłacie wynagrodzenia i zaliczek na podatek dochodowy i składek na ubezpieczenie społeczne pracownika (= wyższe koszty działalności pracodawcy).
<p>Dodatkowy urlop macierzyński dla rodziców wcześniaków</p> 	<p>Od 19.03.2025 r. rodzicom wcześniaków będzie przysługiwał dodatkowy urlop, zależny od długości pobytu dziecka w szpitalu, tygodnia ciąży, w którym się urodziło lub jego masy urodzeniowej:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● dziecko urodzone przed ukończeniem 28 tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000g = urlop do 15 tygodni, wg zasady – za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu – 1 tydzień dodatkowego urlopu, ● dziecko urodzone po zakończeniu 28 tygodnia ciąży ale przed zakończeniem 36 tygodnia ciąży i z masą urodzeniową większą niż 1000g = urlop do 8 tygodni, wg zasady – za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu – 1 tydzień dodatkowego urlopu, ● dziecko urodzone po ukończeniu 37 tygodnia ciąży i hospitalizowane co najmniej 2 dni w okresie od 5-tego dnia od porodu do 8-ego tygodnia po porodzie – urlop wyniesie do 8 tygodni. <p style="text-align: center;">(niepełne tygodnie hospitalizacji będą zaokrąglane w górę)</p> <p>Z urlopu mogą skorzystać: rodzice, prawni opiekunowie, rodzice zastępczy i adopcyjni.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Uwzględniać wnioski pracowników o uzupełniający urlop macierzyński, ● pracownik powinien złożyć wniosek w formie: <ul style="list-style-type: none"> • papierowej, • elektronicznej, <p>w terminie nie krótszym niż 21 dni przed zakończeniem korzystania z urlopu macierzyńskiego.</p>

Co się zmienia?	Najważniejsze zmiany	Co pracodawca musi z tym zrobić?
<p>Wigilia dniem wolnym od pracy</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● Wigilia od 2025 r. będzie dniem wolnym od pracy, ● 3 niedziele poprzedzające Wigilię będą niedzielami handlowymi, ● Pracownicy zatrudnieni w handlu w grudniu 2025 r. mają zagwarantowaną co drugą niedzielę wolną (czyli maksymalnie będą pracować w 2 niedziele). 	<ul style="list-style-type: none"> ● Uwzględnić nowe zasady w harmonogramach czasu pracy
<p>Zmiany w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych</p> 	<p>Od 1.01.2025 r. w przypadku zatrudniania osób niepełnosprawnych pracodawca może:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● uzyskać wyższe niż dotychczas kwoty dofinansowania z PFRON do wynagrodzenia: <ul style="list-style-type: none"> • pracowników niepełnosprawnych (od 575 zł do 2.760 zł miesięczne w zależności od stopnia niepełnosprawności), • pracowników, u których orzeczono którąś z chorób psychicznych, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych (od 690 zł do 1.380 zł w zależności od stopnia niepełnosprawności). 	<ul style="list-style-type: none"> ● Złożyć pisemny lub elektroniczny wniosek do PFRON o wypłatę dofinansowania za dany miesiąc, ● składać PFRON miesięczne informacje o wynagrodzeniach, zatrudnieniu, stopniach i rodzaju niepełnosprawności pracowników niepełnosprawnych.

Co **być może** zmieni się w 2025 roku?

Co może się zmienić?	Założenia najważniejszych zmian	Co pracodawca będzie musiał z tym zrobić?
<p>Zasady korzystania ze zwolnień lekarskich</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● Zwiększenie uprawnień kontrolnych ZUS, w tym przy użyciu voicebotów, ● Określenie, co pracownik może robić w trakcie zwolnienia, w tym np.: <ul style="list-style-type: none"> • podjąć incydentalne pilne czynności, jeśli ich wykonanie miałoby zapobiec szkodzie pracodawcy (np. podpisać ważne dokumenty, przekazać ważne informacje o swoich projektach, itp.), • załatwić niezbędne sprawy życia codziennego (wyjść do apteki, sklepu), • korzystać ze zwolnienia tylko u jednego pracodawcy i wykonywać pracę u drugiego, ● Wypłacanie przez ZUS zasiłku chorobowego od pierwszego dnia niezdolności do pracy z powodu choroby. 	<p>Zależy od ostatecznej treści ustawy</p>
<p>Przepisy dotyczące mobbingu</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● Uproszczenie i doprecyzowanie definicji mobbingu, ● Wprowadzenie modelu tzw. rozsądnej ofiary, ● Obowiązek określenia polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej w regulaminie pracy i sprecyzowanie obowiązków pracodawcy w zakresie: zapobiegania, wykrywania i reagowania na mobbing, ● Modyfikacja odpowiedzialności pracodawcy za mobbing (nie będzie odpowiadał, jeśli podejmował skuteczne działania antymobbingowe, a sprawcą mobbingu nie był przełożony pracownika) i przerzucenie odpowiedzialności na sprawcę, ● Podwyższenie odszkodowania za mobbing do 6-krotności miesięcznego wynagrodzenia pracownika. <p>Przepisy o mobbingu mogą zostać wyłączone z Kodeksu pracy i zawarte w odrębnej ustawie.</p>	<p>Zależy od ostatecznej treści ustawy, ale jeśli pracodawca nie ma procedury antymobbingowej i antydyskryminacyjnej, to może rozważyć ich wcześniejsze przygotowanie</p>

