SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
X kadencja

Druk nr 1811

Warszawa, 23 września 2025 r.

Pan
Szymon Hołownia
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i na podstawie art. 32 ust. 2 regulaminu Sejmu niżej podpisani posłowie wnoszą projekt ustawy:

- o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Do reprezentowania wnioskodawców w pracach nad projektem ustawy upoważniamy panią posłankę Katarzynę Ueberhan.

(-) Włodzimierz Czarzasty; (-) Jacek Czerniak; (-) Agnieszka Dziemianowicz-Bąk; (-) Krzysztof Gawkowski; (-) Daria Gosek-Popiołek; (-) Katarzyna Kotula; (-) Piotr Kowal; (-) Anita Kucharska-Dziedzic; (-) Łukasz Litewka; (-) Wanda Nowicka; (-) Dorota Olko; (-) Arkadiusz Sikora; (-) Wiesław Szczepański; (-) Andrzej Szejna; (-) Tadeusz Tomaszewski; (-) Tomasz Trela; (-) Katarzyna Ueberhan; (-) Joanna Wicha; (-) Dariusz Wieczorek; (-) Anna Maria Żukowska.

Tłoczono z polecenia Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej

Projekt

U S T A W A

z dnia ……2025 r.

o minimalnym wynagrodzeniu za pracę[1)]

Art. 1. Ustawa określa:

1) zasady i tryb ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę;

4) zasady i tryb ustalania oraz wypłacania minimalnej stawki godzinowej.

Art. 2. Ilekroć w ustawie jest mowa o:

1) dodatku funkcyjnym – należy przez to rozumieć dodatek do wynagrodzenia przysługujący pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku związanym z kierowaniem zespołem oraz pracownikowi koordynującemu wykonywanie określonych zadań, a także innemu pracownikowi, który jest uprawniony do dodatku funkcyjnego, na zasadach określonych w odrębnych przepisach, układzie zbiorowym pracy, innym opartym na ustawie porozumieniu zbiorowym, regulaminie wynagradzania, statucie określającym prawa i obowiązki stron stosunku pracy, umowie o pracę lub spółdzielczej umowie o pracę;
2) dodatku za staż pracy – należy przez to rozumieć dodatek do wynagrodzenia przysługujący pracownikowi z tytułu osiągnięcia ustalonego okresu zatrudnienia, na zasadach określonych w odrębnych przepisach, układzie zbiorowym pracy, innym opartym na ustawie porozumieniu zbiorowym, regulaminie wynagradzania, statucie określającym prawa i obowiązki stron stosunku pracy, umowie o pracę lub spółdzielczej umowie o pracę;
3) dodatku za szczególne warunki pracy – należy przez to rozumieć dodatek do wynagrodzenia z tytułu wykonywania pracy w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia, pracy związanej z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym lub pracy szczególnie niebezpiecznej, przysługujący pracownikowi na zasadach określonych w odrębnych przepisach, układzie zbiorowym pracy, innym opartym na ustawie porozumieniu zbiorowym, regulaminie wynagradzania, statucie określającym prawa i obowiązki stron stosunku pracy, umowie o pracę lub spółdzielczej umowie o pracę;
4) innym dodatku – należy przez to rozumieć dodatek do wynagrodzenia inny niż dodatek do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej, dodatek za staż pracy, dodatek za szczególne warunki pracy, dodatek funkcyjny, przysługujący pracownikowi w szczególności za posiadanie dodatkowych umiejętności lub za wykonywanie dodatkowych czynności lub z tytułu okresowego zwiększenia zakresu obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań lub w celu zmotywowania do pracy albo ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy, przysługujący pracownikowi na zasadach określonych w odrębnych przepisach, układzie zbiorowym pracy, innym opartym na

---

[1)] Niniejszą ustawą zmienia się ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

ustawie porozumieniu zbiorowym, regulaminie wynagradzania, statucie określającym prawa i obowiązki stron stosunku pracy, umowie o pracę lub spółdzielczej umowie o pracę;

5) minimalnej stawce godzinowej – należy przez to rozumieć minimalną wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług, przysługującą przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi;
6) minimalnym wynagrodzeniu za pracę – należy przez to rozumieć minimalną miesięczną wysokość wynagrodzenia przysługującą pracownikowi, ustaloną na podstawie przepisów niniejszej ustawy;
7) prognozowanym wskaźniku cen – należy przez to rozumieć średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem, przyjęty do opracowania projektu ustawy budżetowej i przedstawiony Radzie Dialogu Społecznego wraz z propozycją minimalnego wynagrodzenia za pracę do negocjacji zgodnie z art. 4 ust. 2;
8) przedsiębiorcy – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną niebędącą osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, wykonującą zorganizowaną działalność zarobkową we własnym imieniu i w sposób ciągły; za przedsiębiorców uznaje się także wspólników spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności;
9) przyjmującym zlecenie lub świadczącym usługi – należy przez to rozumieć:
   a) osobę fizyczną wykonującą działalność gospodarczą zarejestrowaną w Rzeczypospolitej Polskiej albo w państwie niebędącym państwem członkowskim Unii Europejskiej lub państwem Europejskiego Obszaru Gospodarczego, niezatrudniającą pracowników lub niezawierającą umów ze zleceniobiorcami albo
   b) osobę fizyczną niewykonującą działalności gospodarczej

   – która przyjmuje zlecenie lub świadczy usługi na podstawie umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2025 r. poz. 1071), zwanej dalej „Kodeksem cywilnym", na rzecz przedsiębiorcy lub na rzecz innej jednostki organizacyjnej, w ramach prowadzonej działalności przez te podmioty;
10) Radzie Dialogu Społecznego – należy przez to rozumieć Radę Dialogu Społecznego, o której mowa w ustawie z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z późn. zm.[2)]), zwanej dalej „ustawą o Radzie Dialogu Społecznego";
12) roku następnym – należy przez to rozumieć rok, na który ustala się wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokość minimalnej stawki godzinowej;
13) roku negocjacji – należy przez to rozumieć rok poprzedzający rok, na który ustala się wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokość minimalnej stawki godzinowej;
14) roku poprzednim – należy przez to rozumieć rok poprzedzający rok, w którym odbywają się negocjacje Rady Dialogu Społecznego;

[2)] Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2020 r. poz. 568 i 2157, z 2021 r. poz. 2445, z 2022 r. poz. 2666, z 2023 r. poz. 1586 i 1723 oraz z 2025 r. poz. 39.

16) wskaźniku cen – należy przez to rozumieć średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem, ogłoszony przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

Art. 3. Jeżeli prognozowany wskaźnik cen na rok następny wynosi:

1) co najmniej 105% – ustala się dwa terminy zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej: od dnia 1 stycznia i od dnia 1 lipca;
2) mniej niż 105% – ustala się jeden termin zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej: od dnia 1 stycznia.

Art. 4. 1. Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę jest corocznie przedmiotem negocjacji w ramach Rady Dialogu Społecznego.

2. Rada Ministrów, w terminie do dnia 15 czerwca każdego roku, przedstawia Radzie Dialogu Społecznego:

1) propozycję wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w roku następnym oraz propozycję wysokości minimalnej stawki godzinowej w roku następnym określonej zgodnie z art. 10, wraz z terminem zmiany tych wysokości, zgodnie z art. 3;
2) informację o wskaźniku cen w roku poprzednim;
3) informację o prognozowanym wskaźniku cen na rok następny;
4) informację o prognozowanym średniorocznym wskaźniku przeciętnego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej na rok następny, przyjętym do opracowania projektu ustawy budżetowej;
5) wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w pierwszym kwartale roku negocjacji, ogłoszoną przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego;
6) informację o wydatkach gospodarstw domowych w roku poprzednim, tj. przeciętnych w roku, miesięcznych wydatkach na jedną osobę na towary i usługi konsumpcyjne dla 20% osób o najniższych dochodach w gospodarstwach domowych pracowników, uzyskanych z prowadzonego przez Główny Urząd Statystyczny badania budżetów gospodarstw domowych;
7) informację o wskaźniku udziału dochodów z pracy najemnej w roku poprzednim, tj. przeciętnym w roku udziale dochodów z pracy najemnej w wydatkach gospodarstwa domowego dla 20% osób o najniższych dochodach w gospodarstwach domowych pracowników, uzyskanym z prowadzonego przez Główny Urząd Statystyczny badania budżetów gospodarstw domowych;
8) informację o przeciętnej liczbie osób na utrzymaniu osoby pracującej najemnie w roku poprzednim, tj. przeciętnej w roku liczbie osób na utrzymaniu osoby pracującej najemnie dla 20% osób o najniższych dochodach w gospodarstwach domowych pracowników, uzyskanej z prowadzonego przez Główny Urząd Statystyczny badania budżetów gospodarstw domowych;
9) informację o wysokości przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń w roku poprzednim według rodzajów działalności;
10) informację o poziomie życia różnych grup społecznych;

11) informację o warunkach gospodarczych państwa, z uwzględnieniem sytuacji budżetu państwa, wymogów rozwoju gospodarczego, poziomu wydajności pracy i konieczności utrzymania wysokiego poziomu zatrudnienia;
12) informację o wskaźniku prognozowanego realnego przyrostu produktu krajowego brutto na rok następny, przyjętym do opracowania projektu ustawy budżetowej.

3. Rada Dialogu Społecznego, po otrzymaniu propozycji i informacji, o których mowa w ust. 2, uzgadnia wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w roku następnym oraz ustala wysokość minimalnej stawki godzinowej w roku następnym, zgodnie z art. 10, w terminie 30 dni od dnia otrzymania propozycji i informacji.

4. Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, a także wysokość minimalnej stawki godzinowej, o których mowa w ust. 3, podlegają ogłoszeniu w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski", w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów, w terminie do dnia 15 września każdego roku.

5. Jeżeli Rada Dialogu Społecznego nie uzgodni w terminie, o którym mowa w ust. 3, wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w roku następnym oraz nie ustali wysokości minimalnej stawki godzinowej w roku następnym, Rada Ministrów ustala, w drodze rozporządzenia, w terminie do dnia 15 września każdego roku, wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w roku następnym, a także wysokość minimalnej stawki godzinowej w roku następnym wraz z terminem zmiany tych wysokości. Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, a także wysokość minimalnej stawki godzinowej ustalone przez Radę Ministrów nie mogą być niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej, o których mowa w ust. 2 pkt 1.

6. Terminy, o których mowa w ust. 2-5, Rada Dialogu Społecznego zmienia na wniosek przedstawiciela Rady Ministrów w jej składzie, odpowiednio do zmiany terminu dokonanej na podstawie art. 19 ust. 2 ustawy o Radzie Dialogu Społecznego.

Art. 5. 1. Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, o której mowa w art. 4, jest ustalana w taki sposób, aby przeciętna wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w roku następnym wzrastała w stopniu nie niższym niż prognozowany wskaźnik cen na rok następny, z zastrzeżeniem ust. 2, 4 i 5.(2-5?)

2. Jeżeli w roku poprzednim prognozowany wskaźnik cen różni się od wskaźnika cen, przy ustalaniu wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w roku następnym uwzględnia się wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w roku negocjacji, skorygowaną wskaźnikiem weryfikacyjnym, o którym mowa w ust. 3.

3. Wskaźnik weryfikacyjny otrzymuje się przez podzielenie wskaźnika cen w roku poprzednim przez prognozowany wskaźnik cen w roku poprzednim.

4. Jeżeli w roku negocjacji wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę będzie niższa od połowy wysokości przeciętnego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 3 ust. 2 pkt 5, stopień wzrostu, o którym mowa w ust. 1, zwiększa się dodatkowo o 2/3 wskaźnika prognozowanego realnego przyrostu produktu krajowego brutto, o którym mowa w art. 7 ust. 2 pkt 12.

5. W przypadku, gdy w wyniku zastosowania mechanizmu, o którym mowa w ust. 1–4, wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w roku następnym miałaby być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującej w roku negocjacji, wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, o której mowa w ust. 1, nie może być ustalona w

wysokości niższej niż wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązująca od dnia 1 lipca roku negocjacji.

6. W przypadku, gdy w roku negocjacji są ustalone dwa terminy zmiany minimalnego wynagrodzenia za pracę, zgodnie z art. 3 pkt 1, do obliczenia wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę na rok następny przyjmuje się wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującą od dnia 1 lipca roku negocjacji.

Art. 6. Końcowy wynik obliczeń, o których mowa w art. 5, zaokrągla się do pełnych dziesiątek groszy w ten sposób, że końcówki kwot wynoszące mniej niż 5 groszy pomija się, a końcówki kwot wynoszące 5 i więcej groszy podwyższa się do pełnych dziesiątek.

Art. 7. 1. Wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego w trybie art. 4.

2. 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. 3.

3. 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;
6) dodatku za szczególne warunki pracy;
7) dodatku funkcyjnego;
8) innych dodatków;
9) premii i nagród.

