

**E-book: Ile naprawdę możesz  
zarabiać jako handlowiec  
w Polsce i jak to sprawdzić**



Któż z nas nie spotkał się z sytuacją, w której temat zarobków w sprzedaży to jedna wielka mgła: „atrakcyjne wynagrodzenie”, „ premia do zrobienia”, „wszystko zależy” - a potem człowiek łąduje w błędnym kole domysłów. Dlatego zrobiłem ten e-book: żebyś nie porównywał ofert po omacku i nie podejmował decyzji na bazie życzeniowego myślenia. Umówmy się - fajnie, że go zrobiłem, bo to jest dokładnie ten typ materiału, który sam chciałbym kiedyś dostać do ręki: konkretny, praktyczny, do wdrożenia.

Zdarza się, że w firmie konsultingowej **CASBEG** (najlepszej w Polsce 😊 ) pomagam klientom poukładać sprzedaż i marketing B2B - od procesu po metryki, raportowanie i mechanikę dowożenia wyniku. Ale ten e-book i treści na tej stronie piszę **niezależnie** od CASBEG: to moja autorska robota, mój punkt widzenia i moje doświadczenia. Jednocześnie nie będę udawał, że działam w próżni - część know-how, które tu przekładam na proste kroki, wynika z tego, czego nauczyłem się w praktyce także przy projektach realizowanych w CASBEG.

Możesz spokojnie korzystać z tego e-booka dalej - serio, nie mam z tym problemu. Podcasty, szkolenia, prezentacje, newsletter, a nawet “nakarmienie” tym AI - proszę bardzo. Jedna zasada, żeby wilk był syty, a owca cała: **wspomnij o mnie jako autorze i o [CASBEG](#)**. Wystarczy krótka wzmianka w stylu: „Autor: Marcin Deręgowski, CASBEG (casbeg.com)”.

## Spis Treści

Po co wstęp? - przejdźmy do rzeczy

Dlaczego sprawdzanie zarobków handlowca jest trudniejsze niż myślisz?

Zacznijmy od podstaw: 3 liczby, które MUSISZ znać

- 1) Podstawa
- 2) Zmienna
- 3) OTE (On-Target Earnings)

Konkret: ile “rynkowo” zarabia handlowiec?

Punkt odniesienia 1: „Przedstawiciel handlowy” - dane z ogólnopolskiego badania

Punkt odniesienia 2: różnice branżowe - dane z raportu Goldman Recruitment

Różnice regionalne: gdzie jest więcej kasy i gdzie jest więcej ofert?

- 1) Różnice w poziomie wynagrodzeń między województwami
- 2) Gdzie jest najwięcej ofert sprzedażowych?
- 3) Raporty stricte “regionalne” - gdzie ich szukać?

Gdzie handlowiec zarobi najlepiej w Polsce?

Najczęstsze pułapki przy wycenie oferty

Niech pierwszy rzuci myszką, kto nigdy nie:

Pułapka 1: Porównujesz podstawę do “całkowitego”

Pułapka 2: Brak pytania o realną realizację targetu

Pułapka 3: Ignorujesz region w ofertach „terenowych”

Pułapka 4: Bierzesz opinie z internetu jako wyrocznie

Skąd brać dane o zarobkach handlowca: 9 źródeł, które naprawdę działają

- 1) Raporty płacowe (Hays, Goldman, Randstad, Michael Page, Antal, Devire...)
- 2) Bazy wynagrodzeń oparte o ankiety (np. Wynagrodzenia.pl)
- 3) Raporty z portali pracy i dane popytu (ile ofert, gdzie, na co)
- 4) Ogłoszenia z widełkami + portale, które je wymuszają
- 5) LinkedIn (widełki w ofertach i “wyciąganie” wynagrodzeń z treści)
- 6) Ustawa i “nowe obowiązki” w rekrutacji - wykorzystaj to
- 7) Sprawdzenie konkretnej firmy: portale opinii i widełki z ogłoszeń
- 8) Sprawozdania finansowe firmy: “ile firma wydaje na ludzi?”
- 9) Networking i rekruterzy: najszybsze źródło prawdy (jeśli umiesz pytać)

Jak sprawdzić zarobki w konkretnej firmie: procedura 60 minut

- Krok 1: Zbierz twarde ślady z ogłoszeń
- Krok 2: Zobacz, czy są widełki (i gdzie)
- Krok 3: Opinie i “plotki” - tylko jako sygnał
- Krok 4: Finanse firmy (jeśli się da)
- Krok 5: Dwie rozmowy na LinkedIn

