

Od: Agata Pupiec (Główny specjalista) DPP-V <no-reply@ezdrp.gov.pl>
Wysłano: piątek, 23 sierpnia 2024 16:22
Do: biuro@fzz.org.pl; legislacja@solidarnosc.org.pl; opzz@opzz.org.pl
Temat: DPP-V.0210.14.2024
Załączniki: pismo_opiniowanie_zwiazki_zawodowe.pdf; Załącznik bez tytułu 00018.pdf; uzasadnienie.pdf; Załącznik bez tytułu 00021.pdf; OSR.pdf; tabela uwag.docx; Załącznik bez tytułu 00024.pdf

Kategorie: Legislacja

Szanowni Państwo,

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w załączeniu przesyła do opiniowania projekt ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.



DPP-V.0210.14.2024.AG

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

według rozdzielnika

Szanowni Państwo,

na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854), przesyłam w załączeniu projekt ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (UC62) wraz z uzasadnieniem, OSR, tabelą zgodności oraz odwróconą tabelą zgodności, z uprzejmą prośbą o wyrażenie opinii.

Ewentualne uwagi proszę przesłać również drogą elektroniczną (w wersji edytowalnej w załączonej tabeli) na adresy e-mail: Agnieszka.Dylewska@mrips.gov.pl, Agnieszka.Grochala-Stec@mrips.gov.pl

Informuję ponadto, że ww. projekt został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w zakładce „Projekty aktów prawnych” oraz na stronie Rządowego Centrum Legislacji w zakładce „Rządowy Proces Legislacyjny”.

Z wyrazami szacunku

z up. Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Aleksandra Gajewska

Sekretarz Stanu

/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/

Załączniki:

1. Projekt ustawy z uzasadnieniem oraz OSR.
2. Tabela zgodności.
3. Odwrócona tabela zgodności.
4. Tabela uwag.

Otrzymują:

1. Pani Dorota Gardias – Przewodnicząca Forum Związków Zawodowych.
2. Pan Piotr Duda – Przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”.
3. Pan Piotr Ostrowski – Przewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych.

Nazwa projektu Projekt ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu Agnieszka Dziemianowicz-Bąk Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu Agnieszka Dylewska – Naczelnik Wydziału w Departamencie Prawa Pracy, tel. 538 117 352, e-mail: Agnieszka.Dylewska@mriips.gov.pl Agnieszka Grochala-Stec – Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy, tel. 538 117 353, e-mail: Agnieszka.Grochala-Stec@mriips.gov.pl Agata Pupiec – Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy, tel. 538 117 355, e-mail: Agata.Pupiec@mriips.gov.pl	Data sporządzenia 22.08.2024 r. 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) Nr w wykazie prac UC62
--	--

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 odstrasżające.

Ponadto dotychczasowe przepisy ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207, z późn. zm.), 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 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. z 2024 r. poz. 17), zwanej dalej „Kodeksem karnym” oraz ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465, z późn. zm.), 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 (aktualizacja minimalnego wynagrodzenia za pracę, długoterminowe krajowe poziomy produktywności, minimalne wynagrodzenie za pracę, ogólny poziom wynagrodzeń i ich rozkład, rok aktualizacji, rok negocjacji, rok sprawozdawczy, siła nabywcza minimalnego wynagrodzenia za pracę, z uwzględnieniem kosztów utrzymania, stopa wzrostu wynagrodzeń, strona pracodawców, strona pracowników, wynagrodzenie zasadnicze);
- 2) dwa terminy zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 3 projektu). W myśl projektu ustawy, gdy prognozowany na rok następny wskaźnik cen wynosi co najmniej 105% ustala się dwa terminy zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej, tj. od dnia 1 stycznia i od dnia 1 lipca. Natomiast, gdy wskaźnik ten wynosi mniej niż 105% – ustala się jeden termin zmiany ww. wysokości minimalnych gwarancji płacowych, tj. od dnia 1 stycznia;
- 3) wyznaczenie Rady Dialogu Społecznego (zwanej dalej „RDS”) jako organu doradczego (art. 4 projektu). Organ ten będzie doradzał Radzie Ministrów w kwestiach związanych z minimalnym wynagrodzeniem za pracę, w szczególności z jego ustalaniem i aktualizacją;
- 4) podkreślenie roli strony pracowników i strony pracodawców w sprawach związanych z minimalnym wynagrodzeniem za pracę (art. 5 projektu). Zgodnie z tym przepisem, partnerzy społeczni mogą wyrażać opinię, zajmować stanowisko, w szczególności w zakresie:
 - a) określania mechanizmu ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę i jego zmiany, w tym wyboru i stosowania kryteriów ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę,
 - b) wyboru i stosowania orientacyjnej wartości referencyjnej,
 - c) aktualizowania minimalnego wynagrodzenia za pracę,
 - d) ustanawiania zróżnicowanych stawek minimalnego wynagrodzenia za pracę i odliczeń od niego,
 - e) gromadzenia danych i prowadzenia badań oraz analiz z zakresu minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Należy zauważyć, że zgodnie z projektem ustawy partnerzy społeczni w ramach RDS uczestniczą zarówno w pracach organu doradczego, jak i przy aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz negocjują (analogicznie jak obecnie) wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Ponadto partnerzy społeczni, tak jak dotychczas, będą przedstawiać swoje propozycje w sprawie wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę w następnym roku (zgodnie z art. 16 ust. 2 pkt 2 ustawy o Radzie Dialogu Społecznego) oraz opiniować, w przypadku braku uzgodnienia na forum RDS wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, projekt rozporządzenia ustalającego wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę na rok następny;

- 5) co do zasady analogiczną jak obecnie obowiązująca, coroczną procedurę ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej (art. 6 projektu).

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

Zgodnie z projektowanym art. 6 ust. 2 ustawy, Rada Ministrów, poza proponowaną na rok następny kwotą minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej, przedstawia RDS również szereg informacji o charakterze ekonomiczno-statystycznym. Dodatkowo w stosunku do obecnych przepisów przekazywana będzie również informacja o orientacyjnej wartości referencyjnej oraz relacji propozycji wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w roku następnym do tej wartości (art. 6 ust. 2 pkt 11 projektu). Ponadto w roku aktualizacji zostanie również przekazana informacja o zastosowanej aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 6 ust. 3 projektu);

- 6) utrzymanie co do zasady dotychczasowego mechanizmu ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 7 ust. 1–4 projektu ustawy).

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

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

W stosunku do obecnie obowiązującego mechanizmu, w art. 7 ust. 3 proponuje się doprecyzowanie obliczania wskaźnika weryfikacyjnego. Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r. przewiduje, że wskaźnik weryfikacyjny otrzymuje się przez podzielenie wskaźnika cen w roku poprzednim przez prognozowany wskaźnik cen w roku poprzednim, w oparciu o który została określona propozycja wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę przekazana RDS do negocjacji. Należy jednak zauważyć, że prognozowany wskaźnik cen w roku poprzednim, w oparciu o który została określona propozycja wysokości minimalnego wynagrodzenia przekazana RDS do negocjacji, może się różnić od prognozowanego wskaźnika cen w roku poprzednim, w oparciu o który została ustalona ostateczna wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę. Przykładowo, przy ustalaniu minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2022 r. zastosowano prognozowany wskaźnik wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem przyjęty w projekcie ustawy budżetowej na 2022 r. w wysokości 103,3%, a do określenia propozycji wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę przekazanej do negocjacji do RDS przyjęto prognozowany wskaźnik określony w Założeniach projektu budżetu państwa na rok 2022 r., tj.: 102,8%.

W celu ustanowienia bardziej miarodajnego wskaźnika weryfikacyjnego, projekt ustawy przewiduje, aby był on obliczany przez podzielenie wskaźnika cen w roku poprzednim przez faktyczny prognozowany wskaźnik cen w roku poprzednim, w oparciu o który została ustalona wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, a nie ten wzięty pod uwagę przy ustalaniu propozycji minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Należy mieć jednocześnie na uwadze, że art. 7 ust. 5 projektu ustawy przewiduje, iż w roku aktualizacji, przy ustalaniu wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, uwzględnia się również aktualizację minimalnego wynagrodzenia za pracę. Przepis ten zawiera również gwarancję utrzymania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę na poziomie obowiązującym w roku negocjacji, w przypadku gdyby w wyniku analizy kryteriów aktualizacji, na podstawie których przeprowadzana jest aktualizacja minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalono, że wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w ostatnich latach wzrastała szybciej, niż wynikałoby to z analizowanych kryteriów.

Ponadto w art. 7 ust. 6 doprecyzowano ustalenie minimalnego wynagrodzenia za pracę w przypadku, gdy w roku negocjacji są ustalone dwa terminy jego zmiany, zgodnie z art. 3 pkt 1, do obliczenia wysokości minimalnego wynagrodzenia na rok następny przyjmuje się wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującą od dnia 1 lipca roku negocjacji. Przyjęcie kwoty obowiązującej od 1 lipca jest zasadne z uwagi na fakt, że do obliczenia minimalnego wynagrodzenia za pracę na rok następny powinno być brane pod uwagę „ostateczne” wynagrodzenie minimalne za pracę obowiązujące w roku negocjacji, a nie wysokość przeciętnej, która występuje sporadycznie (tylko w przypadku dwóch terminów ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę).

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);

7) analogiczny jak w obecnie obowiązującej ustawie o minimalnym wynagrodzeniu z 2002 r. sposób zaokrąglania przy dokonywaniu obliczeń dotyczących wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 8);

8) 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. 9 ust. 1 i 2 projektu).

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%. Natomiast prognozowana relacja minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2024 r. (4300 zł) do prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia w 2024 r. ustalonego w „Założeniach do projektu budżetu państwa na 2025 r.” (8007 zł) wynosi 53,7%. 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;

9) aktualizację minimalnego wynagrodzenia za pracę co najmniej raz na 4 lata (art. 10) w oparciu o następujące kryteria (art. 2 pkt 1):

a) siłę nabywczą minimalnego wynagrodzenia za pracę, z uwzględnieniem kosztów utrzymania (tj. poziomy minimum socjalnego 1-osobowego gospodarstwa pracowniczego publikowane przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych; okresowe wskaźniki cen towarów i usług konsumpcyjnych publikowane przez Główny Urząd Statystyczny),

b) ogólny poziom wynagrodzeń i ich rozkład (tj. okresowe wysokości przeciętnego wynagrodzenia),

c) stopę wzrostu wynagrodzeń (tj. wskaźniki wzrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej),

d) długoterminowe krajowe poziomy produktywności i ich zmiany (tj. okresowe zmiany produktu krajowego brutto w cenach bieżących),

e) relacji wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę do wysokości przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w roku kalendarzowym ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

Projekt ustawy nie wprowadza wag różnicujących znaczenie poszczególnych kryteriów, uznając je za jednakowo istotne w procesie aktualizacji 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;

10) procedurę przeprowadzenia aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 11–13 projektu).

