

**Odpowiedź na interpelację nr 4269
w sprawie zmian w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę**



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
ul. Nowogrodzka 1/3/5
00-513 Warszawa

**Odpowiedź na interpelację nr 4269
w sprawie zmian w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę**

**Odpowiadający: sekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
Stanisław Szwed**

Warszawa, 19-07-2016

Nawiązując do interpelacji Pani Poseł Anny Schmidt-Rodziewicz z dnia 29 czerwca 2016 r. w sprawie zmian w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (K8INT4269), uprzejmie 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, zaszerogowania osobistego, a także składników wynagrodzenia, systemu i rozkładu czasu pracy stosowanych u danego pracodawcy, jak również szczególnych właściwości i warunków pracy.

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.

**Odpowiedź na interpelację nr 4269
w sprawie zmian w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę**

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 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.

W opinii Ministerstwa, kwestia dalszej modyfikacji dotychczasowego kształtu minimalnego wynagrodzenia (w szczególności w odniesieniu do jego zakresu składnikowego) pozostaje nadal aktualna. Na skalę problemu wskazują m.in. liczne postulaty dokonania zmian kierowane przez obywateli i parlamentarzystów. Z uwagi na systemowy charakter oraz możliwe znaczące skutki finansowe, dokonanie zmian powinno odbywać się w sposób stopniowy i wyważony. 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.

Niezależnie od powyższego, należy 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 wyrazami szacunku,

Stanisław Szwed

Sekretarz Stanu