Co może się zmienić?	Założenia najważniejszych zmian	Co pracodawca będzie musiał z tym zrobić?
<p>Zatrudnianie bezrobotnych</p> 	<p>Zmiany ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia miały wejść w życie 1.01.2025 r., ale nadal znajdują się na etapie projektu.</p> <p>Zakładają one:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● dofinansowanie z tytułu zatrudnienia – o ile wcześniej te osoby nie były pracownikami danego pracodawcy: <ul style="list-style-type: none"> • bezrobotnego pomiędzy 50 a 60 (kobiety) lub 65 (mężczyźni) rokiem życia – przez 12 miesięcy, • poszukującego pracy po ukończeniu 60 (kobiety) lub 65 (mężczyźni) roku życia – przez 1 miesiąc, z możliwością wielokrotnego przyznania dofinansowania, ale nie częściej niż co drugi miesiąc, ● określenie minimalnych okresów zatrudnienia w/w osób po upływie okresu dofinansowania. 	<p>Zależy od ostatecznej treści ustawy</p>
<p>Liczenie stażu pracy</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● Do stażu pracy mają być wliczane nie tylko okresy zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, ale również okresy wykonywania umowy zlecenia lub świadczenia usług, umowy agencyjnej oraz okresy prowadzenia działalności gospodarczej. <p>[zmiana jeśli nawet zostanie uchwalona w 2025 r., to raczej wejdzie w życie w 2026 r.]</p>	<p>Zależy od ostatecznej treści ustawy</p>

Co może się zmienić?	Założenia najważniejszych zmian	Co pracodawca będzie musiał z tym zrobić?
<p>Nowa ustawa o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● Określenie zakresu treści układu pracy oraz zasad prowadzenia rokowań, ● wprowadzenie elektronicznej Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy (KEUZP) i uproszczenie procedur rejestrowania układów zbiorowych, ● określenie maksymalnego czasu obowiązywania układów: <ul style="list-style-type: none"> • 3 lata dla układów zakładowych, • 10 lat dla układów ponadzakładowych. ● określenie zasad wystąpienia z układu ponadzakładowego oraz procedur rozszerzania układów ponadzakładowych, ● uchylenie przepisów Kodeksu pracy o układach zbiorowych. 	<p>Zależy od ostatecznej treści ustawy</p>
<p>Przepisy o jawności wynagrodzeń</p> 	<p>Założenia ustawy (zmieniającej Kodeks pracy), zgłoszonej przez Koalicję Obywatelską do Sejmu 5.12.2024 r.:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● obowiązek publikacji widełek wynagrodzenia na danym stanowisku już w ogłoszeniu o pracę, ● prawo pracowników do występowania z wnioskiem o informację dot. indywidualnego poziomu wynagrodzenia, średnich poziomów wynagrodzenia, z podziałem na płeć pracowników wykonujących pracę taką samą lub o tej samej wartości, ● zapewnienie pracownikom dostępu do obiektywnych i neutralnych kryteriów określania poziomu wynagrodzenia i jego zmiany, <p>Pracodawca nie będzie mógł zakazać pracownikowi ujawnienia informacji o jego wynagrodzeniu.</p>	<p>Zależy od ostatecznej treści ustawy, ale już teraz pracodawca może rozważyć wprowadzenie rozwiązań ułatwiających realizację obowiązków wynikających z ustawy oraz z dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. dotyczącej wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o tej samej wartości, którą Polska powinna implementować do 2026 r., w tym m. in.:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● wprowadzić siatkę wynagrodzeń/modele kompetencyjne, ● informować o widełkach wynagrodzenia już na etapie rekrutacji.

W razie pytań lub wątpliwości prosimy o kontakt.

Mirosława Żytkowska

adwokat, Managing Partner

tel. 600 411 238

miroslawa.zytkowska@bwhs.pl

www.bwhs.pl



**BW
HS**

WOJCIECHOWSKI
SPRINGER
& WSPÓLNICY