

Decyzja

Prezydium KK

nr 6/20

ws. opinii o projekcie ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy

(wersja z dnia 23 grudnia 2019 r.)

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” wnosi następujące uwagi do przedstawionego projektu.

Projekt należy rozpatrywać przez pryzmat dwóch zagadnień. Pierwszym jest wskazana wprost w uzasadnieniu kwestia braku wiedzy kandydata do pracy na temat warunków, których może oczekiwać od pracodawcy. W tym zakresie należy przychylić się do założenia, że jest to informacja, która w dużym stopniu może ułatwić podjęcie decyzji w sprawie aplikowania lub nie na dane stanowisko.

Drugim, jest zdecydowanie szersze zagadnienie związane z ideą upublicznienia wysokości zarobków. Należy bowiem zauważyć, że rzeczywiste funkcjonowanie regulacji antydyskryminacyjnych w tej sferze jest niezwykle ograniczone. Punktem wyjścia do ustalenia, czy u danego pracodawcy nie ma miejsca nieuzasadnione różnicowanie w zakresie wysokości wynagrodzenia jest oczywiście wiedza o tym, jakie wynagrodzenie pobierają poszczególni pracownicy. W obecnym stanie prawnym na przeszkodzie ujawnianiu tych informacji stoi założenie, wynikające z orzecznictwa Sądu Najwyższego, iż wysokość wynagrodzenia stanowi dobro osobiste, i jako takie podlega ochronie prawnej, polegającej przede wszystkim na zakazie jej ujawniania bez zgody pracownika.

Warto zauważyć, że proponowane rozwiązanie jedynie w niewielkim stopniu jest reakcją na powyższą sytuację gdyż nie przewiduje generalnej reguły upubliczniania wysokości wynagrodzeń (o czym zresztą jest mowa w uzasadnieniu), a z problemami dotyczącymi dyskryminacji płacowej stykają się nie tylko kandydaci do pracy i osoby nowo zatrudniane, lecz (nawet w większym stopniu) osoby pozostające w stosunku pracy u danego

pracodawcy. Innymi słowy przedstawiony projekt, można ocenić jako w pewnym sensie wycinkowy.

Przechodząc do oceny strony merytorycznej projektu należy zwrócić po pierwsze uwagę, że w języku prawnym nie występuje pojęcie „wynagrodzenie brutto”. Potoczne określenie „brutto” jest tożsame z prawnym pojęciem wynagrodzenia, gdyż to od wynagrodzenia właśnie następują odliczenia takich danin jak, np. zaliczka na podatek dochodowy, składki na ubezpieczenia społeczne czy też na ubezpieczenie zdrowotne. Po drugie proponowany art. 183f § 2 może być odczytywany w sposób, który całkowicie pozbawia szans na realizację celu projektu. Jego brzmienie nie wskazuje bowiem na konieczność prowadzenia negocjacji co do wysokości wynagrodzenia w ramach podanych widełek, co z kolei prowadzi do konkluzji, że przyjmując tę formę informacji o wysokości wynagrodzenia, pracodawca właściwie odzyskuje pełną swobodę co do ostatecznych ustaleń w tej materii - aczkolwiek należy zauważyć, że pewnym ograniczeniem tego zagrożenia jest propozycja sankcjonowania nawiązania stosunku pracy za wynagrodzeniem mniejszym (należy przy tym zwrócić uwagę, że lepszym sformułowaniem byłoby słowo „niższym”), niż przewidziane w opublikowanej informacji o możliwości zatrudnienia pracownika (proponowane brzmienie dodawanego projektem art. 281 pkt 8 Kodeksu pracy).

Ponadto proponowane przepisy nie będą stały na przeszkodzie wskazywaniu w ogłoszeniach bardzo szerokich widełek, których dolną granicę pracodawca może ustanawiać na poziomie wynagrodzenia minimalnego, zaś górną w sposób dowolny. Wreszcie pojęcie „wynagrodzenia za pracę” obejmuje wiele składników o zróżnicowanych przesłankach określających warunki nabycia do nich prawa oraz ustalania ich wysokości. Tym samym nakaz podania kwoty wynagrodzenia (lub widełek) może rodzić istotne wątpliwości co do zakresu tego obowiązku.

Gdańsk, 22 stycznia 2020 r.

Prezydium KK
NSZZ „Solidarność”

SEKRETARZ
KK NSZZ „Solidarność”

Ewa Zydorek