Jak najlepiej szukać informacji: proste taktyki, które robią robotę

- 1) Google “dorki” (czyli wyszukiwanie z głową)
- 2) Filtry i alerty na portalach
- 3) Szukaj tam, gdzie widełki są standardem

Rozdział, którego większość ludzi nie robi: arkusz do wyceny ofert

Na koniec: moja “mapa decyzji” dla handlowca, który chce zarabiać najlepiej

Biblioteka źródeł: gdzie sprawdzać i co czytać regularnie

## Po co wstęp? - przejdźmy do rzeczy

Jest rok 2026. Dostajesz ofertę: „podstawa 7k + premia”. I teraz klasyk: **czy to jest dobra kasa, czy ktoś próbuje Ci sprzedać marzenie?**

Któż z nas nie spotkał się z sytuacją, w której:

- w ogłoszeniu „atrakcyjne wynagrodzenie”,
- na rozmowie „premia jest prosta do zrobienia”,
- a po zatrudnieniu... okazuje się, że „proste” było tylko w teorii.

Umówmy się - **w sprzedaży da się zarobić świetnie**, ale tylko wtedy, gdy trzymasz rękę na pulsie danych i nie dajesz się zwieść „magii prowizji”. Ten e-book ma Ci dać mapę: *gdzie są pieniądze (branża/lokalizacja), jak to sprawdzić i jak nie wpaść w pułapki przy wycenie swojej pracy.*

## Dlaczego sprawdzanie zarobków handlowca jest trudniejsze niż myślisz?

Tak myśli większość: „sprawdzę w Google: ile zarabia handlowiec”. W praktyce... to działa średnio, bo:

### 1. Handlowiec handlowcowi nierówny

Przedstawiciel B2C w retailu i KAM w med-tech to często dwa inne światy - inne cele, inne marże, inne premie.

### 2. Wynagrodzenie w sprzedaży to nie jedna liczba

Podstawa, prowizja, premia kwartalna, bonus roczny, auto, paliwówka, telefon, „zespół leadów” vs „sam sobie radź”. Bez rozpisania tego w arkuszu, żyjesz w mgłę.

### 3. Raporty często pokazują podstawę, a nie “ile finalnie wpadło”

Przykład: badanie Goldman Recruitment wprost mówi, że prezentowane wynagrodzenia to *oczekiwane miesięczne brutto, bez premii*, a dane są pokazywane jako mediana i kwartyle.

W rzeczywistości chodzi o **porównywanie jabłek do jabłek**, a nie o gonienie jednej „średniej z internetu”.

## Zacznijmy od podstaw: 3 liczby, które MUSISZ znać

Jeśli dziś masz chaos w głowie, to prawdopodobnie brakuje Ci tych trzech liczb:

### 1) Podstawa

To, co dostajesz zawsze (zwykle brutto/mies. na UoP albo kwota na FV B2B).

### 2) Zmienna

Premia/prowizja/bonus - wszystko, co zależy od wyniku.

### 3) OTE (On-Target Earnings)

Czyli: **ile zarabiasz, jeśli dowozisz target.**

W praktyce wygląda to tak:

- **OTE = podstawa + zmienna na 100% targetu**
- **Expected earnings = podstawa + (zmienna × realny % realizacji)**

Jeśli firma nie chce rozmawiać o OTE i realnej realizacji targetu w zespole - to znaczy, że **albo mają bałagan, albo mają coś do ukrycia.**

## Konkret: ile “rynkowo” zarabia handlowiec?

Nie ma jednego wyniku. Jest za to kilka sensownych punktów odniesienia, które pozwalają ustawić oczekiwania.

### Punkt odniesienia 1: „Przedstawiciel handlowy” - dane z ogólnopolskiego badania

Wynagrodzenia.pl (Sedlak & Sedlak) pokazuje dla stanowiska „przedstawiciel handlowy” (specjalista) medianę **8 310 zł brutto** miesięcznie (wynagrodzenie całkowite), a typowy przedział (środkowe 50%) to **6 750-10 300 zł brutto**.

Aktualizacja: styczeń 2026, próba: 1477 osób.

W skrócie:

- młodszy: mediana ok. **7 160 zł brutto**
- specjalista: mediana ok. **8 310 zł brutto**
- starszy: mediana ok. **9 520 zł brutto**

To jest dobry „benchmark masowy” - szczególnie jeśli jesteś w klasycznej sprzedaży (dużo firm, różne branże, różne regiony).

