

USTAWA

z dnia 2019 r.

o zmianie ustawy - Kodeks pracy

Art. 1. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, 1043 i 1495) wprowadza się następujące zmiany:

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

„Art. 18^{3f} § 1. Pracodawca, publikując w dowolnej formie informację o możliwości zatrudnienia pracownika na danym stanowisku pracy, uwzględnia w niej kwotę proponowanego wynagrodzenia brutto.

§2. W przypadku, w którym wskazuje się minimalną i maksymalną wysokość proponowanego wynagrodzenia brutto, w informacji o możliwości zatrudnienia umieszcza się wzmiankę, że kwota ta podlega negocjacji.”;

2) w art. 281 po pkt 7 dodaje się pkt 8 w brzmieniu:

„8) nie zawarł w informacji wymaganych, zgodnie z art. 18^{3f} albo zawiera stosunek pracy za wynagrodzeniem mniejszym, niż przewidziane w opublikowanej informacji o możliwości zatrudnienia pracownika na danym stanowisku pracy”.

Art. 2. Ustawa wchodzi w życie dnia 30 lipca 2020 roku.

UZASADNIENIE

I. Potrzeba i cel wydania ustawy

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

II. Rzeczywisty stan w dziedzinie, która ma być unormowana

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 zarumienia 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 newraliczna 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 GoldenLine¹, a w roku 2017 internauci zorganizowali w sieci akcję "Nie ma

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

tabu. Pisz za ile!", która miała wyrzeź nacisk, by w ofertach zaczęła się pojawiać informacja o proponowanym wynagrodzeniu.

III. Różnice pomiędzy dotychczasowym a projektowanym stanem prawnym

Ustawa wprowadza nowy, nie istniejący obecnie w polskim prawie obowiązek zamieszczania w publikowanych ogłoszeniach o możliwości zatrudnienia pracownika informacji na temat proponowanego wynagrodzenia brutto.

Ustawa 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 przewidzianym w opublikowanej informacji o możliwości zatrudnienia pracownika na danym stanowisku pracy będzie groziła kara grzywny.

Vacatio legis przewidziane w projekcie ma zapewnić pracodawcom czas na przygotowanie się do stosowania w procesach rekrutacyjnych nowych wymagań.

IV. Przewidywane skutki społeczne, gospodarcze, finansowe i prawne

Zmiana przyjętych na polskim rynku pracy zwyczajów będzie korzystna zarówno dla pracowników, jak i pracodawców. Powinna też przynieść pozytywne skutki społeczne i gospodarcze, 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 podany wynagrodzeniem napływa więcej lepiej dopasowanych aplikacji, dzięki czemu ponosi się mniejsze koszty poszukiwania pracowników, a ostatecznie zrekrutowana osoba lepiej odpowiada potrzebom i możliwościom pracodawcy. Podawanie widełek wynagrodzenia poprawia także

wizerunek pracodawcy i buduje jego markę wśród pracowników. Minimalizuje też ryzyko prowadzenia długich i złożonych procesów rekrutacyjnych, które ostatecznie kończą się niczym, ponieważ rekrutowana osoba rezygnuje z przyjęcia oferty po zapoznaniu się z propozycją wynagrodzenia.

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 12 września 2017 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2018 roku. Pracodawca nie będzie mógł bowiem rozpocząć negocjacji lub zaoferować stawki niższej niż ta określona w rozporządzeniu.

Ze względu na nieduże skomplikowanie proponowanej regulacji oraz na brak przewidywanych obciążeń dla budżetu nie będzie miała ona znaczących skutków prawnych i finansowych.

V. Wpływu projektu ustawy na działalność mikroprzedsiębiorców oraz małych i średnich przedsiębiorców

Nakładany obowiązek nie wpłynie znacząco na działalność mikroprzedsiębiorców i nie będzie dla nich dużym obciążeniem generującym koszty. Choć za jego naruszenie jest przewidziana sankcja, to projektodawcy nie przewidują, by była ona stosowana często. Projekt reguluje bowiem dobrą praktykę, która będzie na tyle korzystna dla stosujących się do niej pracodawców, że oferty bez proponowanego wynagrodzenia zostaną szybko wyparte ze względu na wiele mniejsze zainteresowanie kandydatów i w konsekwencji - ich nieefektywność.

VI. Źródła finansowania, jeżeli projekt ustawy pociąga za sobą obciążenie budżetu państwa lub budżetów jednostek samorządu terytorialnego

Zmiana prawa nie będzie generować dodatkowych wydatków dla budżetu.

VII. Założenia projektów podstawowych aktów wykonawczych

Projekt nie zakłada wydania ani modyfikacji żadnych aktów wykonawczych.

VIII. Zgodność z prawem Unii Europejskiej

Przedmiot projektowanej regulacji nie jest objęty prawem Unii Europejskiej