

REKRUTACJA „WEWNĘTRZNA” A JAWNOŚĆ WYNAGRODZEŃ

Wielu pracodawców zadaje sobie pytanie, czy po 24.12.2025 r. obowiązki informacyjne związane z tzw. „jawnością wynagrodzeń” obejmują tylko rekrutacje zewnętrzne, czy również przypadki rekrutacji tzw. wewnętrznych. Często bowiem w wyniku rekrutacji wewnętrznych już zatrudniony wcześniej pracownik awansuje na wyższe stanowisko lub na mocy porozumienia przenosi się na inne stanowisko. Zgodnie z art. 18^{3ca} § 1 Kodeksu pracy, **osoba ubiegająca się o zatrudnienie na danym stanowisku** otrzymuje od pracodawcy informację o:

- 1) wynagrodzeniu, o którym mowa w art. 18^{3c} § 2, jego początkowej wysokości lub jego przedziale – opartym na obiektywnych, neutralnych kryteriach, w szczególności pod względem płci oraz
- 2) odpowiednich postanowieniach układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania – w przypadku gdy pracodawca jest objęty układem zbiorowym pracy lub obowiązuje u niego regulamin wynagradzania.

Analiza ww. regulacji oraz cel zmian wskazuje, że **pracodawcy muszą stosować te same zasady zarówno w przypadku kandydatów zewnętrznych, czyli osób aplikujących z rynku, jak i kandydatów wewnętrznych**, czyli ich obecnych pracowników biorących udział w rekrutacjach wewnętrznych. Wniosku tego nie zmienia fakt, że art. 18^{3ca} § 2 pkt 3) k.p. sugeruje, iż skoro informacja o warunkach płacowych ma zostać przekazana najpóźniej przed nawiązaniem stosunku pracy, to chodzi jedynie o kandydatów niebędących jeszcze pracownikami. Należy bowiem położyć nacisk na ww. pojęcie „osoba ubiegająca się o zatrudnienie na danym stanowisku”, w którym mieści się aktualny pracownik. Ponadto, zamiarem ustawodawcy z pewnością nie jest gorsze traktowanie obecnych pracowników niż przyszłych pracowników, czyli osób „z zewnątrz”.

W razie dalszych pytań, pozostajemy do Państwa dyspozycji.

Kontakt:

wroclaw@explico.com.pl

Zobacz inne:

www.explico.com.pl