

Warszawa, dnia 14 czerwca 2022 r.

Zarząd Organizacji Zakładowej nr 07-194
Ogólnopolskiego Pracowniczego Związku Zawodowego
„Konfederacja Pracy”
w Centrum Nauki Kopernik

Sz. P. Ewa Kloc
Dyrektor Administracyjna
Centrum Nauki Kopernik

Opinia na temat projektu zmian w Regulaminie Pracy CNK

Szanowna Pani Dyrektor,

W odpowiedzi na pismo nr KA.18.6.2022.DR, przekazujemy uwagi Związku do zaproponowanej przez Pracodawcę nowej treści Regulaminu Pracy Centrum Nauki Kopernik (dalej „Regulamin”).

Nie mamy zastrzeżeń do punktów 1. oraz 2. zaproponowanej przez Pracodawcę nowej treści załącznika nr 2 do Regulaminu (a więc dotyczących grup zawodowych objętych systemami równoważnym i zadaniowym).

Wątpliwości pojawiły się jednak przy punkcie nr 3., dotyczącym warunków zmiany systemu czasu pracy u poszczególnych Pracowników.

Uważamy, że proponowany przez Pracodawcę mechanizm może być potencjalnym polem do niekorzystnych dla Pracowników praktyk. **Proponujemy zatem, aby zmiana systemu czasu pracownika możliwa była wyłącznie w sytuacji zmiany stanowiska obejmowanego przez rzeczonego pracownika, poprzez aneks do umowy o pracę.** W ten sposób zrealizowany zostanie cel Pracodawcy (zmiana zakresu obowiązków powoduje w określonych sytuacjach konieczność dostosowania czasu pracy. Teraz powstanie stosowny mechanizm), a jednocześnie zostanie zabezpieczony interes Pracownika (rozszerzenie, bądź też wyraźna zmiana zakresu obowiązków, które sankcjonują zmianę systemu czasu pracy, wiązać się będą z adekwatną zmianą stanowiska).

Zgodnie z listą postulatów przekazanych Pracodawcy w dn. 27 maja 2021 r., uzupełniamy projekt zmian w Regulaminie Pracy o **wykreślenie artykułu nr 54, czyli tzw. klauzuli tajności wynagrodzeń**. Mówi ona o objęciu bezwzględną tajemnicą wysokości wynagrodzeń poszczególnych pracowników, a więc zakazuje ujawniania swoich zarobków przez pracowników, nawet jeśli jest to ich wola. Stanowi ona jednocześnie naruszenie następujących przepisów:

- art. 18^{3c} § 3 Kodeksu Pracy, poprzez faktyczne uniemożliwianie dochodzenia swoich praw przez ustalenie czy zachodzi dyskryminacja płacowa,
- art. 94, pkt 2b Kodeksu Pracy, poprzez kreowanie sytuacji w zakładzie pracy utrudniającej dochodzenia swoich praw przez pracowników,
- art. 9 § 2 oraz art. 18 § 1 Kodeksu Pracy, poprzez stwarzanie warunków mniej korzystnych niż te opisane w Kodeksie Pracy,

Bezzasadność klauzuli stanowiącej art. 54 Regulaminu Pracy CNK przedstawiana jest również w szeregu stanowisk i orzeczeń:

- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, w [stanowisku nr DPR I-0712-18/MF/08](#) stwierdza iż *art. 100 § 2 pkt 2 Kodeksu Pracy* (a więc przepis mówiący o obowiązku przestrzegania

regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku przez pracownika/icę) *nie może być podstawą wprowadzania zakazu ujawniania wysokości wynagrodzeń.*

- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, w [stanowisku nr DPR-II-053-73143/Ak/MC/09](#) stwierdza iż „w obecnym stanie prawnym brakuje wyraźnego przepisu prawa pracy, który nakazywałby pracownikowi dbanie o dobro zakładu poprzez nieujawnianie wysokości osiąganego wynagrodzenia”.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 15.07.2011, [sygn. akt I PK 12/11](#) stanowi iż „pracodawcy nie mogą nadużywać zasady ochrony tajemnicy wynagrodzeń pracowniczych w celu obrony przed roszczeniami z tytułu naruszenia zasady równego traktowania. Należy przy tym pamiętać, że to jednak pracownik powinien uprawdopodobnić naruszenie równego traktowania. W kwestii zaś nierównego traktowania w zakresie wynagrodzenia nie jest to możliwe bez odwołania się do wysokości wynagrodzenia innych pracowników”.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 26.05.2011, sygn. akt [II PK 304/10](#) stanowi iż „pracodawca nie może stosować także jakichkolwiek innych sankcji prawa pracy, które prowadziłyby do niedopuszczalnego pozbawienia treści i skuteczności normatywnej bezwzględnie obowiązujących przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu (art. 18^{3a}-18^{3e} k.p.). Oznacza to zakaz nadużywania przez pracodawców tzw. klauzul poufności czy „tajności” wynagrodzeń pracowniczych do innych celów niż ochrona tajemnicy przedsiębiorstwa, której ujawnienie może zagrozić istotnym interesom firmy, np. jej konkurencyjności. Takie zagrożenia nie zostały ujawnione w rozpoznawanej sprawie.”

Uważamy więc, że postulat uchylenia artykułu nr 54 Regulaminu Pracy nie powinien stanowić kontrowersji i mamy nadzieję na przychylenie się doń strony Pracodawcy. Po uchyleniu art. 54 Regulaminu Pracy, Pracodawca nadal pozostanie zobowiązany do zachowania w tajemnicy wynagrodzenia poszczególnych Pracowników (na mocy osobnych przepisów - jako daną osobową, i jako dobro osobiste), zatem dbałość o bezpieczeństwo danych Pracowników CNK będzie nadal obowiązywać.

Mając na uwadze powyższe uwagi, załączamy propozycje brzmienia dokumentów dotyczących zmiany Regulaminu Pracy – i wnosimy o akceptację ich treści przez Pracodawcę. Od tego też uzależniamy nasze ostateczne stanowisko.

Z poważaniem,
Zarząd Zakładowej Organizacji Związkowej

Załączniki:

- Proponowana przez Związek treść zarządzenia wprowadzającego zmiany w Regulaminie Pracy CNK
- Proponowana przez Związek treść załącznika nr 2 do Regulaminu Pracy CNK.