



## TRANSPARENTNOŚĆ WYNAGRODZEŃ.

Nowe obowiązki dla pracodawców

### ORZECZNICTWO PRAWA PRACY W 2025 ROKU – NOWY STANDARD OCENY DECYZJI PRACODAWCÓW

Rok 2025 zapisał się w orzecznictwie prawa pracy jako moment wyraźnego przesunięcia akcentów interpretacyjnych. Sądy coraz konsekwentniej odchodzą od formalizmu na rzecz oceny realnych warunków wykonywania pracy, rzeczywistych relacji organizacyjnych oraz proporcjonalności reakcji pracodawców i instytucji publicznych. W orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości UE, Sądu Najwyższego oraz sądów krajowych coraz silniej wybrzmiewa przekonanie, że prawo pracy nie może być stosowane w oderwaniu od praktyki funkcjonowania organizacji. Ochrona pracownika nie powinna mieć charakteru iluzorycznego, a odpowiedzialność – automatycznego. Dla pracodawców oznacza to jedno: decyzje kadrowe, procedury wewnętrzne i utrwalone praktyki organizacyjne coraz częściej będą oceniane nie przez pryzmat samej treści regulaminów, lecz przez to, jak rzeczywiście funkcjonują w zakładzie pracy i jakie skutki wywołują.

### OBOWIĄZKI WOBEC OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ JAKO REALNY ELEMENT OCHRONY PRZED DYSKRYMINACJĄ - WYROK TSUE Z 11 WRZEŚNIA 2025 R., C-38/24 (BERVIDI)

Nowe przepisy obejmą także okresy sprzed wejścia ustawy w życie, pod warunkiem ich właściwego udokumentowania. Przykładowo – wieloletnia praca na umowach zlecenia, prowadzenie działalności czy praca za granicą będą mogły zwiększyć staż pracy, nawet jeśli miały miejsce wiele lat temu.

Co do zasady, do okresu zatrudnienia **będą wliczane okresy, w których osoba fizyczna podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym**. Jednak nowe przepisy przewidują także wliczanie udokumentowanych okresów działalności zawodowej, w których osoba fizyczna nie podlegała tym ubezpieczeniom na podstawie odrębnych przepisów.

#### Wnioski:

*Wnioski pracowników dotyczące organizacji pracy z uwagi na obowiązki opiekuńcze wymagają indywidualnej, udokumentowanej oceny. Automatyczne odmowy istotnie zwiększają ryzyko zarzutu dyskryminacji pośredniej. Kluczowe znaczenie ma dokumentowanie przesłanek decyzji oraz analiza, czy odmowa rzeczywiście wynika z nieproporcjonalnego obciążenia po stronie pracodawcy.*



## TRANSPARENTNOŚĆ WYNAGRODZEŃ.

Nowe obowiązki dla pracodawców

### OCHRONA PRZEDEMERYTALNA BEZ WYJĄTKÓW - UCHWAŁA SN Z 30 WRZEŚNIA 2025 R., III PZP 6/24

Sąd Najwyższy definitywnie zakończył wieloletnie rozbieżności interpretacyjne dotyczące art. 39 k.p. Ochrona przedemerytalna obejmuje wszystkie rodzaje umów o pracę, w tym umowy na czas określony – niezależnie od tego, czy ich termin upływa przed osiągnięciem wieku emerytalnego.

SN jednoznacznie odrzucił pogląd, zgodnie z którym konstrukcja umowy terminowej mogłaby ograniczać zakres ochrony. Zakaz wypowiedzenia ma charakter bezwzględny i nie może być obchodzony poprzez dobór rodzaju umowy.

#### Wnioski:

*Planowanie rozwiązywania umów terminowych musi każdorazowo uwzględniać moment objęcia pracownika ochroną przedemerytalną. Uchwała z 30 września 2025 r. wymusza większą ostrożność i strategiczne podejście do polityki zatrudnienia w tej grupie pracowników.*

### TOLEROWANA PRAKTYKA ORGANIZACYJNA A ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ BEZ WYPOWIEDZENIA – POSTANOWIENIE SN Z 26 LUTEGO 2025 R., III PSK 150/24

Sąd Najwyższy po raz kolejny przypomniał, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest sankcją nadzwyczajną. Nie każde formalne naruszenie regulaminów lub procedur może zostać uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Kluczowe znaczenie ma to, czy dane zachowanie funkcjonowało w organizacji jako utrwalona i tolerowana praktyka. Jeżeli określony sposób wykonywania obowiązków był znany kadrze kierowniczej i akceptowany – choćby milcząco – nie może być po latach podstawą zastosowania najsurowszej sankcji.

