

## U S T A W A

z dnia .....2024 r.

### **o minimalnym wynagrodzeniu za pracę<sup>1) 2)</sup>**

**Art. 1.** Ustawa określa:

- 1) zasady i tryb ustalania oraz aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę;
- 2) organ doradczy właściwy w sprawach związanych z minimalnym wynagrodzeniem za pracę;
- 3) sprawozdawczość w zakresie minimalnego wynagrodzenia za pracę;
- 4) zasady i tryb ustalania oraz wypłacania minimalnej stawki godzinowej.

**Art. 2.** Ilekroć w ustawie jest mowa o:

- 1) dodatku funkcyjnym – należy przez to rozumieć dodatek do wynagrodzenia przysługujący pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku związanym z kierowaniem zespołem oraz pracownikowi koordynującemu wykonywanie określonych zadań, a także innemu pracownikowi, który jest uprawniony do dodatku funkcyjnego, na zasadach określonych w odrębnych przepisach, układzie zbiorowym pracy, innym opartym na ustawie porozumieniu zbiorowym, regulaminie wynagradzania, statucie określającym prawa i obowiązki stron stosunku pracy, umowie o pracę lub spółdzielczej umowie o pracę;
- 2) dodatku za staż pracy – należy przez to rozumieć dodatek do wynagrodzenia przysługujący pracownikowi z tytułu osiągnięcia ustalonego okresu zatrudnienia, na zasadach określonych w odrębnych przepisach, układzie zbiorowym pracy, innym opartym na ustawie porozumieniu zbiorowym, regulaminie wynagradzania, statucie określającym prawa i obowiązki stron stosunku pracy, umowie o pracę lub spółdzielczej umowie o pracę;
- 3) dodatku za szczególne warunki pracy – należy przez to rozumieć dodatek do wynagrodzenia z tytułu wykonywania pracy w warunkach szczególnie uciążliwych lub

---

<sup>1)</sup> Niniejsza ustawa w zakresie swojej regulacji wdraża dyrektywę 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).

<sup>2)</sup> Niniejszą ustawą zmienia się ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

szczególnie szkodliwych dla zdrowia, pracy związanej z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym lub pracy szczególnie niebezpiecznej, przysługujący pracownikowi na zasadach określonych w odrębnych przepisach, układzie zbiorowym pracy, innym opartym na ustawie porozumieniu zbiorowym, regulaminie wynagradzania, statucie określającym prawa i obowiązki stron stosunku pracy, umowie o pracę lub spółdzielczej umowie o pracę;

- 4) innym dodatku – należy przez to rozumieć dodatek do wynagrodzenia inny niż dodatek do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej, dodatek za staż pracy, dodatek za szczególne warunki pracy, dodatek funkcyjny, przysługujący pracownikowi w szczególności za posiadanie dodatkowych umiejętności lub za wykonywanie dodatkowych czynności lub z tytułu okresowego zwiększenia zakresu obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań lub w celu zmotywowania do pracy albo ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy, przysługujący pracownikowi na zasadach określonych w odrębnych przepisach, układzie zbiorowym pracy, innym opartym na ustawie porozumieniu zbiorowym, regulaminie wynagradzania, statucie określającym prawa i obowiązki stron stosunku pracy, umowie o pracę lub spółdzielczej umowie o pracę;
- 5) minimalnej stawce godzinowej – należy przez to rozumieć minimalną wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług, przysługującą przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi;
- 6) minimalnym wynagrodzeniu za pracę – należy przez to rozumieć minimalną miesięczną wysokość wynagrodzenia przysługującą pracownikowi, ustaloną na podstawie przepisów niniejszej ustawy;
- 7) prognozowanym wskaźniku cen – należy przez to rozumieć średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem, przyjęty do opracowania projektu ustawy budżetowej i przedstawiony Radzie Dialogu Społecznego wraz z propozycją minimalnego wynagrodzenia za pracę do negocjacji zgodnie z art. 7 ust. 2;
- 8) przedsiębiorcy – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną niebędącą osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, wykonującą zorganizowaną działalność zarobkową we własnym imieniu i w sposób ciągły; za przedsiębiorców uznaje się także wspólników spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności;
- 9) przyjmującym zlecenie lub świadczącym usługi – należy przez to rozumieć:

- a) osobę fizyczną wykonującą działalność gospodarczą zarejestrowaną w Rzeczypospolitej Polskiej albo w państwie niebędącym państwem członkowskim Unii Europejskiej lub państwem Europejskiego Obszaru Gospodarczego, niezatrudniającą pracowników lub niezawierającą umów ze zleceniobiorcami albo
  - b) osobę fizyczną niewykonyującą działalności gospodarczej  
– która przyjmuje zlecenie lub świadczy usługi na podstawie umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2024 r. poz. 1061 i 1237), zwanej dalej „Kodeksem cywilnym”, na rzecz przedsiębiorcy lub na rzecz innej jednostki organizacyjnej, w ramach prowadzonej działalności przez te podmioty;
- 10) Radzie Dialogu Społecznego – należy przez to rozumieć Radę Dialogu Społecznego, o której mowa w ustawie z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z późn. zm.<sup>3)</sup>), zwanej dalej „ustawą o Radzie Dialogu Społecznego”;
  - 11) roku aktualizacji – należy przez to rozumieć rok negocjacji, w którym przeprowadzana jest aktualizacja minimalnego wynagrodzenia za pracę;
  - 12) roku następnym – należy przez to rozumieć rok, na który ustala się wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokość minimalnej stawki godzinowej;
  - 13) roku negocjacji – należy przez to rozumieć rok poprzedzający rok, na który ustala się wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokość minimalnej stawki godzinowej;
  - 14) roku poprzednim – należy przez to rozumieć rok poprzedzający rok, w którym odbywają się negocjacje Rady Dialogu Społecznego;
  - 15) roku sprawozdawczym – należy przez to rozumieć rok, w którym przekazywane jest Komisji Europejskiej sprawozdanie zawierające dane statystyczne i informacje w zakresie minimalnego wynagrodzenia za pracę;
  - 16) wskaźniku cen – należy przez to rozumieć średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem, ogłoszony przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

**Art. 3.** 1. Tworzy się Zespół do Spraw Minimalnego Wynagrodzenia, zwany dalej „Zespołem”.

---

<sup>3)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2020 r. poz. 568 i 2157, z 2021 r. poz. 2445, z 2022 r. poz. 2666, z 2023 r. poz. 1586 i 1723 oraz z 2025 r. poz. 39.

2. Zespół jest organem opiniodawczo-doradczym Rady Ministrów w kwestiach związanych z minimalnym wynagrodzeniem za pracę, w szczególności z jego ustalaniem i aktualizacją.

3. Do zadań Zespołu należy wyrażanie opinii i przedstawianie rekomendacji, 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, o której mowa w art. 10 ust. 1;
- 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.

4. W roku negocjacji Zespół przedstawia opinię w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w roku następnym w terminie do dnia 7 maja, z zastrzeżeniem ust. 5.

5. W roku aktualizacji Zespół przedstawia 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.

6. Obsługę Zespołu zapewnia urząd obsługujący ministra właściwego do spraw pracy.

7. Koszty funkcjonowania Zespołu są pokrywane z budżetu państwa z części pozostającej w dyspozycji ministra właściwego do spraw pracy.

**Art. 4. 1.** W skład Zespołu wchodzi:

- 1) trzech przedstawicieli ministra właściwego do spraw pracy;
- 2) trzech przedstawicieli reprezentatywnych organizacji związkowych w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego;
- 3) trzech przedstawicieli reprezentatywnych organizacji pracodawców w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego.

2. Członkiem Zespołu, o którym mowa ust. 1 pkt 1, może być osoba posiadająca wiedzę i doświadczenie w zakresie nauk ekonomicznych lub nauk prawnych.

3. Członków Zespołu powołuje i odwołuje Prezes Rady Ministrów.

4. Członków Zespołu, o których mowa w ust. 1 pkt 1, Prezes Rady Ministrów powołuje i odwołuje na wniosek ministra właściwego do spraw pracy.

5. Członków Zespołu będących przedstawicielami organizacji, o których mowa w ust. 1 pkt 2 i 3, Prezes Rady Ministrów powołuje i odwołuje na wspólny wniosek odpowiednio reprezentatywnych organizacji związkowych w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego oraz reprezentatywnych organizacji pracodawców w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego.

6. Prezes Rady Ministrów wyznacza przewodniczącego Zespołu spośród jego członków.

7. Zespół podejmuje uchwały zwykłą większością głosów w obecności co najmniej połowy jego członków. W przypadku równej liczby głosów rozstrzyga głos przewodniczącego.

