

Jawność wynagrodzeń - od grudnia 2025 roku

Poniedziałek, 29 grudnia 2025, 09:52, autor: Fakturowo.pl

Od 24 grudnia 2025 roku wchodzi w życie przepisy, które realnie zmieniają sposób prowadzenia rekrutacji i rozmów o pensjach. Jawność wynagrodzeń przestaje być dobrą praktyką, a zaczyna być obowiązkiem wynikającym z wdrożenia unijnych regulacji dotyczących równości płac. To temat, który dotyczy nie tylko dużych firm. Zmiany obejmą również mniejsze przedsiębiorstwa, a w praktyce najbardziej odczują je osoby zajmujące się rekrutacją i właściciele firm.



O co chodzi z jawnością wynagrodzeń

Nowe przepisy mają ograniczyć nierówności płacowe, w szczególności różnice między wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach. Ustawodawca wychodzi z założenia, że brak informacji o płacach sprzyja nierównościom i utrudnia pracownikom egzekwowanie swoich praw.

Jawność nie oznacza publikowania listy pensji wszystkich pracowników. Chodzi o jasne zasady, konkretne informacje i brak „tajemnicy” tam, gdzie do tej pory była ona standardem.

Co dokładnie zmieni się od 24 grudnia 2025

Pracodawca będzie musiał już na etapie rekrutacji poinformować kandydata o proponowanym wynagrodzeniu. Najczęściej będzie to przedział płacowy przypisany do danego stanowiska. Informacja ta powinna pojawić się w ogłoszeniu o pracę lub zostać przekazana przed rozmową kwalifikacyjną.

Zniknie też możliwość pytania kandydata o dotychczasowe zarobki. Ma to zapobiegać sytuacjom, w których niskie wynagrodzenie z poprzedniej pracy ciągnie się za pracownikiem przez kolejne lata.

Po zatrudnieniu pracownik zyska prawo do informacji o tym, jak kształtują się wynagrodzenia na porównywalnych stanowiskach, z podziałem na płeć. Dane mają być przekazywane w formie zbiorczej, bez ujawniania konkretnych kwot przypisanych do osób.

Kogo obejmą nowe obowiązki

Zmiany obejmą wszystkich pracodawców, choć zakres obowiązków będzie różny w zależności od wielkości firmy. Najwięcej nowych formalności dotyczy średnich i dużych przedsiębiorstw, które będą musiały raportować różnice w wynagrodzeniach.

Mniejsze firmy również muszą jednak przygotować się na jawne widełki płacowe w rekrutacji oraz na udzielanie informacji pracownikom. W praktyce oznacza to konieczność uporządkowania siatki płac i zasad wynagradzania.

Co grozi za brak dostosowania

Przepisy przewidują sankcje finansowe za ich nieprzestrzeganie. Dodatkowo pracownik, który wykaże nierówne traktowanie w wynagrodzeniu, będzie miał ułatwioną drogę do dochodzenia roszczeń. Ciężar dowodu w wielu sytuacjach spadnie na pracodawcę.

Dlatego odkładanie tematu „na później” może okazać się kosztowne.

Jak się przygotować już teraz

Najrozsądniejszym krokiem jest audyt wynagrodzeń. Warto sprawdzić, czy osoby na podobnych stanowiskach faktycznie zarabiają podobnie i czy różnice da się racjonalnie uzasadnić doświadczeniem lub zakresem obowiązków.

Dobrą praktyką jest też przygotowanie prostych widełek płacowych dla stanowisk i jasnych kryteriów awansu oraz podwyżek. To nie tylko ułatwi spełnienie nowych wymogów, ale też usprawni codzienne zarządzanie zespołem.

Jawność wynagrodzeń to duża zmiana mentalna, ale w dłuższej perspektywie może uporządkować wiele firmowych procesów i ograniczyć niepotrzebne konflikty.

Tagi: jawność wynagrodzeń, jawne wynagrodzenia, widełki płacowe, obowiązek jawności płac, wynagrodzenie w ogłoszeniu o pracę, prawo pracy 2025, dyrektywa unijna wynagrodzenia, równość płac kobiet i mężczyzn, rekrutacja wynagrodzenie