

Nazwa projektu Projekt ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.	Data sporządzenia 14.05.2025 r.
Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej	Źródło: Prawo UE (dyrektywa 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)
Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu Agnieszka Dziemianowicz-Bąk Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej	Nr w wykazie prac UC62
Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu Agnieszka Dylewska – Naczelnik Wydziału w Departamencie Prawa Pracy, tel. 538 117 352, e-mail: Agnieszka.Dylewska@mrpips.gov.pl Agnieszka Grochala-Stec – Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy, tel. 538 117 353, e-mail: Agnieszka.Grochala-Stec@mrpips.gov.pl Agata Pupiec – Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy, tel. 538 117 355, e-mail: Agata.Pupiec@mrpips.gov.pl	

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?
Projekt ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę ma na celu wdrożenie do polskiego porządku prawnego 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 aktualizacji 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, takie jak na przykład 60% mediany wynagrodzeń brutto i 50% przeciętnego wynagrodzenia brutto lub inne orientacyjne 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, zapewniając 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.

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 uściślenia w celu zachowania bardziej sprawiedliwego kształtu minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz przejrzystości przepisów i ochrony wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej.

2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt

Z uwagi na fakt, iż wdrożenie postanowień dyrektywy jest przedmiotem regulacji ustawowej, niezbędne jest podjęcie działań legislacyjnych i nie jest możliwe osiągnięcie ww. celu za pomocą innych środków.

Wdrożenie do prawa polskiego przepisów dyrektywy w zakresie minimalnego wynagrodzenia wymaga dokonania zmiany ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r. Ponieważ ustawa ta była wielokrotnie zmieniana zaproponowano nowy projekt ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Ponadto 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”.

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

Projekt ustawy w części stanowi powtórzenie obecnie obowiązujących przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r.

Projekt ustawy reguluje zasady i tryb ustalania oraz aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę, wskazuje 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.

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 aktualizacji, rok negocjacji, rok sprawozdawczy);
- 2) utworzenie Zespołu do Spraw Minimalnego Wynagrodzenia, zwanego dalej „Zespołem” (art. 3–5). 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:
 - określania mechanizmu ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę i jego zmiany, w tym wyboru i stosowania kryteriów ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę,
 - wyboru i stosowania orientacyjnej wartości referencyjnej,
 - aktualizowania minimalnego wynagrodzenia za pracę,
 - ustanawiania zróżnicowanych stawek minimalnego wynagrodzenia za pracę i odliczeń od niego,
 - 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. 77⁵ § 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. 3-4 nie zmniejszają roli partnerów społecznych w zakresie ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zarówno przepisy ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, 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;

- 3) dwa terminy zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 6 projektu). W myśl projektu ustawy, gdy prognozowany wskaźnik cen na rok następny przekazany Radzie Dialogu Społecznego 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;

- 4) co do zasady analogiczną jak obecnie obowiązująca, coroczną procedurę ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej (art. 7 projektu).

Zgodnie z projektem, wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę będzie corocznie przedmiotem negocjacji prowadzonych w ramach Rady Dialogu Społecznego. Rada Ministrów przedstawia Radzie Dialogu Społecznego 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 Rada Dialogu Społecznego nie uzgodni ww. wysokości gwarancji płacowych, wówczas decyzje w tym zakresie podejmie Rada Ministrów w drodze rozporządzenia. Ustalane przez Radę Ministrów wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej nie będą mogły być niższe niż zaproponowane Radzie Dialogu Społecznego 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 Radzie Dialogu Społecznego również szereg informacji o charakterze ekonomiczno-statystycznym. Dodatkowo, w stosunku do obecnych przepisów, przekazywana będzie również informacja o wysokości prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej na rok następny, przyjętej do opracowania projektu ustawy budżetowej, znana w momencie przekazywania propozycji minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz informacja o relacji propozycji wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę do prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej (odpowiednio art. 7 ust. 2 pkt 5 i 14 projektu ustawy). Ponadto w roku aktualizacji zostanie również przekazana informacja o aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 7 ust. 3 projektu ustawy);

- 5) utrzymanie co do zasady dotychczasowego mechanizmu ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 8 ust. 1–6).

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, jeśli w roku negocjacji wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę jest niższa od połowy wysokości przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w I kwartale tego roku, to gwarancja ta jest zwiększana dodatkowo o 2/3 wskaźnika prognozowanego 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).

