

Nowe obowiązki przy rekrutacji wchodzą w życie już 24 grudnia 2025 r.

Przypominamy, że 24 grudnia 2025 r. wchodzi w życie nowelizacja Kodeksu pracy wdrażająca częściowo wymogi unijnej dyrektywy o jawności wynagrodzeń.

Celem wprowadzonych zmian jest zapewnienie przejrzystości wynagrodzeń już na etapie rekrutacji. Jednocześnie ustawodawca wzmacnia standardy antydyskryminacyjne oraz wprowadza zakaz pytania kandydatów do pracy o ich wynagrodzenie w obecnym i poprzednich miejscach pracy.

1. OBOWIĄZEK PRZEKAZYWANIA KANDYDATOWI INFORMACJI O WYNAGRODZENIU NA APLIKOWANYM STANOWISKU

Pracodawca będzie zobowiązany przekazać kandydatowi informacje o:

- » wynagrodzeniu początkowym lub jego przedziale (widełkach), określonych na podstawie obiektywnych i neutralnych kryteriów;
- » obowiązujących przepisach układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania (jeśli pracodawca jest nimi objęty).

UWAGA!

Pojęcie wynagrodzenia należy interpretować szeroko. Obejmuje ono nie tylko podstawowe wynagrodzenie miesięczne, ale wszystkie składniki wynagrodzenia i świadczenia związane z pracą, w tym m.in.:

- » dodatki do wynagrodzenia (np. stażowy, funkcyjny);
- » premie, w tym również premie uznaniowe;
- » nagrody;
- » odprawy;
- » świadczenia rzeczowe;
- » inne benefity (np. świadczenia emerytalne, prywatna opieka medyczna, karta multisport).

KIEDY NALEŻY PRZEKAZAĆ INFORMACJE?

Informacje muszą być przekazane kandydatowi z odpowiednim wyprzedzeniem, aby umożliwić

zapoznanie się z nimi i zapewnić świadome i przejrzyste negocjacje.

Informacje mogą być przekazane na dowolnym etapie procesu rekrutacji:

- » w ogłoszeniu o pracę,
- » przed rozmową kwalifikacyjną,
- » przed zawarciem umowy o pracę.

UWAGA!

Polski ustawodawca przyznaje pracodawcom znaczną elastyczność w zakresie terminu przekazania informacji. Informacje mogą być przekazane na dowolnym etapie procesu rekrutacji, ale nie później niż przed zawarciem umowy o pracę.

W JAKIEJ FORMIE NALEŻY PRZEKAZAĆ INFORMACJE?

Informacje powinny być przekazane w formie papierowej lub elektronicznej (np. przekazane podczas rozmowy kwalifikacyjnej lub przesłane e-mailem). Forma ustna jest niewystarczająca.

2. NEUTRALNOŚĆ PŁCIOWA OGŁOSZEŃ I PROCESÓW REKRUTACJI

Pracodawca będzie zobowiązany zapewnić, że:

- » ogłoszenia o pracę i nazwy stanowisk są neutralne pod względem płci,
- » proces rekrutacji prowadzony jest w sposób niedyskryminacyjny.

W praktyce oznacza to, że ogłoszenia o pracę i nazwy stanowisk nie powinny sugerować płci osoby zatrudnianej.

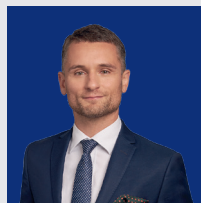
3. ZAKAZ PYTANIA KANDYDATA O OBECNE LUB POPRZEDNIE WYNAGRODZENIE

Pracodawca nie będzie już mógł prosić kandydata o ujawnienie informacji o jego wynagrodzeniu, zarówno w obecnej pracy, jak i w poprzednich miejscach zatrudnienia. Dopuszczalne jest

jednak, aby kandydat podzielił się takimi informacjami dobrowolnie.

W razie pytań zapraszamy do kontaktu z naszym zespołem prawa pracy.

KONTAKT



Marcin Cetnarowicz

Partner

marcin.cetnarowicz@ssw.solutions



Sara Dehina

Associate

sara.dehina@ssw.solutions



Anna Wojnar

Associate

anna.wojnar@ssw.solutions