

Warszawa, 10 kwietnia 2019 r.
KL/148/69/RL/2019

Pan
Marek Kuchciński
Marszałek Sejmu RP

Szanowny Panie Marszałku,

przedstawiam stanowisko do poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (druk nr 2830), dotyczącego publikowania kwot proponowanego wynagrodzenia w ofertach pracy, który Konfederacja Lewiatan opiniuje negatywnie.

Z poważaniem,



Henryka Bochniarz
Prezydent Konfederacji Lewiatan

Do wiadomości:

Pan Arkadiusz Mularczyk - Przewodniczący Komisji Nadzwyczajnej do spraw zmian w kodyfikacjach

Załącznik:

Stanowisko Konfederacji Lewiatan do poselskiego projekt *ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy* (Druk nr 2830).



**Stanowisko Konfederacji Lewiatan do poselskiego projekt ustawy o zmianie ustawy –
Kodeks pracy (Druk nr 2830).**

Celem nowelizacji jest zobowiązanie pracodawców, publikujących informacje o zamiarze zatrudnienia, do podawania kwot proponowanego wynagrodzenia, poprzez wskazanie kwoty zasadniczego wynagrodzenia brutto albo wskazanie minimalnej i maksymalnej wysokości wynagrodzenia brutto.

Faktem jest, iż kwestia zarobków jest w Polsce newralgicznym obszarem, co często wynika z uwarunkowań kulturowych. Praktyka publikowania wysokości wynagrodzenia w ofertach pracy zasługuje na pozytywną ocenę. Tego rodzaju działania budują zaufanie stron i zwiększają efektywność procesów rekrutacji. Szereg pracodawców, będących członkami Konfederacji Lewiatan, korzysta z tego rodzaju rozwiązań.

Negatywnie jednakże oceniamy dążenie do uregulowanie obowiązku przedstawiania w ogłoszeniach o pracę wynagrodzenia oraz wprowadzanie sankcji karnych za niedopełnienie tego obowiązku.

Musimy mieć na uwadze, iż ustawa Kodeks pracy jest aktem prawnym mającym powszechne zastosowanie. Analizując praktyczne aspekty zastosowania proponowanego rozwiązania należy zwrócić uwagę na:

- zróżnicowanie wielkości pracodawców i wielość sektorów działalności, determinujących różnorodność wewnątrzzakładowych rozwiązań,
- mnogość systemów wynagradzania,
- zróżnicowanie stanowisk, których dotyczą powszechne regulacje (m.in. kadra kierownicza, kadra zarządzająca).

Jednocześnie przedłożona propozycja budzi szereg zasadniczych zastrzeżeń legislacyjnych, a tym samym wątpliwości co do możliwości realizacji stawianych przed nią celów. Wprowadzenie w życie proponowanych rozwiązań przełoży się na zwiększenie obowiązków pracodawców przy jednoczesnym wzroście stanu niepewności wszystkich uczestników rynku pracy.

Podejmując się wprowadzenia nowej regulacji w obszarze wynagrodzenia należy mieć na uwadze, iż przepisy prawa pracy nie zawierają legalnej definicji wynagrodzenia za pracę (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 11 grudnia 2007 r. I PK 157/07). Pojęciem tym obejmuje się rozmaite zapłaty, a o uznaniu danego świadczenia za wynagrodzenie, przesądza jego charakter. Podstawową cechą wynagrodzenia jest jego ekwiwalentność w stosunku do wykonanej pracy.

Wynagrodzenie może zatem składać się ze zróżnicowanych elementów: stałych, ruchomych, obligatoryjnych i dodatkowych. W praktyce spotyka się systemy wynagradzania: czasowy (stawka godzinowa, miesięczna), akordowy (wynagrodzenia zależne od wyników pracy), system prowizyjny, czy premiiowy. Systemy wynagradzania występują w różnych układach.





LEWIATAN

Warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą ustalają układy zbiorowe pracy, regulaminy wynagradzania, a u małych pracodawców umowy o pracę.

