



# Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej



Zastępca Dyrektora  
Departamentu Prawa Pracy  
Miroslawa Brzostek - Kleszcz

DPP-V.055.8.2024  
Warszawa, dnia 23 lipca 2024 r.

Szanowni Państwo,

W zakresie pkt III dotyczącego wyłączenia określonych dodatków z kwoty wynagrodzenia minimalnego uprzejmie informuję, że problematykę dotyczącą minimalnego wynagrodzenia za pracę reguluje ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207, z późn. zm.).

Zgodnie z konstrukcją ustawową, minimalne wynagrodzenie za pracę nie ma charakteru jedynie 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 m.in. premie, nagrody oraz dodatki do wynagrodzenia z wyjątkami określonymi w ustawie.

W świetle art. 6 ust. 5 ww. ustawy, przy obliczaniu wysokości minimalnego wynagrodzenia pracownika nie uwzględnia się: nagrody jubileuszowej, odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej, dodatku za staż pracy oraz dodatku za szczególne warunki pracy.

Należy zauważyć, że propozycja zmian w zakresie składnikowym minimalnego wynagrodzenia za pracę, wymaga rozważenia i dokonania pogłębionej analizy zarówno w aspekcie ekonomicznym jak i systemowym. Proponowane rozwiązanie miałoby znaczący wpływ na kształt płacy minimalnej, która stanowi istotne narzędzie w kształtowaniu stosunków pracy w gospodarce i w sposób szczególny wpływa na sytuację osób najniższej wykształcenia.

Nie można pominąć faktu, że minimalne wynagrodzenie za pracę od początku funkcjonowania ustawy wprowadzającej tę instytucję (tj. od 2003 r.) jest corocznie

systematycznie podwyższane. Tempo wzrostu tego wynagrodzenia jest od wielu lat wyższe niż wynika z ustawowego minimum, co znacznie wzmacnia jego siłę oddziaływania.

Należy zauważyć, że w odniesieniu do sektora finansów publicznych, co do zasady, wprowadzane rozwiązania prawne nie powinny powodować konieczności ponoszenia dodatkowych wydatków, ani też stanowić podstawy do ubiegania się o dodatkowe środki finansowe na ten cel w latach następnych. W tym miejscu wymaga podkreślenia, że wydatki na wynagrodzenia, jako wydatki o charakterze quasi-zdeterminowanym, tj. takie, których skutki będą przechodzić na kolejne lata, będą tym samym stale zwiększać udział wydatków budżetu państwa koniecznych do zrealizowania w pierwszej kolejności.

Tego rodzaju zmiany systemowe, determinujące w znacznym stopniu poziom kosztów pracy (zarówno pracodawców sektora prywatnego, jak i sektora finansów publicznych) powinny zostać poddane pogłębionej analizie pod kątem wpływu na rynek pracy, sytuację gospodarstw domowych, system wynagradzania w państwowej sferze budżetowej, ale również finanse publiczne.

Ze względu na systemowy charakter zmian w zakresie konstrukcji minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz możliwe znaczące skutki finansowe, ich dokonanie powinno odbywać się w sposób stopniowy i wyważony.

W zakresie pkt VII uprzejmie przedstawiam poniższe informacje.

Postulat przywrócenia tancerzom zawodowym prawa do wcześniejszej emerytury w wieku 40 lat (w przypadku kobiet) i 45 lat (w przypadku mężczyzn), a więc prawa przysługującego na podstawie art. 32 i 33 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1251, z późn. zm., dalej powoływanej jako: „ustawa emerytalna”) w zw. z § 12 ust.1 pkt 1 lit. a rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz. U. Nr 8, poz. 43, z późn. zm., dalej powoływane jako: „rozporządzenia RM z 1983 r.”).

Na podstawie ww. regulacji tancerze zawodowi (urodzeni przed 1 stycznia 1949 r.) mogli uzyskać prawo do wcześniejszej emerytury po osiągnięciu wieku 40 lat (w przypadku kobiet) i 45 lat (w przypadku mężczyzn), jeżeli posiadali wymagany okres zatrudnienia (20 lat – w przypadku kobiet i 25 - w przypadku mężczyzn), w tym co najmniej 15 lat działalności twórczej lub artystycznej.

Zgodnie z obecnie obowiązującym stanem prawnym, tancerze zawodowi mogą skorzystać z praw do emerytury pomostowej na podstawie przepisów ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz. U. z 2023, poz. 164, z późn. zm.).

Emerytura pomostowa została przewidziana dla osób wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze (określone w art. 3 ust. 1-3 ustawy o emeryturach pomostowych i jej załącznikach nr 1 i 2) oraz spełniających warunki ustawowe do jej uzyskania.

Zgodnie z obecnie obowiązującym art. 4 ww. ustawy (po uchyleniu wygasającego charakteru emerytur pomostowych), prawo do emerytury pomostowej przysługuje pracownikowi, który spełnia łącznie następujące warunki:

- 1) urodził się po dniu 31 grudnia 1948 r.;
- 2) ma okres pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze wynoszący co najmniej 15 lat;

- 3) osiągnął wiek wynoszący co najmniej 55 lat dla kobiet i co najmniej 60 lat dla mężczyzn;
- 4) ma okres składkowy i nieskładkowy, ustalony na zasadach określonych w art. 5 – 11 ustawy emerytalnej, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i co najmniej 25 lat dla mężczyzn;
- 5) po dniu 31 grudnia 2008 r. wykonywał prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3 ustawy o emeryturach pomostowych.

Wśród wielu prac związanych z działalnością twórczą lub artystyczną, do prac uprawniających do emerytury pomostowej zaliczono „prace tancerzy zawodowych związane z bardzo ciężkim wysiłkiem fizycznym” (jako prace w szczególnych warunkach, wymienione w pkt 37 zał. nr 1 do ustawy o emeryturach pomostowych).

Należy zauważyć, że obecnie tancerze zawodowi mogą bowiem nabyć prawo do emerytury pomostowej w wieku 55 (w przypadku kobiet) lub 60 lat (w przypadku mężczyzn), bez względu na datę rozpoczęcia pracy w charakterze tancerza zawodowego, jeżeli będą wykonywać prace, o których mowa w pkt 37 zał. nr 1 do ustawy o emeryturach pomostowych przez co najmniej 15 lat i posiadać 20-letni (25-letni) okres składkowy i nieskładkowy.

Przywrócenie rozwiązań zawartych w art. 32 i 33 ustawy emerytalnej w zw. § 12 ust.1 pkt 1 lit. a rozporządzenia RM z 1983 r. albo obniżenie wieku uzyskania prawa do emerytury pomostowej do 40 lat (45 lat) nie jest zasadne, dlatego, że tancerze zawodowi, którzy (z uwagi na stan zdrowia) nie mogą rzeczywiście kontynuować swojej dotychczasowej pracy, mają uzasadnione podstawy do wystąpienia do organu rentowego o ustalenie prawa do renty z tytułu częściowej zdolności do pracy (zgodnie bowiem z art. 12 ustawy emerytalnej, częściowo niezdolną do pracy jest osoba, która w znacznym stopniu utraciła zdolność do pracy zgodnej z poziom posiadanych kwalifikacji).

Z wyrazami szacunku  
**Mirosława Brzostek - Kleszcz**  
Zastępca Dyrektora  
Departamentu Prawa Pracy  
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/