**Kodeks pracy w 2025 r. – jakie czekają nas zmiany?**

**Planowane zmiany w Kodeksie pracy na 2025 rok stanowią istotny krok w kierunku ewolucji polskiego prawa pracy, harmonizując przepisy z potrzebami dynamicznie ewoluującego rynku oraz wymaganiami współczesnych struktur zatrudnienia.**

Reformy te obejmą szeroki zakres zagadnień, od praw pracowniczych po mechanizmy wsparcia dla przedsiębiorców zatrudniających osoby niepełnosprawne i starsze. W ramach reform nowe przepisy wprowadzą m.in. nowy kształt polityki wynagrodzeń, przekształcenie zasad dotyczących umów cywilnoprawnych, a także szczegółowe regulacje dotyczące rejestrowania i nadzoru pracy. Ponadto, rozdzielenie regulacji dotyczących układów zbiorowych pracy do osobnej ustawy może przynieść nowe, elastyczne podejście do negocjacji między związkami zawodowymi a pracodawcami, co pozytywnie wpłynie na tempo i skuteczność zawierania układów zbiorowych.

**Wzrost minimalnego wynagrodzenia**

Od 1 stycznia 2025 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wzrośnie z 4300 zł do 4626 zł brutto (co oznacza wzrost o 326 zł, czyli o 7,6%), a minimalna stawka godzinowa - z 28,10 zł do 30,20 zł (wzrost o 7,5%). Zwiększony zostanie również dodatek w porze nocnej, wynagrodzenie za czas gotowości do pracy oraz przestój. Gdy pracownik oraz pracodawca wykonują wpłaty na PPK, wzrost obejmie także wpłaty realizowane w ramach Pracowniczych Planów Kapitałowych. Wynagrodzenie za czas choroby również ulegnie wzrostowi. Podwyższono kwotę świadczeń dla pracowników, którzy w miejscu pracy zmagali się z mobbingiem albo z tej przyczyny rozwiązana została umowa o pracę lub przyznano odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Świadczenia mają być w wysokości nie mniejszej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Kolejna zmiana dotyczy podwyższenia maksymalnej kwoty przyznawanej w ramach odprawy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn, które nie dotyczą pracowników.

**Rozdzielenie przepisów o układach zbiorowych**

Jedną z kluczowych zmian jest zapowiedziane przeniesienie regulacji dotyczących układów zbiorowych pracy (UZP) do osobnej ustawy. W obecnym Kodeksie pracy przepisy te są integralną częścią, jednak Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej uważa, że odrębna regulacja pozwoli lepiej dostosować zasady negocjacji między związkami zawodowymi a pracodawcami. Dzięki temu proces zawierania układów zbiorowych ma się stać bardziej elastyczny i przystępny dla obydwu stron, co z kolei ma przyspieszyć negocjacje i ułatwić zawieranie takich umów, szczególnie w sektorze prywatnym.

**Wliczenie umów cywilnoprawnych do stażu pracy**

Według projektów zmian w Kodeksie pracy, od 2025 roku czas przepracowany na umowach cywilnoprawnych będzie wliczany do stażu pracy. Oznacza to, że pracownicy, którzy są zatrudnieni na podstawie takich umów, mieliby prawo do świadczeń przysługujących dotąd głównie osobom zatrudnionym na umowach o pracę, w tym prawo do urlopu wypoczynkowego oraz innych świadczeń socjalnych. Włączenie umów cywilnoprawnych do stażu pracy stanowi krok w stronę zrównania praw pracowników, bez względu na formę zatrudnienia. W praktyce oznaczać to będzie, że czas przepracowany np. na zleceniu, czy umowie o dzieło będzie traktowany jako równoważny z czasem przepracowanym na podstawie umowy o pracę.

**Nowe obowiązki pracodawców**

W przyszłym roku planowane jest także wprowadzenie nowych przepisów zobowiązujących pracodawców do prowadzenia bardziej szczegółowej dokumentacji. Nowelizacja Kodeksu pracy zakłada, że każda firma będzie musiała prowadzić rejestr wszystkich prac, które są wykonywane przez jej pracowników. Nowe przepisy mają być odpowiedzią na potrzebę lepszej kontroli i ewidencji zakresu obowiązków pracowników, szczególnie w przypadku dużych firm zatrudniających wiele osób w różnych działach i lokalizacjach.

Dodatkowo pracodawcy będą zobowiązani do regularnego dostarczania informacji o wynagrodzeniach, warunkach pracy oraz innych świadczeniach przysługujących pracownikom. Ma to zwiększyć przejrzystość polityki wynagrodzeń i zabezpieczyć prawa pracowników, zwłaszcza w zakresie odpowiedniego wynagrodzenia i ochrony przed nadmiernym obciążeniem obowiązkami.

**Wsparcie dla przedsiębiorców zatrudniających osoby niepełnosprawne i seniorów**

Zmiany przewidują również specjalne wsparcie dla pracodawców, którzy zatrudniają osoby starsze i niepełnosprawne. Przewidziane są różne formy dofinansowania i ulg podatkowych, które mają na celu zachęcenie przedsiębiorców do tworzenia miejsc pracy dla tych grup. Przykładowo, programy wsparcia obejmują dopłaty do wynagrodzeń dla seniorów, co ma zwiększyć ich atrakcyjność na rynku pracy i przyczynić się do wydłużenia ich aktywności zawodowej.

Planowane jest również rozszerzenie dostępu do szkoleń i programów aktywizacyjnych, które mają pomóc osobom starszym i niepełnosprawnym w adaptacji do zmieniających się warunków rynku pracy w ramach integracji tych grup w środowisku zawodowym oraz przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu.

**Wyższe zasiłki dla bezrobotnych**

Kolejną znaczącą zmianą jest podniesienie zasiłku dla bezrobotnych, który w 2025 roku wzrośnie do 100% podstawy, co oznacza, że jego wysokość będzie równa średniemu wynagrodzeniu z poprzedniego okresu rozliczeniowego. Obecnie zasiłek wynosi 80% podstawy, a jego wzrost ma być wsparciem dla osób w trudnych sytuacjach ekonomicznych. Dodatkowo wydłużony zostanie okres pobierania zasiłku – z dotychczasowych 180 dni do 365 dni dla grup o szczególnych potrzebach, takich jak osoby starsze, niepełnosprawne oraz mieszkańcy regionów o wysokim bezrobociu.

Aby uzyskać prawo do zasiłku, osoby bezrobotne będą musiały wykazać się odpowiednim stażem pracy oraz spełnić określone kryteria dochodowe. Ma to na celu lepsze ukierunkowanie pomocy na osoby najbardziej potrzebujące, co z jednej strony zwiększy ich bezpieczeństwo finansowe, a z drugiej przyczyni się do ograniczenia wydatków na świadczenia publiczne.

**Podsumowanie**

W obliczu zmian w Kodeksie pracy na 2025 rok kluczowe będzie [wykorzystanie sprawdzonych narzędzi IT](https://www.eqsystem.pl/product/xprimer-wfm/) od dostawców gwarantujących pełną zgodność z przepisami. Systemy te powinny umożliwiać efektywne zarządzanie nowymi obowiązkami. [Wybór zaufanych dostawców](https://www.eqsystem.pl/o-nas/) zapewni zgodność procesów z regulacjami oraz ułatwi adaptację do nowych wymagań, minimalizując ryzyko błędów i potencjalnych kar.

Błażej Migoń, ekspert w zakresie rozwiązań dla HR, eq system sp. z o.o.