Art. 8. 1. Jeżeli w danym miesiącu, z uwagi na terminy wypłat niektórych składników wynagrodzenia lub rozkład czasu pracy, wynagrodzenie pracownika, obliczone zgodnie z art. 7 ust. 2, jest niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, następuje uzupełnienie wynagrodzenia do tej wysokości w postaci wyrównania.

2. Wyrównanie wypłaca się za okres każdego miesiąca łącznie z wypłatą wynagrodzenia.

3. Pracownikom wynagradzanym na podstawie godzinowych stawek wynagrodzenia wyrównanie wypłaca się za każdą godzinę pracy. Wyrównanie stanowi różnicę między wysokością wynagrodzenia godzinowego, wynikającą z podzielenia wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę przez liczbę godzin pracy przypadającą do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu w ramach pełnego wymiaru czasu pracy, a wysokością wynagrodzenia pracownika w danym miesiącu, obliczoną zgodnie z art. 7 ust. 2, przeliczoną na godzinę pracy.

4. Pracownikom wynagradzanym na podstawie miesięcznych stawek wynagrodzeń, którym nie przysługuje wynagrodzenie za pełny miesięczny wymiar czasu pracy, wyrównanie wypłaca się za każdą godzinę pracy. Wyrównanie stanowi różnicę między wysokością wynagrodzenia godzinowego, wynikającą z podzielenia wysokości minimalnego

wynagrodzenia za pracę przez liczbę godzin pracy przypadającą do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu w ramach pełnego wymiaru czasu pracy, a wysokością wynagrodzenia pracownika w danym miesiącu, obliczoną zgodnie z art. 7 ust. 2, przeliczoną na godzinę pracy.

Art. 9. 1. Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy, wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę ustala się w kwocie proporcjonalnej do liczby godzin pracy przypadającej do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu, biorąc za podstawę wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie niniejszej ustawy.

2. Do obliczenia wyrównania pracownikom zatrudnionym w niepełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy stosuje się odpowiednio przepisy art. 8 ust. 3 i 4.

Art. 10. 1. Wysokość minimalnej stawki godzinowej jest corocznie waloryzowana o wskaźnik wynikający z podzielenia wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonej na rok następny przez wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującą w roku negocjacji.

2. Przy ustalaniu wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z ust. 1, przepis art. 6 stosuje się odpowiednio.

Art. 11. 1. W przypadku umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, wykonywanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi, wysokość wynagrodzenia powinna być ustalona w umowie w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej ustalonej zgodnie z art. 4 ust. 3–5 oraz art. 10.

2. W przypadku, gdy wysokość wynagrodzenia ustalonego w umowie nie zapewnia przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi otrzymania za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług wynagrodzenia w wysokości co najmniej minimalnej stawki godzinowej, przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi przysługuje wynagrodzenie w wysokości obliczonej z uwzględnieniem minimalnej stawki godzinowej ustalonej zgodnie z art. 4 ust. 3–5 oraz art. 10.

3. Jeżeli kilka osób przyjmuje zlecenie lub zobowiązuje się świadczyć usługi wspólnie, każdej z tych osób przysługuje wynagrodzenie ustalone zgodnie z ust. 1 i 2.

4. Przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej albo przenieść prawa do tego wynagrodzenia na inną osobę.

5. Wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się w formie pieniężnej.

6. W przypadku umów zawartych na czas dłuższy niż 1 miesiąc, wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się co najmniej raz w miesiącu.

7. W przypadku umów, o których mowa w ust. 6, wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu 10 dni następnego miesiąca.

Art. 12. 1. W przypadku umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, strony określają w umowie sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług.

2. W przypadku, gdy strony w umowie nie określą sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi przedkłada w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej informację o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia.

3. Jeżeli umowa nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej, przedsiębiorca albo inna jednostka organizacyjna, przed rozpoczęciem wykonania zlecenia lub świadczenia usług, potwierdza przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej ustalenia co do sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, a w przypadku braku takiego potwierdzenia przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio.

4. Przepisów ust. 1–3 nie stosuje się do wykonującego zlecenie lub świadczącego usługi w przypadku skierowania takich osób do wykonania zlecenia lub świadczenia usług na podstawie przepisów ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1871 oraz z 2025 r. poz. 236). W takim przypadku pracodawca użytkownik, na rzecz którego jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi, prowadzi ewidencję liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług.

5. Jeżeli kilka osób przyjmuje zlecenie lub zobowiązuje się świadczyć usługi wspólnie, potwierdzanie liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług następuje odrębnie w stosunku do każdej z tych osób.

Art. 13. Przedsiębiorca albo inna jednostka organizacyjna, na rzecz której jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi, przechowuje dokumenty określające sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz dokumenty potwierdzające liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług przez okres 3 lat od dnia, w którym wynagrodzenie stało się wymagalne.

Art. 14. 1. Przepisów art. 11–13 nie stosuje się do:

1) umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, jeżeli o miejscu i czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usług decyduje przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi i przysługuje mu wyłącznie wynagrodzenie prowizyjne;
2) umów dotyczących usług opiekuńczych i bytowych realizowanych poprzez prowadzenie rodzinnego domu pomocy na podstawie art. 52 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2025 r. poz. 1214);
3) umów:
   a) o pełnienie funkcji rodziny zastępczej zawodowej,
   b) o utworzeniu rodziny zastępczej zawodowej lub rodzinnego domu dziecka,
   c) w przedmiocie prowadzenia rodzinnego domu dziecka,
   d) w przedmiocie pełnienia funkcji rodziny pomocowej,
   e) w przedmiocie pełnienia funkcji dyrektora placówki opiekuńczo-wychowawczej typu rodzinnego,

f) w przedmiocie pełnienia funkcji wychowawcy wyznaczonego do pomocy w kierowaniu placówką opiekuńczo-wychowawczą typu rodzinnego, w przypadku gdy w tej placówce nie ma zatrudnionego dyrektora

– jeżeli ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone nieprzerwanie przez okres dłuższy niż 1 doba;

4) umów dotyczących usług polegających na sprawowaniu opieki nad grupą osób lub osobami podczas wypoczynków lub wycieczek – jeżeli ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone nieprzerwanie przez okres dłuższy niż 1 doba;

5) umów dotyczących usług opieki domowej nad osobą niepełnosprawną, przewlekle chorą lub w podeszłym wieku, gdy w związku z ich wykonywaniem osoba świadcząca usługi zamieszkuje wspólnie z podopiecznym w jego mieszkaniu lub domu, a ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone jednej osobie lub wspólnie zamieszkującej rodzinie nieprzerwanie przez okres dłuższy niż 1 doba, z wyjątkiem przypadku świadczenia usług we wszelkich placówkach świadczących całodobowe usługi dla osób niepełnosprawnych, przewlekle chorych lub w podeszłym wieku;

6) umów dotyczących usług sąsiedzkich, o których mowa w art. 50 ust. 1a ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej.

2. Przez dobę, o której mowa w ust. 1 pkt 3–5, należy rozumieć 24 kolejne godziny poczynając od godziny, w której następuje rozpoczęcie świadczenia usług.

3. Przez wynagrodzenie prowizyjne, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, należy rozumieć wynagrodzenie uzależnione od wyników:

1) uzyskanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi w ramach wykonania zlecenia lub świadczenia usług lub

2) działalności przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej, na rzecz których jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi

– takich jak liczba zawartych umów, wartość zawartych umów, sprzedaż, obrót, pozyskane zlecenia, wykonane usługi lub uzyskane należności.

Art. 15. Kto, wbrew obowiązkowi, będąc przedsiębiorcą albo działając w imieniu przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej:

1) wypłaca przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi wynagrodzenie za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług w wysokości niższej niż obowiązująca wysokość minimalnej stawki godzinowej,

2) nie wypłaca przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług,

– podlega karze grzywny od 2 000 zł do 60 000 zł.

Art. 16. Orzekanie w sprawach o czyny, o których mowa w art. 15, następuje w trybie przepisów ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2025 r. poz. 860).

Art. 17. W ustawie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277) wprowadza się następujące zmiany:

1) po art. 85 dodaje się art. 85^1 w brzmieniu:

„Art. 85^1 § 1. Jeżeli pracodawca opóźnia się z wypłatą wynagrodzenia za pracę, pracownikowi należą się odsetki za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które pracodawca odpowiedzialności nie ponosi.

§ 2. Odsetki, o których mowa w § 1, naliczane są przez pracodawcę od dnia następującego po dniu upływu terminu wypłaty wynagrodzenia za pracę i wypłacane łącznie z wypłatą tego wynagrodzenia.

§ 3. Jeżeli stopa odsetek za opóźnienie nie była oznaczona, należą się odsetki ustawowe za opóźnienie ustalane zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego.”;

3) w art. 281 § 1 wyrazy „podlega karze grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł.” zastępuje się wyrazami „podlega karze grzywny od 2 000 zł do 60 000 zł.”;
4) w art. 281 § 2 wyrazy „podlega karze grzywny od 1 500 zł do 45 000 zł.” zastępuje się wyrazami „podlega karze grzywny od 3 000 zł do 90 000 zł.”;
5) w art. 282 § 1 wyrazy „podlega karze grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł.” zastępuje się wyrazami „podlega karze grzywny od 2 000 zł do 60 000 zł.”;
6) w art. 282 § 3 wyrazy „podlega karze grzywny od 1 500 zł do 45 000 zł.” zastępuje się wyrazami „podlega karze grzywny od 2 000 zł do 90 000 zł.”;
7) w art. 282 dodaje się § 4 w brzmieniu:

„§ 4. Kto, wbrew obowiązkowi nie wypłaca przez okres co najmniej 3 miesięcy wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi podlega karze grzywny od 5 000 zł do 60 000 zł albo karze ograniczenia wolności.”;

8) w art. 283 § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Kto, będąc odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy albo kierując pracownikami lub innymi osobami fizycznymi, nie przestrzega przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, podlega karze grzywny od 2 000 zł do 60 000 zł.”.

Art. 18. Ilekroć w przepisach prawa jest mowa o „najniższym wynagrodzeniu za pracę pracowników” przez odwołanie się do odrębnych przepisów lub do Kodeksu pracy albo przez wskazanie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej, Ministra Pracy i Polityki Społecznej lub ministra właściwego do spraw pracy jako zobowiązanego do ustalania takiego wynagrodzenia na podstawie odrębnych przepisów lub Kodeksu pracy, oznacza to kwotę 760 zł.

Art. 19. Ilekroć w obowiązujących przepisach jest mowa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę albo minimalnej stawce godzinowej, ustalonych na podstawie przepisów ustawy uchylanej w art. 21, albo przez odwołanie się do odrębnych przepisów lub przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę należy przez to rozumieć minimalne wynagrodzenie za pracę albo minimalną stawkę godzinową ustalone na podstawie niniejszej ustawy.

Art. 21. Traci moc ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2024 r. poz. 1773).

Art. 22. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2026 r., z wyjątkiem: art. 2 pkt 1, art. 2 pkt 4, art. 7 ust. 3 pkt 7, art. 7 ust. 3 pkt 8, art. 7 ust.3 pkt 9, które wchodzą w życie z dniem 1 stycznia 2027 r.

UZASADNIENIE

Projekt ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę ma na celu wprowadzenie bardziej sprawiedliwego i przejrzystego kształtu minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz przejrzystości przepisów i ochrony wynagrodzenia przysługującego pracownikowi wynikającego z minimalnej stawki godzinowej. Ponadto dotychczasowe przepisy ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2024 r. poz. 1773), zwanej dalej „ustawą o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r.", wymagają doprecyzowania i uporządkowania w związku z licznymi zmianami oraz wątpliwościami dotyczącymi mechanizmu ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę.

W obecnym stanie prawnym m.in. dodatek funkcyjny, dodatek specjalny, premie i nagrody są wliczane do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. W takich przypadkach dodatki te przestały pełnić rolę gratyfikacji i uznania pracownika za posiadane przez niego np. doświadczenie zawodowe, dodatkowe kwalifikacje czy sprawowanie dodatkowych funkcji. W praktyce powoduje to niezadowolenie i poczucie niesprawiedliwości wśród osób, które są uprawnione do tych składników wynagrodzenia i otrzymują minimalne wynagrodzenie za pracę.

Zgodnie z intencją ustawodawcy, celem wprowadzonej w 2016 r. regulacji dotyczącej minimalnej stawki godzinowej było zapobieganie ustalaniu wynagrodzenia należnego zleceniobiorcy (świadczącemu usługi) w wysokości niższej niż wynikająca z minimalnej stawki godzinowej oraz sankcjonowanie przypadków niewypłacania wynagrodzenia w tej wysokości. Jednak postępowania zleceniodawcy prowadzi niejednokrotnie do obejścia przepisów dotyczących prawa do minimalnej stawki godzinowej z tytułu wykonanego zlecenia lub świadczonych usług poprzez niewypłacanie wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej czy dokonywanie potrąceń z całego wynagrodzenia. W związku z powyższym konieczna jest zmiana przepisów w zakresie pełniejszej ochrony wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej.

Ponadto, obecne sankcje za naruszenia praw i obowiązków w zakresie ochrony wynagrodzenia minimalnego przewidziane w Kodeksie pracy nie są skuteczne i nie chronią odpowiednio praw pracowniczych związanych z ochroną wynagrodzenia za pracę. W związku z tym projekt ustawy zawiera przepisy zmieniające ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277), zwanej dalej „Kodeksem pracy".

W polskim prawie obowiązek ustalenia minimalnego wynagrodzenia za pracę wynika z art. 65 ust. 4 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. Zgodnie z tym przepisem minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę lub sposób ustalania tej wysokości określa ustawa.

Problematykę ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę obecnie reguluje ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r. Minimalne wynagrodzenie za pracę pełni funkcję ochronną, gwarantując minimalny poziom wynagrodzenia każdemu pracownikowi zatrudnionemu w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy, a także na zasadzie proporcjonalności – pracownikom zatrudnionym w niepełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy. Zakresem podmiotowym ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r. objęci są wszyscy pracownicy niezależnie od np. branży czy regionu.

Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r. gwarantuje coroczny wzrost wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w stopniu nie niższym niż prognozowany na

dany rok wzrost cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem. Jednocześnie, jeśli w roku, w którym odbywają się negocjacje, wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę jest niższa od połowy wysokości przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w I kwartale tego roku, gwarancja ta jest zwiększana dodatkowo o 2/3 prognozowanego wskaźnika realnego przyrostu PKB.

W przypadku, gdy w roku poprzednim rzeczywisty wzrost cen różnił się od prognozowanego, ustawa przewiduje zastosowanie mechanizmu korygującego (zastosowanie wskaźnika weryfikacyjnego w odniesieniu do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w danym roku z tytułu różnicy pomiędzy rzeczywistym a prognozowanym wzrostem cen w roku poprzednim).

Jeżeli prognozowany na rok następny wskaźnik cen (przyjęty do opracowania projektu ustawy budżetowej średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem), wynosi co najmniej 105% – ustala się dwa terminy zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej: od dnia 1 stycznia i od dnia 1 lipca.

Minimalne wynagrodzenie za pracę nie ma charakteru wyłącznie wynagrodzenia zasadniczego. Jest to łączne wynagrodzenie pracownika za nominalny czas pracy w danym miesiącu, a więc poza wynagrodzeniem zasadniczym obejmuje również inne składniki wynagrodzenia i świadczenia pracownicze zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny, zwanym dalej „GUS", do wynagrodzeń osobowych, w tym m.in. dodatek funkcyjny, premie, nagrody oraz dodatki do wynagrodzenia z wyjątkami określonymi w ustawie.

W świetle art. 6 ust. 5 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu z 2002 r., przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika porównywanej z minimalnym wynagrodzeniem za pracę nie uwzględnia się: 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. Odesłanie do kategorii wynagrodzeń osobowych oznacza, że przy porównywaniu wynagrodzenia pracownika z wysokością minimalnego wynagrodzenia za pracę nie uwzględnia się także wypłat z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej oraz dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników jednostek sfery budżetowej.

Przepisy ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r. regulują również problematykę związaną z minimalną stawką godzinową. Obowiązkiem stosowania minimalnej stawki godzinowej zostały objęte określone umowy zlecenia (art. 734 Kodeksu cywilnego) oraz umowy o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu (art. 750 Kodeksu cywilnego). Gwarancją otrzymywania minimalnej stawki godzinowej objęte są osoby fizyczne niewykonujące działalności gospodarczej, a także tzw. „samozatrudnieni", tj. osoby fizyczne wykonujące działalność gospodarczą niezatrudniające pracowników lub niezawierające umów ze zleceniobiorcami, których działalność została zarejestrowana w Rzeczypospolitej Polskiej albo w państwie niebędącym państwem członkowskim Unii Europejskiej lub państwem Europejskiego Obszaru Gospodarczego.

Z uwagi na fakt, że ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r. była wielokrotnie nowelizowana oraz że w związku z implementacją dyrektywy wprowadzane są

liczne zmiany, opracowano projekt nowej ustawy (§ 84 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej" – Dz. U. z 2016 r. poz. 283).

Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

Projekt ustawy nie zawiera przepisów technicznych, nie podlega zatem notyfikacji zgodnie z trybem przewidzianym w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039, z późn. zm.).

Projekt ustawy nie wymaga przedstawienia organom i instytucjom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu, w celu uzyskania opinii, dokonania powiadomienia, konsultacji albo uzgodnienia.

DEKLAROWANE SKUTKI REGULACJI (DSR)
projektu ustawy

Informacja o projekcie

a) Tytuł projektu:

o minimalnym wynagrodzeniu za pracę

b) Przedstawiciel wnioskodawcy:

Katarzyna Ueberhan

I. Część wstępna

[1] Zwięzły opis zidentyfikowanego problemu i proponowanych rozwiązań.

Projekt ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę ma na celu wprowadzenie bardziej sprawiedliwego i przejrzystego kształtu minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz przejrzystości przepisów i ochrony wynagrodzenia przysługującego pracownikowi wynikającego z minimalnej stawki godzinowej. Dotychczasowe przepisy ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2024 r. poz. 1773), zwanej dalej „ustawą o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r.", wymagają doprecyzowania i uporządkowania w związku z licznymi zmianami oraz wątpliwościami dotyczącymi mechanizmu ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę.

W obecnym stanie prawnym m.in. dodatek funkcyjny, dodatek specjalny, premie i nagrody są wliczane do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. W takich przypadkach dodatki te przestały pełnić rolę gratyfikacji i uznania pracownika za posiadane przez niego np. doświadczenie zawodowe, dodatkowe kwalifikacje czy sprawowanie dodatkowych funkcji. W praktyce powoduje to niezadowolenie i poczucie niesprawiedliwości wśród osób, które są uprawnione do tych składników wynagrodzenia i otrzymują minimalne wynagrodzenie za pracę.

Zgodnie z intencją ustawodawcy, celem wprowadzonej w 2016 r. regulacji dotyczącej minimalnej stawki godzinowej było zapobieganie ustalaniu wynagrodzenia należnego zleceniobiorcy (świadczącemu usługi) w wysokości niższej niż wynikająca z minimalnej stawki godzinowej oraz sankcjonowanie przypadków niewypłacania wynagrodzenia w tej wysokości. Jednak postepowania zleceniodawcy prowadzi niejednokrotnie do obejścia przepisów dotyczących prawa do minimalnej stawki godzinowej z tytułu wykonanego zlecenia lub świadczonych usług poprzez niewypłacanie wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej czy dokonywanie potrąceń z całego wynagrodzenia.

W związku z tym w zakresie sankcji konieczna jest również zmiana ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277), zwanej dalej „Kodeksem pracy" ponieważ obecne sankcje

za naruszenia praw i obowiązków w zakresie ochrony wynagrodzenia minimalnego przewidziane w Kodeksie pracy nie są skuteczne i nie chronią odpowiednio praw pracowniczych związanych z ochroną wynagrodzenia za pracę.

[2] Czy były rozważane rozwiązania alternatywne?

- Tak
- **Nie**

W toku prac nad projektem ustawy nie rozważano alternatywnych środków regulacyjnych. Wynika to z faktu, że minimalne wynagrodzenie za pracę, jako instytucja prawa pracy, ma umocowanie konstytucyjne – art. 65 ust. 4 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr. 78, poz. 483) stanowi, że minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę lub sposób jej ustalania określa ustawa. Oznacza to, że zagadnienie to wymaga uregulowania na poziomie ustawowym i nie może być przedmiotem działań pozalegislacyjnych czy aktów niższego rzędu. Nie ma możliwości osiągnięcia celu projektu za pomocą innych środków niż legislacyjne.

II. Wymogi określone w art. 34 ust. 2 pkt 3–5 regulaminu Sejmu

[3] Jakie są przewidywane skutki prawne projektowanych rozwiązań?

Ponieważ ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r. była wielokrotnie zmieniana oraz wymaga zmian porządkujących i doprecyzowujących zaproponowano nowy projekt ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Projekt ustawy w przeważającej części stanowi powtórzenie obecnie obowiązujących przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r.

W związku z powyższym poniżej szczegółowo omówione zostały zmieniane (dodawane) przepisy w stosunku do obecnie obowiązującej ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r.

Projekt ustawy reguluje zasady i tryb ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz określa zasady i tryb ustalania oraz wypłacania minimalnej stawki godzinowej.

Projekt ustawy przewiduje:
1) uzupełnienie słowniczka (art. 2), w stosunku do obecnie obowiązującej ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r., o definicje następujących pojęć (dodatek funkcyjny, inny dodatek, minimalne wynagrodzenie za pracę, rok negocjacji). Przepis ten wymagał również zmian o charakterze porządkowym. W związku z tym zrezygnowano z określenia pojęcia „wydatki gospodarstw domowych", „wskaźnik udziału dochodów z pracy najemnej" oraz „przeciętna liczba osób na utrzymaniu osoby pracującej najemnie", „przeciętne wynagrodzenie". Ponadto, w związku z wątpliwościami dotyczącymi z jakiego okresu należy brać pod uwagę prognozowany wskaźnik cen, doprecyzowano brzmienie jego definicji. Zgodnie z zaproponowaną definicją przez „prognozowany wskaźnik cen" należy rozumieć średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem, przyjęty do opracowania projektu ustawy budżetowej i przedstawiony RDS wraz z propozycją wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę do negocjacji:
2) dwa terminy zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 3 projektu). W myśl projektu ustawy, gdy prognozowany wskaźnik cen na rok następny przekazany RDS wraz z propozycją

minimalnego wynagrodzenia za pracę wynosi co najmniej 105% ustala się dwa terminy zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej, tj. od dnia 1 stycznia i od dnia 1 lipca. Natomiast, gdy wskaźnik ten wynosi mniej niż 105% – ustala się jeden termin zmiany ww. wysokości minimalnych gwarancji płacowych, tj. od dnia 1 stycznia;

3) analogiczną jak obecnie obowiązująca, coroczną procedurę ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej (art. 4 projektu).

Zgodnie z projektem, wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę będzie corocznie przedmiotem negocjacji prowadzonych w ramach RDS. Rada Ministrów przedstawia RDS do negocjacji propozycje wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę dla pracowników oraz minimalnej stawki godzinowej dla określonych umów cywilnoprawnych – w terminie do dnia 15 czerwca każdego roku. Negocjacje prowadzone będą przez 30 dni od dnia otrzymania propozycji i informacji. Jeżeli w tym terminie RDS nie uzgodni ww. wysokości gwarancji płacowych, wówczas decyzje w tym zakresie podejmie Rada Ministrów w drodze rozporządzenia. Ustalone przez Radę Ministrów wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej nie będą mogły być niższe niż zaproponowane RDS do negocjacji.

Zgodnie z projektowanym art. 4 ust. 2 ustawy, Rada Ministrów, poza proponowaną na rok następny kwotą minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej, przedstawia RDS również szereg informacji o charakterze ekonomiczno-statystycznym. Zaproponowane zmiany w tym artykule mają jedynie charakter porządkowy i doprecyzowujący;

4) utrzymanie co do zasady dotychczasowego mechanizmu ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 5 projektu ustawy).

Projektowane przepisy ustawy gwarantują zatem coroczny wzrost wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w stopniu nie niższym niż prognozowany na dany rok wzrost cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem, przyjęty do opracowania projektu ustawy budżetowej i przekazany Radzie Dialogu Społecznego do negocjacji. Jednocześnie, w roku negocjacji wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę jest niższa od połowy wysokości przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w I kwartale tego roku, gwarancja ta jest zwiększana dodatkowo o 2/3 prognozowanego wskaźnika realnego przyrostu PKB.

W przypadku, gdy w roku poprzednim rzeczywisty wzrost cen różnił się od prognozowanego, projekt przewiduje zastosowanie mechanizmu korygującego (zastosowanie wskaźnika weryfikacyjnego w odniesieniu do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w danym roku z tytułu różnicy pomiędzy rzeczywistym a prognozowanym wzrostem cen w roku poprzednim).

