

I. JAWNOŚĆ WYNAGRODZEŃ NA ETAPIE REKRUTACJI

Nowelizacja	Ustawa z 4 czerwca 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r. poz. 807)
Data zmiany	24 grudnia 2025 r.

Nowe przepisy Kodeksu pracy, które zaczną obowiązywać od 24 grudnia 2025 r., to pierwszy krok na drodze do wprowadzenia jawności i przejrzystości płac, który zobowiązuje pracodawców do wskazywania w ofertach zatrudnienia proponowanego wynagrodzenia, które zamierzają zaproponować kandydatom na pracowników.

Wynagrodzenie: kluczowy element każdej umowy o pracę

Jednym z podstawowych i najbardziej kluczowych elementów każdej umowy o pracę jest wynagrodzenie za pracę. Jest ono istotne nie tylko z punktu widzenia pracownika, ale również z punktu widzenia pracodawcy. Spełnia ono rolę ekwiwalentu za wykonywanie umówionej pracy i ma charakter periodyczny, powtarzając się przynajmniej raz w miesiącu. Ponadto wynagrodzenie za pracę spełnia wiele różnych funkcji. W praktyce więc wynagrodzenie nie tylko zapewnia pracownikowi utrzymanie, ale może go także motywować do uzyskiwania lepszych rezultatów pracy, budować lojalność wobec pracodawcy poprzez zapewnienie bezpieczeństwa czy angażować w firmowe inicjatywy.

Z punktu widzenia pracodawcy wynagrodzenie jest również narzędziem wykorzystywanym podczas poszukiwania i pozyskiwania najlepszego kandydata na pracownika. Szczególnie – choć nie tylko – w przypadku pracowników najbardziej pożądanym na rynku pracy czy doświadczonych fachowców o wąskiej specjalizacji. Dlatego też zdarzają się sytuacje, w których pracodawca nie jest zainteresowany, aby wynagrodzenia w jego firmie były całkowicie jawne.

Niektórzy pracodawcy zobowiązują swoich pracowników do zachowania wysokości wynagrodzeń w poufności i zabraniają im ujawniać wysokości zarobków. W praktyce takie zapisy można spotkać w niejednym regulaminie wynagradzania czy w umowie o pracę. Taka praktyka budzi jednak wiele wątpliwości. Przede wszystkim dlatego, że nie wynika ona wyraźnie z ogólnie obowiązujących przepisów prawa pracy. Ale również dlatego, że utrudnia, a niekiedy wręcz uniemożliwia wyjaśnienie ewentualnych wątpliwości dotyczących nierównego traktowania w zakresie płacowym.

Przy takim zakazie bardzo trudno jest rozmawiać z pracodawcą na temat jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

Wynagrodzenia w rekrutacji – jak było dotychczas

Kwestia wynagrodzenia jest również bardzo istotna na etapie rekrutacji. Dość często w ogłoszeniach o pracę nie ma informacji o potencjalnych zarobkach. W czasie rozmów rekrutacyjnych niejednokrotnie pada pytanie o to, jaką pensję chciałby uzyskać kandydat na pracownika. W takiej sytuacji aplikujący kandydat nie zawsze jest w stanie „prawidłowo się wycenić” i może podać niższą kwotę. Dotyczy to np. osób, które wchodzi na rynek pracy, stawiają tam pierwsze kroki, mając niewielkie doświadczenie zawodowe, czy też osób, które chcą zmienić branżę i spróbować swoich sił w czymś innym niż dotychczas.

Nieodosobnione są także przypadki, w których kandydatowi tak bardzo zależy na otrzymaniu danej posady, że nawet mając doświadczenie i orientację w „średnich stawkach wynagrodzeń” w danej branży proponuje dużo niższą kwotę, aby tylko otrzymać pracę. Nie mówiąc już o tym, że czasami pytanie o wysokość wynagrodzenia zadane przez kandydata na pracownika podczas rozmowy rekrutacyjnej jest uznawane za „roszczeniowość” i przejaw braku szacunku.

