



TaylorWessing

Przewodnik po zmianach
w prawie pracy w 2025 r.

Zmiany w prawie pracy w 2025 r. Jak się do nich przygotować?

Rok 2025 przyniesie szereg istotnych zmian w polskim prawie pracy, które wpłyną zarówno na sytuację pracodawców, jak i pracowników. Nowe przepisy, obejmując szeroki wachlarz zagadnień, na które należy zwrócić uwagę zarządzając procesem pracy. Poniżej omawiamy kluczowe zagadnienia z tym związane.

I. Wzrost płacy minimalnej

Od 1 stycznia 2025 r. wzrosła wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę. Przez cały rok będzie obowiązywać tylko jedna kwota, inaczej niż w ubiegłych latach, kiedy to minimalne wynagrodzenie wzrastało dwukrotnie w ciągu roku. Minimalna miesięczna płaca wzrosła o 366 PLN brutto, a minimalna stawka godzinowa zwiększyła się o 2,4 PLN brutto, w stosunku do roku 2024. Stawki obowiązujące w 2025 r. kształtują się w następujący sposób:

- miesięczna stawka brutto (zazwyczaj w umowach o pracę) – **4.666 PLN**
- godzinowa stawka brutto (zazwyczaj w umowach zlecenia) – **30,50 PLN**

Wzrost minimalnego wynagrodzenia za pracę wpływa nie tylko na wysokość wynagrodzenia zasadniczego, ale także na pozostałe świadczenia pracownicze, których wymiar uzależniony jest od kwoty minimalnego wynagrodzenia. Obejmuje to w szczególności: (i) wynagrodzenie za przestój w pracy, (ii) dodatek za pracę w porze nocnej, (iii) odszkodowanie za naruszenie równego traktowania w zatrudnieniu lub mobbing, (iv) podstawę wymiaru zasiłku z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, (v) kwotę wolną od potrąceń z wynagrodzenia pracownika, czy (vi) maksymalną wysokość odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika.

Należy pamiętać, że zasady dotyczące minimalnego wynagrodzenia za pracę odnoszą się także do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy (np. minimalne wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w wymiarze ½ etatu w 2025 r. nie może być niższe niż 2.333 PLN brutto).

Prognozowane przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w 2025 r. w gospodarce narodowej wyniesie **8.673 PLN**, co wpłynie głównie na waloryzację podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, dobrowolne ubezpieczenie chorobowe czy obowiązek opłacania składek na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, a także wysokość wpłat do Pracowniczych Planów Kapitałowych (wpłaty podstawowej i odsetek za zwłokę od nieopłaconych w terminie składek).

Kwota ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe w 2025 r. wynosi 260.190 PLN.

Rekomendowane działania:

- ✓ przegląd kwot wynagrodzenia zasadniczego pracowników i zleceniobiorców;
- ✓ dostosowanie stawek do minimalnego wynagrodzenia w 2025 r. oraz uwzględnienie wyższych kwot w obliczaniu świadczeń pracowniczych, uzależnionych od kwoty minimalnego wynagrodzenia;
- ✓ uwzględnienie nowej wysokości podstawy wymiaru składek w kalkulacjach kadrowo-płacowych.

II. Wigilia dniem wolnym od pracy

Od 2025 roku, 24 grudnia – Wigilia Bożego Narodzenia jest dniem wolnym od pracy.

W związku z wprowadzeniem dodatkowego dnia wolnego od pracy, zmieniono zasady dotyczące zakazu handlu w niedziele i święta. Począwszy od 2025 r. w grudniu będą trzy niedziele handlowe, przy czym osoba zatrudniona w handlu będzie mogła pracować maksymalnie przez dwie grudniowe niedziele handlowe.

Rekomendowane działania:

- ✓ uwzględnienie dodatkowego dnia wolnego przy obliczaniu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy począwszy od lutego 2025 r.;
- ✓ uwzględnienie dodatkowego dnia wolnego od pracy przy obliczaniu wymiaru czasu pracy i dodatku za pracę w porze nocnej w grudniu 2025 r.

III. Uzupelniający urlop dla rodziców wcześniaków

Pracownicy – rodzice wcześniaków lub dzieci urodzonych w terminie, lecz wymagających hospitalizacji, od **19 marca 2025 r.** uzyskają prawo do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego.

