



ZASTĘPCA SZEFA
KANCELARII SEJMU

Warszawa, dnia 23 grudnia 2019 r.

SPS-WP-173-40/19

AP/

PBE

BBK

SPK

Przewodniczący
Komisji Krajowej
NSZZ "Solidarność"
Pan Piotr Duda

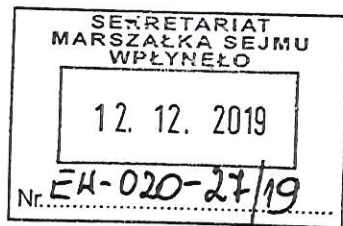
Szanowny Panie Przewodniczący

Z upoważnienia Marszałek Sejmu, uprzejmie przekazuję – w trybie art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U.2019.263 j.t. ze zm.) - poselski projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy (przedstawiciel wnioskodawców: poseł Witold Zembaczyński), z prośbą o przedstawienie opinii

Z poważaniem

Dariusz Salamończyk

Warszawa, 12 grudnia 2019 r.



Pani
Elżbieta Witek
Marszałek Sejmu RP

Szanowna Pani Marszałek,

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 2019 r. poz. 1028) niżej podpisani posłowie wnoszą projekt ustawy:

- **o zmianie ustawy - Kodeks pracy.**

Do reprezentowania wnioskodawców w pracach nad projektem ustawy upoważniamy **Pana Posła Witolda Zembaczyńskiego.**

Z poważaniem,

PRZEWODNICZĄCY KLUBU PARLAMENTARNEGO
KOALICJA OBYWATELSKA - PLATFORMA OBYWATELSKA,
NOWOCZESNA INICJATYWA POLSKA, ZIELONI

Borys Budka

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 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 GoldenLine¹, a w roku 2017 internauci zorganizowali

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

w sieci akcję "Nie ma tabu. Pisz za ile!", która miała wywrzeć 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

możliwości 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.


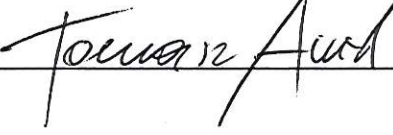
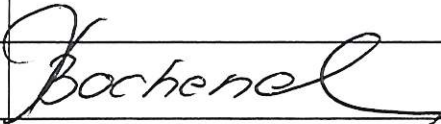

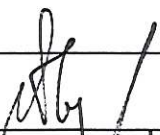
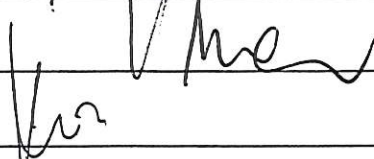
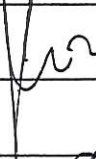


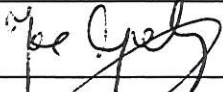
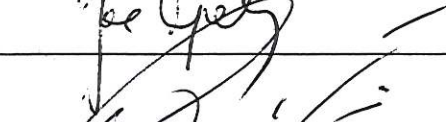
VII. Założenia projektów podstawowych aktów wykonawczych


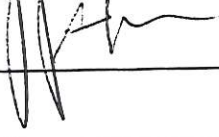
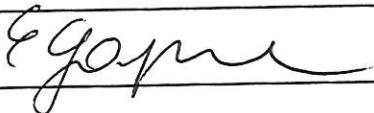


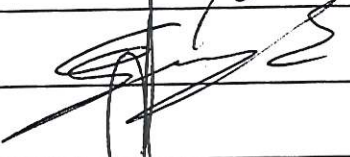
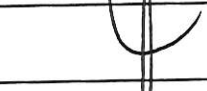

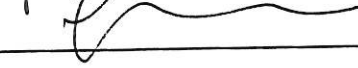
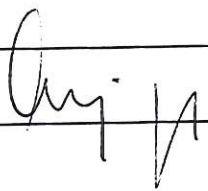
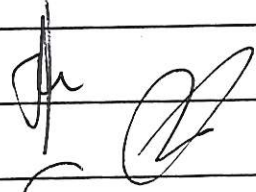

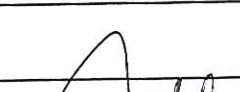
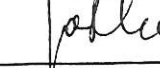
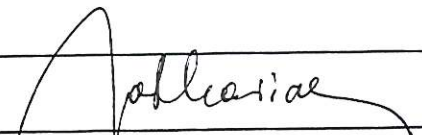
Projekt nie zakłada wydania ani modyfikacji żadnych aktów wykonawczych.

