

Jawność wynagrodzeń – pytania i odpowiedzi

Co zmienia unijna dyrektywa
i jak się do niej przygotować?



accace

One step ahead of your needs

WPROWADZENIE

Już 24 grudnia 2025 r. wejdą w życie przepisy Kodeksu pracy wprowadzające zasadę **jawności wynagrodzeń** na etapie rekrutacji. Zmiana ta w istotny sposób wpłynie na sposób formułowania ogłoszeń o pracę, komunikowania warunków zatrudnienia kandydatom oraz projektowania wewnętrznych polityk wynagradzania.

Niniejszy materiał w formule Q&A został przygotowany na podstawie najczęściej pojawiających się pytań podczas naszych **webinariów i szkoleń**. Jego celem jest uporządkowanie zagadnień związanych z nowymi obowiązkami w zakresie jawności wynagrodzeń, zasad prowadzenia procesów rekrutacyjnych oraz raportowania luki płacowej. Pytania odzwierciedlają praktyczne wątpliwości pracodawców, działów HR oraz kadry zarządzającej, a odpowiedzi oparte są na aktualnym stanie prawnym oraz założeniach Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania (dalej jako „Dyrektywa”).

Opracowanie ma charakter ogólny i informacyjny – nie stanowi porady ani opinii prawnej w konkretnej sprawie i nie zastępuje indywidualnej analizy z uwzględnieniem specyfiki danego pracodawcy. W przypadku potrzeby szczegółowego wsparcia, w szczególności w zakresie przeglądu i dostosowania systemu wynagrodzeń, przygotowania dokumentów wewnętrznych oraz wdrożenia nowych procedur rekrutacyjnych, zespół naszej **kancelarii prawnej Accace Legal** pozostaje do Państwa dyspozycji.



Potrzebujesz porady prawnej?
Umów konsultację z naszym ekspertem!

PYTANIA I ODPOWIEDZI

1

Czy opublikowanie widełek w ogłoszeniu jest obligatoryjne?

Opublikowanie widełek w ogłoszeniu o pracę nie jest obligatoryjne.

Zgodnie z nowym artykułem 18^{3a} § 2 Kodeksu pracy odpowiednie informacje o wynagrodzeniu pracodawca przekazuje kandydatowi do pracy z wyprzedzeniem umożliwiającym zapoznanie się z tymi informacjami, zapewniając 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, o którym mowa w pkt 1;
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.

W związku z powyższym odpowiednia informacja o wynagrodzeniu powinna zostać podana kandydatowi najpóźniej przed nawiązaniem stosunku pracy.

2

Czy wpisanie K/M przy stanowisku, które nie odmienimy w formie żeńskiej jest wystarczające? Np. podinspektor, inspektor?

Zgodnie z nowymi przepisami Kodeksu pracy, wchodzącymi w życie 24 grudnia 2025 r., neutralne płciowo powinno być zarówno ogłoszenie o naborze na stanowisko, jak i sama nazwa stanowiska. Dopisek „K/M” neutralizuje treść ogłoszenia. Odpowiedź, czy dzięki niemu sama nazwa stanowiska staje się również neutralna jest zagadnieniem dla specjalistów języka polskiego.

Wielu prawników opowiada się obecnie wprost za dopuszczalnością takiej praktyki jako alternatywą dla feminatywów. W naszej ocenie sam dopisek K/M nie sprawia, że nazwa staje się neutralna płciowo. Natomiast sami twórcy projektu podkreślają, że nie chodzi o tak rygorystyczne podejście, aby dla każdej nazwy stanowiska konieczne znajdować feminatywy.

Celem jest przede wszystkim, aby ogłoszenie nie było kierowane do konkretnej płci.

3

Czy powinniśmy zmienić stanowiska również obecnym pracownikom?

Przepisy wchodzące w życie 24 grudnia 2025 r. odnoszą się jedynie do etapu rekrutacji pracowników. W związku z tym nie ma formalnego wymogu zmiany nazw w dotychczasowych umowach. Odrębną kwestią pozostaje natomiast rozważenie, czy w ten sposób nie narazimy się na zarzuty dyskryminacji ze strony obecnych pracowników.

4	Czy stanowiska neutralne trzeba też zawrzeć w umowie o pracę i w regulaminach?
---	---

Nowe przepisy dotyczą wyłącznie etapu rekrutacji. Nie ma formalnego obowiązku wprowadzania zmian w innych dokumentach. Podjęcie takich działań przez pracodawcę będzie jednak przeciwdziałać dyskryminacji i jak najbardziej może zostać przeprowadzone.

