

Department Prawa Pracy

Dotyczy: petycja z dnia 1 grudnia 2020 r. w sprawie nowelizacji art. 87¹ Kodeksu pracy.

Szanowny Panie,

działając na podstawie art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz. U. z 2018 r., poz. 870) w związku z petycją z dnia 1 grudnia 2020 r. w sprawie nowelizacji art. 87¹ Kodeksu pracy uprzejmie informuję, że petycja ta została rozpatrzona negatywnie.

W petycji postulował Pan zmianę art. 87¹ § 1 k.p. poprzez kwotowe ustalenie kwot wolnych od potrąceń i odejście od ustalania kwot wolnych poprzez odniesienie do wysokości wynagrodzenia minimalnego w danym roku.

Departament wyjaśnia, że wskazany powyżej przepis Kodeksu pracy ma charakter socjalny, pełni funkcję ochronną i jest instrumentem zabezpieczającym materialne interesy pracowników. Jest także wyrazem funkcji alimentarnej wynagrodzenia za pracę, które stanowi źródło utrzymania pracownika i jego rodziny.

W myśl art. 13 k.p. pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalanie minimalnego wynagrodzenia za pracę. W celu zabezpieczenia minimum płacowego ustalany jest minimalny poziom wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy na warunkach wynikających z przepisów ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r., poz. 2207). W polskim systemie prawnym kategoria minimalnego wynagrodzenia stanowi ważne prawo ekonomiczne i socjalne, i stanowi również ważną kategorię polityki społeczno - gospodarczej. Stąd też uzasadnione jest przyjęcie kwoty minimalnego wynagrodzenia za podstawę obliczenia kwot wolnych od potrąceń, o których mowa w art. 87¹ § 1 k.p.

W opinii Departamentu, odwołanie się w art. 87¹ k.p. do minimalnego wynagrodzenia za pracę wydaje się rozwiązaniem racjonalnym. Należy mieć na uwadze, że minimalne

wynagrodzenie za pracę stanowi najniższą wartość wynagrodzenia przysługującą pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy. Wysokość tego wynagrodzenia jest corocznie przedmiotem negocjacji w ramach Rady Dialogu Społecznego. Jest ustalana z uwzględnieniem aktualnej sytuacji społeczno- gospodarczej, w oparciu m.in. o prognozowane i faktyczne wskaźniki makroekonomiczne, w tym wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych oraz realny przyrost PKB.

Natomiast ustalenie w art. 87¹ k.p. konkretnej kwoty wolnej od potrąceń będzie się wiązało albo z koniecznością corocznej nowelizacji Kodeksu pracy (podwyższaniem stosownie do ustalonego wskaźnika lub kryterium zwiększania tej kwoty) albo z przyjęciem i ustaleniem zasad jej waloryzacji wskazanym w przepisach Kodeksu pracy. Zwracamy uwagę, że mogą powstać problemy związane z ustaleniem i wyborem, jaki wskaźnik byłby podstawą do dokonywania waloryzacji takiej kwoty.

Ponadto Departament pragnie zauważyć, iż przyjęte w art. 87¹ §1 k.p. zasady dokonywania potrąceń obowiązują od 1 stycznia 2004 r. , czyli od dnia wejścia w życie ustawy z dnia 14.11.2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2003 r., Nr 213, poz. 2081) i nie były powszechnie kwestionowane.

Mając powyższe na względzie uprzejmie dziękuję za podjętą inicjatywę, jednak z uwagi na przedstawione powyżej wyjaśnienia, w chwili obecnej zmiana art. 87¹ §1 k.p. w zakresie wskazanym w petycji nie może zostać dokonana.

Zgodnie z art. 13 ust. 2 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach sposób załatwienia petycji nie może być przedmiotem skargi.

Podstawa prawna:

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320).

Ustawa z dnia 14.11.2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081).

Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r., poz. 2207).

Ustawa z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz. U. z 2018 r. poz. 870).

Z poważaniem

Anita Gwarek

Dyrektor Departamentu

*/-/ podpisano kwalifikowanym
podpisem elektronicznym*