



SĄD NAJWYŻSZY
Rzeczypospolitej Polskiej

Do druku nr 2830

Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego

Warszawa, dnia 2 października 2018 r.

BSA III-021-325/18

SEKRETARIAT Z-CY SZEFA KS

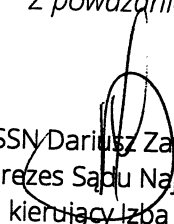
Dz. 08. 10. 2018
Data wpływu

Pan
Adam Podgórski
Zastępca Szefa
Kancelarii Sejmu

Szanowny Panie Ministrze,

W odpowiedzi na pismo z dnia 10 września 2018 r., GMS-WP-173-234/18 działając na podstawie art. 1 pkt 4 ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o Sądzie Najwyższym (Dz.U. z 2018 r. poz. 5 ze zm.) w załączeniu uprzejmie przesyłam uwagi Sądu Najwyższego do *poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy.*

Z poważaniem

Wz, 
SSN Dariusz Zawistowski
Prezes Sądu Najwyższego
kierujący Izłą Cywilną



BSA III-021-325/18

UWAGI

do poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy
(druk Sejmu RP VIII kadencji: nr 2830)

1. Celem opiniowanego projektu ustawy - jak wyraźnie wskazano w początkowym fragmencie jego uzasadnienia - jest „zobowiązanie pracodawców do przedstawienia w publikowanych przez nich ofertach zatrudnienia proponowanego wynagrodzenia, które planują zaproponować aplikującym na dane stanowisko kandydatom”.

W zamyśle Projektodawców narzędziem, które umożliwi realizację powyższego założenia powinno być wprowadzenie do Kodeksu pracy dwóch zmian legislacyjnych. W ramach pierwszej z nich (nowa jednostka redakcyjna - art. 18^{3f} k.p.) postuluje się nałożenie na pracodawców, którzy publikują ogłoszenia rekrutacyjne, nowego obowiązku w postaci umieszczenia w takim ogłoszeniu informacji na temat „proponowanego zasadniczego wynagrodzenia brutto”. Druga zmiana normatywna (uzupełnienie art. 281 k.p. o dodatkowy punkt) zakłada penalizację niewykonania przez pracodawcę obowiązku informacyjnego określonego w projektowanym art. 18^{3f} k.p., jak również zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem mniejszym, niż to, które wskazano w ogłoszeniu rekrutacyjnym.

2. Lektura poszczególnych zapisów projektu ustawy nowelizującej w zestawieniu z jego uzasadnieniem prowadzi do wniosku, że treść normatywna, jaka ma być przedmiotem prac legislacyjnych nie koresponduje z rzeczywistymi zamierzeniami Autorów projektu. W uzasadnieniu proponowanych zmian twierdzi się bowiem, że „wynagrodzenia to w Polsce temat tabu”, w przeciwieństwie do rozwiązań, jakie w tej mierze funkcjonują w ustawodawstwach „wielu państw członkowskich Unii Europejskiej”. Brak informacji o proponowanym wynagrodzeniu w ofertach pracy uderza – zdaniem projektodawców - zwłaszcza w „najbardziej narażone na nierówne i dyskryminacyjne traktowanie grupy zatrudnionych”, do których należy zaliczyć młodych pracowników oraz kobiety. W tej perspektywie wejście w życie proponowanych zmian normatywnych winno skutkować „zmniejszeniem ryzyka dyskryminacji płacowej”, „pozytywnym wpływem na wydajność procesów rekrutacyjnych”, „dokonywaniem przez pracowników bardziej świadomych i racjonalnych wyborów zawodowych” oraz zapewnieniem realizacji przepisów wykonawczych do ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 847 ze zm.).

Wydaje się jednak, iż żaden z projektowanych zapisów, nie spełnia powyższych założeń. Co więcej, proponowane zmiany normatywne należy ocenić jako zbędne, albowiem w gruncie rzeczy powielają rozwiązania normatywne, które już od wielu lat funkcjonują w obrocie prawnym.

3. W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę na okoliczność, iż ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz przepisy wykonawcze do tego aktu prawnego wprowadzają bezwzględnie obowiązującą wszystkich pracodawców regułę, wedle

której miesięczne (godzinowe) wynagrodzenie każdego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od poziomu płacy minimalnej ustalanej corocznie w trybie przewidzianym we wskazanej ustawie. Z tej przyczyny projektowany zapis odnośnie do wysokości „proponowanej minimalnej kwoty zasadniczego wynagrodzenia” jest w istocie niepotrzebny, albowiem pracodawca nigdy nie może zatrudnić pracownika na gorszych warunkach płacowych, niż te, jakie zostały przewidziane ustawą o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (art. 6 ust. 1 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę). W razie złamania tego zakazu pracownikowi przysługuje względem pracodawcy roszczenie o wyrównanie wynagrodzenia do poziomu minimalnej płacy krajowej.

4. Proponowana treść art. 18^{3f} k.p. nie uwzględnia specyfiki związanej z zatrudnianiem pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy („na część etatu”). Nie ulega przy tym wątpliwości, że zgodnie z ustawą o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (art. 8) wysokość minimalnego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi „niepełnoetatowemu” powinno zostać ustalone (zmniejszone) proporcjonalnie do liczby godzin pracy przypadającej do przepracowania przez tego pracownika w danym miesiącu, przy uwzględnieniu - jako podstawy obliczenia - wysokości minimalnego wynagrodzenia należnego pracownikowi wykonującemu pracę w pełnym wymiarze czasu.

