

LEGAL ALERT 14/07/2025

Ustawa z dnia 4 czerwca 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy¹

Zmiany w Kodeksie pracy

W dniu 18.06.2025 r. Prezydent podpisał ustawę z 4.06.2025 r. o zmianie Kodeksu pracy, która została opublikowana w Dzienniku Ustaw w Dniu 23.06.2026 r. Ustawa wejdzie w życie po 6 miesiącach od dnia ogłoszenia, zatem pracodawców czeka intensywny czas na przygotowanie do nowych obowiązków nałożonych przez ustawodawcę.

W Polsce rozmowy o wynagrodzeniu wciąż należą do tematów trudnych i nieczęsto poruszanych. Pracodawcy rzadko informują o proponowanej pensji w ofertach pracy, a pytanie o zarobki bywa odbierane jako nietakt. Tymczasem brak transparentności polityki organizacji w tym obszarze uniemożliwia dostęp do wiarygodnych danych pozwalających na ocenę, czy oferowana stawka jest adekwatna do zakresu obowiązków na danym stanowisku. Jak czytamy w komunikacie Kancelarii Prezydenta: *Zmiany w Kodeksie pracy mają na celu zwiększenie przejrzystości wynagrodzeń, wzmocnienie równości oraz przeciwdziałanie dyskryminacji w procesie rekrutacyjnym, a także lepszą ochronę prywatności kandydatów do pracy.*²

Ustawa o zmianie ustawy wprowadza nowe obowiązki informacyjne spoczywające na pracodawcy, a ponadto zaostrza regulacje z zakresu danych osobowych pracownika.

Obowiązki pracodawców

I. Informacja o wynagrodzeniu

Ustawodawca wprowadza obowiązek przekazania osobie ubiegającej się o zatrudnienie informacji o wynagrodzeniu na danym stanowisku, jego początkowej wysokości lub jego przedziale, a także - w przypadku, gdy pracodawca jest objęty układem zbiorowym pracy lub obowiązuje u niego regulamin wynagrodzenia – stosownych postanowień układu zbiorowego bądź regulaminu. Nowelizacja nakłada na

¹ [https://orka.sejm.gov.pl/opinie10.nsf/nazwa/934_u/\\$file/934_u.pdf](https://orka.sejm.gov.pl/opinie10.nsf/nazwa/934_u/$file/934_u.pdf)

² <https://www.prezydent.pl/aktualnosci/wydarzenia/prezydent-rp-podpisal-nowele-kodeksu-pracy.103051>

pracodawcę obowiązek informacyjny, który aktualizuje się zanim jeszcze dojdzie do zatrudnienia pracownika.

Wyżej wskazane informacje mają zostać przekazane w formie papierowej lub elektronicznej z wyprzedzeniem umożliwiającym przyszłemu pracownikowi zapoznanie się z tymi informacjami tak, by zapewnić obu stronom świadomość i przejrzystość w procesie negocjacji.

Ustawodawca wskazuje trzy sytuacje, w których ma nastąpić przekazanie informacji dotyczących wynagrodzenia:

- i. *W ogłoszeniu o naborze na stanowisko;*
- ii. *Przed rozmową kwalifikacyjną (jeżeli nie ogłoszono naboru bądź nie przekazano tych informacji w ogłoszeniu);*
- iii. *Przed nawiązaniem stosunku pracy (jeżeli wcześniejsze warunki nie zostały spełnione).*

II. Neutralność płciowa ogłoszeń

Nowelizacja ustawy dodatkowo wprowadza obowiązek zapewnienia przez pracodawcę **neutralności płciowej ogłoszeń o naborze na stanowisko** oraz **nazw stanowisk** a także prowadzenia procesu rekrutacyjnego w sposób niedyskryminujący.

III. Ograniczenia dotyczące informowaniu o wynagrodzeniu

Modyfikacji uległ również art. 22¹ w § 1 pkt 6 Kodeksu pracy. Przepis został zaostrożony w zakresie danych osobowych pracownika. Pracodawca nie może żądać od kandydatów informacji o wynagrodzeniach w poprzednich oraz aktualnym stosunku pracy.

Nowelizacja Kodeksu pracy stanowi istotny krok w kierunku większej transparentności wynagrodzeń oraz sprzyja ograniczeniu różnicowania płac wśród osób wykonujących podobne zadania.