Taka sytuacja nie jest korzystna ani dla pracowników, ani dla pracodawców. Dlatego też przyjęto nowelizację ustawy Kodeksu pracy w zakresie jawności wynagrodzeń. Wspomniana nowelizacja zobowiązuje pracodawców do wskazywania w ofertach zatrudnienia proponowanego wynagrodzenia, które zamierzają zaproponować kandydatom na pracowników, i jest dopiero pierwszym krokiem na drodze do wprowadzenia jawności i przejrzystości wynagrodzeń.

Pierwszy krok ku jawności wynagrodzeń

Omawiane zmiany do Kodeksu pracy częściowo realizują postanowienia Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z 10 maja 2023 r., dotyczącej przejrzystości wynagrodzeń, która w ogólności zmierza do zapewnienia jawności płacowej i równości wynagrodzeniowej między kobietami a mężczyznami. W praktyce chodzi o to, aby:

- pracodawcy zapewnili jasne i sprawiedliwe mechanizmy kształtowania wynagrodzeń, które umożliwią wykrycie i eliminowanie nieuzasadnionej obiektywnymi kryteriami luki płacowej, oraz
- pracownicy mogli skutecznie realizować swoje uprawnienia w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji płacowej.

Początkowo projekt ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy odnosił się do kwestii wynagrodzeniowej zarówno na etapie rekrutacji, jak i w trakcie trwania stosunku pracy. Jednak podczas prac w Parlamencie z części wspomnianych rozwiązań zrezygnowano i ostatecznie nowelizacja dotyczy jedynie płac na etapie rekrutacji. Pozostałe kwestie będą musiały zostać wprowadzone do Kodeksu pracy odrębną nowelizacją.

Dotychczasowe przepisy prawa pracy w nieznaczny sposób ingerowały w proces rekrutacyjny, określając przede wszystkim, jakich danych i informacji od kandydata na pracownika może żądać przyszły pracodawca (art. 22¹ § 1–2 kp oraz § 4–5 kp). W zasadzie były to jedyne przepisy odnoszące się bezpośrednio do etapu poszukiwania i pozyskiwania pracownika.

Bardziej szczegółowo określają wspomniany etap przepisy branżowe, szczególnie w sferze budżetowej. Przykładowo przepisy ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych określają obligatoryjne elementy ogłoszenia o naborze na wolne stanowisko urzędnicze (art. 13 ustawy z 21 listopada 2008 r.). Jednak i z tych przepisów nie wynika obowiązek podawania wysokości wynagrodzenia, które pracodawca zamierza zaproponować przyszłemu pracownikowi.

Jawność wynagrodzeń na etapie rekrutacji – co zmienią nowe przepisy

Wraz z wejściem w życie nowelizacji (tj. począwszy od 24 grudnia 2025 r.) pracodawca będzie zobowiązany do przekazania osobie ubiegającej się o zatrudnienie informacji o:

- wynagrodzeniu (dotyczy to wszystkich składników wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także innych świadczeń związanych z pracą, przyznawanych pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna), 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.

Wspomniane informacje pracodawca ma przekazać kandydatowi na pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej, z odpowiednim wyprzedzeniem, co ma zapewnić stronom świadome negocjacje. W jaki sposób pracodawca ma przekazać te informacje? Może to być:

- w ogłoszeniu o naborze na stanowisko,
- przed rozmową kwalifikacyjną – jeżeli pracodawca w ogóle nie ogłosił naboru na stanowisko albo nie przekazał informacji w tym ogłoszeniu,
- przed nawiązaniem stosunku pracy – jeżeli pracodawca w ogóle nie ogłosił naboru na stanowisko albo nie przekazał informacji w tym ogłoszeniu ani nie przekazał ich przed rozmową kwalifikacyjną.

Co istotne, pracodawca ma zapewnić, żeby ogłoszenie o naborze na stanowisko oraz nazwa stanowiska, na które poszukiwany jest pracownik, były neutralne pod względem płci, a proces rekrutacyjny przebiegał w sposób niedyskryminujący.