W celu poprawy przejrzystości przepisów oraz zapobiegania wątpliwościom interpretacyjnym dotyczącym corocznego ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, doprecyzowano okres, z którego należy brać pod uwagę prognozowany wskaźnik cen oraz wskaźnik prognozowanego realnego przyrost produktu krajowego brutto, uwzględniane w mechanizmie ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę. Proponuje się, aby były to prognozowane wskaźniki, które zostały przekazane przez Radę Ministrów RDS do negocjacji wraz z propozycją minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Należy mieć jednocześnie na uwadze, że art. 5 ust. 5 projektu ustawy przewiduje, iż w przypadku, gdy w wyniku zastosowania mechanizmu, o którym mowa w ust. 1–4, wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w roku następnym miałaby być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującej w roku negocjacji, wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, o której mowa w ust. 1, nie może być ustalona w wysokości niższej niż wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązująca od dnia 1 lipca roku negocjacji. Powyższy przepis doprecyzowuje tryb postępowania w sytuacji, gdyby kwota ustawowego minimum na rok następny, wyliczona zgodnie z mechanizmem określonym w art. 5, okazała się niższa niż wysokość minimalnego

wynagrodzenia za pracę w roku negocjacji. Taka sytuacja mogłoby wystąpić w pewnych warunkach gospodarczych (deflacja, wskaźnik weryfikacyjny wynoszący mniej niż 1).
Ponadto w art. 5 ust. 6 doprecyzowano ustalenie minimalnego wynagrodzenia za pracę w przypadku, gdy w roku negocjacji są ustalone dwa terminy jego zmiany, zgodnie z art. 3 pkt 1, do obliczenia wysokości minimalnego wynagrodzenia na rok następny przyjmuje się wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującą od dnia 1 lipca roku negocjacji. Przyjęcie kwoty obowiązującej od 1 lipca jest zasadne z uwagi na fakt, że do obliczenia minimalnego wynagrodzenia za pracę na rok następny powinno być brane pod uwagę „ostateczne" wynagrodzenie minimalne za pracę obowiązujące w roku negocjacji, a nie wysokość przeciętnej, która występuje sporadycznie (tylko w przypadku dwóch terminów ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę).
Doprecyzowanie ww. przepisu ma wyeliminować wątpliwości dotyczące stosowania kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę przy ustalaniu ustawowego minimum, w przypadku, gdy w roku negocjacji są ustalone dwa terminy jego zmiany.
Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę jest ustalana i negocjowana ze stosunkowo dużym wyprzedzeniem – obowiązuje w roku następnym. Dlatego przy ustalaniu ustawowego minimum wykorzystywane są wskaźniki ekonomiczne zarówno rzeczywiste, dostępne (np. przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w I kwartale roku negocjacji), jak i prognozowane (np. wskaźnik wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem).
5) analogiczny jak w obecnie obowiązującej ustawie o minimalnym wynagrodzeniu z 2002 r. sposób zaokrąglania przy dokonywaniu obliczeń dotyczących wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 6);
6) co do zasady powtórzenie dotychczasowych regulacji, dotyczących zasad obliczania wysokości wynagrodzenia pracownika (art. 7–9).
Zmiana dotyczy jedynie zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zgodnie z dodanymi w art. 7 ust. 3 pkt 7–9, przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika nie będzie uwzględniało się również dodatku funkcyjnego, innych dodatków oraz premii i nagród. Podkreślenia wymaga, że wprowadzana regulacja zakłada kolejne wyłączanie z kategorii minimalnego wynagrodzenia za pracę powyższych dodatków przysługujących pracownikowi, bez względu na przyjętą u danego pracodawcy nazwę tych dodatków. Celem wprowadzenia ww. zmiany jest zapewnienie bardziej sprawiedliwego i przejrzystego kształtu minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz sukcesywne przywracanie motywacyjnego charakteru poszczególnym składnikom wynagrodzenia (np. dodatkowi funkcyjnemu, dodatkowi specjalnemu i innym dodatkom), które obecnie często stanowią uzupełnienie do poziomu minimalnego wynagrodzenia za pracę. W takich przypadkach dodatki te przestały pełnić rolę gratyfikacji i uznania pracownika za posiadane przez niego np. doświadczenie zawodowe, dodatkowe kwalifikacje czy sprawowanie dodatkowych funkcji. Projekt przewiduje wyłączanie z zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę:

- dodatku funkcyjnego
- innych dodatków niż wymienione w art. 7 ust. 3 pkt 4–7
- premii i nagród

7) w art. 10–16 analogiczne, co do zasady, przepisy w zakresie minimalnej stawki godzinowej co przepisy art. 8a–8f ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r. Projekt ustawy, w zakresie minimalnej stawki godzinowej przewiduje jedynie zmiany w zakresie:

- terminu wypłaty wynagrodzenia wynikającego z wysokości minimalnej stawki godzinowej. Zgodnie z art. 11 ust. 7 projektu wypłaty wynagrodzenia dokonuje się niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu 10 dni następnego miesiąca;
- wyłączenia z obowiązku stosowania minimalnej stawki godzinowej umów sąsiedzkich (art. 14 ust.1 pkt 6);

- sankcji. Zgodnie z art. 15 projektu ustawy kto, będąc przedsiębiorcą albo działając w imieniu przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej, wypłaca przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi wynagrodzenie za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług w wysokości niższej niż obowiązująca wysokość minimalnej stawki godzinowej lub nie wypłaca przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług, podlega karze grzywny od 2 000 zł do 60 000 zł.

Zmiany te mają na celu zachowanie przejrzystości przepisów i ochronę wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej.

W obecnym stanie prawnym w przypadku umów zawartych na czas dłuższy niż jeden miesiąc, wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej należy dokonywać co najmniej raz w miesiącu (art. 8a ust. 6 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r.). Zleceniodawcy podnoszą często, iż wypłacenie wynagrodzenia wymaga podsumowania określonej ilości danych, zebrania informacji o liczbie godzin świadczonej pracy z poszczególnych placówek. Czynności te wymagają czasu, stąd też wypłacenie wynagrodzenia za wykonywanie zlecenia w danym miesiącu kalendarzowym jest możliwe w ciągu 10 dni następnego miesiąca.

Zasadnym jest, aby przepisy dotyczące minimalnej stawki godzinowej nie miały zastosowania do umów dotyczących usług sąsiedzkich. Usługi sąsiedzkie są specyficzną formą wsparcia opartą na relacjach i więziach międzyludzkich. Intencją ustawodawcy przy wprowadzeniu tej formy wsparcia było, aby świadczenie usług sąsiedzkich przez osoby z najbliższego otoczenia osoby wymagającej wsparcia gwarantowało większą elastyczność udzielanej pomocy, która może być świadczona adekwatnie do zaistniałych potrzeb.

Ponadto obowiązujące brzmienie przepisu art. 8e ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r. wskazuje, że odnosi się on wyłącznie do przypadków zaniżenia wynagrodzenia, a nie obejmuje stanów faktycznych, gdy wynagrodzenia w ogóle nie wypłacono. Dlatego przepis ten wymaga zmiany by z jego treści jednoznacznie wynikało, że sankcji podlega zarówno wypłacenie wynagrodzenia za każdą godzinę w wysokości niższej niż aktualnie obowiązująca minimalna stawka godzinowa, jak i całkowite zaniechanie jego wypłacenia. Jednocześnie, w celu zapewnienia skuteczniejszej ochrony wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej podniesiono wysokość kary grzywny od 2000 zł do 60 000 zł (obecnie od 1000 zł do 30 000 zł);

8) w art. 17 projektu zmianę Kodeksu pracy. Projekt wprowadza nowy typ wykroczenia, które związane jest z naruszeniem prawa pracownika do wynagrodzenia za pracę, a także zawiera przepis przewidujący naliczanie odsetek za nieterminowe wypłacenie należnych pracownikom wynagrodzeń. Projekt ustawy także podnosi wysokość sankcji za obowiązujące już w Kodeksie pracy wykroczenia przeciwko prawom pracownika, w tym w zakresie wypłaty wynagrodzeń i świadczeń przysługujących pracownikowi lub uprawnionemu członkowi rodziny. Nowy typ wykroczenia określony w art. 282 § 4 Kodeksu pracy, penalizuje niewypłacanie przez okres co najmniej 3 miesięcy wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi wynagrodzenia za pracę, co podlega karze grzywny od 5 000 zł do 60000 zł albo karze ograniczenia wolności.

Można uznać, że jest to typ wykroczenia kwalifikowanego w stosunku do wykroczenia z art. 282 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy. Nowe wykroczenie z projektowanego art. 282 § 4 Kodeksu pracy zawiera wyższy stopień społecznej szkodliwości czynu z uwagi na dodatkowe znamię niewypłacania wynagrodzenia przez okres co najmniej 3 miesięcy, czego wyrazem jest surowsza sankcja karna, w tym możliwość orzeczenia kary ograniczenia wolności.

Przedmiotowy projekt ustawy wprowadza w art. 851 Kodeksu pracy automatyzm w naliczaniu odsetek za czas opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia za pracę, bez konieczności wnioskowania przez pracownika, co pozwoli pracownikowi na realizację należnych mu uprawnień. Zmiana ta przyczyni się do uproszczenia i usprawnienia systemu dochodzenia tych odsetek, znacznie ograniczając liczbę postępowań sądowych.

Jednocześnie projekt ustawy podwyższa wysokość kary grzywny za obowiązujące już w Kodeksie pracy wykroczenia przeciwko prawom pracownika odpowiednio: w art. 281 § 1 na „od 2 000 zł do 60 000 zł" (obecnie od 1 000 zł do 30 000 zł), w art. 281 § 2 na „od 3 000 zł do 90 000 zł" (obecnie od 1 500 zł do 45 000 zł), w art. 282 § 1 i 2 na „od 2 00 zł do 60 000 zł" (obecnie od 1 000 zł do 30 000 zł), w art. 282 § 3 na „od 3 000 zł do 90 000 zł" (obecnie od 1 500 zł do 45 000 zł) oraz w art. 283 § 1 na „od 2 000 zł do 60 000 zł" (obecnie od 1 000 zł do 30 000 zł).

9) pozostawienie dotychczas obowiązującego w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r. przepisu definiującego najniższe wynagrodzenie za pracę (art. 18).

Wejście w życie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r. (od 1 stycznia 2003 r.) zakończyło okres określania najniższego wynagrodzenia za pracę przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej na podstawie art. 774 Kodeksu pracy. W myśl art. 25 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu z 2002 r. „Ilekroć w przepisach prawa jest mowa o "najniższym wynagrodzeniu za pracę pracowników" przez odwołanie się do odrębnych przepisów lub do Kodeksu pracy albo przez wskazanie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej, Ministra Pracy i Polityki Społecznej lub ministra właściwego do spraw pracy jako zobowiązanego do ustalania takiego wynagrodzenia na podstawie odrębnych przepisów lub Kodeksu pracy, oznacza to kwotę 760 zł.". Po 2003 r. w wielu przepisach odniesienie do najniższego wynagrodzenia zmieniono na np. określoną kwotę lub relację do przeciętnego wynagrodzenia. Natomiast w niektórych przepisach funkcjonuje jeszcze odniesienie do najniższego wynagrodzenia. Mając na uwadze powyższe, zasadnym jest, aby również w projekcie przedmiotowej ustawy pozostawić przepis odnoszący się do najniższego wynagrodzenia w wysokości 760 zł;

10) wprowadzenie przepisu (art. 19), zgodnie z którym: „Ilekroć w obowiązujących przepisach jest mowa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę albo minimalnej stawce godzinowej, ustalonych na podstawie przepisów ustawy uchylanej w art. 33, albo przez odwołanie się do odrębnych przepisów lub przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę należy przez to rozumieć minimalne wynagrodzenie za pracę albo minimalną stawkę godzinową ustalone na podstawie niniejszej ustawy." Proponowany przepis jest konieczny, ponieważ w wielu obowiązujących przepisach są stosowane odesłania do minimalnego wynagrodzenia za pracę lub minimalnej stawki godzinowej ustalonych na podstawie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r.;

Powyższe wynika z faktu, że przepisy projektu ustawy będą miały zastosowanie do ustalenia wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2026 r. Natomiast wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2025 r. została ustalona na podstawie przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r., z uwagi na fakt, że wysokości te musiały być ustalone najpóźniej do 15 września 2024 r.;

11) uchylenie przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r. (art. 21). Natomiast art. 22 przewiduje, że ustawa wejdzie w życie z dniem 1 stycznia 2027 r.,

Wynika to z konieczności zapewnienia odpowiedniego vacatio legis dla wprowadzenia wynagrodzenia zmian w zakresie składnikowym minimalnego wynagrodzenia za pracę. Pracodawcy powinni mieć czas na zabezpieczenie w swoich budżetach środków na sfinansowanie proponowanej zmiany.

W efekcie oczekuje się poprawy warunków życia i pracy, a także zmniejszenia nierówności płacowych. Ponadto proponowane zmiany wprowadzą bardziej sprawiedliwy i przejrzysty kształt minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej, a także zapewnią lepszą ochronę minimalnych gwarancji płacowych.

Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

Projekt ustawy nie zawiera przepisów technicznych, nie podlega zatem notyfikacji zgodnie z trybem przewidzianym w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu

funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039, z późn. zm.).

