



GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY

Wiesław Łyszczek

Warszawa, 3 października 2018 r.

GPP-364/306 - 4000-20-1/18

SEKRETARIAT ZŁY SŁA KS

L. dz.

09. 10. 2018

Data wpływu

Pan

Adam Podgórski

Zastępca Szefa

Kancelarii Sejmu

Szanowny Panie Ministrze

Odpowiadając na pismo z dnia 10 września 2018 r. (GMS-WP-173-234/18) dotyczące poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy, uprzejmie przedstawiam opinię Państwowej Inspekcji Pracy w sprawie ww. projektu.

Przedłożony projekt przewiduje wprowadzenie do Kodeksu pracy przepisu zobowiązującego pracodawcę do zamieszczania w publikowanych ofertach zatrudnienia, informacji o kwocie proponowanego zasadniczego wynagrodzenia brutto. Projektodawcy proponują też, by w art. 281 k.p. dodać pkt 8 w brzmieniu: „zawiera stosunek pracy za wynagrodzeniem mniejszym, niż przewidzianym w opublikowanej informacji o możliwości zatrudnienia pracownika na danym stanowisku pracy, albo nie zawarł takiej informacji”. Proponowany zapis - w intencji autorów projektu wyrażonej w uzasadnieniu - kreuje dwa nowe „wykroczenia przeciwko prawom pracowniczym - za naruszenie obowiązku zamieszczania informacji o proponowanym przedziale wynagrodzenia oraz nawiązania stosunku pracy za wynagrodzeniem mniejszym, niż przewidzianym w opublikowanej informacji o możliwości zatrudnienia pracownika na danym stanowisku pracy”. Analiza porównawcza przytoczonych wyżej fragmentów wskazuje, że treść wykroczenia nie odpowiada zamiarowi projektodawcy, gdyż sformułowanie „nie zawarł takiej informacji” nie jest równoznaczne „naruszeniu obowiązku zamieszczania informacji o proponowanym przedziale wynagrodzenia”. Należy podkreślić, iż czyn, który ma stanowić wykroczenie, musi mieć jasno określone znamiona. Ustawodawca winien precyzyjnie opisać sankcjonowane zachowania/zaniechania, tymczasem ograniczając się do lakonicznego

zwrotu „nie zawarł takiej informacji” autorzy projektu nie dookreślają, o jaką informację chodzi, ani gdzie i kiedy tą informację zobowiązany miał zawrzeć.

Rozważając zasadność kreowania ww. wykroczenia należy mieć na względzie fakt, iż w świetle projektowanego art. 18^{3f} k.p. wiążącym dla pracodawcy minimum wynagrodzenia, poniżej którego nie mógłby zejść przy zawieraniu umowy o pracę, ma być kwota proponowanego zasadniczego wynagrodzenia brutto zawarta **w opublikowanej w dowolnej formie** informacji o możliwości zatrudnienia pracownika na danym stanowisku pracy. Skoro forma upublicznienia oferty może być dowolna, a brak oficjalnego publikatora, jak przesądzić, która oferta jest decydująca z punktu widzenia zaistnienia wykroczenia (gdy np. pracodawca publikuje tę samą ofertę pracy na różnych portalach proponując odmienne stawki, albo tę samą ofertę na dane stanowisko opatruje stawką na jednym portalu, a na innym nie)?

Projektowany art. 18^{3f} § 2 k.p. przewiduje, iż „w przypadku, w którym wskazuje się minimalną i maksymalną wysokość zasadniczego wynagrodzenia brutto, w informacji o możliwości zatrudnienia umieszcza się wzmiankę, że **kwota ta podlega negocjacji**”. Przepis w proponowanym brzmieniu nie wyjaśnia, jaka kwota miałaby podlegać negocjacji (minimalna?, maksymalna?). W tym wypadku sugerowana wzmianka wydaje się zbędna, bowiem wskazanie w ofercie pewnego przedziału (widełki), samo przez się oznacza, że strony ustalą ostateczną wysokość wynagrodzenia drogą negocjowania stawki. Bardziej zasadne byłoby dołączenie ww. wzmianki do oferty, o której mowa w art. 18^{3f} § 1 k.p., gdzie pracodawca wymienia konkretną kwotę.

W uzasadnieniu projektu autorzy podnoszą, iż „prowadzone w ostatnich latach badania pokazują, że Polki i Polacy uważają, że w ofertach pracy powinny być zamieszczane informacje na temat potencjalnego wynagrodzenia. Ponad połowa kandydatów chciałaby, aby w ofertach pracy pojawiały się informacje na temat wynagrodzenia”. Nie sposób uznać, iż projektowane przepisy stanowią odpowiedź na ww. zapotrzebowanie, bowiem w art. 18^{3f} § 1 k.p. zobowiązuje się pracodawcę do publikowania w ofercie pracy kwoty **proponowanego zasadniczego wynagrodzenia brutto**. Wynagrodzenie zasadnicze nie musi być – i najczęściej nie jest – jedynym składnikiem wynagrodzenia (oprócz wynagrodzenia zasadniczego pracownicy otrzymują rozmaite premie, prowizje i dodatki). Umawiające się strony mają pełną dowolność w konstruowaniu wynagrodzenia, w tym co do przyjętych proporcji między poszczególnymi składnikami, stąd nierzadko wynagrodzenie zasadnicze stanowi zaledwie ułamek

należnego wynagrodzenia. Wyrażam przekonanie, że oczekiwana przez kandydata informacja w zakresie płacy dotyczy całej kwoty wynagrodzenia, nie zaś wyłącznie jednego komponentu. W przypadku wynagrodzeń wieloskładnikowych publikacja **zasadniczego wynagrodzenia brutto** traci walor informacyjny zarówno dla aplikujących na dane stanowisko, jak i dla już zatrudnionych pracowników (w uzasadnieniu autorzy projektu argumentują, iż „*mając wiedzę na temat proponowanych dla danych stanowisk pensji, już zatrudnieni pracownicy mogą lepiej monitorować, czy nie zatrudnia się ich na krzywdzących warunkach*”).

Dodatkowo należy zwrócić uwagę, że zgodnie z art. 18^{3f} § 3 k.p. proponowana minimalna kwota zasadniczego wynagrodzenia nie mogłaby być mniejsza niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Zapis ten byłby sprzeczny z przepisami dotyczącymi minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zgodnie z art. 6 ust. 4 i 5 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2017 r. poz. 847 z późn. zm.) do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmuje się przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych, z wyłączeniem nagrody jubileuszowej, odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej. Przy obliczaniu wynagrodzenia minimalnego uwzględnia się nie tylko wynagrodzenie zasadnicze, ale także np. premie i nagrody, czy różnego rodzaju dodatki (np. dodatek stażowy, dodatek funkcyjny). Kwota wynagrodzenia zasadniczego może więc być niższa niż wynagrodzenie minimalne, jeżeli pracownik dodatkowo otrzymuje inne składniki wynagrodzenia.

Ponadto w projektowanym art. 18^{3f} § 3 k.p. oraz art. 281 pkt 8 k.p. należałoby zmienić słowa „mniejsza”/„mniejszym” odpowiednio na „niższa”/„niższym”.

2 powołanem

