

Ważne zmiany w procesie rekrutacji → nowe obowiązki dot. jawności wynagrodzeń



Dziś o kolejnej zmianie prawa pracy – jest to jeden z elementów wdrożenia unijnej dyrektywy o jawności wynagrodzeń (jej pełne wdrożenie powinno nastąpić do 7 czerwca 2026 roku).

Od kiedy zmiany wejdą w życie? Już od 24 grudnia 2025 r.

Czego dotyczą? Wprowadzone zostaną nowe obowiązki dla pracodawców w procesie rekrutacyjnym – konieczność informowania kandydatów o wynagrodzeniu, a także zwrócenie uwagi na neutralność płciową i brak dyskryminacji.

Jak informować? Informacje mogą być przekazane w postaci papierowej lub elektronicznej.

Jakie grożą sankcje? W razie niezastosowania się do zmian, pracodawca może zostać obciążony karą grzywny – aktualnie jej wysokość wynosi od 1 000 zł do 30 000 złotych. Ale uwaga, od początku 2026 r. te widełki mogą się dwukrotnie zwiększyć i wynieść od 2 000 zł do 60 000 złotych.

Już pod koniec roku wejdą w życie nowe przepisy dotyczące jawności wynagrodzeń w procesie rekrutacyjnym. Do Kodeksu Pracy dodany zostaje art. 18^{3ca} (tak, oznaczenia artykułów stają się coraz ciekawsze 😊), którego treść jest szczególnie istotna dla pracodawców oraz ich działów HR, choć i dla kandydatów zmiany są istotne. Szczególnie, że przepisy dotyczą wynagrodzeń – które to zwykle stanowi jeden z ważniejszych kryteriów przy wyborze pracy.

Zgodnie z nowymi przepisami, **osoba ubiegająca się o zatrudnienie (kandydat) otrzymuje od pracodawcy informacje o:**

- **wynagrodzeniu**, jego początkowej wysokości lub przedziale (tzw. „widełki”)
 - co ważne – chodzi tu o wszystkie składniki wynagrodzenia, niezależnie od tego, jak zostały nazwane, zaliczają się tu również wszelkie inne świadczenia przyznawane pracownikom w formie pieniężnej albo innej (czyli zarówno premie, wszelkie pakiety medyczne, karnety sportowe, systemy kafeteryjne, dofinansowania do szkoleń, zajęć językowych etc.)
- gdy pracodawca jest objęty **układem zbiorowym pracy/obowiązuje u niego regulamin wynagradzania** – wtedy również o odpowiednich postanowieniach układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania

W KTÓRYM MOMENCIE KANDYDAT POWINIEN OTRZYMAĆ TE INFORMACJE?

Przepis mówi o zachowaniu wyprzedzania umożliwiające zapoznanie się z informacjami osobie ubiegającej się o zatrudnienie, jednocześnie zapewniając świadome i przejrzyste negocjacje. W praktyce, może to nastąpić:

1. jeśli **publikowane jest ogłoszenie o naborze na stanowisko** – właśnie **w tym ogłoszeniu**.
2. jeśli **nie był ogłaszany nabór** na stanowisko, albo też **pracodawca nie przekazał takich informacji w ogłoszeniu o pracę** – **przed rozmową kwalifikacyjną**.
3. I ostatni, najpóźniejszy moment – **przed nawiązaniem stosunku pracy** (jeśli dotychczas nie wydarzyło się to ani w ogłoszeniu o pracę, ani przed rozmową kwalifikacyjną).

To jednak nie wszystko. Nie zapominaj o **neutralności ogłoszeń pod względem płci oraz prowadzeniu procesu rekrutacyjnego w sposób niedyskryminujący**.



Uwaga zatem na umieszczanie w ogłoszeniach o pracę nazw stanowisk w formie przypisanej tylko do jednej z płci, np. asystentka, sprzątaczką, sekretarka etc.

➡ Ważne, aby nazwy stanowisk albo były **neutralne płciowo**, albo zawierały formę zarówno żeńską, jak i męską, np. nauczyciel/nauczycielka, asystent/asystentka etc., albo opisowe wyjaśnienia stanowiska pracy.



Pamiętaj też, że **nie o wszystko będziesz mógł zapytać pracownika w procesie rekrutacyjnym**. Pracodawca nie ma prawa do żądania od kandydata podania informacji o wynagrodzeniu w obecnym stosunku pracy, ani w poprzednich stosunkach pracy. Oczywiście aktualne jest, że można zapytać kandydata o przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

JAKIE GROŻĄ SANKCJE ZA NIEZASTOSOWANIE SIĘ DO NOWYCH PRZEPISÓW?

Za brak dostosowania się do nowych przepisów grozi **kara grzywny** – aktualnie w wysokości od 1 000 zł do 30 000 zł.

Ale uwaga! Trwają również prace nad zmianą wysokości „widełek” kary grzywny. Jeśli zmiany te zostaną przyjęte, od przyszłego roku kara grzywny będzie wynosić od 2 000 zł do 60 000 złotych.