Projekt ustawy nie wymaga przedstawienia organom i instytucjom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu, w celu uzyskania opinii, dokonania powiadomienia, konsultacji albo uzgodnienia.

[4] Jakie są przewidywane skutki społeczne projektowanych rozwiązań?

Projektowana ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oddziałuje nie tylko na sferę gospodarczą i stosunki zatrudnienia, lecz także wywołuje istotne konsekwencje społeczne. Skutki społeczne rozumiane są jako wpływ regulacji na sytuację jednostek, rodzin, gospodarstw domowych, grup społecznych oraz szerszych zbiorowości, a także na procesy i zjawiska o charakterze społecznym, takie jak spójność społeczna, poczucie bezpieczeństwa socjalnego, stabilność gospodarstw domowych czy równość szans na rynku pracy.

Projektowane rozwiązania, obejmujące m.in. doprecyzowanie mechanizmu ustalania minimalnego wynagrodzenia, wyłączenie określonych składników płacowych z kategorii wynagrodzenia minimalnego, wzmocnienie ochrony prawnej wynagrodzeń oraz sankcji za ich niewypłacanie, będą miały bezpośredni wpływ na pracowników, osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych oraz ich rodziny. Oddziaływać będą także na funkcjonowanie gospodarstw domowych, relacje w zakładach pracy oraz na poczucie sprawiedliwości i równości w życiu społecznym.

Proponowana regulacja, w zakresie wyłączania poszczególnych składników z zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę, będzie miała pozytywny wpływ na rynek pracy. Dla zatrudnionych w podmiotach, gdzie uzupełnianie minimalnego wynagrodzenia za pracę dodatkami do wynagrodzenia oraz premiami i nagrodami było powszechne, będzie istotną zmianą zwiększającą motywację do pracy.

Zmiana zapewni bardziej sprawiedliwy, zrozumiały i przejrzysty kształt minimalnego wynagrodzenia za pracę, a także zwiększy ochronę osób najniżej zarabiających, co może wpływać na decyzje o podjęciu zatrudnienia, zwłaszcza osób dotychczas biernych zawodowo. Ponadto zmiana, w przypadku osób objętych regulacją, przywróci pierwotny charakter dodatków do wynagrodzenia oraz premii i nagród, które obecnie mogą być stosowane jako uzupełnienie do minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Zmiana zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę może dla niektórych pracodawców podnieść koszty pracy na tyle, że mogą zdecydować się na ograniczenia zatrudnienia, co może dotknąć przede wszystkim osoby o niskich kwalifikacjach, osoby mniej produktywne. Z drugiej strony proponowane regulacje mogą być bodźcem dla przedsiębiorców do inwestowania w automatyzację i innowacyjne rozwiązania, co przyczyni się do wzrostu produktywności.

Projekt oddziałuje przede wszystkim na następujące grupy:

1. Pracownicy sektora publicznego (w tym osadzeni), których wynagrodzenie zasadnicze jest niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Zgodnie z szacunkami MRPiPS na podstawie danych pozyskanych z ministerstw oraz z części JST. Szacunkowa wielkość grupy to ok 97 tys. osób i

oddziaływanie to podwyższenie wynagrodzenia w związku ze zmianą zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę.

2. Pracownicy sektora prywatnego, których wynagrodzenie zasadnicze jest niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Brak danych dotyczących wielkości grupy, lecz oddziaływanie w zależności od wewnętrznych uregulowań w zakładzie będzie skutkowało podwyższeniem wynagrodzenia w związku ze zmianą zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę.
3. Pracodawcy, czyli podmioty prywatne gospodarki narodowej zarejestrowane w rejestrze REGON, deklarujące prowadzenie działalności (z wyłączeniem liczby mikroprzedsiębiorstw do 1 osoby pracującej). Skutkiem wprowadzenia ustawy będzie wzrost kosztów wynagrodzeń w przypadku stosowania przez podmioty dodatków do wynagrodzenia oraz premii i nagród jako uzupełnienia do minimalnego wynagrodzenia za pracę, jeśli dodatki wynikają z przepisów prawa bądź wewnętrznych regulacji.
4. Pracodawcy – sektor publiczny, wielkość grupy szacowana jest na ok 112 tys. i oddziaływanie na tę grupę to wzrost kosztów wynagrodzeń w przypadku stosowania dodatków do wynagrodzenia oraz premii i nagród jako uzupełnienia do minimalnego wynagrodzenia za pracę, jeśli dodatki wynikają z przepisów prawa bądź wewnętrznych regulacji.

Przewidywane skutki społeczne są zdecydowanie pozytywne. Według szacunków, łączny wzrost dochodów gospodarstw domowych w horyzoncie dziesięcioletnim może przekroczyć 10 mld zł, co stanowi wymierny impuls poprawy jakości życia znacznej części społeczeństwa. Negatywne skutki społeczne mogą pojawić się jedynie krótkoterminowo, związane z dostosowaniem się części pracodawców do nowych zasad i ryzykiem ograniczenia zatrudnienia w branżach o niskiej rentowności. Efekty te należy jednak ocenić jako przejściowe i nie wpływające w istotny sposób na ogólny bilans społeczny.

Podsumowując, projektowana regulacja wzmacnia ochronną funkcję prawa pracy, poprawia sytuację materialną i społeczną milionów obywateli, a w długim okresie przyczyni się do zwiększenia spójności i stabilności społecznej w Polsce.

[5] Jakie są przewidywane skutki gospodarcze projektowanych rozwiązań?

Projektowana ustawa, poprzez doprecyzowanie mechanizmu ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę, wprowadzenie zmian w strukturze jego składników oraz wzmocnienie praw do minimalnej stawki godzinowej, będzie oddziaływać na przedsiębiorców, konsumentów, rynek pracy i inne procesy gospodarcze. Skutki gospodarcze należy rozpatrywać w horyzoncie średniookresowym, w latach 2026–2028, tj. w okresie stopniowego wyłączania określonych dodatków z kategorii wynagrodzenia minimalnego oraz długoterminowym, do 10 lat obowiązywania zmienionych przepisów.

Skutki gospodarcze należy rozpatrywać jako wpływ na sferę gospodarki tj. podmioty gospodarcze oraz innych uczestników życia gospodarczego w ujęciu pieniężnym oraz niepieniężnym.

W sektorze przedsiębiorstw koszty wprowadzenia projektowanych zmian mogą ponieść przede wszystkim duże przedsiębiorstwa, w których obowiązują regulacje wewnętrzne (tj. regulaminy wynagradzania lub układy zbiorowe pracy) przewidujące wypłacanie dodatków do wynagrodzenia oraz premii i nagród do wynagrodzenia zasadniczego i stanowiły one uzupełnienie do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Trudno jednak oszacować liczbę takich przedsiębiorstw ze względu na brak źródeł danych.

Koszty wprowadzenia projektowanych zmian mogą ponieść także mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa, w których obowiązują przepisy płacowe przewidujące wypłacanie dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz premii i nagród jako uzupełnienie do minimalnego wynagrodzenia za pracę. Trudno jednak oszacować liczbę takich przedsiębiorstw ze względu na brak źródeł danych.

Wprowadzenie projektowanej zmiany zwiększy dochody z pracy osób otrzymujących wynagrodzenie w wysokości nieprzekraczającej minimalnego wynagrodzenia za pracę, w podmiotach, w których wynagrodzenie zasadnicze jest uzupełniane dodatkami do wynagrodzenia oraz premiami i nagrodami do wysokości minimalnego wynagrodzenia. Przyczyni się to do poprawy sytuacji finansowej gospodarstw domowych tych osób. Dotyczy to także osób starszych i niepełnosprawnych.

Należy jednak podkreślić, że są to szacunki, a pełne dane dotyczące zarówno liczby pracowników, których wynagrodzenie wzrośnie w wyniku regulacji, jak i udziału poszczególnych dodatków w wynagrodzeniu w przypadku, gdy wynagrodzenie zasadnicze jest niższe niż minimalne, nie są dostępne. Przyjęto, że takie rozwiązania są najczęściej stosowane w dużych przedsiębiorstwach.

Odnośnie do funkcjonowania przedsiębiorstw i ich konkurencyjności, zmiana zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę może mieć wpływ na konkurencyjność przedsiębiorstw, w tym konkurencyjność międzynarodową przedsiębiorstw, w których wynagrodzenie pracownika jest uzupełniane dodatkami, premiami lub nagrodami do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Nie ma dostępnych danych dotyczących skali ustalania wynagrodzenia zasadniczego poniżej wynagrodzenia minimalnego w sektorze prywatnym, jak również struktury samych dodatków, które uzupełniają wysokość wynagrodzenia do poziomu wynagrodzenia minimalnego. W związku z tym, przyjęto do obliczeń, że liczba pracowników, których dotyczy taka sytuacja wynosi ok. 716 tys. osób. Na podstawie sprawozdania GUS Struktura wynagrodzeń według zawodów za październik 2022 roku, przyjęto, że przeciętny dodatek dopełniający do minimalnego wynagrodzenia wynosi 1,5% wynagrodzenia zasadniczego. Biorąc pod uwagę strukturę dodatków w sektorze publicznym, gdzie dominują premie i nagrody, przyjęto, że 100% dodatków w sektorze prywatnym stanowią te dodatki i skutek finansowy występuje począwszy od 2028 r.

[6] Jakie są przewidywane skutki finansowe projektowanych rozwiązań, w szczególności wpływ na sektor finansów publicznych, w tym na budżet państwa i budżety jednostek samorządu terytorialnego?

W pierwszym roku wejścia w życie zmian skutki finansowe dla sektora finansów publicznych pozostają praktycznie neutralne, zarówno dochody, jak i wydatki nie ulegają zmianie.Koszty wydatków w 2027 sięgają ponad 1,38 mld zł, przy dochodach rzędu 935 mln zł, co skutkuje deficytem rzędu –451 mln zł. W kolejnych latach tendencja ta utrzymuje się: dochody rosną stopniowo od ok. 1,0 mld zł do 1,22 mld zł w dziesiątym roku, natomiast wydatki kształtują się odpowiednio od 1,5 mld zł do 1,85 mld zł. W rezultacie saldo pozostaje ujemne, powiększając się z –513 mln zł w piątym roku do –624 mln zł w dziesiątym roku.

Warto podkreślić, że głównym źródłem wzrostu wydatków budżetowych są wyższe wynagrodzenia dla osób zatrudnionych w sektorze publicznym, które dotychczas otrzymywały pensje zasadnicze niższe od minimalnego wynagrodzenia. Oznacza to realne podniesienie dochodów najbardziej wrażliwych grup pracowniczych, co wprost przekłada się na poprawę sytuacji bytowej gospodarstw domowych, a także na większą motywację do pracy. Większe środki w rękach pracowników to również impuls

prorozwojowy dla gospodarki, czyli wzrost konsumpcji, stabilizacja popytu wewnętrznego oraz ograniczenie zjawisk ubóstwa pracujących.

Łącznie w całym dziesięcioletnim okresie obowiązywania regulacji przewidywany jest wzrost dochodów sektora finansów publicznych o ok. 10 mld zł, przy jednoczesnym wzroście wydatków o ok. 13,8 mld zł. Ostatecznie saldo całościowe jest wyraźnie ujemne i wynosi ok. –3,8 mld zł. Największy udział po stronie dochodowej mają dodatkowe wpływy do ZUS (ponad 4,5 mld zł), a następnie do NFZ (ok. 1,15 mld zł) i JST (1,17 mld zł). Po stronie wydatkowej zdecydowanie dominują koszty ponoszone przez budżet państwa – ponad 9,6 mld zł w okresie 10 lat, a uzupełniają je wydatki JST na poziomie blisko 2,0 mld zł.

Powyżej wskazano skutki finansowe zmiany zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę, tj. wzrost dochodów jednostek sektora finansów publicznych z tytułu wzrostu wysokości odprowadzanych przez pracodawców i pracowników obowiązkowych danin (podatków i składek) oraz, po stronie wydatkowej, wzrost wydatków pracodawców z sektora publicznego zatrudniających pracowników otrzymujących wynagrodzenie zasadnicze niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

W oszacowaniu skutków finansowych wykorzystano najbardziej aktualne dostępne prognozy wskaźników makroekonomicznych Ministra Finansów, w zakresie dynamiki realnej wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej, PKB oraz wskaźnika inflacji (dynamika cen towarów i usług konsumpcyjnych) zawarte w „Wytycznych dotyczących stosowania jednolitych wskaźników makroekonomicznych będących podstawą oszacowania skutków finansowych projektowanych ustaw, Aktualizacja – październik 2024 r.”. Ponadto, wykorzystano dane pozyskane przez MRPiPS od resortów, DPS i części JST.

