



ZASTĘPCA SZEFA
KANCELARII SEJMU

SPS-WP.020.304.6.2024

Warszawa, dnia 13 grudnia 2024 r.

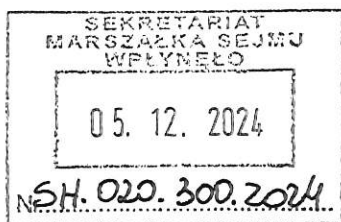
Przewodniczący
Komisji Krajowej
NSZZ "Solidarność"
Pan Piotr Duda

Szanowny Panie Przewodniczący

Z upoważnienia Marszałka Sejmu, uprzejmie przekazuję – na podstawie art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych - poselski projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy (przedstawiciel wnioskodawców: poseł Witold Zembaczyński), z prośbą o przedstawienie opinii.

Z poważaniem

Dariusz Salamończyk



Warszawa, dnia 5 grudnia 2024 r.

Szanowny Pan
Szymon Hołownia
Marszałek Sejmu RP

Szanowny Panie Marszałku,

na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. oraz na podstawie art. 32 ust. 2 uchwały Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 30 lipca 1992 r. Regulamin Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej (M.P. z 2022 r. poz. 990 ze zm.), niżej podpisani posłowie wnoszą poselski projekt ustawy:

- o zmianie ustawy – Kodeks pracy.

Do reprezentowania wnioskodawców w pracach nad projektem ustawy upoważniamy pana posła Witolda Zembaczyńskiego.

WYDZIAŁ OBSŁUGI PREZYDIUM SEJMU
L.dz. *SP-WP. 020. 300. 2024*
Data wpływu*05.12.2024*.....

Ustawa z

dnia.....2024 r.

o zmianie ustawy - Kodeks pracy

Art. 1. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878 i 1222) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art.10 po § 2 dodaje się § 2¹ w brzmieniu:

„ § 2¹. Wynagrodzenie, jak i jego poziom są jawne podczas trwania stosunku pracy, a także przed jego nawiązaniem.”;

- 2) po art. 10 dodaje się art. 10¹ w brzmieniu:

„Art. 10¹. § 1. Pracownicy mają prawo wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie informacji dotyczącej ich indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale na płeć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę jak oni lub pracę o takiej samej wartości.

§ 2. Pracownicy mogą zwracać się do pracodawcy z wnioskiem, o którym mowa w § 1 za pośrednictwem swoich przedstawicieli.

§ 3. Pracodawca udziela w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na wniosek, o którym mowa w § 1, bez zbędnej zwłoki nie później niż 14 dni od dnia złożenia wniosku.

§ 4. Jeżeli odpowiedź na wniosek, o którym mowa w § 1, zawiera informacje niedokładne lub niekompletne, pracownicy - osobiście lub za pośrednictwem swoich przedstawicieli - mają prawo wystąpić o dodatkowe wyjaśnienia dotyczące przekazanych informacji.

§ 5. Art. 10 i 10¹ stosuje się odpowiednio do stosunków pracy nawiązanych na podstawach innych niż wymienione w art. 2.”;

- 3) w art. 11² po słowach „w zatrudnieniu” dodaje się słowa „ze szczególnym uwzględnieniem prawa do wynagrodzenia”;

- 4) po art. 18^{3e} dodaje się art. 18^{3f} w brzmieniu:

„Art.18^{3f}. § 1. Pracodawca, publikując w dowolnej lub zwyczajowo przyjętej formie informację o możliwości zatrudnienia pracownika na danym stanowisku pracy, uwzględnia w niej kwotę proponowanego poziomu wynagrodzenia wskazując jego minimalną i maksymalną wysokość. Informacja może zawierać wzmiankę, że kwota ta podlega negocjacji.

§ 2. Osoby ubiegające się o pracę mają prawo do otrzymania od przyszłego pracodawcy informacji na temat:

- 1) początkowego wynagrodzenia lub jego przedziału opartego na obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriach – przewidzianego w odniesieniu do danego stanowiska;
- 2) przepisów układu zbiorowego stosowanych przez pracodawcę w odniesieniu do danego stanowiska.

§ 3. Przepisy § 1-2 stosuje się w sposób zapewniający świadome i przejrzyste negocjacje dotyczące wynagrodzenia oraz nawiązania stosunku pracy.”;

5) w art. 22 po § 1² dodaje się § 1³ i § 1⁴ w brzmieniu:

„§ 1³. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, oznacza zwykłą, podstawową lub minimalną płacę godzinową lub płacę miesięczną oraz inne świadczenia pieniężne lub rzeczowe, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio (składniki uzupełniające lub zmienne) od pracodawcy z racji zatrudnienia i wymiaru czasu pracy.

§ 1⁴. Poziom wynagrodzenia, o którym mowa w § 1 oznacza roczne wynagrodzenie brutto i odpowiadające mu wynagrodzenie godzinowe brutto.”;

6) w art. 26¹ po § 1 dodaje się § 1¹ w brzmieniu:

„§ 1¹. Pracodawca nie może zakazać lub uniemożliwiać pracownikowi ujawniania informacji o jego wynagrodzeniu.”;

7) po art. 77^{1a} dodaje się art. 77^{1a} w brzmieniu:

„Art. 77^{1a}. § 1. Pracodawca zapewnia pracownikowi dostęp do kryteriów, które są stosowane do określania poziomów wynagrodzenia pracowników i progresji wynagrodzenia. Kryteria te muszą być obiektywne i neutralne pod względem płci.
§ 2. Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników może być zwolniony z obowiązku określonego w § 1.”;

8) w art. 78 w § 1 po wyrazach “i jakość świadczonej pracy” dodaje się wyrazy „z uwzględnieniem art. 22 § 1³.”;

9) w art. 94 po pkt 1a dodaje się pkt 1b w brzmieniu:

„1b) informować pracowników, raz w roku, o przysługującym im prawie do otrzymywania informacji, o których mowa w szczególności w art. 10 i 10¹ oraz o trybie w jakim pracownicy mogą wystąpić w celu ich otrzymania.”;

10) w art. 281 w pkt 7 na końcu dodaje się przecinek i dodaje się pkt 8-10 w brzmieniu:

„8) nie udziela pracownikowi informacji, o których mowa w art. 10¹,

9) nie publikuje informacji, o których mowa w art. 18^{3f},

10) zatrudnia pracownika za wynagrodzeniem mniejszym, niż przewidziane w opublikowanej informacji o możliwości zatrudnienia pracownika na danym stanowisku pracy”.

Art. 2. Ustawa wchodzi w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia.

UZASADNIENIE

Celem projektowanej ustawy jest zobowiązanie pracodawców do przedstawiania w publikowanych przez nich ofertach zatrudnienia proponowanego wynagrodzenia, które planują zaoferować aplikującym na dane stanowisko kandydatom.

Wynagrodzenia to w Polsce temat tabu. Polityki różnych organizacji w tym zakresie są często nietransparentne lub arbitralne, a ze względów kulturowych bardzo rzadko możliwa jest rozmowa między samymi pracownikami na ten temat. Rekruterzy i pracodawcy uznają często pytanie dotyczące wynagrodzenia, jednej z podstawowych dla poszukującej zatrudnienia osoby kwestii, za przejaw braku kultury, roszczeniowości albo arogancji.

W przeciwieństwie do wielu państw członkowskich Unii Europejskiej w Polsce nie przyjęły się ani zwyczajowe, ani prawne środki rozpowszechniania informacji o wynagrodzeniach. Inaczej niż np. w Wielkiej Brytanii, w publikowanych (najczęściej w Internecie lub prasie) ofertach pracy nie ma prawie nigdy choćby orientacyjnych informacji na temat proponowanego wynagrodzenia. W odróżnieniu od państw skandynawskich, obywatele Polski nie mogą uzyskać drogą urzędową informacji o zarobkach innych osób (opracowanych np. na podstawie zeznań podatkowych). W efekcie newralgiczna kwestia zarobków staje się przedmiotem podejrzeń i konfliktów.

Brak informacji o proponowanym wynagrodzeniu w ofertach pracy uderza szczególnie mocno w najbardziej narażone na nierówne i dyskryminacyjne traktowanie grupy zatrudnionych: młodych pracowników oraz kobiety. Młodzi pracownicy wchodzący na rynek pracy mają niewiele wiarygodnych źródeł, z których mogą czerpać informacji o wynagrodzeniach, a brak doświadczenia nie pozwala im na uczciwą ocenę, czy proponowana kwota na danym stanowisku jest właściwa. Kobiety natomiast, w dalszym ciągu zarabiające mniej niż mężczyźni na tych samych stanowiskach, nie mogą przewidzieć, czy ze względu na płeć oferta wynagrodzenia składana im przez pracodawcę jest po fakcie zaniżana.

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, wynika z badania przeprowadzonego przez serwis

¹ Raport GoldenLine, <http://media.goldenline.pl/pr/336309/czego-brakuje-kandydatom-w-ogloszeniach-opracz-raport-goldenline>

DEKLAROWANE SKUTKI REGULACJI (DSR) projektu ustawy

Informacja o projekcie

a) Tytuł projektu:

Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy

b) Przedstawiciel wnioskodawcy:

Witold Zembaczyński

I. Część wstępna

[1] Zwięźły opis zidentyfikowanego problemu i proponowanych rozwiązań.

Projektowana ustawa ma na celu wprowadzenie nowego, nieistniejącego obecnie w polskim prawie obowiązku zamieszczania w publikowanych ogłoszeniach o możliwości zatrudnienia pracownika informacji na temat proponowanego wynagrodzenia brutto.

Projekt przewiduje też dodanie dodatkowego wykroczenia przeciwko prawom pracowniczym - za naruszenie obowiązku zamieszczania informacji o proponowanym przedziale wynagrodzenia oraz nawiązania stosunku pracy za wynagrodzeniem mniejszym, niż przewidziane w opublikowanej informacji o możliwości zatrudnienia pracownika na danym stanowisku pracy - będzie groziła kara grzywny.

[2] Czy były rozważane rozwiązania alternatywne?

☐ Tak

☐ Nie

W niniejszym przypadku nie rozważano rozwiązań alternatywnych z uwagi na to, iż najwłaściwszą formą uregulowania przedmiotowej kwestii jest zaproponowana nowelizacja ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878 i 1222)

II. Wymogi określone w art. 34 ust. 2 pkt 3–5 regulaminu Sejmu

[3] Jakie są przewidywane skutki prawne projektowanych rozwiązań?

Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy przewiduje:

- 1) nałożenie na pracodawców obowiązku uwzględniania – w publikowanych w dowolnej formie informacjach o możliwości zatrudnienia pracownika na dowolnym stanowisku – kwoty proponowanego wynagrodzenia brutto, a w przypadku, w którym wskazuje się minimalną i maksymalną wysokość takiego wynagrodzenia – także wzmianki, że kwota ta podlega negocjacji;
- 2) wprowadzenie przepisu, zgodnie z którym zawarcie stosunku pracy za wynagrodzeniem mniejszym niż przewidziane w opublikowanej informacji o możliwości zatrudnienia pracownika na dowolnym stanowisku albo niezawarcie takiej informacji jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika, zagrożonym karą grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

Projektowana regulacja miałaby wejść w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia, co ma zapewnić pracodawcom czas na przygotowanie się do stosowania w procesach rekrutacyjnych nowych wymagań.

Projektowane rozwiązania są zgodne z Konstytucją RP, w tym z konstytucyjnym standardem ochrony wolności i praw oraz spójne z dotychczasowymi regulacjami.

Projekt nie podlega obowiązkom notyfikacyjnym wynikającym z prawa UE.

Projektowane rozwiązania są zgodne z prawem międzynarodowym i prawem Unii Europejskiej.

[4] Jakie są przewidywane skutki społeczne projektowanych rozwiązań?

Zmiana przyjętych na polskim rynku pracy zwyczajów będzie korzystna zarówno dla pracowników, jak i pracodawców. Powinna też przynieść pozytywne skutki społeczne, zwłaszcza na obecnym rynku pracy, gdzie co do zasady pracownicy są poszukiwani.

Po pierwsze, podawanie proponowanego przedziału wynagrodzenia zmniejszy ryzyko dyskryminacji płacowej. Bardziej precyzyjne określenie wynagrodzenia oznacza, że trudniej zaproponować krzywdzące warunki kandydatom i kandydatkom na ostatecznych etapach rekrutacji. Ponadto, mając wiedzę na temat proponowanych dla danych stanowisk pensji, już zatrudnieni pracownicy mogą lepiej monitorować, czy nie zatrudnia się ich na krzywdzących warunkach. Dodatkowo pozytywny wpływ na likwidację luki płacowej będzie miała informacja, że wynagrodzenie podlega negocjacji. Z badań wynika bowiem, że kobiety o wiele rzadziej niż mężczyźni decydują się negocjować stawkę wynagrodzenia. Oferta zawierająca czytelną informację o tym, że ostateczna kwota wynagrodzenia może być negocjowana, będzie zachęcać kobiety do podejmowania rozmów na ten temat z potencjalnym pracodawcą.