Należy mieć jednocześnie na uwadze, że art. 8 ust. 5 projektu 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 ust. 6 doprecyzowano ustalenie minimalnego wynagrodzenia za pracę w przypadku, gdy w roku negocjacji są ustalone dwa terminy jego zmiany, zgodnie z art. 6 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).

Należy podkreślić, że w okresie obowiązywania przepisów obecnej ustawy z dnia 10 października 2002 r., tylko dwukrotnie (tj. w 2023 r. i 2024 r.) prognozowana inflacja wynosiła powyżej 105%, co wiązało się z koniecznością ustalenia dwóch terminów zmiany 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);

- 6) analogiczny jak w obecnie obowiązującej ustawie o minimalnym wynagrodzeniu z 2002 r. sposób zaokrąglania przy dokonywaniu obliczeń dotyczących wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 9);
- 7) orientacyjną wartość referencyjną na poziomie 55% prognozowanej wysokości przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, przyjętej do opracowania projektu ustawy budżetowej). Wartość ta będzie stosowana do corocznej oceny wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 10 ust. 1 i 2).

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. 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 orientacyjna wartość referencyjna, do której osiągnięcia mamy dążyć i do której będzie porównywane minimalne wynagrodzenie za pracę była ustalona na wyższym poziomie (55% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, przyjętego do opracowania projektu ustawy budżetowej).

Biorąc pod uwagę obecną dostępność wskaźników w statystyce krajowej, zasadnym jest zastosowanie orientacyjnej wartości referencyjnej w postaci relacji minimalnego wynagrodzenia za pracę do przeciętnego wynagrodzenia. 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 takiej relacji, jak i jej ocenę w dłuższym okresie;

- 8) aktualizację minimalnego wynagrodzenia za pracę raz na 4 lata (art. 11) w oparciu o następujące kryteria (art. 12):
 - a) siłę nabywczą minimalnego wynagrodzenia za pracę, z uwzględnieniem kosztów utrzymania,
 - b) ogólny poziom wynagrodzeń i ich rozkład,
 - c) stopę wzrostu wynagrodzeń,
 - d) długoterminowe krajowe poziomy produktywności i ich zmiany,
 - e) relację 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 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 w analogicznym roku, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. Relacja ta będzie obliczana za poszczególne lata w okresie 4 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 nabywczą 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 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 brano 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;

- 9) w art. 13, że analizę zmian minimalnego wynagrodzenia za pracę w kontekście zmian kryteriów aktualizacji przeprowadzać będzie organ doradczy, czyli Zespół. Efektem tego procesu jest sporządzona przez Zespół opinia oraz rekomendacja dotycząca wysokości minimalnego wynagrodzenia w roku następnym;
- 10) w art. 14, że Rada Ministrów w roku aktualizacji będzie ustalała propozycję wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę na rok następny, biorąc pod uwagę opinię i rekomendację Zespołu;
- 11) procedurę sprawozdawczości. Zgodnie z art. 15, co dwa lata, do dnia 1 października każdego roku sprawozdawczego, Prezes Głównego Urzędu Statystycznego, w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy, przekazuje Komisji Europejskiej następujące dane statystyczne i informacje w zakresie minimalnego wynagrodzenia:
 - 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 przekaze Prezesowi Głównego Urzędu Statystycznego stosowne informacje w zakresie opisu zróżnicowanych stawek minimalnego wynagrodzenia za pracę i odliczeń od niego oraz powodów ich wprowadzenia;

- 12) co do zasady powtórzenie dotychczasowych regulacji, dotyczących zasad obliczania wysokości wynagrodzenia pracownika (art. 16–18).

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 uwzględniano się również dodatku funkcyjnego, innych dodatków oraz premii i nagród. Podkreślenia wymaga, że wprowadzana regulacja zakłada kolejne wyłączenie 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 etapowe wyłączanie 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.;

13) objęcie służb mundurowych zakresem podmiotowym ustawy. Zgodnie z art. 19 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;

14) w art. 20–26 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. 21 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;
- sankcji. Zgodnie z art. 25 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 1 500 zł do 45 000 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 1 500 zł do 45 000 zł (obecnie od 1000 zł do 30 000 zł);

15) w art. 27 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 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. 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 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 zgodnie z dyrektywą, przewidziane sankcje muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.

