

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 2024 r., poz. 1773). W polskim systemie prawnym kategoria minimalnego wynagrodzenia stanowi ważne prawo ekonomiczne i socjalne, jest również ważną kategorią polityki społeczno - gospodarczej.

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

Pouczenie

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

Z wyrazami szacunku

dr hab. Krzysztof Stefański
Dyrektor
Departamentu Prawa Pracy
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/

telefon
adres email
rządowej
strona www

adres korespondencyjny
organu administracji