



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski

PRO HR YEAR BOOK 2025

EDYCJA 06

EDYTORIAL



**Edyta
Jagiełło
Radca
Prawny**

**Redaktor
Naczelna
Partner**

Szanowni Państwo,

z przyjemnością zapraszam do lektury szóstego wydania PRO HR Year Book, w którym co roku omawiamy bieżące i praktyczne zagadnienia z zakresu naszych głównych praktyk: prawa pracy, business crime & compliance, immigration & global mobility, procesów sądowych, podatków pracowniczych, wynagrodzeń (comp & ben), BHP, ochrony danych osobowych oraz diversity, equity & inclusion (DEI).

W związku z tym, iż pod koniec minionego roku prace nad implementacją Dyrektywy UE o transparentności wynagrodzeń znacznie przyspieszyły rozpoczynamy tegoroczne wydanie od tego tematu. W swoim tekście, **Natalia Krzyżankiewicz i Katarzyna Wilczyk** przypominają nowe obowiązki pracodawców i podpowiadają, jak przygotowywać się do wdrożenia do polskiego porządku prawnego dyrektywy o przejrzystości wynagrodzeń, co powinno nastąpić do 7 czerwca 2026 r.

Jedną z ważniejszych zmian, uchwalonych w 2025 r. jest zaliczanie okresów wykonywania pracy na innej podstawie niż stosunek pracy, do ogólnego bądź zakładowego stażu pracy. Temat ten omawia szczegółowo **Rafał Jaroszyński**.

W minionym roku toczyły się też intensywne debaty na temat uproszczenia kodeksowej definicji mobbingu, które zaowocowały kolejnym projektem zmian do Kodeksy Pracy. Ten temat przybliży Państwu **Paulina Zawadzka-Filipczyk**.

Końcówka 2025 r. przyniosła głośny i kontrowersyjny projekt nowelizacji do ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, którego najważniejszym założeniem było przyznanie PIP kompetencji do podejmowania decyzji przekwalifikowującej umowę cywilnoprawną na umowę o pracę, co dziś jest wyłącznie domeną sądów. O szczegółach oraz dalszych losach tej nowelizacji pisze **Joanna Stolarek**.

W kolejnym artykule **Damian Tokarczyk** podsumowuje jak zmienił się proces kontroli prowadzonych przez PIP i za co PIP najczęściej karał pracodawców oraz podpowiada jak przygotować się do kontroli i procesu mandatowego.

Julia Bichta przedstawia z kolei zestawienie zeszłorocznych nowości w obszarze prawa imigracyjnego oraz informuje, co nas czeka w 2026. Z kolei, **Piotr Graczyk i Piotr Lewandowski**, prowadzący praktykę procesów sądowych rozwiewają wątpliwości dotyczące tego, czy zabezpieczenie roszczenia pracownika poprzez nakazanie dalszego zatrudnienia obejmuje wypowiedzenia zmieniające.

Monika Czekanowicz – omawia długo wyczekiwane nowelizacje zwiastujące postęp cyfryzacji w dokumentacji pracowniczej i w dokumentacji dot. obszaru BHP. Z kolei, **Michalina Kaczmarczyk** przypomina jak prawidłowo powierzyć przetwarzanie danych osobowych pracowników w firmie zewnętrznej i uniknąć milionowych kar.

Nasz coroczny cykl kończy niezwykle ciekawy tekst o zespołach międzypokoleniowych autorstwa **Zuzanny Rosner** kierującej naszą praktyką DEI.

Życzę Państwu miłej lektury!

TEMATY

01

Prace nad implementacją Dyrektywy UE o transparentności wynagrodzeń znacznie przyspieszyły

02

Nowe regulacje dotyczące ustalania stażu pracy

03

Nowe obowiązki w obszarze równego traktowania, ochrony dóbr osobistych i przeciwdziałania mobbingowi

04

Reforma PIP: dlaczego czasami brak decyzji o działaniu też jest decyzją

05

Państwowa Inspekcja Pracy coraz aktywniejsza (także karnie)

06

Wielka reforma prawa imigracyjnego

07

Zabezpieczenie roszczenia pracownika poprzez nakazanie dalszego zatrudnienia nie obejmuje wypowiedzeń zmieniających

08

Postęp cyfryzacji w dokumentacji pracowniczej i w dokumentacji dot. obszaru BHP

09

Blankietowa umowa powierzenia z dostawcą usług payrollowych nie wystarczy

10

Zarządzanie różnorodnością - zespoły międzypokoleniowe

Prace nad implementacją Dyrektywy UE o transparentności wynagrodzeń znacznie przyspieszyły



Natalia Krzyżankiewicz
Adwokat

W 2025 r. Polska podjęła znaczące kroki w kierunku wdrożenia Dyrektywy UE o transparentności wynagrodzeń („Dyrektywa”) do krajowego porządku prawnego. Od 24 grudnia 2025 r. obowiązują nowe przepisy dotyczące transparentności wynagrodzeń na etapie rekrutacji. Dodatkowo, 16 grudnia 2025 r. został opublikowany projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, który ma na celu kompleksowe wdrożenie Dyrektywy w pozostałym zakresie. Zgodnie z Projektem, nowe przepisy mają wejść w życie 7 czerwca 2026 r., co jest spójne z terminem przewidzianym przez Unię Europejską na implementację Dyrektywy w poszczególnych państwach członkowskich.



Katarzyna Wilczyk
Radca prawny

Pracodawcy mają zatem niecałe pół roku na przygotowanie swoich firm do nowych standardów w zakresie przejrzystości wynagrodzeń. Biorąc pod uwagę złożoność i czasochłonność procesów, które trzeba podjąć (np. wartościowanie stanowisk), to czasu na przygotowanie zostało naprawdę mało.

Przyjrzyjmy się zatem temu, co nas czeka. Zarówno nowym obowiązkom dotyczącym rekrutacji, które już obowiązują, a także pozostałym wymogom prawnym z zakresu transparentności, które zaczną obowiązywać już wkrótce.

Rekrutacja na nowych zasadach od 24 grudnia 2025 r.

Od 24 grudnia 2025 r. obowiązują nowe regulacje Kodeksu pracy wprowadzające transparentność wynagrodzeń na etapie rekrutacji. Nowe przepisy nakładają na pracodawców obowiązki m.in. w zakresie ujawniania kandydatom informacji o wynagrodzeniu obowiązującym na danym stanowisku oraz stosowania neutralnych pod względem płci nazw stanowisk.

Nowe obowiązki informacyjne pracodawców

Pracodawca zobowiązany jest przekazać kandydatowi informację o:

1. wynagrodzeniu początkowym lub jego przedziale (widełkach), opartym na obiektywnych i neutralnych kryteriach, w szczególności neutralnych pod względem płci,
2. odpowiednich postanowieniach układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania, (jeżeli obowiązują u danego pracodawcy).

Ustawodawca przewidział trzy możliwe momenty przekazania tych informacji:

1. już w ogłoszeniu o pracę,
2. przed rozmową kwalifikacyjną,
3. a nawet przed nawiązaniem stosunku pracy.

Muszą one zostać przekazane w formie papierowej lub elektronicznej, z odpowiednim wyprzedzeniem, w sposób umożliwiający kandydatowi zapoznanie się z nimi i prowadzenie świadomych oraz przejrzystych negocjacji.

Biorąc pod uwagę ww. cel nowych przepisów, rekomendowanym jest, aby ww. informacje były przekazywane kandydatom przed rozmową, w trakcie której omawiany i negocjowany będzie pakiet wynagrodzeniowy na rekrutowanym stanowisku.

Jak rozumieć „wynagrodzenie” w świetle nowych przepisów?

Nowelizacja odwołuje się do szerokiej definicji wynagrodzenia zawartej w art. 18(3c)§ 2 k.p., która jest stosowana na gruncie przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu. Oznacza to, że wynagrodzenie obejmuje wszystkie składniki, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą – zarówno pieniężne, jak i niepieniężne. W praktyce, przekazując informację o wynagrodzeniu, pracodawca powinien uwzględnić w szczególności: wynagrodzenie zasadnicze, premie, bonusy i nagrody, dodatki do wynagrodzenia, prywatną opiekę medyczną, ubezpieczenie na życie, samochód służbowy, świadczenia ustawowe przyznawane w wysokości wyższej niż przewidziana przez przepisy prawa.

Neutralność płciowa i niedyskryminujący proces rekrutacji

Nowe przepisy wprowadzają również dodatkowe obowiązki. Pracodawcy zobowiązani są do tego, aby:

1. ogłoszenia o pracę oraz nazwy stanowisk były neutralne pod względem płci - z treści oferty powinno wprost wynikać, że stanowisko jest dostępne dla osoby dowolnej płci,
2. nie pytać kandydatów o wysokość wynagrodzenia w poprzednich miejscach pracy,
3. zapewnić, że proces rekrutacyjny przebiega w sposób niedyskryminujący.

Projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości

W dniu 16 grudnia 2025 r. został opublikowany długo wyczekiwany projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości („Projekt”). Reguluje on pozostałe kwestie (poza rekrutacją) wynikające z Dyrektywy. Wprowadza szereg nowych obowiązków dla pracodawców, a także nowe uprawnienia dla pracowników. Poniżej omawiamy kluczowe kwestie.

Wartościowanie stanowisk będzie obowiązkowe

Każdy pracodawca tj. bez względu na poziom zatrudnienia, będzie miał obowiązek przeprowadzić wartościowanie pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku.

