

HRadar Newsletter

Podsumowanie roku 2025

Zmiany w zatrudnianiu cudzoziemców

1 czerwca 2025 roku weszła w życie Ustawa o warunkach dopuszczalności powierzenia pracy cudzoziemcom na terytorium RP, która wprowadziła praktyczne zmiany w prawie imigracyjnym. Kluczowe zmiany objęły przede wszystkim:

1. rezygnację z tzw. testu rynku pracy, który polegał na tym, że przed uzyskaniem zezwolenia konieczne było uzyskanie informacji starosty o lokalnym rynku pracy;
2. pełną elektronizację procedur legalizujących pracę – obecnie wnioski o zezwolenia na pracę wypełnia się tylko online;
3. obowiązek pracodawców do przekazania kopii umowy o pracę organowi wydającemu decyzję;
4. obecnie także, w przypadku, gdy pracodawca prowadzi działalność gospodarczą przez okres krótszy niż rok, zezwolenie na pracę może być wydane maksymalnie na 1 rok.

Zgodnie z Ustawą, obecnie pracodawca, który nielegalnie powierzył pracę cudzoziemcowi, podlega karze grzywny od 3000 do 50000 zł. Ustawa przewiduje także katalog wskazujący, kiedy praca jest legalna.

Na 2026 rok możemy się spodziewać z dalszych zmian w zatrudnianiu cudzoziemców w tym wdrażania omawianej ustawy w zakresie elektronizacji.

Nowa strategia dla rynku pracy

1 czerwca 2025 roku weszła w życie także Ustawa o rynku pracy i służbach zatrudnienia, która zastąpiła obowiązującą uprzednio Ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Ustawa wprowadziła m.in. możliwość otrzymania przez pracodawców dofinansowania przy zatrudnianiu osób bezrobotnych, które ukończyły 50 lat, ale nie ukończyły 60 (w przypadku kobiet) lub 65 (w przypadku mężczyzn).

Dofinansowanie wynosi maksymalnie do 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie. Ponadto ustawa zakłada m.in., że:

1. rejestracja osoby bezrobotnej nie jest uzależniona od miejsca zameldowania;
2. rolnicy mają możliwość rejestracji w urzędach pracy;
3. osoby bezrobotne z rodzin wielodzietnych oraz osoby samotnie wychowujące dzieci mają być obejmowane priorytetową pomocą.

Obywatele Gruzji nieobjęci uproszczonymi zasadami zatrudnienia w Polsce

1 grudnia 2025 roku weszło w życie rozporządzenie, które istotnie wpływa na kwestię zatrudnienia w Polsce obywateli Gruzji. Obecnie więc obywatele Armenii, Białorusi, Mołdawii i Ukrainy nadal mogą korzystać z uproszczonych zasad zatrudnienia w Polsce. Te zasady nie dotyczą już jednak obywateli Gruzji.

Elektroniczne potwierdzenie odbycia szkoleń z zakresu BHP

12 grudnia 2025 roku weszło w życie rozporządzenie, którego przepisy umożliwiają zarówno pracownikom jak i kierownikom komórki organizacyjnej potwierdzenie odbycia instruktażu ogólnego i stanowiskowego w formie elektronicznej.

Nowe regulacje w zakresie jawności wynagrodzeń dla kandydatów oraz neutralność nazywania stanowisk pracy

24 grudnia 2025 roku weszła w życie nowelizacja Kodeksu pracy, która zobowiązuje pracodawców do przedstawienia osobom ubiegającym się o pracę m.in. informacji na temat wynagrodzenia, jego początkowej wysokości lub jego przedziale – opartym na obiektywnych, neutralnych kryteriach, w szczególności pod względem płci. Zgodnie z przepisami, informacja ta ma być przekazana (i) w ogłoszeniu o naborze na stanowisko lub (ii) przed rozmową kwalifikacyjną lub (iii) przed nawiązaniem stosunku pracy.

W praktyce więc pracodawcy nie mają obowiązku uwzględniać informacji o wynagrodzeniu już w ogłoszeniach o pracę.

Z Ustawy wynika także obowiązek pracodawców do stosowania w ogłoszeniach o pracę nazw stanowisk neutralnych pod względem płci. Proces rekrutacyjny ma przebiegać w sposób niedyskryminujący.