W obliczeniach skutków finansowych dla jednostek sektora finansów publicznych (JSFP) przyjęto założenie, że średni udział JST w dochodach pracowników wynosi 9,15%. Udział JST policzono w podstawie opodatkowania na dany rok. Udział budżetu państwa w PIT stanowi różnicę między wyliczonym podatkiem PIT a wyliczoną kwotą udziału JST w dochodzie pracowników. Skutki finansowe oszacowano dla ok. 97 tys. zatrudnionych w jednostkach sektora finansów publicznych, których wynagrodzenie zasadnicze było niższe niż wynagrodzenie minimalne, na podstawie danych zebranych przez MRPiPS na początku 2024 roku. Na podstawie tych danych przygotowano szacunki dla ok. 63 tys. osób zatrudnionych w ministerstwach i jednostkach podległych (dotyczy również osób osadzonych) oraz ok. 34,3 tys. zatrudnionych w JST (w tym DPS ok. 6 tys. osób). Liczba osób objętych regulacją w JST stanowi szacunek MRPiPS na podstawie danych przekazanych przez ok. 250 JST.

Dla celów obliczeń przyjęto, że po wyłączeniu dodatków do wynagrodzenia oraz premii i nagród z minimalnego wynagrodzenia za pracę, osoby dostaną te dodatki oraz premie i nagrody w tej samej proporcji do wynagrodzenia zasadniczego, jak przed zmianą. Może to wynikać np. z wewnętrznych regulaminów wynagradzania i innych regulacji. W roku 2027 wyłączony z minimalnego wynagrodzenia zostanie dodatek funkcyjny, inne dodatki oraz premie i nagrody.

W szacunkach przyjęto, że dodatki stanowiące uzupełnienie do minimalnego wynagrodzenia za pracę w jednostkach finansowanych z budżetu państwa stanowią 22,4% wynagrodzenia zasadniczego, natomiast dla JST i DPS 8,2%. W szacunkach uwzględniono również wzrost dodatku stażowego, obliczonego od wzrostu wynagrodzenia zasadniczego w wyniku wyłączenia poszczególnych dodatków z minimalnego wynagrodzenia. Do obliczeń przyjęto dodatek stażowy w wysokości 15% wynagrodzenia zasadniczego - na podstawie danych w sprawozdaniu GUS Struktura wynagrodzeń

według zawodów za październik 2022 roku wyliczono, że przybliżony przeciętny staż pracowników w sektorze publicznym wynosi 15 lat (dla pracowników mających 20 lat i powyżej stażu pracy, do obliczenia średniej przyjęto 20 lat, jako że 20% to najczęściej stosowany górny limit wysokości dodatku stażowego).

Ponadto, w obliczeniach uwzględniono wzrost dodatkowego wynagrodzenia rocznego (tzw. trzynastka) z tytułu wzrostu wynagrodzenia. Do obliczeń dla danego roku przyjęto jako podstawę wynagrodzenie z roku poprzedniego, złożone z wynagrodzenia zasadniczego i dodatku stażowego. Nie zostały uwzględnione dodatki, premie czy nagrody, stosowane dotychczas do osiągnięcia wynagrodzenia na poziomie minimalnego wynagrodzenia, ponieważ nie ma możliwości określenia, jaka ich część jest wliczana do podstawy ustalania wysokości dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Liczbę osób objętych dodatkowym wynagrodzeniem rocznym ustalono na 80% w stosunku do liczby osób ww., wynika to z fluktuacji kadr, niespełniania warunków przyznania dodatkowego wynagrodzenia rocznego przez część pracowników, nieobecności w pracy przez część roku, itp.

Udział osób objętych PPK przyjęto na poziomie 25% (stawka pracodawcy na poziomie 1,5% a pracownika 2,0%).

[7] Wykaz źródeł finansowania, jeśli projekt ustawy pociąga za sobą obciążenie budżetu państwa lub budżetów jednostek samorządu terytorialnego.

Wydatki związane z ze zmianą zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę w państwowych i samorządowych jednostkach budżetowych zostaną sfinansowane w ramach środków na wynagrodzenia pozostających w dyspozycji pracodawców, bez konieczności ich dodatkowego zwiększania. Wydatki w obszarze ochrony zdrowia zostaną sfinansowane w ramach poziomu środków ustalonych corocznie zgodnie z art. 131c ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych bez konieczności ich zwiększania, w tym w ramach niezwiększonego funduszu wynagrodzeń.

[8] Czy projekt ustawy podlega procedurze notyfikacyjnej?

- **Nie**

III. Wymogi określone w art. 34 ust. 2a i 2b regulaminu Sejmu

[9] Czy projekt ustawy zawiera przepisy określające zasady podejmowania, wykonywania lub zakończenia działalności gospodarczej (art. 34 ust. 2a regulaminu Sejmu)?

- Nie
- **Tak**

Projekt ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę zawiera przepisy, które dotyczą działalności gospodarczej, wprowadzają regulacje wprost określające zasady podejmowania, wykonywania lub zakończenia działalności gospodarczej w rozumieniu art. 34 ust. 2a regulaminu Sejmu oraz art. 66 ust. 1 Prawa przedsiębiorców.

Projekt ustawy reguluje w szczególności:

a) zasady i tryb ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę,
b) zasady i tryb ustalania oraz wypłacania minimalnej stawki godzinowej,
c) obowiązki pracodawców oraz przedsiębiorców zatrudniających pracowników lub korzystających z usług świadczonych na podstawie umów cywilnoprawnych, sankcje w przypadku niewywiązywania się z tych obowiązków (np. grzywny za wypłatę wynagrodzenia niższego niż minimalna stawka godzinowa).

Oznacza to, że projekt oddziałuje na wszystkich przedsiębiorców oraz kształtuje zasady prowadzenia działalności gospodarczej, lecz dotyczy obowiązków w zakresie prawa pracy i cywilnoprawnych umów zlecenia.

W uzasadnieniu wskazano jednoznacznie, że zagadnienie minimalnego wynagrodzenia ma umocowanie konstytucyjne (art. 65 ust. 4 Konstytucji RP) i musi być regulowane w drodze ustawy. Nie ma zatem możliwości osiągnięcia celu projektu innymi środkami niż legislacyjne.

Ocena skutków społeczno-gospodarczych, w tym dla przedsiębiorców: W DSR omówiono przewidywane skutki projektu, takie jak m.in. wyłączanie dodatków, premii i nagród z katalogu składników zaliczanych do minimalnego wynagrodzenia, co ma przywrócić im funkcję motywacyjną, a jednocześnie zwiększy koszty pracy po stronie pracodawców.

Projekt wprost wskazuje, że dotyczy to zarówno dużych podmiotów, jak i mikro, małych i średnich przedsiębiorstw korzystających z pracy najemnej lub umów zlecenia.

Projekt nie wprowadza ograniczeń w zakresie podejmowania i prowadzenia działalności gospodarczej sprzecznych z Prawem przedsiębiorców, a jedynie nakłada obowiązek respektowania minimalnych gwarancji płacowych.

[10] Czy wdrożenie projektowanych przepisów spowoduje obciążenia administracyjne mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców (art. 34 ust. 2a regulaminu Sejmu)?

- Nie
- **Tak**

Projekt ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę wywoła skutki administracyjne dla mikro, małych i średnich przedsiębiorców, którzy zatrudniają pracowników na podstawie umów o pracę oraz korzystają z usług świadczonych w oparciu o umowy cywilnoprawne (umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług). Obowiązki te wynikają z konieczności:

1. Monitorowania i dostosowywania poziomu wynagrodzeń – przedsiębiorcy będą zobowiązani do corocznego weryfikowania, czy wypłacane wynagrodzenia oraz stawki godzinowe odpowiadają minimalnym poziomom ustalonym na mocy ustawy. Zmiany płacy minimalnej dokonywane co roku (a w niektórych przypadkach dwa razy w roku) wiążą się z koniecznością aktualizacji dokumentacji płacowej i umów.
2. Modyfikacji umów i regulaminów wewnętrznych –wyłączanie dodatków, premii i nagród z katalogu składników zaliczanych do minimalnego wynagrodzenia będzie wymagało

dostosowania systemów wynagradzania, regulaminów pracy i wynagradzania oraz umów indywidualnych.

3. Ewidencji i rozliczania minimalnej stawki godzinowej – przedsiębiorcy korzystający z usług zleceniobiorców i samozatrudnionych będą zobowiązani do prawidłowego ustalania i dokumentowania liczby przepracowanych godzin, a następnie wypłaty wynagrodzenia nie później niż w terminach przewidzianych ustawą.

Dla przedsiębiorców powstają ryzyka sankcji administracyjnych i finansowych ponieważ projekt ustawy przewiduje zwiększone sankcje (grzywny od 2 000 do 60 000 zł) wobec przedsiębiorców, którzy nie zapewnią minimalnej stawki godzinowej, co obliguje ich do wdrożenia procedur kontrolnych i wewnętrznych zabezpieczeń.

Przy opracowywaniu projektu ustawy nie było możliwe całkowite wyeliminowanie tych obciążeń, ponieważ dotyczą one kluczowego elementu stosunku pracy, czyli ochrony wynagrodzenia i realizacji konstytucyjnej zasady wynikającej z art. 65 ust. 4 Konstytucji RP. Obowiązki te mają charakter niezbędny i są proporcjonalne do celu regulacji, jakim jest zapewnienie minimalnych gwarancji płacowych.

Jednocześnie projekt dąży do ograniczenia nadmiernych obciążeń poprzez:

- zachowanie dotychczasowych mechanizmów ustalania minimalnego wynagrodzenia i minimalnej stawki godzinowej, co pozwala przedsiębiorcom korzystać z istniejących rozwiązań organizacyjno-płacowych,
- wprowadzenie zmian od 2027 co umożliwia przedsiębiorcom dostosowanie się do nowych regulacji i doprecyzowanie przepisów w zakresie definicji i mechanizmów ustalania minimalnego wynagrodzenia (np. wskaźników ekonomicznych), co ogranicza ryzyko sporów interpretacyjnych i dodatkowych kosztów administracyjnych.

Wdrożenie ustawy spowoduje powstanie dodatkowych obowiązków administracyjnych dla MŚP, głównie w obszarze ewidencji, dostosowania dokumentacji i kontroli wynagrodzeń. Obciążenia te są jednak nieuniknione i proporcjonalne do celu regulacji, czyli skutecznej ochrony pracowników o najniższych dochodach. Projekt poprzez doprecyzowanie przepisów zmierza do zminimalizowania nadmiernych obciążeń administracyjnych wobec mikro, małych i średnich przedsiębiorców.

[11] Czy projekt ustawy zawiera przepisy regulacyjne lub określa wymogi dotyczące świadczenia usług transgranicznych w rozumieniu ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej (art. 34 ust. 2b regulaminu Sejmu)?

- **Nie**
- Tak

Warszawa, 8 października 2025 r.

BEOS-WPEiM-1902/25

WYDZIAŁ OBSŁUGI PREZYDIUM SEJMU
L.dz. SPS-III.020.281.7.2025
Data wpływu 08.10.2025

Pan
Szymon Hołownia
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Opinia w sprawie zgodności z prawem Unii Europejskiej poselskiego projektu ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (przedstawiciel wnioskodawców: poseł Katarzyna Ueberhan)

Na podstawie art. 34 ust. 9 uchwały Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 30 lipca 1992 r. – Regulamin Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej (Monitor Polski z 2022 r. poz. 990, ze zm.) sporządza się następującą opinię:

1. Przedmiot projektu ustawy

Projekt zakłada przyjęcie nowej ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę i uchylenie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę[1] (dalej: ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r.) (art. 21 projektu). Zgodnie z art. 1 projektu proponowana ustawa określa zasady i tryb ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz zasady i tryb ustalania oraz wypłacania minimalnej stawki godzinowej. Projekt zawiera definicje legalne pojęć używanych w ustawie (art. 2). Minimalne wynagrodzenie za pracę to minimalna miesięczna wysokość wynagrodzenia przysługująca pracownikowi, ustalona na podstawie przepisów projektowanej ustawy (art. 2 pkt 6), a minimalna stawka godzinowa to minimalna wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług, przysługująca przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi (art. 2 pkt 5). Projekt wprowadza też m.in. definicje „dodatku funkcyjnego" (art. 2 pkt 1) oraz „innego dodatku"[2] (art. 2 pkt 4).

[1] Dz. U. z 2024 r. poz. 1773.

[2] Inny dodatek jest to dodatek przysługujący pracownikowi w szczególności za posiadanie dodatkowych umiejętności lub za wykonywanie dodatkowych czynności lub tytułu okresowego zwiększenia zakresu obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań lub w celu zmotywowania do pracy albo ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy, przysługujący pracownikowi na zasadach określonych w odrębnych przepisach, układzie zbiorowym pracy, innym opartym na ustawie porozumieniu zbiorowym, regulaminie wynagradzania, statucie określającym prawa i obowiązki stron stosunku pracy, umowie o pracę lub spółdzielczej umowie o pracę.