W przepisach pojęcie wynagrodzenia bywa kształtowane różnie w odniesieniu do poszczególnych instytucji prawa pracy. Tytułem przykładu przepisy Kodeksu pracy odnoszą się do:

- „normalnego” wynagrodzenia,
- „wynagrodzenia wynikającego z jego osobistego zaszerzgowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia” - dla potrzeb wynagrodzenia przestoju, dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych,
- wynagrodzenia zasadniczego pracowników – tylko poprzez upoważnienie do jego ustalenia w rozporządzeniu i tylko w odniesieniu do dla pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach sfery budżetowej.
- minimalnego wynagrodzenia – określonego w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. 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.

Ponadto powszechne przepisy prawa pracy regulują m.in. zasady ustalania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Dz. U. Nr 2, poz. 14 z późn. zm.). Paragraf 6 rozporządzenia określa świadczenia nieuwzględniane w wynagrodzeniu urlopowym, wskazując m.in. nagrody jubileuszowe oraz wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną.

Powyższe wskazuje jak złożonym i zróżnicowanym zagadnieniem jest kwestia wynagrodzenia, możliwości zróżnicowania „siatki płac” u poszczególnych pracodawców.

Autorzy projektu posługują się pojęciem „zasadniczego wynagrodzenia brutto”, które nie jest zdefiniowane w Kodeksie pracy i w powszechnym obiegu nadaje mu się potoczne znaczenie. Z uzasadnienia można jedynie wywnioskować, iż pojęcie to należy odnosić do proponowanego wynagrodzenia, bez doprecyzowania co się przez to rozumie.

Ewentualne odniesienie „zasadniczego wynagrodzenia” do stawki miesięcznej czy godzinowej wyklucza różnorodność praktyk, rozwiązań funkcjonujących w zależności od sektora działalności czy stanowiska

member of  **BUSINESSEUROPE**



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 3
00-727 Warszawa

tel. (+48) 22 55 99 900
fax (+48) 22 55 99 910
lewiatan@konfederacjalewiatan.pl
www.konfederacjalewiatan.pl

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m.st. Warszawy w Warszawie
XIII Wydział Gospodarczy KRS





LEWIATAN

pracy, narzucając określony, jeden model wszystkim. Co więcej stawiałoby to w niekorzystnej sytuacji pracodawców, u których funkcjonują bardziej złożone systemy wynagradzania, szczególnie odnośnie wyżej klasyfikowanych stanowisk pracy.

Jedynym konkretnym odniesieniem jest gwarancja, iż minimalna kwota zasadniczego wynagrodzenia nie może być mniejsza niż minimalne wynagrodzenia za pracę. Co budzi pytanie o zasadność takiej gwarancji w kontekście przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Przyjęte rozwiązanie nie doprowadzi zatem w praktyce do przedstawienia w publikowanych przez pracodawców ofertach zatrudnienia proponowanego wynagrodzenia, które planują zaproponować aplikującym na dane stanowisko kandydatom, ponieważ w praktyce możliwe jest odniesienie tylko do pewnych wskaźników, bądź przyjęcie pewnego uśrednienia.

Tym bardziej niezrozumiałe jest wprowadzanie sankcji karnych przy tak niejasno sformułowanym przepisie.

Brak możliwości zmiany zaproponowanego wynagrodzenia, przekroczenia „widełek” wynagrodzenia opublikowanych w ogłoszeniu może znacząco ograniczyć swobodę negocjacji stron przyszłej umowy. Częstym przypadkiem, w szczególności na obecnym rynku pracy, jest zmiana oczekiwań pracodawcy i dopasowywanie warunków pracy pod kompetencje danego kandydata. Propozycja naraża pracodawców na ponoszenie zbędnych, dodatkowych kosztów rekrutacji pracownika zawiązanych z publikacją nowego ogłoszenia spełniającego założenia omawianego projektu.

