

Prawo pracy: podsumowanie zmian w 2025 r. oraz trendy i planowane zmiany w 2026 r.

Rok 2025 przyniósł szereg zmian w prawie pracy, które wpłynęły na codzienne funkcjonowanie pracodawców, działów HR oraz pracowników. Nowe regulacje, zmodyfikowane obowiązki oraz rosnące oczekiwania rynku pracy sprawiły, że minione miesiące były czasem dostosowywania się do przepisów, które już weszły w życie lub wkrótce zaczną obowiązywać w nowym roku.

W tym opracowaniu **przyglądamy się najważniejszym nowelizacjom [prawa](#) pracy** obowiązującym od 2025 r., które mają istotne znaczenie w praktyce, a także kierunkom zmian, które warto dziś mieć na uwadze przy planowaniu działań w nowym roku.

ZMIANY LEGISLACYJNE W PRAWIE PRACY OBOWIĄZUJĄCE OD 2025 R.

WYNAGRODZENIE MINIMALNE

Od 1 stycznia 2025 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosiło 4666 zł za każdy miesiąc.

Wysokość [wynagrodzenia](#) pracownika zatrudnionego na pełen etat nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia. Należy jednak pamiętać, że przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika nie uwzględnia się m.in. nagrody jubileuszowej, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych czy dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej.

Co istotne, Polska w dalszym ciągu nie implementowała jednak Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej w zakresie dotyczącym ustawowego minimalnego [wynagrodzenia](#), mimo że termin implementacji został wyznaczony do dnia 15 listopada 2024 r.

WIGILIA BOŻEGO NARODZENIA JAKO DZIEŃ WOLNY OD PRACY

1 lutego 2025 r. weszła w życie [nowelizacja](#) ustawy o dniach wolnych od pracy, dzięki której 24 grudnia, czyli Wigilia Bożego Narodzenia, stał się dniem wolnym od pracy. W 2025 roku pracownicy mogli po raz pierwszy skorzystać z tego dodatkowego dnia wolnego.

Co jednak ważne, nie zawsze [praca](#) w święta jest niedozwolona. Wyjątki i możliwość pracy w święta istnieje m.in. w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, przy pracy zmianowej, czy w gastronomii lub hotelarstwie.

DODATKOWY URLOP DLA RODZICÓW WCZEŚNIAKÓW

Ustawodawca wreszcie uwzględnił potrzeby rodziców wcześniaków i w 2025 r. w kodeksie pracy weszły w życie przepisy dotyczące nowego rodzaju urlopu – uzupełniającego urlopu macierzyńskiego.

Uzupełniający urlop macierzyński:

- przysługuje zarówno pracownicy, jak i pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko,
- może być wykorzystany wyłącznie bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego,

- jego długość zależy od tygodnia ciąży, w którym urodziło się dziecko oraz od wagi urodzeniowej dziecka,
- przyznawany jest w wymiarze jednego tygodnia urlopu uzupełniającego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu, z zachowaniem ustawowych limitów.

UKŁADY ZBIOROWE PRACY I POROZUMIENIA ZBIOROWE

13 grudnia 2025 r. weszła w życie nowa ustawa o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych. Wraz z jej wejściem w życie w kodeksie pracy uchylono w całości dział jedenasty, który dotychczas regulował kwestie układów zbiorowych pracy.

Nowa ustawa określa zasady zawierania, obowiązywania, ewidencjonowania oraz udostępniania układów zbiorowych pracy, a także zasady ewidencjonowania oraz udostępniania innych porozumień zbiorowych.

Nowa ustawa przewiduje istotne zmiany, w szczególności:

- katalog spraw, które mogą być objęte układem zbiorowym pracy, ma charakter otwarty – układ może określać także sprawy nieuregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący,
- układ zbiorowy pracy może obejmować nie tylko pracowników, ale także wszystkie osoby wykonujące pracę zarobkową, a także emerytów i rencistów,
- układ zbiorowy pracy wchodzi w życie w terminie w nim wskazanym, jednak nie wcześniej niż w dniu jego prawidłowego zgłoszenia do systemu teleinformatycznego – Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy (KEUZP),
- kontrola treści układu zbiorowego pracy ma charakter następczy i może być przeprowadzona przez sąd pracy na wniosek osoby uprawnionej (np. pracownika), w celu ustalenia zgodności układu z przepisami prawa pracy lub prawidłowości jego zawarcia.

KEUZP ma zostać uruchomiona w ciągu dwóch lat od wejścia w życie ustawy. Do tego czasu układy i porozumienia zbiorowe należy zgłaszać elektronicznie do ministra właściwego do spraw pracy.

