

## UZASADNIENIE

### CEL REGULACJI

Projekt ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę ma na celu, przede wszystkim, wdrożenie do polskiego porządku prawnego regulacji dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 275 z 25.10.2022, str. 33), zwanej dalej „dyrektywą”, w zakresie minimalnego wynagrodzenia.

W myśl art. 17 ust. 1 dyrektywy państwa członkowskie przyjmują środki niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy do dnia 15 listopada 2024 r.

Celem przedmiotowej dyrektywy jest poprawa warunków życia i pracy w Unii Europejskiej, a w szczególności adekwatności wynagrodzeń minimalnych pracowników w celu przyczynienia się do pozytywnej konwergencji społecznej oraz zmniejszenia nierówności płacowych.

Przedmiotowa dyrektywa przewiduje, że państwa członkowskie, w których obowiązują ustawowe wynagrodzenia minimalne, ustanawiają niezbędne procedury ustalania i aktualizowania ustawowych wynagrodzeń minimalnych.

Zgodnie z dyrektywą podstawą ustalania lub aktualizowania ustawowych wynagrodzeń minimalnych są cztery obligatoryjne elementy kryteriów (tj.: siła nabywcza ustawowych wynagrodzeń minimalnych z uwzględnieniem kosztów utrzymania, ogólny poziom wynagrodzeń i ich rozkład, stopa wzrostu wynagrodzeń oraz długoterminowe krajowe poziomy produktywności i ich zmiany). W świetle przepisów dyrektywy, aktualizacja ustawowych wynagrodzeń minimalnych będzie odbywać się co najmniej raz na dwa lata (lub nie rzadziej niż co cztery lata w przypadku państw, które stosują mechanizm automatycznej lub półautomatycznej indeksacji).

Do oceny adekwatności ustawowych wynagrodzeń minimalnych państwa członkowskie mają wykorzystać orientacyjne wartości referencyjne. W tym celu mogą one stosować orientacyjne wartości referencyjne powszechnie stosowane na poziomie międzynarodowym, tj. 60% mediany wynagrodzeń brutto i 50% przeciętnego wynagrodzenia brutto lub inne wartości referencyjne stosowane na poziomie krajowym.

Zgodnie z dyrektywą, każde państwo członkowskie musi wyznaczyć lub ustanowić co najmniej jeden organ doradczy, który będzie doradzać właściwym organom w kwestiach związanych z ustawowymi wynagrodzeniami minimalnymi i umożliwić jego funkcjonowanie.

Dyrektywa przewiduje również zaangażowanie partnerów społecznych w ustalanie i aktualizowanie ustawowych wynagrodzeń minimalnych, zapewniające ich dobrowolny udział w rozmowach w całym procesie decyzyjnym, w tym poprzez udział w organach doradczych.

Przewidziany w dyrektywie mechanizm sprawozdawczości nakłada na państwa członkowskie obowiązek przekazywania Komisji Europejskiej co 2 lata danych statystycznych i informacji dotyczących m.in.:

- poziomu ustawowego wynagrodzenia minimalnego oraz odsetka pracowników objętych tym wynagrodzeniem,

- opisu istniejących zróżnicowanych stawek i odliczeń oraz powodów ich wprowadzenia, a także odsetka pracowników objętych zróżnicowanymi stawkami w miarę dostępności danych.

Dyrektywa przewiduje, że państwa członkowskie przy udziale partnerów społecznych, w stosownych przypadkach, będą dążyć do zwiększenia skutecznego dostępu pracowników do uprawnień związanych z ochroną minimalnego wynagrodzenia poprzez:

- kontrole przeprowadzane przez inspektorów pracy,
- rozwijanie zdolności organów egzekwowania prawa do podejmowania działań przeciwko pracodawcom, którzy nie przestrzegają przepisów prawa pracy.

Dyrektywa przewiduje również ustanowienie sankcji za wszelkie naruszenia praw i obowiązków w zakresie ochrony wynagrodzenia minimalnego. Powinny one być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.

Wdrożenie dyrektywy do prawa polskiego wymaga dokonania zmian w obowiązujących przepisach 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.” oraz ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277), zwanej dalej „Kodeksem pracy”.

Równocześnie wprowadzane są także inne zmiany, niewynikające bezpośrednio z dyrektywy, które mają na celu wprowadzenie bardziej sprawiedliwego i przejrzystego kształtu minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej.

## **OBECNY STAN PRAWNY**

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 np. od branży czy regionu.

