

Warszawa, 5 listopada 2020 r.
KL/519/360/RL/2020

Pani
Anita Gwarek
Dyrektor Departamentu Prawa Pracy
Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii

Szanowna Pani Dyrektor,

W nawiązaniu do przekazanego projektu aktu ustawodawczego Unii Europejskiej - Projekt dyrektywy o odpowiednim minimalnym wynagrodzeniu w UE, w załączeniu przedstawiam stanowisko Konfederacji Lewiatan.

Z poważaniem,



Maciej Witucki
Prezydent Konfederacji Lewiatan



Stanowisko Konfederacji Lewiatan w sprawie projektu dyrektywy o odpowiednim minimalnym wynagrodzeniu w UE (2020/0310 (COD))

Celem inicjatywy Komisji Europejskiej jest zapewnienie na poziomie unijnym, iż minimalne wynagrodzenia w poszczególnych krajach będą ustalane na adekwatnym poziomie a pracownicy będą mieli dostęp do ochrony minimalnego wynagrodzenia w formie ustawowego wynagrodzenia minimalnego lub w formie wynagrodzeń określonych w układach zbiorowych.

Projekt nie zakłada ustalenia określonej kwoty płacy minimalnej na poziomie UE, a wskazuje na zasady ustalania jej wysokości w poszczególnych państwach.

Konfederacja Lewiatan zgadza się z wyrażoną w uzasadnieniu do projektu opinią, że pracownicy powinni zarabiać na godne życie oraz że w ramach naszej społecznej gospodarki rynkowej płaca minimalne ma do odegrania ważną rolę. Konfederacja Lewiatan popiera ideę poprawienia mechanizmów ustalania płacy minimalnej, aby w lepszym stopniu odzwierciedlić elementy gospodarcze i społeczne, a jednocześnie przeciwdziałać podejmowaniu w tym zakresie uznaniowych decyzji. Niemniej propozycja Komisji Europejskiej budzi zasadnicze zastrzeżenia, które zostały przedstawione poniżej.

Zastrzeżenia co do instrumentu prawnego

Punktem wyjścia do dyskusji nt. inicjatywy Komisji Europejskiej muszą być ramy prawne jakie wyznacza Traktat o Funkcjonowaniu UE (TFUE). Zgodnie z art. 153 ust. 5 TFUE Unii Europejskiej nie przysługuje kompetencja do regulowania kwestii wynagrodzeń. W naszej ocenie dotyczy to wskazywania kwot wynagrodzenia jak i ustalania wiążących zasad kształtowania wynagrodzeń. W przypadku minimalnego wynagrodzenia bezpośrednim przedmiotem regulacji nie będzie bowiem kwestia dyskryminacji, a tylko w tym zakresie Trybunał dopuszcza ingerencję na poziomie UE.

Zastrzeżenia budzi zatem kwestia wykorzystania instrumentu prawnego, jakim jest dyrektywa, wiążąca państwa członkowskie, do regulowania zagadnienia płacy minimalnej na poziomie UE. Konfederacja Lewiatan nie sprzeciwia się niektórym wytycznym jakie zaproponowała KE w swoim wniosku. Są to jednak kwestie na tyle specyficzne dla poszczególnych krajów, iż od początku dyskusji zabiegaliśmy, aby instytucje UE dążyły do realizacji wyznaczonych celów za pomocą niewiążącego prawnie instrumentu, jakim są zalecenia Rady.

Skutki przyjęcia dyrektywy

W uzasadnieniu do projektu stwierdza się: *Proponowana dyrektywa służy osiągnięciu tych celów przy uwzględnieniu i pełnym poszanowaniu specyfiki systemów krajowych, kompetencji krajowych, autonomii partnerów społecznych i swobody zawierania umów.* Wbrew tym twierdzeniom, wybór aktu prawnego w postaci dyrektywy jak i brzmienie poszczególnych jej artykułów wskazują na daleko idącą ingerencję ustawodawcy unijnego w krajowe rozwiązania. Oznacza to również przyznanie Trybunałowi Sprawiedliwości UE uprawnienia do rozstrzygania kwestii kształtowania i wysokości minimalnego



LEWIATAN

wynagrodzenia w poszczególnych państwach, również w przypadku jego uzgodnienia w układzie zbiorowym.

Ponadto pojawia się pytanie czy nowa dyrektywa pozostawia przestrzeń na działania podejmowane w szczególnych warunków, stanów wyjątkowych, stanów epidemii, kiedy uwarunkowania społeczno-gospodarcze ulegają dynamicznym zmianom.

Adekwatność wynagrodzenia

Podstawowym pojęciem używanym w projekcie w stosunku do minimalnego wynagrodzenia jest jego „adekwatność”. W art. 1 ust. 1 lit. a) stwierdza się, iż dyrektywa ustanawia ramy dotyczące ustalania adekwatnych poziomów wynagrodzeń minimalnych. W artykule 4 określa się kryteria jakie muszą być uwzględnione przy ustalaniu minimalnego wynagrodzenia w celu zapewnienia jego adekwatności. Ponadto pkt 21 preambuły odwołuje się do (...) wskaźników *powszechnie stosowanych na szczeblu międzynarodowym, na przykład 60 % mediany wynagrodzeń brutto i 50 % średniego wynagrodzenia brutto*.

