

ZMIANY W PRAWIE PRACY 2025

I. Urlop macierzyński dla rodziców wcześniaków

W dniu 12 grudnia 2024 r. Prezydent RP podpisał nowelizację Kodeksu Pracy, wprowadzającą uzupełniający urlop macierzyński dla rodziców wcześniaków oraz rodziców wymagających dłuższej hospitalizacji po urodzeniu (przepisy zaczną obowiązywać 19 marca 2025 r.).

Wymiar urlopu

Do 8 lub 15 tygodni, w zależności od tygodnia ciąży, w którym nastąpił poród, masy urodzeniowej dziecka oraz długości jego hospitalizacji.

Uprawnieni

Pracownicy będący rodzicami biologicznymi, adopcyjnymi oraz rodzice zastępczy dzieci:

- urodzonych przed 28. Tygodniem ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000 g,
- urodzonych między 28. a 37. Tygodniem ciąży z masą urodzeniową powyżej 1000 g,
- urodzonych po 37. Tygodniu ciąży, wymagających hospitalizacji spełniającej określone kryteria.

Zasady korzystania

- urlop udzielany jednorazowo na wniosek pracownika, składany co najmniej 21 dni przed zakończeniem urlopu macierzyńskiego.
- wykorzystywany bezpośrednio po zakończeniu podstawowego urlopu macierzyńskiego.

Wysokość świadczenia

Za okres uzupełniającego urlopu macierzyńskiego przysługuje zasiłek w wysokości 100% podstawy wymiaru.

II. Ustawa o jawności wynagrodzeń

W dniu 5 grudnia 2024 r. w Sejmie został złożony projekt ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy dotyczącej tzw. jawności wynagrodzeń. W przypadku ofert pracy planowane zmiany zakładają wprowadzenie obowiązku podawania w ofercie pracy kwoty proponowanego poziomu wynagrodzenia wskazując jego minimalną i maksymalną wysokość oraz ewentualnie wzmiankę, że podlega ona negocjacji. Ponadto kandydat będzie mógł domagać się od pracodawcy podania informacji na temat początkowego wynagrodzenia lub jego przedziału opartego na obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriach oraz przepisów układu zbiorowego stosowanych w odniesieniu do danego stanowiska. Jeżeli w następstwie przyjęcia przez pracownika tak opisanego oferty pracy, pracownik zostanie zatrudniony za wynagrodzeniem niższym niż było wskazane w ofercie, pracodawcy grozić będzie kara grzywny w wysokości od 1 tys. do 30 tys. zł.



Projekt ma stanowić implementację Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady UE 2023/970 dotyczącej równości wynagrodzeń, którą Państwa Członkowskie UE muszą wdrożyć do 07.06.2026 r.

III. Ochrona sygnalistów

25 grudnia 2024 roku weszły w życie przepisy ustawy o ochronie sygnalistów regulujące kwestie zgłoszeń zewnętrznych, gdyż w tym dniu upłynęło 6 miesięcy od dnia ogłoszenia ustawy (ustawa ogłoszona została 24 czerwca 2024 roku). Procedura ta obowiązuje obok wdrożonej już we wrześniu 2024 roku procedury tzw. zgłoszeń wewnętrznych czyli zgłoszeń kierowanych do pracodawcy. Oznacza to, że sygnalista może złożyć zgłoszenie zewnętrzne nawet bez uprzedniego dokonania zgłoszenia wewnętrznego. Sygnalista ma prawo dokonywania zgłoszeń zewnętrznych do Rzecznika Praw Obywatelskich albo bezpośrednio do właściwego organu publicznego. Następnie RPO po wstępnej weryfikacji zgłoszenia przekazuje je do właściwego organu publicznego lub je rozpatruje, jeżeli żaden inny organ nie jest właściwy w danej sprawie. W ramach Biura Rzecznika Praw Obywatelskich został utworzony Zespół do spraw Sygnalistów, który zajmuje się przyjmowaniem i rozpatrywaniem zgłoszeń zewnętrznych oraz udzielaniem porad na temat praw i środków prawnych przysługujących sygnalistom.

W dniu 18 grudnia 2024 roku uchwalono również procedurę dokonywania zgłoszeń zewnętrznych za pośrednictwem RPO, która dostępna jest w Biuletynie Informacji Publicznej RPO. Inne organy publiczne posiadają własne procedury związane ze zgłoszeniami zewnętrznymi. Ponadto ustawa przewiduje możliwość nałożenia kar na osoby, które świadomie przekazują nieprawdziwe informacje o naruszeniach prawa. Za takie działania grozi grzywna, ograniczenie wolności lub kara więzienia do 2 lat. RPO ma także obowiązek zawiadomić prokuraturę w przypadku celowo dokonanego zgłoszenia opartego o nieprawdziwe informacje. Od 25 grudnia 2024 roku w przypadku stwierdzenia naruszenia prawa objętego zakresem ustawy o ochronie sygnalistów, sygnalista ma prawo wyboru dokonania zgłoszenia wewnętrznego lub zewnętrznego.