5	Jak dyrektywa ma się do pracodawców samorządowych, którzy podlegają regulacjom szczególnym (<i>lex specialis</i>) poza Kodeksem pracy? Czy przewiduje się zmianę przepisów okołokodeksowych dotyczących nazw stanowisk w samorządach, skoro obowiązujące rozporządzenia wymagają literalnego stosowania nazw (bez feminatywów i form neutralnych)? Jeżeli stanowisko pracy jest zgodne z ustawą np. wychowawca, czy należy wpisać: <i>stanowisko zgodne z ustawą</i>?
---	---

Ustawodawca nie uwzględnił szczególnych uregulowań dotyczących nazw stanowisk w sferze rządowej i samorządowej. Niemniej jednak przepisy obejmują również te obszary i na etapie rekrutacji wskazane jest ich przestrzeganie poprzez stosowanie nazw stanowisk neutralnych płciowo.

Natomiast dokumentacja kadrowa oraz inne dokumenty formalne, np. decyzje administracyjne, muszą zawierać nazwy stanowisk zgodne z obowiązującym prawem.

6	Jeśli oferta pracy jest publikowana na międzynarodowej stronie internetowej (np. LinkedIn), czy można używać angielskiej nazwy stanowiska, czy też należy dodać polską nazwę?
---	--

Używanie angielskich nazw stanowisk, zarówno w ogłoszeniach o pracę, jak i w samych umowach, jest praktyką powszechną. Należy jednak zwrócić uwagę na przepisy ustawy z dnia 7 października 1999 r. o języku polskim. Zgodnie z art. 7 tej ustawy, jeżeli umowa ma być wykonywana na terytorium Polski, przy stosowaniu przepisów z zakresu prawa pracy używa się języka polskiego. W związku z tym również nazwy stanowisk powinny być formułowane po polsku. Z praktycznego punktu widzenia angielskie nazwy stanowisk zapewniają neutralność płciową a ryzyko związane z ich używaniem jest niewielkie.

7	Jak podać wynagrodzenie, gdy nie da się z góry określić jego przedziału dla pracownika wynagradzanego stawką akordową oraz premią?
---	---

W tym konkretnym przypadku lepiej przekazać kandydatowi informacje o wynagrodzeniu (to jest wszelkich kryteriach wpływających na jego wysokość) na późniejszym etapie niż w ogłoszeniu o pracę. Jest to dopuszczalne przez ustawodawcę i powinno nastąpić najpóźniej przed nawiązaniem stosunku pracy.

8

Czy przesłanie kandydatowi listu intencyjnego z uzgodnionymi warunkami współpracy spełnia wymogi w zakresie jawności wynagrodzeń w procesie rekrutacji, jeśli widełki płacowe nie są publikowane w ogłoszeniach o pracę?

Osoba ubiegająca się o pracę ma otrzymać od pracodawcy informację o wysokości wynagrodzenia. Ta informacja ma umożliwić kandydatowi do pracy zapoznanie się z warunkami płacowymi i podjęcie świadomych i przejrzystych negocjacji. Jest to etap poprzedzający złożenie oficjalnej oferty zatrudnienia. List intencyjny będzie zatem wystarczający, o ile stanowi właśnie taką informację o wysokości wynagrodzenia, a nie na przykład potwierdzenie ustnie uzgodnionych warunków.

9

Czy jeśli na etapie rozmowy kwalifikacyjnej omówi się wynagrodzenie (stawka i pozostałe składniki) z każdym kandydatem zaproszonym na rozmowę, a następnie wybranemu kandydatowi prześle się te informacje elektronicznie (np. w Excelu) i da 2 dni na decyzję, to będzie to wystarczające?

W opisanej sytuacji część kandydatów otrzymuje informację o wynagrodzeniu wyłącznie ustnie, co jest niezgodne z wchodzącymi w życie przepisami – informacja powinna być przekazana pisemnie lub elektronicznie. Jedynie wybrany kandydat otrzymuje ją w prawidłowej formie. Informacja o wynagrodzeniu jest w tym przypadku przekazywana przed nawiązaniem stosunku pracy. Ustawodawca dopuszcza taką możliwość.

10

„Łatwy dostęp” – co to oznacza?

„Łatwy dostęp” oznacza możliwość zapoznania się z informacją bez zbędnych ograniczeń, bez konieczności spełniania szczególnych wymogów czy przechodzenia rozbudowanych procedur.