Rodzice dzieci wymagających szczególnej opieki medycznej będą mogli skorzystać z dodatkowego urlopu macierzyńskiego, który będzie się liczył od momentu zakończenia podstawowego, urlopu macierzyńskiego.

Uzupełniający urlop macierzyński będzie przysługiwał w następujących przypadkach:

- urodzenie dziecka przed ukończeniem 28. tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000 g – w wymiarze tygodnia uzupełniającego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 15. tygodnia po porodzie;
- urodzenie dziecka pomiędzy 28. a 37. tygodniem ciąży i z masą urodzeniową powyżej 1000 g – w wymiarze tygodnia uzupełniającego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 8. tygodnia po porodzie;

- urodzenie dziecka wymagającego hospitalizacji po 37. tygodniu ciąży – dodatkowy urlop macierzyński będzie przysługiwał w przypadku, gdy pobyt dziecka w szpitalu po porodzie wynosi co najmniej 2 kolejne dni, przy czym pierwszy dzień hospitalizacji będzie przypadał w okresie od 5. do 28. dnia po porodzie. W takim przypadku rodzice będą mogli skorzystać z urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu w okresie od upływu 5. dnia do upływu 8. tygodnia po porodzie.

Uzupełniający urlop macierzyński będzie przysługiwał na wniosek rodzica, a jego wykorzystanie będzie możliwe w jednej części, bezpośrednio po zakończeniu podstawowego urlopu macierzyńskiego. Uzupełniający urlop macierzyński będzie płatny w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku. Nowe przepisy obejmują także rodziców przysposabiających dziecko oraz rodziny zastępcze.

Ochrona pracownicza w czasie korzystania z tego urlopu będzie taka sama jak w przypadku podstawowego urlopu macierzyńskiego. Oznacza to, że od momentu złożenia wniosku o uzupełniający urlop macierzyński, pracownik korzystający z tego uprawnienia będzie objęty szczególną ochroną stosunku pracy, a pracodawca nie będzie mógł prowadzić przygotowań do wypowiedzenia umowy o pracę ani jej rozwiązać w standardowym trybie.

Rekomendowane działanie:

- ✓ Wniosek o dodatkowy urlop macierzyński należy złożyć pracodawcy wraz z zaświadczeniem lekarskim zawierającym informację o tygodniu ciąży, w którym urodziło się dziecko, jego masie urodzeniowej oraz okresie hospitalizacji noworodka.

IV. Wzrost dofinansowania do wynagrodzeń pracowników z niepełnosprawnością

Od 2025 r. wzrosły kwoty miesięcznego dofinansowania ze środków PFRON do wynagrodzeń pracowników z niepełnosprawnościami.

Dofinansowanie zależne jest od orzeczonego stopnia niepełnosprawności pracownika i wynosi odpowiednio: (i) 2.760 PLN – dla pracowników ze znacznym stopniem niepełnosprawności; (ii) 1.550 PLN – dla pracowników z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności; oraz (iii) 575 PLN – dla pracowników z lekkim stopniem niepełnosprawności.

Pracownicy, wobec których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe, epilepsję oraz pracowników niewidomych, łączne dofinansowanie jest wyższe i wynosi odpowiednio: (i) 4.140 PLN – dla pracowników ze znacznym stopniem niepełnosprawności; (ii) 2.585 PLN – dla pracowników z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności; oraz (iii) 1.265 PLN – dla pracowników z lekkim stopniem niepełnosprawności.

Zwiększone kwoty dofinansowania do wynagrodzeń pracowników z niepełnosprawnością obowiązują od 1 lipca 2024 r., dlatego pracodawcy od początku tego roku mogą złożyć w PFRON korekty wniosków o dofinansowanie do wynagrodzeń w okresie lipiec–grudzień 2024 r.

Rekomendowane działanie:

- ✓ Wniosek o dofinansowania dla pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnością wraz z załącznikami należy złożyć do oddziału PFRON właściwego ze względu na miejsce zatrudnienia osób niepełnosprawnych, które będą uczestniczyć w programie. Dane kontaktowe oddziałów PFRON można znaleźć [tutaj](#), a niezbędne formularze – [tutaj](#).