NEUTRALNE PŁCIOWO NAZWY STANOWISK ORAZ JAWNOŚĆ WYNAGRODZENIA NA ETAPIE REKRUTACJI

24 grudnia 2025 r. w kodeksie pracy weszły w życie zmiany, na podstawie których na pracodawcę został nałożony obowiązek zapewnienia, aby ogłoszenia o naborze na stanowisko oraz nazwy stanowisk były neutralne pod względem płci, a proces rekrutacyjny przebiegał w sposób niedyskryminujący.

Obowiązek stosowania neutralnych nazw stanowisk można realizować na różne sposoby, na przykład poprzez używanie w ogłoszeniu nazw stanowisk w formie męskiej i żeńskiej (kadrowy/kadrowa, specjalista/specjalistka ds. marketingu). Przepisy dają pracodawcom sporą elastyczność, przy czym ważne jest, aby z treści ogłoszenia jasno wynikało, że rekrutacja jest otwarta dla wszystkich, niezależnie od płci.

24 grudnia 2025 r. w kodeksie pracy weszły w życie także zmiany mające na celu zapewnienie jawności informacji o wynagrodzeniu na etapie rekrutacji.

Zgodnie z nowymi przepisami, kandydat do pracy otrzymuje od pracodawcy informację o:

- wynagrodzeniu, jego początkowej wysokości lub jego przedziale – opartym na obiektywnych, neutralnych kryteriach, w szczególności pod względem płci oraz
- odpowiednich postanowieniach układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania – w przypadku, gdy takie akty obowiązują u pracodawcy.

Informacje te pracodawca przekazuje kandydatowi do pracy z wyprzedzeniem umożliwiającym zapoznanie się z tymi informacjami, w postaci papierowej lub elektronicznej, co ma zapewnić świadome i przejrzyste negocjacje.

Informacje mogą być przekazane na różnych etapach rekrutacji, w zależności od decyzji pracodawcy:

- w ogłoszeniu o naborze na stanowisko,
- przed rozmową kwalifikacyjną,
- przed nawiązaniem stosunku pracy.

Warto również zwrócić uwagę, że nowelizacja kodeksu pracy wprowadziła zakaz żądania od kandydatów informacji o wysokości wynagrodzenia w obecnym oraz w poprzednich stosunkach pracy.

Powyższe zmiany stanowią częściową implementację Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania.

WEJŚCIE W ŻYCIE NOWYCH REGULACJI PRAWA PRACY W 2026 R.

WYNAGRODZENIE MINIMALNE

Od 1 stycznia 2026 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi 4806 zł za każdy miesiąc.

To bez wątpienia pozytywna zmiana dla pracowników, poprawiająca ich sytuację finansową, jednak dla pracodawców oznacza ona jednocześnie wzrost kosztów zatrudnienia i konieczność dostosowania budżetów płacowych.

NOWE ZASADY OBLICZANIA STAŻU PRACY

Przyjęta już nowelizacja kodeksu pracy wprowadza istotne zmiany w zasadach obliczania stażu pracy. Po raz pierwszy do okresu zatrudnienia będą wliczane nie tylko okresy pracy na podstawie umowy o pracę, lecz także pod pewnymi warunkami m.in.:

- okresy prowadzenia jednoosobowej działalności gospodarczej,
- okresy wykonywania umów cywilnoprawnych,
- okresy pracy za granicą.

Dla pracowników oznacza to realne korzyści, gdyż dłuższy staż pracy może przełożyć się na nabycie dodatkowych uprawnień, takich jak wyższy wymiar urlopu wypoczynkowego, dłuższy okres wypowiedzenia, wyższe odprawy czy prawo do określonych świadczeń przewidzianych w przepisach szczególnych. W praktyce wielu pracowników będzie mogło wykazać znacznie dłuższy staż niż dotychczas.

Z perspektywy pracodawców nowe regulacje wiążą się jednak z dodatkowymi obowiązkami organizacyjnymi i potencjalnymi skutkami finansowymi. Konieczne będzie przeliczenie stażu pracy obecnych pracowników, weryfikacja dokumentów potwierdzających wcześniejsze okresy aktywności zawodowej oraz przygotowanie się na wzrost kosztów wynikających z nabycia nowych uprawnień pracowniczych.

Nowe zasady będą obowiązywać od 1 stycznia 2026 r. w sektorze publicznym oraz od 1 maja 2026 r. w sektorze prywatnym. Choć część pracodawców ma jeszcze czas na przygotowania, już teraz warto rozpocząć analizę potencjalnych skutków zmian i zaplanować działania wdrożeniowe, aby uniknąć problemów po wejściu przepisów w życie.

