



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Departament Prawa Pracy
Dyrektor
Marcin Stanecki

DPP-V.055.1.2024.MD
Warszawa, dnia /elektroniczny znacznik czasu/

Rada Gminy Łękawica

Szanowni Państwo,

działając na podstawie art. 13 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz. U. z 2018 r. poz. 870), w związku z przekazaną przez Ministerstwo Sprawiedliwości (pismo z dnia 12 grudnia 2023 r., znak: DLPC-V.054.34.2023) oraz Kancelarię Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej (pismo z dnia 8 stycznia br. znak: BIPL.0606.59.2023.ML) petycją z dnia 30 listopada 2023 r. Rady Gminy Łękawica w sprawie podjęcia inicjatywy ustawodawczej w zakresie nowelizacji ustaw: kodeks postępowania cywilnego, kodeks pracy, ustawy o postępowaniu egzekucyjnym w administracji i innych powiązanych tematycznie, Departament Prawa Pracy przekazuje następujące informacje.

Zgodnie z art. 87¹ § 1 pkt 1 Kodeksu pracy wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, przysługującego pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego, jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania - przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne.

Przedmiotowy przepis art. 87¹ § 1 pkt 1 k.p. 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, z późn. zm.). W polskim systemie prawnym kategoria minimalnego wynagrodzenia stanowi ważne prawo ekonomiczne i socjalne, jest również ważną kategorią polityki społeczno - gospodarczej. Odwołanie się w art. art. 87¹ § 1 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.

Stąd też uzasadnione jest co do zasady przyjęcie przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę jako kwoty wolnej od potrąceń.

Mając na uwadze wnioski zgłaszane w przedmiotowym zakresie, poruszone w petycji kwestie będą analizowane.

Pouczenie

Zgodnie z art. 13 ust. 2 ustawy o petycjach sposób załatwienia petycji nie może być przedmiotem skargi.

Z wyrazami szacunku
Marcin Stanecki
Dyrektor
Departamentu Prawa Pracy
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/