V. ESG – zasady raportowania niefinansowego z perspektywy prawa pracy

W tym roku wchodzi w życie większość przepisów ustawy o rachunkowości, ustawy o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym oraz niektórych innych ustaw, wdrażającej Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2464 w sprawie sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju (CSRD – Corporate Sustainability Reporting Directive), co będzie miało wpływ na obowiązek raportowania niefinansowego ESG (Environmental, Social, and Governance) także z perspektywy prawa pracy.

W obszarze zagadnień społecznych nowe przepisy nakładają na zobowiązanych do raportowania pracodawców przekazywanie informacji na temat:

- równego traktowania i równych szans dla wszystkich, w tym równouprawnieniu płci i równości wynagrodzeń za pracę o takiej samej wartości, szkoleń i rozwoju umiejętności, zatrudnienia i integracji osób z niepełnosprawnościami, środków zapobiegania przemocy i nękanii w miejscu pracy oraz różnorodności;
- warunków pracy, w tym bezpiecznego zatrudnienia, czasu pracy, odpowiedniego wynagradzania, dialogu społecznego, wolności zrzeszania się, istnienia rad zakładowych, prowadzenia rokowań zbiorowych i informacji o pracownikach objętych układami zbiorowymi, prawa pracowników do informacji, konsultacji i uczestnictwa, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz bezpieczeństwa i higieny pracy;
- poszanowania praw człowieka, podstawowych wolności, zasad i norm demokratycznych.

Obowiązek raportowania niefinansowego został nałożony stopniowo według następujących zasad:

- **od 2025 r.** raportowanie w zakresie ESG dotyczy spółek notowanych na giełdzie, średniorocznie zatrudniających 500 pracowników (w przeliczeniu na pełne etaty), a także emitentów, banki oraz zakłady ubezpieczeń – pierwszy raport za rok 2024;
- **od 2026 r.** raportowanie w zakresie ESG obejmie pozostałe duże podmioty, które nie muszą być notowane na giełdzie, spełniające dwa z trzech kryteriów: (i) średnioroczne zatrudnienie min. 250 pracowników (w przeliczeniu na pełne etaty), (ii) osiągnięcie min. 220 mln PLN przychodu netto ze sprzedaży towarów i produktów w danym roku obrotowym lub (iii) posiadanie min. 110 mln PLN sumy aktywów bilansu na koniec roku obrotowego – pierwszy raport za rok 2025;
- **od 2027 r.** raportowanie w zakresie ESG obejmie pozostałe podmioty wskazane w ustawie, w szczególności małe i średnie przedsiębiorstwa będące jednostkami zainteresowania publicznego – pierwszy raport za rok 2026.

Raportowanie niefinansowe ma być składane do Krajowego Rejestru Sądowego w ujęciu rocznym wraz ze sprawozdaniem finansowym, tj. nie później niż w ciągu 3 miesięcy od dnia bilansowego.

Rekomendowane działania:

- ✓ analiza ciążących obowiązków w zakresie raportowania niefinansowego, ze szczególnym uwzględnieniem aspektów zatrudnienia i etycznego oraz bezpiecznego środowiska pracy;
- ✓ przygotowanie strategii raportowania niefinansowego, ze szczególnym naciskiem na aspekty pracownicze;
- ✓ weryfikacja polityk, procedur i regulaminów, względnie identyfikacja potrzeby opracowania stosownych dokumentów w nadchodzących miesiącach czy latach.

Rekomendowane działania:

- ✓ bieżące przestrzeganie przepisów prawa pracy, ze szczególnym naciskiem na obszary najczęściej kontrolowane przez PIP;
- ✓ odpowiednie przygotowanie się do ewentualnych kontroli PIP, w szczególności prowadzenie kompletnej, rzetelnej i uporządkowanej dokumentacji, by w razie wszczęcia czynności kontrolnych mieć odpowiednie materiały;
- ✓ zapoznanie się z Ustawą o PIP lub zasięgnięcie porady prawnej w celu poznania praw i obowiązków pracodawcy w toku kontroli PIP oraz uprawnień i obowiązków inspektorów pracy.

