

Newsletter prawny:

Koniec z nielubianą praktyką – nowe obowiązki dla firm

Od 24 grudnia 2025 r. wchodzi w życie przepisy, które całkowicie zmieniają zasady rekrutacji w Polsce. Pracodawcy będą musieli ujawniać wysokość wynagrodzenia w ofertach pracy, a kandydaci zyskają nowe prawa chroniące ich przed dyskryminacją płacową. To koniec praktyki, której Polacy nie lubili – zatajanie wynagrodzenia przy jednoczesnych pytaniach o wcześniejsze zarobki.

Koniec z nielubianą praktyką – nowe obowiązki dla firm

[Cały artykuł →](#)

**sursum
corda**
STOWARZYSZENIE

Co się zmieni?

Nowelizacja Kodeksu pracy wprowadza obowiązek jawności wynagrodzeń już na etapie rekrutacji. Pracodawcy będą musieli podać:

- wysokość pensji zasadniczej lub widełki płacowe,

- wszystkie dodatki i premie,
- benefity pozapłacowe (np. prywatna opieka medyczna, karta sportowa, samochód służbowy do celów prywatnych).

Co ważne, pracodawca nie będzie mógł pytać o dotychczasowe zarobki kandydata – jedynie o jego oczekiwania finansowe. Co ważne, pracodawca powinien poinformować o zasadach wynagrodzenia już w ogłoszeniu o pracę, a jeśli takowe nie zostało opublikowane – najpóźniej przed rozmową kwalifikacyjną.

Pracownicy natomiast będą mogli poprosić o informację o tym, jakie są kryteria ustalania ich wynagrodzenia i jakie jest średnie wynagrodzenie na podobnych stanowiskach. To powinno wyeliminować ewentualne sytuacje konfliktowe, czy napięcia panujące w miejscu pracy. Każdy będzie wiedział, czy potrzebuje np. rozwinąć jakieś kompetencje, by móc uzyskać wyższą pensję.

Dużą zmianą będzie też zniesienie klauzul poufności w zakresie wysokości pensji.

Cele zmian

Nowe przepisy mają sprzyjać podniesieniu bezpieczeństwa i komfortu pracowników, a także przyczynić się do budowania zaufania pracowników do pracodawców. Celem zmian jest:

- wyrównanie pozycji negocjacyjnej kandydatów,
- ograniczenie dyskryminacji płacowej,
- wyrównywanie szans zawodowych kobiet i mężczyzn,
- uporządkowanie systemów wynagradzania w firmach.

Dzięki temu pracownicy zyskają większą przejrzystość, a firmy będą musiały zadbać o spójne i neutralne kryteria ustalania płac.

Obowiązki dla pracodawców

Firmy muszą przygotować się na nowe przepisy, co może się wiązać na przykład z koniecznością:

- przeprowadzenia audytu systemu wynagrodzeń,
- aktualizacji opisów stanowisk i regulaminów,
- wdrożenia neutralnych płciowo nazw stanowisk w ogłoszeniach,
- szkolenia osób prowadzących rekrutację.

Brak dostosowania się do nowych zasad może skutkować roszczeniami pracowników i problemami w rekrutacji. Co więcej - nowelizacja przewiduje też konsekwencje za brak przestrzegania przepisów dotyczących jawności wynagrodzeń. Za nieudzielenie informacji o wynagrodzeniu, niewłaściwe formułowanie ogłoszeń lub naruszenie zasad zakazu dyskryminacji pracodawca może zostać ukarany grzywną w wysokości od 1 000 do 30 000 zł.

Co to oznacza dla pracowników?

- Większą przejrzystość i możliwość świadomego wyboru ofert.
- Realną możliwość oceny, czy warunki finansowe odpowiadają ich oczekiwaniom i kompetencjom jeszcze zanim poświęcą czas na udział w dalszych etapach rekrutacji.
- Ochronę przed pytaniami o wcześniejsze zarobki.
- Lepsze narzędzia do negocjacji wynagrodzenia.

Aby dobrze przygotować się na nadchodzące zmiany w przepisach, pracodawcy powinni już teraz rozpocząć działania związane z aktualizacją procedur rekrutacyjnych, dokumentacji oraz regulacji wewnętrznych. Kluczowe będzie przeprowadzenie szczegółowego przeglądu systemu wynagrodzeń, sprawdzenie opisów stanowisk i ich nazewnictwa, a także opracowanie lub modyfikacja regulaminu płacowego. Warto również zadbać o odpowiednie szkolenia dla osób prowadzących nabór. Niezbędne będzie dostosowanie treści ogłoszeń publikowanych na stronie firmy i w serwisach rekrutacyjnych tak, aby zawierały wymagane informacje o wynagrodzeniu i były pozbawione sformułowań mogących sugerować nierówne traktowanie kandydatów.

SKORZYSTAJ Z BEZPŁATNYCH PORAD

[ZAPISZ SIĘ!](#)

Potrzebujesz pomocy prawnej?

Skorzystaj z darmowych porad w punktach NPP i NPO.

Z nieodpłatnej pomocy prawnej oraz nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego skorzystać może:

- **każda osoba fizyczna**, która potwierdzi stosownym, pisemnym oświadczeniem, że nie jest w stanie ponieść kosztów odpłatnej pomocy prawnej (do pobrania i podpisania w punkcie),
- **osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą**, niezatrudniające innych osób w ciągu ostatniego roku, co należy potwierdzić dodatkowym oświadczeniem.

Każda osoba, która chce skorzystać z porady, powinna wcześniej umówić się na wybrany dzień i godzinę wizyty w konkretnym punkcie.

Rejestracji można dokonać:

- **telefonicznie** pod numerem wskazanym na stronie internetowej starostwa lub urzędu miasta na prawach powiatu,
- **on-line**: za pośrednictwem strony www.zapisy-np.ms.gov.pl

Podczas rejestracji nie trzeba podawać żadnych swoich danych osobowych, ani informować o sprawie, w której potrzebujemy pomocy lub konsultacji.

Więcej informacji o systemie nieodpłatnej pomocy prawnej: np.ms.gov.pl
oraz pomocprawna.sc.org.pl.

[Zapisz się na bezpłatną poradę](#)

Więcej informacji



Dowiedz się więcej!

Zapraszamy na naszą stronę, gdzie znajdziesz inne ciekawe artykuły prawne, darmowe materiały edukacyjne, a także dowiesz się więcej o systemie nieodpłatnej pomocy prawnej, poradnictwa obywatelskiego i mediacji.

pomocprawna.sc.org.pl

Pozdrawiamy,

Stowarzyszenie SURSUM CORDA (łac. „w górę serca”)

ul. Lwowska 11 | 33-300 Nowy Sącz

tel. **18 44 11 994** (pon. - pt. 8.00-16.00)

www.pomocprawna.sc.org.pl

moje 1,5% wspiera Sursum Corda

KRS 00000 20382

Polubmy się! :)

Jesteśmy na [Facebooku](#), [Instagramie](#) i [Tiktoku](#)

polubmy się!