Zgodnie z projektowanymi przepisami, strony pracowników i strony pracodawców RDS zajmują wspólne stanowisko w sprawie aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę w terminie 30 dni od dnia otrzymania informacji dotyczących kryteriów aktualizacji. Minister właściwy do spraw pracy będzie przekazywać RDS te informacje w terminie do dnia 20 marca każdego roku aktualizacji.

W przypadku gdy, strony pracowników i strony pracodawców RDS nie uzgodnią wspólnego stanowiska, każda ze stron będzie mogła zająć stanowisko w sprawie aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Gdy strony te nie zajmą stanowiska, opinię w sprawie aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę będzie mogła przedstawić każda z organizacji, której przedstawiciele reprezentują stronę pracowników i stronę pracodawców w RDS.

Zgodnie z art. 13 projektu ustawy, aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę będzie dokonywać Rada Ministrów mając na uwadze stanowiska lub opinie strony pracowników i strony pracodawców w RDS. Zgodnie z procedurą uzgadniania minimalnego wynagrodzenia za pracę na rok następny (art. 7 projektu ustawy), Rada

Ministrów w roku aktualizacji przedstawi RDS propozycję minimalnego wynagrodzenia za pracę, która będzie uwzględniała zastosowaną aktualizację minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 6 ust. 3 projektu);

- 11) procedurę sprawozdawczości. Zgodnie z art. 14, 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:

- a) wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę,
- b) odsetek pracowników objętych minimalnym wynagrodzeniem za pracę,
- c) opis istniejących zróżnicowanych stawek i odliczeń,
- d) powody wprowadzenia zróżnicowanych stawek i odliczeń,
- e) odsetek pracowników objętych zróżnicowanymi stawkami, w miarę dostępności danych.

Dane statystyczne i informacje powinny być, w miarę ich dostępności, zdezagregowane według płci, wieku, niepełnosprawności, wielkości przedsiębiorstwa i sektora. Jednocześnie należy podkreślić, że minister właściwy do spraw pracy przekaze Prezesowi Głównego Urzędu Statystycznego stosowne informacje w zakresie opisu zróżnicowanych stawek i odliczeń oraz powodów ich wprowadzenia;

- 12) wprowadzenie minimalnego wynagrodzenia za pracę jako wynagrodzenia zasadniczego. Zgodnie z art. 15 wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Celem wprowadzenia tej zmiany, jest zapewnienie bardziej sprawiedliwego i przejrzystego kształtu minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz przywrócenie charakteru poszczególnym składnikom wynagrodzenia (np. dodatkowi funkcyjnemu, premii, nagrodzie i innym dodatkom do wynagrodzenia), które obecnie często stanowią uzupełnienie do poziomu minimalnego wynagrodzenia za pracę. W takich przypadkach dodatki te przestały pełnić rolę formy gratyfikacji i uznania pracownika za posiadane przez niego np. doświadczenie zawodowe, sprawowanie dodatkowych funkcji czy też uzyskane wyniki w pracy;

- 13) w art. 17–23 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. 18 ust. 7 projektu wypłaty wynagrodzenia dokonuje się niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego;
- sankcji. Zgodnie z art. 22 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 1500 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 kalendarzowego.

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 1500 zł do 45 000 zł (obecnie od 1000 zł do 30 000 zł);

- 14) w art. 24 i 26 zmianę Kodeksu karnego oraz Kodeksu pracy. Projekt wprowadza nowy typ przestępstwa oraz nowy typ wykroczenia, które związane są z naruszeniem prawa pracownika do wynagrodzenia za pracę, a także przewiduje naliczanie odsetek za nieterminowe wypłacenie należnych pracownikom wynagrodzeń.

Czyn zabroniony z projektowanego art. 218 § 1b wprowadzany do Kodeksu karnego, polega na niewypłacaniu wynagrodzenia za pracę przez okres co najmniej 3 miesięcy i podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

Natomiast nowy typ wykroczenia określony w art. 282 § 1 pkt 4 Kodeksu pracy, penalizuje wypłacanie wynagrodzenia w wysokości niższej od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie odrębnych przepisów, co podlega karze grzywny od 1500 zł do 45 000 zł.

Przedmiotowa regulacja wprowadza, w art. 85¹ Kodeksu pracy, automatyzm w naliczaniu odsetek za czas opóźnień w wypłacie wynagrodzenia za pracę, bez konieczności wnioskowania przez pracownika, co pozwoli pracownikowi na realizację należnych mu uprawnień.

Jednocześnie w art. 281 § 1, art. 282 § 1 oraz art. 283 § 1 Kodeksu pracy podwyższa się wysokość kary grzywny za wykroczenia przeciwko prawom pracownika od 1500 zł do 45 000 zł (obecnie od 1000 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 karnego oraz Kodeksu pracy, projekt ustawy przewiduje uzupełnienie odnośnika do tytułu w obu ustawach, o dyrektywę;

- 15) zmiany odnośników do tytułu ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 97, z późn. zm.) i ustawy z dnia 11 września 2019 r. – Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1605 i 1720) oraz dodanie odnośnika do tytułu ustawy z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (Dz. U. z 2023 r. poz. 773), że w zakresie swojej regulacji wdraża przedmiotową dyrektywę (art. 25, 27 i 28);
- 16) określenie terminu pierwszej aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę, która będzie przeprowadzona przy ustaleniu wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę na rok 2028 (art. 29);
- 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. 30);

- 18) pozostawienie dotychczas obowiązującego w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r. przepisu definiującego najniższe wynagrodzenie za pracę (art. 31).

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. 32), 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. 34, 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. 33).

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. będzie ustalana na podstawie przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r., z uwagi na fakt, że wysokości te muszą być ustalone najpóźniej do 15 września 2024 r.;

- 21) uchylenie przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r., z wyjątkiem art. 1 pkt 10 i 11, art. 6, art. 7 oraz art. 8, które tracą moc 1 stycznia 2026 r. (art. 34). Natomiast art. 35 przewiduje, że ustawa wejdzie w życie z dniem 15 listopada 2024 r., z wyjątkiem art. 2 pkt 25, art. 15 oraz art. 16, które wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2026 r.

Wynika to z konieczności zapewnienia odpowiedniego *vacatio legis* dla wprowadzenia wynagrodzenia minimalnego za pracę jako wynagrodzenia zasadniczego. Pracodawcy powinni mieć czas na zabezpieczenie w swoich budżetach środków na sfinansowanie proponowanej zmiany. Do tego czasu przewiduje się, że będą obowiązywać przepisy dotychczasowej ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r., dotyczące zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę.

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) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej (Dz. U. UE L 275 z dnia 25.10.2022, str. 33) ma zostać wdrożona do krajowych porządków prawnych państw członkowskich do dnia 15 listopada 2024 r. Państwa członkowskie prowadzą obecnie prace nad przyjęciem przepisów implementujących postanowienia dyrektywy do ich porządków prawnych. W związku z tym, na obecnym etapie, nie jest możliwe wskazanie jak inne państwa członkowskie wdrożyły postanowienia ww. dyrektywy, gdyż obecnie obowiązujące w tych państwach rozwiązania będą wymagały dostosowania do wymagań zawartych w ww. dyrektywie.

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. 110 tys. osób	Dane pozyskane przez MRPiPS z resortów i części JST	Podwyższenie wynagrodzenia w związku z ustaleniem wynagrodzenia zasadniczego na poziomie 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 z ustaleniem wynagrodzenia zasadniczego na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę.
Pracodawcy – podmioty prywatne gospodarki narodowej zarejestrowane w rejestrze REGON, deklarujące prowadzenie działalności (z wyłączeniem liczby mikroprzedsiębiorstw do 1 osoby pracującej)	3 034 278	https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/zmiany-strukturalne-grup-podmiotow/zmiany-strukturalne-grup-podmiotow-gospodarki-narodowej-w-rejestrze-regon-2023-r-1,28.html , tab. 1, sektor prywatny, dane za 2022 r., https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/przedsiębiorstwa-niefinansowe/dzialalnosc-przedsiębiorstw-o-liczbie-pracujacych-do-9-osob-w-2022-roku,21,11.html , tab. 1, liczba mikroprzedsiębiorstw do 1 osoby pracującej, dane za 2022 r.	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.
Pracodawcy – sektor publiczny	111 929	https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/zmiany-strukturalne-grup-podmiotow/zmiany-strukturalne-grup-podmiotow-gospodarki-narodowej-w-rejestrze-regon-2023-r-1,28.html , dane za 2023 r.	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.
Rada Dialogu Społecznego	1		Wyznaczenie Rady Dialogu Społecznego 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 będzie przedmiotem opiniowania w trybie przepisów:

- 1) ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854) 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 2022 r. poz. 97) 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 zostanie przekazana do: Związku Polskich Pracodawców Handlu i Usług, Krajowej Izby Gospodarczej, Stowarzyszenia Prawa Pracy, Stowarzyszenia Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej.

Konsultacje publiczne będą prowadzone przez 30 dni.

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) oraz § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2022 r. poz. 348) projekt ustawy będzie udostępniony na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny.

6. Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny stałe z 2024 r.)	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	0,0	0,0	541,3	554,9	568,7	593,5	618,5	643,5	668,7	694,8	721,9	5605,8
budżet państwa	0,0	0,0	54,1	55,5	56,9	59,3	61,8	64,3	66,8	69,5	72,2	560,4
JST	0,0	0,0	54,8	56,2	57,6	60,1	62,6	65,1	67,7	70,3	73,1	567,5
ZUS	0,0	0,0	325,0	333,1	341,4	356,3	371,4	386,4	401,5	417,1	433,4	3365,6
NFZ	0,0	0,0	81,7	83,7	85,8	89,6	93,3	97,1	100,9	104,8	108,9	845,8
Fundusz Pracy	0,0	0,0	10,5	10,8	11,0	11,5	12,0	12,5	13,0	13,5	14,0	108,8
Fundusz Solidarnościowy	0,0	0,0	15,2	15,6	16,0	16,7	17,4	18,1	18,8	19,6	20,3	157,7
Wydatki ogółem	0,0	0,0	1262,1	1293,7	1326,1	1384,0	1442,6	1500,7	1559,2	1620,1	1683,2	13071,7
budżet państwa	0,0	0,0	1061,6	1088,2	1115,4	1164,1	1213,4	1262,3	1311,5	1362,7	1415,8	10995,0
JST	0,0	0,0	200,5	205,5	210,7	219,9	229,2	238,4	247,7	257,4	267,4	2076,7
Saldo ogółem	0,0	0,0	-720,8	-738,8	-757,4	-790,5	-824,1	-857,2	-890,5	-925,3	-961,3	-7465,9
budżet państwa	0,0	0,0	-1007,5	-1032,7	-1058,5	-1104,8	-1151,6	-1198,0	-1244,7	-1293,2	-1343,6	-10434,6
JST	0,0	0,0	-145,7	-149,3	-153,1	-159,8	-166,6	-173,3	-180,0	-187,1	-194,3	-1509,2
ZUS	0,0	0,0	325,0	333,1	341,4	356,3	371,4	386,4	401,5	417,1	433,4	3365,6
NFZ	0,0	0,0	81,7	83,7	85,8	89,6	93,3	97,1	100,9	104,8	108,9	845,8
Fundusz Pracy	0,0	0,0	10,5	10,8	11,0	11,5	12,0	12,5	13,0	13,5	14,0	108,8
Fundusz Solidarnościowy	0,0	0,0	15,2	15,6	16,0	16,7	17,4	18,1	18,8	19,6	20,3	157,7

Źródła finansowania

Wydatki związane z ustaleniem wynagrodzenia zasadniczego na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę w państwowych i samorządowych jednostkach budżetowych zostaną sfinansowane w ramach środków na wynagrodzenia pozostających w dyspozycji pracodawców, bez konieczności ich dodatkowego zwiększania.

Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	W tabeli wskazano skutki finansowe ustalenia wynagrodzenia zasadniczego na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę, tj. wzrost dochodów jednostek sektora finansów publicznych z tytułu wzrostu wysokości odprowadzanych przez pracodawców i pracowników obowiązkowych danin (podatków i składek) oraz – po stronie wydatkowej – wzrost wydatków pracodawców z sektora publicznego zatrudniających pracowników otrzymujących wynagrodzenie zasadnicze niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę. W oszacowaniu skutków finansowych wykorzystano najbardziej aktualne dostępne prognozy wskaźników makroekonomicznych Ministra Finansów, w zakresie dynamiki realnej wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej, PKB oraz wskaźnika inflacji (dynamika cen towarów i usług konsumpcyjnych), zawarte w „Wytocznych dotyczących stosowania jednolitych wskaźników makroekonomicznych będących podstawą oszacowania skutków finansowych projektowanych ustaw, Aktualizacja – maj 2024 r.” oraz dane pozyskane przez MRPiPS od resortów i wybranych JST. W obliczeniach skutków finansowych dla jednostek sektora finansów publicznych (JSFP) przyjęto, że udział gmin, a w efekcie udział jednostek samorządu terytorialnego (JST) w dochodach z PIT, w 2024 r. i kolejnych latach pozostanie na stałym poziomie 50,31%. Skutki finansowe oszacowano dla ok. 110 tys. zatrudnionych w jednostkach sektora finansów publicznych na podstawie danych zebranych przez MRPiPS. Na podstawie tych danych przygotowano szacunki dla ok. 75 tys. osób zatrudnionych w ministerstwach i jednostkach podległych (dotyczy również osób osadzonych) oraz ok. 35 tys. zatrudnionych w JST (w tym DPS ok. 7 tys. osób). Liczba osób objętych regulacją w JST stanowi szacunek MRPiPS na podstawie danych przekazanych przez ok. 250 JST. Dla celów obliczeń przyjęto, że po wyłączeniu dodatków do wynagrodzenia oraz premii i nagród z minimalnego wynagrodzenia za pracę, osoby dostaną te dodatki oraz premie i nagrody w tej samej proporcji do wynagrodzenia zasadniczego, jak przed zmianą. Może to wynikać np. z wewnętrznych regulaminów wynagradzania i innych regulacji. Na podstawie danych zebranych przez MRPiPS przyjęto, że dodatki stanowiące uzupełnienie do minimalnego wynagrodzenia za pracę w jednostkach finansowanych z budżetu państwa stanowią 20,6% wynagrodzenia zasadniczego, natomiast dla JST 8,3%. Udział osób objętych PPK przyjęto na poziomie 25% (stawka pracodawcy na poziomie 1,5% a pracownika 2,0%). Wyznaczenie RDS jako organu doradczego nie będzie rodziło dodatkowych skutków finansowych, gdyż będzie to finansowane w ramach dotychczasowych środków przeznaczonych na funkcjonowanie RDS.
---	--

		niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Trudno jednak oszacować liczbę takich przedsiębiorstw ze względu na brak źródeł danych.
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	Wprowadzenie projektowanej zmiany powinno zwiększyć dochody z pracy osób otrzymujących wynagrodzenie zasadnicze w wysokości nieprzekraczającej minimalnego wynagrodzenia za pracę, w podmiotach, w których wynagrodzenie zasadnicze jest uzupełniane dodatkami do wysokości minimalnego wynagrodzenia. Powinno się to przyczynić do poprawy sytuacji finansowej gospodarstw domowych tych osób. Dotyczy to także osób starszych i niepełnosprawnych.
	(dodaj/usuń)	
Niemierzalne	(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. Nie ma możliwości oszacowania wzrostu dochodów osób zatrudnionych w sektorze prywatnym, których wynagrodzenie zasadnicze jest niższe niż minimalne wynagrodzenie ze względu na brak danych.	

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 elektronizacji.

☐ 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 RDS będzie wsparciem dla partnerów społecznych w podejmowaniu decyzji w ramach swoich kompetencji.

Proponowana regulacja, w zakresie ustalenia wynagrodzenia zasadniczego na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę, będzie miała pozytywny wpływ na rynek pracy. Dla zatrudnionych w podmiotach, gdzie mechanizm stosowania wynagrodzenia zasadniczego na poziomie niższym niż minimalne wynagrodzenie za pracę był powszechny, będzie to istotna zmiana zwiększająca 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.

Wyłączenie z minimalnego wynagrodzenia za pracę dodatków do wynagrodzenia oraz premii i nagród 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 z dniem 15 listopada 2024 r., z wyjątkiem art. 2 pkt 25, art. 15 oraz art. 16, które wejdą w życie z dniem 1 stycznia 2026 r. Tym samym zachowana zostanie zgodność z art. 17 ust. 1 dyrektywy, który stanowi, iż państwa członkowskie podejmują środki niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy w terminie do dnia 15 listopada 2024 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.		

U S T A W A

z dnia2024 r.

o minimalnym wynagrodzeniu za pracę^{1) 2)}

Dział I

Przepisy ogólne

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. Ileć w ustawie jest mowa o:

- 1) aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę – należy przez to rozumieć weryfikację wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę z uwzględnieniem kryteriów aktualizacji, tj.:
 - a) siły nabywczej minimalnego wynagrodzenia za pracę, z uwzględnieniem kosztów utrzymania,
 - b) ogólnego poziomu wynagrodzeń i ich rozkładu,
 - c) stopy wzrostu wynagrodzeń,
 - d) długoterminowych krajowych poziomów produktywności i ich zmian,
 - e) relacji wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę do wysokości przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w roku kalendarzowym, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego;

¹⁾ Niniejsza ustawa w zakresie swojej regulacji wdraża dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2401 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⁾ Niniejszą ustawą zmienia się ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, ustawę z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej, ustawę z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny, ustawę z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy oraz ustawę z dnia 11 września 2019 r. – Prawo zamówień publicznych.

- 2) długoterminowych krajowych poziomach produktywności i ich zmianach – należy przez to rozumieć okresowe zmiany produktu krajowego brutto w cenach bieżących;
- 3) minimalnej stawce godzinowej – należy przez to rozumieć minimalną wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług, przysługującą przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi;
- 4) minimalnym wynagrodzeniu za pracę – należy przez to rozumieć minimalną miesięczną wysokość wynagrodzenia przysługującą pracownikowi, ustaloną na podstawie przepisów niniejszej ustawy;
- 5) ogólnym poziomie wynagrodzeń i ich rozkładzie – należy przez to rozumieć okresowe wysokości przeciętnego wynagrodzenia;
- 6) prognozowanym wskaźniku cen – należy przez to rozumieć średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem, przyjęty do opracowania projektu ustawy budżetowej;
- 7) prognozowanym wskaźniku przeciętnego wynagrodzenia – należy przez to rozumieć średnioroczny wskaźnik przeciętnego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej, przyjęty do opracowania projektu ustawy budżetowej;
- 8) przeciętnej liczbie osób na utrzymaniu osoby pracującej najemnie – należy przez to rozumieć przeciętną w roku liczbę osób na utrzymaniu osoby pracującej najemnie dla 20% osób o najniższych dochodach w gospodarstwach domowych pracowników, uzyskaną z prowadzonego przez Główny Urząd Statystyczny badania budżetów gospodarstw domowych;
- 9) przeciętnym wynagrodzeniu – należy przez to rozumieć przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej, ogłoszone przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego;
- 10) 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;
- 11) 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), zwanej dalej „Kodeksem cywilnym”, na rzecz przedsiębiorcy lub na rzecz innej jednostki organizacyjnej, w ramach prowadzonej działalności przez te podmioty;
- 12) 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.³⁾), zwanej dalej „ustawą o Radzie Dialogu Społecznego”;
 - 13) roku aktualizacji – należy przez to rozumieć rok, w którym przeprowadzana jest aktualizacja minimalnego wynagrodzenia za pracę;
 - 14) roku następnym – należy przez to rozumieć rok, na który ustala się wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokość minimalnej stawki godzinowej;
 - 15) roku negocjacji – należy przez to rozumieć rok poprzedzający rok, na który ustala się wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokość minimalnej stawki godzinowej;
 - 16) roku poprzednim – należy przez to rozumieć rok poprzedzający rok, w którym odbywają się negocjacje Rady Dialogu Społecznego;
 - 17) 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;
 - 18) siły nabywczej minimalnego wynagrodzenia za pracę, z uwzględnieniem kosztów utrzymania – należy przez to rozumieć:
 - a) poziomy minimum socjalnego 1-osobowego gospodarstwa pracowniczego publikowane przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych,
 - b) okresowe wskaźniki cen towarów i usług konsumpcyjnych publikowane przez Główny Urząd Statystyczny;

³⁾ 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 oraz z 2023 r. poz. 1586 i 1723.