W zależności od wysokości prognozowanego wskaźnika cen[3] na rok następny projekt określa dwa terminy zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej: od dnia 1 stycznia i od dnia 1 lipca – jeżeli wysokość prognozowanego wskaźnika cen wynosi co najmniej 105% albo jeden termin: od dnia 1 stycznia – jeżeli prognozowany wskaźnik cen na rok następny wynosi mniej niż 105% (art. 3).

Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę ma być corocznie przedmiotem negocjacji w ramach Rady Dialogu Społecznego (RDS) (art. 4 ust. 1). Rada Ministrów, w terminie do dnia 15 czerwca każdego roku, będzie przedstawiać RDS propozycję wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w roku następnym oraz propozycję wysokości minimalnej stawki godzinowej w roku następnym, wraz z terminem zmiany tych wysokości. Art. 4 ust. 2 projektu określa katalog informacji, które Rada Ministrów będzie przedstawiać RDS. Na podstawie przedstawionych przez Radę Ministrów propozycji i informacji RDS uzgodni wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w roku następnym oraz ustali wysokość minimalnej stawki godzinowej w roku następnym w terminie 30 dni od dnia otrzymania propozycji i informacji (art. 4 ust. 3). Wysokości te będą ogłaszane w Monitorze Polskim, w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów, w terminie do dnia 15 września każdego roku (art. 4 ust. 4).

Jeżeli RDS nie uzgodni w przewidzianym terminie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w roku następnym i nie ustali wysokości minimalnej stawki godzinowej w roku następnym, Rada Ministrów, w drodze rozporządzenia, w terminie do dnia 15 września, ustali wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w roku następnym, a także wysokość minimalnej stawki godzinowej w roku następnym, wraz z terminem zmiany tych wysokości.

Projekt w art. 5 i art. 6 wskazuje szczegółowe zasady określania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zgodnie z art. 7 projektu wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmuje się przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, natomiast nie uwzględnia się dodatku funkcyjnego, innych dodatków, premii i nagród oraz – tak jak to jest w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r. – 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, dodatku za szczególne warunki pracy (art. 7 ust. 3 projektu). Przepis art. 8 projektu określa zasady uzupełniania wynagrodzenia do wysokości minimalnego wynagrodzenia w postaci wyrównania (jeśli, ze względu

[3] Prognozowany wskaźnik cen to – zgodnie z art. 2 pkt 7 projektu – średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem, przyjęty do opracowania projektu ustawy budżetowej i przedstawiony Radzie Dialogu Społecznego wraz z propozycją minimalnego wynagrodzenia za pracę.

na terminy wypłat niektórych składników wynagrodzenia lub rozkład czasu pracy, wynagrodzenie pracownika jest niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę). Natomiast art. 9 projektu określa zasady ustalania minimalnego wynagrodzenia dla pracownika zatrudnionego w niepełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy.

Art. 10 projektu określa zasadę corocznej waloryzacji wysokości minimalnej stawki godzinowej – o wskaźnik wynikający z podzielenia wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonej na rok następny przez wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującą w roku negocjacji.

Projekt określa zasady ustalania i wypłacania minimalnego wynagrodzenia w przypadku umów zlecenia lub o świadczenie usług, zasady ustalania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz wskazuje kategorie umów zlecenia i o świadczenie usług, do których nie stosuje się przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (art. 11-14 projektu).

Projekt przewiduje karę grzywny dla przedsiębiorcy, a także osoby działającej w imieniu przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej, w przypadku wypłacania przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług w wysokości niższej niż obowiązująca wysokość minimalnej stawki godzinowej albo w przypadku niewypłacania wynagrodzenia za godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług (art. 15 projektu).

Projekt zakłada zmianę ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy[4] (dalej: kodeks pracy), polegającą na dodaniu art. 85^1, zgodnie z którym, w przypadku gdy pracodawca opóźni się z wypłatą wynagrodzenia za pracę, pracownikowi będą się należały odsetki za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które pracodawca nie ponosi odpowiedzialności. Ponadto przepis ten przewiduje karę grzywny albo karę ograniczenia wolności za niewypłacanie przez okres co najmniej trzech miesięcy wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi (art. 17 projektu).

Projektowana ustawa ma wejść w życie 1 stycznia 2026 r., z wyjątkiem przepisów, które wejdą w życie z dniem 1 stycznia 2027 r.

2. Stan prawa Unii Europejskiej w materii objętej projektem ustawy

Kwestia minimalnych wynagrodzeń za pracę jest regulowana dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej[5] (dalej: dyrektywa). Dyrektywa ustanawia ramy dotyczące: adekwatności ustawowych wynagrodzeń minimalnych (aby zapewnić godne warunki życia i pracy); promowania rokowań zbiorowych mających na celu ustalanie wynagrodzeń oraz zwiększenia skutecznego dostępu pracowników do praw do ochrony w postaci

[4] Dz. U. z 2025 r. poz. 277.
[5] Dz. Urz. UE L 275 z 25.10.2022, s. 33.

wynagrodzenia minimalnego w przypadkach przewidzianych w prawie krajowym lub umowach zbiorowych (art. 1 ust. 1). Dyrektywa pozostawia państwom członkowskim kompetencję do ustalania poziomu wynagrodzeń minimalnych oraz kwestię wyboru, czy postanowienia dotyczące wynagrodzenia minimalnego będą przedmiotem regulacji ustawowej czy państwo będzie wspierać dostęp do ochrony w postaci wynagrodzenia minimalnego przewidzianej w umowach zbiorowych, albo do zastosowania obydwu tych form regulacji (art. 1 ust. 3). Dyrektywa ma zastosowanie do pracowników w Unii związanych umową o pracę lub pozostających w stosunku pracy określonym przez ustawę, umowy zbiorowe lub praktykę – obowiązujące w państwie członkowskim (art. 2). Dyrektywa nie ma na celu harmonizacji poziomu wynagrodzeń minimalnych w Unii ani ustanowienia jednolitego mechanizmu ustalania wynagrodzeń minimalnych (motyw 19 preambuły).

Dyrektywa zobowiązuje państwa członkowskie do przyjęcia środków niezbędnych do jej wykonania do dnia 15 listopada 2024 r.[6] O przyjęciu środków państwa powinny niezwłocznie powiadomić Komisję, a przyjęte przepisy powinny zawierać odniesienie do dyrektywy lub odniesienie takie powinno towarzyszyć urzędowej publikacji przyjętych postanowień. Państwa członkowskie są zobowiązane do przekazania Komisji tekstów podstawowych przepisów prawa krajowego, przyjętych w dziedzinie objętej dyrektywą (art. 17 dyrektywy).

3. Analiza przepisów projektu pod kątem ustalonego stanu prawa Unii Europejskiej

Odnosząc się do obowiązującego w Polsce prawa dotyczącego minimalnego wynagrodzenia za pracę, należy zaznaczyć, że dotychczas dyrektywa nie została implementowana do polskiego porządku prawnego, a termin transponowania dyrektywy przez państwa członkowskie upłynął 15 listopada 2024 r.

Projekt, podobnie jak ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r., reguluje niektóre kwestie objęte dyrektywą. Projekt zakłada zwiększenie ochrony praw wynikających z obowiązujących obecnie przepisów dotyczących minimalnego wynagrodzenia za pracę. Można tu wskazać art. 7 ust. 3 projektu, określający składniki wynagrodzenia pracownika, które uwzględnia się przy obliczaniu wynagrodzenia minimalnego, art. 11 ust. 7 projektu, określający termin wypłaty wynagrodzenia wynikający z wysokości minimalnej stawki godzinowej, art. 15 i art. 17 projektu, zwiększające gwarancję terminowej i pełnej wypłaty wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej. Zgodnie z motywem 18 i art. 1 dyrektywy ma ona na celu poprawę warunków życia i pracy i ustanawia minimalne wymogi oraz określa obowiązki proceduralne dotyczące adekwatności ustawowych

[6] Dyrektywa weszła w życie 14 listopada 2022 r.

wynagrodzeń minimalnych. Celem dyrektywy jest też zwiększenie skutecznego dostępu pracowników do ochrony w postaci wynagrodzenia minimalnego (w formie ustawowego wynagrodzenia minimalnego lub przewidzianego w umowach zbiorowych). Można uznać, że przepisy projektu zwiększające ochronę praw wynikających z wynagrodzenia, w tym z wynagrodzenia minimalnego, są zgodne z celami dyrektywy.

Definicje legalne zawarte w art. 2 projektu, m.in. definicja „minimalnego wynagrodzenia za pracę", nie pozostają w sprzeczności z pojęciami zdefiniowanymi w art. 3 dyrektywy.

Art. 4 dyrektywy zawiera reguły mające zapewnić promowanie przez państwo członkowskie rokowań zbiorowych mających na celu ustalanie wynagrodzeń, a art. 7 dyrektywy zakłada zaangażowanie partnerów społecznych w ustalanie i aktualizowanie ustawowych wynagrodzeń minimalnych. Projekt w art. 4 uwzględnia udział Rady Dialogu Społecznego w ustalaniu minimalnego wynagrodzenia. RDS pełni rolę forum trójstronnej współpracy strony reprezentującej osoby wykonujące pracę zarobkową, strony pracodawców oraz strony rządowej[7]. Przepisy projektu zakładające udział partnerów społecznych w ustalaniu i aktualizowaniu wynagrodzeń minimalnych nie są sprzeczne z dyrektywą.

Procedura ustalania wynagrodzeń minimalnych oraz minimalnej stawki godzinowej przewidziana w art. 4-6 i art. 10 projektu jest zgodna z regułami dotyczącymi ustalania adekwatnych ustawowych wynagrodzeń minimalnych, sformułowanymi w art. 5 dyrektywy.

Art. 15 projektu przewiduje karę grzywny dla przedsiębiorcy, a także osoby działającej w imieniu przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej, w przypadku wypłacania niższej niż obowiązująca wysokość minimalnej stawki godzinowej albo w przypadku niewypłacania wynagrodzenia za godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług. Art. 17 projektu zakłada natomiast dodanie w kodeksie pracy art. 85^1, przyznającego pracownikowi odsetki za czas opóźnienia przez pracodawcę wypłaty wynagrodzenia, chociażby pracownik nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które pracodawca nie ponosi odpowiedzialności. Proponowany art. 85^1 kodeksu pracy przewiduje też karę grzywny albo karę ograniczenia wolności za niewypłacanie przez okres co najmniej trzech miesięcy wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi. Przepisy art. 15 i art.17 projektu mają na celu m.in. zwiększenie ochrony prawa do minimalnego wynagrodzenia oraz wprowadzenie sankcji za naruszenie tych praw. Zgodnie z art. 12 dyrektywy państwa członkowskie zapewniają, aby pracownicy mieli dostęp do skutecznego, terminowego i bezstronnego rozstrzygania sporów i prawo dochodzenia roszczeń w przypadku naruszenia praw związanych z ustawowym wynagrodzeniem minimalnym lub ochroną w postaci wynagrodzenia minimalnego. Zgodnie z art.

[7] Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego; Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, ze zm.

13 dyrektywy państwa członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące sankcji mających zastosowanie w przypadku naruszeń praw i obowiązków objętych zakresem stosowania dyrektywy. Można uznać, że przepisy art. 15 i art. 17 projektu zmierzają do realizacji przepisów art. 12 i art. 13 dyrektywy.

W dyrektywie sformułowano zakaz regresji. Zgodnie z art. 16 dyrektywa nie stanowi podstawy do obniżenia ogólnego, obowiązującego w państwie członkowskim, poziomu ochrony wynagrodzeń minimalnych pracowników. Państwa członkowskie mają kompetencję stosowania lub ustanawiania przepisów korzystniejszych dla pracowników lub do popierania stosowania korzystniejszych dla pracowników umów zbiorowych. Dyrektywa nie wyłącza kompetencji państw członkowskich do podwyższanie ustawowych wynagrodzeń minimalnych oraz szanuje prawa przyznane pracownikom na podstawie innych aktów prawnych Unii. Projekt nie zmniejsza ochrony praw wynikających z wynagrodzenia i nie zawiera mniej korzystnych przepisów w zakresie poziomu ochrony wynagrodzeń minimalnych.

Biorąc powyższe pod uwagę, można uznać, że projekt jest zgodny z dyrektywą.

4. Konkluzja

Poselski projekt ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

Autor:
Dorota Olejniczak
ekspert ds. legislacji
w Biurze Ekspertyz
i Oceny Skutków Regulacji

Akceptował:
Wicedyrektor Biura Ekspertyz
i Oceny Skutków Regulacji

Ziemowit Cieślik
/podpisano elektronicznie/

Warszawa, 8 października 2025 r.