IV. Zmiana ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych

23 grudnia 2024 roku w Dzienniku Ustaw opublikowano ustawę z dnia 6 grudnia 2024 r. o zmianie ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych. Nowe przepisy wprowadzają istotne zmiany w zasadach opłacania składki zdrowotnej przez przedsiębiorców, które weszły w życie już od 1 stycznia 2025 roku.

Jednym z kluczowych elementów nowych przepisów jest zmniejszenie minimalnej podstawy wymiaru składki zdrowotnej. Dotychczas przedsiębiorcy rozliczający się na zasadach ogólnych, podatkiem liniowym lub w formie karty podatkowej byli zobowiązani do odprowadzania składki



od 100% minimalnego wynagrodzenia. Po zmianach **minimalna podstawa wymiaru składki została obniżona do 75% minimalnego wynagrodzenia.**

V. Wzrost minimalnego wynagrodzenia

Od 1 stycznia 2025 r. minimalne wynagrodzenie za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy **wzrosło do 4 666 zł.** brutto, co oznacza stawkę godzinową na poziomie 30,50 zł.

VI. Nowe regulacje dotyczące układów zbiorowych pracy

W dniu 1 stycznia 2025 r. weszła w życie ustawa o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych. Nowe przepisy mają na celu usprawnienie procesu negocjacji między związkami zawodowymi a pracodawcami. Najważniejsze zmiany obejmują:

- Określenie zakresu treści układu pracy, w tym organizację pracy, wymiar i normy czasu pracy, zasady pracy w godzinach nadliczbowych, przyznawanie urlopów wypoczynkowych, kwestie BHP, ochronę pracowników przed nadużyciami oraz zasady prowadzenia rokowań.
- Uproszczenie procedur rejestrowania układów zbiorowych do KEUZP. Konieczne będzie jedynie przesłanie formularza i niezbędnych załączników.
- Możliwość skorzystania z pomocy mediatora w przypadku sporów.
- Określenie maksymalnego czasu obowiązywania układów: 3 lata dla układów zakładowych i 10 lat dla układów ponadzakładowych.
- Określenie zasad wystąpienia z układu ponadzakładowego oraz procedur rozszerzania układów ponadzakładowych.

VII. Pomoc w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych i starszych

Od 1 stycznia 2025 r. weszły w życie przepisy, przewidujące **wyższe pożyczki na stworzenie miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych.** Maksymalna kwota pożyczki wzrosła do 75 403,60 zł, z czego 25% może być przeznaczony na koszty osobowe.

Podwyższone zostały również kwoty miesięcznego dofinansowania z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych do wynagrodzeń pracowników z niepełnosprawnościami. Wysokość miesięcznego dofinansowania wynosi:

- w przypadku osób zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności - 2760 zł (dotychczas 2400 zł);
- w przypadku osób zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności - 1550 zł (dotychczas 1350 zł),
- w przypadku osób z lekkim stopniem niepełnosprawności - 575 zł (dotychczas 500 zł).

Dodatkowo nowe przepisy wprowadzają rozwiązania w odniesieniu do osób z niepełnosprawnościami, którym orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe,



całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych (czyli dla osób ze schorzeniami szczególnymi). W ich sytuacji kwoty te zostały podwyższone:

- do 1380 zł - w przypadku znacznego stopnia niepełnosprawności (dotychczas 1200 zł);
- do 1035 zł - w przypadku umiarkowanego stopnia niepełnosprawności (dotychczas 900 zł) oraz
- do 690 zł - w przypadku lekkiego stopnia niepełnosprawności (dotychczas 600 zł).

VIII. Mobbing - projekt

Projekt zmiany Kodeksu pracy przewiduje w szczególności:

- zmianę definicji molestowania „**niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie)**”
- doprecyzowanie, iż obowiązek przeciwdziałania naruszeniom zasad równego traktowania oraz mobbingowi realizuje się poprzez stosowanie działań **prewencyjnych**, wykrywanie oraz szybkie i właściwe **reagowanie**, a także poprzez **działania naprawcze** i wsparcie osób obowiązek przeciwdziałania „**naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, w szczególności w obszarze: zdrowia, sfery osobistej i reputacji, właściwej komunikacji w miejscu pracy, pozycji w zespole, efektów pracy oraz jej oceny, a także statusu zawodowego pracownika i jego kwalifikacji**”
- zmianę regulacji mobbingu - pracodawca jest obowiązany aktywnie i stale przeciwdziałać mobbingowi przez stosowanie działań prewencyjnych, wykrywanie oraz właściwe reagowanie, a także przez działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych mobbingiem.

