



Znak sprawy: ZZO/AK-HZ/0114-1/18  
06072018-538

Urząd Miasta Poznania  
Biuro Nadzoru Właścicielskiego  
ul. Gronowa 20  
61-655 Poznań

Dot. sprawy: NW-III.0003.25.2018

Poznań, 06.07.2018 r.

W odpowiedzi na pismo: NW-III.0003.25.2018 z dnia 29.06.2018 r. Zakład Zagospodarowania Odpadów w Poznaniu sp. z o.o. uprzejmie informuje, iż w postępowaniach kwalifikacyjnych nie stosuje publikacji zakresu informacji, o których pisze Pani Beata Urbańska Radna Miasta Poznania.

W odniesieniu do sposobu informowania o wolnych stanowiskach oraz poszukiwaniu pracowników, niezależnie od podstawy prawnej wykonywania przez nich pracy, zarówno kodeks pracy jak i inne ustawy nie nakładają na potencjalnych pracodawców konkretnych obowiązków umieszczenia poszczególnych informacji w ogłoszeniu o pracę. Zakres informacji w ogłoszeniach ustalany jest każdorazowo w zależności od charakterystyki stanowiska, na które poszukuje się pracownika. Wydaje się, iż wskazywanie w ofercie pracy tzw. bonusów, czyli jak wskazuje Pani Radna „warunków pracy i tego, co Miasto Poznań może zaoferować pracownikom, jak np. dodatek służbowy, dodatkowe wynagrodzenie roczne, możliwość podnoszenia kwalifikacji i rozwoju zawodowego, możliwość dofinansowania wypoczynku lub form aktywności kulturalno-oświatowej i sportowo-rekreacyjnej w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych itp.” jest jedynie rozwiązaniem, z którego może ale nie musi skorzystać przyszły pracodawca. Wskazanie powyższych elementów w ogłoszeniu może z pewnością je uatrakcyjnić, a także zwrócić uwagę szerszej grupy kandydatów, jednakże o elementach tych pracownik dowiaduje się szczegółowo podczas samej rekrutacji. Wyszczególnienie dodatkowych pozytywnych elementów związanych z zatrudnieniem może mieć także odwrotny skutek poprzez aplikację na stanowisko przez osoby, które nie spełniają określonych wymagań wskazywanych przez pracodawcę, a jedynie złożyły dokumenty ze względu na atrakcyjne dodatki opisane w ogłoszeniu. Kwestia ta nie została uregulowana w obowiązujących przepisach, a zawartość oferty zależeć będzie od indywidualnych czynników zarówno po stronie potencjalnego pracodawcy, jak i kandydata na pracownika.

W zakresie wskazywania w ogłoszeniu o pracę tzw. widełek wynagrodzenia należy przede wszystkim wskazać, iż, tak jak w przypadku „bonusów”, nie ma obowiązku ich wskazywania. Przepisy prawa nie formułują także zakazu podawania takiej informacji, jednakże należy tutaj poczynić kilka zastrzeżeń.

Istotnym jest aby zdawać sobie sprawę, iż ujawnienie informacji o wynagrodzeniu, nawet poprzez wskazanie przedziału kwot, może stanowić ujawnienie tajemnicy przedsiębiorstwa. Jak wskazuje art. 100 § 2 pkt 4 kodeksu pracy „Pracownik obowiązany jest w szczególności: dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (...)” Orzecznictwo z zakresu prawa pracy wskazuje, iż klauzule poufności wynagrodzenia są dozwolone, natomiast nie mogą być one wprowadzane w innym celu niż ochrona tajemnicy przedsiębiorstwa, która może zagrozić istotnym interesem przedsiębiorstwa, np. konkurencyjności. Tak więc wprowadzenie

**POZnań\***

Zakład Zagospodarowania Odpadów w Poznaniu sp. z o.o.  
al. Marcinkowskiego 11, 61-827 Poznań

tel +48 61 8530 813, fax +48 61 8530 842  
sekretariat@odpady.poznan.pl | www.odpady.poznan.pl

