

HRadar Newsletter

Listopad 2025

Sejm przyjął ustawę o układach zbiorowych pracy

15 października 2025 r. Sejm przyjął ustawę o układach zbiorowych pracy. Ustawa zakłada m.in.:

1. utworzenie Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy, która ma rozpocząć funkcjonowanie w ciągu 2 lat od wejścia w życie ustawy;
2. umożliwienie skorzystania z mediatora w trakcie rokowań nad układami;
3. umożliwienie wspólnego ustalenia przez strony, w jakim zakresie układ będzie wprowadzał regulacje wychodzące poza ustawowe. To od pracodawców i pracowników będzie zależało, czy układ ureguluje wybrane zagadnienia kompleksowo, czy odniesie się jedynie do podstawowych kwestii;
4. umożliwienie wyboru, czy układ ma być zawarty na czas określony z możliwością przedłużania okresu jego obowiązywania, czy na czas nieokreślony.

Ustawę przekazano Prezydentowi do podpisu.

Ustawa o obliczaniu stażu pracy opublikowana w Dzienniku Ustaw

21 października 2025 r., w Dzienniku Ustaw ogłoszono Ustawę o obliczaniu stażu pracy. Ustawa ma na celu umożliwić wliczanie do stażu pracy zatrudnienia, które nie było oparte na stosunku pracy. Do stażu pracy będą się więc wliczać 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. To znaczy, że np. uczniowie i studenci do 26 r.ż (którzy nie podlegają ubezpieczeniom emerytalnym i rentowemu) będą mogli udokumentować swój staż pracy.

Jeżeli osoba podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, potwierdzi to zaświadczeniem wydawanym przez ZUS. W przypadku osób, które nie podlegały tym ubezpieczeniom, konieczne będzie przedstawienie dowodu zatrudnienia – np. umowy ze zleceniodawcą.

Powyższe przepisy będą miały zastosowanie także do okresów zatrudnienia sprzed wejścia ustawy w życie. Co jednak istotne, pracownik będzie mógł mieć ustalony wyższy staż pracy dopiero od 1 maja 2026 roku (z wyjątkiem pracowników jednostek sektora finansów publicznych, którzy będą mogli mieć ustalony wyższy staż pracy wraz z wejściem w życie ustawy tj. od 1 stycznia 2026 roku).

Nowy projekt ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy

16 października 2025 r. opublikowano nową wersję projektu ustawy dot. uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy. Nowy projekt ustawy zakłada m.in., że:

1. inspektorzy będą mogli stwierdzać istnienie stosunku pracy także w przypadku braku umowy pisemnej, jeśli pracownik pracuje w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy;
2. jeżeli brak jest dowodów na ustalenie elementów treści stosunku pracy, umowę uznaje się za zawartą na czas nieokreślony, z zagwarantowaniem minimalnego wynagrodzenia, gdzie miejscem pracy jest siedziba pracodawcy;
3. ugoda sądowa z PIP w postępowaniu odwoławczym od decyzji będzie możliwa za każdorazową zgodą Generalnego Inspektora Pracy;

4. jeśli decyzja będzie stwierdzała istnienie stosunku pracy wstecznie, to za okres sprzed jej doręczenia skutki prawne w zakresie prawa podatkowego czy ubezpieczeń społecznych i zdrowotnego nastąpią dopiero po dniu, w którym decyzja stanie się ostateczna, a w razie odwołania – po uprawomocnieniu się wyroku sądu.

Projekt ustawy trafił do Komitetu Rady Ministrów ds. Cyfryzacji. Planowane wejście w życie nowych przepisów to 1 stycznia 2026 roku.

Projekt ustawy dot. statusu studenta po ukończeniu studiów pierwszego stopnia

Poselski projekt nowelizacji ustawy o szkolnictwie wyższym i nauce trafił do pierwszego czytania w komisjach sejmowych. Projekt zakłada, że studenci, którzy otrzymali tytuł licencjata/inżyniera zachowają status i prawa studenta do 31 października w roku, w którym uzyskali tytuł.

Obecnie studenci zachowują przywileje studenckie do końca października, ale tracą status studenta po uzyskaniu tytułu. Oznacza to, że po uzyskaniu tytułu nie mogą już korzystać ze zwolnienia z ZUS. Projektowane przepisy mają pozwolić (byłym) studentom nadal korzystać ze tego zwolnienia.

Uchwała Sądu Najwyższego: ochrona przedemerytalna obejmuje wszystkie osoby zatrudnione na czas określony

Sąd Najwyższy orzekł w sprawie przepisów dot. ochrony przedemerytalnej. Zagadnienie dotyczyło tego, czy pracodawca może wypowiedzieć terminową umowę o pracę osobie objętej ochroną przedemerytalną, jeżeli ta umowa i tak rozwiązałaby się przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego. Sąd Najwyższy orzekł na korzyść pracowników tj. zakaz wypowiedzenia umowy o pracę dotyczy także umowy zawartej na czas określony, w tym takiej, której okres obowiązywania upływa przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego.

Uchwała SN z dnia 30 września 2025 r., III PZP 6/24

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 którejkolwiek 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.

**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