5. W tym kontekście wypada również odnieść się krytycznie do użytego w treści projektowanego art. 18^{3f} k.p. wyrażenia „wynagrodzenie zasadnicze”. Pod pojęciem „minimalnego wynagrodzenia za pracę” należy rozumieć wszystkie przysługujące danemu pracownikowi składniki płacowe oraz inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych, za wyjątkiem: 1) nagród jubileuszowych; 2) odpraw emerytalno-rentowych; 3) wynagrodzeń za pracę w godzinach nadliczbowych oraz 4) dodatków do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej (art. 6 ust. 4 i 5 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę).

Projektowana treść art. 18^{3f} k.p. nie uwzględnia zatem sytuacji, w których „siatka płac” obowiązująca w danym zakładzie pracy jest skonstruowana w taki sposób, że przewiduje ona w ramach wynagrodzeń należnych pracownikom kilka składników płacowych, a nie tylko wynagrodzenie zasadnicze. Dla przykładu warto wskazać, iż nie narusza przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę ten pracodawca, który w oparciu o obowiązujące w zakładzie pracy przepisy płacowe zatrudnia pracownika za wynagrodzeniem zasadniczym niższym, niż wysokość minimalnej płacy krajowej, jednocześnie wypłacając temu pracownikowi inne składniki płacowe (np. dodatek stażowy, dodatek funkcyjny), jeśli się okaże, iż suma tych składników jest co najmniej równa limitom wyznaczonym przez ustawę o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Mając to na uwadze trudno zrozumieć, dlaczego na pracodawcę rekrutującego pracowników nakłada się – w projektowanych zapisach ustawy nowelizującej Kodeks pracy - powinność publikowania w ogłoszeniach o naborze informacji na temat oferowanej kandydatom „tylko” pensji zasadniczej, której wysokość nie może być mniejsza niż minimalne wynagrodzenie za pracę. W tym sensie proponowana treść art. 18^{3f} § 3 k.p. nie przystaje do rozwiązań normatywnych zawartych w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (zwłaszcza w jej art. 6).

6. W kontekście wyrażonej w art. 11 k.p. zasady swobody nawiązania stosunku pracy (która obejmuje również sferę ukształtowania treści tego stosunku), przy uwzględnieniu

wytycznych wynikających z zapisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, można powątpiewać w skuteczność planowanych rozwiązań legislacyjnych, jakie zostały przyjęte w treści proponowanego art. 18^{3f} k.p. Trzeba bowiem podkreślić po pierwsze, że nie każdy pracodawca poszukujący kandydatów do pracy publikuje ogłoszenia rekrutacyjne (w oparciu o zasady doświadczenia życiowego można wręcz stwierdzić, że pracodawcy, publikujący ogłoszenia o naborze, pozostają w zdecydowanej mniejszości względem pozostałych podmiotów zatrudniających). Po drugie – nawet przy założeniu, iż pracodawca w ogłoszeniu rekrutacyjnym wykona obowiązek nakładany przez art. 18^{3f} k.p. – to może on w treści publikowanego przez siebie ogłoszenia, w celu „ukrycia”, przed podmiotami konkurencyjnymi, danych odnośnie do rzeczywistej „siatki płac” obowiązującej w zakładzie pracy, celowo zaniżyć wysokość zarobków oferowanych kandydatom do pracy, po czym – kierując się naczelną zasadą prawa pracy wyrażoną w art. 11 k.p. – uzgodni ze „zwyczajnym” kandydatem (całkowicie legalnie) warunki płacowe znacznie korzystniejsze od tych, które zostały przedstawione w ogłoszeniu. Obawa, że wystąpienie takich sytuacji w praktyce obrotu prawnego może być zjawiskiem powszechnym, w sposób oczywisty każe powątpiewać w skuteczność proponowanych zmian normatywnych a tym samym niweczy ich sens.

Dodatkowo należy zaznaczyć, iż projektowany zapis stanowiący o obowiązku umieszczenia w ogłoszeniu rekrutacyjnym wzmianki, że oferowana kwota wynagrodzenia zasadniczego „podlega negocjacji” (art. 18^{3f} § 2 k.p.) jest oczywiście zbędny, albowiem *de lege lata* możliwość negocjowania warunków zatrudnienia, w tym wysokości wynagrodzenia, jest zagwarantowana - bez wyjątku - wszystkim pracownikom oraz osobom ubiegającym się o zatrudnienie (choćby z uwagi na brzmienie art. 11 k.p.).

7. Na koniec należy zgłosić zastrzeżenia natury czysto legislacyjnej mające ścisły związek z systematyką poszczególnych unormowań Kodeksu pracy. Konkretnie rzecz ujmując, chodzi o umiejscowienie proponowanego art. 18^{3f} k.p. w grupie przepisów kodeksowych konkretyzujących zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Trudno jest znaleźć racjonalne połączenie między obowiązkami pracodawcy w zakresie równego traktowania pracowników w zatrudnieniu (przepisy Rozdziału IIa Kodeksu pracy), a wymaganiem, aby pracodawca w ogłoszeniach rekrutacyjnych podawał informacje na temat wysokości płacy zasadniczej oferowanej kandydatom ubiegającym się o zatrudnienie.