

Paragraf na etacie

Najnowsze zmiany w prawie pracy

Zmiany w przepisach: czerwiec 2025



Kandydat do pracy dostanie informację o wynagrodzeniu i innych świadczeniach

Pracodawca będzie miał obowiązek poinformować kandydata o proponowanym wynagrodzeniu lub jego przedziale oraz – jeśli dotyczy – o postanowieniach układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania.

Informacje te powinny być przekazane w postaci papierowej lub elektronicznej z odpowiednim wyprzedzeniem, najpóźniej przed podpisaniem umowy o pracę.

Ponadto, pracodawca będzie musiał zadbać, by ogłoszenia o pracę oraz nazwy stanowisk były neutralne płciowo, a cały proces rekrutacji przebiegał w sposób niedyskryminujący.

Nowelizacja przewiduje również zakaz pozyskiwania od kandydatów informacji o ich wynagrodzeniu, zarówno w obecnym, jak i w poprzednich miejscach pracy.

Ustawa wejdzie w życie **24 grudnia 2025 r.**



Planowane zmiany w formie dokumentacji i procedurze konsultacji

11 czerwca 2025 r. na stronie Rządowego Centrum Legislacji opublikowano [projekt nowelizacji Kodeksu pracy oraz ustawy o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych](#).

Projekt zakłada możliwość stosowania postaci papierowej lub elektronicznej (np. skan, e-mail) zamiast formy pisemnej, w szczególności przy konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z zakładową organizacją związkową, wniosku o udzielenie urlopu bezpłatnego czy potwierdzeniu zapoznania się przez pracownika z przepisami i zasadami BHP.

Ponadto, projekt przewiduje, że ekwiwalent za niewykorzystany urlop będzie wypłacany razem z ostatnim wynagrodzeniem, a nie – jak dotychczas – w dniu ustania stosunku pracy.

Przewiduje również, że u pracodawców bez związków zawodowych uzgodnienia dotyczące ZFŚS mają być prowadzone z co najmniej dwoma przedstawicielami pracowników – zamiast jednego, jak obecnie.

Obecnie projekt znajduje się na etapie opiniowania i konsultacji publicznych. Planowany termin przyjęcia projektu przez rząd to lipiec 2025 r.



**Romanowski
& Wspólnicy**



Propozycja wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej w 2026 r.

Rząd proponuje, aby od 1 stycznia 2026 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosiło **4.806 zł** brutto miesięcznie, a minimalna stawka godzinowa dla określonych umów cywilnoprawnych **31,40 zł**.

Propozycja, która trafiła do Rady Dialogu Społecznego i będzie przedmiotem dalszych konsultacji z partnerami społecznymi, uwzględnia przewidywaną inflację i ma pokryć prognozowany wzrost cen na poziomie ok. **3%**.

Wzrost minimalnego wynagrodzenia oznacza nie tylko podwyżki dla części pracowników, ale również zwiększenie świadczeń naliczanych od jego wysokości lub nim limitowanych. Dotyczy to w szczególności:

- dodatku za pracę w porze nocnej;
- wynagrodzenia za przestój;
- najniższej podstawy zasiłku chorobowego;
- górnej granicy odprawy dla zwalnianych z przyczyn niedotyczących pracowników;
- minimalnego odszkodowania za mobbing lub dyskryminację.



REKOMENDACJE



Przeprowadź audyt procesu rekrutacyjnego – zdecyduj, na którym etapie rekrutacji kandydat do pracy powinien otrzymać informację o proponowanym wynagrodzeniu i obowiązujących regulacjach płacowych.



Przeanalizuj dokumentację wewnętrzną pod kątem planowanych zmian w Kodeksie pracy i zasadach funkcjonowania Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.



Zaplanuj budżet na 2026 r., uwzględniając możliwy wzrost płacy minimalnej i związanych z nią kosztów pracowniczych.

Z chęcią odpowiemy na Państwa wszelkie wątpliwości dotyczące wdrażania nowych regulacji i dokumentów prawnych. Nasz zespół specjalistów z zakresu prawa pracy wesprze Państwa w rozwiązywaniu problemów, które mogą pojawić się w związku z ich zastosowaniem w praktyce.



**Romanowski
& Wspólnicy**



Emil Smogorzewski
Counsel, prawo pracy



e.smogorzewski@romanowski.eu



795 561 926



Klaudia Szwarczyńska
Associate, prawo pracy



k.szwarczyńska@romanowski.eu



668 310 898