- 19) stopie wzrostu wynagrodzeń – należy przez to rozumieć wskaźniki wzrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej;
- 20) stronie pracodawców – należy przez to rozumieć reprezentatywne organizacje pracodawców, o których mowa w art. 24 ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, wchodzące w skład Rady Dialogu Społecznego;
- 21) stronie pracowników – należy przez to rozumieć reprezentatywne organizacje związkowe, o których mowa w art. 23 ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, wchodzące w skład Rady Dialogu Społecznego;
- 22) wskaźniku cen – należy przez to rozumieć średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem, ogłoszony przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego;
- 23) wskaźniku udziału dochodów z pracy najemnej – należy przez to rozumieć przeciętny w roku udział dochodów z pracy najemnej w wydatkach gospodarstwa domowego dla 20% osób o najniższych dochodach w gospodarstwach domowych pracowników, uzyskany z prowadzonego przez Główny Urząd Statystyczny badania budżetów gospodarstw domowych;
- 24) wydatkach gospodarstw domowych – należy przez to rozumieć przeciętne w roku miesięczne wydatki na jedną osobę na towary i usługi konsumpcyjne dla 20% osób o najniższych dochodach w gospodarstwach domowych pracowników, uzyskane z prowadzonego przez Główny Urząd Statystyczny badania budżetów gospodarstw domowych;
- 25) wynagrodzeniu zasadniczym – należy przez to rozumieć podstawowy i obligatoryjny składnik wynagrodzenia pracownika bez dodatkowych składników do wynagrodzenia oraz innych świadczeń związanych z pracą, bez względu na system wynagradzania.

Art. 3. Jeżeli prognozowany na rok następny wskaźnik cen, o którym mowa w art. 6 ust. 2 pkt 3, 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.

Dział II

Minimalne wynagrodzenie za pracę

Rozdział 1

Ustalanie i aktualizacja minimalnego wynagrodzenia za pracę

Art. 4. 1. Wyznacza się Radę Dialogu Społecznego jako organ doradczy.

2. Organ, o którym mowa w ust. 1, doradza Radzie Ministrów w kwestiach związanych z minimalnym wynagrodzeniem za pracę, w szczególności z jego ustalaniem i aktualizacją.

3. W sprawach nieuregulowanych w niniejszej ustawie do funkcjonowania Rady Dialogu Społecznego stosuje się przepisy ustawy o Radzie Dialogu Społecznego.

Art. 5. Strona pracowników i strona pracodawców w ramach Rady Dialogu Społecznego może wyrażać opinię oraz zajmować stanowisko w kwestiach związanych z minimalnym wynagrodzeniem za pracę, 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. 9 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.

Art. 6. 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. 17, wraz z terminem zmiany tych wysokości, zgodnie z art. 3;
- 2) informację o wskaźniku cen w roku poprzednim;
- 3) informację o prognozowanych na rok następny: wskaźniku cen oraz wskaźniku przeciętnego wynagrodzenia;

- 4) wysokość przeciętnego wynagrodzenia w pierwszym kwartale roku, w którym odbywają się negocjacje;
- 5) informację o wydatkach gospodarstw domowych w roku poprzednim;
- 6) informację o wskaźniku udziału dochodów z pracy najemnej oraz przeciętnej liczbie osób na utrzymaniu osoby pracującej najemnie w roku poprzednim;
- 7) informację o wysokości przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń w roku poprzednim według rodzajów działalności;
- 8) informację o poziomie życia różnych grup społecznych;
- 9) informację o warunkach gospodarczych państwa, z uwzględnieniem sytuacji budżetu państwa, wymogów rozwoju gospodarczego, poziomu wydajności pracy i konieczności utrzymania wysokiego poziomu zatrudnienia;
- 10) informację o wskaźniku prognozowanego realnego przyrostu produktu krajowego brutto;
- 11) informację o orientacyjnej wartości referencyjnej, o której mowa w art. 9 ust. 1, oraz relacji minimalnego wynagrodzenia za pracę, o którym mowa w ust. 2 pkt 1, do tej wartości.

3. W roku aktualizacji Rada Ministrów, wraz z propozycją wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w roku następnym, o której mowa w ust. 2 pkt 1, przekazuje również informację o zastosowanej 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. 17, 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. 7. 1. Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, o której mowa w art. 6, jest ustalana w taki sposób, aby przeciętna wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w danym roku wzrastała w stopniu nie niższym niż prognozowany na dany rok wskaźnik cen, z zastrzeżeniem ust. 4–5.

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, w oparciu o który została ustalona wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę.

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

5. W roku aktualizacji, przy ustaleniu wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, o której mowa w art. 6, uwzględnia się również aktualizację minimalnego wynagrodzenia za pracę, przy czym wysokość ta nie może być niższa niż wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązująca w roku negocjacji.

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

Art. 8. Końcowy wynik obliczeń, o których mowa w art. 7, 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. 9. 1. Orientacyjną wartość referencyjną ustala się na poziomie 55% prognozowanej wysokości przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, przyjętej do opracowania projektu ustawy budżetowej.

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

Art. 10. Aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz na 4 lata.

Art. 11. 1. Minister właściwy do spraw pracy, w terminie do dnia 20 marca każdego roku aktualizacji, przedstawia Radzie Dialogu Społecznego informacje dotyczące kryteriów aktualizacji w celu zajęcia stanowiska w sprawie aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę przez strony pracowników i strony pracodawców.

2. Strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego zajmują, w terminie 30 dni od dnia otrzymania informacji, o których mowa w ust. 1, wspólne stanowisko w sprawie aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę.

3. W przypadku gdy w terminie, o którym mowa w ust. 2, strony nie uzgodnią wspólnego stanowiska, każda ze stron może, w terminie 3 dni roboczych, zająć stanowisko w sprawie aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę.

4. W przypadku gdy w terminie, o którym mowa w ust. 3, strony nie zajmą stanowiska, opinię w sprawie aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę może przedstawić, w terminie 3 dni roboczych, każda z organizacji, której przedstawiciele reprezentują stronę pracowników i stronę pracodawców w Radzie Dialogu Społecznego.

Art. 12. 1. Nieprzedstawienie wspólnego stanowiska, stanowisk lub opinii, w terminach wyznaczonych w art. 11 lub w terminach ustalonych przez Radę Dialogu Społecznego, oznacza rezygnację z prawa do ich wyrażenia.

2. Terminy, o których mowa w art. 11, Rada Dialogu Społecznego może zmieniać na wniosek strony rządowej.

Art. 13. Rada Ministrów dokonuje aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę mając na uwadze wspólne stanowisko, stanowiska lub opinie, o których mowa w art. 11.

Rozdział 2

Sprawozdawczość

Art. 14. 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 i odliczeń;
- 4) powody wprowadzenia zróżnicowanych stawek i odliczeń;
- 5) odsetek pracowników objętych zróżnicowanymi stawkami, 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. 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.

Rozdział 3

Ustalenie wynagrodzenia pracownika

Art. 15. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego w trybie art. 6.

Art. 16. 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.

Dział III

Minimalna stawka godzinowa

Art. 17. 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. 8 stosuje się odpowiednio.

Art. 18. 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. 6 ust. 6 oraz art. 17.

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. 6 ust. 6 oraz art. 17.

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

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

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

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

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

Art. 19. 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 2023 r. poz. 1110). 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. 20. 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. 21. 1. Przepisów art. 18–20 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 2023 r. poz. 901, z późn. zm.⁴⁾);
- 3) umów:
 - a) o pełnienie funkcji rodziny zastępczej zawodowej,
 - b) o utworzeniu rodziny zastępczej zawodowej lub rodzinnego domu dziecka,
 - c) w przedmiocie prowadzenia rodzinnego domu dziecka,
 - d) w przedmiocie pełnienia funkcji rodziny pomocowej,
 - e) w przedmiocie pełnienia funkcji dyrektora placówki opiekuńczo-wychowawczej typu rodzinnego,
 - f) w przedmiocie pełnienia funkcji wychowawcy wyznaczonego do pomocy w kierowaniu placówką opiekuńczo-wychowawczą typu rodzinnego, w przypadku gdy w tej placówce nie ma zatrudnionego dyrektora– jeżeli ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone nieprzerwanie przez okres dłuższy niż 1 doba;
- 4) umów dotyczących usług polegających na sprawowaniu opieki nad grupą osób lub osobami podczas wypoczynków lub wycieczek – jeżeli ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone nieprzerwanie przez okres dłuższy niż 1 doba;
- 5) umów dotyczących usług opieki domowej nad osobą niepełnosprawną, przewlekle chorą lub w podeszłym wieku, gdy w związku z ich wykonywaniem osoba świadcząca usługi zamieszkuje wspólnie z podopiecznym w jego mieszkaniu lub domu, a ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone jednej osobie lub wspólnie zamieszkującej rodzinie nieprzerwanie przez okres dłuższy niż 1 doba, z wyjątkiem przypadku świadczenia usług we wszelkich placówkach świadczących całodobowe usługi dla osób niepełnosprawnych, przewlekle chorych lub w podeszłym wieku.

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:

⁴⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2023 r. poz. 1693, 1938 i 2760 oraz z 2024 r. poz. 743, 858 i 859.

- 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. 22. 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. 23. Orzekanie w sprawach o czyny, o których mowa w art. 22, następuje w trybie przepisów ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2024 r. poz. 977).

Dział IV

Przepisy zmieniające

Art. 24. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878) 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:

„³⁵⁾ 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. 85¹ w brzmieniu:

„Art. 85¹.§.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. 282 § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Kto, wbrew obowiązki:

- 1) nie wypłaca w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny pracownika, wysokość tego wynagrodzenia lub świadczenia bezpodstawnie obniża albo dokonuje bezpodstawnych potrąceń,
 - 2) nie udziela przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego lub bezpodstawnie obniża wymiar tego urlopu,
 - 3) nie wydaje pracownikowi w terminie świadectwa pracy,
 - 4) wypłaca wynagrodzenie w wysokości niższej od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie odrębnych przepisów,
- podlega karze grzywny od 1 500 zł do 45 000 zł.”;

5) 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. 25. W ustawie z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (Dz. U. z 2023 r. poz. 773) dodaje się odnośnik nr 1 do tytułu ustawy w brzmieniu:

„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).”.

Art. 26. W ustawie z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. z 2024 r. poz. 17) wprowadza się następujące zmiany:

1) w odnośniku nr 1 do tytułu ustawy w pkt 3 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 4 w brzmieniu:

„⁴⁾ 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) w art. 218 dodaje się § 1b w brzmieniu:

„§ 1b. Osoba określona w § 1a, która będąc zobowiązana do wypłaty wynagrodzenia za pracę, obowiązku tego nie wykonuje przez okres co najmniej 3 miesięcy, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.”.

Art. 27. W ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 97 i 834) dodaje się odnośnik nr 2 do tytułu ustawy w brzmieniu:

„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).”.

Art. 28. W ustawie z dnia 11 września 2019 r. – Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1605 i 1720) w odnośniku nr 1 do tytułu ustawy w pkt 5 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 6 w brzmieniu:

„⁶⁾ 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).”.