Wprowadzenie na poziomie UE warunku „adekwatności” minimalnego wynagrodzenia, przy wskazaniu jego kryteriów, otwiera naszym zdaniem przestrzeń dla Komisji Europejskiej i ostatecznie Trybunału Sprawiedliwości UE do zajmowania wiążącego stanowiska w tym obszarze. W naszej opinii stoi to w sprzeczności z koniecznością uwzględnienia krajowych uwarunkowań i zapewnieniu wzrostu płacy na miarę warunków gospodarczych oraz społecznych, przy wzmocnieniu roli partnerów społecznych. Na tle innych dyrektyw w obszarze prawa pracy mamy przykłady rozszerzającej wykładni przepisów unijnych, dokonywanej przez TSUE. To musi budzić obawy w kontekście tak istotnego obszaru, jakim jest wynagrodzenie.

Trafnie Komisja Europejska wskazuje, iż kwestia minimalnego wynagrodzenia wymaga szerszej analizy z uwzględnieniem uwarunkowań poszczególnych państw członkowskich. Trudno również kwestie minimalnej płacy analizować w odseparowaniu od przyjętej w poszczególnych państwach definicji wynagrodzenia, różnic pomiędzy regionami, stosunkami przemysłowymi czy wciąż odrębnymi systemami zabezpieczenia społecznego i systemami podatkowymi.

Wzmocnienie dialogu społecznego

Jednym z celów postawionych przed dyrektywą jest promowanie rokowań zbiorowych w zakresie ustalania płac. Ten aspekt jest zrozumiały, ale jego realizacja wymaga odmiennego podejście niż to prezentowane w projekcie. Zgadzamy się z diagnozą, że w ostatnich dziesięcioleciach tradycyjne struktury negocjacji zbiorowych uległy erozji. Obszar ten wymaga jednak przede wszystkim zapewnienia środków zwiększających zdolności partnerów społecznych do angażowania się w konstruktywne negocjacje i wzmocniających ich reprezentatywność.

Zaproponowane w art. 4 projektu rozwiązania mogą, w naszej ocenie, prowadzić do narzucenia partnerom społecznym pewnych działań. Jak ma zostać zrealizowany przez państwa członkowskie obowiązek ustanowienia ram sprzyjających warunków dla negocjacji zbiorowych, kiedy zasięg negocjacji

member of  **BUSINESSEUROPE**



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 3
00-727 Warszawa

tel. (+48) 22 55 99 900
fax (+48) 22 55 99 910
lewiatan@konfederacjalewiatan.pl
www.konfederacjalewiatan.pl

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m.st. Warszawy w Warszawie
XIII Wydział Gospodarczy KRS





LEWIATAN

zbiorowych wynosi mniej niż 70 % pracowników? Podejście to budzi nasze zasadnicze zastrzeżenia i staje w sprzeczności z autonomią partnerów społecznych.

Zróżnicowanie stawki i odliczenia

Nie jest zrozumiałe założenie stojące u podstaw artykułu 6 projektu, tj. wymaganie od państw członkowskich, aby w porozumieniu z partnerami społecznymi ograniczyły stosowanie zróżnicowanych stawek wynagrodzenia minimalnego oraz czas i zakres stosowania takich stawek. Takie zróżnicowanie może być obiektywnie uzasadnione i praktykowane w niektórych państwach.

Artykuł 6 projektu przewiduje również ochronę wynagrodzeń minimalnych przed nieuzasadnionymi lub nieproporcjonalnymi odliczeniami. Zdaniem autorów: *Niektóre odliczenia od ustawowych wynagrodzeń minimalnych mogą być rzeczywiście uzasadnione niebudzącym zastrzeżeń celem, na przykład jeżeli nakazuje je organ sądowy. Inne, takie jak odliczenia związane z wyposażeniem niezbędnym do wykonywania pracy lub odliczenia świadczeń rzeczowych, takich jak zakwaterowanie, mogą być nieuzasadnione lub nieproporcjonalne.*

Obawy odnośnie praktycznych skutków takiego przepisu pojawiają się w kontekście złożonych regulacji krajowych dotyczących ustalania prawa do wynagrodzenia. Dotyczy to zachowania lub niezachowania prawa do wynagrodzenia w związku z wystąpieniem określonych okresów nieobecności, dokonywania potrąceń z wynagrodzenia za pracę.

Stanowisko partnerów społecznych w sprawie projektu dyrektywy

Inicjatywa Komisji Europejskiej ignoruje zdecydowany sprzeciw europejskiego środowiska biznesowego w tym krytyczne podejście BusinessEurope, której członkiem jest Konferencja Lewiatan. Również skandynawskie związki zawodowe sprzeciwiają się prawnej ingerencji w autonomię partnerów społecznych i swobodę negocjacji zbiorowych w obszarze wynagrodzeń.

Podsumowanie

Konfederacja Lewiatan opowiada się za przeprowadzeniem na poziomie UE dyskusji nt. skutecznych mechanizmów ustalania wysokości płacy minimalnej oraz wzmocnieniem roli partnerów społecznych. Popieramy dążenie KE do zapewnienia wynagrodzenia minimalnego na odpowiednim poziomie i niezależnego od uznaniowych decyzji. Nie powinno być to jednak przedmiotem aktu prawnego, a nie wiążących wytycznych, rekomendacji.

Konfederacja Lewiatan, KL/519/360/RL/2020

member of  BUSINESSEUROPE



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 3
00-727 Warszawa

tel.(+48) 22 55 99 900
fax (+48) 22 55 99 910
lewiatan@konfederacjalewiatan.pl
www.konfederacjalewiatan.pl

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m.st. Warszawy w Warszawie
XIII Wydział Gospodarczy KRS

