

COMPLIANCE INSIGHTS

Vol. 66

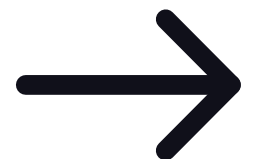
Nowe zasady
w rekrutacji
pracowników



1. Nowe przepisy: od kiedy obowiązują i czego dotyczą

W dniu 9 maja 2025 r. Ustawa o zmianie Kodeksu pracy została uchwalona, wprowadzając m.in. obowiązek stosowania płciowo neutralnych nazw stanowisk oraz ogłoszeń o pracę. Przepisy przewidują, że **zmiany wejdą w życie 24 grudnia 2025 r.**

Nowelizacja stanowi element implementacji dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z 10 maja 2023 r. dotyczącej przejrzystości wynagrodzeń. Jej celem jest eliminacja nierówności płacowych, w szczególności pomiędzy kobietami a mężczyznami, oraz zapewnienie równego traktowania w procesach rekrutacyjnych.



2. Co się zmieni?

Jednym z kluczowych skutków zmian jest wprowadzenie obowiązku **płciowo neutralnych ogłoszeń o pracę**, co oznacza, że pracodawcy będą musieli zweryfikować język i strukturę swoich ofert, aby nie sugerowały preferencji płci.

Nowelizacja nakłada również na pracodawców obowiązek **poinformowania kandydata do pracy o wynagrodzeniu**, jego początkowej wysokości lub jego przedziale.



2. Co się zmieni?

Oprócz informacji o wynagrodzeniu kandydata należy również poinformować **o odpowiednich postanowieniach układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania.**

Ponadto, zgodnie z nowym brzmieniem przepisów, pracodawca nie będzie mógł pytać kandydatki lub kandydata o wysokość wynagrodzenia otrzymywanego w poprzednich miejscach zatrudnienia.



3. Neutralność ogłoszeń – co oznacza?

Zgodnie z nowym art. 18(3ca) § 3 Kodeksu pracy, pracodawca zapewnia, aby ogłoszenia o naborze na stanowisko oraz nazwy stanowisk **były neutralne pod względem płci, a proces rekrutacyjny przebiegał w sposób niedyskryminujący.**

Przepisy nie wyjaśniają, co dokładnie oznacza to w praktyce. Na konkretne wytyczne od ustawodawcy czy urzędów, tym bardziej na orzecznictwo sądowe, będziemy musieli jeszcze poczekać.

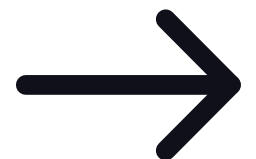
Jak zatem do tego czasu formułować ogłoszenia o pracę, aby spełniały wymogi ustawowe?



4. Jak formułować neutralne płciowo ogłoszenia?

Można wskazać kilka praktycznych wskazówek dla pracodawców, w jaki sposób mogą dostosować język w ogłoszeniach do nowych wymogów:

- podawanie zarówno formy męskiej i żeńskiej - np. specjalista/specjalistka,
- użycie skrótu (m/k) – np. Lider zespołu (m/k), obejmujący obie płcie,
- użycie formy bezosobowej – np. osoba zarządzająca zespołem,
- użycie angielskich nazw stanowisk, takich jak Project Manager, które są neutralne płciowo.



5. Wyjątki: kiedy płeć ma znaczenie

Choć nowe przepisy wprowadzają generalny obowiązek neutralności płciowej w ogłoszeniach, prawo przewiduje wyjątki. **Istnieją sytuacje, w których płeć kandydata jest uzasadnionym i obiektywnym kryterium ze względu na charakter stanowiska.**

Przykładowo, może to dotyczyć pracy wymagającej bliskiego kontaktu fizycznego lub specjalistycznych czynności, gdzie tylko osoby jednej płci są w stanie je wykonywać zgodnie z przepisami bezpieczeństwa lub specyfiką pracy.



5. Wyjątki: kiedy płeć ma znaczenie

Nowelizacja ma na celu chronić przed dyskryminacją wynikającą ze stereotypów, nie przed realnymi wymaganiami stanowiska.

Pracodawca powinien wówczas jasno uzasadnić, dlaczego w danym przypadku wskazanie płci jest konieczne i zgodne z przepisami.



6. Informacja o wynagrodzeniu dla kandydata do pracy

Ponadto, nowe przepisy nakładają na pracodawcę obowiązek **przekazania kandydatowi pełnej informacji o proponowanych warunkach finansowych i zasadach ich ustalania.**

Każda oferta powinna zawierać:

- **proponowane wynagrodzenie** – podaną kwotę początkową lub przedział (widełki). Wartość ta musi opierać się na obiektywnych kryteriach, z uwzględnieniem neutralności płciowej.
- **podstawy ustalenia wynagrodzenia** – informacje o obowiązujących układach zbiorowych pracy lub regulaminach wynagradzania, jeśli mają zastosowanie w firmie.

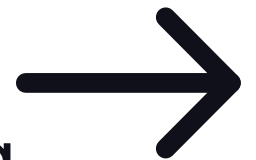


7. Termin i forma przekazania informacji o wynagrodzeniu

Pracodawca musi przekazać kandydatowi pełną informację o wynagrodzeniu i jego podstawach **w formie pisemnej** (papierowej lub elektronicznej).

Informację o wynagrodzeniu należy przekazać na jednym z następujących etapów:

1. **w ogłoszeniu o naborze** – jeśli firma decyduje się od razu podać widełki płacowe.
2. **przed rozmową kwalifikacyjną** – gdy informacje nie były zawarte w ogłoszeniu.
3. **przed rozpoczęciem pracy** – jeśli kandydat nie otrzymał informacji ani w ogłoszeniu, ani przed rozmową.



8. O co nie wolno pytać kandydata?

Pracodawca został zobowiązany do informowania o wynagrodzeniu, jednak sam **nie może pytać kandydata o aktualne ani wcześniejsze wynagrodzenie**, ani o szczegóły finansowe z poprzednich miejsc pracy. Ten zakaz wynika bezpośrednio z art. 22(1) § 1 pkt 6 Kodeksu pracy i ma chronić kandydatów przed dyskryminacją oraz utrwalaniem nierówności płacowych.

Jednocześnie **nie jest wykluczona rozmowa z kandydatem o jego oczekiwaniach finansowych**, aby znaleźć wspólny grunt i upewnić się, że proponowane warunki odpowiadają kandydatowi i profilowi stanowiska.



9. Nowe przepisy o jawności wynagrodzeń są obowiązkowe

Za ich naruszenie grożą **grzywny 1 000–30 000 zł**, np. za brak informacji o wynagrodzeniu w ogłoszeniu, odmowę udostępnienia kryteriów płacowych czy stosowanie klauzul poufności.

Dodatkowo wprowadzono **odwrócony ciężar dowodu** - jeśli pracownik wskaże dyskryminację płacową, to pracodawca musi udowodnić, że różnice wynikają z obiektywnych kryteriów, a nie płci.



Kontakt



Mariusz Purgał

Partner

mariusz.purgal@kwkr.pl



Justyna Staszekwicz-Maj

Associate

justyna.staszekwicz@kwkr.pl

Zespół Compliance KWKR



**Agata
Baca**



**Katarzyna
Kanik**



**Anna
Bartosiak**



**Alicja
Łopacińska**



**Aneta
Kiser**



**Paweł
Zyskowski**