

# Zmiany w kodeksie pracy - wynagrodzenia będą jawne

Data publikacji: 17.01.2019 9:40

Kodeks pracy to chyba jedna z najczęściej zmienianych w Polsce ustaw. W 2018 zmian było wiele, a rok 2019 również zaczyna się od zapowiadania zmian. Tym razem mają one dotyczyć ujawnienia wysokości zarobków.



*fot. pixabay.com*

Jawność zarobków ma być rozwiązaniem problemów rekrutacyjnych. Przeglądając ogłoszenia dotyczące pracy często możemy spotkać się z dużą listą wymagań, dokładnym opisem stanowiska i brakiem jakiegokolwiek informacji dotyczącej ewentualnego wynagrodzenia za pracę. Często kandydat na pracownika dowiaduje się o wysokości wynagrodzenia dopiero po przejściu kilku etapów rekrutacji, a czasem nawet w momencie podpisywania umowy.

Wysokość zarobków jest owiana tajemnicą jednak nie tylko na etapie rekrutacji. W firmach pracownicy często milczą na temat wynagrodzeń. Częściowo jest to spowodowane zobowiązaniem do zachowania tajemnicy, częściowo zaś wynika z obawy o nierówne stawki na tym samym stanowisku pracy – w takich sytuacjach, w razie ujawnienia zarobków sytuacja w firmie mogłaby stać się napięta.

Zróznicowanie zarobków osób z podobnym stażem pracy na tym samym stanowisku i wykonujących pracę z taką samą efektywnością często jest wynikiem właśnie zachowywania wysokości wynagrodzenia w tajemnicy i braku informacji o ewentualnej stawce w ofertach pracy. Chociaż wiele osób zdaje już sobie sprawę, że w czasie rozmowy kwalifikacyjnej zdanie „Ile pan/pani chce zarobić” paść nie powinno, wciąż pytania takie się pojawiają, a pracownicy zastanawiają się, jaka jest prawidłowa odpowiedź. Przecież to rekruter powinien poinformować, jaką stawkę może zaoferować pracodawca.

W związku z tymi problemami ma pojawić się zmiana w kodeksie pracy. Przede wszystkim pojawiłby się obowiązek podawania dokładnej kwoty brutto podstawowego wynagrodzenia lub widełki dotyczące płacy na określonych stanowiskach już w samej ofercie pracy. Pracodawca zgodnie z proponowaną zmianą powinien również zaznaczyć, czy wynagrodzenie podlega negocjacji, czy nie. Dodatkowo w ofercie nie może pojawić się niższa kwota wynagrodzenia niż płaca minimalna. Za nieprzestrzeganie tych zasad pracodawcy grozić będzie kara od 1000 do nawet 30.000 złotych.