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

- 16) określenie terminu pierwszej aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę, która będzie przeprowadzona przy ustaleniu wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę na rok 2028 (art. 28);
- 17) określenie terminu przekazania pierwszego sprawozdania do Komisji Europejskiej. Będzie ono obejmowało lata 2021, 2022 oraz 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. (art. 29);
- 18) pozostawienie dotychczas obowiązującego w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r. przepisu definiującego najniższe wynagrodzenie za pracę (art. 30).

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. „Ilekoć 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;

- 19) wprowadzenie przepisu (art. 31), zgodnie z którym: „Ilekoć 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.;
- 20) pozostawienie w mocy do dnia 31 grudnia 2025 r. rozporządzenia ustalającego wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej w 2025 r., wydanego na podstawie art. 2 ust. 5 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r. (art. 32).

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.;

- 21) uchylenie przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r. (art. 33). Natomiast art. 34 przewiduje, że ustawa wejdzie w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem:
 - art. 2 pkt 1 oraz art. 16 ust. 3 pkt 7, które wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2026 r.,
 - art. 2 pkt 4 oraz art. 16 ust. 3 pkt 8, które wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2027 r.,
 - 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 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 w szczególności adekwatności wynagrodzeń minimalnych pracowników oraz 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.

Nie ma możliwości osiągnięcia celu projektu za pomocą innych środków niż legislacyjne.

3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) UE/2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 275/33), zwana dalej „dyrektywą”, ustanawia minimalne wymogi na poziomie Unii oraz określa obowiązki proceduralne dotyczące adekwatności ustawowych wynagrodzeń minimalnych. Przedmiotowa dyrektywa nie ma na celu ani harmonizacji poziomu wynagrodzeń minimalnych w Unii, ani ustanowienia jednolitego mechanizmu ustalania wynagrodzeń minimalnych, zatem pozostawia swobodę krajowemu ustawodawcy w zakresie wdrożenia poszczególnych jej regulacji, w tym określenia i oceny adekwatności minimalnego wynagrodzenia z uwzględnieniem krajowych warunków społeczno-gospodarczych.

Regulacje w zakresie minimalnego wynagrodzenia za pracę przyjmują formę przepisów ustawowych (w większości państw członkowskich Unii Europejskiej), jak również porozumień zbiorowych (np. w Austrii, Danii, Finlandii, Szwecji). Państwa członkowskie co do zasady utrzymały dotychczasowe mechanizmy ustawowego kształtowania minimalnego wynagrodzenia za pracę uzupełniając je o przewidziane w dyrektywie wymogi dotyczące stosowania między innymi: czterech elementów kryteriów (art. 5 ust. 2 dyrektywy), orientacyjnej wartości referencyjnej (art. 5 ust. 4 dyrektywy), wyznaczenia lub ustanowienia organu doradczego (art. 5 ust. 6 dyrektywy).

W większości państw członkowskich ustalanie wysokości ustawowego wynagrodzenia minimalnego nie następuje w sposób automatyczny i odbywa się najczęściej po konsultacji z partnerami społecznymi lub po zasięgnięciu opinii organów eksperckich lub doradczych. W przypadku niektórych państw członkowskich (np. Belgii, Francji, Słowenii) wysokość minimalnego wynagrodzenia jest ustalana z zastosowaniem mechanizmu automatycznej indeksacji, to jest dostosowanie wzrostu ustawowego wynagrodzenia minimalnego następuje automatycznie po spełnieniu określonych warunków (np. wzrostu inflacji). Niektóre państwa członkowskie (np. Belgia, Słowacja) będą co cztery lata uwzględniać cztery elementy kryteriów, o których mowa w art. 5 ust. 2 dyrektywy, natomiast inne państwa członkowskie będą brać je pod uwagę corocznie (np. Francja, Litwa, Rumunia, Węgry) lub co dwa lata (Czechy, Niemcy).

Do oceny adekwatności ustawowych wynagrodzeń minimalnych państwa członkowskie mają wykorzystać orientacyjne wartości referencyjne na poziomie międzynarodowym lub krajowym. W tym celu państwa członkowskie (np. Belgia, Czechy, Łotwa, Rumunia, Słowacja, Węgry) wybrały przeciętne wynagrodzenie brutto jako orientacyjną wartość referencyjną, która będzie stosowana do oceny adekwatności minimalnego wynagrodzenia, a Irlandia wybrała wartość referencyjną w postaci mediany wynagrodzeń brutto. Natomiast Francja zdecydowała się na stosowanie dwóch wartości referencyjnych, to jest przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia netto i mediany miesięcznego wynagrodzenia netto.