## **Punkt odniesienia 2: różnice branżowe - dane z raportu Goldman Recruitment**

Goldman Recruitment Salary Survey 2025 (dane z rozmów rekrutacyjnych w 2024) pokazuje *oczekiwane miesięczne wynagrodzenia brutto bez premii* i rozkład (dolny kwartył / mediana / górny kwartył).

Przykłady (żebyś zobaczył skalę):

### **FMCG (kanały tradycyjne/nowoczesne, e-commerce)**

- Sales Representative: **8 500 / 10 000 / 11 500 zł**
- Key Account Manager: **15 000 / 16 000 / 18 000 zł**
- Sales Director (Modern Trade): **27 000 / 34 000 / 37 000 zł**

### **Sprzedaż techniczna**

- Sales Engineer: **9 000 / 12 000 / 14 000 zł**
- Sales Representative: **9 500 / 12 500 / 14 000 zł**
- Business Development Manager: **14 000 / 18 000 / 22 000 zł**
- Sales Director: **22 000 / 30 000 / 34 000 zł**

## Pharma / med-tech

- Sales Representative: **10 000 / 12 000 / 13 000 zł**
- Key Account Manager: **16 000 / 18 000 / 21 000 zł**
- Sales Manager (People Manager): **18 000 / 21 000 / 23 000 zł**

I teraz ważne: **to są kwoty “bez premii”** w metodologii Goldman.

W praktyce w dobrych organizacjach sprzedażowych zmienna może zrobić ogromną różnicę - ale tylko wtedy, gdy plan jest uczciwy i osiągalny.

## Różnice regionalne: gdzie jest więcej kasy i gdzie jest więcej ofert?

### 1) Różnice w poziomie wynagrodzeń między województwami

GUS publikuje przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej w podziale na województwa (tu: 2024).

Top 5 (2024):

- mazowieckie: **9 488,94 zł**
- dolnośląskie: **8 359,59 zł**
- małopolskie: **8 249,31 zł**
- śląskie: **8 096,38 zł**
- pomorskie: **8 066,89 zł**

Dół tabeli (2024):

- warmińsko-mazurskie: **7 133,90 zł**
- podkarpackie: **7 175,92 zł**
- świętokrzyskie: **7 236,58 zł**
- kujawsko-pomorskie: **7 322,89 zł**
- lubelskie: **7 374,45 zł**

Różnica między mazowieckim a warmińsko-mazurskim to ok. **2 355 zł miesięcznie**, czyli ok. **33%** względem najniższego województwa.

Jeśli ktoś Ci mówi „lokalizacja nie ma znaczenia” - to znaczy, że **albo mówi o pracy zdalnej z jedną siatką, albo upraszcza temat.**

## 2) Gdzie jest najwięcej ofert sprzedażowych?

Raport Pracuj.pl o rynku pracy w sprzedaży (2025) pokazuje, że tylko od stycznia do sierpnia 2025 opublikowano **74 821 ofert** dla stanowisk z grupy „Sprzedaż” (white collars).

I rozkład regionalny (white collars) wyglądał m.in. tak:

- mazowieckie: **13 620**
- śląskie: **7 731**
- wielkopolskie: **7 331**
- dolnośląskie: **6 273**
- małopolskie: **5 985**

To w praktyce oznacza: **tam, gdzie jest więcej ofert i większa konkurencja firm o ludzi, łatwiej o lepsze stawki** (choć uwaga: rosną też koszty życia).

### 3) Raporty stricte “regionalne” - gdzie ich szukać?

Jeśli chcesz dane bardziej “miasto po mieście”, to spójrz na raporty firm rekrutacyjnych, które deklarują podziały lokalizacyjne:

- Randstad opisuje raporty płacowe 2026 jako zestawienie min/max wynagrodzeń w **16 miastach wojewódzkich** m.in. dla marketingu i sprzedaży.
- Hays udostępnia raport 2026 po wypełnieniu formularza (i wprost pisze, że zawiera min/opt/max miesięczne brutto).

## Gdzie handlowiec zarobi najlepiej w Polsce?

Nie ma nic prostszego niż odpowiedź „tam, gdzie płacą najwięcej”, poza drobnym elementem: **egzekucja**.

