

Bird & Bird

Zmiany w prawie pracy w I kwartale 2025 r.

Co się zmieni i jak się przygotować?

Styczeń 2025 r.



Lista zmian w prawie pracy

I kwartał 2025 r. i później

Rok 2025 przyniesie kolejne wyzwania dla pracodawców. Zmiany w prawie pracy, które już weszły w życie lub dopiero wejdą, dotyczą zarówno wzrostu płacy minimalnej, nowych regulacji UE, jak i nadchodzących obowiązków pracodawców w zakresie ESG oraz przejrzystości wynagrodzeń.

Poniżej przedstawiamy przegląd kluczowych zmian, które wejdą w życie w tym roku i w przyszłym. Zachęcamy do zapoznania się z nimi, aby mieć czas na dostosowanie organizacji do nowych przepisów.

Projekty i zmiany	Kiedy?	Co się zmienia?	Jak się przygotować?
Wzrost płacy minimalnej	Od 1 stycznia	<ul style="list-style-type: none">• Płaca minimalna: 4 666 PLN brutto• Minimalna stawka godzinowa: 30,50 zł brutto• Ustawowe odprawy w wysokości 69 990 PLN brutto• UWAGA: W 2025 r. nie będzie podwyżki płacy minimalnej w połowie roku.	<ul style="list-style-type: none">• Należy przeliczyć: składniki wynagrodzenia, w tym dodatek za pracę w porze nocnej, wynagrodzenie za czas przestoju, wynagrodzenie chorobowe, odprawy, świadczenia dla absolwentów odbywających staż.
Rezygnacja z prowadzenia Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych	Do 31 stycznia	<ul style="list-style-type: none">• Pracodawcy zatrudniający mniej niż 50 pracowników (w przeliczeniu na pełne etaty) mogą zrezygnować z prowadzenia Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych lub wypłacania świadczeń urlopowych.• UWAGA: Rezygnacja jest ważna tylko w danym roku.	<ul style="list-style-type: none">• Weryfikacja FTE.• Zaangażowanie przedstawicieli pracowników – specjalna procedura, której należy przestrzegać: zgoda zakładowej organizacji związkowej (lub przedstawicieli pracowników w przypadku, gdy obowiązuje regulamin wynagradzania).

Projekty i zmiany	Kiedy?	Co się zmienia?	Jak się przygotować?
Planowanie świąt i dni wolnych od pracy	Nowe przepisy dotyczące Wigilii wejdą w życie 1 lutego 2025 r.	<ul style="list-style-type: none"> Wigilia Bożego Narodzenia (24 grudnia) będzie nowym dniem wolnym od pracy od 2025 roku. W związku z tym Wigilia, podobnie jak każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w dniu innym niż niedziela, skróci czas pracy o 8 godzin. UWAGA: W 2025 r. przypada 14 dni ustawowo wolnych od pracy. 	<ul style="list-style-type: none"> Zaplanowanie w okresie rozliczeniowym dni wolne zamiast 3 maja i 1 listopada 2025 r., które przypadają w sobotę. Aktywne monitorowanie planowania i wykorzystania urlopów w celu zapewnienia zrównoważonego środowiska pracy.
Dodatkowy urlop macierzyński dla rodziców wcześniaków	Od 19 marca 2025 r.	<ul style="list-style-type: none"> Rodzice wcześniaków będą uprawnieni do 8-15 tygodni dodatkowego urlopu macierzyńskiego w wysokości 100% zasiłku macierzyńskiego. Długość urlopu zależy od terminu porodu i stanu dziecka. UWAGA: Uprawnieniem będą objęci matki, ojcowie, opiekunowie prawni, rodzice zastępczy i adopcyjni. 	<ul style="list-style-type: none"> Przyjmowanie i akceptowanie formalnych wniosków od rodziców: wniosek o dodatkowy urlop macierzyński należy złożyć do pracodawcy wraz z (i) zaświadczeniem lekarskim określającym tydzień ciąży, w którym urodziło się dziecko, (ii) wagę urodzeniową dziecka oraz (iii) długość pobytu dziecka w szpitalu.
ESG i mechanizm raportowania	Od 2025 r. dla firm zatrudniających ponad 250 pracowników	<ul style="list-style-type: none"> W 2025 r. wiele spółek w Polsce będzie musiało przygotować raporty dotyczące zrównoważonego rozwoju obejmujące kwestie środowiskowe, społeczne i ład korporacyjny (ESG). UWAGA: Istnieją różne progi zatrudnienia, po przekroczeniu których powstanie obowiązek raportowania ESG. Od 2025 r. obowiązek ten będzie miał zastosowanie do dużych przedsiębiorstw, które spełniają co najmniej dwa z trzech kryteriów: zatrudniają ponad 250 pracowników, mają sumę bilansową przekraczającą 25 mln EUR lub obrót netto przekraczający 50 mln EUR. Dotyczy to również spółek giełdowych, banków i firm ubezpieczeniowych. Od 2026 r. spółki giełdowe MSP będą zobowiązane, z możliwością odroczenia takiego obowiązku do 2028 roku. W 2027 r. obowiązkiem zostaną objęte spółki MSP będące regularnymi emitentami rynkowymi, z wyjątkiem mikroprzedsiębiorstw. 	<ul style="list-style-type: none"> Wewnętrzny audyt gotowości ESG – wdrożenie wszystkich niezbędnych procedur, dokumentów i struktur. Ponieważ ESG koncentruje się na prawach człowieka, wpływie społecznym i D&I (w tym na języku inkluzywnym), niektóre istniejące dokumenty mogą wymagać aktualizacji pomimo ogólnej zgodności.

