09.05 2025 r. Warszawa

****

ZMIANY KODEKSU PRACY

SEJM UCHWALIŁ NOWELIZACJĘ

O JAWNOŚCI WYNAGRODZEŃ

Przyjęta przez Sejm **nowelizacja Kodeksu pracy, którą nakłada na pracodawców obowiązek przedstawienia w ogłoszeniach o pracę wysokości proponowanego wynagrodzenia. Brak kounulstacji społecznych tak ważnego projektu to poważny błąd.**

Zmiana Kodeksu pracy obok uwzględniania w ogłoszeniach o zatrudnieniu pracownika na danym stanowisku - minimalnych i maksymalnych kwot proponowanego wynagrodzenia zakłada, zakaz uniemożliwienia pracownikowi ujawniania informacji o wynagrodzeniu. Nowela przewiduje też, że zawarcie umowy za mniejsze wynagrodzenie niż wskazano w ogłoszeniu jest wykroczeniem, podlegającym grzywnie w wysokości od 1 tys. zł do 30 tys. zł.

* *Z punktu widzenia praktyki kadrowo-prawnej, nowy art. 18(3ca) k.p. wymaga od pracodawców nie tylko przeanalizowania polityk wynagrodzeniowych i dostosowania treści ogłoszeń o pracę, ale również zapewnienia neutralnego pod względem płci języka ogłoszeń o wakatach oraz nazw stanowisk, a także prowadzenia niedyskryminującego procesu rekrutacyjnego – co wynika bezpośrednio z art. 5 ust. 3 dyrektywy 2023/970.* - podkreśla **Magdalena Rycak, ekspertka BCC ds. prawa pracy, radczyni prawna w Rycak kancelaria Prawa Pracy i HR.**

Zaproponowane w nowelizacji zmiany mają wpłynąć m.in. zniwelowanie luki płacowej między kobietami a mężczyznami i dostosowanie polskiego prawa do unijnej dyrektywy o równości wynagrodzeń.

* *Warto przypomnieć, że obowiązek informowania o wynagrodzeniu na etapie rekrutacji to tylko wycinek znacznie szerszych regulacji unijnych. Sama dyrektywa obejmuje m.in. prawo do informacji dla pracowników już zatrudnionych, obowiązki sprawozdawcze, a także środki dochodzenia roszczeń i sankcje w razie naruszeń zasady równego wynagradzania. Tymczasem obecna nowelizacja dotyczy wyłącznie jednego z obowiązków przewidzianych w art. 5 dyrektywy i — co istotne — pomija wiele innych kluczowych mechanizmów służących zapewnieniu faktycznej jawności i równości płac. W uzasadnieniu projektu czytamy, że zmiana ma charakter „etapowy”. Jednak brak kompleksowego planu implementacji, w tym odniesienia do obowiązków informacyjnych pracodawcy wobec pracowników już zatrudnionych, rodzi pytania o rzeczywiste intencje projektodawców. - dodaje* ***Magdalena Rycak.***

*- Nowelizacja Kodeksu Pracy to krok w stronę większej przejrzystości i zgodności z przepisami unijnymi. Wprowadzenie obowiązku publikacji widełek płacowych oraz prawa pracowników do informacji o wynagrodzeniach – zarówno własnych, jak i średnich na podobnych stanowiskach z podziałem na płeć – to działania, które odpowiadają na zalecenia unijnej dyrektywy w sprawie przejrzystości wynagrodzeń (UE 2023/970), którą państwa członkowskie muszą wdrożyć do czerwca 2026 r. -* podkreśla **Sandra Żywicka – Sztul
dyrektor ds. Analiz i Inicjatyw Gospodarczych BCC.**

*- Według Eurostatu luka płacowa w Polsce w 2023 roku wynosiła 4,5%, co jest niższym wynikiem niż średnia unijna (12,7%), ale dane te nie uwzględniają różnic wynikających z rodzaju umowy, sektora czy stanowiska. Badania GUS oraz niezależnych instytutów pokazują, że w niektórych branżach i grupach zawodowych luka ta może sięgać kilkunastu procent. W krajach, które wcześniej wdrożyły podobne rozwiązania – jak np. Austria, Niemcy czy Hiszpania – zaobserwowano zarówno większą świadomość pracowników co do swoich praw, jak i stopniowe zmniejszanie różnic płacowych. Jawność nie jest przykrym obowiązkiem, tylko nowym rozdziałem w celu likwidacji nierówności czy świadomego zarządzania swoją karierą zawodową.*