Uwaga: Inspektorzy pracy są uprawnieni do przeprowadzania kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, bez uprzedzenia podmiotu kontrolowanego i o każdej porze dnia i nocy. Nie każda kontrola PIP musi być więc zapowiedziana. Inspektorzy pracy mogą jednak poinformować pracodawcę wcześniej o zamiarze wszczęcia kontroli (telefonicznie, pisemnie lub mailowo). O sposobie rozpoczęcia kontroli decyduje inspektor pracy biorąc pod uwagę przede wszystkim cele jakie mają być osiągnięte podczas prowadzonego postępowania.

VI. Program działania Państwowej Inspekcji Pracy w 2025 r.

Państwowa Inspekcja Pracy („PIP”) jak co roku poinformowała o priorytetowych działaniach w tym roku, które obejmują w szczególności weryfikację legalności pracy obywateli polskich i cudzoziemców, w tym kontrolę pracy niezadeklarowanej, tzw. „na czarno”, oraz fałszywie zadeklarowanej (np. wykonywanej faktycznie za wyższe wynagrodzenie niż określono w umowie).

Kontrole mają objąć szeroko pojęty sektor budowlany, ale i działalność agencji zatrudnienia, agencji pracy tymczasowej i pracodawców użytkowników, zwłaszcza pod kątem zatrudniania osób zatrudnianych tymczasowo w oparciu o umowy cywilnoprawne w celu obejścia przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Ponadto, PIP zamierza sprawdzać przestrzeganie przepisów związanych z rodzicielstwem, a także skupi się na ocenie funkcjonowania koncepcji „work-life” balance w praktyce. Według oświadczenia PIP, inspektorzy pracy będą szczególnie analizować skargi dotyczące kwestii takich jak przestrzeganie przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych, pracy zdalnej, temperatury w miejscu pracy, mobbingu, ochrony sygnalistów oraz równości wynagrodzeń.

VII. Zmiana definicji mobbingu

Trwają intensywne prace legislacyjne nad zmianą kodeksowej definicji mobbingu, molestowania oraz zasadami przeciwdziałania występowaniu zachowań niepożądanych w miejscu pracy.

Projekt zmian definiuje mobbing, jako „uporczywe nękanie pracownika”. Uporczywość nękania ma polegać na tym, że działanie jest powtarzalne, nawracające lub stałe. Projekt wprowadza przykładowy katalog zachowań o charakterze mobbingowym, którymi mogą być w szczególności: (i) upokarzanie lub uwłaczanie, (ii) zastraszanie, (iii) zaniżanie oceny przydatności zawodowej pracownika, (iv) nieuzasadniona krytyka, poniżanie lub ośmieszanie pracownika, (v) utrudnianie funkcjonowania w środowisku pracy w zakresie możliwości osiągnięcia efektów pracy, wykonywania zadań służbowych, wykorzystania posiadanych kompetencji, komunikacji ze współpracownikami, dostępu do koniecznych informacji, (vi) izolowanie pracownika lub wyeliminowanie z zespołu.

Planowany jest również szereg innych zmian, m.in. ustala minimalną kwotę zadośćuczynienia za mobbing, która ma być równa wynagrodzeniu za 6 miesięcy pracy. Ponadto zmianie mają ulec zasady odpowiedzialności pracodawcy. Nie będzie on ponosił odpowiedzialności za mobbing, jeżeli niepożądane zachowania nie pochodziły od przełożonego, a pracodawca zastosował skuteczną prewencję w tym zakresie. Ponadto, pracodawcy mają zostać zobowiązani do uregulowania w regulaminie pracy bądź obwieszczeniu zasad, trybu oraz częstotliwości działań w obszarze przeciwdziałania mobbingowi i pozostałym zachowaniom niepożądanym.

Projektowane rozwiązania nie stanowią jeszcze obowiązujących przepisów prawa, a ich koncepcja ulegnie dalszym zmianom w toku dalszych prac legislacyjnych, niemniej planuje się ich przyjęcie jeszcze w tym roku.

Rekomendowane działania:

- ✓ wdrożenie odpowiedniej procedury przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym w miejscu pracy;
- ✓ dostosowanie się do projektowanych zmian w przepisach w momencie wejścia w życie;
- ✓ codzienna bieżąca uważność i organizowanie procesu pracy w sposób zapobiegający występowaniu jakichkolwiek zachowań niepożądanych w miejscu pracy.