8. Szczegółowy tryb pracy Zespołu określa regulamin pracy Zespołu uchwalony przez Zespół i zatwierdzony przez Prezesa Rady Ministrów.

**Art. 5.** 1. Za udział w posiedzeniu Zespołu przysługuje wynagrodzenie w wysokości 25% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej ogłoszonego przez prezesa Głównego Urzędu Statystycznego za poprzedni rok kalendarzowy.

2. W przypadku, gdy w danym miesiącu odbyło się więcej niż jedno posiedzenie, przysługuje tylko jedno wynagrodzenie.

3. 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 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277).

4. Posiedzenia Zespołu mogą odbywać się przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.

**Art. 6.** Jeżeli prognozowany wskaźnik cen na rok następny wynosi:

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

**Art. 7.** 1. Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę jest corocznie przedmiotem negocjacji w ramach Rady Dialogu Społecznego.

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

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

- 12) informację o warunkach gospodarczych państwa, z uwzględnieniem sytuacji budżetu państwa, wymogów rozwoju gospodarczego, poziomu wydajności pracy i konieczności utrzymania wysokiego poziomu zatrudnienia;
- 13) informację o wskaźniku prognozowanego realnego przyrostu produktu krajowego brutto na rok następny, przyjętym do opracowania projektu ustawy budżetowej;
- 14) informację o relacji wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, o której mowa w ust. 2 pkt 1 do prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, o którym mowa w ust. 2 pkt 5.

3. W roku aktualizacji Rada Ministrów, wraz z propozycją i informacjami, o których mowa ust. 2, przekazuje również informację o aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę.

4. Rada Dialogu Społecznego, po otrzymaniu propozycji i informacji, o których mowa w ust. 2, a w roku aktualizacji również informacji, o której mowa w ust. 3, uzgadnia wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w roku następnym oraz ustala wysokość minimalnej stawki godzinowej w roku następnym, zgodnie z art. 20, w terminie 30 dni od dnia otrzymania propozycji i informacji.

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

6. Jeżeli Rada Dialogu Społecznego nie uzgodni w terminie, o którym mowa w ust. 4, wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w roku następnym oraz nie ustali wysokości minimalnej stawki godzinowej w roku następnym, Rada Ministrów ustala, w drodze rozporządzenia, w terminie do dnia 15 września każdego roku, wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w roku następnym, a także wysokość minimalnej stawki godzinowej w roku następnym wraz z terminem zmiany tych wysokości. Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, a także wysokość minimalnej stawki godzinowej ustalone przez Radę Ministrów nie mogą być niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej, o których mowa w ust. 2 pkt 1.

7. Terminy, o których mowa w ust. 2 i 4–6, Rada Dialogu Społecznego zmienia na wniosek przedstawiciela Rady Ministrów w jej składzie, odpowiednio do zmiany terminu dokonanej na podstawie art. 19 ust. 2 ustawy o Radzie Dialogu Społecznego.

**Art. 8.** 1. Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, o której mowa w art. 7, jest ustalana w taki sposób, aby przeciętna wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w roku następnym wzrastała w stopniu nie niższym niż prognozowany wskaźnik cen na rok następny, z zastrzeżeniem ust. 2, 4 i 5.

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

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

4. Jeżeli w roku negocjacji wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę będzie niższa od połowy wysokości przeciętnego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 7 ust. 2 pkt 6, stopień wzrostu, o którym mowa w ust. 1, zwiększa się dodatkowo o  $\frac{2}{3}$  wskaźnika prognozowanego realnego przyrostu produktu krajowego brutto, o którym mowa w art. 7 ust. 2 pkt 13.

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

6. W przypadku, gdy w roku negocjacji są ustalone dwa terminy zmiany minimalnego wynagrodzenia za pracę, zgodnie z art. 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.

**Art. 9.** 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.

**Art. 10.** 1. Orientacyjną wartość referencyjną ustala się na poziomie 55% prognozowanej wysokości przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, o której mowa w art. 7 ust. 2 pkt 5.

2. Orientacyjna wartość referencyjna, o której mowa w ust. 1, stosowana jest do corocznej oceny wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

**Art. 11.** Aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę z uwzględnieniem kryteriów aktualizacji, o których mowa w art. 12, dokonuje się raz na 4 lata.