*Z ekonomicznego punktu widzenia, zwiększenie jawności wynagrodzeń poprawia efektywność rynku pracy, choć początkowo może być traktowane przez pracodawców jak dodatkowe obciążenie– według badań platform takich jak Glassdoor i LinkedIn, ogłoszenia zawierające konkretne widełki płacowe generują o 20–30% więcej aplikacji i skracają czas rekrutacji.  -* dodaje **Sandra Sandra Żywicka – Sztul.**

Projekt co do zasady należy uznać za zgodny z omawianą dyrektywa, w tym z art. 5 i art. 7 dyrektywy 2023/970. Dyrektywa 2023/970 (art. 5 ust. 1) dopuszcza bowiem spełnienie tego obowiązku na innym etapie rekrutacji – np. przed rozmową kwalifikacyjną. Takie ujęcie byłoby bardziej elastyczne i zgodne z realiami rekrutacyjnymi małych firm, które nie posiadają ustandaryzowanych siatek płacowych.

- *Sam kierunek zmian – zwiększenie przejrzystości wynagrodzeń – jest zgodny z europejskimi trendami i zasadą równego traktowania. Ale* ***legislacyjna metoda „małych kroków” niesie ze sobą ryzyko: może osłabić skuteczność reformy i utrudnić pracodawcom dostosowanie się do pełnych wymogów unijnych w późniejszym etapie.*** -podsumowuje **Magdalena Rycak.**

Zakaz zawarcia umowy za mniejsze wynagrodzenie niż przewidziane w ogłoszeniu i zagrożenie karami jest niewłaściwym podejściem ustawodawcy. Pracodawcy w procesach rekrutacji widząc niższe niż wymagane kwalifikacje mogą chcieć zmienić oczekiwania i wynagrodzenie, a nawet zaproponować zupełnie inne stanowisko. Żeby to zrobić legalnie będą zmuszeni robić jeszcze raz rekrutację, co jest stratą czasu i pieniędzy. - dodaje **Katarzyna Lorenc, ekspertka BCC rynku pracy oraz zarządzania i efektywności pracy.**

Zdaniem ekspertów BCC - wdrożenie nowych przepisów powinno zostać poprzedzone rzetelną kampanią informacyjną, przygotowaniem wytycznych interpretacyjnych oraz – co równie ważne – dostosowaniem przepisów wykonawczych do zróżnicowanych realiów rynkowych. Tylko wtedy reforma przyniesie oczekiwane skutki – sprawiedliwość płacową, większe zaufanie w miejscu pracy i nową kulturę wynagradzania opartą na równości i przejrzystości. Ponadto, brak konsultacji tak ważnego projektu z punktu widzenia rynku pracy z partnerami społecznymi narusza konstytucyjną zasadę dialogu społecznego. Zaangażowanie partnerów społecznych w proces implementacji tak istotnej dyrektywy pozwoliłoby na uwzględnienie różnych perspektyw i zapewnienie większej akceptacji dla wprowadzanych zmian.

**Kontakt dla mediów:**

Agencja Open Minded Group: pr@openmindedgroup.pl

Ewelina Rozpara (BCC): ewelina.rozpara@bcc.pl



Business Centre Club to największa w kraju ustawowa organizacja indywidualnych pracodawców. Członkowie Klubu zatrudniają ponad 400 tys. pracowników, przychody firm to ponad 200 miliardów złotych, a siedziby rozlokowane są w 250 miastach. Na terenie Polski działają 22 loże regionalne. Do BCC należą przedstawiciele wszystkich branż, międzynarodowe korporacje, instytucje finansowe i ubezpieczeniowe, firmy telekomunikacyjne, najwięksi polscy producenci, uczelnie wyższe, koncerny wydawnicze i znane kancelarie prawne. Członkami BCC – klubu przedsiębiorców są także prawnicy, dziennikarze, naukowcy, wydawcy, lekarze, wojskowi i studenci.

Business Centre Club w mediach społecznościowych: [LinkedIn >](http://www.linkedin.com/company/business-centre-club/) [Facebook >](http://www.facebook.com/businesscentreclub) [Twitter >](http://www.twitter.com/BCCorg)