W styczniu weszły też w życie nowe przepisy dotyczące:

- zmiany w kodeksie pracy dotyczące zmiany zwrotów „na piśmie” na „w postaci papierowej lub elektronicznej” oraz zmiany dotyczące terminu wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy,
- zmiany w zakresie zasad kontroli korzystania ze zwolnień lekarskich oraz utraty zasiłku chorobowego.

PROJEKTY NOWELIZACJI I PLANOWANE KIERUNKI ZMIAN W PRAWIE PRACY

Poza nowymi ustawami oraz nowelizacjami dotychczasowych ustaw, które zostały już uchwalone, w toku prac legislacyjnych pozostaje nadal wiele projektów nowych regulacji z zakresu prawa pracy. Wszystko wskazuje na to, że rok 2026 przyniesie istotne zmiany w polskim prawie pracy, w szczególności w obszarze wynagrodzeń.

Pojawił się już projekt rządowej ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (druk UC127). Planowane wejście w życie ustawy to 7 czerwca 2026 r.

Powyższy projekt stanowi implementację Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania, której termin implementacji do polskiego porządku prawnego mija 7 czerwca 2026 r.

Obecny projekt nowej ustawy zakłada m.in.:

- obowiązek pracodawcy oceny wartości pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku oraz kategorii pracowników w oparciu o kryteria z art. 18[3c] par. 3 kodeksu pracy – w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową,
- obowiązek pracodawcy ustalenia kategorii pracowników w oparciu o kryteria z art. 18[3c] par. 3 kodeksu pracy – po konsultacji z zakładową organizacją związkową,
- obowiązek pracodawcy określenia kryteriów służących ustaleniu wynagrodzeń pracowników, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń oraz obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikom dostępu do informacji o kryteriach,
- prawo pracownika do wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem o informacje dotyczące jego indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia w podziale

na płeć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących jednakową pracę jak on lub pracę o jednakowej wartości jak jego praca,

- zakaz uniemożliwiania pracownikowi ujawniania informacji o jego wynagrodzeniu w celu realizacji praw wynikających z zasady równego traktowania w zatrudnieniu,
- obowiązek pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników do sporządzania sprawozdań z luki płacowej.

W praktyce oznacza to, że przed pracodawcami nadchodzi intensywny czas związany z przeglądem oraz audytem struktur wynagrodzeń, oceną wartości pracy i weryfikacją obowiązujących procedur płacowych. Najbliższe miesiące będą kluczowe dla podjęcia działań przygotowawczych, które pozwolą nie tylko spełnić nowe obowiązki prawne, lecz także ograniczyć ryzyka prawne i organizacyjne oraz zapewnić zgodność systemów wynagradzania z zasadą równego traktowania.

Warto podkreślić, że nowe obowiązki mają istotne znaczenie także z perspektywy odpowiedzialności pracodawcy. Projekt ustawy przewiduje bowiem sankcje za niewykonanie niektórych obowiązków w postaci kary grzywny sięgającej nawet 50 000 złotych. Tym samym odpowiednie i terminowe przygotowanie organizacji do nadchodzących zmian nie będzie jedynie kwestią dobrej praktyki, lecz również elementem minimalizacji ryzyka finansowego i prawnego.

Obecnie trwają również prace legislacyjne nad innymi projektami nowych regulacji. Choć ich ostateczny kształt nie w każdym wypadku jest jeszcze przesądzony, w 2026 r. można spodziewać się m.in. następujących zmian:

- nowa definicja mobbingu oraz modyfikacja zasad dochodzenia roszczeń pracowników związanych z mobbingiem (druk UD183),
- nowe uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy związane z przekwalifikowaniem umów cywilnoprawnych w umowy o pracę (druk UD283),
- nowa ustawa o minimalnym wynagrodzeniu, implementująca Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej (druk UC62),
- wprowadzenie dokumentowej i elektronicznej formy komunikacji ze związkami zawodowymi (druk UDER82).

Rok 2026 zapowiada się zatem jako okres wielu istotnych zmian w prawie pracy, jednak to regulacje dotyczące równości i przejrzystości wynagrodzeń będą miały dla pracodawców najbardziej odczuwalny wpływ. Skala nowych obowiązków, zakres wymaganych analiz oraz potencjalne konsekwencje finansowe sprawiają, że właśnie ten obszar stanie się jednym z kluczowych wyzwań dla organizacji w nadchodzących miesiącach. Odpowiednie przygotowanie się do nowych zasad wynagradzania będzie miało fundamentalne znaczenie zarówno z perspektywy zgodności z prawem, jak i zarządzania ryzykiem oraz relacjami pracowniczymi.

Katarzyna Bartman, radca prawny, Rycak Kancelaria Prawa Pracy i HR