



# Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

---

Departament Prawa Pracy  
Dyrektor  
Marcin Stanecki

DPP-V.055.4.2024.JP  
Warszawa, dnia /elektroniczny znacznik czasu/

Pan Robert Czyż  
Przewodniczący  
Związku Zawodowego Pracowników Poczty

Szanowny Panie Przewodniczący,

działając na podstawie art. 13 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz. U. z 2018 r. poz. 870), w związku z petycją (BKSP-144-IX-549/21), w sprawie zmiany ustawy z dnia 10 października 2002 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207 z późn. zm.), poprzez dopisanie w Art. 6 ust 5 podpunktu w brzmieniu „premi i nagród regulaminowych i uznaniowych”, Departament Prawa Pracy przekazuje poniższe informacje.

W polskim systemie prawnym kategoria minimalnego wynagrodzenia stanowi ważne prawo ekonomiczne i socjalne, jest również ważną kategorią polityki społeczno - gospodarczej. 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 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.

Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy (art. 78 § 1 k.p.). Nie ma przeszkód, aby stosownie do potrzeb i możliwości finansowych oraz zasad zakładowej polityki płac, pracodawca ustalił pracownikom wynagrodzenia na poziomie przekraczającym minimalne wynagrodzenie za pracę.

Obecnie minimalne wynagrodzenie za pracę, uregulowane ustawą z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę nie ma charakteru wyłącznie wynagrodzenia zasadniczego. Zgodnie z przepisami art. 6 ust. 4 i 5 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika porównywanego z minimalnym wynagrodzeniem za pracę, przyjmuje się przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, które według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny zaliczane są do wynagrodzeń osobowych (w tym m.in. premie, nagrody regulaminowe i uznaniowe, dodatki do wynagrodzenia), z wyłączeniem: 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.

Uprzejmie informuję, że w MRPiPS trwają obecnie analizy zapisów ww. ustawy, w tym poruszona w petycji kwestia zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę: wynagrodzenie zasadnicze pracownika niższe od wynagrodzenia minimalnego i jego wyrównywanie do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w formie premii i nagród regulaminowych i uznaniowych.

#### 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-/