W praktyce najwyższe widełki pojawiają się zwykle tam, gdzie spotykają się 3 czynniki:

1. **Wysoka wartość koszyka / kontraktu (duży ticket)**
2. **Wysoka marża**
3. **Proces sprzedaży, który wymaga kompetencji i jest trudny do skopiowania**

Dlatego w danych płacowych dobrze wyglądają m.in.:

- sprzedaż techniczna (Sales Engineer / BDM / eksport)
- pharma / med-tech (KAM, Sales Manager)
- FMCG na poziomie KAM/NKAM/Dyrektor (szczególnie nowoczesny handel)

Ale uwaga: **wysokie widełki “na papierze” to jeszcze nie wysokie zarobki “na koncie”**, jeśli plan premiowy jest miną.

## Najczęstsze pułapki przy wycenie oferty

Niech pierwszy rzuci myśzką, kto nigdy nie:

- zachwyił się „wysoką premią”, nie pytając o realizację targetu,
- porównał B2B do UoP jakby to było to samo,
- wziął medianę z raportu i uznał, że „tyle powinienem mieć”.

Najczęstsze miny:

### **Pułapka 1: Porównujesz podstawę do “całkowitego”**

Wynagrodzenia.pl pokazuje „wynagrodzenie całkowite” (a więc to może obejmować różne składniki).

Goldman pokazuje podstawę oczekiwaną *bez premii*.

Jeśli mieszasz te dwie rzeczy - zawsze wyjdzie Ci bałagan.

## **Pułapka 2: Brak pytania o realną realizację targetu**

Jeśli firma nie poda:

- % ludzi dowożących 100%,
- średniej realizacji,
- jak wygląda ramp-up (pierwsze 3-6 miesięcy),

...to znaczy, że **w praktyce może chodzić o “gonienie króliczka”**.

## **Pułapka 3: Ignorujesz region w ofertach „terenowych”**

Sprzedaż terenowa niby „wszędzie taka sama”, ale różnice regionalne w wynagrodzeniach są realne (GUS).  
Plus: różna gęstość klientów, inna konkurencja, inne koszty dojazdu.

## **Pułapka 4: Bierzesz opinie z internetu jako wyrocznie**

GoWork, wątki na forach, Wykop/Reddit - tam jest masa sygnałów, ale też masa emocji i “odwetowych recenzji”.  
Wniosek: **traktuj to jako trop, nie jako dowód**.

## Skąd brać dane o zarobkach handlowca: 9 źródeł, które naprawdę działają

### 1) Raporty płacowe (Hays, Goldman, Randstad, Michael Page, Antal, Devire...)

To jest Twoja „mapa ogólna”.

Nie chodzi o to, żeby wierzyć w jedną tabelkę, tylko żeby zobaczyć:

- jakie role są wyżej,
- jakie branże “ciągną” stawki,
- jak szerokie są widełki.

Pro tip z praktyki: **zestaw 2-3 raporty i szukaj części wspólnej**, nie pojedynczej liczby.

### 2) Bazy wynagrodzeń oparte o ankiety (np. Wynagrodzenia.pl)

Tu masz “benchmark masowy”, często z medianą i kwartylami, plus informacje o próbie i aktualizacji.

### 3) Raporty z portali pracy i dane popytu (ile ofert, gdzie, na co)

Pracuj.pl pokazuje m.in. skalę rynku (dziesiątki tysięcy ofert w sprzedaży) i rozkład regionalny.

### 4) Ogłoszenia z widełkami + portale, które je wymuszają

- No Fluff Jobs chwali się, że jest portalem ogólnobranżowym z obowiązkowymi widełkami i że transparentność wyszła poza IT także na sprzedaż.
- Na Pracuj.pl warto korzystać z filtrów i alertów (to banał, ale działa).

### 5) LinkedIn (widełki w ofertach i “wyciąganie” wynagrodzeń z treści)

LinkedIn ma funkcje dodawania informacji o wynagrodzeniu i bywa, że “wyodrębnia” je z treści ogłoszenia.

### 6) Ustawa i “nowe obowiązki” w rekrutacji - wykorzystaj to

Od końcówki 2025 weszły przepisy, które wprowadzają m.in. obowiązek przekazania kandydatowi informacji o wynagrodzeniu (lub jego przedziale) oraz zakaz pytania o wcześniejsze zarobki.

W praktyce wygląda to tak:

- jeśli firma unika tematu wynagrodzenia „bo tak” - **masz mocniejszą pozycję, żeby dopytać,**
- a jak nie chcą dać widełek nawet na etapie rozmowy - to jest czerwone światło.

