

Resort pracy nie zamierza rozszerzać katalogu składników pensji, które nie wchodzą w skład najniższej płacy.

Tak wynika z odpowiedzi resoru pracy na interpelację Aleksandry Trybuś-Cieślar (PO). Posłanka pyta w niej ministra pracy i polityki społecznej, czy istnieje możliwość zmiany przepisów tak, aby przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika nie uwzględniano dodatku stażowego.

Problem poruszony w interpelacji zgłosił poseł **Związek Nauczycielstwa Polskiego**. Jego zdaniem wliczanie dodatku stażowego do minimalnego wynagrodzenia (wynosi obecnie 1750 zł) skutkuje dyskryminacją płacową – osoby wykonujące tę samą pracę lub pracę tej samej wartości otrzymują niższe wynagrodzenie zasadnicze, aniżeli nowo zatrudnieni.

Posłanka zwraca uwagę, że już obecnie przy obliczaniu płacy minimalnej nie uwzględnia się innych dodatków związanych ze stażem pracy. Zgodnie z art. 6 ust. 5 ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. nr 200, poz. 1679 ze zm.) nie wlicza się bowiem m.in. nagrody jubileuszowej oraz odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy.

Ministerstwo dostrzega wątpliwości związane z zakresem składników uwzględnianych przy porównaniu wynagrodzenia pracownika z minimalnym wynagrodzeniem za pracę, jednak nie planuje zmiany przepisów.

– Należy zwrócić uwagę na istotę minimalnego wynagrodzenia. Stanowi ono dolną granicę płacy, jaką powinien otrzymywać każdy pracownik zatrudniony w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy. Przy czym jest ono niezależne od posiadanych kwalifikacji, zaszeregowania osobistego, a także składników wynagrodzenia, systemu i rozkładu czasu pracy stosowanych u danego pracodawcy itp. – mówi Radosław Mleczek, wiceminister pracy.

W ocenie MPiPS wyłączenie składnika wynagrodzenia związanego ze stażem zatrudnienia mogłoby spowodować presję na wyłączenie także innych dodatków do pensji, np. takich, które wynikają z rozkładu czasu pracy lub szczególnych właściwości lub warunków

pracy.

Ponadto wyłączenie różnych dodatków z minimum płacowego zmierzałoby w konsekwencji do ustalenia wysokości minimalnego wynagrodzenia zasadniczego (określa je we własnym zakresie pracodawca), a nie minimalnego wynagrodzenia za pracę, które jest gwarantowane konstytucyjnie.

– Takie ujęcie minimalnego wynagrodzenia za pracę wymagałoby oceny pod względem zgodności z art. 65 ust. 4 Konstytucji RP, który zawiera zobowiązanie do określenia w drodze ustawowej minimalnej wysokości wynagrodzenia za pracę lub sposobu ustalania tej wysokości
– uważa Radosław Mleczko.