

Stanowisko ZPP do ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę

- **Ustalenie wartości referencyjnej służącej ocenie adekwatności wysokości wynagrodzenia na poziomie 55 proc. prognozowanej wysokości przeciętnego wynagrodzenia może pociągnąć za sobą kolejne nadmierne podwyżki płacy minimalnej, która w ostatnich latach rosła skokowo, doprowadzając do spadku konkurencyjności polskiego rynku pracy.**
- **Pomysł wyłączenia z minimalnego wynagrodzenia za pracę dodatków do wynagrodzenia, w tym premii i nagród, wbrew tekstowi dyrektywy nieproporcjonalnie uderzy w mikro-, małe i średnie przedsiębiorstwa, zniechęcając do inwestycji i zwiększania zatrudnienia. Ograniczy też szanse mniej wykwalifikowanych pracowników na rynku pracy.**
- **Apelujemy do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej o zmodyfikowanie projektu w taki sposób, by realizował on postanowienia dyrektywy w sposób nienakładający na przedsiębiorców kosztów i obciążeń wykraczających ponad to, co wynika z literalnego brzmienia transponowanych regulacji.**

W nawiązaniu do projektu ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (UC62), opublikowanego na stronie Rządowego Centrum Legislacji 26 sierpnia, Związek Przedsiębiorców i Pracodawców przedkłada wyłożone niżej stanowisko.

Projekt, który wdraża do polskiego porządku prawnego dyrektywę w zakresie minimalnego wynagrodzenia (2022/2041), ma zastąpić wielokrotnie zmienianą ustawę o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r. Choć zachowuje większość obowiązujących na jej mocy przepisów, to jednocześnie wprowadza kilka kluczowych z perspektywy rynku pracy zmian. Jedną z nich stanowi ustalenie wartości referencyjnej służącej ocenie adekwatności wysokości wynagrodzenia na poziomie 55 proc. prognozowanej wysokości przeciętnego wynagrodzenia. Autorzy projektu uzasadniają tę decyzję dynamicznym wzrostem relacji minimalnego wynagrodzenia za pracę do przeciętnego wynagrodzenia, która wyniosła 50,3% w 2023 roku oraz 53,7% w bieżącym.

Wdrażana dyrektywa wspomina o takich przykładowych wartościach referencyjnych jak *“relacja minimalnego wynagrodzenia brutto do 60 % mediany wynagrodzeń brutto”*, *“relacja minimalnego wynagrodzenia brutto do 50 % przeciętnego wynagrodzenia brutto”* czy *“relacja minimalnego wynagrodzenia netto do 50 % lub 60 % przeciętnego wynagrodzenia netto.”* W tym kontekście uznajemy zaproponowany w projekcie poziom 55% prognozowanej wysokości przeciętnego wynagrodzenia za nadmierny. Chociaż ma to być jedynie wartość aspiracyjna, a nie konkretny cel, którego niespełnienie skutkowałoby sankcjami, wyznaczenie tak wyśrubowanego kryterium wytycza jasny kierunek kolejnych wygórowanych podwyżek płacy minimalnej.

Podobny scenariusz nie wydaje się zupełnie nieprawdopodobny, jeśli weźmiemy pod uwagę, że płaca minimalna w Polsce zwiększyła się w ostatnich 10 latach o 150 proc., w ciągu poprzednich dwóch rosnąc nawet o 20 proc. rocznie i osiągając ostatecznie siódmy najwyższy poziom w UE. Takie wymuszone spłaszczenie siatki wynagrodzeń boleśnie dotknęło zwłaszcza sektor MŚP oraz takie branże jak hotelarstwo, turystyka, gastronomia i niektóre usługi. W przypadku wielu firm przyniosło rezygnację z zatrudniania nowych pracowników i ograniczyło inwestycje, w skrajnych przypadkach pociągając za sobą nawet wypadnięcie z rynku lub przejście do szarej strefy. Nie umknęło to uwadze przedstawicieli Międzynarodowego Funduszu Walutowego - Stephan Danninger i Geoff Gottlieb, którzy już w czerwcu alarmowali na łamach *“Dziennika Gazety Prawnej”*, że postępujący nad Wisłą nadmierny wzrost płacy minimalnej zmniejszył konkurencyjność polskiej gospodarki.

Naszym zdaniem ten proces będzie postępował, jeśli realizacji doczeka się druga zawarta w projekcie kluczowa zmiana dotycząca wyłączenia z minimalnego wynagrodzenia za pracę dodatków do wynagrodzenia, w tym premii i nagród. Ma ona w zamyśle Ministerstwa *“przywrócić ich motywacyjny charakter”*. Równocześnie pociągnie jednak za sobą także znaczący wzrost kosztów pracodawców zatrudniających pracowników, których wynagrodzenie zawiera kilka składników sumujących się łącznie do kwoty równej lub przekraczającej minimalne wynagrodzenie za pracę. Jak zwracają uwagę sami autorzy projektu w ocenie skutków regulacji, może to dla niektórych przedsiębiorców podnieść koszty pracy na tyle, że zdecydują się ograniczyć zatrudnienie, co dotknie zwłaszcza osoby mniej wykwalifikowane i mniej produktywnie. Ponownie uderzy to rykoszetem przede wszystkim w mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa, w których regulaminy płacowe często przewidują wypłacanie dodatków do wynagrodzenia zasadniczego. Należy w tym kontekście zauważyć, że proponowane przez projekt rozwiązania idą w poprzek treści dyrektywy, która rekomenduje Państwu Członkowskim, by przy jej wdrażaniu *„unikać nakładania*

zbędnych ograniczeń administracyjnych, finansowych i prawnych, w szczególności takich, które utrudniają tworzenie i rozwijanie MŚP.” Jeżeli nie jest to możliwe, to władze „*powinny rozważyć wprowadzenie środków wspierających MŚP w dostosowaniu ich struktury wynagrodzeń do nowych wymogów*”. Projekt ustawy nie przewiduje podobnych środków, w związku z czym można uznać, że jego wejście w życie w obecnym kształcie zwiększy obciążenie firm, nie oferując im przy tym żadnej rekompensaty za ponoszone koszty. Będzie też do 2033 r. kosztowało sektor finansów publicznych blisko 7,5 mld zł, na co również nie widzimy dostatecznego uzasadnienia.

Dodatkowo jako ZPP wyrażamy też wątpliwości co do proporcjonalności nowego przepisu nakładającego na pracodawcę obowiązek uiszczania odsetek za czas opóźnienia w przypadku nieterminowego wypłacenia wynagrodzenia nawet wówczas, gdy pracownik nie poniósł żadnej szkody, a opóźnienie „*było następstwem okoliczności, za które pracodawca odpowiedzialności nie ponosi*”. W naszej ocenie tak szeroka regulacja rodzi ryzyko odpowiedzialności finansowej za zdarzenia znajdujące się poza sferą decyzyjności i sprawczości pracodawców.

Reasumując, zaproponowany przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej projekt ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę może w negatywny sposób odbić się tak na pracodawcach, jak i ogólnym stanie polskiej gospodarki. Dlatego zachęcamy do rozważenia przedłożonych przez nas argumentów i apelujemy o wznowienie dialogu z przedsiębiorcami, zgłaszając przy tym naszą gotowość do naszego dalszego aktywnego udziału w nim.