

Warszawa, 19 września 2024 r.

Pani Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Szanowna Pani Ministro,

Na stronach Rządowego Centrum Legislacji opublikowany został projekt ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (UC62). Zgodnie z uzasadnieniem ma on na celu wdrożenie do polskiego porządku prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej.

Odnosząc się do tego celu, chciałbym w imieniu Związku Pracodawców Transport i Logistyka Polska wskazać, że:

- wdrożenie rozwiązań, o których mowa w ww. dyrektywie jest możliwe poprzez wprowadzenie nieznacznych zmian w obowiązującej ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu, która to ustawa co do zasady jest w swoim brzmieniu zgodna z obowiązującym prawem Unii Europejskiej, w tym z dyrektywą 2022/2041; ewentualne niezbędne zmiany w dotychczasowej ustawie dotyczą uwzględnienia kryteriów ustalania minimalnego wynagrodzenia, o których mowa w art. 5 i 7 ww. dyrektywy;
- większość szczegółowych rozwiązań, które znalazły się w projekcie ustawy, w tym m.in. najbardziej kontrowersyjne z punktu widzenia TLP postanowienie, że **pojęcie minimalnego wynagrodzenia odnosi się do wynagrodzenia zasadniczego**, nie jest przedmiotem postanowień ww. dyrektywy;
- w sprawie przedmiotowej dyrektywy toczy się przed Trybunałem Sprawiedliwości Unii Europejskiej postępowanie (C-19/23) zainicjowane skargą Królestwa Danii, w której zarzuca się m.in. to, że zaskarżona dyrektywa stanowi bezpośrednią ingerencję w określanie wysokości wynagrodzeń w państwach członkowskich i dotyczy prawa do zrzeszania się, które to dziedziny zgodnie z art. 153 ust. 5 TFUE nie należą do kompetencji prawodawcy Unii.

Dlatego też, uwzględniając ww. okoliczności, zasadnym wydaje się być zaniechanie prac nad projektem (UC62) i podjęcie prac nad nowelizacją ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu jedynie w niezbędnym zakresie. **A co do kwestii zmiany krajowych zasad wynagradzania, w zakresie niewymaganym prawem Unii Europejskiej, to w ocenie TLP ewentualne inicjatywy legislacyjne powinny być poprzedzone głęboką analizą ekonomiczną skutków gospodarczych i szeroką debatą społeczną.** Niestety w przypadku projektu (UC62) zabrakło takich działań.

Odnosząc się do szczegółowych rozwiązań zawartych w projekcie ustawy, chciałbym w imieniu związku pracodawców Transport i Logistyka Polska przede wszystkim wskazać na skutki zaproponowanego przepisu art. 15, w którym wskazano, iż: „wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia”.

Wejście w życie ww. przepisu oznaczałoby, że wszystkie umowy o pracę, w których określono wynagrodzenie zasadnicze na poziomie niższym niż płaca minimalna, trzeba będzie zmienić pośpiesznie z zachowaniem wszystkich wymagań określonych w prawie pracy. Według naszych szacunków dotyczy to m.in. połowy wszystkich firm transportowych w Polsce. W tych przedsiębiorstwach, ze względu na specyfikę pracy kierowców, płaca zasadnicza kierowców jest ustawiona na stosunkowo niskim poziomie. Ale za każdy dzień pracy w trasie kierowca otrzymuje dodatkowe wynagrodzenie. W międzynarodowym transporcie drogowym taki dodatek służy m.in. podniesieniu wynagrodzenia do wysokości wymaganej w państwie przyjmującym, gdzie kierowca objęty jest przepisami o delegowaniu.