Zgodnie z ww. ustawą wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę jest corocznie przedmiotem negocjacji prowadzonych w ramach Rady Dialogu Społecznego, zwanej dalej „RDS”, w skład której wchodzi przedstawiciele strony rządowej, strony pracowników (organizacje związków zawodowych) oraz strony pracodawców. 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 są przez 30 dni od dnia otrzymania propozycji. Jeżeli w tym terminie RDS nie uzgodni ww. wysokości, wówczas

decyzję w tym zakresie podejmie Rada Ministrów w drodze rozporządzenia. Ustalone przez Radę Ministrów kwoty nie mogą być niższe niż zaproponowane RDS do negocjacji.

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  $\frac{2}{3}$  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.

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.

## **SZCZEGÓŁOWY OPIS PROPONOWANYCH ZMIAN**

Projekt ustawy w części stanowi powtórzenie obecnie obowiązujących przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r. Zmiany obecnie obowiązujących przepisów wynikają z konieczności wdrożenia dyrektywy, jak również mają na celu doprecyzowanie istniejących przepisów i wprowadzenie bardziej sprawiedliwego i przejrzystego kształtu minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej, a także ochronę wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej. 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.

### **I. Przepisy ogólne**

#### **1. Przedmiot regulacji.**

Projekt ustawy reguluje zasady i tryb ustalania oraz aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę, określa organ doradczy właściwy w sprawach związanych z minimalnym wynagrodzeniem za pracę, reguluje kwestie związane ze sprawozdawczością w zakresie minimalnego wynagrodzenia za pracę, a także określa zasady i tryb ustalania oraz wypłacania minimalnej stawki godzinowej.

#### **2. Słowniczek uzupełniono, w stosunku do obecnie obowiązującej ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r., o definicje następujących pojęć:**

- 1) dodatek funkcyjny (tj. 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) inny dodatek (tj. 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 ustawie porozumieniu zbiorowym, regulaminie wynagradzania, statucie określającym prawa i obowiązki stron stosunku pracy, umowie o pracę lub spółdzielczej umowie o pracę);
- 3) minimalne wynagrodzenie za pracę (tj. minimalna miesięczna wysokość wynagrodzenia przysługująca pracownikowi ustalona na podstawie przepisów niniejszej ustawy);
- 4) rok aktualizacji (tj. rok negocjacji, w którym przeprowadzana jest aktualizacja minimalnego wynagrodzenia za pracę);

- 5) rok negocjacji (tj. rok poprzedzający rok, na który ustala się wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokość minimalnej stawki godzinowej);
- 6) rok sprawozdawczy (tj. rok, w którym przekazywane jest Komisji Europejskiej sprawozdanie zawierające dane statystyczne i informacje w zakresie minimalnego wynagrodzenia za pracę);

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 Radzie Dialogu Społecznego wraz z propozycją wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę do negocjacji.

## **II. Minimalne wynagrodzenie za pracę**

1. Projekt przewiduje utworzenie Zespołu do Spraw Minimalnego Wynagrodzenia, zwanego dalej „Zespołem” (art. 3–5 projektu ustawy). Organ ten będzie doradzał Radzie Ministrów w kwestiach związanych z minimalnym wynagrodzeniem za pracę, w szczególności z ustalaniem i aktualizacją minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Pozostawiono otwarty katalog spraw, w których Zespół będzie doradzał Radzie Ministrów w zakresie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zespół będzie wyrażał opinie i przedstawiał rekomendacje, w szczególności w zakresie:

- 1) określania mechanizmu ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę i jego zmiany, w tym wyboru i stosowania kryteriów ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę;
- 2) wyboru i stosowania orientacyjnej wartości referencyjnej;
- 3) aktualizowania minimalnego wynagrodzenia za pracę;
- 4) ustanawiania zróżnicowanych stawek minimalnego wynagrodzenia za pracę i odliczeń od niego;
- 5) gromadzenia danych i prowadzenia badań oraz analiz z zakresu minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Przewiduje się, że Zespół będzie przedstawiał opinię w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w roku następnym w terminie do dnia 7 maja roku negocjacji. Natomiast w roku aktualizacji Zespół przedstawi opinię dotyczącą aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz rekomendację dotyczącą wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w roku następnym w terminie do dnia 7 maja roku aktualizacji.

Zespół składa się z trzech przedstawicieli ministra właściwego do spraw pracy, trzech przedstawicieli reprezentatywnych organizacji związkowych oraz trzech przedstawicieli reprezentatywnych organizacji pracodawców.

