

Informacja

w sprawie ustawy z dnia 4 czerwca 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy

Celem ustawy jest wprowadzenie do Kodeksu pracy obowiązku dla pracodawców zamieszczania w ogłoszeniach o pracę informacji o proponowanym wynagrodzeniu, które planują zaoferować kandydatom ubiegającym się o dane stanowisko. Zmiany w Kodeksie pracy mają na celu zwiększenie przejrzystości wynagrodzeń, wzmacnianie równości oraz przeciwdziałanie dyskryminacji w procesie rekrutacyjnym, a także lepszą ochronę prywatności kandydatów do pracy.

Nowelizacja Kodeksu pracy nakłada na pracodawców nowe obowiązki wobec ubiegających się o zatrudnienie. Pracodawca będzie zobowiązany do przekazania kandydatowi do pracy informacji dotyczących:

- 1) proponowanego wynagrodzenia (wraz ze wszystkimi jego składnikami), jego początkowej wysokości lub przedziału wynagrodzenia – ustalanych na podstawie obiektywnych i neutralnych kryteriów, w szczególności z uwzględnieniem równości płci,
- 2) odpowiednich postanowieniach układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania – jeśli pracodawca jest objęty układem zbiorowym pracy lub obowiązuje u niego regulamin wynagradzania.

Informacje te pracodawca będzie obowiązany przekazywać z wyprzedzeniem umożliwiającym zapoznanie się z tymi informacjami, w postaci papierowej lub elektronicznej, osobie ubiegającej się o zatrudnienie, zapewniając świadome i przejrzyste negocjacje:

- 1) w ogłoszeniu o naborze na stanowisko;
- 2) przed rozmową kwalifikacyjną – jeżeli pracodawca nie ogłosił naboru na stanowisko albo nie przekazał tych informacji w ogłoszeniu o naborze na stanowisko;
- 3) przed nawiązaniem stosunku pracy – jeżeli pracodawca nie ogłosił naboru na stanowisko albo nie przekazał tych informacji w ogłoszeniu o naborze na stanowisko, albo przed rozmową kwalifikacyjną.

Dodatkowo ustawa nakłada na pracodawców obowiązek zapewnienia, aby ogłoszenia o naborze na stanowisko oraz nazwy stanowisk były neutralne pod względem płci, a proces rekrutacyjny przebiegał w sposób niedyskryminujący.

Ponadto w ustawie wprowadzono nowe przepisy zaostrzające regulacje w zakresie danych osobowych – pracodawca, żądając od kandydata informacji o dotychczasowym

przebiegu zatrudnienia, nie będzie mógł żądać informacji o wynagrodzeniu w obecnym lub w poprzednich stosunkach pracy.

Ustawa wejdzie w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia.