

## Optimalizacja kosztów wynagrodzeń w sektorze transportu drogowego

### Streszczenie:

Transport drogowy ładunków jest istotną gałęzią transportu, która jako jedna z pierwszych reaguje na każdą zmianę w strukturze rynku poprzez oddziaływanie na przepływ dóbr i usług według kryterium preferencji nabywców co stanowi odzwierciedlenie kondycji gospodarki. Artykuł przedstawia metodę optymalizacji kosztów wynagrodzeń po wprowadzeniu w dniu 26.01.2022 r. zmian w ustawie o transporcie drogowym i ukazuje różnicę w strukturze wynagradzania w zależności od kierunku przewozu. Nowe zasady przy kalkulowaniu kosztów wynagrodzeń dla przedsiębiorstw transportowych i ich problemy w stosowaniu i wdrażaniu w trakcie roku podatkowego spowodowały problemy z płynnością firm przewozowych szczególnie dla tych wykonujących przewozy na terenie UE.

**Słowa kluczowe:** transport drogowy, struktura wynagrodzeń, koszty pracy, Pakiet mobilności

---

---

### WPROWADZENIE

---

---

Rynek usług transportowych to całokształt stosunków handlowo-gospodarczych zachodzących w procesie wymiany usług transportowych, definiowany jako „sfera obrotu usługami transportowymi, w której sprzedawcy i nabywcy wywierają wzajemny wpływ na siebie, kształtując popyt i podaż”<sup>1</sup>. Usługowy rynek transportu drogowego towarów w Polsce i w UE charakteryzuje się dużą liczebnością podmiotów po stronie podaży i popytu, intensywną konkurencją, a także rozbudowanym systemem regulacji prawnych. Udział sektora przewozowego (całej branży TSL<sup>2</sup>) w łącznej wartości dodanej brutto Polski wynosi ponad 7%. Branża ta generuje rocznie ponad 270 mld złotych obrotów<sup>3</sup>. Tworzy ją ponad 150 tysięcy podmiotów, zatrudniających ponad 800 tysięcy osób. Na koniec 2021 roku, według danych Raportu dotyczącego czynnych uprawnień do prowadzenia działalności przewozowej, Głównego Inspektora Transportu Drogowego<sup>4</sup>, w Polsce zarejestrowanych było 37 860 przewoźników w transporcie międzynarodowym towarów<sup>5</sup>, którzy byli w posiadaniu 280 776 pojazdów ciężarowych. Znacząca większość tych przedsiębiorstw, bo aż 31 323<sup>6</sup>, to mali przewoźnicy posiadający do 10 pojazdów, a to właśnie małe firmy są bardziej podatne na działania koniunktury i szybciej i dotkliwiej odczuwają każdą negatywną zmianę na rynku. Prowadzenie działalności gospodarczej

---

1 D. Starkowski, K. Bińczak, W. Zwierzycki, Samochodowy transport krajowy i międzynarodowy. Kompendium wiedzy praktycznej. Tom III. Środowisko pracy kierowcy. Logistyka, Wyd. SYSTHEM TECHNIK, Poznań 2010

2 TSL - Transport, Spedycja, Logistyka, sektor zajmujący się kompleksową obsługą przewozów towarowych.

3 D. Ciepela, Zbierają się czarne chmury nad kołem zamachowym polskiej gospodarki. <https://www.wnp.pl/logistyka/zbieraja-sie-czarne-chmury-nad-kolem-zamachowym-polskiej-gospodarki,358415.html> [dostęp 03/10/2022].

4 GITD, Dokumenty wydane przez Głównego Inspektora Transportu Drogowego od dnia 1 stycznia 2021 r. do dnia 31 grudnia 2021 r. oraz ważne w obrocie prawnym wg stanu na dzień 31 grudnia 2021 r., [https://gitd.gov.pl/fileadmin/user\\_upload/BTM/ZEZWOLENIA\\_ZAGRANICZNE/Dane\\_statystyczne\\_dotyczace\\_transportu\\_miedzynarodowego\\_w\\_2021\\_r..pdf](https://gitd.gov.pl/fileadmin/user_upload/BTM/ZEZWOLENIA_ZAGRANICZNE/Dane_statystyczne_dotyczace_transportu_miedzynarodowego_w_2021_r..pdf) [dostęp: 03/10/2022].

5 Dla przewozów po Polsce nie prowadzi się takich statystyk, głównie z powodu dostępu wszystkich przewoźników do rynku krajowego na podstawie obowiązkowej „krajowej licencji przewozowej”.

6 Dane za rok poprzedni, tj. 2020, w obecnym zestawieniu brak jest takich danych statystycznych.

przez wszystkie przedsiębiorstwa działające na rynku związane są z ponoszeniem kosztów. Poniesione koszty z założenia pomagają osiągać przychody z prowadzonej działalności gospodarczej, a w ostatecznym rezultacie zysk. Prowadzenie firmy transportowej to ciągłe próby optymalizacji kosztów na wielu płaszczyznach zarówno kosztów związanych z jednostkową usługą transportową, jak i kosztów całkowitych przedsiębiorstwa. Zasada racjonalnego działania powinna dotyczyć także kosztów pracy. Identyfikacja wysokości kosztów pracy oraz czynników pozapłacowych wpływa na proces podejmowania decyzji związanych z zatrudnianiem.