**Art. 12.** 1. Podstawą aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę są następujące kryteria:

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

2. W ramach aktualizacji analizowane są trendy zmian kryteriów wymienionych w ust. 1 w odniesieniu do zmian wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w analogicznych okresach.

3. Relacja wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę do wysokości przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego będzie dotyczyć 4 lat poprzedzających rok aktualizacji.

4. Przez siłę nabywczą minimalnego wynagrodzenia za pracę, z uwzględnieniem kosztów utrzymania należy rozumieć:

- a) minimum socjalne 1-osobowego gospodarstwa pracowniczego, publikowane przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych,
- b) wskaźniki cen towarów i usług konsumpcyjnych publikowane przez Główny Urząd Statystyczny.

5. Dane dotyczące siły nabywczej minimalnego wynagrodzenia za pracę, z uwzględnieniem kosztów utrzymania, dotyczą 4 lat poprzedzających rok aktualizacji.

6. Przez ogólny poziom wynagrodzeń i ich rozkład należy rozumieć:

- a) przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej publikowane przez Główny Urząd Statystyczny, z badania rozkładu wynagrodzeń w gospodarce narodowej,
- b) medianę wynagrodzeń, publikowaną przez Główny Urząd Statystyczny, z badania rozkładu wynagrodzeń w gospodarce narodowej.

7. Dane dotyczące ogólnego poziomu wynagrodzeń i ich rozkładu to ostatnie dostępne dane Głównego Urzędu Statystycznego w roku aktualizacji, dotyczące 4 analogicznych miesięcy z 4 lat poprzedzających rok aktualizacji.

8. Przez stopę wzrostu wynagrodzeń należy rozumieć procentowe zmiany przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej z badania rozkładu wynagrodzeń w gospodarce narodowej publikowanego przez Główny Urząd Statystyczny, z 4 analogicznych miesięcy z 4 lat poprzedzających rok aktualizacji.

9. Przez długoterminowe krajowe poziomy produktywności i ich zmiany należy rozumieć produkt krajowy brutto w cenach bieżących na 1 mieszkańca oraz jego zmiany między latami. Będą to ostatnie dostępne dane Głównego Urzędu Statystycznego, z 4 lat poprzedzających rok przed rokiem aktualizacji.

**Art. 13.** Zespół wydaje opinię i rekomendację, o których mowa w art. 3 ust. 5, na podstawie przeprowadzonej analizy zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w kontekście kryteriów aktualizacji.

**Art. 14.** W roku aktualizacji Rada Ministrów ustala wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, o której mowa w art. 7 ust. 2 pkt 1, mając na uwadze opinię i rekomendację Zespołu, o których mowa w art. 3 ust. 5.

**Art. 15.** 1. Prezes Głównego Urzędu Statystycznego, w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy, przekazuje Komisji Europejskiej sprawozdanie zawierające 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.

2. Dane statystyczne i informacje, o których mowa w ust. 1, są przekazywane co dwa lata, do dnia 1 października każdego roku sprawozdawczego.

3. Sprawozdanie, o którym mowa w ust. 1, obejmuje dwa kolejne lata od ostatniego roku, za który dane zostały przekazane Komisji Europejskiej, z zastrzeżeniem art. 29 ust. 1.

4. Dane statystyczne i informacje, o których mowa w ust. 1, powinny być przekazywane w formie zdezagregowanej według płci, wieku, niepełnosprawności, wielkości przedsiębiorstwa i sektora, w miarę ich dostępności.

**Art. 16.** 1. Wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego w trybie art. 7.

2. Do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmuje się przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych, z zastrzeżeniem ust. 3.

3. Przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika nie uwzględnia się:

- 1) nagrody jubileuszowej;
- 2) odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy;
- 3) wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;
- 4) dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej;
- 5) dodatku za staż pracy;
- 6) dodatku za szczególne warunki pracy;
- 7) dodatku funkcyjnego;
- 8) innych dodatków;
- 9) premii i nagród.

**Art. 17.** 1. Jeżeli w danym miesiącu, z uwagi na terminy wypłat niektórych składników wynagrodzenia lub rozkład czasu pracy, wynagrodzenie pracownika, obliczone zgodnie z art. 16 ust. 2, jest niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, następuje uzupełnienie wynagrodzenia do tej wysokości w postaci wyrównania.

