



Komisja Krajowa
80-855 Gdańsk, ul. Wały
Piastowskie 24
tel. 58/ 308-4480, fax /58 308-
4219
sekreprez@solidarnosc.org.pl

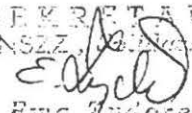
DS/78521/1380/10

Gdańsk, 11 października 2018 r.

Szanowny Pan
Adam Podgórski,
Zastępca Szefa
Kancelarii Sejmu RP

W załączeniu przesyłam decyzję nr 146/18 Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, ws. opinii o poselskim projekcie ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz decyzję nr 147/18 Prezydium KK NSZZ „Solidarność” ws. rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, z prośbą o zapoznanie się z ich treścią i uwzględnienie w dalszych pracach.

Z poważaniem

SEKRETARZ
KK NSZZ „Solidarność”

Ewa Zydorek

WYDZIAŁ PREZYDIALNY

L.dz.

Data wpływu 11-10-2018

Decyzja
Prezydium KK
nr 146/18

ws. opinii o poselskim projekcie ustawy o zmianie ustawy – Kodeks Pracy

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” pozytywnie ocenia cel zmian ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy.

W opiniowanym projekcie proponuje się wprowadzenie po art. 18(3e) kodeksu pracy art. 18 (3f), zgodnie z którym pracodawca, publikując w dowolnej formie informację o możliwości zatrudnienia pracownika na danym stanowisku pracy, powinien uwzględniać w niej kwotę proponowanego zasadniczego wynagrodzenia brutto. W przypadku, w którym pracodawca wskazuje minimalną i maksymalną wysokość zasadniczego wynagrodzenia brutto, w informacji o możliwości zatrudnienia powinna znaleźć się także informacja o tym, że kwota ta podlega negocjacji. Proponowana minimalna kwota zasadniczego wynagrodzenia, nie może być mniejsza niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Do katalogu wykroczeń miałyby zostać dodane wykroczenie polegające na zawieraniu stosunku pracy za wynagrodzeniem mniejszym niż przewidzianym w opublikowanej informacji o możliwości zatrudnienia pracownika na danym stanowisku pracy, albo nie zawarcie takiej informacji.

Powyższa propozycja zmian zasługuje na aprobatę, ponieważ wprowadzenie w życie proponowanych rozwiązań mogłoby przyczynić się do zwiększenia stopnia ochrony zarówno kandydatów, jak i pracowników przed nierównym traktowaniem i dyskryminacją w zakresie wynagrodzenia za pracę. Ponadto, proponowane rozwiązanie mogłoby przyczynić się do szybszych decyzji potencjalnych kandydatów o przystąpieniu lub nie przystępowaniu do konkretnego procesu rekrutacji, właśnie z powodu wysokości oferowanego wynagrodzenia. Dla pracowników danego pracodawcy, który prowadzi rekrutację na konkretne stanowisko/stanowiska pracy informacja o wysokości oferowanego wynagrodzenia zasadniczego pozwoliłaby na bardziej realną ocenę sytuacji, czy pracodawca przestrzega zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Powszechną praktyką pracodawców jest utajnianie wysokości wynagrodzeń ich pracowników poprzez zobowiązywanie pracowników do zachowania wysokości wynagrodzenia w tajemnicy w umowach o pracę lub nawet w regulaminach pracy. Bardzo

często wysokość wynagrodzenia traktowana jest przez pracodawców jako tajemnica przedsiębiorstwa, której ujawnienie może skutkować nawet zwolnieniem dyscyplinarnym pracownika.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że jedynie przekazanie przez pracownika innym pracownikom danych objętych tzw. klauzulą poufności wynagrodzeń w celu przeciwdziałania nierównemu traktowaniu i przejawom dyskryminacji płacowej nie może stanowić podstawy rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 Kp. Aprobuje się natomiast stosowanie przez pracodawców tzw. klauzul poufności czy tajności do celu jakim jest ochrona tajemnicy przedsiębiorstwa, której ujawnienie mogłoby zagrozić istotnym interesom pracodawcy (zob. np. tezy i uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2011 r., II PK 304/10, OSNP 2012/13-14/171).

Prezydium KK podkreśla, że brak podania proponowanych stawek wynagrodzenia (nawet widełkowo) należy traktować w większości przypadków jako próbę zatajenia przez pracodawców praktyk nierównego traktowania własnych pracowników, a także próbę pozyskania nowych pracowników jak najniższym kosztem (poprzez często zadawane pytania w stylu „a ile pan/pani chciałby zarabiać?”). Pytania takie mogą służyć wykorzystaniu niewiedzy kandydata o realnych pensjach w danej branży i umówieniu się na wynagrodzenie niższe niż zarabiają pracownicy w danej firmie na podobnych stanowiskach pracy.

Możliwość podania w ogłoszeniu o pracę widełek (od do) co do zasady zasługuje na aprobatę, ponieważ umożliwia pracodawcy negocjacje i uzależnienie ostatecznie uzgodnionej wysokości wynagrodzenia od indywidualnej charakterystyki kandydata, takich jak staż pracy, doświadczenie itp. Propozycja „widełkowa” pozwala przyszłym kandydatom oraz pracownikom zorientować się co do ogólnych możliwości zarobkowych na danym stanowisku, ale pod warunkiem, że nie są one sformułowane zbyt szeroko (np. od wysokości minimalnej do 20 tys.) Tego typu „widełki” nie spełnią w naszym przekonaniu pozytywnej roli w przeciwdziałaniu dyskryminacji i nierównego traktowania w zatrudnieniu. Dlatego też postulujemy, aby rozpocząć dyskusję w ramach prac Zespołu Prawa Pracy w Radzie Dialogu Społecznego nad bardziej szczegółowymi rozwiązaniami w temacie będącym przedmiotem niniejszej opinii.

Gdańsk, 9 października 2018 r.

Prezydium KK

NSZZ „Solidarność”

NSZZ „Solidarność”
Edyta
Bona Szuderek