11

Jeżeli w zakładzie pracują wyłącznie kobiety lub wyłącznie mężczyźni (np. ze względu na BHP), to jak liczyć lukę płacową?

W takim przypadku w zakładzie pracy luka płacowa pomiędzy wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn nie występuje.

12

Czy luka płacowa powinna być wyliczana w skali całej organizacji, działu czy innej jednostki? Jak obliczyć lukę – w konkretnych działach czy na tle całej organizacji?

Zgodnie z Dyrektywą, dla celów raportowych luka płacowa będzie liczona dla całej organizacji oraz dla poszczególnych kategorii pracowników. Pracodawca będzie zobowiązany do podziału pracowników na kategorie według kryterium jednakowej pracy lub pracy o jednakowej wartości.

Pracodawcy zatrudniający **co najmniej 100 pracowników** będą raportować:

- a) lukę płacową ze względu na płeć,
- b) lukę płacową ze względu na płeć w odniesieniu do składników uzupełniających lub zmiennych,
- c) medianę luki płacowej ze względu na płeć,
- d) medianę luki płacowej w zakresie składników uzupełniających lub zmiennych,
- e) odsetek kobiet i mężczyzn otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne,
- f) odsetek kobiet i mężczyzn w każdym kwartyle wynagrodzenia,
- g) lukę płacową ze względu na płeć w podziale na kategorie pracowników, według zwykłego podstawowego wynagrodzenia godzinowego lub miesięcznego oraz składników uzupełniających lub zmiennych.

Analiza na poziomie działów może być stosowana pomocniczo wewnętrznie, ale raportowanie będzie się odbywać w ww. zakresie.

13

Do jakiego organu trzeba będzie raportować dane o luce płacowej?

Obecnie nie wiadomo, do jakiego organu będzie trzeba raportować dane o luce płacowej. Zostanie on wskazany na etapie implementacji Dyrektywy, w odpowiedniej ustawie.

14

Czy pracodawca będzie zobowiązany do publicznego udostępnienia informacji o tym, jakie stanowiska zaliczają się do poszczególnych kategorii podziału pracowników?

Kwestia ta nie jest wprost uregulowana w Dyrektywie. Dla celów egzekwowania zakazu dyskryminacji bardzo prawdopodobne jest jednak, że konieczne będzie ujawnienie takich informacji przynajmniej wobec uprawnionych podmiotów (np.: organów kontrolnych, związków zawodowych, przedstawicieli pracowników).

15

Jak ma wyglądać raport – czy będzie jednolity wzór?

Na ten moment nie ma dostępnych wzorów raportów. Należy poczekać na implementację Dyrektywy i wzory, które z dużym prawdopodobieństwem przygotuje ustawodawca.

16	Jak prawidłowo przygotować siatkę wynagrodzeń? Czy w widełkach płacowych należy uwzględnić wyłącznie stawki wynikające z umów o pracę, czy także inne składniki wynagrodzenia, takie jak premia uznaniowa lub dodatek funkcyjny? W jaki sposób kategoryzować stanowiska oraz przyporządkowane im poziomy wynagrodzeń? Czy w siatce wynagrodzeń należy wymienić wszystkie stanowiska występujące w firmie? Czy w przypadku utworzenia nowych stanowisk w trakcie funkcjonowania firmy konieczna jest aktualizacja siatki wynagrodzeń?
----	--

Pojęcie wynagrodzenia obejmuje wszystkie jego składniki, niezależnie od nazwy i charakteru. Będą to więc także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane w formie pieniężnej lub niepieniężnej. Siatka wynagrodzeń powinna więc uwzględniać całość „pakietu wynagrodzeniowego”. Jej celem jest m.in. kategoryzacja pracowników na potrzeby obowiązków raportowych, dlatego powinna obejmować wszystkie stanowiska w firmie i być aktualizowana przy tworzeniu nowych stanowisk.

Samo kategoryzowanie stanowisk opiera się na kryterium jednakowej pracy bądź pracy o takiej samej wartości. To pracodawca będzie musiał dokonać wewnętrznej oceny, na jakich stanowiskach wykonywana jest praca o jednakowej wartości. Pod uwagę powinien brać takie elementy jak umiejętności (w tym umiejętności miękkie), złożoność zadań, zakres odpowiedzialności, warunki pracy i inne obiektywne kryteria.

