

Przed nami pierwszy etap wdrażania dyrektywy o transparentności wynagrodzeń. Co już dziś warto wiedzieć?

1

Informacje ogólne

W ostatnich miesiącach procedowano projekt nowelizacji Kodeksu pracy uwzględniający m.in. kwestie informacyjne o zarobkach dla rekrutowanych kandydatów. Prace nad ustawą dobiegły już końca, a nowe przepisy wejdą w życie 24 grudnia 2025 r. Choć to pierwszy krok w celu wdrożenia dyrektywy o transparentności wynagrodzeń, warto już teraz przygotować się na kolejne.

2

Kandydatom do pracy trzeba będzie przekazać informacje o:

- **wynagrodzeniu**, o którym mowa w art. 18 (3c) par. 2 Kodeksu pracy, jego początkowej wysokości lub jego przedziale – opartym na obiektywnych, neutralnych kryteriach, w szczególności pod względem płci,
- **odpowiednich postanowieniach układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania** – w przypadku, gdy pracodawca jest objęty układem zbiorowym pracy lub obowiązuje u niego regulamin wynagradzania.

3

Należy zapewnić neutralność nazw stanowisk pod względem płci

Tworząc nazwy stanowisk oraz ogłoszenia o naborze, należy zapewnić ich neutralność pod względem płci. Zmiana ta będzie zatem miała znaczenie nie tylko na etapie rekrutacji, ale również w czasie trwania każdego stosunku pracy i wpłynie na architekturę nazewnictwa stanowisk.

4

Zakaz pytania kandydata o wynagrodzenie otrzymywane obecnie lub w przeszłości

Pracodawca może żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących przebieg dotychczasowego zatrudnienia, ale nowelizacja wprowadzi wyraźny zakaz jakichkolwiek pytań ze strony pracodawcy o wynagrodzenie w aktualnym miejscu pracy, jak i u poprzednich pracodawców.

5

Moment przekazywania informacji kandydatom do pracy

Informacje wskazane w punkcie 2. będzie trzeba przekazać kandydatowi w postaci papierowej lub elektronicznej z wyprzedzeniem, by zapewnić świadome i przejrzyste negocjacje:

- 1) w ogłoszeniu o naborze na stanowisko,
- 2) przed rozmową kwalifikacyjną – jeżeli pracodawca nie ogłosił naboru na stanowisko albo nie przekazał tych informacji w ogłoszeniu,
- 3) przed nawiązaniem stosunku pracy – jeżeli pracodawca nie ogłosił naboru na stanowisko albo nie przekazał tych informacji w ogłoszeniu, o którym mowa w pkt 1, albo przed rozmową kwalifikacyjną.



Zapraszamy na webinarium

3 lipca 2025, godz. 10.30-11.30

Pomożemy Państwu przygotować się na nadchodzące obowiązki związane z wdrożeniem transparentności wynagrodzeń.

Udział w webinarium jest bezpłatny.
Prosimy o rejestrację przez formularz na naszej stronie.

Zapisz się >>



Zapraszamy do kontaktu!

Możemy pomóc w przygotowaniu się do nowych obowiązków.



Michał Chodkowski
Partner
michal.chodkowski@laszczuk.pl
+48 662 287 435



Aleksandra Trzcńska-Kosacka
Senior Managing Associate
aleksandra.trzcinska@laszczuk.pl
+48 788 264 744



Katarzyna Jeziorek
Associate
katarzyna.jeziorek@laszczuk.pl
+48 734 904 744