Państwa członkowskie wyznaczyły istniejące już gremia eksperckie (np. Irlandia – Komisję ds. niskiej płacy, Francja - Grupę ekspertów do spraw wzrostu minimalnego wynagrodzenia, Niemcy – Komisję ds. minimalnego wynagrodzenia) i trójstronne (Rumunia – Krajową Trójstronną Radę Dialogu Społecznego, Słowenia – Radę Gospodarczo-Społeczną, Węgry - Stałe Forum Konsultacyjne Sektora Konkurencji i Rządu (VKF)) jako organy doradcze. Niektóre państwa członkowskie ustanowiły nowe ciała, które zgodnie z art. 5 ust. 6 dyrektywy będą pełnić funkcję organu doradczego (np. Malta powołała Komisję do spraw niskiej płacy, Słowacja powołała Komisję do spraw minimalnego wynagrodzenia, a Grecja ustanowiła Komitet Naukowy do spraw ustawowego minimalnego wynagrodzenia i Komitet Konsultacyjny do spraw ustawowego minimalnego wynagrodzenia).

Obowiązki sprawozdawcze zostały powierzone krajowym organom odpowiedzialnym za statystykę publiczną (np. Litwa powierzyła realizację wyżej wymienionych zadań Państwowej Agencji Danych (VDA), a Łotwa Głównemu Urzędowi Statystycznemu). W Rumunii to Ministerstwo Pracy i Solidarności Społecznej będzie przekazywać wymagane dyrektywą dane i informacje po uprzednim przekazaniu stosownych danych przez Krajową Agencję Służby Cywilnej, Inspekcję Pracy i Narodowy Instytut Statystyki).

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Pracownicy sektora publicznego (w tym osadzeni), których wynagrodzenie zasadnicze jest niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę	Ok. 97 tys. osób	Szacunki na podstawie danych pozyskanych przez MRPiPS z resortów i części JST	Podwyższenie wynagrodzenia w związku ze zmianą zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę.
Pracownicy sektora prywatnego, których wynagrodzenie zasadnicze jest niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę	Brak danych	Brak danych	W zależności od wewnętrznych uregulowań w zakładzie, podwyższenie wynagrodzenia w związku ze zmianą zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę
Żołnierze zawodowi	134,4 tys. osób	Dane za 2023 r. za: „Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2024”, GUS, s. 139	Podwyższenie wynagrodzenia w przypadku, gdy uposażenie zasadnicze wraz z dodatkami o charakterze stałym

			jest niższe niż wynagrodzenie minimalne.
Funkcjonariusze Policji	95,2 tys. osób	Dane za 2023 r. za: „Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2024”, GUS, s. 142.	Jw.
Funkcjonariusze Straży Granicznej	14,5 tys. osób	https://www.strazgraniczna.pl/pl/aktualnosci/13297,Ponad-trzy-dekady-w-ochronie-polskich-granic.html	Jw.
Funkcjonariusze Straży Marszałkowskiej	0,2 tys. osób	https://www.sejm.gov.pl/Sejm10.nsf/komunikat.xsp?documentId=FA2F26B6776F04B5C1258A62004E170B&symbol=FAQ_KOMUNIKAT	Jw.
Funkcjonariusze Służby Celno-Skarbowej	Brak danych	Brak danych	Jw.
Funkcjonariusze Służby Ochrony Państwa	Brak danych	Brak danych	Jw.
Strażacy Państwowej Straży Pożarnej	29,6 tys. osób	https://www.gov.pl/web/mswia/prawie-269-tys-funkcjonariuszek-w-sluzbach-mswia-oraz-ponad-216-tys-kobiet-na-stanowiskach-cywilnych	Jw.
Funkcjonariusze Służby Więziennej	26,9 tys. osób	Dane za 2023 r. za: „Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2024”, GUS, s. 177.	Jw.
Funkcjonariusze Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego	Brak danych	Brak danych	Jw.
Funkcjonariusze Agencji Wywiadu	Brak danych	Brak danych	Jw.
Funkcjonariusze Służby Kontrwywiadu Wojskowego	Brak danych	Brak danych	Jw.
Funkcjonariusze Służby Wywiadu Wojskowego	Brak danych	Brak danych	Jw.
Funkcjonariusze Centralnego Biura Antykorupcyjnego	1,3 tys.	https://bip.cba.gov.pl/bip/orga/nizacja-cba/1%2COrganizacja-CBA.html	Jw.
Pracodawcy – podmioty prywatne gospodarki narodowej zarejestrowane w rejestrze REGON, deklarujące prowadzenie działalności (z wyłączeniem liczby mikroprzedsiębiorstw do 1 osoby pracującej)	3 225,1 tys.	https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/przedsiębiorstwa-niefinansowe/dzialalnosc-przedsiębiorstw-o-liczbie-pracujacych-do-9-osob-w-2023-roku,21,12.html , dane za 2023 r. tab.1 liczba mikroprzedsiębiorstw do 1 osoby pracującej https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/zmiany-strukturalne-grup-podmiotow/zmiany-	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.