Wartościowanie powinno być przeprowadzone na podstawie obiektywnych i neutralnych pod względem płci kryteriów w sposób wykluczający wszelką dyskryminację bezpośrednią i pośrednią. Projekt w ślad za Dyrektywą wprowadza cztery podstawowe kryteria wartościowania. Są to: umiejętności, wysiłek, zakres odpowiedzialności oraz warunki pracy. W procesie wartościowania powinno być uwzględnione, że każde kryterium może mieć inną wagę w zależności od danego stanowiska.

Pracodawca będzie mógł przyjąć także inne dodatkowe kryteria i podkryteria, które mają znaczenie dla określonego rodzaju pracy lub dla określonego stanowiska. Kryteria i podkryteria do wartościowania będą musiały być uzgadniane z zakładowymi organizacjami związkowymi. W przypadku braku związków zawodowych, pracodawca będzie samodzielnie ustalał stosowane kryteria.

Wartościowanie pracy ma zapewnić prawo do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za pracę jednakową lub o jednakowej wartości. Na podstawie przeprowadzonego procesu pracodawca będzie bowiem zobowiązany ustalić kategorie pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości. Kategorie będą ustalane w konsultacji z zakładowymi organizacjami związkowymi (trwającymi min. 5 a max. 15 dni). Prawo do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości nie stoi jednak na przeszkodzie temu, aby pracodawcy różnie wynagradzali pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, o ile kierują się obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci oraz wolnymi od uprzedzeń kryteriami, takimi jak osiągnięcia i kompetencje.

Na podstawie ww. procesów pracodawcy powinni wprowadzić albo zweryfikować obowiązujące struktury wynagrodzeń, tak aby zapewniały one realizację prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, umożliwiając analizę, czy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji.

Kryteria służące ustaleniu wynagrodzeń oraz nowe prawo pracowników do informacji nt. poziomów wynagrodzeń

Na pracodawców zostanie nałożony wymóg określenia kryteriów służących ustaleniu wynagrodzeń pracowników, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń.

Pracownicy będą musieli mieć zapewniony dostęp do tych kryteriów, z tym zastrzeżeniem, że pracodawcy zatrudniający mniej niż 50 pracowników będą udostępniać informacje o kryteriach wzrostu wynagrodzeń na wniosek pracownika w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku.

Pracownikom zostanie także przyznane nowe prawo do wnioskowania o informacje dotyczące ich indywidualnych poziomów wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia w podziale na płeć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości. Poziom wynagrodzenia oznacza roczne wynagrodzenie brutto i odpowiadające mu wynagrodzenie godzinowe brutto z wyłączeniem jednakowych składników wynagrodzenia otrzymywanych przez wszystkich pracowników w ramach danej kategorii pracowników w takiej samej wysokości.

Pracownik, który złoży wniosek o informację o poziomach wynagrodzeń dowie się, jak kształtują się jego zarobki na tle osób tej samej płci oraz płci przeciwnej z jego kategorii. Dowie się, czy w porównaniu z innymi, zarabia mało, średnio, czy dużo. Pracownicy będą mogli składać wnioski osobiście lub za pośrednictwem związku zawodowego lub organu ds. równości. Pracodawcy będą zobowiązani do przekazania informacji niezwłocznie, nie później niż w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku. Jeżeli pracownik uzna, że otrzymał niedokładne lub niekompletne informacje, to będzie mógł wystąpić o dodatkowe i uzasadnione wyjaśnienia oraz szczegółowe informacje dot. przekazanych danych. Pracodawcy będą też zobowiązani przypominać pracownikom raz w roku, tj. do 31 marca każdego roku, o możliwości złożenia ww. wniosków.

Pracownicy będą mieli prawo do ujawniania wysokości swoich wynagrodzeń w celu realizacji praw wynikających z zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Projektowane przepisy wprost zakazują stosowania przeciwnych postanowień w umowach lub aktach wewnętrznych.

Sporządzanie sprawozdania z luki płacowej i jej raportowanie

Na pracodawców zostaną nałożone nowe obowiązki w zakresie luki płacowej. Zgodnie z definicją, luka płacowa ze względu na płeć oznacza różnicę między średnim poziomem wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i średnim poziomem wynagrodzenia pracowników płci męskiej zatrudnionych u pracodawcy, wyrażoną jako odsetek średniego poziomu wynagrodzenia pracowników płci męskiej.

Na pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników zostaną nałożone dwa nowe obowiązki tj. obowiązek sporządzania sprawozdania dot. luki płacowej oraz obowiązek raportowania tych danych do organu monitorującego. Są to dwa odrębne obowiązki.

Obowiązek sporządzania sprawozdania będzie coroczny dla każdego pracodawcy zatrudniającego co najmniej 100 pracowników. Pracodawcy uzwiązkowieni będą mieli obowiązek potwierdzać rzetelność informacji zawartych w sprawozdaniu po konsultacji z zakładową organizacją związkową, która będzie musiała mieć zapewniony dostęp do metodologii obliczania luki płacowej.

Z kolei obowiązek raportowania będzie cykliczny i jego częstotliwość będzie zależała od stanu zatrudnienia. Pracodawcy zatrudniający od 100 do 249 pracowników będą mieli obowiązek przekazywania sprawozdania z luki płacowej co trzy lata, a dla pracodawców zatrudniających co najmniej 250 pracowników będzie to obowiązek coroczny. Musimy pamiętać też o przepisach przejściowych. Zgodnie z tymi przepisami, pracodawcy zatrudniający co najmniej 150 pracowników będą mieli obowiązek przekazania pierwszego sprawozdania z luki płacowej za okres od dnia 7 czerwca 2026 r. do 31 grudnia 2026 r. w terminie do 7 czerwca 2027 r. Oznacza to, że druga połowa 2026 r. będzie pierwszym okresem sprawozdawczym dla największych pracodawców. Z kolei pracodawcy zatrudniający od 100 do 149 pracowników będą przekazywać pierwsze sprawozdanie w terminie do 7 czerwca 2031 r. za 2030 r.

Informacje dotyczące luki płacowej ze względu na płeć w podziale na kategorie pracowników (tzw. skorygowana luka płacowa) będzie trzeba przekazywać corocznie – do 31 marca każdego roku - także pracownikom i zakładowym organizacjom związkowym. Skorygowana luka płacowa może wskazywać na faktyczne nierówności w wynagrodzeniach w danych kategoriach pracowników. Jeżeli w którejkolwiek kategorii pracowników będzie wynosiła co najmniej 5%, będzie to skutkowało koniecznością podjęcia działań zaradczych, a nawet obowiązkiem przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń we współdziałaniu ze stroną społeczną.

Nowe wykroczenia

Nowych przepisów nie będzie opłacało się ignorować. Projekt wprowadza cały szereg nowych wykroczeń zagrożonych karą grzywny od 3.000 do 50.000 zł.

Wykroczeniem będzie:

1. nieprzeprowadzenie wartościowania stanowisk,
2. nieudostępnienie pracownikom informacji o kryteriach przyjętych do ustalania wynagrodzeń, ich poziomów i wzrostu (a także nieprzekazanie kryteriów dot. wzrostu wynagrodzeń na wniosek),
3. nieudzielenie pracownikowi informacji o poziomach wynagrodzeń,
4. nieprzygotowanie sprawozdania z luki płacowej,
5. nieprzekazanie określonych informacji dot. luki płacowej,
6. nieprzeprowadzenie wspólnej oceny wynagrodzeń,
7. niezastosowanie środków zaradczych
8. zamieszczenie w umowie o pracę lub w innych aktach postanowień zakazujących ujawnienia wysokości wynagrodzenia.

Dodatkowo do wykroczeń wylistowanych w kodeksie pracy zostaną dodane trzy nowe, tj. pozyskanie od kandydata innych danych osobowych niż wymienione w k.p., nieprzekazanie kandydatowi informacji o wynagrodzeniu i odpowiednich postanowieniach regulaminów, a także niestosowanie w ogłoszeniach o pracę neutralnych płciowo nazw stanowisk. Wykroczenia te będą zagrożone karą grzywny od 1.000 do 30.000 zł.

Nowe regulacje dotyczące ustalania stażu pracy

Zaliczanie do stażu pracy

Długość stażu pracy na podstawie umowy o pracę ma istotne znaczenie przy ustalaniu niektórych uprawnień przysługujących pracownikom. W październiku 2025 r. opublikowano przepisy (weszły w życie 1 stycznia 2026 r.), których celem jest zaliczenie okresów wykonywania pracy na innej podstawie niż stosunek pracy, do ogólnego bądź zakładowego stażu pracy. Oznacza to, iż w przypadku pracowników, którzy przed zawarciem umowy o pracę wykonywali pracę na innej podstawie, okres tej pracy zostanie uwzględniony w stażu pracy, od którego uzależnione są pewne uprawnienia pracownicze.



Rafał Jaroszyński
Radca Prawny

Na co wpływa wymiar stażu pracy

Prawo pracy przewiduje, że staż pracy uzyskany u danego pracodawcy albo w innych pracodawców, może mieć wpływ na konkretne uprawnienia pracowników. Na przykład:

1. Staż ogólnozakładowy (uzyskany u różnych pracodawców) ma wpływ np. na wymiar urlopu wypoczynkowego, czy też prawo do urlopu wychowawczego.
2. Natomiast tzw. staż zakładowy ma wpływ na długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę, wysokość odprawy w związku z likwidacją stanowiska pracy, wysokość odprawy pośmiertnej po zmarłym pracowniku. Może mieć też wpływ na wysokość nagrody jubileuszowej, jeżeli taka nagroda udanego pracodawcy występuje.

