

Warszawa, 25 września 2024 r.  
KL/493/138/RL/2024

Pani

**dr Agnieszka Dziemianowicz-Bąk**

Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

*Szanowna Pani Ministro,*

przekazuję uwagi Konfederacji Lewiatan do projektu ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (UC62).

Z wyrazami szacunku



Maciej Witucki

Prezydent Konfederacji Lewiatan

Załącznik: Stanowisko Konfederacji Lewiatan do projektu ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (UC62).

## Stanowisko Konfederacji Lewiatana do projektu ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (UC62).

Przedstawiony projekt nowej ustawy o minimalnym wynagrodzeniu ma na celu implementację dyrektywy 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie *adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej*. Projektodawca już na wstępie definiuje zakres ustawy, wskazując, że wprowadza niewielkie zmiany w matematycznej formule ustalania wynagrodzenia minimalnego w stosunku do obowiązującej ustawy. Z perspektywy strony pracodawców zakres i kierunki regulacji budzą szereg wątpliwości.

Projekt ustawy w jeszcze większym stopniu komplikuje sposób ustalania płacy minimalnej, wprowadzając niejasną procedurę aktualizacji sposobu ustalania wynagrodzenia minimalnego, który przecież jest określony w drodze projektowanej ustawy. Nie jest jasne kiedy ma się odbywać aktualizacja minimalnego wynagrodzenia, w jakich okolicznościach proces ten ma być zastosowany.

Już w słowniczku do ustawy, w szczególności w art. 2 pkt. 2, 4 i 5 projektu znalazła się odpowiednio definicja produktywności, wynagrodzenia minimalnego oraz ogólnym poziomie i rozkładzie wynagrodzeń. Projektodawca w sposób nieumiejętny dokonuje próby implementacji dyrektywy wprowadzając wskaźniki wymagane tą dyrektywą, następnie definiując je w sposób niezgodny z zasadami ekonomii. Produktywność ma wiele definicji w ekonomii, najprostszą jest definicja wartości dodanej w gospodarce podzielonej przez liczbę pracujących. Niezależnie od przyjętej definicji nie można się zgodzić z definicją produktywności w oparciu o zmiany PKB w cenach bieżących. Analogiczna sytuacja występuje gdy mówimy o rozkładzie wynagrodzeń, który definiuje projektodawca jako po prostu poziom wynagrodzenia, bez odniesienia się o jakich wynagrodzeniach mówimy. Nie jest jasne co oznacza w definicji pojęcia słowo „okresowe poziomy”.

Odnosząc się do słownika pojęć należy go zdecydowanie uzupełnić o okresy do jakich się te definicje odnoszą, np. w przypadku pkt. 8, gdzie nie jest wskazane którego roku dotyczy badanie gospodarstw domowych.

Dodatkowo projekt powiela wiele błędów obecnie obowiązującej ustawy, np. odwołania do poziomu prognozowanej inflacji. W części projektu ustawy posługujemy się odwołaniem do danych przekazywanych przez Radę Ministrów, żeby zaraz odwołać się do poziomu prognozowanej inflacji przyjętej w projekcie ustawy budżetowej. Jak pokazuje obecny rok w procedurze ustalania wynagrodzenia minimalnego mogą to być dwie, różniące się od siebie wartości.

W świetle nowego, co miesięcznego badania GUS dotyczącego struktury wynagrodzeń w Polsce, należałoby uwzględnić w projektowanej ustawie odwołanie do mediany wynagrodzeń jako miary bardziej adekwatnej w analizie znaczenia wynagrodzenia minimalnego. Jednocześnie należy wskazać na zjawisko występowania szarej strefy, które unaoczniają dane GUS. Mediana wynagrodzenia w przedsiębiorstwach do 9 pracowników (mikro firmy) jest równa wynagrodzeniu minimalnemu. Oznacza to, że część wynagrodzeń jest wypłacana „pod stołem” w celu zwiększenia wynagrodzenia na „rękę” i redukcji kosztów pracy. Te z kolei to główny koszt działalności przedsiębiorcy. Ponadnormatywne zwiększanie wynagrodzenia minimalnego nie powiązanego z produktywnością oznacza powiększanie się odsetka osób w szarej strefie.

