Wniosek o zmianę przepisów prawa pracy w zakresie systemu wynagrodzeń

Szanowna Pani Minister,

Na podstawie art. 63 Konstytucji RP oraz w trosce o sprawiedliwość społeczną i stabilność rynku pracy, zwracam się z wnioskiem o podjęcie prac legislacyjnych nad zmianą przepisów prawa pracy w zakresie systemu wynagrodzeń. Celem proponowanych zmian jest zapewnienie równości, przejrzystości oraz ochrony realnej wartości wynagrodzeń pracowników.

1. Wprowadzenie obowiązku określania wynagrodzeń jako procentu od minimalnego wynagrodzenia

Obecny system wynagrodzeń prowadzi do zjawiska tzw. „spłaszczenia" płac. Podwyżki minimalnego wynagrodzenia nie są proporcjonalnie powiązane ze wzrostem wynagrodzeń pracowników o dłuższym stażu i większym doświadczeniu, co powoduje stopniowe zmniejszanie różnic płacowych i niesprawiedliwość społeczną.

W związku z powyższym wnioskuję o wprowadzenie przepisu, który zobowiąże pracodawców do określania wynagrodzeń pracowników jako procentu wartości minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w danym roku. Rozwiązanie to pozwoli na:

- **Zachowanie sprawiedliwych proporcji wynagrodzeń** w stosunku do najniższej krajowej,
- **Ochronę wynagrodzeń osób o dłuższym stażu i większym doświadczeniu**,
- **Przejrzysty i przewidywalny system wynagradzania** niezależny od arbitralnych decyzji pracodawców.

2. Wprowadzenie ustawowego obowiązku waloryzacji wynagrodzeń o wskaźnik inflacji

Obecnie nie istnieje prawny obowiązek dostosowywania wynagrodzeń do inflacji, co prowadzi do realnego spadku dochodów pracowników. Przykładowo, wynagrodzenie w wysokości 5000 zł brutto w 2020 roku miało znacznie większą siłę nabywczą niż ta sama kwota w 2025 roku.

W związku z tym proponuję wprowadzenie ustawowego obowiązku waloryzacji wynagrodzeń o wskaźnik inflacji publikowany przez Główny Urząd Statystyczny. Waloryzacja mogłaby odbywać się:

- **Raz w roku** – np. od 1 stycznia każdego roku, na podstawie inflacji za rok poprzedni,
- **Dwa razy w roku** – co 6 miesięcy, aby szybciej reagować na zmiany wartości pieniądza.

Takie rozwiązanie pozwoli na:

- **Ochronę realnej wartości wynagrodzeń**,
- **Zapobieganie utracie siły nabywczej zarobków**,
- **Przewidywalność dla pracowników i pracodawców**.

Podstawy prawne wniosku

1. **Konstytucja RP**
    - **Art. 2** – Zasada sprawiedliwości społecznej.
    - **Art. 24** – Ochrona pracy przez państwo.

- **Art. 65 ust. 4** – Ustalanie minimalnego wynagrodzenia na poziomie ustawowym.

2. **Kodeks pracy (Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141 z późn. zm.)**
   - **Art. 13** – Prawo pracownika do godziwego wynagrodzenia.
   - **Art. 78 § 1** – Konieczność dostosowania wynagrodzenia do rodzaju pracy, jej jakości oraz kwalifikacji pracownika.
3. **Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. 2002 nr 200 poz. 1679 z późn. zm.)**
   - **Art. 3 ust. 1** – Coroczna waloryzacja minimalnego wynagrodzenia.
4. **Ustawa o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. 2015 poz. 1240 z późn. zm.)**
   - **Art. 1 ust. 2** – Konsultacje w zakresie polityki płacowej.

Podsumowanie

Wprowadzenie powyższych zmian przyczyni się do poprawy sytuacji pracowników, zapewniając im godziwe wynagrodzenia i stabilność finansową. System procentowego ustalania wynagrodzeń względem płacy minimalnej oraz obowiązkowa waloryzacja wynagrodzeń o inflację są zgodne z zasadami sprawiedliwości społecznej oraz konstytucyjną zasadą ochrony pracy.

Zwracam się z prośbą o rozpatrzenie niniejszego wniosku i podjęcie prac legislacyjnych w tym zakresie.