HR FLASH
NR 7 / 2025
TRANSPARENTNOŚĆ WYNAGRODZEŃ. NOWE OBOWIĄZKI DLA PRACODAWCÓW

Transparentność wynagrodzeń w rekrutacji – jak pisać ogłoszenia, które przyciągają, a nie odstraszają?

Na dzisiejszym rynku pracy jawność wynagrodzeń staje się nie tylko oczekiwaniem kandydatów, lecz również obowiązkiem wynikającym z przepisów prawa.

W dniu 18 czerwca 2025 r. Prezydent RP podpisał ustawę zmieniającą Kodeks pracy, której celem jest wdrożenie przepisów Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 w zakresie wzmocnienia zasady równej płacy za taką samą pracę lub pracę o tej samej wartości. Nowe przepisy wprowadzają pierwszą część zmian wynikających z dyrektywy – dotyczących rekrutacji i przejrzystości informacji o wynagrodzeniu. Ustawa wejdzie w życie już 24 grudnia 2025 roku.

Oznacza to **konieczność nie tylko zmiany treści ogłoszeń, lecz także dostosowania wewnętrznych polityk płacowych i komunikacyjnych.**

CO SIĘ ZMIENI?

1

Pracodawca będzie zobowiązany do przedstawienia kandydatowi – jeszcze przed zawarciem umowy o pracę – informacji o proponowanym wynagrodzeniu (zarówno w zakresie kwoty, jak i jej składników, świadczeń pieniężnych oraz niepieniężnych). Dane te muszą być oparte na obiektywnych i neutralnych kryteriach, w szczególności z poszanowaniem zasady równości płci.

2

Dodatkowo, jeżeli w organizacji obowiązuje układ zbiorowy pracy lub regulamin wynagradzania – kandydat powinien zostać poinformowany również o jego odpowiednich postanowieniach

3

Informacja o wynagrodzeniu powinna zostać przekazana w sposób umożliwiający kandydatowi świadome podjęcie decyzji o uczestnictwie w procesie rekrutacyjnym. Pracodawca będzie zobowiązany do ujawnienia tych danych: w ogłoszeniu o naborze, przed rozmową kwalifikacyjną – w przypadku braku ogłoszenia, lub przed zawarciem umowy o pracę – jeśli informacje nie zostały przekazane wcześniej.

4

Ogłoszenia o pracę oraz nazwy stanowisk będą musiały przyjąć formę neutralną płciowo. Cały proces rekrutacji powinien być wolny od dyskryminacji ze względu na płeć, a proces rekrutacyjny – prowadzony w sposób niedyskryminujący.

5

Ustawodawca wprowadza całkowity zakaz żądania od kandydata informacji o jego aktualnym lub wcześniejszym wynagrodzeniu.

AXELO
PRAWO I PODATKI

JAK FORMUŁOWAĆ OGŁOSZENIA REKRUTACYJNE ZGODNIE Z NOWYMI ZASADAMI?

Tytuł ogłoszenia powinien być precyzyjny i jednoznaczny. Zamiast ogólników warto stosować konkretne określenia – np. „Specjalista/ka ds. Marketingu – wynagrodzenie 6 000–8 000 zł brutto".

Widełki wynagrodzenia muszą być realne i powiązane z poziomem stanowiska. Zbyt szerokie lub zaniżone zakresy mogą wprowadzać kandydatów w błąd i działać zniechęcająco.

Opis stanowiska powinien być rzeczowy i oparty na faktach. Zaleca się unikanie ogólnych sformułowań w rodzaju „dynamiczny zespół" na rzecz konkretnych informacji o zakresie obowiązków, wymaganiach i oferowanych benefitach.

Należy stosować język neutralny i niedyskryminujący. Rekomenduje się unikanie zwrotów odnoszących się do wieku, płci lub preferowanego stylu pracy – ogłoszenia powinny być dostępne dla jak najszerszego grona kandydatów.

Estetyka i przejrzystość ogłoszenia mają znaczenie. Klarowny podział na sekcje, logiczna struktura i przejrzyste wypunktowania ułatwiają odbiór treści.

KLUCZOWE KORZYŚCI Z TRANSPARENTNOŚCI PŁACOWEJ

Przyciąganie właściwych kandydatów
Precyzyjnie określone przedziały wynagrodzeń pozwalają kierować ofertę do osób, których oczekiwania finansowe mieszczą się w możliwościach pracodawcy. Skraca to czas rekrutacji, zmniejsza liczbę nietrafionych aplikacji i zwiększa efektywność pracy zespołów HR.

Wzmocnienie reputacji firmy
Transparentność w obszarze wynagrodzeń buduje pozytywny wizerunek organizacji jako nowoczesnego, uczciwego i odpowiedzialnego pracodawcy. Kandydaci, którzy wiedzą, czego mogą się spodziewać, znacznie chętniej aplikują na oferowane stanowiska.

Zwiększenie komfortu kandydatów
Jawność płac ogranicza stres, poprawia jakość doświadczeń kandydackich i redukuje ryzyko nieporozumień w procesie rekrutacyjnym.

Promowanie równości i zgodności z przepisami
Przejrzyste zasady wynagrodzeń zmniejszają ryzyko występowania dyskryminacji płacowej oraz wzmacniają zaufanie wśród pracowników. W dłuższej perspektywie przekłada się to na wyższą retencję i zaangażowanie zespołów.

AXELO
PRAWO I PODATKI

JAK MOŻEMY PAŃSTWA WESPRZEĆ?

Zespół Prawa Pracy z Kancelarii AXELO Prawo i Podatki oferuje **kompleksowe wsparcie w zakresie zgodności procesów rekrutacyjnych z przepisami prawa pracy i nadchodzącą dyrektywą UE.**

W ramach współpracy zapewniamy:

- Audyt ogłoszeń rekrutacyjnych pod kątem formalnym i prawnym.
- Przygotowanie wzorcowych szablonów ogłoszeń zgodnych z wymogami przejrzystości i neutralności językowej.
- Szkolenia i warsztaty dla działów HR oraz kadry menedżerskiej z zakresu prawnych i komunikacyjnych aspektów rekrutacji.
- Stałe doradztwo prawne i wsparcie przy aktualizacji polityk wynagrodzeniowych i komunikacyjnych.

Zapraszamy do kontaktu - wspólnie z Państwem opracujemy rozwiązania szyte na miarę, które zapewnią zgodność, bezpieczeństwo i przewidywalność.

Zachęcamy również do śledzenia naszych profili w mediach społecznościowych, gdzie znajdą Państwo kolejne praktyczne opracowania oraz narzędzia wdrożeniowe dla pracodawców.

O HR LIVE
Z EKSPERTEM
SPOTKANIA ONLINE

Transformacja w organizacji
– jak prawidłowo przeprowadzić zwolnienia grupowe i program dobrowolnych odejść

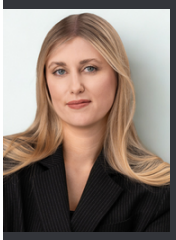
19.11.2025

CZAS TRWANIA:
10:00 – 11:00

OSOBY KONTAKTOWE

DR NATALIA OŻÓG
partner, radca prawny, doradca podatkowy, doradca restrukturyzacyjny

n.ozog@axelo.pl



SYLWIA POTĘPA-KOZIEJ
adwokat, manager w Zespole Prawa pracy

s.potepa-koziej@axelo.pl