Sąd Rejonowy Poznań- Nowe Miasto i Wilda w Poznaniu  
VIII Wydział Gospodarczy KRS 0000427416  
Kapitał zakładowy 11 005 000 zł  
REGON: 302144863  
NIP: 7831689634

klauzuli poufności wynagrodzenia do umowy o pracę jest możliwe. Klauzula poufności wynagrodzenia będzie raczej chronić przed rozprowadaniem o wysokości zarobków wśród osób obcych, a już z pewnością wśród konkurencji, wówczas bowiem uderza w interesy pracodawcy (konkurencyjność). Jeśli zatem umowa z pracownikiem zawierać będzie taką klauzulę to ujawnienie wynagrodzenia na tym stanowisku może grozić interesom pracodawcy.

Nad kwestią wskazywania w ogłoszeniu o pracę widełkowo określonego wynagrodzenia należy także zastanowić się pod kątem ochrony danych osobowych. Zgodnie bowiem z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych, tzw. RODO) danymi osobowymi w rozumieniu rozporządzenia są „informacje o zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osobie fizycznej („osobie, której dane dotyczą”); możliwa do zidentyfikowania osoba fizyczna to osoba, którą można bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować, w szczególności na podstawie identyfikatora takiego jak imię i nazwisko, numer identyfikacyjny, dane o lokalizacji, identyfikator internetowy lub jeden bądź kilka szczególnych czynników określających fizyczną, fizjologiczną, genetyczną, psychiczną, ekonomiczną, kulturową lub społeczną tożsamość osoby fizycznej”. Wydaje się bowiem, iż poprzez upublicznienie informacji o wynagrodzeniu na danym stanowisku trudne, choć możliwe byłoby zidentyfikowanie konkretnej osoby oraz jej sytuacji materialnej, ale także osób, które pracują na tym samym stanowisku. Oczywiście w przypadku większej ilości pracowników na danym stanowisku nie jest możliwe zidentyfikowanie jednej konkretnej osoby, jednakże jeśli dotychczas zatrudniono na danym stanowisku jedną osobę, a poszukuje się drugiego pracownika na takie samo stanowisko i opublikowana zostanie nawet widełkowa kwota wynagrodzenia to prawdopodobieństwo identyfikacji konkretnej osoby poprzez jej imię i nazwisko wzrasta.

Podsumowując należy zaznaczyć, iż zarówno opublikowanie w ogłoszeniu o pracę informacji o dodatkowych „bonusach” związanych z pracą, jak i informacji o widełkowym wynagrodzeniu nie jest zakazane ale nie jest także obowiązkiem potencjalnego pracodawcy. Istnieje bowiem w obydwu przypadkach możliwość wskazania tych informacji. W zakresie bonusów, wydaje się, iż wzmianka o nich nie stanowiłaby żadnego zagrożenia dla pracodawcy, a mogłaby jedynie uatrakcyjnić ofertę oraz poszerzyć krąg ewentualnych zainteresowanych pracą. Natomiast w przypadku wynagrodzenia o pracę należy wziąć pod uwagę ewentualne oddziaływanie tej informacji na osoby fizyczne w zakresie ochrony ich danych osobowych oraz interesy pracodawcy i wpływ takiego ogłoszenia na jego konkurencyjność. Obecna sytuacja na rynku pracy sprawia trudności w pozyskaniu pracowników. Wynagrodzenia proponowane przez Spółkę nie są dość atrakcyjne dla potencjalnego kandydata do pracy. Odbiegają bowiem od wynagrodzeń oferowanych przez pracodawców sektora prywatnego. W związku z powyższym wskazanie w publikowanych ogłoszeniach rekrutacyjnych widełkowo określonego wynagrodzenia, mogłoby bezpośrednio wpłynąć na ilość składanych ofert pracy. Jednocześnie komisja rekrutacyjna zostałaby pozbawiona możliwości rozmowy z kandydatem na pracownika i przedstawienia pozapłatowych wartości tj. stabilności zatrudnienia, przestrzegania czasu pracy zgodnego z kodeksem pracy, pełnego oskładkowania miesięcznych poborów i innych będących wymierną wartością dla pracownika.

Z poważaniem

Prezes Zarządu

Stanisław Keska

POZnań\*