BEOS-WPEiM-1903/25

WYDZIAŁ OBSŁUGI PREZYDIUM SEJMU
L.dz. SPS-III.020.281.8.2025
Data wpływu 08.10.2025

Pan
Szymon Hołownia
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Opinia
w sprawie stwierdzenia, czy poselski projekt ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (przedstawiciel wnioskodawców: poseł Katarzyna Ueberhan) jest projektem ustawy wykonującej prawo Unii Europejskiej w rozumieniu art. 95a regulaminu Sejmu

1. Projekt zakłada przyjęcie nowej ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę i uchylenie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę[1] (dalej: ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r.) (art. 21 projektu). Zgodnie z art. 1 projektu proponowana ustawa określa zasady i tryb ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz zasady i tryb ustalania oraz wypłacania minimalnej stawki godzinowej. Projekt zawiera definicje legalne pojęć używanych w ustawie (art. 2). Minimalne wynagrodzenie za pracę to minimalna miesięczna wysokość wynagrodzenia przysługująca pracownikowi, ustalona na podstawie przepisów projektowanej ustawy (art. 2 pkt 6), a minimalna stawka godzinowa to minimalna wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług, przysługująca przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi (art. 2 pkt 5). Projekt wprowadza też m.in. definicje „dodatku funkcyjnego" (art. 2 pkt 1) oraz „innego dodatku"[2] (art. 2 pkt 4).

W zależności od wysokości prognozowanego wskaźnika cen[3] na rok następny projekt określa dwa terminy zmiany wysokości minimalnego

[1] Dz. U. z 2024 r. poz. 1773.

[2] Inny dodatek jest to dodatek przysługujący pracownikowi w szczególności za posiadanie dodatkowych umiejętności lub za wykonywanie dodatkowych czynności lub tytułu okresowego zwiększenia zakresu obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań lub w celu zmotywowania do pracy albo ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy, przysługujący pracownikowi na zasadach określonych w odrębnych przepisach, układzie zbiorowym pracy, innym opartym na ustawie porozumieniu zbiorowym, regulaminie wynagradzania, statucie określającym prawa i obowiązki stron stosunku pracy, umowie o pracę lub spółdzielczej umowie o pracę.

[3] Prognozowany wskaźnik cen to – zgodnie z art. 2 pkt 7 projektu – średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem, przyjęty do opracowania projektu ustawy budżetowej i przedstawiony Radzie Dialogu Społecznego wraz z propozycją minimalnego wynagrodzenia za pracę.

wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej: od dnia 1 stycznia i od dnia 1 lipca – jeżeli wysokość prognozowanego wskaźnika cen wynosi co najmniej 105% albo jeden termin: od dnia 1 stycznia – jeżeli prognozowany wskaźnik cen na rok następny wynosi mniej niż 105% (art. 3).

Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę ma być corocznie przedmiotem negocjacji w ramach Rady Dialogu Społecznego (RDS) (art. 4 ust. 1). Rada Ministrów, w terminie do dnia 15 czerwca każdego roku, będzie przedstawiać RDS propozycję wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w roku następnym oraz propozycję wysokości minimalnej stawki godzinowej w roku następnym, wraz z terminem zmiany tych wysokości. Art. 4 ust. 2 projektu określa katalog informacji, które Rada Ministrów będzie przedstawiać RDS. Na podstawie przedstawionych przez Radę Ministrów propozycji i informacji RDS uzgodni wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w roku następnym oraz ustali wysokość minimalnej stawki godzinowej w roku następnym w terminie 30 dni od dnia otrzymania propozycji i informacji (art. 4 ust. 3). Wysokości te będą ogłaszane w Monitorze Polskim, w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów, w terminie do dnia 15 września każdego roku (art. 4 ust. 4).

Jeżeli RDS nie uzgodni w przewidzianym terminie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w roku następnym i nie ustali wysokości minimalnej stawki godzinowej w roku następnym, Rada Ministrów, w drodze rozporządzenia, w terminie do dnia 15 września, ustali wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w roku następnym, a także wysokość minimalnej stawki godzinowej w roku następnym, wraz z terminem zmiany tych wysokości.

Projekt w art. 5 i art. 6 wskazuje szczegółowe zasady określania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zgodnie z art. 7 projektu wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmuje się przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, natomiast nie uwzględnia się dodatku funkcyjnego, innych dodatków, premii i nagród oraz – tak jak to jest w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r. – 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, dodatku za szczególne warunki pracy (art. 7 ust. 3 projektu). Przepis art. 8 projektu określa zasady uzupełniania wynagrodzenia do wysokości minimalnego wynagrodzenia w postaci wyrównania (jeśli, ze względu na terminy wypłat niektórych składników wynagrodzenia lub rozkład czasu pracy, wynagrodzenie pracownika jest niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę). Natomiast art. 9 projektu określa zasady ustalania minimalnego wynagrodzenia dla pracownika zatrudnionego w niepełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy.

Art. 10 projektu określa zasadę corocznej waloryzacji wysokości minimalnej stawki godzinowej – o wskaźnik wynikający z podzielenia wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonej na rok następny przez wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującą w roku negocjacji.

Projekt określa zasady ustalania i wypłacania minimalnego wynagrodzenia w przypadku umów zlecenia lub o świadczenie usług, zasady ustalania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz wskazuje kategorie umów zlecenia i o świadczenie usług, do których nie stosuje się przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (art. 11-14 projektu).

Projekt przewiduje karę grzywny dla przedsiębiorcy, a także osoby działającej w imieniu przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej, w przypadku wypłacania przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług w wysokości niższej niż obowiązująca wysokość minimalnej stawki godzinowej albo w przypadku niewypłacania wynagrodzenia za godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług (art. 15 projektu).

Projekt zakłada zmianę ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy[4] (dalej: kodeks pracy), polegającą na dodaniu art. 85^1, zgodnie z którym, w przypadku gdy pracodawca opóźni się z wypłatą wynagrodzenia za pracę, pracownikowi będą się należały odsetki za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które pracodawca nie ponosi odpowiedzialności. Ponadto przepis ten przewiduje karę grzywny albo karę ograniczenia wolności za niewypłacanie przez okres co najmniej trzech miesięcy wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi (art. 17 projektu).

2. W prawie Unii Europejskiej zagadnienie minimalnych wynagrodzeń za pracę jest regulowane dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej[5] (dalej: dyrektywa).

Dyrektywa zobowiązuje państwa członkowskie do przyjęcia środków niezbędnych do jej wykonania do dnia 15 listopada 2024 r.[6] O przyjęciu środków państwa powinny niezwłocznie powiadomić Komisję, a przyjęte przepisy powinny zawierać odniesienie do dyrektywy lub odniesienie takie powinno towarzyszyć urzędowej publikacji przyjętych postanowień. Państwa członkowskie są zobowiązane do przekazania Komisji tekstów podstawowych przepisów prawa krajowego, przyjętych w dziedzinie objętej dyrektywą (art. 17 dyrektywy).

Dyrektywa ustanawia ramy dotyczące: adekwatności ustawowych wynagrodzeń minimalnych (aby zapewnić godne warunki życia i pracy);

---

[4] Dz. U. z 2025 r. poz. 277.

[5] Dz. Urz. UE L 275 z 25.10.2022, s. 33.

[6] Dyrektywa weszła w życie 14 listopada 2022 r.

promowania rokowań zbiorowych mających na celu ustalanie wynagrodzeń oraz zwiększenia skutecznego dostępu pracowników do praw do ochrony w postaci wynagrodzenia minimalnego w przypadkach przewidzianych w prawie krajowym lub umowach zbiorowych (art. 1 ust. 1). Dyrektywa pozostawia państwom członkowskim kompetencję do ustalania poziomu wynagrodzeń minimalnych oraz kwestię wyboru, czy postanowienia dotyczące wynagrodzenia minimalnego będą przedmiotem regulacji ustawowej czy też państwo będzie wspierać dostęp do ochrony w postaci wynagrodzenia minimalnego przewidzianej w umowach zbiorowych, albo do zastosowania obydwu tych form regulacji (art. 1 ust. 3). Dyrektywa ma zastosowanie do pracowników w Unii związanych umową o pracę lub pozostających w stosunku pracy określonym przez ustawę, umowy zbiorowe lub praktykę – obowiązujące w państwie członkowskim (art. 2). Dyrektywa nie ma na celu harmonizacji poziomu wynagrodzeń minimalnych w Unii, ani ustanowienia jednolitego mechanizmu ustalania wynagrodzeń minimalnych (motyw 19 preambuły).

3. Dotychczas dyrektywa nie została implementowana do polskiego porządku prawnego, a termin transponowania dyrektywy przez państwa członkowskie upłynął 15 listopada 2024 r. Projekt, podobnie jak ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r., reguluje niektóre kwestie objęte dyrektywą. Projekt zakłada zwiększenie ochrony praw wynikających z obowiązujących obecnie przepisów dotyczących minimalnego wynagrodzenia za pracę. Można tu wskazać art. 7 ust. 3 projektu, określający składniki wynagrodzenia pracownika, które uwzględnia się przy obliczaniu wynagrodzenia minimalnego, art. 11 ust. 7 projektu, określający termin wypłaty wynagrodzenia wynikający z wysokości minimalnej stawki godzinowej, art. 15 i art. 17 projektu, zwiększające gwarancję terminowej i pełnej wypłaty wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej. Zgodnie z motywem 18 i art. 1 dyrektywy ma ona na celu poprawę warunków życia i pracy i ustanawia minimalne wymogi oraz określa obowiązki proceduralne dotyczące adekwatności ustawowych wynagrodzeń minimalnych. Celem dyrektywy jest też zwiększenie skutecznego dostępu pracowników do ochrony w postaci wynagrodzenia minimalnego (w formie ustawowego wynagrodzenia minimalnego lub przewidzianego w umowach zbiorowych). Można uznać, że przepisy projektu zwiększające ochronę praw wynikających z wynagrodzenia, w tym z wynagrodzenia minimalnego, są zgodne z celami dyrektywy.

Procedura ustalania wynagrodzeń minimalnych oraz minimalnej stawki godzinowej przewidziana w art. 4-6 i art. 10 projektu jest zgodna z regułami dotyczącymi ustalania adekwatnych ustawowych wynagrodzeń minimalnych, sformułowanymi w art. 5 dyrektywy. Można też uznać, że przywołane przepisy projektu wdrażają art. 5 dyrektywy.

Ponadto można uznać, że przepisy art. 15 i art. 17 projektu zmierzają do wdrożenia przepisów dotyczących dostępu do skutecznego, terminowego i bezstronnego rozstrzygania sporów oraz prawa dochodzenia roszczeń

w przypadku naruszenia praw związanych z ustawowym wynagrodzeniem minimalnym lub ochroną w postaci wynagrodzenia minimalnego (art. 12 dyrektywy), a także sankcji mających zastosowanie w przypadku naruszeń praw i obowiązków objętych zakresem stosowania dyrektywy (art. 13 dyrektywy).

4. Pomimo tego, że projekt zawiera przepisy, które wypełniają cele określone w części postanowień dyrektywy, nie można stwierdzić, że proponowana ustawa ma na celu wdrożenie dyrektywy do polskiego porządku prawnego. Projekt nie zawiera przepisów dotyczących kwestii, o których mowa w art. 8 dyrektywy (zwiększenie skutecznego dostępu pracowników do ochrony w postaci wynagrodzenia minimalnego poprzez zapewnienie kontroli i inspekcji i rozwijanie zdolności organów egzekwowania prawa), art. 9 dyrektywy (zapewnienie, aby przy udzielaniu zamówień publicznych lub koncesji i realizacji umów w sprawie zamówień publicznych lub umów koncesji wykonawcy i ich podwykonawcy przestrzegali obowiązków dotyczących wynagrodzeń, prawa organizowania się i rokowań zbiorowych mających na celu ustalanie wynagrodzeń) oraz art. 10 dyrektywy (obowiązki sprawozdawcze). Ponadto projekt nie zawiera odniesień do dyrektywy, a w uzasadnieniu projektu nie wskazano, że jego celem jest wdrożenie dyrektywy do polskiego porządku prawnego[7].

Biorąc powyższe pod uwagę, można uznać, że poselski projekt ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę **nie jest projektem ustawy wykonującej prawo Unii Europejskiej** w rozumieniu art. 95a regulaminu Sejmu.

Autor:
Dorota Olejniczak
ekspert ds. legislacji
w Biurze Ekspertyz
i Oceny Skutków Regulacji

Akceptował:
Wicedyrektor Biura Ekspertyz
i Oceny Skutków Regulacji

Ziemowit Cieślik
/podpisano elektronicznie/

[7] W końcowej części uzasadnienia projektu zawarto jedynie stwierdzenie, że „[z] uwagi na fakt, że ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r. była wielokrotnie nowelizowana oraz że w związku z implementacją dyrektywy wprowadzane są liczne zmiany, opracowano projekt nowej ustawy".