

Warszawa, dn. 4.12.2025 r.

Co transparentność wynagrodzeń oznacza w praktyce? Fakty, wyobrażenia i mity wokół nowych przepisów

W związku ze zbliżającym się terminem wejścia w życie nowych obowiązków coraz częściej trafiają do nas rozbieżne interpretacje Dyrektywy 2023/970. Wielu pracodawców odbiera je jako sygnał nadchodzącej rewolucji i obawia się, że nowe przepisy nałożą na organizacje obowiązki zarówno trudne do wdrożenia, jak i do egzekwowania w codziennej praktyce. Sytuacji nie ułatwia fakt, że implementacja dyrektywy przebiega etapowo, a część mechanizmów zostanie doprecyzowana dopiero w dalszych pracach legislacyjnych.

W efekcie przedsiębiorcy funkcjonują dziś w przestrzeni pełnej pytań, częściowych odpowiedzi i powierzchownych komentarzy, które nierzadko zaciemniają obraz zamiast go upraszczać.

Warto więc przyjrzeć się temu, co na obecnym etapie wynika bezpośrednio z nadchodzących zmian w Kodeksie pracy i czego nie należy dopisywać na wyrost.

Czy transparentność wynagrodzeń naprawdę oznacza ujawnianie konkretnych stawek?

Wbrew obawom, transparentność nie oznacza, że od nowego roku każdy dowie się, ile zarabia jego koleżanka z biurka obok. Przepisy nie wprowadzają jawności indywidualnych pensji ani żadnych list wynagrodzeń dostępnych dla całej firmy.

To, co zmienia się na tym etapie, dotyczy wyłącznie informacji przekazywanej kandydatowi, czyli tego, jakie wynagrodzenie pracodawca jest gotów zaproponować na konkretnym stanowisku. Nie oznacza to również obowiązku ujawniania wynagrodzeń obecnych pracowników czy modyfikowania struktury płac.

Czy informacja o wynagrodzeniu musi pojawić się w ogłoszeniu?

Znowelizowane przepisy wymagają, aby kandydat poznał warunki finansowe z odpowiednim wyprzedzeniem, przy czym dopuszczają różne momenty przekazania tej informacji. Organizacje będą mogły umieścić tę informację tam, gdzie naturalnie wpisuje się w ich proces rekrutacyjny (o ile zostanie ona przekazana na tyle wcześnie, by umożliwić świadomą decyzję o dalszym udziale).

Otwiera to kilka możliwych scenariuszy rekrutacyjnych i w praktyce rodzi pytania o to, jak ten obowiązek najlepiej „wpisać” w dotychczasowy proces, na jakim etapie i w jakiej formie. To, jak organizacje ułożą ten element, będzie zależało od specyfiki danego procesu i typu stanowisk. Wiele pytań pojawia się dziś choćby o to, czy informacja o wynagrodzeniu musi widnieć w każdym ogłoszeniu, czy może być przekazywana później i na jakich zasadach.

Czy organizacje będą musiały zmodyfikować sposób komunikowania ofert pracy?

Pojawia się również pytanie, czy nowe przepisy wpłyną na to, w jaki sposób pracodawcy przygotowują ogłoszenia o pracę i opisują stanowiska. Aktualne zmiany w Kodeksie pracy zwracają uwagę na kwestie języka i formy ogłoszeń, tak, aby były one zgodne ze standardami wskazanymi w przepisach, w szczególności w zakresie neutralności nazw stanowisk.

Nie oznacza to konieczności tworzenia ogłoszeń „od zera”, ale może wymagać przejrzenia stosowanych szablonów i upewnienia się, że ich treść odpowiada nowym wymogom. Pojawiają się również pytania o to, jak szczegółowe powinny być te zmiany i czy obejmą tylko język ofert, czy także sposób opisywania stanowisk i zakresów obowiązków.

Podsumowanie

Transparentność wynagrodzeń, w aktualnym kształcie, nie oznacza ujawniania indywidualnych pensji. Dotyczy przede wszystkim tego, w jaki sposób pracodawca komunikuje warunki zatrudnienia kandydatom oraz jak kształtuje język i strukturę ogłoszeń. To zmiana istotna dla procesów rekrutacyjnych, ale możliwa do wdrożenia w sposób uporządkowany – pod warunkiem odpowiedniego przygotowania i analizy obecnych procedur.

Podczas **webinaru 11 grudnia 2025 r.** omówimy praktyczny wymiar nowych regulacji, w tym zagadnienia, które najczęściej pojawiają się w rozmowach z organizacjami i które wymagają indywidualnego podejścia, zależnie od specyfiki firmy i modelu rekrutacji.

To dobry moment, aby przygotować się do zmian świadomie, nie w pośpiechu po wejściu przepisów w życie, lecz z wyprzedzeniem, które pozwoli uporządkować kolejne etapy wdrażania. **Rejestracja na wydarzenie** jest jeszcze otwarta i dostępna pod tym [adresem](#). Do zobaczenia!

Urszula Koc – aplikantka radcowska, specjalistka ds. ochrony danych osobowych w iSecure Sp. z o.o.