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

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

wynagrodzenia pracownika w danym miesiącu, obliczoną zgodnie z art. 16 ust. 2, przeliczoną na godzinę pracy.

4. Pracownikom wynagradzanym na podstawie miesięcznych stawek wynagrodzeń, którym nie przysługuje wynagrodzenie za pełny miesięczny wymiar czasu pracy, wyrównanie wypłaca się za każdą godzinę pracy. Wyrównanie stanowi różnicę między wysokością wynagrodzenia godzinowego, wynikającą z podzielenia wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę przez liczbę godzin pracy przypadającą do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu w ramach pełnego wymiaru czasu pracy, a wysokością wynagrodzenia pracownika w danym miesiącu, obliczoną zgodnie z art. 16 ust. 2, przeliczoną na godzinę pracy.

**Art. 18.** 1. Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy, wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę ustala się w kwocie proporcjonalnej do liczby godzin pracy przypadającej do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu, biorąc za podstawę wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie niniejszej ustawy.

2. Do obliczenia wyrównania pracownikom zatrudnionym w niepełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy stosuje się odpowiednio przepisy art. 17 ust. 3 i 4.

**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.

**Art. 20.** 1. Wysokość minimalnej stawki godzinowej jest corocznie waloryzowana o wskaźnik wynikający z podzielenia wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonej na rok następny przez wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującą w roku negocjacji.

2. Przy ustalaniu wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z ust. 1, przepis art. 9 stosuje się odpowiednio.

**Art. 21.** 1. W przypadku umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, wykonywanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi, wysokość wynagrodzenia powinna być ustalona w umowie w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej ustalonej zgodnie z art. 7 ust. 4–6 oraz art. 20.

2. W przypadku, gdy wysokość wynagrodzenia ustalonego w umowie nie zapewnia przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi otrzymania za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług wynagrodzenia w wysokości co najmniej minimalnej stawki godzinowej, przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi przysługuje wynagrodzenie w wysokości obliczonej z uwzględnieniem minimalnej stawki godzinowej ustalonej zgodnie z art. 7 ust. 4–6 oraz art. 20.

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

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

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

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

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

**Art. 22.** 1. W przypadku umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, strony określają w umowie sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług.

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

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

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

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

**Art. 23.** Przedsiębiorca albo inna jednostka organizacyjna, na rzecz której jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi, przechowuje dokumenty określające sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz dokumenty potwierdzające liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług przez okres 3 lat od dnia, w którym wynagrodzenie stało się wymagalne.

**Art. 24. 1.** Przepisów art. 21–23 nie stosuje się do:

- 1) umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, jeżeli o miejscu i czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usług decyduje przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi i przysługuje mu wyłącznie wynagrodzenie prowizyjne;
- 2) umów dotyczących usług opiekuńczych i bytowych realizowanych poprzez prowadzenie rodzinnego domu pomocy na podstawie art. 52 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2024 r. poz. 1283 i 1527);
- 3) umów:
  - a) o pełnieniu funkcji rodziny zastępczej zawodowej,
  - b) o utworzeniu rodziny zastępczej zawodowej lub rodzinnego domu dziecka,
  - c) w przedmiocie prowadzenia rodzinnego domu dziecka,
  - d) w przedmiocie pełnienia funkcji rodziny pomocowej,

- e) w przedmiocie pełnienia funkcji dyrektora placówki opiekuńczo-wychowawczej typu rodzinnego,
  - f) w przedmiocie pełnienia funkcji wychowawcy wyznaczonego do pomocy w kierowaniu placówką opiekuńczo-wychowawczą typu rodzinnego, w przypadku gdy w tej placówce nie ma zatrudnionego dyrektora
- jeżeli ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone nieprzerwanie przez okres dłuższy niż 1 doba;
- 4) umów dotyczących usług polegających na sprawowaniu opieki nad grupą osób lub osobami podczas wypoczynków lub wycieczek – jeżeli ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone nieprzerwanie przez okres dłuższy niż 1 doba;
  - 5) umów dotyczących usług opieki domowej nad osobą niepełnosprawną, przewlekle chorą lub w podeszłym wieku, gdy w związku z ich wykonywaniem osoba świadcząca usługi zamieszkuje wspólnie z podopiecznym w jego mieszkaniu lub domu, a ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone jednej osobie lub wspólnie zamieszkującej rodzinie nieprzerwanie przez okres dłuższy niż 1 doba, z wyjątkiem przypadku świadczenia usług we wszelkich placówkach świadczących całodobowe usługi dla osób niepełnosprawnych, przewlekle chorych lub w podeszłym wieku;
  - 6) umów dotyczących usług sąsiedzkich, o których mowa w art. 50 ust. 1a ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej.