Dodatkowy kontekst: UE ma dyrektywę o przejrzystości wynagrodzeń z terminem wdrożenia przez państwa do 7 czerwca 2026, więc trend transparentności raczej nie zniknie, tylko przyspieszy.

### 7) Sprawdzenie konkretnej firmy: portale opinii i widełki z ogłoszeń

Tu wchodzi serwisy typu GoWork i podobne - traktuj je jak “sonar”: pokazują kierunek, ale nie dają pewności.

## 8) Sprawozdania finansowe firmy: “ile firma wydaje na ludzi?”

To jest trik dla cierpliwych (i legalny), gdy firma jest spółką, która składa sprawozdania:

- w Repozytorium Dokumentów Finansowych (KRS) możesz znaleźć sprawozdania i zobaczyć koszty wynagrodzeń w rachunku zysków i strat.

Uwaga: to nie powie Ci „ile zarabia handlowiec”, ale da Ci:

- skalę “ile firma płaci średnio”,
- czy rosną koszty pracownicze,
- czy firma jest w fazie zaciskania pasa.

## 9) Networking i rekruterzy: najszybsze źródło prawdy (jeśli umiesz pytać)

Z perspektywy operacyjnej: jedna dobra rozmowa z rekruterem, który robi tę branżę, potrafi oszczędzić Ci tygodnie błędzenia.

## Jak sprawdzić zarobki w konkretnej firmie: procedura 60 minut

Założmy, że masz firmę X i chcesz wiedzieć: „czy tam jest kasa?”. Zamiast wróżyć z fusów, zrób to tak:

### Krok 1: Zbierz twarde ślady z ogłoszeń

- Przejrzyj ogłoszenia firmy X z ostatnich 6-12 miesięcy.
- Szukaj nie tylko „podstawa”, ale też: auto, prowizja, region, target, narzędzia.

### Krok 2: Zobacz, czy są widełki (i gdzie)

- No Fluff Jobs (jeśli firma tam publikuje) - z definicji powinny być widełki.
- LinkedIn - czasem widełki są wprost albo są wyodrębniane z treści.

### Krok 3: Opinie i “plotki” - tylko jako sygnał

- GoWork / fora / Wykop / Reddit: wyciągaj powtarzalne wzorce (np. „nie wypłacają premii”), a nie pojedyncze historie.

#### **Krok 4: Finanse firmy (jeśli się da)**

- sprawdź, czy firma składa sprawozdania w RDF KRS i zobacz pozycje wynagrodzeń.

#### **Krok 5: Dwie rozmowy na LinkedIn**

Nie musisz pytać wprost „ile zarabiasz?”. W praktyce działa pytanie o konstrukcję:

- „Jak wygląda u Was podział podstawa/zmienna?”
- „Jaki % zespołu dowozi target?”
- „Czy prowizja jest capowana?”

Jeśli 2 osoby mówią Ci podobnie - masz sygnał. Jeśli każda mówi co innego - firma ma chaos (albo Ty pytasz za miękko).

## Jak najlepiej szukać informacji: proste taktyki, które robią robotę

### 1) Google “dorki” (czyli wyszukiwanie z głową)

Wklejaj w Google (przykłady):

site:pracuj.pl "Nazwa Firmy" (sprzedaż OR handlowiec OR "key account") (PLN OR zł)

site:linkedin.com/jobs ("Nazwa Firmy") (PLN OR zł OR wynagrodzenie OR widełki)

"Nazwa Firmy" " premia" " prowizyjny"

"Nazwa Firmy" "Sales Representative" "salary"

To w teorii brzmi prosto. W praktyce: **15 minut i masz więcej konkretów niż z godziny scrollowania.**

### 2) Filtry i alerty na portalach

Na Pracuj.pl filtry pomagają zawężyć wyniki m.in. po branży i rodzaju umowy (a alerty robią resztę).

### 3) Szukaj tam, gdzie widełki są standardem

No Fluff Jobs buduje przekaz “widełki wszędzie”, także dla sprzedaży, i to jest po prostu wygodne do researchu.

## Rozdział, którego większość ludzi nie robi: arkusz do wyceny ofert

Rozwiązanie jest proste: **zrób arkusz porównawczy**. Reszta to egzekucja.

