

INFORMACJA O WYNAGRODZENIU

Z dniem 24.12.2025 r. wchodzi w życie ustawa z dnia 4.06.2025 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r., poz. 807), wprowadzająca tzw. jawność wynagrodzeń. Od dnia 24.12.2025 r., zgodnie z art. 183ca § 1 Kodeksu pracy, osoba ubiegająca się o zatrudnienie na danym stanowisku otrzymuje od pracodawcy informację o:

Kontakt:

wroclaw@explico.com.pl

wynagrodzeniu, o którym mowa w art. 183^o § 2, jego początkowej wysokości lub jego przedziale – opartym na obiektywnych, neutralnych kryteriach, w szczególności pod względem płci oraz odpowiednich postanowieniach układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania – w przypadku gdy pracodawca jest objęty układem zbiorowym pracy lub obowiązuje u niego regulamin wynagradzania.

Zobacz inne:

www.explico.com.pl

W praktyce wielu pracodawców zasady wynagradzania reguluje nie tylko w regulaminie pracy czy układzie zbiorowym pracy, ale również w innych dokumentach, takich jak regulaminy premiowania. Dlatego pojawia się pytanie, czy pracodawca ma wybór, jak chce zrealizować ww. obowiązek informacyjny. Przepisy nie precyzują tej kwestii. Jak się wydaje, wystarczające będzie udostępnienie kandydatowi do pracy odpowiednich postanowień regulaminu wynagradzania i premiowania, stanowiących o wynagrodzeniu tego kandydata, czyli przekazanie mu wyciągu z tych dokumentów. Nie ma też przeszkód, aby kandydatowi udostępnione zostały całe, kompletne dokumenty, a nie tylko ich wyciągi. Dodatkowo warto też wskazać w informacji dla kandydata (wylistować), które konkretnie regulacje z ww. dokumentów stanowią o wynagrodzeniu tego kandydata.

W razie dalszych pytań, pozostajemy do Państwa dyspozycji.

**Niniejszy Newsletter nie stanowi porady prawnej ani podatkowej*