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

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

- 1) uzyskanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi w ramach wykonania zlecenia lub świadczenia usług lub
  - 2) działalności przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej, na rzecz których jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi
- takich jak liczba zawartych umów, wartość zawartych umów, sprzedaż, obrót, pozyskane zlecenia, wykonane usługi lub uzyskane należności.

**Art. 25.** Kto, wbrew obowiązkowi, będąc przedsiębiorcą albo działając w imieniu przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej:

- 1) wypłaca przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi wynagrodzenie za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług w wysokości niższej niż obowiązująca wysokość minimalnej stawki godzinowej,
  - 2) nie wypłaca przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług,
- podlega karze grzywny od 1 500 zł do 45 000 zł.

**Art. 26.** Orzekanie w sprawach o czyny, o których mowa w art. 25, następuje w trybie przepisów ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2024 r. poz. 977 i 1544).

**Art. 27.** W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w odnośniku nr 1 do tytułu ustawy w pkt 34 kropkę zastępuje się przecinkiem i dodaje się pkt 35 w brzmieniu:

„<sup>35)</sup> 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).”;

- 2) po art. 85 dodaje się art. 85<sup>1</sup> w brzmieniu:

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

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

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

- 3) w art. 281 § 1 wyrazy „podlega karze grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł.” zastępuje się wyrazami „podlega karze grzywny od 1 500 zł do 45 000 zł.”;
- 4) w art. 281 § 2 wyrazy „podlega karze grzywny od 1 500 zł do 45 000 zł.” zastępuje się wyrazami „podlega karze grzywny od 2 000 zł do 50 000 zł.”;
- 5) w art. 282 § 1 wyrazy „podlega karze grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł.” zastępuje się wyrazami „podlega karze grzywny od 1 500 zł do 45 000 zł.”;

6) w art. 282 § 3 wyrazy „podlega karze grzywny od 1 500 zł do 45 000 zł.” zastępuje się wyrazami „podlega karze grzywny od 2 000 zł do 50 000 zł.”;

7) w art. 282 dodaje się § 4 w brzmieniu:

„§ 4. Kto, wbrew obowiązkowi nie wypłaca przez okres co najmniej 3 miesięcy wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi podlega karze grzywny od 5 000 zł do 50 000 zł albo karze ograniczenia wolności.”;

8) w art. 283 § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Kto, będąc odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy albo kierując pracownikami lub innymi osobami fizycznymi, nie przestrzega przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, podlega karze grzywny od 1 500 zł do 45 000 zł.”.

**Art. 28.** Pierwszej aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę, o której mowa w art. 11, dokonuje się przy ustalaniu wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę na rok 2028.

**Art. 29.** 1. Pierwsze sprawozdanie, o którym mowa w art. 15, będzie obejmowało lata 2021, 2022 i 2023 i zostanie przedstawione Komisji Europejskiej do dnia 1 października 2025 r., z zastrzeżeniem ust. 2.

2. Pierwsze sprawozdanie, o którym mowa w art. 15, może nie zawierać danych statystycznych i informacji, które nie będą dostępne przed dniem 15 listopada 2024 r.

**Art. 30.** Ileć w przepisach prawa jest mowa o „najniższym wynagrodzeniu za pracę pracowników” przez odwołanie się do odrębnych przepisów lub do Kodeksu pracy albo przez wskazanie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej, Ministra Pracy i Polityki Społecznej lub ministra właściwego do spraw pracy jako zobowiązanego do ustalania takiego wynagrodzenia na podstawie odrębnych przepisów lub Kodeksu pracy, oznacza to kwotę 760 zł.

**Art. 31.** Ileć 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.

**Art. 32.** Przepisy 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, zachowują moc do dnia 31 grudnia 2025 r.

**Art. 33.** Traci moc ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2024 r. poz. 1773).

**Art. 34.** Ustawa wchodzi 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.