17	Kiedy i w jakiej formie należy informować o regulaminie wynagrodzeń firmy? Jak w tej sytuacji zachować poufność systemu wynagrodzeń? Co z wartościowaniem stanowisk – kiedy i gdzie pojawią się konkretne wytyczne? Czy będą konkretne wymogi PIP?
----	--

Odpowiednie zapisy regulaminów wynagradzania lub układów zbiorowych dotyczące wynagradzania będą ujawniane tak jak informacje o wynagrodzeniu, tj.:

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

Informacje te należy przekazać kandydatowi do pracy w formie papierowej lub elektronicznej. Nie ma wymogu stosowania formy pisemnej. Dla celów dowodowych lub na wypadek kontroli należy zachować dowody spełnienia tego obowiązku. Ustawodawca nie przewidział żadnych szczególnych mechanizmów ochrony poufności dokumentacji. Nie ma jednak obowiązku, aby przekazywać całość dokumentacji, a jedynie zapisy mające wpływ na wynagrodzenie osoby na danym stanowisku np.: dotyczące premii lub bonusów. W praktyce kandydaci już dzisiaj pytają o takie informacje i je otrzymują. Zmieni się zatem jedynie forma ich przekazywania.

Szczegółowe wymogi (w tym ewentualne wytyczne PIP co do wartościowania stanowisk) będą znane dopiero po przyjęciu krajowych przepisów wykonawczych.

18	Czy musimy wyrównać obecne wynagrodzenia, a jeśli tak – to z dniem 24 grudnia? Czy zasada pracy o jednakowej wartości zaczyna obowiązywać 24 grudnia czy później?
----	---

Przepisy zakazujące dyskryminacji pracowników obowiązują w Polsce od dawna. Zgodnie z art. 18(3c) § 1 Kodeksu pracy „*pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości*”. Zatem, jeśli obecne różnice w poziomie wynagrodzeń mają charakter dyskryminujący, wynagrodzenia należałoby wyrównać.

Natomiast 24 grudnia 2025 r. wchodzi w życie przepisy wprowadzające nowe zasady jedynie na etapie rekrutacji, dotyczące obowiązku informowania kandydatów o wysokości wynagrodzenia oraz zapewnienia neutralności płciowej w treści ogłoszeń o pracę. Dalej idących zmian możemy się spodziewać na etapie implementacji Dyrektywy do polskiego porządku prawnego. Dyrektywa zobowiązuje państwa członkowskie do wprowadzenia szczególnych mechanizmów zapobiegających luki płacowej pomiędzy kobietami i mężczyznami, takich jak na przykład obowiązek raportowania luki płacowej i podejmowanie odpowiednich środków, gdy przekroczy ona 5%. Polska musi wdrożyć przepisy Dyrektywy do 7 czerwca 2026 r.

19	Kto ma prawo wiedzieć o wynagrodzeniu kogo – czy każdy o każdym, czy tylko w obrębie zespołu/poziomu stanowisk? Czy ujawniać tylko wynagrodzenia zasadnicze, czy również premie, dodatki, benefity? Co z kontraktami B2B – czy ich stawki też powinny być jawne wobec pracowników?
----	--

Pracownicy będą mieli prawo do:

- a) łatwego dostępu do kryteriów stosowanych do określania wynagrodzenia, poziomów wynagrodzenia oraz zasad progresji (z zastrzeżeniem, że ustawodawca może wyłączyć informację o progresji u pracodawców zatrudniających mniej niż 50 osób);
- b) informacji o swoim indywidualnym poziomie wynagrodzenia oraz o średnich poziomach wynagrodzenia – w podziale na płeć – w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości.

Nie dojdzie więc do ujawniania wynagrodzeń konkretnych osób z imienia i nazwiska. Zakres ujawniania wynagrodzeń w ramach kontraktów B2B będzie zależał od ostatecznego brzmienia przepisów krajowych; co do zasady obecne regulacje dotyczą pracowników.

20	W jaki sposób wszystkie te aspekty odnoszą się do współpracy w modelu B2B, który w branży IT stanowi dominującą formę zatrudnienia?
----	---

Przepisy wchodzące w życie 24 grudnia 2025 r. nie dotyczą umów B2B ani umów zlecenia, lecz osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

21	Jakie są zagrożenia wynikające z wdrożenia przedmiotowych przepisów dla pracodawcy, jego współpracy ze związkami zawodowymi oraz dla samych pracowników?
----	--

Nie pozostawia wątpliwości, że to przede wszystkim pracodawcy obawiają się ryzyka ujawnienia wysokości wynagrodzeń. Do takiego ujawnienia może dojść wewnątrz zakładu pracy lub na zewnątrz. To pierwsze ryzyko wiązać się może z koniecznością wyrównania wynagrodzeń osobom, zarabiającym mniej. Ryzyko dotyczy oczywiście „wyrównywania wynagrodzeń w górę”, a w konsekwencji wzrost kosztów osobowych. Drugie ryzyko wiąże się z tym, iż poziom wynagrodzeń w danej firmie będzie łatwiejszy do porównania z rynkiem, co może obniżyć konkurencyjność pracodawców płacących poniżej średniej i wymusić podwyższenie stawek lub być przyczyną odpływu pracowników.

