

# HRadar Newsletter

Grudzień 2025

## Nowa wersja projektu Ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy

14 listopada 2025 r. pojawiła się nowa wersja projektu ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, która zakłada m.in., że:

1. Okręgowy Inspektor Pracy będzie mógł stwierdzić istnienie stosunku pracy w drodze decyzji za okres nie dłuższy niż 3 lata licząc wstecz od dnia wszczęcia postępowania.
2. Dodatkowo, zamiast wydawać decyzję, PIP będzie mógł, tak jak dotychczas, wystąpić z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy. Inspektor będzie mógł także zastosować wystąpienie lub polecenie. Termin na wykonanie polecenia wynosić będzie 14 dni.
3. Nowy projekt ustawy wprowadza także karę grzywny w wysokości od 2.000 do 60.000 zł, jeżeli z danym pracownikiem zostanie ustalony stosunek pracy na podstawie decyzji PIP i w wyniku tej decyzji pracownik będzie traktowany niekorzystnie lub pracodawca rozwiąże z nim stosunek pracy.

4 grudnia 2025 roku Stały Komitet Rady Ministrów przyjął projekt ustawy o reformie Państwowej Inspekcji Pracy. Nowa wersja projektu nie została jednak jeszcze opublikowana.

Planowana ustawa budzi jednak znaczne kontrowersje i w związku z tym, planowana data jej wejścia w życie (1 stycznia 2026 r.) jest wątpliwa.

## Planowana Ustawa o Jawności Wynagrodzeń

25 listopada 2025 r. zostały opublikowane założenia do projektu ustawy, który ma na celu wdrożenie do polskiego porządku prawnego tzw. Dyrektywy o jawności wynagrodzeń. Projekt zakłada m.in., że:

1. Pracodawcy, niezależnie od wielkości, będą zobowiązani do posiadania struktur wynagrodzeń pozwalających ocenić, czy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji. Projekt wprowadza minimalny obowiązek stosowania czterech kryteriów wartości pracy: umiejętności, wysiłku, odpowiedzialności i warunków pracy, które mają być stosowane w sposób obiektywny, neutralny pod względem płci i wykluczający wszelką dyskryminację ze względu na płeć.
2. Pracodawcy będą zobowiązani zapewnić pracownikom łatwy dostęp do kryteriów ustalania wynagrodzeń, poziomów płac i ich wzrostu. Pracodawcy zatrudniający mniej niż 50 osób będą udostępniać informacje o tych kryteriach na wniosek pracownika.
3. Pracodawcy zatrudniający co najmniej 100 pracowników będą zobowiązani do sporządzania sprawozdania dotyczącego luki płacowej i przekazywania ich do organu monitorującego.
4. Dane o luce płacowej w podziale na kategorie pracowników nie będą upubliczniane. Pracodawcy będą zobowiązani przekazać je jednak wszystkim pracownikom i ich przedstawicielom z własnej inicjatywy, a inspektorowi pracy lub organowi ds. równości – na wniosek, w ciągu 14 dni od jego otrzymania.
5. Pracodawcy zatrudniający co najmniej 100 osób będą musieli przeprowadzić wspólną ocenę wynagrodzeń (w konsultacji ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników), jeśli stwierdzono co najmniej 5% luki płacowej niezależnie od płci, której nie udało się obiektywnie uzasadnić ani usunąć w ciągu 6 miesięcy od dnia przekazania sprawozdania z luki płacowej.

Niedopełnienie obowiązków może skutkować sankcją w postaci kary grzywny od 2000 zł do 60 000 zł.

Niezależnie jednak od powyższego, 24 grudnia 2025 r. wejdzie w życie ustawa dot. przejrzystości wynagrodzeń i zakazie dyskryminacji w procesie rekrutacyjnym.

## Obywatele Gruzji nieobjęci uproszczonymi zasadami zatrudnienia w Polsce

25 listopada 2025 r. w Dzienniku Ustaw RP opublikowane zostało rozporządzenie, zgodnie z którym obywatele Armenii, Białorusi, Mołdawii i Ukrainy nadal będą mogli korzystać z uproszczonych zasad zatrudnienia w Polsce. Nie będzie to jednak, tak jak dotychczas, dotyczyło obywateli Gruzji. Rozporządzenie weszło w życie 1 grudnia 2025 r.

## Zmiany w projekcie Ustawy dot. nowej definicji mobbingu

27 listopada 2025 r. Stały Komitet Rady Ministrów przyjął projekt ustawy dot. nowej definicji mobbingu. Zgodnie z informacją przekazaną przez MRPiPS, przyjęty projekt przewiduje zadośćuczynienie za stosowanie mobbingu w wysokości minimum sześciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę. W poprzednio opublikowanej wersji projektu była to dwunastokrotność.

### Zapraszamy do kontaktu!



**Agnieszka Fedor**

Partner, adwokat

☎ +48 505 782 677

✉ [agnieszka.fedor@skslegal.pl](mailto:agnieszka.fedor@skslegal.pl)



**Magdalena Pawelczyk**

Prawnik

☎ +48 692 228 726

✉ [magdalena.pawelczyk@skslegal.pl](mailto:magdalena.pawelczyk@skslegal.pl)

### Warszawa

Jasna 26, 00-054 Warszawa

T +48 22 608 70 00

E [office@skslegal.pl](mailto:office@skslegal.pl)

### Katowice

Korfantego 138a, 40-156 Katowice

T +48 32 731 59 86

E [office.katowice@skslegal.pl](mailto:office.katowice@skslegal.pl)

### Poznań

Mickiewicza 35, 60-837 Poznań

T +48 61 856 04 20

E [office.poznan@skslegal.pl](mailto:office.poznan@skslegal.pl)

Niniejszy materiał został przygotowany w celu poinformowania Klientów kancelarii o określonych istotnych zmianach w prawie polskim i nie stanowi on porady prawnej dotyczącej konkretnej sytuacji któregośkolwiek z Klientów i nie powinien być traktowany przez Klientów jako porada. W przypadku jakichkolwiek pytań związanych z przedstawionymi powyżej zagadnieniami prawnymi oraz ich możliwym wpływem na działalność gospodarczą danego Klienta w Polsce, prosimy o kontakt z prawnikiem prowadzącym Państwa sprawę.