



RZECZPOSPOLITA POLSKA

PIERWSZY ZASTĘPCA
PROKURATORA GENERALNEGO
PROKURATOR KRAJOWY

DS-173-83/20
23.01.2020

Warszawa, dnia 21.01. 2020 r.

Do druku nr 135

PK I BP 0280.5.2020

Pan

Dariusz Salamończyk

Zastępca Szefa

Kancelarii Sejmu

Odpowiadając na pismo z dnia 23 grudnia 2019 r., nr SPS-WP-173-40/19, dotyczące *poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (druk nr 135)*, przekazanego Prokuratorowi Generalnemu do wyrażenia opinii w trybie art. 3 § 1 pkt 12 ustawy z dnia 28 stycznia 2016 r. – *Prawo o prokuraturze* (Dz.U. z 2019 r., poz. 740), uprzejmie informuję, że do *projektu* tego zgłaszam następujące uwagi.

Nie negując samej idei transparentności informacji o proponowanym wynagrodzeniu w ofertach pracy, gdyż praktyka taka buduje zaufanie stron i maksymalizuje efektywność procesów rekrutacji, krytycznie należy odnieść się do wprowadzania rozwiązań nieograniczających się w tym zakresie wyłącznie do jej ukształtowania w pożądaný sposób, lecz do nałożenia na pracodawcę bezwzględnego obowiązku, którego naruszenie podlegałoby karze jako wykroczenie.

Projektodawcy zdają się przy tym nie dostrzegać różnic pomiędzy pracodawcami, wielościami funkcjonujących na rynku pracy systemów wynagradzania i składników wynagrodzenia, którego definicji legalnej przepisy prawa pracy *nota bene*

nie wprowadzają, oraz niepozostających bez wpływu na wysokość poszczególnych składników wynagrodzenia odmienności pomiędzy poszczególnymi stanowiskami pracy. Wszystkie te zmienne determinują natomiast wysokość ekwiwalentu, jaki za wykonaną pracę otrzymuje pracownik. Stąd też w praktyce może się zdarzać, że podanie konkretnej kwoty, nawet granicznej, nie będzie możliwe.

Co więcej, przyjęcie proponowanych rozwiązań *de facto* uniemożliwiłoby będzie modyfikację wysokości proponowanego wynagrodzenia, np. z uwagi na kompetencje kandydata, co może mieć istotny wpływ na ograniczenie swobody negocjacji warunków umowy o pracę. Równocześnie ujawnienie wysokości wynagrodzenia w ofercie prowadzić może do naruszenia prawa do prywatności wylanianego w takim procesie rekrutacyjnym pracownika, gdyż informacja o wysokości zarobków uznawana jest za dobro osobiste pracownika.

Mając zatem na względzie z jednej strony przedstawione wątpliwości, a z drugiej funkcjonujące już na gruncie prawa pracy instrumenty, których celem jest zagwarantowanie równego traktowania, sygnalizowane uwagi powinny zostać wnikliwie rozważone w toku dalszych prac legislacyjnych dotyczących *projektu*, w przypadku ich kontynuacji.


Bogdan Święczkowski