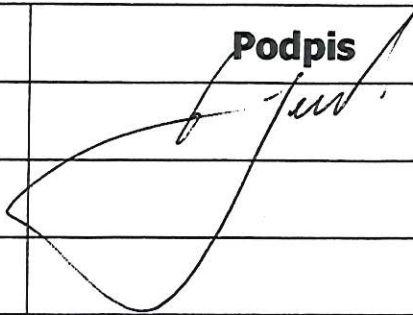

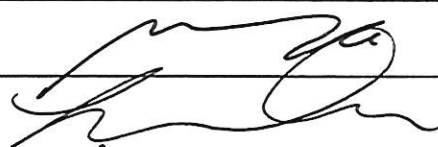
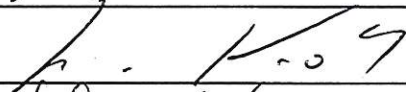
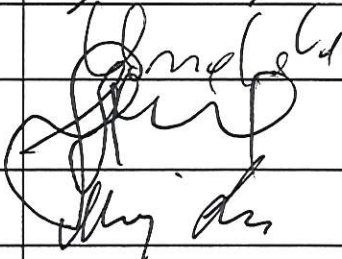
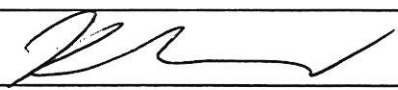

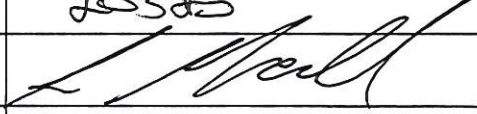
VIII. Zgodność z prawem Unii Europejskiej

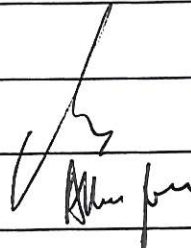
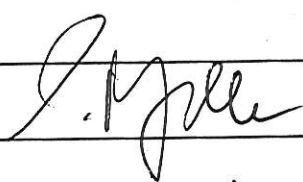


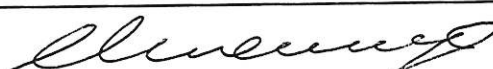

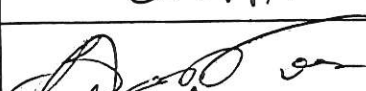
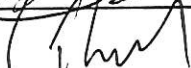
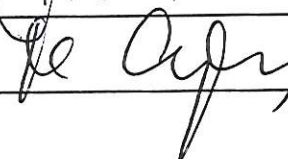


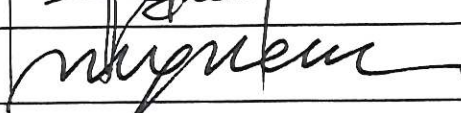
Przedmiot projektowanej regulacji nie jest objęty prawem Unii Europejskiej



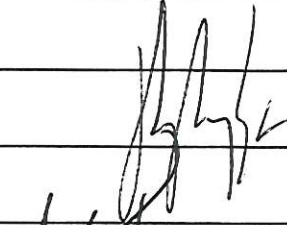




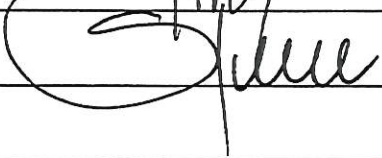


**Lista Posłów popierających projekt ustawy
o zmianie ustawy – Kodeks pracy**


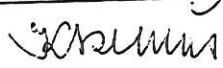
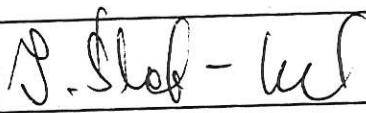
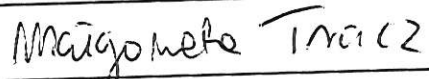
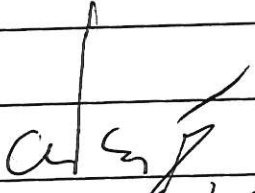
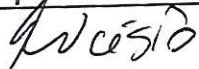


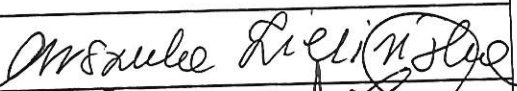


L.p.	Nazwisko	Imię	Podpis
1.	Adamowicz	Piotr	
2.	Aniśko	Tomasz	
3.	Augustyn	Urszula	
4.	Aziewicz	Tadeusz	
5.	Bochenek	Mateusz	
6.	Borowczak	Jerzy	
7.	Borys	Piotr	
8.	Budka	Borys	
9.	Chmiel	Małgorzata	
10.	Cichoń	Janusz	
11.	Cyrański	Adam	
12.	Czernow	Zofia	
13.	Czykwin	Eugeniusz	
14.	Dolniak	Barbara	
15.	Dzikowski	Waldy	
16.	Fabisiak	Joanna	
17.	Filiks	Magdalena	
18.	Frydrych	Joanna	
19.	Fryszak	Konrad	