Wliczanie umów cywilnoprawnych do stażu pracy

1 stycznia 2026 roku weszła w życie nowelizacja Kodeksu pracy, zgodnie którą do stażu pracy wliczają się okresy zatrudnienia, które nie są oparte na stosunku pracy (również te sprzed wejścia ustawy w życie). Do stażu pracy wliczają się więc m.in. umowy zlecenia czy umowy o świadczenie usług. Co do zasady, zaliczeniu do stażu pracy podlegają okresy, w których osoba fizyczna podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. Wyjątkowo, do stażu pracy mogą się wliczać także okresy nieskładkowe, jeżeli zwolnienie z tych składek wynika z odrębnych przepisów.

Staż pracy można potwierdzić zaświadczeniem z ZUS lub, dla osób, które nie podlegały ubezpieczeniom społecznym, przedstawić dowód zatrudnienia (np. umowę zlecenia).

Pracownik będzie mógł mieć ustalony wyższy staż pracy dopiero od 1 maja 2026 roku (z wyjątkiem pracowników jednostek sektora finansów publicznych, którzy już teraz mogą mieć ustalony wyższy staż pracy).

Dalsze zmiany w równaniu wynagrodzeń kobiet i mężczyzn

Projekt Ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości jest kontynuacją reformy w zakresie równości oraz jawności wynagrodzeń, zapoczątkowaną ustawą, która weszła w życie 24 grudnia 2025 r.

Projekt Ustawy zakłada kluczowe obowiązki względem pracodawców:

1. każdy pracodawca zobowiązany będzie do wartościowania pracy;
2. ponadto, pracodawcy zobowiązani będą określić kryteria służące ustaleniu wynagrodzeń pracowników, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń;
3. corocznie, pracodawcy będą także zobowiązani informować pracowników o możliwości złożenia wniosku o informacje dotyczące ich indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia w podziale na płeć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości;
4. pracodawcy zatrudniający co najmniej 100 pracowników będą zobowiązani do sporządzania sprawozdania dotyczącego luki płacowej i przekazywania ich do organu monitorującego zgodnie z terminami przewidzianymi w ustawie;

5. corocznie pracodawcy sporządzający sprawozdanie z luki płacowej zobowiązani będą także przekazać informacje o luce płacowej pracownikom oraz organizacjom związkowym. W przypadku stwierdzenia co najmniej 5% nieuzasadnionej luki płacowej ze względu na płeć, pracodawcy będą zobowiązani do podjęcia działań naprawczych w ciągu 6 miesięcy. Jeżeli luka płacowa nie zostanie obiektywnie uzasadniona ani usunięta w tym terminie, pracodawcy będą musieli przeprowadzić wspólną ocenę wynagrodzeń w konsultacji ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników.

Projekt jest na etapie opiniowania od listopada 2025 r.

Nieskończone prace nad nową definicją mobbingu i nowymi uprawnieniami PIP

W 2025 roku trwały prace nad dwiema istotnymi dla pracodawców i pracowników ustawami.

Pierwsza z nich dotyczyła uproszczenia dotychczasowej definicji mobbingu oraz wprowadzenia do kodeksu pracy zasad wypracowanych przez orzecznictwo. Pod koniec listopada Stały Komitet Rady Ministrów przyjął projekt ustawy. Obecnie dalej trwają prace nad projektem tej ustawy.

Druga ustawa dotyczyła przyznania Państwowej Inspekcji Pracy uprawnień do szybkiego przekształcania umów cywilnoprawnych w umowy o pracę w ramach decyzji administracyjnej. Docelowo ustawa miała wejść w życie 1 stycznia 2026 roku, jednak na początku tego roku pojawiła się informacja, że prace nad projektem ustawy nie będą kontynuowane. Przeprowadzenie reformy PIP jest jednym z warunków otrzymania przez Polskę pełni funduszy z KPO, w związku z tym dalsze zmiany w tym zakresie nie są wykluczone.

Zapraszamy do kontaktu!



Agnieszka Fedor

Partner, adwokat

+48 505 782 677

✉ agnieszka.fedor@skslegal.pl



Magdalena Pawelczyk

Prawnik

+48 692 228 726

✉ magdalena.pawelczyk@skslegal.pl