Ustawą z dnia 26 stycznia 2022 r. o zmianie ustawy o transporcie drogowym, ustawy o czasie pracy kierowców oraz niektórych innych ustaw<sup>7</sup> (ogłoszona w Dzienniku Ustaw w dniu 27.01.2022 r.), zmieniono krajowe zasady rozliczania wynagrodzeń i innych należności z tytułu świadczenia pracy przez kierowcę w transporcie międzynarodowym oraz dostosowano polskie prawodawstwo do przepisów unijnych wynikających z „Pakietu Mobilności”<sup>8</sup>. Przepisy zmieniające sposób i zasady wynagradzania, bez wyjątku zaczęły obowiązywać już 2 lutego 2022 r. przez co Ustawodawca pozostawił zaledwie 5 dni na wprowadzenie przez firmy świadczące usługi transportowe do wewnętrznych regulaminów zmian w zakresie wynagradzania, przeorganizowanie całej struktury świadczeń pracowniczych, nowych terminów wypłat wynagrodzeń, wprowadzenie aneksów do umów o pracę, zmianę dokumentacji kadrowo-płacowej i wypracowanie nowych systemów rozliczeń. Wprawdzie prace nad projektem wprowadzonych przepisów trwały od pół roku przed ich uchwaleniem, jednak wielokrotna ich modyfikacja przez organy administracji rządowej, efekty rozmów Ministerstwa Infrastruktury z przedstawicielami zrzeszającymi przewoźników, związków zawodowych oraz prace w komisjach sejmowych i poprawki senatu, do momentu uchwalenia Ustawy nie dawały pewności i gwarancji ich docelowego kształtu, stąd problemy z dostosowaniem się w tak szybkim czasie do nowych realiów.

Celem opracowania jest przedstawienie możliwości optymalizacji kosztów związanych z wynagrodzeniem kierowców wykonujących prace w przedsiębiorstwach świadczących usługi przewozu towarów. Różnice w metodach wyliczenia samych wynagrodzeń dla odmiennych kierunków transportu drogowego pozwoliły postawić hipotezę badawczą: Rodzaj i kierunek przewozu wpływa na wysokość wynagrodzenia kierowcy. W tym celu przeprowadzono porównanie czynników wpływających na wysokość świadczeń i możliwości stosowania ulg związanych z wysokością obciążeń publiczno-prawnych.

## 1. Struktura kosztów pracy w przedsiębiorstwach transportowych

Koszty pracy to ogół wydatków, jakie ponosi przedsiębiorstwo w związku z pozyskaniem, utrzymaniem, przekwalifikowaniem i doskonaleniem pracowników. Ich struktura może zależeć od charakteru prowadzonej działalności, specyfiki pracy, form zatrudnienia, zastosowanych technologii i technik produkcji oraz od wewnętrznych uregulowań prawnych i organizacyjnych, a nawet od liczby i wieku zatrudnionych. Według Głównego Urzędu Statystycznego<sup>9</sup>, całość kosztów pracy obejmuje następujące składniki: wynagrodzenia osobowe, dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników

<sup>7</sup> Ustawa o zmianie ustawy o transporcie drogowym, ustawy o czasie pracy kierowców oraz niektórych innych ustaw z dnia 26 stycznia 2022 r. Dz.U. 2022 poz. 180

<sup>8</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/1057 z dnia 15 lipca 2020 r. ustanawiająca przepisy szczególne w odniesieniu do dyrektywy 96/71/WE i dyrektywy 2014/67/UE dotyczące delegowania kierowców w sektorze transportu drogowego oraz zmieniająca dyrektywę 2006/22/WE w odniesieniu do wymogów w zakresie egzekwowania przepisów oraz rozporządzenie (UE) nr 1024/2012.

<sup>9</sup> GUS, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/koszty-pracy-w-2020-r-8,6.html>, [dostęp 03/10/2022]

sfery budżetowej, wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia lub umowy o dzieło, honoraria, wydatki na doskonalenia, kształcenie i przekwalifikowanie kadr, wydatki na delegacje służbowe, składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowne i wypadkowe opłacane przez pracodawcę, składki na Fundusz Pracy, wydatki związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, pozostałe wydatki (np.: wydatki przeznaczone na rekrutację, dojazdy do pracy pracowników, na dodatkowe ubezpieczenia pracowników), wypłaty z tytułu udziału w zysku do podziału lub nadwyżki bilansowej w spółdzielniach.

Koszty pracy według Międzynarodowych Standardów Rachunkowości<sup>10</sup> (MRS) definiowane są jako cztery grupy świadczeń pracowniczych. Podział kosztów pracy został przedstawiony w Tabeli 1.

Tabela 1. Składniki kosztów pracy według MSR(19)

Koszty pracy			
<b>Krótkoterminowe świadczenia pracownicze</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne</li> <li>płatne urlopy i wynagrodzenia chorobowe</li> <li>świadczenia niepieniężne</li> <li>wypłaty z zysku i premie</li> </ul>	<b>Świadczenia po ustaniu stosunku pracy</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>świadczenia emerytalne</li> <li>inne świadczenia</li> </ul>	<b>Inne długoterminowe świadczenia pracownicze</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>długoterminowe płatne nieobecności</li> <li>długoterminowe renty inwalidzkie</li> <li>nagrody jubileuszowe</li> </ul>	<b>Świadczenia z tytułu rozwiązania stosunku pracy</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>ekwiwalenty za niewykorzystany urlop</li> <li>odprawy pieniężne</li> <li>odszkodowania</li> </ul>

Źródło: opracowanie własne.

Koszt wynagrodzeń stanowi tylko składową ogólnych kosztów zatrudnienia. Wysokość wynagrodzeń w transporcie uzależniona jest od kierunku wykonywanych przewozów przez przedsiębiorstwo. Inne składniki wynagrodzenia wchodzi w skład płacy zatrudnionego w przewozach krajowych, a inne na międzynarodowych. Spowodowane jest to przedziałem czasowym pojedynczego przewozu i pozostawania pracownika poza miejscem zamieszkania czy bazy przedsiębiorstwa oraz podleganiem pod różne normy prawne. Na rynku krajowym wyznacznikiem struktury płac w transporcie jest Kodeks pracy<sup>11</sup>, z którego wynikają przepisy dotyczące wysokości wynagrodzeń i dodatków stosowanych z tytułu stosunku pracy. Wysokość minimalnego wynagrodzenia określa Rada Ministrów w drodze rozporządzenia. W 2022r. najniższa płaca wzrosła do 3 010 zł ( średnio 2 363,56 zł netto)<sup>12</sup>. Ponadto z uwagi na rozbieżność przepisów Kodeksu pracy, wynikająca z niedostosowania ich do specyfiki pracy kierowcy i przepisów o czasie pracy kierowców określonych w Ustawie z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców<sup>13</sup> (w skrócie: u.c.p.k ) w transporcie trudno uniknąć dodatków do płacy podstawowej. Z art. 151 Kodeksu pracy w korelacji do Ustawy o czasie pracy kierowców wynikają dodatkowe wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych i pracy w godzinach nocnych oraz dyżuru, czyli dodatkowego świadczenia pracy na rzecz pracodawcy. Czasem dyżuru kierowcy jest

10 Rozporządzenie Komisji (UE) nr 475/2012 z dnia 5 czerwca 2012r. zmieniające rozporządzenie (WE) nr 1126/2008 przyjmujące określone międzynarodowe standardy rachunkowości zgodnie z rozporządzeniem (WE) nr 1606/2002 Parlamentu Europejskiego i Rady w odniesieniu do Międzynarodowego Standardu Rachunkowości (MSR) 1 oraz Międzynarodowego Standardu Rachunkowości (MSR) 19.

11 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141 z póź. zm.

12 Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 września 2021 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2022 r., Dz.U. 2021 poz. 1690[dostęp: 03.10.2022r.] <https://www.gov.pl/web/premier/rozporzadzenie-w-sprawie-wysokosci-minimalnego-wynagrodzenia-za-prace-oraz-wysokosci-minimalnej-stawki-godzinowej-w-2022-r>

13 Ustawa z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców, Dz. U. z 2012 r. poz. 1155 i z 2013 r. poz. 567

przedział czasowy, w którym pozostaje on poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Ustawa o czasie pracy kierowców pozwala pracodawcom wliczać do czasu dyżuru specyficzne okresy występujące w pracy kierowców. Do czasu dyżuru zalicza się przerwy przeznaczone na odpoczynek, o których mowa w art. 13 u.c.p.k. Przepis ten przyznaje kierowcy, przerwę w wymiarze nie krótszym niż 45 minut przy 9h czasie pracy, o której mowa w art. 7 rozporządzenia (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady<sup>14</sup> w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego.

Zgodnie z art. 78 § 1 Kodeksu pracy wynagrodzenie za pracę powinno być ustalone tak, aby odpowiadało rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej realizowaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w transporcie drogowym możemy podzielić na wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatki do wynagrodzenia. Świadczenia wypłacane z tytułu wynagrodzeń na rzecz pracowników, niezależnie od formy zatrudnienia, są co do zasady kosztem uzyskania przychodów. Mając na uwadze czynniki wpływające na koszty pracy kierowców zatrudnionych w transporcie drogowym, składniki wynagrodzenia można podzielić na: wpływające (wysokość kosztów pracy wzrasta po naliczeniu świadczeń związanych z ubezpieczeniem) i na niewpływające na wysokość świadczeń ubezpieczenia społecznego:

Składniki wynagrodzenia wpływające na wysokość świadczeń ubezpieczenia społecznego:

- Wynagrodzenie zasadnicze, nagrody pieniężne,
- Ryczałt za prace w godzinach nadliczbowych, wyrównanie świadczeń po zakończeniu okresu rozliczeniowego,
- Ryczałt za płać w godzinach nocnych, wyrównanie świadczeń po zakończeniu okresu rozliczeniowego,
- Pozostawanie do dyspozycji pracodawcy,
- Dyżury, czyli wynagrodzenie za pozostawanie kierowcy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę,
- Ekwiwalenty za niewykorzystany urlop,
- Wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy,
- Ryczałt<sup>15</sup> na pranie odzieży roboczej.

Składniki wynagrodzenia niewpływające na wysokość świadczeń ubezpieczenia społecznego:

- Rozliczenie wynagrodzenia z tytułu podróży służbowej: diety i inne należności z tytułu podróży służbowej pracownika - do wysokości określonej w przepisach,
- Ekwiwalenty oraz świadczenia rzeczowe wynikających z przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy,
- Szkolenia,
- Nagrody jubileuszowe (gratyfikacje), które zgodnie z zasadami, na jakich pracodawca je przyznaje, przysługują nie częściej niż co 5 lat,

<sup>14</sup> Rozporządzenia (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego.

<sup>15</sup> Ryczałtem określamy „kwotę o ustalonej z góry wysokości, przeznaczoną na jakieś wydatki, wyliczoną bez podziału na poszczególne pozycje”, natomiast ekwiwalent należy rozumieć jako „równowartość, rzecz zawierającą w sobie wartość innej rzeczy”, „rzecz równą innej wartością”. Pracodawca nie opłaca składek od ekwiwalentu, czyli od równowartości faktycznie poniesionych kosztów, w związku z praniem odzieży. Jeśli jednak pracodawca wypłaca ryczałt w stałej miesięcznej wysokości, bez względu na wysokość faktycznych kosztów, to taka wypłata stanowi podstawę wymiaru składek, nawet jeśli została nazwana ekwiwalentem.

- Odprawy pieniężne przysługujące w związku z przejściem na emeryturę lub rentę,
- Odprawy, odszkodowania i rekompensaty wypłacone z winy pracodawcy.

Najprostsze metody racjonalizacji kosztów pracy w przedsiębiorstwach to zmniejszenie liczby pracowników do niezbędnego minimum, zmiana umów o pracę z pełnego etatu na jego część czy nawiązywanie umów cywilnoprawnych, takich jak umowa B2B lub umowa zlecenie.

## 2. Delegowanie kierowców wykonujących określone przewozy na terenie Unii Europejskiej

Nadrzędnymi celami prowadzenia wspólnej polityki transportowej przez państwa członkowskie Unii Europejskiej są m. in. zwiększenie poziomu bezpieczeństwa we wszystkich sektorach transportu, poprawa standardu przewozów, rozwój zintegrowanej sieci połączeń opartych na najnowszej technologii oraz skuteczniejsza ochrona środowiska przed zanieczyszczeniami i spalinami wydzielanymi przez środki transportu.

Od kilku lat poszczególne kraje wspólnoty naciskały na mocodawców, by objąć pracowników zatrudnionych w transporcie drogowym przepisami dotyczącymi delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. Praca nad zmianami dotyczącymi delegowania pracowników zatrudnionych w transporcie drogowym, była następstwem zmian wprowadzanych przez poszczególne kraje Wspólnoty pod hasłem „równa płaca za tę samą pracę”. Po ponad trzech latach intensywnych prac na wszystkich szczeblach ustawodawczych UE, w dniu 8 lipca 2020 r., zakończył się proces legislacyjny w sprawie „Pakietu mobilności”. „Pakiet mobilności” nie wprowadza nowych aktów prawnych, ale stanowi zestaw propozycji zmian przepisów, których celem jest regulacja transportu drogowego w Unii Europejskiej, poprzez wprowadzenie zmian w trzech ważnych dla firm transportowych aspektach, takich jak: czas jazdy, odpoczynku oraz funkcjonowania tachografów; delegowanie kierowców i dostęp do rynku. Od 2 lutego 2022 r. weszło w życie Rozporządzenie UE 2020/1055, zmieniające dotychczasowe rozporządzenia 1071 oraz 1072/2009 zmiany będą dotyczyły dostępu do rynku, a Dyrektywa UE 2020/1057 zmieni także zasady delegowania kierowców. Szczegółowe zapisy dotyczące delegowania można znaleźć w artykule 1, Dyrektywy 2020/1057 pt. „Przepisy szczególne dotyczące delegowania kierowców”. Z jednej strony przepisy (art. 1. & 3 Dyrektywy 2020/1057) jasno określają, że „kierowcy wykonujący przewozy dwustronne rzeczy nie uznaje się za pracownika delegowanego”, co sprawia, że operacja transportowa z kraju siedziby przewoźnika, do innego kraju członkowskiego nie podlega przepisom o delegowaniu. Z obowiązku delegowania pracowników mobilnych zwolnione są również przewozy tranzytowe oraz „kierowcy wykonującego początkowy lub końcowy odcinek drogowy przewozu kombinowanego zgodnie z definicją z dyrektywy Rady 92/106/EWG nie uznaje się za pracownika delegowanego do celów dyrektywy 96/71/WE, jeżeli ten odcinek drogowy sam w sobie składa się z przewozów dwustronnych zgodnie z definicją”. Dla celów Dyrektywy przewóz dwustronny rzeczy oznacza „przewożenie rzeczy, na podstawie umowy przewozowej, z państwa członkowskiego siedziby do innego państwa członkowskiego lub państwa trzeciego lub z innego państwa członkowskiego lub państwa trzeciego do państwa członkowskiego siedziby”. Przepisy o delegowaniu pracowników mobilnych, również nie dotyczą sytuacji, gdy operacja transportowa w swoim przebiegu, dwustronnego przewozu rzeczy, dopuszcza wykonywanie dodatkowej jednej czynności załadunku lub rozładunku w państwach członkowskich lub państwach trzecich, przez które przejeżdża, pod warunkiem, że kierowca nie wykonuje załadunku i rozładunku rzeczy w tym samym państwie. W sytuacji, gdy nie

wykonano żadnej dodatkowej czynności, następuje przewóz dwustronny do państwa członkowskiego siedziby. Odstępstwo stosuje się do maksymalnie dwóch dodatkowych czynności załadunku lub rozładunku. Przepisy o oddelegowaniu dotyczą wszystkich pozostałych operacji transportowych, czyli kabotażu<sup>16</sup> i cross-trade<sup>17</sup>. Utrudnienia jakie związane są z delegowaniem pracowników dotyczą obowiązku dostosowania wynagrodzenia i warunków zatrudnienia do kraju oddelegowania, poprzez stosowanie przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych lub umów zbiorowych, orzeczeń arbitrażowych, uznanych na ich terytorium za powszechnie stosowane. Dyrektywa nakazuje, aby obowiązujące przepisy, były udostępniane przedsiębiorstwom transportowym z innych państw członkowskich oraz delegowanym kierowcom, w sposób przystępny i przejrzysty. „Stosowne informacje obejmują w szczególności części składowe wynagrodzenia uznane za obowiązkowe na podstawie takich instrumentów, w tym, w stosownych przypadkach, na podstawie umów zbiorowych powszechnie stosowanych do wszystkich podobnych przedsiębiorstw na danym obszarze geograficznym”<sup>18</sup>. W konsekwencji tych zapisów, niemożliwe będzie zaliczanie, jak to miało miejsce dotychczas, diet i ryczałtów stosowanych powszechnie w wynagradzaniu kierowców zatrudnionych w przewozach drogowych towarów, ale nie samej istoty ich stosowania, szczególnie, że nie wszystkie trasy przewozu ładunków podlegają pod zapisy „Pakietu mobilności” w zakresie delegowania pracowników.

### 3. Zmiana krajowych zasady rozliczania wynagrodzeń i innych należności z tytułu świadczenia pracy przez kierowcę w towarowym transporcie drogowym

Ustawa z dnia 26.01.2022 r. wprowadziła zmiany dotycząca sposobu wynagradzania kierowców zatrudnionych w przewozach drogowych, poprzez wprowadzenie nowych zapisów w Ustawie z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców. Po nowelizacji art. 2 pkt 7 Ustawy o czasie pracy kierowców otrzymał następujące brzmienie „podróż służbowa to każde zadanie służbowe wykonywane w ramach krajowych przewozów drogowych polegające na wykonywaniu, na polecenie pracodawcy” w odniesieniu do art. 21a. „Kierowcy wykonującemu krajowe przewozy drogowe w podróży służbowej przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem tego zadania służbowego, ustalone na zasadach określonych w przepisach art. 775 § 3–5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy”. W konsekwencji wszystkie przewozy międzynarodowe zostały wyłączone z możliwości zwracania swoim pracownikom, ale tylko i wyłącznie kierowcom, kosztów z tytułu podróży służbowej, zgodnie z art. 21b. „Kierowca wykonujący zadania służbowe w ramach międzynarodowych przewozów drogowych nie jest w podróży służbowej”. Zgodnie z art. 775 Kodeksu pracy podróżą służbową jest wykonywanie przez pracownika zadania służbowego poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem. Zatrudnieni w międzynarodowych przewozach drogowych kierowcy zostali pozbawieni prawa do zwrotu kosztów z tytułu wykonywania zadań służbowych bez względu na to, czy polecenie wykonania zadania poza wyżej wymienionymi miejscami jest zadaniem incydentalnym czy też cyklicznym. Analizując przytoczony przepis można w pewnym stopniu zrozumieć intencję Ustawodawcy. Jeżeli kierowca

<sup>16</sup> O kabotażu mówimy w przypadku wykonywania odpłatnych usług transportowych, przez przedsiębiorstwo transportowe w kraju (w obrębie UE), w którym nie jest zarejestrowane.

<sup>17</sup> Przewozy cross-trade, często nazywane „przerzutami”, to operacja transportowa polegająca na wykonywaniu czynności przewozowych towarów pomiędzy dwoma krajami, przez przewoźnika nie mającego siedziby w żadnym z tych państw.

<sup>18</sup> Dyrektywa 2020/1057, Artykuł 1 & 9 „Przepisy szczególne dotyczące delegowania kierowców”.

w przewozach międzynarodowych podlega pod zapisy „Pakietu mobilności”, przy przewozach kabotażowych i cross-trade i wynikających z niego dodatków z tytułu oddelegowania na terytorium innego państwa członkowskiego, otrzymuje w pewnym sensie dodatek za prace na terytorium UE, co dotychczas pokrywały szeroko pojęte „delegacje”. Ponadto wprowadzona regulacja w pewnym zakresie uwzględnia wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 listopada 2016r. (TK orzeczenie K 11/15), uzasadniając, iż co do zasady kierowcy nie powinni przebywać w podróży służbowej w trakcie realizacji przewozu drogowego. Wyrok TK odnosi się wyłącznie do ryczałtów za noclegi realizowane przez kierowców w ramach wykonywania przewozów. Po wyroku TK roszczenia o zapłatę ryczałtu za nocleg dla kierowców zawodowych były oddalane przez Sądy powszechne.

Niemniej jednak nie wszystkie usługi przewozowe podlegają pod zapisy o delegowaniu pracowników. „Pakiet mobilności” z zakresu delegowania wyłącza wszystkie przewozy bilateralne i część wykonywanych w ramach tych przewozów usług cross-trade oraz przewozów na potrzeby własne. Ta grupa kierowców została pozbawiona wszelkich dodatków z tytułu wykonywania pracy na terytorium UE. Wprowadzone ograniczenia powodują, że nawet podróż po kraju, ale będąca częścią przewozu międzynarodowego również wyłączona jest z definicji krajowej podróży służbowej.

Zmiany w wynagrodzeniach wpłyną niekorzystnie na rentowność firm transportowych. Zapewne po kilku miesiącach po ich wprowadzeniu będzie można przeprowadzić szczegółowe badania wpływu zmian na dochody, czy koszty wynagrodzeń. Obecnie przy ocenie wpływu nowych rozwiązań można posiłkować się jedynie szacunkową oceną zmian (patrz tab. nr 2), który obrazuje wzrost kosztów wynagrodzeń pomiędzy 17-37%.

Tabela 2. Wyniki obliczeń wynagrodzeń kierowców

Nazwa	Stan prawny do 02.02.2022 r.	Zmiany od 02.02.2022 r.	Zmiany + (delegowanie)
Wynagrodzenie brutto pracownika	3 500zł*	9 878,95zł	9 055,16zł
Wypłata netto	7 066,34zł	7 066,34zł	7 066,34zł
Całkowity koszt wynagrodzenia brutto pracodawcy	8 721,35zł	11 915zł	10 275,69zł
Różnica +/- %		36,62%	17,82%

\*na wynagrodzenie kierowcy stanowiące podstawę do wyliczenia obciążeń publiczno-prawnych, składało się wynagrodzenie zasadnicze(z reguły tzw. „najniższa krajowa” oraz dodatki wynikające z Kodeksu pracy( godziny nadliczbowe i praca w porze nocnej).

Źródło: Inelo, kalkulator wynagrodzeń<sup>19</sup>

#### 4. Metoda rozliczenia wynagrodzeń dla różnych kierunków i rodzajów transportu

##### KIEROWCY ZATRUDNIENI W TRANSPORCIE KRAJOWYM

Transport krajowy nie został pozbawiony możliwości zaliczania do wynagrodzenia diet i innych kosztów z tytułu podróży służbowych. W dniu 28 lipca 2022 roku stawka diety z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju wzrosła do 38 zł (dotychczas było to 30 zł). Wzrósł również 20-procentowy ryczałt na pokrycie kosztów dojazdu środkami komunikacji miejscowej z obecnych 6 zł do 7,60 zł,

<sup>19</sup> <https://kalkulator.inelo.pl/#results> [dostęp: 03/10/2022]

a także ryczałt za nocleg, który stanowi 150 proc. diety został podwyższony z 45 zł do 57 zł<sup>20</sup>. Oznacza to, że do podstawowych składników wynagrodzenia stanowiących podstawę do obliczeń składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne oraz podatku dochodowego, można doliczyć diety i inne koszty podróży służbowej.

KIEROWCY ZATRUDNIENI W TRANSPORCIE MIĘDZYNARODOWYM PODLEGAJĄCY POD DELEGOWANIE  
NA PODSTAWIE ZAŁOŻEŃ „PAKIETU MOBILNOŚCI”

Delegowania pracowników na własny rachunek zlecając im wykonanie wielokrotnych przewozów na terytorium Państwa członkowskiego UE, bez powrotu do kraju po wykonaniu każdego z przewozów podlega co do zasady pod przepisy o delegowaniu. Wynagrodzenie dla tych pracowników składa się z podstawowych składników wynikających z przepisów krajowych, czyli z wynagrodzenia oraz ryczałtów wynikających z Kodeksu pracy oraz wynagrodzenia na podstawie delegowania. Przedsiębiorstwa delegujące mają obowiązek zagwarantować kierowcy minimalne wynagrodzenie obowiązujące w kraju UE plus dodatki za pracę w danym kraju, w którym kierowca wykonuje przewozy kabotażowe lub cross trade.

W ustaleniu przychodu pracownika, szczególnie przy identyfikacji jego wymiaru do przeciętnego wynagrodzenia, pracodawca powinien: uwzględnić przychód uzyskany w danym miesiącu za pracę za granicą, łączny przychód z danego miesiąca za pracę w Polsce i za granicą oraz wszystkie wypłaty, które stanowią podstawę wymiaru składek i które wypłacił lub postawił do dyspozycji pracownika od pierwszego do ostatniego dnia danego miesiąca – bez względu na okres, za jaki przysługują. Wszystkie wymienione składniki stanowią podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Jeśli przychód jest wyższy niż przeciętne wynagrodzenie, pracodawca od przychodu odejmuje iloczyn równowartości diety przysługującej z tytułu podróży służbowych poza granicami kraju i liczby dni pobytu za granicą, co nosi znamiona wartości technicznej, nierzadko nazywanej „wirtualna dieta”.

KIEROWCY ZATRUDNIENI W TRANSPORCIE MIĘDZYNARODOWYM NIEPODLEGAJĄCY POD DELEGOWANIE NA PODSTAWIE  
ZAŁOŻEŃ „PAKIETU MOBILNOŚCI”

Brak możliwości rozliczania diet i ryczałtów za podróże służbowe w transporcie międzynarodowym spowodował całkowitą reorganizację dotychczasowych systemów wynagradzania stosowanych w firmach transportowych. Trudno jest ocenić jaki system wynagradzania będzie dominował, bo część przewoźników nie zdaje sobie sprawy z zakresu zmian, nie wie jak stosować ulgi i wprowadzić system premiowy, nawet, jak obliczać należne wynagrodzenie. Obecnie na rynku są już dostępne programy kadrowo – płacowe, które umożliwiałyby wprowadzenie kilka różnych wartości brutto do jednego wynagrodzenia. Nowe zasady rozliczania wynagrodzeń oparte są między innymi na: określeniu maksymalnego wynagrodzenia pracownika zatrudnionego poza granicami Polski, do kwoty

<sup>20</sup> Dotychczasową podstawą rozliczeń było rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U. 2013 R. POZ. 167). Zmiany wprowadzone zostały rozporządzeniem z dnia 30 czerwca 2022 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U. 2022, Poz. 1481).



5922zł<sup>21</sup> zgodnie art. 21 Ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych z 13 października 1998 r.<sup>22</sup>. ustalane dla szczególnych zasad podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe oraz ulga podatkowa przy rozliczaniu diet (zwanymi teraz „dieta wirtualnymi”) uprawnia do korzystania ze zwolnienia 30% wartości diety za wyjazd poza granicę kraju, wynikająca z przepisów o unikaniu podwójnego opodatkowania.

„Część wynagrodzenia zatrudnionych w transporcie międzynarodowym kierowców, których przychód jest wyższy niż przeciętne wynagrodzenie, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, zatrudnionych za granicą u polskich pracodawców – w wysokości równowartości diety przysługującej z tytułu podróży służbowych poza granicami kraju, za każdy dzień pobytu, określonej w przepisach w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju, z tym zastrzeżeniem, że 35 Art. 21b ustawy o czasie pracy kierowców [...] tak ustalony miesięczny przychód tych osób stanowiący podstawę wymiaru składek nie może być niższy od kwoty przeciętnego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy”<sup>23</sup>.

#### OPTIMALIZACJA KOSZTÓW WYNAGRODZEŃ W SEKTORZE TRANSPORTU DROGOWEGO

Optymalizacja kosztów wynika z analizy kosztów ponoszonych w danym przedsiębiorstwie, jest następstwem wprowadzenia racjonalizacji wydatków co przekłada się na zwiększenie efektywności. Celem optymalizacji nie jest wyłącznie „cięcie” kosztów, ale długofalowe zmiany w modelu zarządzania dla uzyskania trwałych efektów. Prawidłowo przeprowadzona może usprawniać zarządzanie, zwiększać potencjał pracowników i kadry kierowniczej, obniżać wydatki na bieżące funkcjonowanie. Dotychczasowy model rozliczania wynagrodzeń obejmował wynagrodzenie zasadnicze i dodatki wynikające z Kodeksu pracy oraz diety i inne należności z tytułu podróży służbowej zwane delegacjami. Wynagrodzenie z tytułu delegacji nie podlega dodatkowym obciążeniom fiskalnym i w całości, jeśli to było konieczne zaliczane było na poczet wynagrodzenia z tytułu delegowania do innych krajów UE. Obecnie wyliczenie wynagrodzeń w przedsiębiorstwach transportowych przysparza wiele problemów. Szczególnie stosowanie ulg wynikających z „wirtualnych delegacji”, które stosuje się jako techniczna wartość tylko do obniżenia podstawy do innych świadczeń. Problem stwarza również stosowanie dla kierowców zatrudnionych w przewozach międzynarodowych, trzech różnych wartości brutto: brutto wynagrodzenia dla pracownika, brutto do odliczenia świadczeń z tytułu ubezpieczeń i brutto jako podstawa do podatku dochodowego. W Tabeli 3 przedstawiono składniki wynagrodzenia dla każdego rodzaju przewozu drogowego z założeniem, że każdy z pracowników wykonywał prace przez 20 dni w miesiącu.