WSPARCIE ACCACE LEGAL

Zespół prawników kancelarii prawnej Accace Legal łączy specjalistyczną wiedzę z zakresu prawa pracy, polityki wynagradzania oraz ochrony danych osobowych z praktycznym doświadczeniem we wdrażaniu nowych obowiązków regulacyjnych. Dzięki temu wspieramy pracodawców w kompleksowym przygotowaniu organizacji do przepisów dotyczących jawności wynagrodzeń, obejmując zarówno etap rekrutacji, jak i aktualizację wewnętrznych zasad płacowych oraz procedur HR.

Nasze wsparcie obejmuje:

- analizę aktualnych ogłoszeń rekrutacyjnych, regulaminów wynagradzania i procedur HR pod kątem nowych wymogów w zakresie jawności wynagrodzeń i zakazu dyskryminacji,
- opracowanie lub aktualizację polityki wynagradzania, w tym zasad konstruowania realnych widełek płacowych opartych na obiektywnych i niedyskryminacyjnych kryteriach,
- przygotowanie wzorów ogłoszeń o pracę oraz komunikatów rekrutacyjnych, w tym neutralnych płciowo nazw stanowisk i standardów informowania o wynagrodzeniu,
- zaprojektowanie i wdrożenie procedur rekrutacyjnych uwzględniających zakaz pozyskiwania informacji o dotychczasowych zarobkach kandydatów, przegląd i dostosowanie dokumentów wewnętrznych (regulaminy, polityki, instrukcje) w zakresie jawności wynagrodzeń z uwzględnieniem wymogów RODO,
- szkolenia dla działów HR, menedżerów oraz kadry zarządzającej dotyczące nowych obowiązków, ryzyk odszkodowawczych oraz dobrych praktyk w obszarze komunikowania wynagrodzeń,
- doradztwo w sprawach spornych związanych z zarzutami naruszenia zasady równego traktowania i wsparcie w ocenie ryzyk odszkodowawczych,
- bieżące monitorowanie zmian legislacyjnych, w tym prac nad implementacją Dyrektywy 2023/970, oraz przygotowywanie rekomendacji dotyczących dalszych działań dostosowawczych.

..:accace

One step ahead of your needs

Masz pytania? Napisz do nas!



r. pr. Agnieszka Samborska
Partner | Accace Legal
agnieszka.samborska@accace.com
[Profil LinkedIn >>](#)

Skontaktuj się z nami

**Zapisz się
na newsletter**

Accace Poland

Accace to proaktywny partner zapewniający kompleksowe, oparte na holistycznym podejściu do biznesu, wsparcie w zakresie outsourcingu i doradztwa. W ramach globalnej grupy, lidera na rynkach Europy Środkowo – Wschodniej, łączymy inteligentne rozwiązania technologiczne z wiedzą i praktycznym doświadczeniem ponad 800 lokalnych ekspertów. Globalny potencjał i dbałość o najwyższą jakość pozwala nam przełamywać standardy i oferować innowacyjne usługi w obszarze podatków, prawa, księgowości oraz obsługi kadrowo-płacowej dla około 2 000 klientów, niezależnie od branży oraz skali ich biznesu.

Accace Circle

Accace działa na arenie międzynarodowej jako Accace Circle - społeczność biznesowa tworzona przez uznanych dostawców usług outsourcingowych i doradczych. Oparte na wspólnych wartościach podejście zapewnia zintegrowaną i profesjonalną obsługę, przewyższającą obowiązujące oczekiwania rynkowe. Dzięki zaangażowaniu ponad 7 000 specjalistów w ponad 60 krajach, przygotowujemy globalnie 800 000 pasków płacowych dla 80 000 klientów, głównie średnich i międzynarodowych firm z listy Fortune 500, reprezentujących różne sektory gospodarki.

Więcej o nas: www.accace.pl | www.accace.com | www.circle.accace.com



accace

One step ahead of your needs