

HRadar Newsletter

Sierpień 2025

Zmiany w ubieganiu się o skrócony urlop macierzyński po poronieniu

6 sierpnia 2025 r. weszły w życie nowe przepisy likwidujące obowiązek ustalenia płci dziecka po poronieniu lub martwym urodzeniu.

Do tej pory prawo nakładało na kobiety doświadczające straty ciąży obowiązek poznania płci dziecka, bez którego nie można było zarejestrować tzw. karty martwego urodzenia. Brak dokumentu wykluczał z uprawnienia do skorzystania z 8-tygodniowego urlopu macierzyńskiego oraz do zasiłku pogrzebowego.

Nowe przepisy wprowadzają specjalne zaświadczenie lekarskie, które będzie wydawane przez lekarza specjalistę lub lekarza w trakcie specjalizacji w dziedzinie położnictwa i ginekologii. Zaświadczenie to ma potwierdzać martwe urodzenie dziecka na podstawie dokumentacji medycznej lub położniczej, niezależnie od czasu trwania ciąży. W przypadku zasiłku pogrzebowego możliwe będzie także przedstawienie karty zgonu.

Pilotażowy program skróconego tygodnia pracy

W czerwcu Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej poinformowało o rozpoczęciu naboru do pilotażowego programu skróconego czasu pracy. Projekt zmiany obejmuje skrócenie czasu pracy o 20% (w formie skrócenia dnia pracy z 8 do 6 godzin dziennie, wprowadzenie 3-dniowego weekendu albo przyznanie dodatkowego dnia urlopu).

Nabór do programu pilotażowego rozpocznie się 14 sierpnia i potrwa do 15 września br. O udział w programie mogą starać się zarówno podmioty prywatne, jak i publiczne. Trzeba spełnić następujące warunki:

- prowadzenie działalności przez co najmniej 12 miesięcy przed dniem złożenia wniosku;
- zatrudnianie co najmniej 75 proc. pracowników na podstawie umowy o pracę;
- objęcie projektem minimum 50 proc. Pracowników;
- utrzymanie zatrudnienia na poziomie nie niższym niż 90 proc. stanu początkowego, określonego we wniosku;
- utrzymanie wynagrodzeń pracowników biorących udział w projekcie pilotażowym na poziomie nie niższym niż obowiązujący w dniu rozpoczęcia realizacji projektu pilotażowego, przez cały okres jego trwania;
- brak pogorszenia warunków pracy i płacy pracowników objętych projektem.

Do **15 października 2025 roku** nastąpi rozstrzygnięcie naboru oraz publikacja listy pracodawców, którzy zakwalifikowali się do pilotażu. Każdy pracodawca, który zakwalifikuje się do wzięcia udziału w programie, będzie mógł otrzymać nawet 1 mln zł wsparcia na realizację projektu. Co ważne – koszt projektu, w przeliczeniu na jednego pracownika objętego pilotażem, nie będzie mógł przekroczyć 20 tys. zł.

Ze wsparcia udzielonego pracodawcy w ramach pilotażu, finansowane będą mogły być:

- działania informacyjno-promocyjne oraz koszty związane z obsługą projektu, w tym: koordynowaniem, rekrutacją uczestników, monitorowaniem, oceną i rozliczaniem (przy czym – koszty te, nie mogą przekroczyć 10% wartości całego projektu),
- koszty merytoryczne – np. badania, analizy czy ekspertyzy dotyczące sposobu wdrożenia skróconego czasu pracy i oczekiwań pracowników oraz pracodawcy w tym zakresie, szkolenia dla pracowników związane z testowanym rozwiązaniem,
- działania związane z optymalizacją i automatyzacją procesów kluczowych dla możliwości skrócenia czasu pracy oraz
- wynagrodzenia pracowników objętych pilotażem.

Wliczanie pracy na zleceniu i działalności gospodarczej do stażu pracy

Trwają prace legislacyjne nad projektem ustawy, która doprowadziłaby do zaliczania okresów wykonywania pracy na podstawie umowy zlecenia oraz prowadzenia jednoosobowej działalności gospodarczej do stażu pracy. To istotna zmiana, która będzie miała znaczenia dla osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Wysokość stażu pracy ma wpływ na nabywanie uprawnień pracowniczych, np. wymiar urlopu wypoczynkowego.

Do tej pory staż pracy wyliczany był jedynie na podstawie zatrudnienia na umowę o pracę. Nowelizacja ma na celu ujednolicić zasady ustalania stażu pracy, niezależnie od formy zatrudnienia bądź wykonywania działalności zarobkowej.

Zakaz palenia e-papierosów bez nikotyny w miejscu pracy

5 lipca 2025 r. weszła w życie nowelizacja tzw. ustawy tytoniowej. Do tej pory, przepisy zabraniały palenia jedynie e-papierosów z nikotyną, co pracownicy wykorzystywali do palenia tzw. „zerówek”. Jednocześnie, pracodawcom było trudno weryfikować, czy dany e-papieros rzeczywiście jest wolny od nikotyny, czy nie.

Nowelizacja zrównuje zasady dot. palenia w miejscu pracy. Od teraz, w pomieszczeniach zakładu pracy nie będzie można palić zarówno papierosów i e-papierosów z nikotyną, jak i bez. Pracownicy będą mogli palić wyroby tytoniowe w trakcie przerwy, jeśli pracodawca wyznaczy ku temu odpowiednie miejsce. Warto pamiętać, że pracodawca jako administrator zakładu pracy, może całkowicie zakazać palenia na jego terenie (tym samym nie ustanawiać osobnej palarni) a także przed nim.

Weryfikacja wykształcenia przez pracodawcę

W rządowym wykazie prac legislacyjnych pojawiła się zapowiedź zmian w ustawie - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Zgodnie z zapowiedzią pracodawcy zyskają możliwość weryfikowania wykształcenia zatrudnianych pracowników.

Według założeń projektu, uczelnie będą mogły udzielać, na wniosek pracodawcy, informacji o prawdziwości danych zawartych w dyplomie ukończenia studiów. Taka będzie w założeniu odpłatna, gdzie wysokość opłaty będzie wynosiła **1% minimalnego wynagrodzenia** za pracę. Pracodawca będzie mógł wystąpić z wnioskiem w razie uzasadnionych wątpliwości co do autentyczności danych w dokumencie.

Rząd planuje przyjąć projekt w **III kwartale 2025 roku**.

Zapraszamy do kontaktu!



Agnieszka Fedor

Partner, adwokat

☎ +48 505 782 677

✉ agnieszka.fedor@skslegal.pl



Magdalena Krupska-Kacprzyk

Prawnik

☎ +48 882 784 717

✉ magdalena.krupska@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 któregoś 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.