L.p.	Nazwisko	Imię	Podpis
20.	Gadowski	Krzysztof	
21.	Gajewska	Aleksandra	
22.	Gajewska	Kinga	
23.	Gapińska	Elżbieta	
24.	Gasiuk-Pihowicz	Kamila	
25.	Gelert	Elżbieta	
26.	Głogowski	Tomasz	
27.	Golbik	Marta	
28.	Grabarczyk	Cezary	
29.	Grabczuk	Krzysztof	
30.	Grabiec	Jan	
31.	Gramatyka	Michał	
32.	Grupiński	Rafał	
33.	Haidar	Riad	
34.	Hanajczyk	Agnieszka	
35.	Hardie-Douglas	Jerzy	
36.	Hartwich	Iwona	
37.	Hennig-Kloska	Paulina	
38.	Hok	Marek	
39.	Jachira	Klaudia	
40.	Janyska	Maria	
41.	Jaros	Michał	
42.	Jaśkowiak	Joanna	

L.p.	Nazwisko	Imię	Podpis
43.	Joński	Dariusz	
44.	Kidawa-Błońska	Małgorzata	
45.	Kierwiński	Marcin	
46.	Kluzik-Rostkowska	Joanna	
47.	Kołodziej	Ewa	
48.	Konwiński	Zbigniew	
49.	Kostuś	Tomasz	
50.	Kowal	Paweł	
51.	Kozłowska	Iwona	
52.	Krawczyk	Michał	
53.	Kropiwnicki	Robert	
54.	Król	Wojciech	
55.	Krzakała	Marek	
56.	Krzywonos-Strycharska	Henryka	
57.	Lasek	Maciej	
58.	Lenartowicz	Gabriela	
59.	Lenz	Tomasz	
60.	Leszczyna	Izabela	
61.	Lubnauer	Katarzyna	
62.	Łacki	Artur	
63.	Łośko	Magdalena	
64.	Marchewka	Arkadiusz	
65.	Marczułajtis-Walczak	Jagna	

L.p.	Nazwisko	Imię	Podpis
66.	Mieszkowski	Krzysztof	
67.	Miller	Rajmund	
68.	Miszalski	Aleksander	
69.	Mroczek	Czesław	
70.	Mrzygłocka	Izabela	
71.	Mucha	Joanna	
72.	Munyama	Killion	
73.	Myrcha	Arkadiusz	
74.	Napieralski	Grzegorz	
75.	Neumann	Sławomir	
76.	Niedziela	Dorota	
77.	Niemczyk	Małgorzata	
78.	Nitras	Sławomir	
79.	Nowacka	Barbara	
80.	Nowak	Tomasz	
81.	Nykiel	Mirosława	
82.	Okła-Drewnowicz	Marzena	
83.	Olichwer	Tomasz	
84.	Olszewski	Paweł	
85.	Osos	Katarzyna	
86.	Papke	Paweł	
87.	Pępek	Małgorzata	
88.	Piątkowski	Krzysztof	

L.p.	Nazwisko	Imię	Podpis
89.	Piechota	Sławomir	
90.	Piekarska	Katarzyna	
91.	Plocke	Kazimierz	
92.	Pomaska	Agnieszka	
93.	Poncyłjusz	Paweł	
94.	Protas	Jacek	
95.	Raś	Ireneusz	
96.	Rosa	Monika	
97.	Rosati	Dariusz	
98.	Rusiecki	Grzegorz	
99.	Rutnicki	Jakub	
100.	Rząsa	Marek	
101.	Saługa	Wojciech	
102.	Schetyna	Grzegorz	
103.	Sibińska	Krystyna	
104.	Siemoniak	Tomasz	
105.	Sienkiewicz	Bartłomiej	
106.	Skowrońska	Krystyna	
107.	Sługocki	Waldemar	
108.	Sonik	Bogusław	
109.	Sowa	Marek	
110.	Sterczewski	Franciszek	
111.	Suchoń	Mirosław	

L.p.	Nazwisko	Imię	Podpis
112.	Szczerba	Michał	
113.	Szewiński	Andrzej	
114.	Szłapka	Adam	
115.	Szumilas	Krystyna	
116.	Szymański	Tomasz	
117.	Śledzińska-Katarasińska	Iwona	
118.	Tomczyk	Cezary	
119.	Truskolaski	Krzysztof	
120.	Tracz	Małgorzata	
121.	Tyszkiewicz	Robert	
122.	Urbaniak	Jarosław	
123.	Wałęsa	Jarosław	
124.	Wasilewska	Anna	
125.	Wcisło	Marta	
126.	Wielichowska	Monika	
127.	Wilczyński	Ryszard	
128.	Witczak	Mariusz	
129.	Zalewski	Paweł	
130.	Zembaczyński	Witold	
131.	Zielińska	Urszula	
132.	Zientarski	Piotr	
133.	Zimoch	Tomasz	
134.	Zwiefka	Tadeusz	