SN przypomniał również, że ciężkie naruszenie wymaga łącznego spełnienia trzech przesłanek: bezprawności, zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy oraz winy umyślnej albo rażącego niedbalstwa. Samo formalne uchybienie, które nie powoduje szkody i nie przynosi pracownikowi korzyści, co do zasady nie spełnia tego standardu.

#### Wnioski:

*Przed decyzją o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia konieczna jest analiza realiów organizacyjnych, a nie wyłącznie treści regulaminów. Brak reakcji przełożonych, tolerowanie praktyk i niespójność między procedurami a rzeczywistością działają na niekorzyść pracodawcy.*



## TRANSPARENTNOŚĆ WYNAGRODZEŃ.

Nowe obowiązki dla pracodawców

### DYSKRYMINACJA PRZEZ INGERENCJĘ W WYGLĄD PRACOWNIKA – GRANICE DRESS CODE'U - WYROK SN Z 25.02.2025 R., III PSKP 21/24, OSNP 2025, NR 8, POZ. 78.

Sąd Najwyższy wyraźnie zaznaczył, że polityka wizerunkowa pracodawcy podlega ocenie przez pryzmat zakazu dyskryminacji, zasady proporcjonalności oraz ochrony dóbr osobistych pracownika. Odwołanie się do standardów branżowych czy oczekiwań klientów nie wystarcza – wymagania dotyczące wyglądu muszą być obiektywnie uzasadnione i stosowane w sposób niedyskryminujący. Szczególnie ryzykowne jest różnicowanie obowiązków ze względu na płeć lub nakładanie na jedną grupę pracowników nieproporcjonalnych obciążeń.

#### Wnioski:

*Zasady dotyczące wyglądu powinny mieć formę jasnych, formalnych regulacji, możliwych do obrony. Niezbędna jest także weryfikacja, czy nie prowadzą one do nadmiernego różnicowania sytuacji pracowników oraz czy przewidują mechanizmy elastyczności.*

#### Podsumowanie:

Kierunek wyznaczany przez orzecznictwo z 2025 r. nie ma charakteru incydentalnego. Sądy w sposób konsekwentny przesuwają punkt ciężkości z formalnej poprawności na ocenę rzeczywistych warunków wykonywania pracy, proporcjonalność reakcji pracodawcy oraz odpowiedzialne zarządzanie ryzykiem prawnym. Dla pracodawców oznacza to konieczność świadomego przeglądu obowiązujących procedur, regulaminów i utrwalonych praktyk – zanim staną się one przedmiotem sporu sądowego, kontroli ZUS lub interwencji organów nadzoru. W AXELO Prawo i Podatki wspieramy pracodawców właśnie na tym etapie – prewencyjnie i strategicznie, łącząc doświadczenie procesowe z praktyką doradczą. Nasze wsparcie obejmuje w szczególności:

1. audyt z zakresu prawa pracy i HR: obejmujący regulaminy pracy i wynagradzania, czas pracy, odpowiedzialność porządkową, praktyki organizacyjne oraz procedury rozwiązywania umów o pracę,
2. aktualizację i dostosowanie dokumentacji wewnętrznej do aktualnych standardów orzeczniczych (w tym procedur dyscyplinarnych, polityk równościowych i antydyskryminacyjnych, zasad pracy zdalnej i elastycznej organizacji pracy),
3. wsparcie przedsądowe i procesowe w sporach z pracownikami, byłymi pracownikami oraz w postępowaniach z udziałem ZUS, PIP i innych organów,
4. szkolenia dla pracowników, działów kadr i kadry kierowniczej, skoncentrowane na praktycznych konsekwencjach aktualnych wyroków oraz na minimalizacji ryzyk w codziennym zarządzaniu.