21 Kwota prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia w 2022 roku, na podstawie obwieszczenia z 4 listopada 2021 roku Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej w sprawie kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w roku 2022 oraz przyjętej do jej ustalenia kwoty prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia (M.P. 2021 poz. 1056).

22 Ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych z 13 października 1998 r., Dz.U. 1998 nr 137 poz. 887

23 Zasady ustalania podstawy wymiaru składek pracowników, Poradnik dla pracodawców i pracowników, ZUS Warszawa 2022, <https://www.zus.pl/documents/10182/167567/Zasady+ustalania+pws+pracownik%C3%B3w.pdf/cc2f15db-0f03-8e13-068f-926cde4ebbae?t=1646138837043> [dostęp 03/10/2022]

Tabela 3. Metoda rozliczeń wynagrodzeń dla różnych kierunków i rodzajów transportu z założeniem przepracowanych 20 dni w miesiącu, w PLN

W transporcie krajowym, 20 dni pracy poza miejscem zamieszkania		Podlegający pod delegowanie w ramach Pakietu mobilności, kabotaż 20 dni jazda po DE		Niepodlegający pod Pakiet mobilności, trasy PL-DE przez 20 dni.	
Wynagrodzenie zasadnicze	3010,00	Wynagrodzenie zasadnicze	3010,00	Wynagrodzenie zasadnicze	3010,00
Ryczałt dyżur	300,00	Ryczałt dyżur	300,00	Ryczałt dyżur	300,00
Ryczałt za prace w godzinach nadliczbowych	200,00	Ryczałt za prace w godzinach nadliczbowych	200,00	Ryczałt za prace w godzinach nadliczbowych	200,00
Ryczałt za prace w godzinach nocnych	200,00	Ryczałt za prace w godzinach nocnych	200,00	Ryczałt za prace w godzinach nocnych	200,00
Brutto ze składników stałych	3710,00	Brutto ze składników stałych	3710,00	Brutto ze składników stałych	3710,00
		Delegowanie: 20 dni x 8h x 10€ x 4,5zł	7200,00	Wyrównanie do 5922,00 do podstawy ZUS, Nagroda A	2212,00
		„Wirtualna delegacja” 20 dni x 49€ x 4,5zł	4410,00	„Wirtualna delegacja” 20 dni x 49€ x 4,5zł	4410,00
		30% od 4410zł, ulga podatkowa, Nagroda C	1323,00	30% od 4410zł, ulga podatkowa, Nagroda C	1323,00
				Nagroda B bez ZUS	875,00
Brutto do ZUS	3710,00	Brutto do ZUS 3710,00+7200zł -4410,00	6500,00	Brutto do ZUS 3710,00+2212,00	5922,00
Składki ZUS pracownik	796,77	Składki ZUS pracownik	1395,95	Składki ZUS pracownik	1271,82
Podstawa do podatku dochodowego	2951,00	Brutto do podatku dochodowego 3710,00+7200,00 - 1323,00	9587,00	Brutto do podatku dochodowego	5774,00
Podatek dochodowy	77,00	Podatek dochodowy	1150,00	Podatek dochodowy	657,00
Składki ZUS pracodawca	759,82	Składki ZUS pracodawca	1331,20	Składki ZUS pracodawca	1212,83
Wynagrodzenie netto ZUS	2836,23	Wynagrodzenie netto ZUS	4672,05	Wynagrodzenie netto ZUS	4264,18
Delegacje krajowe 20dni x 38 zł za dzień i 20 nocy x 57 zł	1900,00				
Do wypłaty	4736,23	Do wypłaty	9354,05	Do wypłaty	6191,18
Koszt pracodawcy 3710,00+759,82+1900	6369,82	Koszt pracodawcy 3710,00+7200,00+ 1331,20		Koszt pracodawcy 3710,00+4410,00+ 1212,83	9332,83
Koszt pracodawcy ponad wynagrodzenie netto	25,65%	Koszt pracodawcy ponad wynagrodzenie netto	23,59%	Koszt pracodawcy ponad wynagrodzenie netto	33,66%

Źródło: opracowanie własne.

Można uprościć rozliczenie dla kierowców zatrudnionych na kierunkach międzynarodowych, co stosują przedsiębiorstwa, które mają trudności z wprowadzeniem nowych przepisów. Nie ma obowiązku stosowania ulg w podatku dochodowym na podstawie „wirtualnych delegacji”, nie trzeba obniżać podstawy do ZUS. Pokazane w Tabeli 3 metody na optymalizację kosztów wynagrodzenia nie mają negatywnego wpływu na wysokość wynagrodzenia pracowników, wpływają wyłącznie na obniżenie należności wynikających z obciążeń fiskalnych. Dążenie do maksymalizacji zysku i utrzymania atrakcyjnych cen stanowi podstawę dla funkcjonowania przedsiębiorstwa. Przyjmując zatem jako punkt wyjścia kwoty do wypłaty wynagrodzenia dla pracy w kabotażu (9354,05zł), bez zastosowania ulg, koszt pracodawcy wyniósłby 16 750zł, co stanowi wzrost o około 35% w stosunku do zastosowania wyliczenia z Tabeli 3, a dla przewozów PL-DE (6191,18zł) osiągnie wartość 10 602,24zł, czyli około 15%.