Zasady dotyczące jawności wynagrodzeń nie stanowią jeszcze powszechnie obowiązującego prawa i mogą ulec zmianom. Obecnie projekt ustawy jest na wczesnym etapie legislacyjnym w Sejmie. Projektowane przepisy mają na celu implementację Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 dot. transparentności wynagrodzeń, która musi dokonać się do 7 czerwca 2026 r. Zakładamy, że polskie rozwiązania wejdą w życie wcześniej.

Rekomendowane działania:

- ✓ dostosowanie bądź wdrożenie transparentnej polityki płacowej – np. regulaminów określających widełki płacowe, systemy premiowe i charakterystykę stanowisk celem zapewnienia transparentności wynagrodzeń w danej organizacji;
- ✓ informowanie kandydatów do pracy o oferowanym wynagrodzeniu już na etapie publikowania ogłoszenia o pracę.

IX. Określenie maksymalnej temperatury w miejscu pracy

Trwają intensywne prace nad nowelizacją rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, stąd prawdopodobnie jeszcze w tym roku pracodawcy będą musieli dostosować miejsca pracy do nowych zasad określających maksymalną temperaturę w miejscu pracy.

Planuje się określenie maksymalnej temperatury w miejscu pracy w zależności od tempa metabolizmu pracowników. Dla miejsc pracy o niskim i umiarkowanym tempie metabolizmu oraz dla pracy w pomieszczeniach biurowych, maksymalna temperatura miałaby wynosić **28°C**. Z kolei, dla pracy o wysokim i bardzo wysokim stopniu metabolizmu, maksymalna temperatura miałaby wynosić odpowiednio **25°C** oraz **22°C**. Klasy tempa metabolizmu będą określane na podstawie oceny ryzyka zawodowego dla konkretnego stanowiska pracy. Natomiast, przy pracy na otwartej przestrzeni, maksymalna temperatura miałaby wynosić 25°C. W celu pomiaru tempa metabolizmu, prawdopodobnie konieczne będzie pozyskanie przez pracodawcę danych dotyczących wzrostu, wagi oraz wieku pracowników.

VIII. Jawność wynagrodzeń pracowników

Trwają prace legislacyjne w zakresie wprowadzenia obowiązku jawności wynagrodzeń. Projektowane rozwiązania zobowiązywałyby pracodawców do przedstawiania proponowanego wynagrodzenia w publikowanych ofertach pracy – pracodawcy będą zobowiązani do uwzględnienia w ofercie pracy kwot proponowanego poziomu wynagrodzenia wskazując jego minimalną i maksymalną wysokość (tzw. widełki płacowe). Informacja będzie mogła zawierać wzmiankę, o możliwości negocjacji.

Ponadto, pracownicy będą mieli możliwość wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie informacji dotyczącej ich indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale na płeć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Pracodawca miałby 14 dni na udzielenie odpowiedzi.

Jeśli temperatura w miejscu pracy przekroczy maksymalną wartość, pracodawca będzie musiał zadbać o odpowiednie zmniejszenie temperatury, lub o takie zorganizowanie pracy, aby była ona wykonywana w temperaturze o dopuszczalnej wysokości. Jeżeli jednak temperatura w miejscu przekroczy **35°C** (a przy pracy na otwartej przestrzeni **32°C**), jakakolwiek praca w takich warunkach byłaby zabroniona.

Dostosowując się do planowanych zmian legislacyjnych określających maksymalną temperaturę w miejscu pracy, pracodawcy będą zobowiązani do stosowania określonych rozwiązań technicznych, (takich jak chłodzenie, klimatyzacja, odpowiednia wentylacja czy osuszanie, stosowanie wewnętrznych rolet lub zewnętrznych żaluzji przeciwsłonecznych, umieszczanie stanowisk pracy z dala od bezpośredniego światła słonecznego czy korzystanie z urządzeń lub sprzętu ograniczających pracę fizyczną pracowników – np. dźwigi czy wózki widłowe oraz organizacyjnych (takich jak praca zdalna, dodatkowe przerwy od pracy, skrócony czas pracy czy stosowanie środków ochrony indywidualnej).