Dodatkowo poziom zróżnicowania regionalnego płac pokazuje jak ostrożnie należy podchodzić do zmiany stawki minimalnej. Z tych GUS o strukturze wynagrodzeń wynika jasno, że jedynie kilka powiatów w Polsce, głównie dużych miast, istotnie „ciągnie” wynagrodzenia w Polsce podczas gdy reszta kraju bazuje na dużo niższych stawkach. Na 390 powiatów w Polsce, wynagrodzenie minimalne z pierwszej połowy 2024 r. było niższe od 60% mediany wynagrodzeń w gospodarce w jedynie 29 powiatach. Jeśli przeanalizować wynagrodzenia w podziale na grupy wieku to widać, że wynagrodzenie minimalne w większym stopniu dotyka osób młodych, czyli grupy dewaloryzowanej na rynku pracy.

W świetle powyższego oraz ostatnich 4 lat nieuzasadnionych wzrostów wynagrodzenia minimalnego, oscylujących średnio w okolicach 15% wzrostu rocznego, tj. wyższego niż wzrost wynagrodzenia przeciętnego postulujemy wprowadzenie ograniczenia od góry możliwości wzrostu płacy minimalnej. Byłby to mechanizm, który zapewniałby z jednej strony odpowiedni wzrost płacy minimalnej opartej na dotychczasowym algorytmie, a z drugiej strony wprowadzałby zabezpieczenie wzrostu kosztów pracy po stronie pracodawców. Proponujemy aby takim wskaźnikiem była zmiana roczna produktywność zdefiniowana jako wartość dodana PKB przez liczbę pracujących. Obie dane są dostępne w oficjalnej statystyce GUS. Analiza historyczna wykazuje, że taki wskaźnik skutecznie zatrzymałby wzrosty wynagrodzenia minimalnego w okresie populistycznych zapędów rządzących (lata 2021-2024), jednocześnie w wielu przypadkach nie miałyby zastosowania, gdyż jego wartość nie przekraczałaby uzasadnionego ekonomicznie wzrostu najniższej płacy w Polsce.

Kolejny problem dotyczy wskazanego w art. 4 projektu wskazania RDS jako organu doradczego w spawach regulacji płacy minimalnej, przy czym brak odpowiedniego opisu zakresu i sposobu działania organu doradczego, który został zarysowany w art. 5 stwarza ryzyko mieszania i przenikania się kompetencji związanych z ustalaniem i negocjowaniem corocznie minimalnego wynagrodzenia i prac nad aktualizacją tych regulacji w związku z projektowanym art. 10.

Art. 9. Projektu wprowadza orientacyjną wartość referencyjną. W art. 9 projektu zaproponowano orientacyjną wartość referencyjną minimalnego wynagrodzenia jako 55% przeciętej płacy, co nie odpowiada treści dyrektywy i stanowi jednostronne odejście do utrwalonego i opartego na konsensusie Rządu i partnerów społecznych wskaźnika 50% przeciętnego wynagrodzenia. Nie jest jednak jasne, w którym momencie ustalania wysokości wynagrodzenia minimalnego jest wykorzystywana ta wartość i co niesienie za sobą niespełnienie tej relacji.

Krytycznie oceniamy zaproponowaną treść art. 15 projektu odnosząca wysokość płacy minimalnej do wynagrodzenia zasadniczego. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy ma nie być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Przez zasadnicze wynagrodzenie należy rozumieć podstawowy i obligatoryjny składnik wynagrodzenia pracownika bez dodatkowych składników do wynagrodzenia oraz innych świadczeń związanych z pracą, bez względu na system wynagradzania (art 2 pkt. 25) projektowanej ustawy). Obecnie przy ustalaniu minimalnego wynagrodzenia uwzględniamy również inne składniki.

Do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmuje się przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych, z wyłączeniem:

- nagrody jubileuszowej;
- odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy;
- wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;
- dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej;
- dodatku za staż pracy;
- dodatku za szczególne warunki pracy.

Mimo, przewidzianego do 1 stycznia 2026 roku *vacatio legis*, przepis ten będzie miał bardzo daleko idące konsekwencje nie tylko dla zasad wynagradzania w całej gospodarce i w poszczególnych branżach. W okresie ostatnich co najmniej 2 dekad firmy rozwijały systemy wynagradzania i motywowania pracowników, wypracowując różne mechanizmy skutecznego i motywacyjnego wynagradzania.