Okres wykonywania pracy na innej podstawie niż umowa o pracę, będzie teraz uwzględniany w stażu zakładowym, jeżeli przez zatrudnieniem danej osoby na podstawie umowy o pracę, świadczyła ona pracę dla danego pracodawcy np. na podstawie umowy zlecenia, czy jako osoba samozatrudniona. Natomiast, gdy taka praca była wykonywana na rzecz innych podmiotów, obecny pracodawca uwzględnia ten staż tylko do stażu ogólnozakładowego.

Okresy zaliczane do stażu pracy

Zgodnie z nowymi przepisami do stażu pracy mają być zaliczane okresy prowadzenia przez osobę fizyczną pozarolniczej działalności gospodarczej oraz okresy pozostawania osobą współpracującą z osobą fizyczną prowadzącą taką działalność, za które zostały opłacone składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe lub wypadkowe.

Wspomniana działalność może być prowadzona jako:

1. osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą
2. twórca i artysta;
3. osoba prowadząca działalność w zakresie wolnego zawodu:
 - a) w rozumieniu przepisów o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne,
 - b) z której przychody są przychodami z działalności gospodarczej w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych;
4. wspólnik jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością oraz wspólników spółki jawnej, komandytowej lub partnerskiej;
5. akcjonariusz prostej spółki akcyjnej wnoszącego do spółki wkład, którego przedmiotem jest świadczenie pracy lub usług;

6. komplementariusz w spółce komandytowo-akcyjnej;
7. osoba prowadząca publiczną lub niepubliczną szkołę, inną formę wychowania przedszkolnego, placówkę lub ich zespół, na podstawie przepisów ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe

Do okresu zatrudnienia wlicza się również okresy:

1. wykonywania przez osobę fizyczną umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia,
2. wykonywania przez osobę fizyczną umowy agencyjnej,
3. pozostawania przez osobę fizyczną osobą współpracującą z osobą, o której mowa w pkt 1 lub 2,
4. pozostawania przez osobę fizyczną członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej,
5. pozostawania przez osobę fizyczną członkiem spółdzielni kółek rolniczych – w których ta osoba fizyczna podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Do okresu zatrudnienia wlicza się także udokumentowane okresy, o których mowa powyżej, w których osoba fizyczna nie podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym na podstawie odrębnych przepisów. W praktyce dotyczyć to będzie przede wszystkim uczniów i studentów do 26 roku życia, którzy pracując na ww. podstawach nie płacą składek na ubezpieczenia społeczne. Do stażu pracy zalicza się także okresy wykonywania pracy, przez osoby prowadzące działalność gospodarczą i nie płacą składek na ubezpieczenie, w związku z korzystaniem z tzw. „ulgi na start” oraz osoby współpracujące z taką osobą.

Nowe przepisy nakazują także zaliczenie do okresu zatrudnienia również okresu zawieszenia działalności gospodarczej przez osobę prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą, w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, za który zostały opłacone składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Dotyczy to również osoby współpracującej sprawującej osobistą opiekę nad dzieckiem, za który zostały opłacone składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe.

Zaliczanie do stażu pracy okresów wykonywania pracy za granicą

Zgodnie z nowymi przepisami do okresu zatrudnienia wlicza się także udokumentowane okresy wykonywania pracy zarobkowej na innej podstawie niż stosunek pracy przebyty za granicą.

Dokumentowanie okresów pracy

Wskazane powyżej okresy, zaliczane do stażu pracy, pracodawca będzie uwzględniał na podstawie zaświadczenia wydanego przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Zaświadczenie to będzie potwierdzać fakt opłacania składek na ubezpieczenia społeczne w ww. okresach. O takie zaświadczenie będzie występował sam pracownik, składając wniosek do ZUS drogą elektroniczną.

Zaświadczenie także będzie udostępniane elektronicznie na profilu elektronicznym ZUS. Jedynie w przypadku studentów i uczniów, którzy nie podlegają obowiązkowi odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne oraz osób wykonujących pracę za granicą, ZUS nie wyda zaświadczenia, a zaliczany staż pracy będziemy musieli ustalić na podstawie innych dokumentów dostarczonych przez pracownika np. umów.

Wejście w życie nowych przepisów

Omawiane przepisy zaczną obowiązywać od 1 stycznia 2026 r. w przypadku pracodawców będących jednostką sektora finansów publicznych. Natomiast w przypadku pozostałych pracodawców nowe przepisy będą miały zastosowanie począwszy od 1 maja 2026 r.

Termin dla pracowników

Pracownicy mają ograniczony czas, aby udokumentować swoją wcześniejszą pracę, zaliczaną obecnie do stażu pracy. Osoby zatrudnione u pracodawcy w dniu wejścia w życie ustawy, powinny udokumentować wcześniejszą pracę, w ciągu 24 miesięcy od wejścia w życie nowych przepisów. Jeżeli nie udokumentują wspomnianych okresów pracy na innej podstawie niż stosunek pracy w ciągu 24 miesięcy, pracodawca nie będzie miał obowiązku wliczenia ich do stażu pracy.

Nowe obowiązki w obszarze równego traktowania, ochrony dóbr osobistych i przeciwdziałania mobbingowi



Paulina Zawadzka-Filipczyk
Radca Prawny

Trwają prace legislacyjne nad nowelizacją Kodeksu pracy, która wprowadza istotne zmiany w obszarze równego traktowania, ochrony dóbr osobistych oraz przeciwdziałania mobbingowi. W październiku 2025 r. opublikowano kolejną, istotnie zmodyfikowaną wersję projektu ustawy, która wyraźnie zaostrza reżim odpowiedzialności pracodawców oraz wzmacnia pozycję procesową pracowników. Nowelizacja ma charakter systemowy – obejmuje zarówno redefinicję kluczowych pojęć, jak i wprowadzenie minimalnych progów zadośćuczynień, rozszerzenie mechanizmu odwróconego ciężaru dowodu oraz wzmocnienie obowiązku formalizacji działań prewencyjnych.

Nowe postacie dyskryminacji

Projekt wprowadza do Kodeksu pracy wyraźne uregulowanie tzw. dyskryminacji przez założenie oraz dyskryminacji przez skojarzenie. Pierwsza z nich polega na mniej korzystnym traktowaniu pracownika ze względu na cechę, która została mu błędnie przypisana (np. domniemanie określonej orientacji, stanu zdrowia czy poglądów). Druga odnosi się do sytuacji, w których pracownik jest gorzej traktowany z uwagi na powiązanie z osobą posiadającą daną cechę chronioną (np. członkiem rodziny).

W praktyce oznacza to, że odpowiedzialność pracodawcy będzie mogła powstać również wówczas, gdy działania opierały się na stereotypach, domniemaniach lub błędnych informacjach. Ochrona przed dyskryminacją zostaje zatem wyraźnie powiązana z motywacją sprawcy, a nie z obiektywnym istnieniem cechy po stronie pracownika.

Nowy model roszczeń z tytułu nierównego traktowania

Projekt przewiduje wyraźne rozdzielenie dwóch kategorii roszczeń przysługujących pracownikowi w przypadku naruszenia zasady równego traktowania: odszkodowania za szkodę majątkową oraz zadośćuczynienia za krzywdę niemajątkową. Minimalna wysokość zadośćuczynienia została określona na poziomie co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę, a w przypadku wielokrotnego naruszenia – co najmniej trzykrotności tego wynagrodzenia.

Rozwiązanie to istotnie ogranicza swobodę sądu w zakresie ustalania dolnej granicy świadczenia i eliminuje możliwość zasądzania kwot symbolicznych. W konsekwencji minimalny poziom ryzyka finansowego po stronie pracodawcy ulega znaczącemu podwyższeniu.

Wzmocniona ochrona przed działaniami odwetowymi

Nowelizacja rozszerza ochronę pracowników podejmujących działania w związku z naruszeniem przepisów prawa pracy

w tym zasady równego traktowania. Pracownik, wobec którego zastosowano działania odwetowe, będzie mógł dochodzić nie tylko odszkodowania, lecz także zadośćuczynienia za krzywdę niemajątkową. Ochroną objęte zostaną również osoby, które udzieliły wsparcia pracownikowi korzystającemu z przysługujących mu uprawnień. Ochrona będzie wyłączona tylko wówczas, gdy pracownik wiedział, że zgłaszane naruszenie nie miało miejsca.

Odwrócony ciężar dowodu

Istotną zmianą jest rozszerzenie mechanizmu tzw. odwróconego ciężaru dowodu na wszystkie sprawy dotyczące naruszenia zasady równego traktowania, w tym molestowanie i molestowanie seksualne.

Pracownik będzie zobowiązany jedynie do uprawdopodobnienia naruszenia, natomiast pracodawca będzie musiał wykazać, że do niego nie doszło. Mechanizm ten znajdzie zastosowanie zarówno w postępowaniach sądowych, jak i wewnętrzzakładowych.

W praktyce oznacza to istotne wzmocnienie pozycji procesowej pracowników oraz zwiększenie znaczenia dokumentowania działań podejmowanych przez pracodawcę.

Obowiązek aktywnej prewencji

Projekt wprowadza wyraźny obowiązek aktywnego i stałego przeciwdziałania naruszaniu zasady równego traktowania, naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika. Obowiązek ten ma obejmować działania prewencyjne, wykrywanie i właściwe reagowanie, a także działania naprawcze oraz wsparcie osób dotkniętych naruszeniami.

W praktyce oznacza to, że już sam brak działań prewencyjnych może stanowić podstawę odpowiedzialności pracodawcy. Model odpowiedzialności przesuwają się z reaktywnego na prewencyjny – od pracodawcy oczekuje się stałego, realnego zarządzania ryzykiem, a nie jedynie następczego reagowania na incydenty.

