Jawność wynagrodzeń w rekrutacji



portalkadrowy.pl
KADRY • PŁACE • ZUS • HR

WIEDZA i PRAKTYKA

e-book

WSTĘP

Oddaję w Twoje ręce e-book „Jawność wynagrodzeń w rekrutacji" – publikację, która powstała głównie z powodu przełomowej nowelizacji Kodeksu pracy obowiązującej od 24 grudnia 2025 roku dotyczącej jawności płac w rekrutacji.

Zebraliśmy aktualne dane, przykłady i najlepsze praktyki, aby pomóc zarówno specjalistom HR, jak i menedżerom oraz kandydatom odnaleźć się w nowych realiach komunikacji płacowej.

Wierzę, że ta publikacja pomoże przebrnąć przez kłopotliwe i pełne wątpliwości nowe zasady informowania kandydatów do pracy o proponowanym wynagrodzeniu a także pomoże nazywać stanowiska pracy w taki sposób, aby zapewnić neutralność płciową – czego wymagają nowe przepisy. Jak zastosować nowe zasady w poszczególnych przypadkach? Wyjaśniamy to w ebooku na przykładach, wzorach i z zaprezentowaniem nowych stanowisk urzędowych.

Zapraszam też do obserwowania naszych profili na Social Media:

Obserwuj nas

Z poważaniem,
Szymon Sokolik
Redaktor merytoryczny

Jawność wynagrodzeń już w grudniu 2025 r. – jakie są możliwe ścieżki informowania kandydatów

Od 24 grudnia 2025 r. pracodawca będzie musiał informować kandydata do pracy o proponowanej wysokości pensji. Ma jednak do wyboru 3 różne ścieżki takiego informowania. Przedstawiamy je poniżej.

Opisywaliśmy już wcześniej szczegóły ważnej nowelizacji Kodeksu pracy, która nakaże pracodawcom informowanie kandydatów do pracy z odpowiednim wyprzedzeniem o:

- proponowanej wysokości wynagrodzenia i
- odpowiednich postanowieniach układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania.

Ponieważ ustawa została podpisana (i obecnie wiemy już, że wejdzie w życie 24 grudnia 2025 r.), podajemy dalsze szczegóły. Z nowych przepisów można wywnioskować 3 możliwe ścieżki postępowania przy ujawnianiu tych **wymaganych** informacji kandydatowi do pracy. Przedstawiamy je w odrębnych przykładach.

PRZYKŁAD

Ścieżka 1. Informacja w ogłoszeniu o naborze

Pracodawca już w ogłoszeniu o naborze na **dane** stanowisko, czyli w ofercie pracy (pisemnej lub elektronicznej) wskazał, że na początku zatrudnienia proponuje konkretną kwotę (albo, że np. na danym stanowisku obowiązują konkretne „widełki" płacowe).

↓

W takim przypadku pracodawca nie musi przekazywać już osobnej informacji o proponowanych zarobkach – choć wciąż musi jeszcze najpóźniej przed zatrudnieniem **poinformować o odpowiednich postanowieniach układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania)**.

Mamy tu pewność, że kandydat np udający się np. na rozmowę kwalifikacyjną mógł odpowiednio wcześniej przygotować się do niej od strony warunków płacowych. Oczywiście na takiej rozmowie strony mogą negocjować te warunki, lecz przyjmuje się, że ewentualne zmiany mogą być tylko na korzyść pracownika w stosunku do kwoty pierwotnie zaplanowanej.

PRZYKŁAD

Ścieżka 2. Informacja przed rozmową kwalifikacyjną

Pracodawca w ogóle nie ogłosił naboru na stanowisko albo wprawdzie ogłosił nabór, ale nie przekazał informacji o proponowanych zarobkach w tym ogłoszeniu.

⬇

Pracodawca przekazuje informację o proponowanych zarobkach (ale też o postanowieniach regulaminu wynagradzania czy układu zbiorowego) dopiero kandydatowi, który ma już umówioną rozmowę kwalifikacyjną. Przy czym przepis nakazuje wysłać ją „z wyprzedzeniem umożliwiającym zapoznanie się z tymi informacjami, **zapewniając świadome i przejrzyste negocjacje**".

Chodzi o to, aby kandydat mógł realnie przygotować się do ewentualnych rozmów o wynagrodzeniu, negocjacji w tym zakresie (jeśli są możliwe) itd. Przekazanie takiej informacji dopiero np. 10 minut przed rozmową kwalifikacyjną może budzić wątpliwości – trudno bowiem przygotować się do rozmowy o pensji w tak krótkim czasie (zobaczymy jednak, jaka ustali się praktyka w tym zakresie).

⬇

W tym przypadku powinnniśmy mieć w dokumentacji elektroniczny lub pisemny dowód przekazania takiej informacji – i najlepiej, aby wynikało też z niego, że informację przekazano z odpowiednim wyprzedzeniem (optymalnym sposobem wydaje się tu np. mail wysłany na dzień przed rozmową lub wcześniej – automatycznie znana jest bowiem data wysyłki).

PRZYKŁAD

Ścieżka 3. Informacja przed nawiązaniem stosunku pracy

Załóżmy, że pracodawca w ogóle nie ogłosił naboru na stanowisko albo ogłosił nabór i nie przekazał informacji o proponowanym wynagrodzeniu w ogłoszeniu. Mało tego, nie przekazał ich też potem przed rozmową kwalifikacyjną.

⬇

Nowe przepisy stanowią, że w takim przypadku pracodawca może przekazać stosowną informację o zarobkach (oraz zapisach regulaminu czy układu zbiorowego) „przed nawiązaniem stosunku pracy". Tymczasem zgodnie z Kodeksem pracy, stosunek pracy nawiązuje się w dniu wskazanym w umowie o pracę jako dzień rozpoczęcia pracy. Również w tym przypadku wskazanie powinno odbywać się z odpowiednim wyprzedzeniem, by można było jeszcze negocjować kwestie płacowe. Naszym zdaniem ze względów praktycznych taką informację należałoby przekazać jeszcze przed podpisaniem umowy – bo ta ostatecznie rozstrzyga kwestie płacowe. Późniejsze przekazanie może być kontrowersyjne, bo byłoby sprzeczne z celem tej regulacji.

Przykładowo: pracodawca przeprowadza rozmowy kwalifikacyjne, na których rozmawia z kandydatami o ich oczekiwaniach płacowych. Dopiero gdy już ma wybranego kandydata, przekazuje mu informację o proponowanym wynagrodzeniu i zapisach regulaminu / układu zbiorowego. Jeśli pracownik to ak-