Minimalny zestaw kolumn:

- Firma / branża / produkt
- Rola (Sales Rep / KAM / BDM / Sales Engineer...)
- Region / tryb (zdalnie/teren/hybryda)
- Podstawa (brutto)
- Zmienna (ile? kiedy? za co?)
- OTE (jeśli firma podaje)
- Cap? (tak/nie)
- Ramp-up (ile miesięcy, jakie gwarancje?)
- Lead source (firma daje leady czy "sam sobie"?)
- Narzędzia (CRM, auto, budżet na podróże)
- Realizacja targetu w zespole (jeśli powiedzą)
- Ocena ryzyka (Twoja, 1-5)

I nagle temat „ile powinienem zarabiać” staje się policzalny, a nie emocjonalny.

## **Na koniec: moja“mapa decyzji dla handlowca, który chce zarabiać najlepiej**

Jeśli chcesz maksymalizować zarobki, a nie tylko “mieć pracę”, to najczęściej działa taki kierunek:

1. **Wybierasz branżę z większą marżą i większym ticketem** (techniczna sprzedaż, med-tech, dobrze poukładane FMCG B2B).
2. **Idziesz w role bliżej KAM/BDM niż “klasyczny przedstawiciel”**, bo tam widełki robią się poważne.
3. **Celujesz w rynki z większym popytem** (Mazowieckie i duże ośrodki mają więcej ofert) albo w firmy z sensowną polityką zdalną.
4. **Weryfikujesz plan premiowy jak audytor**, a nie jak marzyciel.

**W skrócie: nie chodzi o to, żeby “znaleźć najwyższą podstawę”. Chodzi o to, żeby znaleźć najwyższe realne OTE przy sensownym ryzyku.**

## **Biblioteka źródeł: gdzie sprawdzać i co czytać regularnie**

Poniżej masz zestaw miejsc, które realnie dostarczają danych (a nie „opinie cioci”):

### **Dane oficjalne (regiony / tło rynku)**

- [GUS – wynagrodzenia brutto wg województw \(2024\)](#)
- [GUS BDL – Bank Danych Lokalnych \(start\)](#)
- [GUS BDL – Wynagrodzenia i świadczenia społeczne \(dziedzina\)](#)
- [GUS BDL – Metadane wskaźnika \(przykład\)](#)

### **Benchmarki stanowisk (sprzedaż / handlowiec)**

- [Wynagrodzenia.pl – ile zarabia przedstawiciel handlowy](#)
- [Wynagrodzenia.pl – Moja Płaca \(narzędzie/raporty\)](#)

### **Raporty płacowe (widełki, branże, role)**

- [Hays – Raport płacowy \(landing\)](#)
- [Hays – O raporcie / metodologia](#)
- [Goldman Recruitment – Salary Survey 2025 \(PDF\)](#)
- [Goldman Recruitment – Salary Survey \(landing\)](#)
- [Devire – Raport płacowy 2025](#)
- [Devire – Salary Hub \(raporty\)](#)
- [Randstad – Raporty płacowe](#)

- [Michael Page – Przeglądy wynagrodzeń](#)
- [Antal – Raport płacowy 2025](#)

### **Rynek ofert (gdzie jest najwięcej pracy w sprzedaży)**

- [Pracuj.pl – „Między paragonem a targetem” \(PDF, 2025\)](#)
- [Pracuj.pl – wpis do raportu \(blog\)](#)

### **Oferty z widełkami / transparentność**

- [No Fluff Jobs – „Szanuj siebie” \(widełki\)](#)
- [LinkedIn – informacje o wynagrodzeniu w ofercie pracy](#)
- [LinkedIn – jak działa informacja o wynagrodzeniu \(help\)](#)
- [Pracuj.pl Pomoc – jak działają filtry](#)

### **Sprawdzanie zarobków w konkretnej firmie (sonar)**

- [Indeed – zarobki \(ogólnie\)](#)
- [Indeed – zarobki w firmie \(wzorzec linku\)](#)
- [Glassdoor – Salaries \(wyszukiwarka\)](#)
- [GoWork – forum: wynagrodzenia pracowników](#)

### **Sprawozdania finansowe (koszty wynagrodzeń / skala firmy)**

- [RDF KRS – Przeglądarka Dokumentów Finansowych](#)
- [Gov.pl – opis usługi RDF](#)
- [PRS – Portal Rejestrów Sądowych](#)
- [eKRS](#)

### **Prawo / Twoje prawa w rekrutacji (widelki, info o płacy)**

- [Zielona Linia – jawność wynagrodzeń i równość szans \(KP\)](#)
- [ISAP – Dz.U. 2025 poz. 807 \(zmiany w KP\)](#)
- [EUR-Lex – Dyrektywa \(UE\) 2023/970 \(pay transparency\)](#)