Nowa definicja mobbingu

Projekt istotnie modyfikuje definicję mobbingu. Jego podstawową cechą ma być uporczywe nękanie pracownika, rozumiane jako zachowanie powtarzalne, nawracające lub stałe. Usunięto przesłankę długotrwałości, co oznacza, że nawet intensywna seria zdarzeń w krótkim okresie może zostać zakwalifikowana jako mobbing.

Projekt wprost wskazuje, że mobbingiem mogą być również zachowania niecelowe (nieintencjonalne). Sprawcą może być nie tylko przełożony, lecz także współpracownik, podwładny, osoba trzecia, osoba wykonująca pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, a także grupa osób. Minimalna wysokość zadośćuczynienia za mobbing została określona na poziomie co najmniej dwunastokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Odpowiedzialność pracodawcy będzie wyłączona jedynie wówczas, gdy mobbing nie pochodził od osoby kierującej pracownikiem lub znajdującej się wobec niego w nadrzędnej pozycji służbowej oraz gdy pracodawca wykaże, że należycie wykonywał obowiązek przeciwdziałania mobbingowi. Konstrukcja ta w praktyce przerzuca ciężar dowodu na pracodawcę i wymaga wykazania nie tylko istnienia procedur, lecz również ich realnej skuteczności. Projekt potwierdza również możliwość dochodzenia regresu wobec sprawcy mobbingu oraz wprowadza wyraźne powiązanie roszczeń z tytułu mobbingu z ochroną dóbr osobistych.

Formalizacja procedur wewnętrznych

Nowelizacja zobowiązuje pracodawców do określenia w regulaminie pracy lub obwieszczeniu reguł, procedur oraz częstotliwości działań w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, naruszaniu zasady równego traktowania oraz dóbr osobistych pracowników. Brak takich regulacji będzie naruszeniem obowiązków pracodawcy.

Konsekwencje praktyczne

Nowelizacja oznacza jakościową zmianę modelu odpowiedzialności pracodawcy w obszarze relacji pracowniczych. Nie wystarczy już tylko reagować na zgłoszenia. Konieczne staje się aktywne zapobieganie naruszeniom. Wymaga to wdrożenia realnie działających mechanizmów zarządzania ryzykiem prawnym w obszarze HR, w tym szkoleń, procedur, dokumentowania reakcji oraz monitorowania praktyk menedżerskich.

Rozszerzenie definicji naruszeń, wprowadzenie twardych minimów świadczeń, odwrócony ciężar dowodu oraz obowiązek aktywnej prewencji powodują, że dotychczasowe podejście oparte na minimalnej zgodności z przepisami przestaje być wystarczające.

Projekt przewiduje wejście w życie po 21 dniach od ogłoszenia oraz sześciomiesięczny termin na dostosowanie regulacji wewnętrznych. Nowe przepisy znajdą zastosowanie również do zachowań rozpoczętych przed wejściem w życie nowelizacji, jeżeli trwają po tej dacie.

Reforma PIP: dlaczego czasami brak decyzji o działaniu też jest decyzją

Przez kilka ostatnich miesięcy, reforma Państwowej Inspekcji Pracy („PIP”) wracała jak bumerang. Raz przyspieszała, raz zwalniała. Jakiś czas temu, pojawiła się w medialnych nagłówkach w wersji „wstrzymana” lub „zamrożona”.

Po kilku miesiącach prac nad nią, Prezes Rady Ministrów stwierdził bowiem w mediach społecznościowych, że jego zdaniem możliwość zmiany formy zatrudnienia przez urzędnika bez pytania o zdanie pracodawcy, zatrudnionego i bez wyroku sądu to zły pomysł. Jednocześnie, zapowiedział, że rząd znajdzie lepsze sposoby ochrony pracowników. I chyba rzeczywiście udało mu się takie sposoby znaleźć, gdyż z ostatnich doniesień prasowych wynika, że kilka dni temu rząd ponownie podjął prace nad reformą.

Skąd się wzięła reforma PIP?

Odpowiedź na to pytanie, pomoże nam, przynajmniej w przybliżeniu, przewidzieć jej dalsze losy.

Nowelizacja ustawy o PIP nie wzięła się bowiem „znikąd”. To element szerszego zobowiązania Polski w ramach Krajowego Planu Odbudowy. Innymi słowy – to kamień milowy, który musi zostać zrealizowany, jeśli Polska chce wypełnić określone zobowiązania wobec Unii Europejskiej. Z tej perspektywy, pytanie nie brzmi „czy w ogóle wejdzie ona w życie”, ale „kiedy i w jakim ostatecznie kształcie”.



Joanna Stolarek
Doradca podatkowy

Celem reformy jest – przynajmniej na poziomie deklaracji – skuteczniejsza walka z nadużyciami na rynku pracy i z jego segmentacją. W szczególności z sytuacjami, w których umowy cywilnoprawne są wykorzystywane wyłącznie po to, by obniżyć koszty zatrudnienia, mimo że realia współpracy niewiele różnią się od klasycznego stosunku pracy.

Przekwalifikowanie umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę

Najbardziej przełomowym elementem projektu było przyznanie PIP kompetencji do administracyjnego ustalania istnienia stosunku pracy, czyli podejmowania decyzji, które dziś są wyłącznie domeną sądów. W praktyce oznacza to, że inspektor po przeprowadzonej kontroli byłby uprawniony do wydania decyzji przekwalifikującej umowę cywilnoprawną na umowę o pracę.

Co istotne, w uzasadnieniu do projektu zakładano bardzo wyraźne przesunięcie akcentów: decydujące znaczenie miała mieć treść art. 22 Kodeksu pracy, a nie wola stron czy nazwa umowy. Jeżeli bowiem w praktyce spełnione byłyby przesłanki stosunku pracy – podporządkowanie, wykonywanie pracy pod kierownictwem, w określonym czasie i miejscu – intencje stron schodziłyby na dalszy plan.

Zmiany w kontrolach

Równolegle do powyższych zmian legislacyjnych, PIP zapowiadała także jakościową zmianę w podejściu do kontroli prowadzonych u pracodawców. Miało być mniej formalnej analizy dokumentów, a więcej badania tego, jak współpraca wygląda w praktyce.

W mediach wskazywano, że inspektorów miały interesować m.in.:

- ✓ sposób realizacji zadań przez współpracownika,
- ✓ stopień jego samodzielności,
- ✓ czas i miejsce wykonywania czynności,
- ✓ korzystanie z infrastruktury zlecniodawcy, czy wreszcie
- ✓ udział współpracownika w typowo pracowniczych procesach (awanse, podwyżki).

W projekcie przewidziano ponadto wymianę danych między PIP, ZUS i administracją skarbową, dzięki czemu typowanie podmiotów do kontroli miało być znacznie bardziej precyzyjne, zaś same kontrole byłyby znacznie efektywniejsze. Cel ten miał zostać osiągnięty także przez wprowadzenie kontroli zdalnych.

Chwilowa pauza to nie rezygnacja

Choć jakiś czas temu prace nad projektem reformy zostały wstrzymane właściwie na ostatniej prostej, dziś znów się toczą. Zgodnie z przewidywaniami, rząd podjął bowiem decyzję, że nie może sobie pozwolić na utratę środków z KPO.

Nie wiemy jeszcze co prawda jaką formę przyjmie ostatecznie projekt reformy, jednak wszystko wskazuje na to, że jego założenia zostaną złagodzone w porównaniu z poprzednio wypracowaną wersją. Należy się też spodziewać, że prace przyspieszą, gdyż do sierpnia Polska musi rozliczyć się z KPO.

Jak podejść do umów cywilnoprawnych?

Wbrew alarmistycznym hasłom, reforma PIP nigdy nie oznaczała końca umów cywilnoprawnych (zlecenie, umowa o dzieło), czy samozatrudnienia. Z pewnością oznaczała jednak koniec komfortowego funkcjonowania „na papierze”, bez refleksji nad tym, jak współpraca wygląda w rzeczywistości.

W tej mierze nic się nie zmieniło - problem zawsze jest bowiem tam, gdzie współpracownik jest w praktyce „pracownikiem bez etatu”, a różnice między nim, a zatrudnionymi na umowę o pracę są czysto deklaratywne.

Trzeba też pamiętać, że chociaż chwilowo nie doszło jeszcze do zwiększenia uprawnień PIP, aktualne pozostają inne ryzyka:

- ✓ Zleceniobiorcy nadal mogą kwestionować rodzaj obowiązującej umowy i żądać uznania ustalenia stosunku pracy – z rozmów z klientami wiemy, że prace nad reformą ośmieliły współpracowników, którzy już teraz częściej występują z roszczeniami w tym zakresie i takie sprawy my również w Kancelarii prowadzimy,
- ✓ również inspektorzy PIP mogą nadal kwestionować charakter umów i kierować takie sprawy do sądów pracy,
- ✓ także ZUS oraz organy podatkowe mogą nadal badać rzeczywisty charakter współpracy oraz wydawać decyzje skutkujące koniecznością zapłaty dodatkowego podatku oraz składek.

Najrozsądniejszą strategią na dziś wydaje się zatem spokojny, metodyczny audyt, nie tylko umów, ale przede wszystkim praktyki w zakresie: sposobu zarządzania, komunikacji, rozliczeń, benefitów, procedur wewnętrznych.

Warto stworzyć mapę ryzyk, oszacować ich potencjalną wartość finansową i zdecydować, gdzie zmiany są naprawdę konieczne i jak dużej ilości potrzebujemy na ich wdrożenie.