Przedstawiona propozycja budzi także wątpliwości w świetle innych kodeksowych zasad, przepisów. Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu (art. 11(2) k.p.). Zasada równości oznacza, że jednostki znajdujące się w jednakowej pod określonym względem sytuacji powinny być traktowane tak samo, bez żadnych różnic. Tym samym sytuacja pracowników może być jednak zróżnicowana ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych (predyspozycji) i różnic w wykonywaniu pracy (dyferencjacja). Kodeks pracy jednocześnie przewiduje prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (art. 18(3c) k.p.). Prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także ich ilości i jakości (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 sierpnia 2017 r., I PK 269/16). Zgodnie z art. 78 k.p. wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

Powyższe wskazuje, iż nie może być mowy o zasadzie równego wynagrodzenia dla wszystkich, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy i kwalifikacje. Pracodawca ma prawo różnicowania wynagrodzenia oparciu o obiektywne kryteria, w szczególności wynikające z posiadanych kompetencji, kwalifikacji, wykształcenia.

member of  **BUSINESSEUROPE**



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 3
00-727 Warszawa

tel. (+48) 22 55 99 900
fax (+48) 22 55 99 910
lewiatan@konfederacjalewiatan.pl
www.konfederacjalewiatan.pl

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m.st. Warszawy w Warszawie
XIII Wydział Gospodarczy KRS





LEWIATAN

W kontekście celów związanych ze ograniczaniem negatywnych zjawisk na rynku pracy, należy podkreślić, iż w Kodeksie pracy obowiązuje już szereg instrumentów mających na celu zagwarantowanie równego traktowania (rozdział IIa Równe traktowanie w zatrudnieniu). Jednocześnie należy mieć na uwadze, iż pracodawcy zatrudniający co najmniej 50 pracowników mają obowiązek ustalania warunków wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania. Każda osoba przyjmowana do pracy ma prawo zapoznania się z takim aktem prawa zakładowego, a stosowne odesłanie do jego postanowień powinno mieć już miejsce w umowie o pracę. Takie rozwiązanie gwarantuje transparentność, o którą zabiegają autorzy projektowanej zmiany.

Projekt abstrahuje również od faktu, iż ujawnienie wynagrodzenia "zasadniczego" będzie wiązało się z naruszeniem prawa przyszłego pracownika do prywatności. Nie budzi wątpliwości, iż informacja o wysokości zarobków uznawana jest za dobro osobiste pracownika. Ujawnienie przez pracodawcę bez zgody pracownika wysokości jego wynagrodzenia za pracę, może stanowić naruszenie dobra osobistego w rozumieniu art. 23 i 24 kodeksu cywilnego." (sygn. akt I PZP 28/93). Ma to szczególne znaczenie kiedy nowa instytucja ma mieć zastosowanie nie tylko do osób pełniących funkcję publiczną

Co więcej, ujawnienie wysokości wynagrodzenia – pośrednio systemu wynagradzania - może zagrażać lub naruszać interes przedsiębiorcy, co skutkuje naruszeniem tajemnicy przedsiębiorstwa.

Mając na uwadze powyższe uwagi, powstaje szereg zasadniczych wątpliwość czy stawiane przez projektodawców założenia są możliwe do przełożenia na przejrzyste i pewne ramy prawne dla wszystkich pracodawców.

Konfederacja Lewiatan uważa, iż na obecnym etapie należy szczególny nacisk położyć na rozwój dobrych praktyk. Problem dotyczący nierzetelnych informacji w ofertach pracy powinien być rozwiązywany w pierwszej kolejności z wykorzystaniem dostępnych instrumentów prawnych.

Konfederacja Lewiatan, KL/148/69/RL/2019

member of **BUSINESSEUROPE**



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 3
00-727 Warszawa

tel. (+48) 22 55 99 900
fax (+48) 22 55 99 910
lewiatan@konfederacjalewiatan.pl
www.konfederacjalewiatan.pl

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m.st. Warszawy w Warszawie
XIII Wydział Gospodarczy KRS

