

NOWOŚĆ 2025/2026!!!

JAWNOŚĆ WYNAGRODZEŃ !!!!

– USTAWA PODPISANA PRZEZ
PREZYDENTA RP!!! NOWE OBOWIĄZKI
I ZADANIA W ZWIĄZKU Z
NOWELIZACJĄ KODEKSU
PRACY/DYREKTYWĄ.

CEL SZKOLENIA: szkolenie ma na celu przygotowanie PRACOWNIKÓW KADR I PŁAC/RODO do skutecznego wdrożenia przepisów Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania **ORAZ USTAWY 4 CZERWCA 2025R. O ZMIANIE USTAWY – KODEKS PRACY.** Uczestnicy zdobędą praktyczną wiedzę na temat nowych obowiązków dla pracodawców, zasad raportowania wynagrodzeń i terminów wdrażania w/w przepisów.

1. Wprowadzenie do Dyrektywy 2023/970 – dyrektywa a polska ustawa – nowe obowiązki i zadania dla Pracodawców:

- **cele i założenia Dyrektywy** – czy trzeba ją automatycznie/bezwzględnie stosować?,
- **nowe obowiązki pracodawców** w związku z w/w Dyrektywą,
- ustawa podpisana przez Prezydenta – a dyrektywa,

- najważniejsze pojęcia w związku z Dyrektywą.

2. Równość, przejrzystość i jawność wynagrodzeń w praktyce – NOWE OBOWIĄZKI PRACODAWCÓW:

- **informowanie kandydatów o wynagrodzeniu** w ogłoszeniu o pracę lub w innej formie,
- **ogłoszenia o naborze** neutralne pod względem płci!!!,
- **zakaz pytania** kandydata o wcześniejsze zarobki,
- **prawo pracowników do informacji** dotyczących średnich poziomów wynagrodzeń,
- **obowiązek raportowania** luki płacowej,
- **wdrożenie działań naprawczych** przez pracodawcę.

3. OBOWIĄZEK RAPORTOWANIA DLA PRACODAWCÓW – ZALEŻNY OD LICZBY PRACOWNIKÓW:

- **firmy zatrudniające 100 pracowników lub więcej** – obowiązkowe raportowanie danych o różnicach wynagrodzeń i przeprowadzanie oceny równości płac,
- **firmy zatrudniające od 50 do 99 pracowników** – obowiązek raportowania pojawi się w późniejszym etapie, zgodnie z harmonogramem wdrażania,
- **firmy poniżej 50 pracowników** – obecnie nie są objęte obowiązkiem sprawozdawczym, ale nadal muszą przestrzegać zasady równej płacy i przygotować się na ewentualne kontrole.

4. Terminy wdrożenia i sankcje za nie przestrzeganie przepisów Dyrektywy i ustawy:

- data wejścia w życie ustawy,
- **KARY ZA BRAK DOSTOSOWANIA SIĘ** do ustawy i dyrektywy,
- **uprawnienia PRACOWNIKA**, którego prawa zostały złamane.