Nowa definicja „**Mobbing oznacza zachowania polegające na uporczywym nękanii pracownika**”. Przejawem mobbingu jest w szczególności:

- 1) upokarzanie lub uwłaczanie;**
- 2) zastraszanie;**
- 3) zaniżanie oceny przydatności zawodowej pracownika;**
- 4) nieuzasadniona krytyka, poniżanie lub ośmieszanie pracownika,**
- 5) utrudnianie funkcjonowania w środowisku pracy w zakresie możliwości osiągnięcia efektów pracy, wykonywania zadań służbowych, wykorzystania posiadanych kompetencji, komunikacji ze współpracownikami, dostępu do koniecznych informacji;**
- 6) izolowanie pracownika lub wyeliminowanie z zespołu.**



Uporczywość nękania polega na tym, że jest ono powtarzalne, nawracające lub stałe. Za mobbing mogą być także uznane nieumyślne zachowania wobec pracownika, które mogłyby wywołać konkretny skutek, niezależnie od faktycznego wystąpienia tego skutku.

Pracownik, który doznał mobbingu ma prawo dochodzić od pracodawcy zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż wysokość wynagrodzenia za okres 6 miesięcy lub odszkodowania.

Pracodawca nie ponosi odpowiedzialności za mobbing, gdy wykaże, że należycie wykonywał obowiązek, o którym mowa w nowej propozycji, a zachowania pochodziły od osoby, która nie zarządzała pracownikiem lub nie znajdowała się wobec niego w nadrzędnej pozycji służbowej w zakładzie pracy.

Wprowadzenie obowiązku zdefiniowania w regulaminie pracy (lub w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest obowiązany jego ustalenia) zasad, trybu oraz częstotliwości działań w obszarze przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, zasady równego traktowania w zatrudnieniu, dyskryminacji oraz mobbingowi.

Pracodawcy w terminie 3 miesięcy od daty wejścia w życie niniejszej ustawy mają wprowadzić zmiany w regulacjach wewnętrznych.

IX. Cudzoziemcy - projekt ustawy o zmianie niektórych ustaw w celu wyeliminowania nieprawidłowości w systemie wizowym Rzeczypospolitej Polskiej

Przepisy przewidują **nadanie MSZ i konsulom uprawnień do pozyskania informacji dot. przekraczania przez cudzoziemca granic** gromadzonych przez Straż Graniczną. Zdaniem ustawodawcy, pozyskanie w zaproponowanym trybie przez organ prowadzący postępowanie w sprawie wizej informacji o przekroczeniach granicy Rzeczypospolitej Polskiej przez cudzoziemca. Z uzasadnienia do projektu wynika, że będzie to sprzyjać skróceniu okresu rozpatrywania wniosku o wydanie tej wizej oraz może mieć istotne znaczenie dla oceny wystąpienia w danym postępowaniu przesłanek odmowy jej wydania, cofnięcia wizej lub jej unieważnienia, np.:

- 1) z uwagi na wystąpienie uzasadnionych wątpliwości co do zamiaru opuszczenia przez cudzoziemca terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przed upływem terminu ważności wizej (art. 65 ust. 1 pkt 9 u.c.).
- 2) z uwagi na wystąpienie uzasadnionych wątpliwości co do wiarygodności złożonych przez cudzoziemca oświadczeń odnośnie do celu jego pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z uwagi na dostępne dowody lub obiektywne okoliczności wskazujące na to, że cel pobytu cudzoziemca mógłby być inny niż deklarowany (art. 65 ust. 1 pkt 10 u.c.)

Termin spotkania w postępowaniu o wydanie wizej krajowej ma być ustalany e-mailowo.



Podstawą do pozostawienia wniosku bez rozpoznania będzie przebywanie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej **na podstawie wizy długoterminowej, wydanej przez inne państwo obszaru Schengen**. Jednocześnie bez zmian pozostaje zapis art. Art. 116 pkt 6, stanowiący, że podstawą do pozostawienia wniosku bez rozpoznania jest przebywanie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w celu turystycznym lub w celu odwiedzin u rodziny lub przyjaciół, na podstawie wizy wydanej przez inne państwo obszaru Schengen.

Cudzoziemiec będzie miał więc możliwość złożenia wniosku o pobyt czasowy i pracę w trakcie pobytu na wizie Schengen wydanej przez inny kraj Schengen (jeśli nie przyjechał w celu turystycznym lub odwiedzin), natomiast całkowicie wykluczono taką możliwość w przypadku wizy długoterminowej (bez względu na cel pobytu) oraz karty pobytu. Wprowadzenie powyższego zapisu doprowadzi do sytuacji, w której cudzoziemiec mieszkający długoterminowo w UE, by rozpocząć pracę w Polsce będzie musiał wrócić do kraju pochodzenia w celu uzyskania polskiej wizy.

X. Przyszłość

Komisja Europejska oczekuje od rządu podjęcia działań w zakresie ograniczania stosowania umów cywilnoprawnych, w tym wydaje się także B2B.