		strukturalne-grup- podmiotow-gospodarki- narodowej-w-rejestrze- regon-2024-r-,1,29.html, dane za 2023 r. tab.1, sektor prywatny	
Pracodawcy – sektor publiczny	112,2 tys.	https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/zmiany-strukturalne-grup-podmiotow/zmiany-strukturalne-grup-podmiotow-gospodarki-narodowej-w-rejestrze-regon-2024-r-,1,29.html , dane za 2024 r., tab. 1, sektor publiczny	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.
Prezes Głównego Urzędu Statystycznego	1		Przekazywanie do Komisji Europejskiej sprawozdań zawierających dane statystyczne i informacje w zakresie minimalnego wynagrodzenia za pracę.
Minister właściwy do spraw pracy	1		Utworzenie i obsługa Zespołu do Spraw Minimalnego Wynagrodzenia jako organu doradczego właściwego w sprawach związanych z minimalnym wynagrodzeniem za pracę.

5. Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji

Projekt ustawy był przedmiotem opiniowania w trybie przepisów:

- 1) ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 440) z organizacjami: NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskim Porozumieniem Związków Zawodowych i Forum Związków Zawodowych;
- 2) ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2025 r. poz. 423) z organizacjami: Związkiem Pracodawców Business Centre Club, Pracodawcami Rzeczypospolitej Polskiej, Konfederacją „Lewiatan”, Związkiem Rzemiosła Polskiego, Związkiem Przedsiębiorców i Pracodawców, Federacją Przedsiębiorców Polskich oraz Polskim Towarzystwem Gospodarczym;
- 3) ustawy 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.) z Radą Dialogu Społecznego;
- 4) ustawy z dnia 6 maja 2005 r. o Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego oraz o przedstawicielach Rzeczypospolitej Polskiej w Komitecie Regionów Unii Europejskiej (Dz. U. z 2024 r. poz. 949) z Komisją Wspólną Rządu i Samorządu Terytorialnego.

W ramach konsultacji publicznych informacja o projekcie ustawy została przekazana do: Związku Polskich Pracodawców Handlu i Usług, Krajowej Izby Gospodarczej, Stowarzyszenia Prawa Pracy, Stowarzyszenia Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej.

Konsultacje publiczne były prowadzone przez 30 dni. Wyniki opiniowania i konsultacji publicznych zostały przedstawione w raporcie z konsultacji i opiniowania.

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 był udostępniony na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny. W trybie art. 7 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa żaden z podmiotów nie zgłosił zainteresowania pracami nad projektem ustawy.

6. Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny bieżące)	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	<i>Łącznie (0-10)</i>
Dochody ogółem	0,00	6,0	27,8	960,0	1034,3	1077,9	1122,3	1167,6	1212,5	1258,1	1305,6	9172,1

[illegible]

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 od 2027 r. (rok 2) 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%).

W tabeli uwzględniono koszty wynagrodzeń członków Zespołu do Spraw Minimalnego Wynagrodzenia w wysokości 25% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej z roku poprzedniego za jedno posiedzenie. Do obliczeń przyjęto, że jest 9 członków wyżej wymienionego zespołu i rocznie odbywają się 3 posiedzenia (w roku 2025 przewiduje się 1 posiedzenie). Ponadto niezbędnym wydatkiem związanym z przyjęciem regulacji jest zatrudnienie w MRPiPS jednego pracownika na pół etatu do obsługi przedmiotowego zespołu. Począwszy od 2027 r. w obliczeniach uwzględniono dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. trzynastkę) dla pracownika resortu pracy. Do obliczeń dla danego roku przyjęto jako podstawę wynagrodzenie z roku poprzedniego. Dla ubezpieczenia wypadkowego przyjęto stawkę 0,67%. Poniższa tabela przedstawia założenia do obliczeń dotyczących wynagrodzenia ww. pracownika MRPiPS. W kolejnych latach wynagrodzenie to jest zwiększane o prognozowany wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych (CPI).