Członków Zespołu będzie powoływał i odwoływał Prezes Rady Ministrów na wniosek ministra właściwego do spraw pracy (w przypadku przedstawicieli ministra) albo na wspólny wniosek ww. reprezentatywnych organizacji. Pracami Zespołu będzie kierował przewodniczący wyznaczony przez Prezesa Rady Ministrów. Zespół będzie podejmował uchwały zwykłą większością głosów w obecności co najmniej połowy jej członków. W przypadku równej liczby głosów rozstrzygać będzie głos przewodniczącego. Szczegółowy tryb pracy Zespołu określać będzie regulamin pracy Zespołu uchwalony przez Zespół i zatwierdzony przez Prezesa Rady Ministrów.

Za udział w posiedzeniu Zespołu przewiduje się wynagrodzenie w wysokości 25% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej ogłoszonego przez prezesa Głównego Urzędu Statystycznego za poprzedni rok kalendarzowy. W przypadku, gdy w danym miesiącu odbędzie się więcej niż jedno posiedzenie, przysługiwać będzie tylko jedno wynagrodzenie. Ponadto, członkom Zespołu biorącym udział w posiedzeniu Zespołu, zamieszkałym poza miejscowością, w której odbywa się posiedzenie Zespołu, przysługuje zwrot kosztów przejazdów i noclegu na warunkach określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 77<sup>5</sup> § 2 Kodeksu pracy.

Obsługę Zespołu zapewnia komórka organizacyjna w urzędzie obsługującym ministra właściwego do spraw pracy. Koszty funkcjonowania Zespołu będą pokrywane z budżetu państwa z części pozostającej w dyspozycji ministra właściwego do spraw pracy.

Należy podkreślić, że przepisy art. 3 nie zmniejszają roli partnerów społecznych w zakresie ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zarówno przepisy ustawy o RDS, jak i przepisy przedmiotowego projektu ustawy, umożliwiają zaangażowanie partnerów społecznych w ustalanie i aktualizowanie minimalnego wynagrodzenia za pracę w terminowy i skuteczny sposób, zapewniając ich dobrowolny udział w procesie decyzyjnym, w tym poprzez udział w organie doradczym. Udział strony pracowników i strony pracodawców w poszczególnych etapach ustalania i aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę powinien przyczynić się do wynegocjowania takiego poziomu tego wynagrodzenia, który będzie godził funkcję społeczną z funkcją ekonomiczną, przy jednoczesnej dbałości o konkurencyjność gospodarki oraz rynek pracy.

2. Projekt ustawy przewiduje, analogicznie jak ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r., dwa terminy zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 6 projektu ustawy). 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. Art. 7 projektu ustawy przewiduje, co do zasady, analogicznie jak ustawa obecnie obowiązująca, coroczną procedurę ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej.

Zgodnie z projektem ustawy, wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę jest corocznie przedmiotem negocjacji prowadzonych w ramach RDS. Rada Ministrów przedstawia RDS do negocjacji propozycje wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę pracowników oraz minimalnej stawki godzinowej dla określonych umów cywilnoprawnych w roku następnym – w terminie do dnia 15 czerwca każdego roku. Negocjacje prowadzone są przez 30 dni od dnia otrzymania propozycji. Jeżeli w tym terminie RDS nie uzgodni ww. wysokości gwarancji płacowych, wówczas decyzje w tym zakresie podejmuje Rada Ministrów w drodze rozporządzenia. Ustalona przez Radę Ministrów wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej nie może być niższa niż zaproponowana RDS do negocjacji.

Zgodnie z projektowanym art. 7 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.

Przekazywane informacje, m.in: o wskaźniku cen, wskaźniku przeciętnego wynagrodzenia, wysokości przeciętnego wynagrodzenia w pierwszym kwartale roku, w którym odbywają się negocjacje, o wydatkach gospodarstw domowych, o wskaźniku udziału dochodów z pracy najemnej oraz przeciętnej liczbie osób na utrzymaniu osoby pracującej najemnie w roku poprzednim, o poziomie życia różnych grup społecznych pozwalają na ocenę negocjowanego poziomu minimalnego wynagrodzenia za pracę w szerszym kontekście społeczno-gospodarczym.

Dodatkowo, w stosunku do obecnych przepisów, przekazywana będzie również informacja o której mowa w art. 7 ust. 2 pkt 14 czyli relacji propozycji wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę do prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej na rok następny (art. 7 ust. 2 pkt 1 i 5). Ponadto w roku aktualizacji zostanie również przekazana informacja o aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 7 ust. 3 projektu ustawy).

4. Projekt ustawy utrzymuje co do zasady dotychczasowy mechanizm ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 8 ust. 1–4 projektu ustawy).

Projektowane przepisy gwarantują coroczny wzrost wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w stopniu nie niższym niż prognozowany na rok następny wzrost cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem, przyjęty do opracowania projektu ustawy budżetowej i przekazany Radzie Dialogu Społecznego do negocjacji zgodnie z art. 7. 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, projekt ustawy 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 przyrostu 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. 8 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. 8, 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. 8 dodaje się ust. 6, zgodnie z którym w przypadku, gdy w roku negocjacji są ustalone dwa terminy zmiany minimalnego wynagrodzenia za pracę, zgodnie z art. 6 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.

Powyższy przepis ma na celu wyeliminowanie ewentualnych wątpliwości w zakresie zastosowania właściwej kwoty bazowej minimalnego wynagrodzenia za pracę przy ustaleniu tego wynagrodzenia na rok następny.

Podkreślenia wymaga, że powyższe przepisy nie ograniczają możliwości wynegocjowania na forum RDS wyższego wzrostu wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę niż minimalny poziom gwarantowany ustawą, w sytuacji sprzyjających uwarunkowań społeczno-gospodarczych. Powyższy mechanizm ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę ustala jedynie gwarantowane minimum.

5. Art. 9 projektu ustawy, przewiduje analogiczny jak obecnie obowiązująca ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r., sposób zaokrąglania przy dokonywaniu obliczeń dotyczących wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zgodnie z projektem ustawy, końcowy wynik obliczeń, o których mowa w art. 8, 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.
6. Art. 10 ust. 1 i 2 projektu ustawy przewiduje, że do corocznej oceny wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę stosuje się orientacyjną wartość referencyjną na poziomie 55% prognozowanej wysokości przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, przyjętej do opracowania projektu ustawy budżetowej.

W myśl art. 5 ust. 4 ww. dyrektywy państwa członkowskie są zobowiązane do dokonywania oceny adekwatności minimalnego wynagrodzenia. W tym celu będą musiały wybrać jedną lub większą liczbę orientacyjnych wartości referencyjnych na poziomie międzynarodowym lub na poziomie krajowym, do których osiągnięcia mają dążyć. Dyrektywa pozostawia państwom członkowskim swobodę w zakresie wyboru liczby, rodzaju i poziomu orientacyjnych wartości referencyjnych. Orientacyjna wartość referencyjna ma służyć ocenie adekwatności minimalnego wynagrodzenia, a dyrektywa nie wymaga jej osiągnięcia.

Relacja minimalnego wynagrodzenia za pracę do przeciętnego wynagrodzenia sukcesywnie rośnie. W 2023 r. relacja ta wynosiła 50,3%, a w 2024 r. – 52,6%. Natomiast prognozowana relacja minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2025 r. (4666 zł) do prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia w 2025 r. (8849 zł) wynosi 52,7%.

Zatem zasadnym jest, aby poziom orientacyjnej wartości referencyjnej, do której osiągnięcia mamy dążyć i do której będzie porównywane minimalne wynagrodzenie za pracę był ustalony na wyższym poziomie (55% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, przyjętego do opracowania projektu ustawy budżetowej).

Biorąc pod uwagę dostępność wskaźników w statystyce krajowej, optymalnym wyborem wydaje się zastosowanie orientacyjnej wartości referencyjnej w postaci relacji minimalnego wynagrodzenia za pracę do prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce



narodowej. GUS corocznie publikuje dane dotyczące przeciętnego wynagrodzenia, co sprawia, że są one łatwo i publicznie dostępne, a zarazem porównywalne w czasie. Przeciętne wynagrodzenie jest również prognozowane w ustawie budżetowej. To umożliwia zarówno bieżącą ocenę wysokości wynagrodzenia minimalnego za pracę, jak i jego ocenę w dłuższym okresie.

7. Z uwagi na fakt, że mechanizm ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę uznawany jest za mechanizm półautomatyczny, to art. 11 przewiduje raz na 4 lata aktualizację minimalnego wynagrodzenia za pracę z uwzględnieniem kryteriów aktualizacji.

Zgodnie z art. 12 ust. 1 podstawą aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę są następujące kryteria:

- siła nabywcza minimalnego wynagrodzenia za pracę z uwzględnieniem kosztów utrzymania,
- ogólny poziom wynagrodzeń i ich rozkład,
- stopa wzrostu wynagrodzeń,
- długoterminowe krajowe poziomy produktywności i ich zmiany,
- relacja wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę do wysokości przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

W art. 12 ust. 2 ogólnie wskazano działania podejmowane w ramach procesu aktualizacji – analizowane będą trendy zmian kryteriów wymienionych w ust. 1 w odniesieniu do zmian wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w analogicznych, porównywalnych okresach.

Projekt ustawy przewiduje uzupełnienie katalogu kryteriów określonych w dyrektywie o rzeczywistą relację ostatniej obowiązującej wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w danym roku, do wysokości przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w analogicznym roku, dla każdego z 4 kolejnych lat poprzedzających rok aktualizacji.

W art. 12 ust. 4–9 wskazano mierniki lub wskaźniki, które będą wykorzystywane w procesie aktualizacji w ramach poszczególnych kryteriów.

Dla kryterium „siła nabywcza minimalnego wynagrodzenia za pracę, z uwzględnieniem kosztów utrzymania” (ust. 4) wskazano minimum socjalne 1-osobowego gospodarstwa pracowniczego (średnioroczne), publikowane przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych oraz roczne, rzeczywiste wskaźniki cen towarów i usług konsumpcyjnych publikowane przez Główny Urząd Statystyczny. Dane dotyczące tego kryterium (siły nabywczej minimalnego wynagrodzenia za pracę, z uwzględnieniem kosztów utrzymania), to dane roczne z 4 lat poprzedzających rok aktualizacji.

Dla kryterium „ogólny poziom wynagrodzeń i ich rozkład” (ust. 6) wskazano przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej oraz medianę wynagrodzeń. Obie ww. wielkości będą to ostatnie, ogólnie dostępne, publikowane przez Główny Urząd Statystyczny dane i pochodzić będą z badania rozkładu wynagrodzeń w gospodarce narodowej. Dotyczyć będą 4 analogicznych miesięcy z 4 lat poprzedzających rok aktualizacji. Badanie to obejmuje dane miesięczne, począwszy do stycznia 2024 r., zatem przy pierwszej aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę nie będą dostępne dane za rok 2023. W związku z tym w roku aktualizacji mogłyby być wykorzystane ostatnie dostępne i porównywalne dane miesięczne z poprzednich lat.

Przez kryterium „stopa wzrostu wynagrodzeń” (ust. 8) należy rozumieć procentowe zmiany wysokości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej z badania rozkładu wynagrodzeń w gospodarce narodowej, publikowanego przez Główny Urząd Statystyczny. Odchylenia te dotyczą wartości z 4 analogicznych, porównywalnych miesięcy, z 4 lat poprzedzających rok aktualizacji (w 2031 roku byłyby to, np. dane z roku 2027, 2028, 2029 i 2030. Mogą być to, np. odchylenia % między latami (rok do roku) oraz między ostatnim a pierwszym analizowanym miesiącem).

Dla kryterium „długoterminowe krajowe poziomy produktywności i ich zmiany” (ust. 9) wskazany został produkt krajowy brutto w cenach bieżących na 1 mieszkańca oraz jego zmiany między analizowanymi latami. Są to roczne dane makroekonomiczne, powszechnie dostępne, publikowane przez Główny Urząd Statystyczny zgodnie z metodologią Europejskiego Systemu Rachunków Narodowych i Regionalnych (ESA 2010).

Jednakże z uwagi na cykl publikacji danych będą to dane z 4 lat poprzedzających rok poprzedni do roku aktualizacji (przykładowo w 2031 r. byłyby to dane za lata 2026, 2027, 2028 oraz 2029).

Projekt ustawy nie wprowadza wag różnicujących znaczenie poszczególnych kryteriów, uznając je za jednakowo istotne w procesie aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę. Wprowadzenie wag byłoby zasadne w przypadku potrzeby zwiększenia znaczenia wybranego kryterium. Nadanie wag poszczególnym kryteriom, przy np. dużych wahaniach wartości jednego z nich, może powodować nieadekwatny do sytuacji gospodarczej jego wpływ na prognozowaną wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Przy wyborze mierników/wskaźników brana była przede wszystkim pod uwagę dostępność danych, zarówno prognozowanych jak i rzeczywistych, jasność kryteriów dla przeciętnego odbiorcy oraz zalecenia dyrektywy, aby unikać zbędnych obciążeń administracyjnych, finansowych i prawnych.

Zgodnie z art. 13 projektu ustawy, analizę zmian wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w kontekście kryteriów aktualizacji przeprowadza organ doradczy, czyli Zespół. Rezultatem tego procesu jest sporządzona przez Zespół opinia dotycząca aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz rekomendacja dotycząca wysokości minimalnego wynagrodzenia w roku następnym.

Zgodnie z art. 14 projektu ustawy Rada Ministrów w roku aktualizacji ustala propozycję wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę na rok następny, mając na uwadze opinię i rekomendację Zespołu.

8. W projektowanym art. 15 przewiduje się, że co dwa lata, do dnia 1 października każdego roku sprawozdawczego, Prezes GUS, w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy, przekazuje Komisji Europejskiej następujące dane statystyczne i informacje w zakresie minimalnego wynagrodzenia za pracę:
- 1) wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę;
  - 2) odsetek pracowników objętych minimalnym wynagrodzeniem za pracę;
  - 3) opis istniejących zróżnicowanych stawek minimalnego wynagrodzenia za pracę i odliczeń od niego;
  - 4) powody wprowadzenia zróżnicowanych stawek minimalnego wynagrodzenia za pracę i odliczeń od niego;
  - 5) odsetek pracowników objętych zróżnicowanymi stawkami minimalnego wynagrodzenia za pracę, w miarę dostępności danych.

Dane statystyczne i informacje powinny być, w miarę ich dostępności, zdezagregowane według płci, wieku, niepełnosprawności, wielkości przedsiębiorstwa i sektora.

Pojęcie „sektor” należy interpretować jako rodzaj działalności, tak jak ma to miejsce w przypadku stosowanej przez EUROSTAT klasyfikacji NACE REV2.

Jednocześnie należy podkreślić, że minister właściwy do spraw pracy przekaże Prezesowi GUS informacje dotyczące opisu zróżnicowanych stawek i odliczeń oraz powodów ich wprowadzenia.

9. Określona w projekcie ustawy gwarancja minimalnego wynagrodzenia za pracę wyznacza dolną granicę wynagrodzenia, jakie przysługuje pracownikowi zatrudnionemu w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy. Przepisy art. 16–18, co do zasady stanowią powtórzenie dotychczasowych regulacji, dotyczących zasad obliczania wysokości wynagrodzenia pracownika.

Zmiana dotyczy jedynie zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zgodnie z dodanymi w art. 16 ust. 3 pkt 7–9, przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika nie będzie uwzględniało się również dodatku funkcyjnego, innych dodatków oraz premii i nagród.

W celu usunięcia mogących się pojawić wątpliwości interpretacyjnych projekt ustawy wprowadza definicje:

- „dodatku funkcyjnego” (art. 2 pkt 1 projektu ustawy). Przedmiotowy dodatek definiowany jest jako 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;
- „inny dodatek” przez który należy 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 ustawie porozumieniu zbiorowym, regulaminie wynagradzania, statucie określającym prawa i obowiązki stron stosunku pracy, umowie o pracę lub spółdzielczej umowie o pracę.

Podkreślenia wymaga, że wprowadzana regulacja zakłada kolejne wyłączenie z kategorii minimalnego wynagrodzenia za pracę dodatków przysługujących pracownikowi z ww. tytułów, 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.

dotatkowi 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.

Na potrzebę wyłączenia dodatków oraz premii i nagród z zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę wskazują wystąpienia kierowane przez obywateli, przedstawicieli związków zawodowych oraz parlamentarzystów.

Mając na uwadze postulowaną przez stronę społeczną konieczność modyfikacji kształtu minimalnego wynagrodzenia za pracę, a zarazem biorąc pod uwagę obligatoryjne dodatkowe skutki finansowe dla pracodawców, wpływ na finanse publiczne oraz na rynek pracy, ustawodawca zdecydował o etapowym wprowadzaniu zmian. Pierwszym etapem było wyłączenie z dniem 1 stycznia 2017 r. z zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej (ustawą z dnia 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw – Dz. U. poz. 1265, z późn. zm.), następnie z dniem 1 stycznia 2020 r. dodatku za staż pracy (ustawą z dnia 19 lipca 2019 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę – Dz. U. poz. 1564), a z dniem 1 stycznia 2024 r. dodatku za szczególne warunki pracy (ustawą z dnia 28 lipca 2023 r. o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw – Dz. U. poz. 1667). Kolejnym etapem będzie przewidziane w przedmiotowym projekcie ustawy wyłączenie z zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę:

- dodatku funkcyjnego od dnia 1 stycznia 2026 r.,
- innych dodatków niż wymienione w art. 16 ust. 3 pkt 4–6 od dnia 1 stycznia 2027 r.,
- premii i nagród od dnia 1 stycznia 2028 r.

10. Mając na uwadze, że w myśl orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości UE zakresem podmiotowym ustawy powinny być objęte również służby mundurowe proponuje się dodanie w projekcie ustawy art. 19, zgodnie z którym uposażenie zasadnicze wraz z dodatkami o charakterze stałym żołnierza zawodowego, funkcjonariusza Policji, funkcjonariusza Straży Granicznej, funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej, funkcjonariusza Służby Ochrony Państwa, strażaka Państwowej Straży Pożarnej, funkcjonariusza Służby Więziennej, funkcjonariusza Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, funkcjonariusza Agencji Wywiadu, funkcjonariusza Służby Kontrwywiadu Wojskowego, funkcjonariusza Służby Wywiadu Wojskowego oraz funkcjonariusza Centralnego Biura Antykorupcyjnego nie może być niższe niż kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów niniejszej ustawy.

### **III. Minimalna stawka godzinowa**

W zakresie minimalnej stawki godzinowej przepisy co do zasady stanowią powtórzenie obowiązujących dotychczas przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r. Zmiany przepisów dotyczących minimalnej stawki godzinowej (art. 21 pkt 7, art. 24 ust.1 pkt 6 oraz art. 25 projektu ustawy) mają na celu zachowanie przejrzystości przepisów, doprecyzowanie 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 z 2002 r.).

Niejednokrotnie zleceniodawcy kontynuowali praktykę wypłacania zleceniobiorcom wynagrodzenia z częstotliwością i w terminach wypłaty wynagrodzenia pracownikom, tj. do 10 dnia następnego miesiąca. Zleceniodawcy podnoszą często, iż wypłacenie wynagrodzenia wymaga podsumowania określonej liczby 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 do 10 dnia następnego miesiąca. Problem niezapewniania wypłaty wynagrodzenia w wysokości minimalnej stawki godzinowej z miesięczną częstotliwością dotyczy przede wszystkim pierwszego miesiąca obowiązywania umowy o świadczenie usług. Gdy umowa obowiązuje, np. od 1 stycznia danego roku, pierwsza wypłata najczęściej ma miejsce ok. 10 lutego, a następne 10 marca, 10 kwietnia, itd.

Ponadto 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 zgodnie z dotychczasowym art. 8e 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, podlega karze grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł. Obowiązujące brzmienie przepisu art. 8e ustawy o minimalnym wynagrodzeniu z 2002 r. wskazuje, że odnosi się on wyłącznie do przypadków zaniżenia wynagrodzenia, a nie obejmuje stanów faktycznych, w których 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. Ponadto w celu zapewnienia skuteczniejszej ochrony wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej podniesiono wysokość kary grzywny od 1 500 zł do 45 000 zł.

W związku z powyższym projekt ustawy przewiduje następujące zmiany:

- 1) dodano pkt 7 w art. 21, zgodnie z którym wypłaty wynagrodzenia wynikającego z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu 10 dni następnego miesiąca;
- 2) w art. 24 ust. 1 dodano pkt 6, zgodnie z którym przepisów dotyczących minimalnej stawki godzinowej nie stosuje się do umów dotyczących usług sąsiedzkich, o których mowa w art. 50 ust. 1a ustawy o pomocy społecznej z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej;
- 3) nadano nowe brzmienie art. 25 (art. 8e ustawy o minimalnym wynagrodzeniu z 2002 r.), zgodnie z którym kto, wbrew obowiązkowi, 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 1 500 zł do 45 000 zł.

#### **IV. Przepisy zmieniające**

Zgodnie z art. 13 dyrektywy państwa członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące sankcji mających zastosowanie w przypadku naruszeń praw i obowiązków objętych zakresem stosowania niniejszej dyrektywy, jeżeli te prawa i obowiązki przewidziano w prawie krajowym lub w umowach zbiorowych. Przewidziane sankcje muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.

W związku z powyższym projekt ustawy (art. 27) zawiera przepisy zmieniające Kodeks pracy, wprowadzając 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.

Odpłatność i wypłata pracownikowi wynagrodzenia jest istotą stosunku pracy. Stosownie do art. 94 pkt 5 Kodeksu pracy, terminowe i prawidłowe wypłacanie pracownikom wynagrodzeń jest podstawowym obowiązkiem pracodawcy. Obowiązek ten powinien być bezwzględnie egzekwowany. Istnieje zatem potrzeba szczególnej ochrony prawa do wynagrodzenia za pracę i wprowadzenia nowych instrumentów prawnych, które wzmocniłyby tę ochronę.