Rekomendowane działania:

- ✓ Po wejściu w życie planowanych rozwiązań – weryfikacja i dostosowanie się do nowych obowiązków, określenie klasy i tempa metabolizmu pracowników, dostosowanie miejsca, a także procesu pracy do nowych wymogów.
- ✓ Weryfikacja stosowanych rozwiązań technicznych i organizacyjnych w zakładzie pracy, będących odpowiedzią na określenie maksymalnej temperatury w miejscu pracy.

Dyrektywa wprowadza nowe pojęcie „cyfrowej platformy pracy” oraz wskazuje przesłanki pracy za pośrednictwem platformy internetowej. Dyrektywa wprowadza założenie, że osoby, których wykonywanie pracy jest kontrolowane przez cyfrową platformę pracy należy domyślnie traktować jako pracowników. Kontrolowanie pracy przez platformę materializuje się, jeśli proces pracy charakteryzuje się co najmniej dwoma z pięciu określonych w Dyrektywie przesłanek. Co więcej, Dyrektywa określa zasady algorytmicznego zarządzania procesem pracy.

Państwa członkowskie mają czas na dostosowanie przepisów krajowych do wynikających z niej wymagań do 2 grudnia 2026 r. – czekamy na projekt polskich przepisów implementujących Dyrektywę.

Rekomendowane działanie:

- ✓ Choć termin wejścia w życie nowych rozwiązań jest odległy, to z uwagi na ich rewolucyjną skalę, podmioty zatrudniające osoby za pośrednictwem platform powinny już teraz zweryfikować status osób wykonujących usługi w taki sposób i dostosować się organizacyjnie do nadchodzących zmian.

X. Dyrektywa Platformowa

W grudniu 2024 r. weszła w życie Dyrektywa 2024/2831 w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform. Celem unijnego aktu jest potrzeba uregulowania warunków pracy wykonywanej za pośrednictwem platform cyfrowych oraz wzmocnienie ochrony osób świadczących taką pracę, w tym osób pozostających w zatrudnieniu cywilnoprawnym.

Obowiązki wprowadzone dyrektywą niewątpliwie wpłyną na sytuację podmiotów świadczących m.in. usługi taksówkarskie, dostawcze i tłumaczeniowe. Choć przedmiotowa regulacja wprost odnosi się do platform cyfrowych, jej skutki będą odczuwalne także w innych obszarach biznesu, takich jak consulting, IT czy branża kreatywna, które obecnie bardzo chętnie korzystają z cywilnoprawnych form zatrudnienia.

Jak możemy Państwu pomóc?

Nasz zespół *Employment, Pensions & Mobility* na bieżąco monitoruje wszelkie działania legislacyjne związane zarówno z indywidualnym, jak i zbiorowym prawem pracy. Pomagamy także wprowadzać zindywidualizowane działania będące odpowiedzią na zmieniające się instrumenty i wymagania prawa pracy, jakie stawiane są przed każdym pracodawcą.

W przypadku jakichkolwiek pytań lub wątpliwości, zapraszamy do kontaktu.

Dane kontaktowe:



Krystian Stanasiuk, LL.M.
Partner
K.Stanasiuk@taylorwessing.com



Dr Anna Rataj, LL.M. (Heidelberg), LL.M. (Harvard)
Senior Associate
A.Rataj@taylorwessing.com



Michał Zabost
Associate
M.Zabost@taylorwessing.com



Patrycja Sokołowska
Associate
P.Sokołowska@taylorwessing.com



28
biur



1200+
prawników



16
krajów

Europe > Middle East > Asia

taylorwessing.com

©Taylor Wessing 2025

This publication is not intended to constitute legal advice. Taylor Wessing entities operate under one brand but are legally distinct, either being or affiliated to a member of Taylor Wessing Verein. Taylor Wessing Verein does not itself provide services. Further information can be found on our regulatory page at taylorwessing.com/en/legal/regulatory-information

Niniejszy dokument służy wyłącznie celom informacyjnym. Niniejszy dokument nie stanowi podstawy do podejmowania jakichkolwiek konkretnych działań i nie służy jako porada prawna. Taylor Wessing nie ponosi żadnej odpowiedzialności w związku z niniejszym dokumentem.

Follow us:

