

HRadar Newsletter

Lipiec 2025

Jawność wynagrodzeń

23 czerwca 2025 r. w Dzienniku Ustaw opublikowano nowe przepisy Kodeksu pracy wprowadzające obowiązek podawania przedziału wynagrodzeń w ogłoszeniach o pracę.

Pracodawca będzie musiał poinformować osobę ubiegającą się o pracę na danym stanowisku o:

- początkowej wysokości wynagrodzenia lub jego przedziale opartym na obiektywnych, neutralnych kryteriach, w szczególności pod względem płci;
- odpowiednich postanowieniach układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania.

Pracodawca będzie musiał przekazać takie informacje:

- **w ogłoszeniu o naborze na stanowisko;**
- **przed rozmową kwalifikacyjną** - jeżeli pracodawca nie ogłosił naboru na stanowisko albo nie przekazał tych informacji w ogłoszeniu;
- **przed nawiązaniem stosunku pracy** - jeżeli pracodawca nie ogłosił naboru na stanowisko albo nie przekazał informacji w ogłoszeniu albo przed rozmową kwalifikacyjną.

Powyższe informacje pracodawca powinien przekazać z wyprzedzeniem umożliwiającym zapoznanie się z nimi, zapewniając kandydatowi świadome i przejrzyste negocjacje.

Nowe przepisy wejdą w życie **24 grudnia 2025 roku**.

Przedłużona ochrona dla obywateli Ukrainy

W dniu 25 czerwca 2025 r. opublikowano projekt ustawy o zmianie ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium Ukrainy.

Głównym celem proponowanych przepisów jest przedłużenie legalnego pobytu obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski od 24 lutego 2022 roku.

Obecnie pobyt obywateli Ukrainy jest uznawany za legalny do 30 września 2025 roku. Proponuje się przedłużenie tego okresu do 4 marca 2026 r.

Projekt jest na etapie prac rządowych. Nowe przepisy mają wejść w życie 14 dni od daty publikacji.

Postać elektroniczna i zmiany w ZFŚS

W dniu 11 czerwca 2025 r. opublikowano projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Nowe przepisy Kodeksu pracy umożliwią pracodawcom przekazywanie większej liczby dokumentów w formie elektronicznej. Zmiany dotyczą również Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych – zgodnie z nimi, postanowienia związane z Funduszem będą musiały być uzgadniane z co najmniej dwoma przedstawicielami pracowników.

Projekt jest na etapie prac rządowych. Nowe przepisy mają wejść w życie 14 dni od daty publikacji.

Nowy projekt przepisów o mobbingu

W dniu 5 czerwca 2025 r. opublikowano nowy projekt nowelizacji przepisów Kodeksu pracy dotyczących mobbingu.

Najnowszy projekt wprowadza kilka zmian, między innymi:

- doprecyzowanie, że za mobbing nie będzie uznawane zachowanie incydentalne,
- pracownik będący ofiarą mobbingu będzie miał prawo domagać się od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż dwunastokrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Propozycja wysokości minimalnego wynagrodzenia

12 czerwca 2025 r. Rada Ministrów przyjęła propozycję minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej w 2026 r.

Ile miałyby wynosić minimalne wynagrodzenie od 1 stycznia 2026 r.?

- minimalne wynagrodzenie za pracę – 4806 zł brutto (w 2025 r. wynosi 4666 zł)
- minimalna stawka godzinowa dla umów cywilnoprawnych – 31,40 zł brutto (30,50 zł)
- Rada Ministrów przedstawi propozycję Radzie Dialogu Społecznego, w której będą trwały dalsze uzgodnienia.

Niniejszy materiał został przygotowany w celu poinformowania Klientów kancelarii o określonych istotnych zmianach w prawie polskim i nie stanowi on porady prawnej dotyczącej konkretnej sytuacji któregoś z Klientów i nie powinien być traktowany przez Klientów jako porada. W przypadku jakichkolwiek pytań związanych z przedstawionymi powyżej zagadnieniami prawnymi oraz ich możliwym wpływem na działalność gospodarczą danego Klienta w Polsce, prosimy o kontakt z prawnikiem prowadzącym Państwa sprawę.

Zapraszamy do kontaktu!



Agnieszka Fedor

Partner, adwokat

☎ +48 505 782 677

✉ agnieszka.fedor@skslegal.pl



Magdalena Krupska-Kacprzyk

Prawnik

☎ +48 882 784 717

✉ magdalena.krupska@skslegal.pl