Bo zmiana podejścia do umów cywilnoprawnych – niezależnie od tego, kiedy i w jakim kształcie reforma ostatecznie wejdzie w życie – jest faktem, a brak reakcji przestaje być neutralny. I właśnie dlatego to nie jest temat, który można bezpiecznie odłożyć na później.

Państwowa Inspekcja Pracy coraz aktywniejsza (także karnie)



dr Damian Tokarczyk
Adwokat

Rząd wycofał się co prawda z nowelizacji ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, ale to nie znaczy, że nic w jej działaniu nie zmieni się w 2026 roku. Już w minionych miesiącach można było zaobserwować zmianę w podejściu do sposobu wykonywania kontroli i wyciągania konsekwencji wobec pracodawców. Będą one kontynuowane, bo nie wymagają zmiany przepisów.

Kontrole zdalne i cyfrowe

Już w zeszłym roku Państwowa Inspekcja Pracy coraz częściej korzystała z możliwości cyfrowych. Wiele kontroli dotyczy przecież kwestii, które nie wymagają obecności inspektora w zakładzie pracy. Analiza czasu pracy, prawidłowości udzielania urlopów, wypłacania wynagrodzeń – to wszystko zagadnienia, które opierają się na dokumentach. Wymaganie od pracodawców, żeby kopiowali je i przekazywali inspektorom to niepotrzebne koszty (nie mówiąc już o względach ekologicznych).

Dlatego inspektorzy coraz częściej kontaktują się z pracodawcami mailowo. Przyjmują także dokumenty w wersji elektronicznej. Ułatwia to i przyspiesza obieg dokumentów, usprawnia komunikację i zmniejsza koszty.

W 2025 roku pierwszy raz reprezentowaliśmy pracodawcę podczas kontroli, w trakcie której nie doszło do ani jednego spotkania „na żywo”. Ani my nie spotkaliśmy się z Klientem, ani Klient z inspektorem, ani my z inspektorem. Cała korespondencja prowadzona była mailowo lub telefonicznie. Wszystkie dokumenty przekazywane były w wersji elektronicznej. Również wyjaśnienia składane były na piśmie.

Wprowadzenie zdalnych kontroli było jednym z założeń porzuconego projektu nowelizacji ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. Nawet jednak bez tej nowelizacji kontrole będą w coraz większym zakresie korzystać z technologii.

PIP a postępowanie wykroczeniowe (ze statystyką)

Trzeba pamiętać, że Państwowa Inspekcja Pracy ma szerokie uprawnienia „policyjne”. Podczas kontroli często ujawnia się nieprawidłowości i nieprzestrzeganie przepisów prawa pracy. W różnych ustawach znajduje się bardzo wiele przepisów przewidujących kary za wykroczenia.

Jest ich tak wiele, że można właściwie powiedzieć, że każde naruszenie prawa pracy jest zagrożone karą. I nie jest to kara „administracyjna”, którą ponosi pracodawca (np. spółka). Chodzi tu o indywidualną i osobistą odpowiedzialność człowieka, np. dyrektora pionu HR, przełożonego czy członka zarządu.

Takich obszarów indywidualnej odpowiedzialności jest w prawie pracy bardzo wiele. Statystyki PIP wskazują, że najwięcej wykroczeń ujawnia się w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy. Zgodnie z art. 283 § 1 Kodeksu Pracy każde naruszenie zasad BHP jest wykroczeniem (zagrożonym karą do 30 tys zł). Nawet, jeśli nie wynika z niego żadne ryzyko czy niebezpieczeństwo wypadku przy pracy. Jeśli takie bezpośrednie zagrożenie wystąpi – mamy już do czynienia z przestępstwem zagrożonym karą do 3 lat pozbawienia wolności. I PIP o takim podejrzeniu może zawiadomić Policję lub prokuratora.

Na dalszych miejscach wśród najczęstszych wykroczeń związanych z prawem pracy znajdują się:

- wykroczenia związane z czasem pracy,
- rażące naruszenie przepisów przy zwalnianiu pracowników,
- stosowanie umów cywilnoprawnych zamiast umowy o pracę.

Od stycznia do września 2025 roku PIP przeprowadziła 43 tys kontroli. Inspektorzy stwierdzili w tym czasie rekordową liczbę wykroczeń – prawie 36 tys. Na sprawców nałożono 12 tys mandatów karnych, których łączna wysokość sięgnęła 16, 5 mln zł.

Odpowiedzialność za wykroczenie

Mandaty karne zastępują wyroki wydawane przez sądy. To nie są decyzje administracyjne ani kary nakładane na firmy. Ukaranym zawsze jest osoba fizyczna. Co więcej, przepisy zabraniają zapłacenia grzywny (także orzeczonej mandatem) za ukaranego. Firma nie może więc zapłacić mandatu za swojego pracownika, nie może też podarować mu na ten cel środki (np. w formie darowizny, premii). Uiszczenie za kogoś grzywny powoduje, że ukarany i tak musi ją nadal zapłacić (środki ulegają przepadkowi). Co więcej, osoba, która to zrobi, sama popełnia wykroczenie (art. 57 Kodeksu Wykroczeń) i może nawet podlegać karze aresztu do 30 dni.

Postępowanie wykroczeniowe najczęściej jest kontynuacją kontroli. Po sporządzeniu o podpisaniu protokołu kontroli inspektor PIP może wezwać na przesłuchanie osobę, która jego zdaniem popełniła wykroczenie. Taka osoba staje się „podejrzany” i może korzystać z prawa do obrony. Nie musi składać wyjaśnień, nie musi odpowiadać na pytania inspektora. Może za to korzystać z pomocy obrońcy.

W większości przypadków mandat nałożony przez inspektora PIP nie może przekraczać 2 tys. zł. Od tej zasady są jednak wyjątki i w niektórych sprawach grzywna może być surowsza. Chodzi o następujące sytuacje:

- za wykroczenia opisane w art. 84 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej można nałożyć mandat do 10 tys. zł,
- tzw. recydywę, gdy ten sam sprawca popełnia po raz trzeci w ciągu dwóch lat takie samo wykroczenie – wówczas mandat może sięgnąć 5 tys. zł.

Warto pamiętać, że ukaranie za wykroczenie przeciwko prawom pracownika może mieć dalsze konsekwencje. Jeśli ukaranym jest członek zarządu, prokurent, wspólnik spółki osobowej prowadzący sprawy spółki, spółka może zostać wykluczona z udziału w przetargu publicznym. Praktyka wskazuje, że w wielu wypadkach takie zastrzeżenie jest wskazywane przez zamawiających. Spółka musi wtedy złożyć oświadczenie, że nie zachodzą okoliczności wyłączające ją od udziału w danym zamówieniu.

Jak przygotować się na kontrole i postępowania mandatowe?

Pracodawcy często upoważniają do reprezentowania ich w trakcie kontroli PIP osoby, które potencjalnie mogą być przez PIP uznane za winne wykroczenia. Dla takich osób od początku jest to sytuacja niekomfortowa. Z jednej strony mają oni obowiązek współdziałania z inspektorem w trakcie kontroli, udzielania wyjaśnień, dostarczania dokumentów i informacji. Z drugiej, wiedzą, że może to zadziałać na ich niekorzyść

Dlatego już na wstępnym etapie kontroli warto ocenić stopień ryzyka, że inspektor uzna, że doszło do popełnienia wykroczenia. Jeżeli takie niebezpieczeństwo istnieje, warto do udziału w kontroli wyznaczyć osobę niezaangażowaną bezpośrednio w sprawę.

Pracodawca może (i często powinien) wspierać swojego pracownika w postępowaniu wykroczeniowym. Często decyzje, które zdaniem inspektora naruszają przepisy prawa pracy, są rezultatem polityki firmy i są pracownikom „narzucane”. W tych wypadkach broniąc pracownika, firma broni także swoich decyzji. Przepisy, o których była mowa wcześniej, nie zabraniają pracodawcy wsparcia (także finansowego) obrony obwinionego w postępowaniu wykroczeniowym.

Również po zakończeniu kontroli, gdy znany jest już protokół, należy ocenić ryzyko kontynuowania przez PIP postępowania wykroczeniowego. Decyzja o ewentualnym przyjęciu przez pracownika czy menadżera mandatu także nie powinna być podejmowana pochopnie. Jeśli pracodawca ma argumenty na obronę swojego stanowiska, warto, by sprawa została rozpoznana przez sąd. Przyjęcie przez daną osobę mandatu będzie odczytywane jako przyznanie się do winy – i to nie tylko przez samego ukaranego, ale i sprawcę. To może mieć dalsze konsekwencje.

Wielka reforma prawa imigracyjnego



Julia Bichta
Konsultantka imigracyjna

Wielka reforma prawa imigracyjnego?
Rok 2025 to dopiero rozgrzewka.

Ubiegły rok pokazał, że postulaty zapowiedziane w strategii migracyjnej na lata 2025 – 2030 sukcesywnie zaczęły kiełkować za pośrednictwem nowych regulacji prawnych.