Projekty i zmiany	Kiedy?	Co się zmienia?	Jak się przygotować?
Plany Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) na lata 2025-2027	Na bieżąco	<ul style="list-style-type: none"> PIP zapowiada, że w latach 2025-2027 kontrole skupią się głównie na: uprawnieniach rodzicielskich, pracy zdalnej, whistleblowingu, PPK, mobbingu, czasie pracy i wypłatach wynagrodzeń, zawieraniu umów cywilnoprawnych na warunkach zbliżonych do stosunku pracy. 	<ul style="list-style-type: none"> Zapewnienie ogólnej zgodności z przepisami prawa pracy; posiadanie odpowiednich procedur, upoważnionego i przeszkolonego personelu oraz zewnętrznych konsultantów do rozwiązywania problemów.
Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn	Obowiązek wdrożenia dyrektywy do polskiego prawa w 2026 r.	<ul style="list-style-type: none"> Dyrektywa (UE) 2023/970 ma trzy cele: wyeliminowanie różnic w wynagrodzeniach, zwalczanie dyskryminacji płacowej i zapewnienie przejrzystości wynagrodzeń. UWAGA: Rząd podjął prace nad projektem ustawy wdrażającym dyrektywę o równości wynagrodzeń do polskiego prawa. 	<ul style="list-style-type: none"> Monitorowanie przepisów, zmiana dokumentów wewnętrznych i kultury pracy.
Prawo imigracyjne	Na bieżąco	<ul style="list-style-type: none"> Istnieje szereg inicjatyw legislacyjnych, z których część może znacząco zmienić procedury zatrudniania cudzoziemców. Możliwe jest również, że tymczasowa ochrona i specjalne zasady przedłużania istniejących zezwoleń dla obywateli Ukraińców zakończą się 30 września 2025 r. 	<ul style="list-style-type: none"> Brak wymaganych działań, jeśli pracodawca nie zatrudnia cudzoziemców. Jeśli firma zatrudnia cudzoziemców, powinna monitorować proces legislacyjny, aby zidentyfikować jego wpływ na wewnętrzne procedury. Oprócz standardowych bieżących kontroli, które są wymagane, przed końcem września 2025 r. należy przeprowadzić dodatkową analizę statusu obywateli Ukrainy. Jeśli firma rekrutuje pracowników z zagranicy, powinna być świadoma zmieniających się praktyk polskich konsulatów przy rozpatrywaniu wniosków wizowych.

Miej na radarze w 2025 roku



Projekty i zmiany	Kiedy?	Co się zmieni?	Jak się przygotować?
Nowe przepisy o związkach zawodowych i nowych technologiach (AI) wykorzystywanych przez pracodawców	Oczekuje się, że wejdzie w życie w 2025 r.	<ul style="list-style-type: none"> Projekt ustawy o związkach zawodowych stanowi, że są one uprawnione do uzyskania od pracodawcy informacji na temat: parametrów, zasad i instrukcji leżących u podstaw algorytmów lub systemów sztucznej inteligencji, które wpływają na decyzje dotyczące warunków pracy i płacy, dostępu do zatrudnienia i jego utrzymania. UWAGA: Zmiany mają na celu uniknięcie potencjalnego ryzyka dyskryminacji lub niesprawiedliwego traktowania pracowników, na przykład w wyniku błędów algorytmicznych. 	<ul style="list-style-type: none"> Monitorowanie przepisów.
Nowa ustawa o układach zbiorowych pracy ("UZP")		<ul style="list-style-type: none"> Nowa ustawa o negocjacjach zbiorowych ma na celu ożywienie praktyki negocjacji zbiorowych i uczynienie takich umów bardziej popularnymi, a także łatwiejszymi do przyjęcia i zarejestrowania, w tym wprowadzenie układów zbiorowych pracy na czas określony zamiast na czas nieokreślony. 	<ul style="list-style-type: none"> Monitorowanie przepisów.
Nowa definicja mobbingu		<ul style="list-style-type: none"> Projekt nowelizacji polskiego Kodeksu pracy przewiduje m.in: <ul style="list-style-type: none"> – ujednoczenie definicji molestowania i mobbingu (wyłączenie "przypadkowych" zachowań z definicji mobbingu), – definiowanie roszczeń pracowniczych w odniesieniu do molestowania, – przeniesienie ciężaru dowodu w sprawach dotyczących równego traktowania na pracodawców, – zobowiązanie pracodawców do podjęcia działań zapobiegawczych i naprawczych, – rozszerzenie obowiązków pracodawców o ochronę godności. UWAGA: Projekt ustawy jest na etapie pierwszego czytania w Sejmie RP. 	<ul style="list-style-type: none"> Monitorowanie przepisów. Przegląd aktualnych polityk i praktyk antymobbingowych, zapewnienie szkoleń.

Projekty i zmiany	Kiedy?	Co się zmieni?	Jak się przygotować?
Dalsze zrównanie umów o pracę i umów o dzieło	Oczekuje się, że wejdzie w życie w 2026 r.	<ul style="list-style-type: none"> Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej planuje dalsze zrównanie umów o pracę z umowami niepracowniczymi (np. umowami zlecenia czy niektórymi umowami B2B). Pomysł polega na liczeniu lat pracy (stażu pracy) w sposób podobny do tego, który jest stosowany w przypadku umów o pracę. Dalsze rozszerzenie obowiązkowych składek na ubezpieczenie społeczne w przypadku umów o świadczenie usług. UWAGA: Celem zmian jest wyrównanie warunków pracy i poprawa ochrony socjalnej pracowników. 	
Nowe zasady dotyczące zwolnień lekarskich		<ul style="list-style-type: none"> Na horyzoncie są również zmiany w przepisach dotyczących ubezpieczeń społecznych (projekt ustawy z października 2024 r.), w tym zmiany w zwolnieniach lekarskich, możliwość pracy podczas zwolnienia lekarskiego (gdy pracownicy pracują w więcej niż jednym miejscu) oraz niektóre zmiany wpływające na wydawanie zaświadczeń przez lekarzy ZUS w celu rozwiązania problemu niedoboru personelu medycznego. 	
Ustawa antyhejterska		<ul style="list-style-type: none"> Nowy rodzaj powództwa – tzw. "blind lawsuit" pozwoliłby pracodawcom na wszczęcie postępowania w sytuacji, gdy tożsamość osób, które naruszyły ich dobre imię i renomę nie jest znana, jeśli do naruszenia doszło w Internecie. UWAGA: Zapewni to pracodawcom narzędzia potrzebne do zwalczania nieprawdziwych i krzywdzących opinii niezadowolonych pracowników. 	



Karolina Stawicka

Partner

+48 606 971 702
karolina.stawicka
@twobirds.com



Michał Olszewski

Counsel

+48 532 720 924
michal.olszewski
@twobirds.com



Paweł Wyredek

Senior Associate

+48 882 782 150
pawel.wyredek
@twobirds.com



Olga Dąbrowska-Mel

Associate

+48 882 782 150
olga.dabrowska-mel
@twobirds.com



Magdalena Profic

Junior Associate

+48 883 379 914
magdalena.profic
@twobirds.com

twobirds.com

Abu Zabi • Amsterdam • Bratysława • Bruksela • Budapeszt • Casablanca • Dubaj • Dublin • Düsseldorf • Frankfurt • Haga
• Hamburg • Helsinki • Hong Kong • Kopenhaga • Londyn • Lyon • Madryt • Mediolan • Monachium • Paryż • Pekin • Praga • Rzym
• San Francisco • Shenzhen • Singapur • Sydney • Szanghaj • Sztokholm • Tokio • Warszawa

Informacje zawarte w niniejszym dokumencie dotyczące kwestii technicznych lub zawodowych mają wyłącznie charakter informacyjny i nie stanowią porady prawnej ani zawodowej. Zawsze należy skonsultować się w przypadku konkretnego problemu prawnego z odpowiednim prawnikiem. Bird & Bird nie ponosi odpowiedzialności za informacje zawarte w niniejszym dokumencie i zrzeka się wszelkiej odpowiedzialności w odniesieniu do tych informacji.

Niniejszy dokument jest poufny. Bird & Bird jest, o ile nie zaznaczono inaczej, właścicielem praw autorskich do niniejszego dokumentu i jego zawartości. Żadna część tego dokumentu nie może być publikowana, rozpowszechniana, pozyskiwana, ponownie wykorzystywana lub reprodukowana w jakiegokolwiek materialnej formie.

Bird & Bird jest międzynarodową praktyką prawniczą, w której skład wchodzi Bird & Bird LLP i jej podmioty zależne i stowarzyszone w wyżej wskazanych lokalizacjach, w tym Bird & Bird Koremba, Dziedzic i Wspólnicy sp.k.

Bird & Bird Koremba, Dziedzic i Wspólnicy sp.k. z siedzibą w Warszawie; sąd rejestrowy: Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego; KRS: 0000313889; NIP: 7010145850; REGON: 141571526.