

PETYCJA

Zgodnie z zasadą wyrażoną w art. 63 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, a uszczegółowioną w art.2 ust. 3 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach, Związek Zawodowy Pracowników Poczty wnosi **PETYCJE** o dokonanie zmiany ustawy z dnia 10 października 2002 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. 2002 Nr 200 poz. 1679 z późn. zm.), poprzez dopisanie w Art. 6 ust. 5 **podpunktu 6 w brzmieniu:**

„6) premii i nagród regulaminowych i uznaniowych.”

Uzasadnienie:

W 2021 roku minimalne wynagrodzenie w Polsce wynosi 2 800,00zł. **Czy faktycznie?**

Zgodnie z art. 6 ust. 4 ustawy z dnia 10 października 2002 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (dalej: Ustawa) *„Do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmuje się przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych, z zastrzeżeniem ust. 5.”*. Zgodnie z powołanymi zasadami GUS, wynagrodzenia osobowe obejmują w szczególności min. **premie i nagrody regulaminowe i uznaniowe**. W Ustawie, w art. 6 ust. 5 zostały wymienione składniki wynagrodzenia których **nie uwzględnia się** :

„5. Przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika nie uwzględnia się:

- 1) nagrody jubileuszowej;*
- 2) odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy;*
- 3) wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;*
- 4) dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej;*
- 5) dodatku za staż pracy.”*

Brak ujęcia w zamkniętym katalogu art. 6 ust. 5 Ustawy, premii i nagród regulaminowych i uznaniowych powoduje, iż wielu pracodawców wykorzystuje ten fakt do KREATYWNEGO osiągnięcia ustawowego wynagrodzenia minimalnego.

Przykładem tej kreatywnej księgowości niech będzie Poczta Polska S.A. której pracowników reprezentuje Związek Zawodowy Pracowników Poczty.

Ok. 60 % pracowników Spółki Poczta Polska S.A. (tj. ok. 40 000 obywateli), wg zawartych z pracodawcą umów o pracę ma wpisane wynagrodzenie zasadnicze w kwocie NIŻSZEJ niż 2 800,00zł., **najczęściej wynoszące 2 600,00zł.** Zgodnie z obowiązującym w Spółce Regulaminem Premiowania, pracownikowi przysługuje premia czasowo-jakościowa w kwocie 223,00zł. miesięcznie. Ustawowe minimalne wynagrodzenie osiągane jest poprzez WŁĄCZENIE części premii, osiągając wymagane, ustawowe 2 800,00zł. Po tym kreatywnym zabiegu księgowym, tysiące pracowników Poczty, za cały miesiąc rzetelnej, trudnej i odpowiedzialnej pracy może liczyć na **premię czasowo-jakościową w kwocie 23,00zł. oraz minimalne ustawowe wynagrodzenie w kwocie 2 800,00zł., oczywiście BRUTTO.** Czy to nie jest „patologiczny”, demotywujący system ?

Swoje niezadowolenie z obecnego stanu prawnego i kreatywnej polityki wynagrodzeń w Spółce, dziesiątki tysięcy pracowników wyraziło w podpisaniu Petycji do Ministra Aktywów Państwowych („właściciela Spółki”) która została wręczona adresatowi w dniu 18 października 2021 r.

Od 01 stycznia 2022 roku minimalne wynagrodzenie w Polsce będzie wynosiło 3 010,00zł. – to dobry kierunek zmian. NIESTETY w Spółce Poczta Polska S.A. na skutek podpisanego przez Zarząd Spółki oraz jeden z działających w Spółce związek zawodowy porozumienia wynagrodzenie to nadal będzie osiągane poprzez kreatywną księgowość. Na skutek zawartego, w ocenie większości pracowników „pseudo porozumienia” wynagrodzenie zasadnicze pracowników obecnie zarabiających 2 600,00zł. zostanie podniesione o 250,00zł. czyli do poziomu 2 850,00zł. Wymagane minimum ustawowe 3 010,00zł. zostanie osiągnięte poprzez „doliczenie” części premii regulaminowej czasowo-jakościowej pogłębiając i tak już tragiczną sytuację wynagrodzeniową pracowników Spółki.

Przedstawiając powyższe argumenty poparte przykładem Spółki Poczta Polska S.A., (wnioskodawcy nie jest znana skala wykorzystywania tej luki prawnej przez innych pracodawców) wnioskujemy o pozytywne rozpatrzenie Petycji poprzez rozpoczęcie procesu legislacyjnego mającego na celu zmiany w Ustawie.

Petycja, składana jest w interesie publicznym.

Wnioskodawca, stosowanie do art. 4 ust. 3 ustawy o petycjach, wyraża zgodę na ujawnienie danych osobowych na stronie internetowej organu.

Związek Zawodowy Pracowników Poczty



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 wymagany 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

tel. 222-500-108
info@mriips.gov.pl
<https://www.gov.pl/web/rodzina>

ul. Nowogrodzka 1/3/5
00-513 Warszawa

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-/