Praca cudzoziemców w końcu doczekała się „swojej” ustawy

Na przełomie roku 2025 weszła w życie kompletnie nowa ustawa o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Zastępując tym poprzednią ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Naczelne zmiany, które uwzględnia komentowana ustawa to:

1. wprowadzenie pełnej elektronizacji procesów składania wniosków o zezwolenia na pracę i oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy,
2. zlikwidowanie testu rynku pracy, znanego powszechnie jako informacja starosty,
3. zwiększenie wysokości kar w przypadku nielegalnego powierzenia pracy cudzoziemcowi,
4. wprowadzenie obowiązku przedłożenia kopii umowy z cudzoziemcem do urzędu przed powierzeniem pracy,
5. rozszerzenie katalogu obligatoryjnych przesłanek odmowy udzielenia zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi,
6. obligatoryjne ograniczenie ważności zezwolenia na pracę do 1 roku,
7. priorytetowy tryb wydawania zezwoleń na pracę
8. wyłączenie możliwości podjęcia pracy na podstawie zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi dla przebywających na wizach wydanych przez inne państwo obszaru Schengen
9. nowe obowiązki notyfikacyjne po stronie pracodawców. Wszystkie te zmiany miały (w teorii) na celu fundamentalną reformę systemu zatrudniania cudzoziemców, opartą na szybkości procedur i skuteczniejszej kontroli.

Projektowane rozwiązania umotywowano przede wszystkim skróceniem terminów i usprawnieniem prac urzędów, zwalczaniem nadużyć oraz ograniczenie biurokracji procedur.

W praktyce zmieniło się niewiele. Przed zmianami i tak wielu z pracodawców korzystało już z możliwości elektronicznego składania wniosków o dokumenty legalizujące pracę dla pracowników. Jednocześnie, kwestia zlikwidowania testu rynku pracy znacząco ułatwiła procedurę uzyskiwania zezwoleń na pracę poprzez wyłączenie publikowania (i tak w praktyce najczęściej fikcyjnych) ofert pracy. Zwiększenie wysokości kar miało natomiast przywrócić ich pierwotny charakter odstraszający poprzez ich wyższą dolegliwość. Jeśli chodzi o wprowadzenie obowiązku przedstawienia kopii umowy zawartej z cudzoziemcem do urzędu, to celowość tego rozwiązania była motywowana kilku wątkowo: ułatwienie kontroli warunków pracy, zapobieganie zaniżaniu wynagrodzeń oraz potwierdzenie faktycznego powierzenia pracy cudzoziemcowi. Jednakże, nowością było wprowadzenie katalogu obligatoryjnych przesłanek do odmowy udzielenia zezwolenia na pracę lub oświadczeniu o powierzeniu, jeśli podmiot powierzający pracę zalega z uiszczaniem podatków, niedopełnia obowiązku zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych pracowników, został ustanowiony lub działa w celu ułatwiania cudzoziemcom wjazdu na terytorium Rzeczypospolitej lub z okoliczności sprawy wynika, że pracę cudzoziemcowi powierzyłby podmiot, który nie jest agencją pracy tymczasowej, a praca byłaby wykonywana na rzecz osoby trzeciej. Wprowadzenie instytucji priorytetowego rozpatrywania wniosków również pojawiło się jako novum.

Szczególnie podkreślano wagę listy przedsiębiorców określonych w wykazie podmiotów wykonujących na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej działalność gospodarczą o istotnym znaczeniu dla gospodarki narodowej. Przykrym zaskoczeniem było natomiast ograniczenie możliwości wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym na wizach wydanych przez inne państwo obszaru Schengen na podstawie zezwolenia na pracę, czy oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy. Ostatnią komentowaną już zmianą w ustawie jest wprowadzenie katalogu obowiązków notyfikacyjnych po stronie pracodawcy. Znajdują się w nim zarówno zobowiązania wprost przeniesione z poprzednich regulacji, jak i kompletna nowość w postaci wymogu poinformowania urzędu, który wydał zezwolenie na pobyt czasowy i pracę o zmianach dotyczących zatrudnienia, nawet jeśli jest to zmiana na korzyść pracownika-cudzoziemca.

Porównując obecne regulacje do poprzednio obowiązujących, zmiany, które zostały wprowadzone choć ambitnie brzmiące, w praktyce nie zmieniły za wiele. Nadal, wszyscy zainteresowani mierzą się z ciągle to przedłużającym się czasem postępowania administracyjnego, czy też biurokracją. Komentowana reforma, uwzględniając zapowiedzi jeszcze z 2025 roku jest dopiero początkiem zapowiadanej rewolucji w prawie imigracyjnym w Polsce. Prawdopodobnie w drugiej połowie 2026 roku możemy spodziewać się całkowitej rewolucji w postępowaniach o zezwolenia na pobyt czasowy poprzez wprowadzenie ich pełnej elektroniczacji, jak i finalnie, dawno już zapowiadanego rozwiązania dla obywateli Ukrainy ze statusem UKR, czyli karty pobytu CUKR.

Zabezpieczenie roszczenia pracownika poprzez nakazanie dalszego zatrudnienia nie obejmuje wypowiedzeń zmieniających



Piotr Graczyk
Adwokat, Partner



Piotr Lewandowski
Radca Prawny, Partner

Pracownik objęty szczególną ochroną (np. osoba w wieku przedemerytalnym albo działacz związkowy) może uzyskać zabezpieczenie roszczenia o przywrócenie do pracy poprzez uzyskanie nakazu zatrudniania na czas procesu. Nie obejmuje to jednak wypowiedzeń zmieniających.

Zabezpieczenie roszczenia o przywrócenie do pracy

Od września 2023 r. obowiązują przepisy, zgodnie z którymi pracownik żądający uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, może uzyskać zabezpieczenie roszczenia przez nakazanie jego dalszego zatrudnienia do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

Powyższa regulacja dotyczy pracowników objętych szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy. Są to m.in. pracownicy w wieku przedemerytalnym, społeczni inspektorzy pracy, działacze związkowi oraz kobiety w ciąży.

Sąd udzielenia zabezpieczenia, jeśli pracownik uprawdopodobni roszczenie. W praktyce wystarczające jest przedłożenie w sądzie wypowiedzenia albo rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz powołanie się na szczególną ochronę.

Co z wypowiedzeniami zmieniającymi?

Powstała wątpliwość, czy instytucja zabezpieczenia ma zastosowanie do wypowiedzeń zmieniających. Chodzi np. o sytuację, gdy pracownikowi zmieniono stanowisko i wysokość wynagrodzenia. Naszym zdaniem, w takim wypadku nie ma podstaw do tego, aby sąd nakazał zatrudnienie na dotychczasowych warunkach do czasu zakończenia procesu.

Wątpliwość wynika z faktu, że zgodnie z kodeksem pracy przepisy o wypowiedzeniach stosuje się odpowiednio do wypowiedzeń warunków pracy i płacy. Zwolennicy objęcia wypowiedzeń zmieniających instytucją zabezpieczenia powołują się na powyższy fakt i twierdzą, że stanowi on podstawę do stosowania zabezpieczenia w takich wypadkach.

Nie zgadzamy się z tą argumentacją. Przepis o odpowiednim stosowaniu jest tzw. przepisem materialnoprawnym (znajduje się w kodeksie pracy). Tymczasem zabezpieczenie jest instytucją proceduralną (uregulowaną w kodeksie postępowania cywilnego). Odpowiednie stosowanie należy więc stosować na gruncie prawa materialnego (np. co do formy i uzasadnienia wypowiedzenia zmieniającego), ale nie ma podstaw do odwoływania się do przepisów proceduralnych, które nie zawierają przepisu o odpowiednim stosowaniu instytucji zabezpieczenia do wypowiedzeń zmieniających.

Ponadto, przepis mówiący o zabezpieczeniu wskazuje na pracownika podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia, który dochodzi roszczenia o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy. W przepisie nie ma mowy o wypowiedzeniach zmieniających. Co istotne analizowane zabezpieczenie bardzo istotnie ingeruje w politykę zatrudnienia. Dlatego też powinno być interpretowane ściśle i nie powinno podlegać wykładni rozszerzającej.

Co uważają sądy?

Ich zdaniem zabezpieczenie nie ma zastosowania do wypowiedzeń zmieniających (choć spotkaliśmy się też ze stanowiskiem odmiennym sądu).

Prowadzimy sprawę dotyczącą szczególnie chronionego pracownika, który otrzymał wypowiedzenie zmieniające i zażądał zabezpieczenia (w tym wypadku nie doszło do naruszenia szczególnej ochrony z uwagi na to, iż wypowiedzenie było uzasadnione przyczyną nie dotyczącą pracownika). Sąd rejonowy oddalił wniosek pracownika z uwagi na wskazane powyżej argumenty.

Takiego samego zdania był sąd okręgowy, który rozpatrywał zażalenie pracownika. Co istotne, ze względu na poziom skomplikowania, sprawa była rozpoznawana w składzie 3 sędziów (a nie w składzie jednoosobowym, co jest standardem). Dzięki temu można zakładać, że powyższa wykładnia nie jest odosobnionym poglądem, a początkiem linii orzeczniczej.

Warto podkreślić, że zdaniem sądu okręgowego instytucja zabezpieczenia może ewentualnie mieć zastosowanie do wypowiedzeń zmieniających w sytuacji, gdy pracownik odmówi przyjęcia nowych warunków, w wyniku czego jego umowa się rozwiąże. Sąd okręgowy nie przesądził jednak tej kwestii w sposób jednoznaczny. Naszym zdaniem, zabezpieczenie nie powinno mieć zastosowania również w takich wypadkach. To czy dojdzie do rozwiązania umowy, czy nie jest bowiem nieistotne z perspektywy argumentów o niestosowaniu zabezpieczenia do wypowiedzeń zmieniających.

