



RPW/42825/2016 P
Data:2016-07-15

MINISTERSTWO
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, dnia 12 lipca 2016 r.

SEKRETARZ STANU
Stanisław Szwed

DPR.V.071.2.2016.JO

BIURO RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH	
WPE.	2016 -07- 15
ZAL	NR

Pan
Adam Bodnar
Rzecznik Praw Obywatelskich

Stanisław Szwed

nawiązując do Pana pisma z dnia 10 czerwca br. znak: III.7042.26.2016.AU, skierowanego do Pani Elżbiety Rafalskiej, Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę, przedstawiam następujące informacje.

Problematykę dotyczącą minimalnego wynagrodzenia, w tym jego zakresu składnikowego, reguluje *ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę* (Dz. U. z 2015 r. poz. 2008). Zgodnie z art. 6 ust. 4 *ustawy*, przy porównywaniu wysokości wynagrodzenia pracownika z obowiązującą wysokością minimalnego wynagrodzenia za pracę brane są pod uwagę wszystkie 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 wyjątkiem składników wymienionych w ust. 5 tego artykułu, tj.: nagrody jubileuszowej, odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Odesłanie do kategorii wynagrodzeń osobowych oznacza, że przy porównaniu wynagrodzenia pracownika z wysokością minimalnego wynagrodzenia za pracę nie uwzględnia się także wypłat z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej oraz dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników jednostek sfery budżetowej.

Ustalona na warunkach określonych w ww. ustawie kwota minimalnego wynagrodzenia wyznacza dolną granicę wysokości wynagrodzenia przysługującą każdemu pracownikowi zatrudnionemu w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy, niezależnie od posiadanych kwalifikacji, zaszerzgowania osobistego, a także składników wynagrodzenia, systemu i rozkładu czasu pracy stosowanych u danego pracodawcy, jak również szczególnych właściwości i warunków pracy. Od dnia 1 stycznia 2016 r. wysokość minimalnego za pracę wynosi 1.850 zł.

Minimalne wynagrodzenie za pracę nie ma charakteru wyłącznie wynagrodzenia zasadniczego. Jest to łączne wynagrodzenie pracownika za nominalny czas pracy w danym miesiącu, a więc poza wynagrodzeniem zasadniczym obejmuje również inne składniki wynagrodzenia i świadczenia pracownicze zaliczone do wynagrodzeń osobowych, w tym premie, nagrody (wypłacane miesięcznie bądź za okresy dłuższe) i dodatki do wynagrodzenia m.in. dodatek za staż pracy.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dostrzega potrzebę modyfikacji obecnego kształtu minimalnego wynagrodzenia za pracę, w celu zapewnienia bardziej sprawiedliwego i przejrzystego kształtu tego wynagrodzenia; jednym z rozważanych aspektów są zmiany polegające na etapowym wyłączeniu poszczególnych składników wynagrodzenia z kategorii wynagrodzenia minimalnego. Analizując różne warianty takiego rozwiązania brane są pod uwagę, m.in. obligatoryjne dodatkowe skutki finansowe dla pracodawców, wpływ na finanse publiczne oraz na rynek pracy.

W związku z powyższym, w zainicjowanym przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej *projekcie ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw*, wprowadzona została regulacja dotycząca wyłączenia z zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej. Projekt jest obecnie przedmiotem prac parlamentarnych (druk sejmowy nr 600). W dniu 7 lipca br. projekt ustawy został uchwalony przez Sejm RP. Ostateczny kształt projektowanych przepisów będzie znany po zakończeniu prac nad przedmiotową regulacją.

Mając na uwadze, że problematyka kształtowania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę jest przedmiotem prac partnerów społecznych, zagadnienia dotyczące zmian w zakresie kształtu tego wynagrodzenia, powinny być przedmiotem dalszej dyskusji prowadzonej na forum Rady Dialogu Społecznego.

Należy także zaznaczyć, że na tle obowiązującej *ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę*, nie ma przeszkód prawnych, aby stosownie do potrzeb i możliwości finansowych oraz zasad prowadzonej zakładowej polityki płac, pracodawca ustalił wynagrodzenia pracownikom na poziomie znacznie przekraczającym minimalne wynagrodzenie.

Z poważaniem
Stanisław Szewc