Po drugie, zmiana będzie mieć pozytywny wpływ na wydajność procesów rekrutacyjnych. W odpowiedzi na oferty z podanym wynagrodzeniem napływa więcej lepiej dopasowanych aplikacji,

dzięki czemu ponosi się mniejsze koszty poszukiwania pracowników, a ostatecznie zrekrutowana osoba lepiej odpowiada potrzebom i możliwościom pracodawcy. Pracodawcy otrzymują aplikacje od osób, które akceptują warunki finansowe, co redukuje liczbę niepotrzebnych rozmów kwalifikacyjnych, a kandydaci, znając już na wstępie widełki wynagrodzeń, podejmują decyzję o aplikacji szybciej. Unika się sytuacji, w których kandydaci marnują czas na proces rekrutacyjny do firm oferujących wynagrodzenie poniżej ich oczekiwań. Podawanie widełek wynagrodzenia poprawia także wizerunek pracodawcy i buduje jego markę wśród pracowników. Taka transparentność może przyciągnąć bardziej zmotywowanych kandydatów. Minimalizuje też ryzyko prowadzenia długich i złożonych procesów rekrutacyjnych, które ostatecznie kończą się niczym, ponieważ zrekrutowana osoba rezygnuje z przyjęcia oferty po zapoznaniu się z propozycją wynagrodzenia. Ponadto pracodawcy oferujący atrakcyjne wynagrodzenia zyskują przewagę nad konkurencją w przyciąganiu najlepszych talentów. Transparentność wymusza na firmach oferowanie wynagrodzeń adekwatnych do rynku.

Po trzecie, określanie wynagrodzenia w ofertach pozwoli pracownikom na bardziej świadome i racjonalne wybory zawodowe. Usunięcie istniejącej bariery informacyjnej ułatwi im podjęcie decyzji o zmianie pracy, podjęciu negocjacji płacowych czy ewentualnym rozpoczęciu własnej działalności gospodarczej.

Po czwarte, wprowadzony obowiązek publikowania informacji o proponowanej stawce wynagrodzenia w wysokości nie mniejszej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, pomoże realizować rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 14 września 2023 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2024 r. Pracodawca nie będzie mógł bowiem rozpocząć negocjacji lub zaoferować stawki niższej niż ta określona w rozporządzeniu.

Obowiązek ujawniania wynagrodzenia wspiera kulturę otwartości w miejscu pracy i na rynku pracy, co pozytywnie wpływa na relacje między pracownikami a pracodawcami.

Podsumowując, obowiązek ujawniania wynagrodzeń w ogłoszeniach o pracę sprzyja przejrzystości, efektywności i sprawiedliwości na rynku pracy, co może przynieść korzyści zarówno pracownikom, jak i pracodawcom.

[5] Jakie są przewidywane skutki gospodarcze projektowanych rozwiązań?

Nakładany obowiązek nie wpłynie znacząco na działalność mikroprzedsiębiorców i nie będzie dla nich dużym obciążeniem generującym koszty. Choć za jego naruszenie jest przewidziana sankcja, której przecież można będzie uniknąć poprzez przestrzeganie ustanowionego prawa.

[6] Jakie są przewidywane skutki finansowe projektowanych rozwiązań, w szczególności wpływ na sektor finansów publicznych, w tym na budżet państwa i budżety jednostek samorządu terytorialnego?

Projekt ustawy nie pociąga za sobą obciążenia budżetu państwa lub budżetów jednostek samorządu terytorialnego.

[7] Wykaz źródeł finansowania, jeśli projekt ustawy pociąga za sobą obciążenie budżetu państwa lub budżetów jednostek samorządu terytorialnego.

Projekt ustawy nie pociąga za sobą obciążenia budżetu państwa lub budżetów jednostek samorządu terytorialnego.

[8] Czy projekt ustawy podlega procedurze notyfikacyjnej?

☐ **Nie**

Tak, ponieważ:

- ☐ określa plan przyznania lub zmiany pomocy państwa (art. 108 ust. 3 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej);
- ☐ zawiera przepisy techniczne (dyrektywa (UE) 1535/2015);
- ☐ dotyczy dziedziny podlegającej kompetencji Europejskiego Banku Centralnego (art. 127 ust. 4 tiret drugie TfUE);
- ☐ ma zastosowanie do usług świadczonych przez usługodawców (dyrektywa 2006/123/WE);
- ☐ dotyczy innych niż wymienione wyżej dziedzin objętych procedurą notyfikacyjną.

III. Wymogi określone w art. 34 ust. 2a i 2b regulaminu Sejmu

[9] Czy projekt ustawy zawiera przepisy określające zasady podejmowania, wykonywania lub zakończenia działalności gospodarczej (art. 34 ust. 2a regulaminu Sejmu)?

☐ **Nie**

☐ **Tak**

[10] Czy wdrożenie projektowanych przepisów spowoduje obciążenia administracyjne mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców (art. 34 ust. 2a regulaminu Sejmu)?

- ☐ Nie
- ☐ Tak

[11] Czy projekt ustawy zawiera przepisy regulacyjne lub określa wymogi dotyczące świadczenia usług transgranicznych w rozumieniu ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej (art. 34 ust. 2b regulaminu Sejmu)?

- ☐ Nie
- ☐ Tak