Propozycja ta neguje, tworzone z dużym wysiłkiem, systemy wynagradzania. Przedsiębiorcy odnoszą wrażenie, że punktem wyjścia tej analizy były proste systemy wynagradzania w sferze budżetowej, które nie mają nic wspólnego ze złożonymi systemami wynagradzania w sektorze przedsiębiorstw.

member of



member of



Celem ustawy o minimalnym wynagrodzeniu jest zapewnienie minimalnej ochrony pracownikom, a nie modyfikacja zasad wynagradzania. Kształtując regulację minimalnego wynagrodzenia musimy mieć na uwadze przepisy Kodeksu pracy i praktykę rynkową. **Zaproponowana koncepcja minimalnego wynagrodzenia jest niespójna z przepisami powszechnie obowiązującymi.**

Kodeks pracy nie narzuca jednego modelu kształtowania wynagrodzenia przez strony stosunku pracy. Przepisy Kodeksu pracy bardzo szeroko definiują pojęcie wynagrodzenia. Ponadto regulacje poszczególnych instytucji prawa pracy odnoszą się m.in. do pojęcia wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką godzinową lub miesięczną, ale również do sytuacji kiedy taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania, normlanego wynagrodzeniu czy zmiennych składników wynagrodzenia.

Na podstawie tych przepisów, w sektorze przedsiębiorstw, od wielu lat kształtowane są zróżnicowane systemy wynagradzania, takie jak: system czasowy, czasowo-premiowy, akordowy czy czasowo-prowizyjny. Obowiązuje szereg dodatkowych składników wynagrodzenia o charakterze stałym bądź zmiennym. Systemy te są kształtowane w zróżnicowany sposób.

Zmiana będzie mieć zasadnicze skutki organizacyjne i finansowe (opracowanie nowych przepisów wewnątrzzakładowych) konsekwencje dla przedsiębiorców. Ponadto objęcie definicją płacy minimalnej tylko wynagrodzenia zasadniczego będzie skutkowało dalszym skokowym wzrostem kosztów.

Zastrzeżenia rodzi również propozycja określenia terminu wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej nie później niż w ciągu 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego (art. 10 ust. 7 projektu ustawy). W przypadku umów prawa cywilnego wystarczającym zabezpieczeniem osób współpracujących jest warunek wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej co najmniej raz w miesiącu. Nakładanie na zleceniodawców sztywnego, ustawowego terminu na zapłatę za wykonywane zlecenie jest zbyt dalekim wkroczeniem reżimu prawa pracy w sferę umów cywilnoprawnych. Propozycja wprowadzenia terminu wypłaty minimalnej stawki godzinowej w sposób nieuzasadniony ingeruje w swobodę stron w kształtowanie warunków tych umów. Wypłata minimalnej stawki godzinowej dokonywana jest zgodnie z umową prawa cywilnego na podstawie rachunku wystawionego przez zleceniobiorcę. Musimy mieć również na uwadze, iż narzucenie terminu wypłat do 10 dnia następnego miesiąca, oznacza konieczność przygotowania listy płac zarówno w stosunku do pracowników jak i zleceniobiorców w tym samym czasie. Zebranie danych do ustalenia wypłaty zostanie skumulowane w bardzo krótkim okresie. Obowiązek wypłaty wynagrodzenia z tytułu umów cywilnoprawnych do 10-go dnia następnego miesiąca spowoduje skumulowanie obowiązków po stronie przedsiębiorców.

Podwyższenie wysokości kar. W przypadku podwyższenia wymiaru kar, powinna zostać doprecyzowana kwestia stosowania kary w zależności od stopnia naruszenia interesów pracownika czy stopnia winy. Dlatego wnioskujemy o doprecyzowanie, iż z wykroczeniem mielibyśmy do czynienia w przypadku rażącego naruszenia przepisów. Dotyczy to w szczególności sytuacji, o których mowa w art. 281 § 1 pkt 2b), 5-5d. Wprowadzenie proponowanej zmiany umożliwi ukaranie rzeczywiście tych podmiotów, które celowo niedopełniają obowiązków lub działają przez rażące niedbalstwo, a jednocześnie pozwoli uniknąć karania tych, u których naruszenie obowiązku miało charakter incydentalny.

***KL/493/138/RL/2024***