We wszystkich tych przedsiębiorstwach wejście w życie zaproponowanych regulacji wymusi podniesienie wynagrodzenia zasadniczego, przy czym trudno oczekiwać, aby pracownicy zgodzili się jednocześnie na proporcjonalne obniżenie innych składników dotychczasowego wynagrodzenia. W samym tylko międzynarodowym transporcie drogowym trzeba będzie wypowiedzieć dotychczasowe warunki wynagradzania ponad 150 tysiącom kierowców. I to pomimo, że ich faktyczne wynagrodzenie jest kilkakrotnie wyższe od płacy minimalnej. I jeżeli kierowcy nie zgodzą się na obniżenie wypłacanych dodatków za pracę w trasie lub delegowanie, to konieczność podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego oznacza poważny kryzys dla przedsiębiorstwa i utrzymania ciągłości pracy przewozowej.

Trzeba też tutaj wskazać na fakt, że w międzynarodowym transporcie drogowym wysokość odprowadzanych składek na ubezpieczenie społeczne zależy nie tylko od wysokości wynagrodzenia, ale także od wysokości przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, ze względu na algorytm ustalania podstawy wymiaru składek określony w ustawie o czasie pracy kierowców. A te przeciętne wynagrodzenie, w wyniku wprowadzenia nowych przepisów o płacy minimalnej mocno wzrośnie.

Związane jest to z tym, że polscy pracodawcy - niezależnie od branży - chcąc utrzymać motywacyjną funkcję wynagrodzenia, w ślad za podwyżkami dla najmniej zarabiających pracowników, będą także podwyższać wynagrodzenie dla osób o wyższych kwalifikacjach lub bardziej efektywnych.

Już dziś jako główną barierę dla polskich przedsiębiorców transportowych wykonujących przewozy drogowe wskazywane są zbyt wysokie obciążenia pracowniczych wynagrodzeń podatkami i innymi daninami na rzecz instytucji publicznych takich jak ZUS czy NFZ. Ponieważ w części unijnych państw z naszego regionu koszty pracy kierowcy są dużo niższe, to przestajemy być konkurencyjni na unijnym rynku. Dalszy wzrost kosztów w Polsce oznacza zmniejszenie naszego udziału w międzynarodowej pracy przewozowej i w konsekwencji zmniejszenie liczby miejsc pracy w transporcie.

Wyzwaniem będzie także wspomniana wcześniej operacja wymuszonej zmiany zasad wynagradzania kierowców w tych przedsiębiorstwach, w których płace oparte były w dużej części na składnikach związanych z realnie wykonywaną pracą lub z dostosowaniem się do wymagań państwa przyjmującego, gdzie kierowca świadczy pracę objętą przepisami o delegowaniu. Oznacza to konieczność kolejnej w okresie ostatnich kilkunastu lat zmiany zakładowych systemów informatycznych służących do rozliczania kierowców.

W ocenie TLP zaproponowane w art. 15 projektu rozwiązanie wraz z propozycjami innych przepisów mających wpływ na znaczny wzrost kosztów pracy, mogą w dłuższym okresie przynieść likwidację części miejsc pracy w transporcie drogowym. I z pewnością przyczynią się do rozwoju szarej strefy lub do wzrostu liczby kierowców wykonujących swoje zadania w formie samozatrudnienia. Czemu za względu na całkowitą bezradność polskich służb kontrolnych, w tym Państwowej Inspekcji Pracy w tym właśnie obszarze, nie zapobiegnie jakakolwiek nawet najbardziej radykalna rządowa inicjatywa legislacyjna.

Dlatego też w ocenie TLP należy pozostawić dotychczasowe zasady określające czym jest płaca minimalna. Pamiętajmy, że już obecnie przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika nie uwzględnia się takich dodatków jak nagroda jubileuszowa; odprawa pieniężna, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych; dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej itd. I o zachowanie tych zasad apelujemy do Pani Ministry.

Z wyrazami szacunku

Maciej Wroński

Prezes

Transport i Logistyka Polska

Do uprzejmej wiadomości:

Pan **Dariusz Klimczak**

Minister Infrastruktury

Pan **Krzysztof Paszyk**

Minister Rozwoju i Technologii