---

### PODSUMOWANIE I WNIOSKI

---

Presja płacowa odczuwana szczególnie w ostatnim czasie przez pracodawców sprawiała, że w budżetach firm pojawiają się pewne granice. Nie mniej jednak braki wykwalifikowanych kierowców, z którymi zmagają się cała branża w UE, kształtują rynek pracy w transporcie, nadal przeważając na korzyść „rynku pracownika”. Optymalizacja kosztów pracy świadczy o efektywności zarządzania przedsiębiorstwem, zwłaszcza, że nie wpływa ona na wysokość zobowiązań względem pracowników z tytułu wynagrodzenia. Analiza trzech odmiennych rozliczeń wynagrodzeń dla kierowców wykonujących przewozy w różnych typach usług transportowych przy założeniu wykonywania pracy przez 20 dni w miesiącu, pozwoliła potwierdzić postawioną hipotezę badawczą. Wysokość wynagrodzenia jest odmienna w zależności od rodzaju i kierunku transportu. Niejednolita jest również metoda wyliczeń, składniki wynagrodzeń i struktura obciążeniach publiczno-prawnych.

Optymalizacja kosztów samego przewozu opiera się na planowaniu i monitorowaniu wszystkich elementów wpływających na efektywność transportu. Metody optymalizacji kosztów związanych z zatrudnieniem jakie stosują przedsiębiorstwa w postaci redukcji zatrudnienia lub zmiany umów o pracę na umowy cywilno-prawne, w usługach przewozowych nie mają racjonalnych podstaw. Można dokonywać redukcji w pionach wspomagających transport, takich jak obsługa biura, spedycji, napraw, czy magazynowania, ale nie w zatrudnieniu kierowców. Dlatego warto dostosować systemy płacowe do możliwości wynikających z obowiązujących przepisów i w ten sposób ograniczyć koszty związane z zatrudnieniem. Wspomniane systemy znacząco usprawniają pracę nie tylko księgowości, ułatwiając ewidencję czasu pracy, ale przede wszystkim wpływają realnie na efektywność transportu – właściwie zaplanowana trasa wypracowana z idealną równowagą pomiędzy czasem przejazdu, kosztem wynagrodzenia, uwzględnieniem wysokości świadczeń, może przesądzić często na korzyść zysków lub strat.

OPTIMIZATION OF SALARY COSTS IN THE ROAD TRANSPORT SECTOR

**Summary:** Road freight transport is an important branch of transport, which is one of the first to react to any change in the market structure by influencing the flow of goods and services according to the criterion of buyers' preferences, which reflects the condition of the economy. The article presents the method of optimizing salary costs after the introduction of changes to the Road Transport Act on January 26, 2022 and shows the difference in the remuneration structure depending on the direction of transport. The new rules when calculating the cost of remuneration for transport companies and their problems in applying and implementing during the fiscal year caused problems with the liquidity of transport companies, especially for those carrying out transports in the EU.

**Keywords:** road transport, remuneration structure, labor costs, Mobility Package

BIBLIOGRAFIA

1. Ciepela D., Zbierają się czarne chmury nad kołem zamachowym polskiej gospodarki. <https://www.wnp.pl/logistyka/zbieraja-sie-czarne-chmury-nad-kolem-zamachowym-polskiej-gospodarki,358415.html>.
2. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/1057 z dnia 15 lipca 2020 r. ustanawiająca przepisy szczególne w odniesieniu do dyrektywy 96/71/WE i dyrektywy 2014/67/UE dotyczące delegowania kierowców w sektorze transportu drogowego.
3. GITD, Dokumenty wydane przez Głównego Inspektora Transportu Drogowego od dnia 1 stycznia 2021 r. do dnia 31 grudnia 2021 r. oraz ważne w obrocie prawnym wg stanu na dzień 31 grudnia 2021 r.
4. GUS, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wyna-grodzenia-koszty-pracy/koszty-pracy-w-2020-r-,8,6.html>.
5. INELO, <https://kalkulator.inelo.pl/#results>.
6. Obwieszczenie z 4 listopada 2021 roku Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej w sprawie kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w roku 2022 oraz przyjętej do jej ustalenia kwoty prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia (M.P. 2021 poz. 1056).
7. Rozporządzenia (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego.
8. Rozporządzenie Komisji (UE) nr 475/2012 z dnia 5 czerwca 2012r. zmieniające rozporządzenie (WE) nr 1126/2008 przyjmujące określone międzynarodowe standardy rachunkowości zgodnie z rozporządzeniem (WE) nr 1606/2002 Parlamentu Europejskiego i Rady w odniesieniu do Międzynarodowego Standardu Rachunkowości (MSR) 1 oraz Międzynarodowego Standardu Rachunkowości (MSR) 19.
9. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej, Dz. U. 2013 r. poz. 167 z póź. zm.
10. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 września 2021 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2022 r., Dz.U. 2021

poz. 1690.

11. Starkowski D., Bińczak K., Zwierzycki W., Samochodowy transport krajowy i międzynarodowy. Kompendium wiedzy praktycznej. Tom III. Środowisko pracy kierowcy. Logistyka, Wyd. SYSTEM TECHNIK, Poznań 2010.
12. Ustawa o zmianie ustawy o transporcie drogowym, ustawy o czasie pracy kierowców oraz niektórych innych ustaw z dnia 26 stycznia 2022 r. Dz.U. 2022 poz. 180.
13. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141 z póź. zm.
14. Ustawa z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców, Dz. U. z 2012 r. poz. 1155 i z 2013 r. poz. 567.
15. Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych z 13 października 1998 r, Dz.U. 1998 nr 137 poz. 887.
16. ZUS, Zasady ustalania podstawy wymiaru składek pracowników, Poradnik dla pracodawców i pracowników, ZUS Warszawa 2022, <https://www.zus.pl/documents/10182/167567/Zasady+ustalania+pws+pracownik%C3%B3w.pdf/cc2f15db-0f038e13-068f-926cde4eb-bae?t=1646138837043>.