Założenia do obliczeń w zakresie wynagrodzenia pracownika MRPiPS (w zł)

Wyszczególnienie	2025	2026	2027
wynagrodzenie 1 osoby brutto	9 935,89	10 313,46	10 622,88
liczba etatów	0,5	0,5	0,5
liczba miesięcy	3	12	12
wynagrodzenie brutto	14 903,84	61 880,76	63 737,28
fundusz nagród	447,12	1 856,42	1 912,12
dodatkowe wynagrodzenie roczne brutto	0,00	0,00	5 259,86
Razem	15 350,96	63 737,18	70 909,26
składki pracodawcy na FUS	2 598,92	10 790,70	12 004,94
składki na Fundusz Pracy	153,51	637,37	709,09
składki na Fundusz Solidarnościowy	222,59	924,19	1 028,19
wpłata do PPK pracodawcy (1,5%)	230,26	956,06	1 063,64
Łączny koszt zatrudnienia	18 556,24	77 045,50	85 715,12

W części dochodowej tabeli ujęto również prognozowane wpływy z tytułu podniesienia wynagrodzenia zasadniczego pracowników sektora prywatnego. 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*, tab. 7 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.
	Skutki w roku „0” w tab. 6 obejmują wynagrodzenie członków Zespołu do Spraw Minimalnego Wynagrodzenia oraz koszty jego obsługi (1/2 etatu w MRPiPS) - wskazano liczby z dwoma miejscami po przecinku, aby uwidocznić wpływ mniejszy niż 0,1 mln zł.

7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe

		Skutki						
Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2	3	5	10	Łącznie (0-10)
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny bieżące	duże przedsiębiorstwa	0,0	0,0	0,0	-808,0	-877,9	-1062,9	-7430,7
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw							
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	0,0	8,1	37,3	1271,1	1427,7	1729,0	12110,9
	(dodaj/usuń)							
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa	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.						
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	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.						
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	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.						
	(dodaj/usuń)							
Niemierzalne	(dodaj/usuń)							
	(dodaj/usuń)							
	(dodaj/usuń)							

Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	W tabeli w części „rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe” ujęto szacowane dochody netto osób zatrudnionych w sektorze publicznym i prywatnym. W tabeli znajdują się wyliczenia na podstawie założeń opisanych w punkcie 6 OSR, 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. Odnosnie 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.
--	---

8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu

☐ nie dotyczy

Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).	☐ tak ☐ nie ☐ nie dotyczy
☐ zmniejszenie liczby dokumentów ☐ zmniejszenie liczby procedur ☐ skrócenie czasu na załatwienie sprawy ☐ inne:	☒ zwiększenie liczby dokumentów ☐ zwiększenie liczby procedur ☐ wydłużenie czasu na załatwienie sprawy ☐ inne:
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektroniczności.	☐ tak ☐ nie ☐ nie dotyczy

Komentarz:
 Wejście w życie projektu ustawy spowoduje w niektórych przypadkach konieczność aktualizacji przez pracodawców regulaminów wynagradzania lub układów zbiorowych pracy oraz dostosowanie umów o pracę najmniej zarabiających pracowników.
 Po wdrożeniu dyrektywy nastąpi zwiększenie obowiązków informacyjnych po stronie organów publicznych. Prezes Głównego Urzędu Statystycznego, w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy, będzie przekazywał do Komisji Europejskiej, co 2 lata, sprawozdania zawierające dane statystyczne i informacje w zakresie minimalnego wynagrodzenia za pracę.

9. Wpływ na rynek pracy

Przyjęty w ustawie mechanizm ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę, stosowany dotychczas, nie będzie miał wpływu na pracowników ani na pracodawców. Zakres informacji przekazywanych Radzie Dialogu Społecznego będzie wsparciem dla partnerów społecznych w podejmowaniu decyzji w ramach swoich kompetencji.
 Proponowana regulacja, w zakresie etapowego wyłączenia 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.

10. Wpływ na pozostałe obszary

☐ środowisko naturalne ☐ sytuacja i rozwój regionalny ☐ sądy powszechne, administracyjne lub wojskowe	☐ demografia ☐ mienie państwowe ☐ inne:	☐ informatyzacja ☐ zdrowie
Omówienie wpływu		

11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

Przewiduje się, że projektowane przepisy wejdą 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.

12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?

Brak potrzeby ewaluacji efektów regulacji.

13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)

Brak.