Postęp cyfryzacji w dokumentacji pracowniczej i w dokumentacji dot. obszaru BHP



Monika Czekanowicz
Radca Prawny

Wprowadzenie pracy zdalnej zmieniło radykalnie formę współpracy pracownika i pracodawcy. Od stałego, codziennego kontaktu z pracownikiem w biurze organizacje przeszły do modelu, w którym pracownik często nigdy nie komunikuje się z pracodawcą inaczej niż poprzez środki porozumiewania się na odległość. Komunikacja ta nie była jednak taka prosta z uwagi na fakt, iż obowiązujący dotychczas stan prawny w Kodeksie pracy, jak i w aktach wykonawczych do tej ustawy, w stosunku do różnych czynności z zakresu prawa pracy wymagał najczęściej formy pisemnej. Tym samym złożenie wiążących oświadczeń wymagało tradycyjnej wymiany korespondencji pomiędzy pracodawcą i pracownikiem poprzez operatora pocztowego lub kuriera.

Oczywiście nie budziło żadnych wątpliwości, że forma pisemna odnosiła się nie tylko do tzw. zwykłej formy pisemnej z własnoręcznym podpisem pracownika czy pracodawcy, ale także do oświadczeń składanych w postaci elektronicznej opatrzonych bezpiecznym podpisem elektronicznym weryfikowanym przy pomocy ważnego kwalifikowanego certyfikatu, tzw. kwalifikowanym podpisem elektronicznym, jednakże w stosunkach pracowniczych ten rodzaj podpisu był zdecydowaną rzadkością i dotyczył praktycznie wyłącznie pracowników wysokiego szczebla, a nie znaczącej liczby tzw. pracowników szeregowych.

Niezwykle pozytywnie należy zatem ocenić ostatnie dwie nowelizacje, Kodeksu pracy oraz rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 roku w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, rozszerzające katalog spraw, które będą mogły być realizowane w ramach zatrudnienia również w postaci elektronicznej.

O znaczącym postępie można również mówić w związku z planowaną nowelizacją rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 roku w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy, która wprowadza formę elektroniczną orzeczenia lekarskiego wydawanego poza obowiązującą dotychczas wyłącznie formą papierową.

Postać elektroniczna potwierdzenia odbycia / przeprowadzenia szkolenia wstępnego BHP

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki społecznej z dnia 24 listopada 2025 roku zmieniające rozporządzenie w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy zmieniało §12 regulujący kwestię potwierdzania odbycia lub przeprowadzania instruktażu ogólnego oraz stanowiskowego. Od dnia 12 grudnia 2025 roku poza postacią pisemną, która obejmuje formę papierową oraz kwalifikowany podpis elektroniczny, potwierdzenie odbycia szkolenia wstępnego przez pracownika jest możliwe także w postaci elektronicznej. Oznacza to, iż pracownik będzie mógł złożyć swoje oświadczenie o odbyciu szkolenia wstępnego przykładowo w wiadomości mailowej, która zakończona zostanie wpisaniem jego imienia i nazwiska lub innymi danymi pozwalającymi ustalić jego tożsamość.

W przypadku, gdy pracownik potwierdzi odbycie szkolenia wstępnego w postaci elektronicznej pracodawca zobowiązany będzie:

1. sporządzić odpowiednią adnotację w karcie szkolenia wstępnego tego pracownika w miejscu przeznaczonym na jego podpis wskazującą na wybraną postać potwierdzenia,
2. dołączyć do karty szkolenia wstępnego tego pracownika dokument lub dokumenty w postaci elektronicznej, zawierające potwierdzenie pracownika, albo ich odwzorowanie,
3. umieścić kartę szkolenia wstępnego wraz z dołączonymi dokumentami albo ich odwzorowaniem do akt osobowych pracownika.

W ten sam sposób pracodawca postąpi w przypadku, gdy przeprowadzenie instruktażu stanowiskowego oraz dopuszczenie pracownika do pracy potwierdzi kierownik komórki organizacyjnej, w której zatrudniony jest pracownik.

Wprowadzona zmiana zdecydowanie ułatwi funkcjonowanie organizacjom, które dotychczas zatrudniając pracowników zdalnych na stanowiskach administracyjno-biurowych, miały możliwość przeprowadzania szkoleń wstępnych BHP w formie zdalnej, a mimo wszystko po szkoleniu zobowiązane były do tradycyjnej wymiany papierowych kart szkolenia wstępnego potwierdzających odbycie / przeprowadzenie szkolenia wstępnego i dopuszczenia pracownika do pracy.

Postać elektroniczna w szeregu czynności z zakresu prawa pracy

Rozszerzenie możliwości stosowania komunikacji elektronicznej obowiązuje również od dnia 27 stycznia 2026 roku w stosunku do innych czynności w ramach zatrudnienia w związku z wejściem w życie ustawy z dnia 4 grudnia 2025 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Postać elektroniczna może być stosowana przy:

1. przekazaniu informacji o monitoringu – art. 222 § 8 kp,
2. przekazania informacji o warunkach przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę – art. 231 § 3 kp,
3. konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z zakładową organizacją związkową – art. 38 § 1 i § 2 kp,
4. sporządzeniu rozkładu czasu pracy – art. 129 § 3 i § 4 pkt. 3 i 4 kp,
5. wniosku o ustalenie indywidualnego rozkładu czasu pracy – art. 142 kp,
6. wniosku o zastosowanie systemu skróconego tygodnia pracy – art. 143 kp,
7. wniosku o zastosowanie systemu pracy weekendowej – art. 144 kp,
8. wniosku o zastosowanie ruchomego rozkładu czasu pracy – art. 150 § 5 kp,
9. wniosku o udzielenie czasu wolnego w celu załatwienia spraw osobistych – art. 151 § 21 kp zdanie pierwsze,

-
10. wniosku o udzielenie czasu wolnego za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych – art. 1512 § 1 kp,
 11. wniosku o poinformowanie właściwego okręgowego inspektora pracy o zatrudnianiu pracowników pracujących w nocy – art. 1517 § 6 kp,
 12. wniosku o udzielenie urlopu bezpłatnego – art. 174 § 1 kp,
 13. wniosku o udzielenie urlopu bezpłatnego na czas pracy u innego pracodawcy – art. 174 § 1 kp,
 14. przekazaniu instrukcji i wskazówek w zakresie zaznajomienia pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy – art. 2374 § 3 kp.

Wprowadzenie postaci elektronicznej poza obowiązującą dotychczas wyłącznie formą pisemną zmniejszy bariery w komunikacji z pracownikami oraz z ich przedstawicielami, nie niosąc za sobą jednakże zagrożeń w bezpieczeństwie obrotu prawnego.

Jednocześnie zauważyć należy, iż w przeciwieństwie do nowelizacji rozporządzenia w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, przy nowelizacji Kodeksu pracy ustawodawca nie nałożył na pracodawcę obowiązku sporządzania odpowiednich adnotacji na przywołanych wyżej dokumentach. Uznać zatem należy, iż wystarczające jest ich dołączenie do akt osobowych pracowników bez podejmowania dodatkowych czynności.

Forma elektroniczna orzeczeń lekarskich

Wprowadzenie formy elektronicznej orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy wiąże się z procesem transformacji ochrony zdrowia, w szczególności jej cyfryzacją. O ile w przypadku wprowadzenia postaci elektronicznej do potwierdzania odbycia / przeprowadzenia szkolenia wstępnego BHP, jak i do innych czynności z zakresu prawa pracy, postać złożenia oświadczenia czy wniosku jest wolnym wyborem stron stosunku pracy, o tyle w przypadku wejścia w życie nowelizacji rozporządzenia w sprawie badań lekarskich pracowników forma elektroniczna orzeczeń lekarskich będzie formą podstawową. Orzeczenie lekarskie będzie przekazywane pracodawcy, który wystawił skierowanie przez lekarza przeprowadzającego badanie profilaktyczne, w terminie i w sposób określony w umowie zawartej przez te podmioty na podstawie ustawy z dnia 27 czerwca 1997 roku o służbie medycyny pracy. Dotychczasowa forma papierowa będzie dopuszczalna wyłącznie w przypadku braku dostępu do systemu teleinformatycznego. Pracodawcy muszą więc mieć na względzie bieżący wgląd do systemu i samodzielne pobieranie orzeczeń lekarskich, także tych wydawanych w trybie odwoławczym.

Blankietowa umowa powierzenia z dostawcą usług payrollowych nie wystarczy



Michalina Kaczmarczyk
Radca Prawny

W czerwcu 2025 r. UODO nałożył na administratora danych osobowych (pracodawcę) rekordową karę w łącznej kwocie 16 932 657 zł. Pracodawca powierzył przetwarzanie danych osobowych pracowników zewnętrznej firmie w celu zarządzania grafikami pracy. Brak analizy ryzyka tego procesu, wdrożenia odpowiednich zabezpieczeń, realizacji postanowień umowy powierzenia przetwarzania danych osobowych doprowadziły do ujawnienia danych osobowych w publicznie dostępnym katalogu. W wyniku błędu, dane osobowe pracowników (w tym dane o wysokim ryzyku, jak numery PESEL i numery paszportów) stały się dostępne dla osób nieuprawnionych.

Niezrealizowane obowiązki

Kluczowym elementem decyzji jest wskazanie, że administrator danych (w tym przypadku pracodawca) nie może przyjąć biernej postawy po przekazaniu procesów (a w konsekwencji również danych osobowych) podwykonawcy. Organ nadzorczy sformułował szereg krytycznych uwag dotyczących uchybień:

Brak realnej analizy ryzyka: UODO podkreślił, że ani administrator, ani procesor nie przeprowadzili rzetelnej analizy ryzyka przed rozpoczęciem operacji na danych. Analiza ta powinna uwzględniać specyficzne zagrożenia wynikające z charakteru usług świadczonych przez procesora oraz rodzaj przetwarzanych danych.

Pozorna weryfikacja procesora i umowa blankietowa:

Administratorzy często poprzestają na samym podpisaniu umowy powierzenia przetwarzania (art. 28 RODO), stosując często darmowe, blankietowe wzory z Internetu. Zakładają tym samym, że ich podwykonawca „wie co robi”. UODO jednoznacznie wskazał, że to administrator ma obowiązek zweryfikować, czy procesor faktycznie zapewnia wystarczające gwarancje wdrożenia odpowiednich środków technicznych i organizacyjnych.

Niestosowanie minimalizacji danych:

W systemie, który służył do ewidencji czasu pracy, przetwarzano numery PESEL oraz paszportów. Zdaniem organu było to naruszenie zasady minimalizacji (art. 5 ust. 1 lit. c RODO) – do identyfikacji pracowników w tym celu wystarczyłyby dane, które w mniejszym zakresie narażałyby pracowników na kradzież tożsamości.

Brak nadzoru i audytu: Administrator nie korzystał ze swojego prawa do kontroli i audytu u procesora, co mogłoby pozwolić na wczesne wykrycie błędów w konfiguracji systemów.

Ignorowanie roli IOD: Stwierdzono, że Inspektor Ochrony Danych (IOD) nie był włączany we wszystkie sprawy dotyczące ochrony danych, co uniemożliwiło mu prawidłowe doradztwo w zakresie oceny skutków planowanych operacji.

Decyzja UODO jest jasnym sygnałem, jakich standardów oczekuje organ nadzorczy. Aby uniknąć podobnych sankcji, organizacje powinny wdrożyć następujące mechanizmy:

Aktywny nadzór nad procesorami: Nie wystarczy „papierowa” zgodność, tj. podpisanie umowy na gotowym wzorze z Internetu. Administrator musi regularnie kontrolować podmioty, którym powierza dane. Audyty u podwykonawców powinny stać się standardem, a nie wyjątkiem.

Wdrożenie "Privacy by Design" i "Privacy by Default": Już na etapie projektowania systemów (np. ewidencji czasu pracy) należy zadbać o to, by zakres zbieranych danych był ograniczony do absolutnego minimum, np. niewykorzystywanie do tego celu numeru PESEL czy numeru paszportu.

Stosowanie analizy ryzyka: Operacje na dużych zbiorach danych czy też przekazywanie takich zbiorów na zewnątrz organizacji powinny wiązać się z przeprowadzeniem analizy ryzyka. Taka analiza musi zostać udokumentowana i odnosić się do konkretnych zagrożeń.

Wzmocnienie roli IOD: Inspektor ochrony danych powinien mieć realny wpływ na decyzje podejmowane w organizacji.

Zgłaszanie incydentów: Organizacja powinna posiadać sprawny system wykrywania naruszeń i zawiadamiania zarówno organu nadzoru jak i podmioty danych. W omawianym przypadku brak szybkiej reakcji i bezpośredniego zawiadomienia wpłynął na surowość oceny organu.

Podsumowanie

Nałożona kara daje wyraźny sygnał, że UODO przykłada wagę do przetwarzania danych osobowych przez pracodawców. Zawarcie blankietowej umowy z kontrahentem niewalania pracodawców od odpowiedzialności za outsourcowane procesy. Po raz kolejny UODO zwrócił również uwagę na konieczność ostrożnego przetwarzania numeru PESEL. To, że Kodeks pracy wprost zezwala pracodawcy na pozyskanie takiej informacji, nie oznacza z automatu, że pracodawca może ją multiplikować i umieszczać dowolnie w różnych zbiorach danych.

Zarządzanie różnorodnością - zespoły międzypokoleniowe



Zuzanna Rosner
Radca prawny

Na rynku pracy są w tej chwili obecne cztery pokolenia. Pokolenie Baby Boomers (1946 - 1964, przy czym wiele osób z tego pokolenia przeszło już na emeryturę), Pokolenie X (1965 - 1980), Pokolenie Y (Millenialsi, 1981 - 1996), Pokolenie Z (urodzeni po 1997). Za kilka lat w firmach zaczną pracować przedstawiciele najmłodszego pokolenia *alfa*. To konsekwencja obecnych trendów demograficznych.

Wielopokoleniowość to ważny kapitał dla pracodawców, z którego warto nauczyć się umiejętnie korzystać. Nie jest to jednak łatwe, ponieważ potrzeby, wartości i priorytety każdego pokolenia są inne. Należy również uważać na stereotypy i niekiedy krzywdzące uprzedzenia. O „Zetkach” często mówi się, że są leniwe i roszczeniowe, o „Baby Boomersach”, że nie dają sobie rady z nowymi technologiami, mają negatywny stosunek do nowych rozwiązań, nie są proaktywni, często chorują itd.

Tymczasem, zamiast na stereotypach, lepiej opierać się na rzetelnych badaniach, faktach i danych liczbowych. Wynika z nich, że dla Baby Boomers ważna jest stabilność i bezpieczeństwo zatrudnienia. Żaden z powyższych stereotypów (o absencjach chorobowych, braku proaktywności itp. nie jest prawdą). Przedstawiciele tego pokolenia są z reguły przywiązani i lojalni wobec pracodawcy, charakteryzują się wysoką etyką pracy. Baby Boomersi powoli ustępują z rynku pracy i przechodzą na emeryturę, choć niektórzy z nich nie rezygnują całkowicie z aktywności zawodowej.

Pokolenie X również ceni sobie stabilność, ale nie stawia jej na pierwszym miejscu. Ważne jest wynagrodzenie, atmosfera i elastyczność, ale też rozwój. Dlatego przedstawiciele tego pokolenia częściej niż Baby Boomersi jest skłonne zmieniać pracę i poszukiwać nowych wyzwań zawodowych.

Dla Pokolenia Y (Milenialsów) najważniejsze jest wynagrodzenie, elastyczne godziny pracy, benefity pozapłacowe (np. prywatna opieka medyczna), work-life balance. Stabilność zatrudnienia jest mniej istotna. Przedstawiciele pokolenia Y uznaje się za kreatywnych, otwartych na różnorodność, poszukujących sensu w wykonywanej pracy. Początki pracy Milenialsów zbiegły się z dynamicznym rozwojem technologii.

Pokolenie Z stawia na dobrą atmosferę, elastyczność, poczucie sensu, wartości etyczne czy społeczne, wynagrodzenie (przy czym przychody nie muszą być z jednego źródła). Jest otwarte na nowe doświadczenia, ceni benefity pozapłacowe, stabilność zatrudnienia jest na ostatnim miejscu. To pierwsze pokolenie, które od urodzenia otoczone jest technologią. Dlatego nazywa się je niekiedy pokoleniem cyfrowym.

Powyższa charakterystyka stanowi pewne uproszczenie, a żadna z ww. grup nie jest jednolita. Nie zmienia to faktu, że zrozumienie specyfiki każdego pokolenia jest kluczowe. Cechy przedstawicieli poszczególnych pokoleń przekładają się na zaangażowanie, motywację i decyzje dotyczące pracy. Np. przedstawiciel Pokolenia Z nie będzie aplikował do firmy, o której wiadomo, że nie dba o atmosferę pracy, a deklarowane wartości są fasadowe. Nie przekona go wysokie wynagrodzenie czy atrakcyjne benefity.

Firma powinna dostrzegać, szanować i rozumieć różnice, dostosowywać komunikację, wspierać inkluzywne środowisko pracy. Każde pokolenie ma wiele do zaoferowania, wyjątkową perspektywę i kompetencje. Pokolenie Z jest biegłe technologicznie, nastawione na innowacyjne rozwiązania, starsze pokolenia wnoszą doświadczenie, stabilizację, poczucie bezpieczeństwa. Przedstawiciele poszczególnych pokoleń mogą zatem wzajemnie się uzupełniać, co przekłada się na lepsze wyniki i większą efektywność biznesową. Dlatego nie ma wątpliwości, że różnorodność pokoleniowa przynosi wiele korzyści. Pracodawca musi jednak wiedzieć, jak umiejętnie zarządzać zespołem wielopokoleniowym.

W pierwszej kolejności warto zbadać postawy, sprawdzić, czy w zespole są uprzedzenia, stereotypy. Następnie można zaplanować warsztaty i webinary dla managerów, dostosować komunikację. Istotną rolę odgrywają oddolne inicjatywy (np. sieci pracownicze) oraz inne działania takie, jak np. mentoring, warsztaty, spotkania z trenerami.

Polskie firmy coraz częściej dostrzegają wartość zespołów międzypokoleniowych. Jeszcze kilka lat temu pracownicy 50+ obawiali się, że zostaną zwolnieni, a szanse na znalezienie nowej atrakcyjnej pracy były obiektywnie dużo mniejsze niż w przypadku młodszych kandydatów. Obecnie niektóre firmy wręcz szczytą się tym, że pracownicy 50+ stanowią znaczący odsetek w ich zespołach (nawet 30-40%). Są to często osoby na stanowiskach lidarskich, eksperckich czy specjalistycznych.

Biorąc pod uwagę zmiany demograficzne (m.in. w Polsce), takie podejście - dostrzeganie potencjału „silversów” - (a tym samym stawianie na międzypokoleniowość w firmach) jest w pełni uzasadnione i „przyszłościowe”.



obserwuj nas



skontaktuj się z nami



www.rackowski.eu

Newsletter PRO HR YEAR BOOK nie zawiera opinii prawnych i nie może być traktowany jako ich źródło. W celu uzyskania porady prawnej w stosownym przedmiocie prosimy o kontakt na adres: office@rackowski.eu.

Copyright © 2026: Rackowski sp.k.