Celem nowo utworzonych regulacji jest wzmocnienie ochrony prawa do wynagrodzenia-

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 50 000 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. 85<sup>1</sup> 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 1 500 zł do 45 000 zł” (obecnie od 1 000 zł do 30 000 zł), w art. 281 § 2 na „od 2 000 zł do 50 000 zł” (obecnie od 1 500 zł do 45 000 zł), w art. 282 § 1 na „od 1 500 zł do 45 000 zł” (obecnie od 1 000 zł do 30 000 zł), w art. 282 § 3 na „od 2 000 zł do 50 000 zł” (obecnie od 1

500 zł do 45 000 zł) oraz w art. 283 § 1 na „od 1 500 zł do 45 000 zł” (obecnie od 1 000 zł do 30 000 zł).

Należy podkreślić, że powyższe regulacje w zakresie sankcji mają na celu zapewnienie skuteczniejszej ochrony pracowników, w szczególności ich prawa do wynagrodzenia za pracę, w tym minimalnego wynagrodzenia za pracę. Wprowadzone w Kodeksie pracy zmiany mają pełnić funkcję odstraszącą dla pracodawców nieprzestrzegających przepisów prawa pracy.

Z uwagi na fakt, że wdrożenie dyrektywy w zakresie sankcji wymaga zmiany Kodeksu pracy, projekt ustawy przewiduje uzupełnienie odnośnika do tytułu w Kodeksie pracy o dyrektywę.

## **V. Przepisy przejściowe i dostosowujące**

1. Zgodnie z art. 28 projektu ustawy pierwszej aktualizacja minimalnego wynagrodzenia za pracę dokonuje się przy ustalaniu wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę na rok 2028.
2. Zgodnie z art. 29 projektu ustawy pierwsze sprawozdanie do Komisji Europejskiej, o którym mowa w art. 15 projektu ustawy, będzie obejmowało lata 2021, 2022 i 2023 i zostanie przedstawione do dnia 1 października 2025 r. Przewiduje się, że sprawozdanie to może nie zawierać danych statystycznych i informacji, które nie będą dostępne przed dniem 15 listopada 2024 r.
3. Proponuje się, aby w projekcie ustawy (art. 30) pozostawić obecnie obowiązujący przepis definiujący najniższe wynagrodzenie za pracę.

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. 77<sup>4</sup> 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.

Przykładowo, zgodnie z art. 6a ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 10 grudnia 1993 r. o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych oraz ich rodzin (Dz. U. z 2025 r. poz. 305), przez uposażenie stanowiące podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe rozumie się kwotę najniższego wynagrodzenia ustaloną na podstawie odrębnych przepisów – za okres służby wojskowej w charakterze kandydata na żołnierza zawodowego przed dniem 1 stycznia 2003 r.

Mając na uwadze powyższe, zasadnym jest, aby również w projekcie przedmiotowej ustawy pozostawić przepis odnoszący się do najniższego wynagrodzenia w wysokości 760 zł.

4. W związku z tym, że 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., projekt zawiera przepis (art. 31), zgodnie z którym: „Ilekcroć 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.”.

5. W art. 32 projektu ustawy, przewiduje się, że rozporządzenie ustalające wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej w 2025 r. wydane na podstawie art. 2 ust. 5 ustawy uchylanej w art. 33, zachowuje moc obowiązującą do dnia 31 grudnia 2025 r.

Zgodnie z art. 2 ust. 4 i 5 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r. wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokość minimalnej stawki godzinowej podlegają ogłoszeniu w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów, w terminie do dnia 15 września każdego roku albo wysokości te ustala Rada Ministrów w drodze rozporządzenia, w terminie do dnia 15 września każdego roku.

Podkreślić należy, że przepisy projektu ustawy będą miały zastosowanie do ustalenia wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej w 2026 r. Natomiast wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej 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 dnia 15 września 2024 r.

## **VI. Przepisy uchylające i końcowe**

W art. 33 projektu ustawy uchyla się ustawę o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r. Natomiast art. 34 przewiduje, że ustawa wejdzie w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem:

- 1) art. 2 pkt 1 oraz art. 16 ust. 3 pkt 7, które wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2026 r.;
- 2) art. 2 pkt 4 oraz art. 16 ust. 3 pkt 8, które wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2027 r.;
- 3) art. 16 ust. 3 pkt 9, który wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2028 r.

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

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.

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248, z późn. zm.) oraz § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2024 r. poz. 806) projekt ustawy został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny.

Projektowane przepisy nie stwarzają zagrożeń korupcyjnych.