Dział V

Przepisy przejściowe i dostosowujące

Art. 29. Pierwszej aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę, o której mowa w art. 10, dokonuje się przy ustalaniu wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę na rok 2028.

Art. 30. 1. Pierwsze sprawozdanie, o którym mowa w art. 14, 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. 14, może nie zawierać danych statystycznych i informacji, które nie będą dostępne przed dniem 15 listopada 2024 r.

Art. 31. Ilekróć 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. 32. Ilekróć w obowiązujących przepisach jest mowa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę albo minimalnej stawce godzinowej, ustalonych na podstawie przepisów ustawy uchylanej w art. 34, 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. 33. Rozporządzenie ustalające wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej w 2025 r. wydane na podstawie art. 2 ust. 5 ustawy uchylanej w art. 34, zachowuje moc do dnia 31 grudnia 2025 r.

Dział VI

Przepisy uchylające i końcowe

Art. 34. Tracą moc przepisy ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207 oraz z 2023 r. poz. 1667), z wyjątkiem art. 1 pkt 10 i 11, art. 6, art. 7 oraz art. 8, które tracą moc z dniem 1 stycznia 2026 r.

Art. 35. Ustawa wchodzi w życie z dniem 15 listopada 2024 r., z wyjątkiem art. 2 pkt 25, art. 15 oraz art. 16, które wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2026 r.

Za zgodność pod względem prawnym, legislacyjnym i redakcyjnym
Paulina Roicka-Gruca
Zastępca Dyrektora Departamentu Prawnego
w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
/-podpisano elektronicznie/

UZASADNIENIE

CEL REGULACJI

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Wdrożenie dyrektywy do prawa polskiego wymaga dokonania zmian w obowiązujących przepisach ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207, z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r.”, oraz ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. z 2024 r. poz. 17), zwanej dalej „Kodeksem karnym” oraz ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465, z późn. zm.), zwanej dalej „Kodeksem pracy”.

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

OBECNY STAN PRAWNY

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

Problematykę ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę obecnie reguluje ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r.

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

Zgodnie z ww. ustawą wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę jest corocznie przedmiotem negocjacji prowadzonych w ramach Rady Dialogu Społecznego, zwanej dalej „RDS”, w skład której wchodzi przedstawiciele strony rządowej, strony pracowników (organizacje związków zawodowych) oraz strony pracodawców. Rada Ministrów przedstawia RDS do negocjacji propozycje wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę dla pracowników oraz minimalnej stawki godzinowej dla określonych umów cywilnoprawnych – w terminie do dnia 15 czerwca każdego roku. Negocjacje prowadzone są przez 30 dni od dnia otrzymania propozycji. Jeżeli w tym terminie RDS nie uzgodni ww. wysokości, wówczas

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

Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r. gwarantuje coroczny wzrost wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w stopniu nie niższym niż prognozowany na dany rok wzrost cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem. Jednocześnie, jeśli w roku, w którym odbywają się negocjacje, wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę jest niższa od połowy wysokości przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w I kwartale tego roku, gwarancja ta jest zwiększana dodatkowo o $\frac{2}{3}$ prognozowanego wskaźnika realnego przyrostu PKB.

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

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

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

W świetle art. 6 ust. 5 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu z 2002 r., przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika porównywanej z minimalnym wynagrodzeniem za pracę nie uwzględnia się: nagrody jubileuszowej, odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej, dodatku za staż pracy oraz dodatku za szczególne warunki pracy. Odesłanie do kategorii wynagrodzeń osobowych oznacza, że przy porównywaniu wynagrodzenia pracownika z wysokością minimalnego wynagrodzenia za pracę nie uwzględnia się także wypłat z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej oraz dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników jednostek sfery budżetowej.

Przepisy ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r. regulują również problematykę związaną z minimalną stawką godzinową. Obowiązkiem stosowania minimalnej stawki godzinowej zostały objęte określone umowy zlecenia (art. 734 Kodeksu cywilnego) oraz umowy o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu (art. 750 Kodeksu cywilnego).

Gwarancją otrzymywania minimalnej stawki godzinowej objęte są osoby fizyczne niewykonujące działalności gospodarczej, a także tzw. „samozatrudnieni”, tj. osoby fizyczne wykonujące działalność gospodarczą niezatrudniające pracowników lub niezawierające umów ze zleceniobiorcami, których działalność została zarejestrowana w Rzeczypospolitej Polskiej

albo w państwie niebędącym państwem członkowskim Unii Europejskiej lub państwem Europejskiego Obszaru Gospodarczego.

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

SZCZEGÓŁOWY OPIS PROPONOWANYCH ZMIAN

Projekt ustawy w części stanowi powtórzenie obecnie obowiązujących przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r. Zmiany obecnie obowiązujących przepisów wynikają z konieczności wdrożenia dyrektywy, jak również mają na celu doprecyzowanie istniejących przepisów i wprowadzenie bardziej sprawiedliwego i przejrzystego kształtu minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej, a także ochronę wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej. W związku z powyższym poniżej szczegółowo omówione zostały zmieniane (dodawane) przepisy w stosunku do obecnie obowiązującej ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r.

I. Przepisy ogólne (Dział I)

1. Przedmiot regulacji.

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

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

- 1) aktualizacja minimalnego wynagrodzenia za pracę (tj. weryfikacja wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę z uwzględnieniem kryteriów aktualizacji, tj.: siły nabywczej minimalnego wynagrodzenia za pracę, z uwzględnieniem kosztów utrzymania; ogólnego poziomu wynagrodzeń i ich rozkładu; stopy wzrostu wynagrodzeń; długoterminowych krajowych poziomów produktywności i ich zmian; relacji wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę do wysokości przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w roku kalendarzowym);
- 2) długoterminowe krajowe poziomy produktywności i ich zmiany (tj. okresowe zmiany produktu krajowego brutto w cenach bieżących);
- 3) minimalne wynagrodzenie za pracę (tj. minimalna miesięczna wysokość wynagrodzenia przysługująca pracownikowi ustalona na podstawie przepisów niniejszej ustawy);
- 4) ogólny poziom wynagrodzeń i ich rozkład (tj. okresowe wysokości przeciętnego wynagrodzenia);
- 5) rok aktualizacji (tj. rok, w którym przeprowadzana jest aktualizacja minimalnego wynagrodzenia za pracę);
- 6) rok negocjacji (tj. rok poprzedzający rok, na który ustala się wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokość minimalnej stawki godzinowej);
- 7) rok sprawozdawczy (tj. rok, w którym przekazywane jest Komisji Europejskiej sprawozdanie zawierające dane statystyczne i informacje w zakresie minimalnego wynagrodzenia za pracę);

- 8) siła nabywcza minimalnego wynagrodzenia za pracę, z uwzględnieniem kosztów utrzymania (tj. poziomy minimum socjalnego 1-osobowego gospodarstwa pracowniczego publikowane przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych; okresowe wskaźniki cen towarów i usług konsumpcyjnych publikowane przez GUS);
 - 9) stopa wzrostu wynagrodzeń (tj. wskaźniki wzrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej);
 - 10) strona pracodawców (tj. reprezentatywne organizacje pracodawców, o których mowa w art. 24 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., zwanej dalej „ustawą o Radzie Dialogu Społecznego”, wchodzące w skład RDS);
 - 11) strona pracowników – (tj. reprezentatywne organizacje związkowe, o których mowa w art. 23 ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, wchodzące w skład RDS);
 - 12) wynagrodzenie zasadnicze (tj. podstawowy i obligatoryjny składnik wynagrodzenia pracownika bez dodatkowych składników do wynagrodzenia oraz innych świadczeń związanych z pracą, bez względu na system wynagradzania).
3. Projekt ustawy przewiduje, analogicznie jak ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r., dwa terminy zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 3 projektu ustawy). W myśl projektu ustawy, gdy prognozowany na rok następny wskaźnik cen 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.

II. Minimalne wynagrodzenie za pracę (Dział II, Rozdział 1-3)

1. Proponuje się wyznaczenie RDS jako organu doradczego (art. 4 projektu ustawy). Organ ten będzie doradzał Radzie Ministrów w kwestiach związanych w szczególności z ustalaniem i aktualizacją minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Pozostawiono otwarty katalog spraw, w których RDS będzie doradzał Radzie Ministrów w zakresie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Mogą to być oprócz spraw związanych z ustalaniem i aktualizacją minimalnego wynagrodzenia za pracę również np. sprawy związane z gromadzeniem danych czy zmianą ustawy o minimalnym wynagrodzeniu.

Z uwagi na fakt, że RDS jest najważniejszą instytucją dialogu społecznego w Polsce, jest zasadnym, aby pełnił on także funkcję organu doradczego w kwestiach związanych z minimalnym wynagrodzeniem za pracę.

RDS działa na mocy ustawy o Radzie Dialogu Społecznego. RDS stanowi forum trójstronnej współpracy strony pracowników, strony pracodawców oraz strony rządowej. Ponadto głos doradczy w pracach RDS mają przedstawiciele Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej, Prezesa Narodowego Banku Polskiego, Prezesa GUS i Głównego Inspektora Pracy, a na zaproszenie przewodniczącego Rady w pracach mogą uczestniczyć przedstawiciele innych wybranych i zainteresowanych organizacji oraz instytucji.

Stronę pracowników w RDS reprezentują przedstawiciele, reprezentatywnych na poziomie krajowym, organizacji związkowych i organizacji pracodawców. Strona pracowników i strona pracodawców mogą zapraszać do udziału w pracach RDS, z głosem doradczym,

przedstawicieli związków zawodowych i organizacji związkowych niespełniających kryteriów reprezentatywności oraz przedstawicieli organizacji społecznych i zawodowych. Do właściwości RDS oraz jej stron należy:

- a) wyrażanie opinii i zajmowanie stanowisk,
- b) opiniowanie projektów założeń projektów ustaw oraz projektów aktów prawnych,
- c) opiniowanie Wieloletniego Planu Finansowego Państwa, projektów strategii, projektów programów oraz projektów innych dokumentów rządowych dotyczących planowanych działań Rady Ministrów, przygotowywanych przez Radę Ministrów oraz jej członków,
- d) inicjowanie procesu legislacyjnego,
- e) wykonywanie innych zadań wynikających z odrębnych przepisów w zakresie swoich uprawnień (w tym m.in. uzgadnianie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę).

Projekt ustawy przewiduje, że w sprawach nieuregulowanych w niniejszej ustawie do funkcjonowania RDS stosuje się przepisy ustawy o Radzie Dialogu Społecznego. Będą to przykładowo kwestie związane z podejmowaniem uchwał, zwoływaniem posiedzeń, utworzeniem zespołu roboczego.

2. Przepisy projektu ustawy (art. 5) podkreślają rolę partnerów społecznych w kwestiach związanych z minimalnym wynagrodzeniem za pracę. Zgodnie z tym przepisem, strona pracowników i strona pracodawców w ramach RDS może wyrażać opinię, zajmować stanowisko, w szczególności w zakresie:

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

3. Art. 6 projektu ustawy przewiduje, co do zasady, analogicznie jak ustawa obecnie obowiązująca, coroczną procedurę ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej.

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

Zgodnie z projektowanym art. 6 ust. 2 ustawy, Rada Ministrów, poza proponowaną na rok następny kwotą minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej,

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

Dodatkowo, w stosunku do obecnych przepisów, przekazywana będzie również informacja o orientacyjnej wartości referencyjnej oraz relacji propozycji wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę do tej wartości (art. 6 ust. 2 pkt 11 projektu ustawy). Ponadto w roku aktualizacji zostanie również przekazana informacja o zastosowanej aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 6 ust. 3 projektu ustawy).

Zarówno przepisy ustawy o RDS, jak i przepisy przedmiotowego projektu ustawy, umożliwiają zaangażowanie partnerów społecznych w ustalanie i aktualizowanie wynagrodzenia minimalnego za pracę w terminowy i skuteczny sposób, zapewniając ich dobrowolny udział w procesie decyzyjnym, w tym poprzez udział w organie doradczym. Wzmocnienie udziału strony pracowników i strony pracodawców w poszczególnych etapach ustalania i aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę powinno 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.

4. Projekt ustawy utrzymuje co do zasady dotychczasowy mechanizm ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 7 ust. 1–4 projektu ustawy).

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

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

W stosunku do obecnie obowiązującego mechanizmu, w art. 7 ust. 3 doprecyzowano sposób obliczania wskaźnika weryfikacyjnego. Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2022 r. przewiduje, że wskaźnik weryfikacyjny otrzymuje się przez podzielenie wskaźnika cen w roku poprzednim przez prognozowany wskaźnik cen w roku poprzednim, w oparciu o który została określona propozycja wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę przekazana RDS do negocjacji. Należy jednak zauważyć, że prognozowany wskaźnik cen w roku poprzednim, w oparciu o który została określona propozycja wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę przekazana RDS do negocjacji, może się różnić od prognozowanego wskaźnika cen w roku poprzednim, w oparciu o który została ustalona ostateczna wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę. Przykładowo, przy ustalaniu minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2022 r. zastosowano prognozowany wskaźnik

wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem przyjęty w projekcie ustawy budżetowej na 2022 r. w wysokości 103,3%, a do określenia propozycji wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę przekazanej do negocjacji do RDS przyjęto prognozowany wskaźnik określony w Założeniach projektu budżetu państwa na rok 2022 r., tj.: 102,8%.

W celu ustanowienia bardziej miarodajnego wskaźnika weryfikacyjnego, projekt ustawy przewiduje, aby był on obliczany przez podzielenie wskaźnika cen w roku poprzednim przez faktycznie prognozowany wskaźnik cen w roku poprzednim, w oparciu o który została ustalona wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Należy mieć jednocześnie na uwadze, że art. 7 ust. 5 projektu ustawy przewiduje, iż w roku aktualizacji, przy ustaleniu wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, uwzględnia się również aktualizację minimalnego wynagrodzenia za pracę. Przepis ten zawiera również gwarancję utrzymania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę na poziomie obowiązującym w roku negocjacji, w przypadku gdyby w wyniku analizy kryteriów aktualizacji, na podstawie których przeprowadzana jest aktualizacja minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalono, że wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w ostatnich latach wzrastała szybciej, niż wynikałoby to z analizowanych kryteriów.

Ponadto w art. 7 dodaje się ust. 6, zgodnie z którym w przypadku, gdy w roku negocjacji są ustalone dwa terminy zmiany minimalnego wynagrodzenia za pracę, zgodnie z art. 3 pkt 1, do obliczenia wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę na rok następny przyjmuje się wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującą od dnia 1 lipca roku negocjacji.

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

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

5. Art. 8 projektu ustawy, przewiduje analogiczny jak obecnie obowiązująca ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r., sposób zaokrąglania przy dokonywaniu obliczeń dotyczących wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zgodnie z projektem ustawy, końcowy wynik obliczeń, o których mowa w art. 7, zaokrągla się do pełnych dziesiątek groszy w ten sposób, że końcówki kwot wynoszące mniej niż 5 groszy pomija się, a końcówki kwot wynoszące 5 i więcej groszy podwyższa się do pełnych dziesiątek.
6. Art. 9 ust. 1 i 2 projektu ustawy przewiduje, że do corocznej oceny wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustala się orientacyjną wartość referencyjną na poziomie 55% prognozowanej wysokości przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, przyjętej do opracowania projektu ustawy budżetowej.

W myśl art. 5 ust. 4 ww. dyrektywy państwa członkowskie są zobowiązane do dokonywania oceny adekwatności minimalnego wynagrodzenia. W tym celu będą musiały wybrać jedną lub większą liczbę orientacyjnych wartości referencyjnych na poziomie międzynarodowym

lub na poziomie krajowym, do których osiągnięcia mają dążyć. Dyrektywa pozostawia państwom członkowskim swobodę w zakresie wyboru liczby, rodzaju i poziomu orientacyjnych wartości referencyjnych. Orientacyjna wartość referencyjna ma służyć ocenie adekwatności minimalnego wynagrodzenia, a dyrektywa nie wymaga jej osiągnięcia.

Relacja minimalnego wynagrodzenia za pracę do przeciętnego wynagrodzenia sukcesywnie rośnie. W 2023 r. relacja ta wynosiła 50,3%. Natomiast prognozowana relacja minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2024 r. (4300 zł) do prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia w 2024 r. ustalonego w „Założeniach do projektu budżetu państwa na 2025 r.” (8007 zł) wynosi 53,7%. 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 dostępność wskaźników w statystyce krajowej, optymalnym wyborem wydaje się 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 wysokości wynagrodzenia minimalnego za pracę, jak i jego ocenę w dłuższym okresie.

7. Z uwagi na fakt, że mechanizm ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę uznawany jest za mechanizm półautomatyczny, w art. 10 przewiduje się aktualizację minimalnego wynagrodzenia za pracę co najmniej raz na 4 lata w oparciu o następujące kryteria aktualizacji:

- a) siłę nabywczą minimalnego wynagrodzenia za pracę, z uwzględnieniem kosztów utrzymania (tj. poziomy minimum socjalnego 1-osobowego gospodarstwa pracowniczego publikowane przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych; okresowe wskaźniki cen towarów i usług konsumpcyjnych publikowane przez GUS),
- b) ogólny poziom wynagrodzeń i ich rozkład (tj. okresowe wysokości przeciętnego wynagrodzenia),
- c) stopę wzrostu wynagrodzeń (tj. wskaźniki wzrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej),
- d) długoterminowe krajowe poziomy produktywności i ich zmiany (tj. okresowe zmiany produktu krajowego brutto w cenach bieżących),
- e) relację wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę do wysokości przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w roku kalendarzowym, ogłoszonego przez Prezesa GUS.

Informacja dotycząca kryteriów aktualizacji obejmie dostępne dane poprzedzające rok aktualizacji, pochodzące z:

- 1) opracowań Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych: Poziom i struktura minimum socjalnego (poziom minimum socjalnego dla jednoosobowego gospodarstwa pracowniczego);
- 2) opracowań i prognoz Ministerstwa Finansów: Wytycznych dotyczących stosowania jednolitych wskaźników makroekonomicznych będących podstawą oszacowania skutków finansowych projektowanych ustaw (przeciętne wynagrodzenie brutto w

gospodarce narodowej, dynamiki cen towarów i usług konsumpcyjnych, produkt krajowy brutto w cenach bieżących);

- 3) opracowań GUS (okresowe wskaźniki cen towarów i usług konsumpcyjnych);
- 4) metainformacji udostępnianych przez GUS (wskaźniki wzrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej);
- 5) udostępnianych przez GUS baz danych: Rynek pracy/Pracujący. Zatrudnieni. Wynagrodzenia. Koszty pracy (Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej); Wskaźniki makroekonomiczne. Rachunki narodowe (Produkt krajowy brutto w cenach bieżących).

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 poszczególnych kryteriom, przy np. dużych wahaniach wartości jednego z nich, może powodować nieadekwatny do sytuacji gospodarczej jego wpływ na wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę.

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

Projekt ustawy przewiduje uzupełnienie katalogu kryteriów krajowych określonych w dyrektywie o rzeczywistą relację wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę do wysokości przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w roku kalendarzowym. Dane dotyczące przeciętnego wynagrodzenia publikowane są corocznie przez GUS, co umożliwiłoby również ocenę wysokości wynagrodzenia minimalnego za pracę w stosunku do przeciętnego wynagrodzenia podczas procesu aktualizacji. Możliwe będzie zatem porównanie relacji minimalnego wynagrodzenia za pracę do rzeczywistej wysokości przeciętnego wynagrodzenia na przestrzeni kilku lat.

8. W art. 11–13 projekt ustawy określa procedurę przeprowadzenia aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Zgodnie z projektowanymi przepisami, strony pracowników i strony pracodawców RDS zajmują wspólne stanowisko w sprawie aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę w terminie 30 dni od dnia otrzymania informacji dotyczących kryteriów aktualizacji. Minister właściwy do spraw pracy będzie przekazywać RDS te informacje w terminie do dnia 20 marca każdego roku aktualizacji.

W przypadku, gdy strony pracowników i strony pracodawców RDS nie uzgodnią wspólnego stanowiska w sprawie aktualizacji, każda ze stron będzie mogła zająć stanowisko w sprawie aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Gdy strony te nie zajmą stanowiska, opinię w sprawie aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę będzie mogła przedstawić każda z organizacji, której przedstawiciele reprezentują stronę pracowników i stronę pracodawców w RDS.

Proponuje się zastosowanie analogicznej procedury, jaka jest stosowana przy opiniowaniu przez RDS założeń projektu budżetu państwa, w przypadku przedstawienia stanowisk/opinii w sprawie aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Zgodnie z art. 13 projektu ustawy, aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę będzie dokonywać Rada Ministrów mając na uwadze stanowiska lub opinie strony pracowników i strony pracodawców RDS. Zgodnie z procedurą ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę na rok następny (art. 7 ust. 5 projektu ustawy), Rada Ministrów w roku aktualizacji przedstawi RDS propozycję wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, która będzie uwzględniała aktualizację minimalnego wynagrodzenia za pracę.

9. W projektowanym art. 14 przewiduje się, że co dwa lata, do dnia 1 października każdego roku sprawozdawczego, Prezes GUS, w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy, przekazuje Komisji Europejskiej następujące dane statystyczne i informacje w zakresie minimalnego wynagrodzenia za pracę:

- 1) wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę;
 - 2) odsetek pracowników objętych minimalnym wynagrodzeniem za pracę;
 - 3) opis istniejących zróżnicowanych stawek i odliczeń;
 - 4) powody wprowadzenia zróżnicowanych stawek i odliczeń;
 - 5) odsetek pracowników objętych zróżnicowanymi stawkami, w miarę dostępności danych.
- Dane statystyczne i informacje powinny być, w miarę ich dostępności, zdezagregowane według płci, wieku, niepełnosprawności, wielkości przedsiębiorstwa i sektora.

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

10. Określona w projekcie ustawy gwarancja minimalnego wynagrodzenia za pracę wyznacza dolną granicę wynagrodzenia, jakie przysługuje pracownikowi zatrudnionemu w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy, niezależnie od posiadanych kwalifikacji, składników wynagrodzenia, jak i szczególnych właściwości i warunków pracy.

Projektowany art. 15 przewiduje, że wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Celem wprowadzenia ww. zmiany jest zapewnienie bardziej sprawiedliwego i przejrzystego kształtu minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz przywrócenie motywacyjnego charakteru poszczególnym składnikom wynagrodzenia (np. dodatkowi funkcyjnemu, premii, nagrodzie, 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, sprawowanie dodatkowych funkcji czy też uzyskane wyniki w pracy.

Proponowana nowelizacja ustawy wychodzi naprzeciw oczekiwaniom społecznym. Na potrzebę ustalenia wynagrodzenia zasadniczego na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę wskazują liczne wystąpienia kierowane przez obywateli, przedstawicieli związków zawodowych oraz parlamentarzystów.

Mając na uwadze postulowaną przez stronę społeczną konieczność modyfikacji kształtu minimalnego wynagrodzenia za pracę, a zarazem biorąc pod uwagę obligatoryjne dodatkowe skutki finansowe dla pracodawców, wpływ na finanse publiczne oraz na rynek pracy, ustawodawca zdecydował o etapowym wprowadzaniu zmian. Pierwszym etapem było wyłączenie z dniem 1 stycznia 2017 r. z zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej (ustawą z dnia

22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw – Dz. U. poz. 1265, z późn. zm.), następnie z dniem 1 stycznia 2020 r. dodatku za staż pracy (ustawą z dnia 19 lipca 2019 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę – Dz. U. poz. 1564), a z dniem 1 stycznia 2024 r. dodatku za szczególne warunki pracy (ustawą z dnia 28 lipca 2023 r. o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw – Dz. U. poz. 1667). Kolejnym etapem będzie przewidziane w przedmiotowym projekcie ustawy ustalenie wynagrodzenia zasadniczego na poziomie co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę.

III. Minimalna stawka godzinowa (Dział III)

W zakresie minimalnej stawki godzinowej przepisy co do zasady stanowią powtórzenie obowiązujących dotychczas przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r. Zmiany przepisów dotyczących minimalnej stawki godzinowej (art. 18 pkt 7 i art. 22 projektu ustawy) 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 z 2002 r.).

Niejednokrotnie zleceniodawcy kontynuowali praktykę wypłacania zleceniobiorcom wynagrodzenia z częstotliwością i w terminach wypłaty wynagrodzenia pracownikom, tj. do 10 dnia następnego miesiąca kalendarzowego. Zleceniodawcy podnoszą często, iż wypłacenie wynagrodzenia wymaga podsumowania określonej liczby danych, zebrania informacji o liczbie godzin świadczonej pracy z poszczególnych placówek. Czynności te wymagają czasu, stąd też wypłacenie wynagrodzenia za wykonywanie zlecenia w danym miesiącu kalendarzowym jest możliwe do 10 dnia następnego miesiąca kalendarzowego. Problem niezapewniania wypłaty wynagrodzenia w wysokości minimalnej stawki godzinowej z miesięczną częstotliwością dotyczy przede wszystkim pierwszego miesiąca obowiązywania umowy o świadczenie usług. Gdy umowa obowiązuje, np. od 1 stycznia danego roku, pierwsza wypłata najczęściej ma miejsce ok. 10 lutego, a następne 10 marca, 10 kwietnia, itd.

Ponadto zgodnie z dotychczasowym art. 8e ustawy, kto będąc przedsiębiorcą albo działając w imieniu przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej, wypłaca przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi wynagrodzenie za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług w wysokości niższej niż obowiązująca wysokość minimalnej stawki godzinowej, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30000 zł. Obowiązujące brzmienie przepisu art. 8e ustawy o minimalnym wynagrodzeniu z 2002 r. wskazuje, że odnosi się on wyłącznie do przypadków zaniżenia wynagrodzenia, a nie obejmuje stanów faktycznych, w których wynagrodzenia w ogóle nie wypłacono. Dlatego przepis ten wymaga zmiany by z jego treści jednoznacznie wynikało, że sankcji podlega zarówno wypłacenie wynagrodzenia za każdą godzinę w wysokości niższej niż aktualnie obowiązująca minimalna stawka godzinowa, jak i całkowite zaniechanie jego wypłacenia. Ponadto w celu zapewnienia skuteczniejszej ochrony wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej podniesiono wysokość kary grzywny od 1500 zł do 45000 zł.

W związku z powyższym projekt ustawy przewiduje następujące zmiany:

- 1) dodano pkt 7 w art. 18, zgodnie z którym wypłaty wynagrodzenia wynikającego z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego;
- 2) nadano nowe brzmienie art. 22 (art. 8e ustawy o minimalnym wynagrodzeniu z 2002 r.), zgodnie z którym 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 1500 zł do 45000 zł.

IV. Przepisy zmieniające (Dział IV)

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

W związku z powyższym projekt ustawy (art. 24 i 26) zawiera przepisy zmieniające Kodeks karny oraz Kodeks pracy, wprowadzające nowy typ przestępstwa oraz nowy typ wykroczenia, które związane są z naruszeniem prawa pracownika do wynagrodzenia za pracę, a także przewidujące naliczanie odsetek za nieterminowe wypłacenie należnych pracownikom wynagrodzeń.

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

Celem nowo utworzonych regulacji jest wzmocnienie ochrony prawa do wynagrodzenia, a podstawą jego realizacji wypłata minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Czyn zabroniony z projektowanego art. 218 § 1b wprowadzany do Kodeksu karnego, polega na niewypłacaniu wynagrodzenia za pracę przez okres co najmniej 3 miesięcy i podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

Natomiast nowy typ wykroczenia określony w art. 282 § 1 pkt 4 Kodeksu pracy, penalizuje wypłacanie wynagrodzenia w wysokości niższej od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie odrębnych przepisów, co podlega karze grzywny od 1500 zł do 45000 zł.

Przedmiotowa regulacja 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 w art. 281 § 1, art. 282 § 1 oraz art. 283 § 1 Kodeksu pracy podwyższa się wysokość kary grzywny za wykroczenia przeciwko prawom pracownika od 1500 zł do 45000 zł (obecnie od 1000 zł do 30000 zł), wprowadzając takie same wysokości kary grzywny niezależnie od rodzaju wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

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

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

Ponadto, projekt ustawy wprowadza zmiany do odnośnika do tytułu ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 97, z późn. zm.) i ustawy z dnia 11 września 2019 r. – Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1605, z późn. zm.) oraz dodaje odnośnik do tytułu ustawy z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (Dz. U. z 2023 r. poz. 773), że w zakresie swojej regulacji wdraża przedmiotową dyrektywę.

Obowiązujące przepisy ww. ustaw spełniają wymogi przewidziane w dyrektywie odpowiednio w zakresie skutecznego dostępu pracowników do ustawowych wynagrodzeń minimalnych (art. 8 dyrektywy), zapewnienia zgodności z klauzulą społeczną w kontekście udzielania zamówień publicznych (art. 9 dyrektywy), sprawozdawczości (art. 10 dyrektywy).

V. Przepisy przejściowe i dostosowujące (Dział V)

1. Zgodnie z art. 29 projektu ustawy pierwszej aktualizacja minimalnego wynagrodzenia za pracę dokonuje się przy ustalaniu wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę na rok 2028.
2. Zgodnie z art. 30 projektu ustawy pierwsze sprawozdanie do Komisji Europejskiej, o którym mowa w art. 14 projektu ustawy, będzie obejmowało lata 2021, 2022 i 2023 i zostanie przedstawione do dnia 1 października 2025 r. Przewiduje się, że sprawozdanie to może nie zawierać danych statystycznych i informacji, które nie będą dostępne przed dniem 15 listopada 2024 r.
3. Proponuje się, aby w projekcie ustawy (art. 31) pozostawić obecnie obowiązujący przepis definiujący najniższe wynagrodzenie za pracę.

Wejście w życie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r. (od 1 stycznia 2003 r.) zakończyło okres określania najniższego wynagrodzenia za pracę przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej na podstawie art. 77⁴ Kodeksu pracy. W myśl art. 25 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu z 2002 r. ilekroć w przepisach prawa jest mowa o „najniższym wynagrodzeniu za pracę pracowników” przez odwołanie się do odrębnych przepisów lub do Kodeksu pracy albo przez wskazanie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej, Ministra Pracy i Polityki Społecznej lub ministra właściwego do spraw pracy jako zobowiązanego do ustalania takiego wynagrodzenia na podstawie odrębnych przepisów lub Kodeksu pracy, oznacza to kwotę 760 zł.

Po 2003 r. w wielu przepisach odniesienie do najniższego wynagrodzenia zmieniono na np. określoną kwotę lub relację do przeciętnego wynagrodzenia. Natomiast w niektórych przepisach funkcjonuje jeszcze odniesienie do najniższego wynagrodzenia.

Przykładowo, zgodnie z art. 6a ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 10 grudnia 1993 r. o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych oraz ich rodzin (Dz. U. z 2024 r. poz. 242), przez uposażenie stanowiące podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe rozumie się kwotę najniższego wynagrodzenia ustalaną na podstawie odrębnych przepisów – za okres służby wojskowej w charakterze kandydata na żołnierza zawodowego przed dniem 1 stycznia 2003 r.

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

4. W związku z tym, że w wielu obowiązujących przepisach są stosowane odesłania do minimalnego wynagrodzenia za pracę lub minimalnej stawki godzinowej ustalonych na podstawie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r., projekt zawiera przepis (art. 32), zgodnie z którym: „Ileć w obowiązujących przepisach jest mowa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę albo minimalnej stawce godzinowej, ustalonych na podstawie przepisów ustawy uchylanej w art. 34, albo przez odwołanie się do odrębnych przepisów lub przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę należy przez to rozumieć minimalne wynagrodzenie za pracę albo minimalną stawkę godzinową ustalone na podstawie niniejszej ustawy.”.
5. W art. 33 projektu ustawy, przewiduje się, że rozporządzenie ustalające wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej w 2025 r. wydane na podstawie art. 2 ust. 5 ustawy uchylanej w art. 34, zachowuje moc obowiązującą do dnia 31 grudnia 2025 r.

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

Podkreślić należy, że przepisy projektu ustawy będą miały zastosowanie do ustalenia wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej w 2026 r. Natomiast wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej w 2025 r. będzie ustalana na podstawie przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r., z uwagi na fakt, że wysokości te muszą być ustalone najpóźniej do dnia 15 września 2024 r.

VI. Przepisy uchylające i końcowe (Dział VI)

W art. 34 projektu ustawy uchyla się ustawę o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r., z wyjątkiem art. 1 pkt 10 i 11, art. 6, art. 7 oraz art. 8, które tracą moc z dniem 1 stycznia 2026 r. Natomiast art. 35 przewiduje, że ustawa wejdzie w życie z dniem 15 listopada 2024 r., z wyjątkiem art. 2 pkt 25, art. 15 oraz art. 16, które wchodzą w życie z dniem 1 stycznia 2026 r.

Wynika to z konieczności zapewnienia odpowiedniego *vacatio legis* dla wprowadzenia wynagrodzenia minimalnego za pracę jako wynagrodzenia zasadniczego. Pracodawcy powinni mieć odpowiedni czas na dostosowanie do nowych przepisów i zabezpieczenie w swoich budżetach środków na sfinansowanie proponowanej zmiany. Do tego czasu przewiduje się, że będą obowiązywać przepisy dotychczasowej ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r., dotyczące zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Z uwagi na fakt, że ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r. była wielokrotnie nowelizowana oraz że w związku z implementacją dyrektywy wprowadzane są liczne zmiany, opracowano projekt nowej ustawy (§ 84 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej” – Dz. U. z 2016 r. poz. 283).

Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

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

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

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) oraz § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2022 r. poz. 348) projekt ustawy zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny.

Projektowane przepisy nie stwarzają zagrożeń korupcyjnych.

TABELA ZGODNOŚCI

TYTUŁ PROJEKTU		Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (UC 62)			
TYTUŁ WDRAŻANEGO AKTU PRAWNEGO		Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej			
WYJAŚNIENIE TERMINU WEJŚCIA W ŻYCIE PROJEKTÓW		Zgodnie z art. 17 ust. 1 dyrektywy 2022/2041/UE państwa członkowskie przyjmują środki niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy do dnia 15 listopada 2024 r. Przepisy ustawy wejdą w życie z dniem 15 listopada 2024 r., z wyjątkiem art. 2 pkt 26, art. 15 oraz art.16, które wchodzą w życie z dniem 1 stycznia 2026 r.			
Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej					
Jedn. Red.	Treść przepisu UE	Konieczność wdrożenia T / N	Jedn. red.	Treść przepisu/ów ustawy	Uzasadnienie
Art. 1 ust. 1 lit. a, c, ust. 3,5	1. Aby poprawić warunki życia i pracy w Unii, a w szczególności adekwatność wynagrodzeń minimalnych pracowników w celu przyczynienia się do pozytywnej konwergencji społecznej oraz zmniejszenia nierówności płacowych, w niniejszej dyrektywie ustanawia się ramy dotyczące: a) adekwatności ustawowych wynagrodzeń minimalnych, aby zapewnić godne warunki życia i pracy; c) zwiększenia skutecznego dostępu pracowników do praw do	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.

ochrony w postaci wynagrodzenia minimalnego w przypadkach przewidzianych w prawie krajowym lub umowach zbiorowych. 3. Zgodnie z art. 153 ust. 5 TFUE niniejsza dyrektywa pozostaje bez uszczerbku dla kompetencji państw członkowskich do ustalania poziomu wynagrodzeń minimalnych, jak również dla decyzji państw członkowskich, czy ustanowić ustawowe wynagrodzenia minimalne, czy wspierać dostęp do ochrony w postaci wynagrodzenia minimalnego przewidzianej w umowach zbiorowych, czy przewidzieć oba te elementy. 5. Akty, na mocy których państwo członkowskie wprowadza środki dotyczące wynagrodzeń minimalnych marynarzy, okresowo ustalone przez Wspólną Połączoną Komisję Morską lub inny organ upoważniony przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy, nie podlegają przepisom rozdziału II niniejszej dyrektywy. Takie				
---	--	--	--	--

	akty pozostają bez uszczerbku dla prawa do rokowań zbiorowych i możliwości ustalenia wyższych poziomów wynagrodzenia minimalnego.				
Art. 2	Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do pracowników w Unii związanych umową o pracę lub pozostających w stosunku pracy określonym przez ustawę, umowy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości.	N			Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę ma zastosowanie do pracowników w rozumieniu art. 2 Kodeksu pracy oraz obejmuje przepisy dot. minimalnej stawki godzinowej. Art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465, z późn. zm.) 2. Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Art. 3 pkt 1-2	Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje: 1) „wynagrodzenie minimalne” oznacza ustaloną w ustawie lub umowach zbiorowych minimalną wysokość płacy, którą pracodawca, w tym w sektorze publicznym, jest zobowiązany wypłacać pracownikom za pracę wykonywaną w danym okresie; 2) „ustawowe wynagrodzenie minimalne” oznacza wynagrodzenie minimalne ustalone ustawą lub innymi wiążącymi przepisami prawnymi, z wyłączeniem wynagrodzeń minimalnych ustalonych w umowach zbiorowych, które uznano za powszechnie obowiązujące bez swobody uznaniowej organu dokonującego takiego uznania w odniesieniu do treści przepisów mających zastosowanie;	T	Art. 2 pkt 4 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę	Art. 2. Ilekroć w ustawie jest mowa o: 4) minimalnym wynagrodzeniu za pracę – należy przez to rozumieć minimalną miesięczną wysokość wynagrodzenia przysługującą pracownikowi, ustaloną na podstawie przepisów niniejszej ustawy;	W polskim prawie obowiązek ustalenia minimalnego wynagrodzenia za pracę wynika z art. 65 ust. 4 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. Zgodnie z tym przepisem minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę lub sposób ustalania tej wysokości określa ustawa.
Art. 5 ust. 1	Państwa członkowskie, w których obowiązują ustawowe wynagrodzenia minimalne, ustanawiają niezbędne procedury ustalania i aktualizowania ustawowych	T	Art. 1 pkt 1, art. 2 pkt 6–9, 12, 14–16, 22–24, art. 3, art. 6–8 ustawy o	Art. 1. Ustawa określa: 1) zasady i tryb ustalania oraz aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę; <i>Coroczna procedura ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę:</i>	Polska stosuje półautomatyczny mechanizm indeksacji minimalnego wynagrodzenia za pracę.

	wynagrodzeń minimalnych. Podstawą takiego ustalania i aktualizowania są kryteria, które mają przyczynić się do adekwatności wynagrodzeń w celu osiągnięcia godnego poziomu życia, zmniejszenia ubóstwa pracujących, a także wspierania spójności społecznej i pozytywnej konwergencji społecznej oraz zmniejszenia luki płacowej między kobietami a mężczyznami. Państwa członkowskie określają te kryteria zgodnie ze swoimi praktykami krajowymi, w odpowiednim prawie krajowym, w drodze decyzji swoich właściwych organów lub w drodze porozumień trójstronnych. Kryteria określa się w jasny sposób. Państwa członkowskie mogą zdecydować o względnej wadze tych kryteriów, w tym elementów o których mowa w ust. 2, z uwzględnieniem krajowych warunków społeczno-gospodarczych.		minimalnym wynagrodzeniu za pracę	Art. 6. 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. 17, wraz z terminem zmiany tych wysokości, zgodnie z art. 3; 2) informację o wskaźniku cen w roku poprzednim; 3) informację o prognozowanych na rok następny: wskaźniku cen oraz wskaźniku przeciętnego wynagrodzenia; 4) wysokość przeciętnego wynagrodzenia w pierwszym kwartale roku, w którym odbywają się negocjacje; 5) informację o wydatkach gospodarstw domowych w roku poprzednim; 6) informację o wskaźniku udziału dochodów z pracy najemnej oraz przeciętnej liczbie osób na utrzymaniu osoby pracującej najemnie w roku poprzednim; 7) informację o wysokości przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń w roku poprzednim według rodzajów działalności; 8) informację o poziomie życia różnych grup społecznych; 9) informację o warunkach gospodarczych państwa, z uwzględnieniem sytuacji budżetu państwa, wymogów rozwoju gospodarczego, poziomu wydajności pracy i konieczności utrzymania wysokiego poziomu zatrudnienia;	Kryteria dotyczące ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę zostały określone w art. 7 ust. 1 i 4 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, (tj. inflacja, PKB). Kryteria dotyczące aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę zostały określone w art. 2 pkt 1–2, 5, 19–20 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę i obejmują między innymi 4 kryteria wymienione w art. 5 ust. 2 dyrektywy 2022/2041/UE. Procedura aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę została ujęta w art. 10-13 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.
--	---	--	--	---	--

				10) informację o wskaźniku prognozowanego realnego przyrostu produktu krajowego brutto; 11) informację o orientacyjnej wartości referencyjnej, o której mowa w art. 9 ust. 1, oraz relacji minimalnego wynagrodzenia za pracę, o którym mowa w ust. 2 pkt 1, do tej wartości. 3. W roku aktualizacji Rada Ministrów, wraz z propozycją wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w roku następnym, o której mowa w ust. 2 pkt 1, przekazuje również informację o zastosowanej 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. 17, 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. <i>Mechanizm ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę – ustawowego minimum, w tym kryteria ustalania jego wysokości:</i> Art. 7. 1. Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, o której mowa w art. 6, jest ustalana w taki sposób, aby przeciętna wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w danym roku wzrastała w stopniu nie niższym niż prognozowany na dany rok wskaźnik cen, z zastrzeżeniem ust. 4–5. 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, w oparciu o który została ustalona wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę. 4. Jeżeli w roku negocjacji wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę będzie niższa od połowy wysokości przeciętnego wynagrodzenia, o którym mowa w	
--	--	--	--	--	--

				art. 6 ust. 2 pkt 4, stopień wzrostu, o którym mowa w ust. 1, zwiększa się dodatkowo o $\frac{2}{3}$ wskaźnika prognozowanego realnego przyrostu produktu krajowego brutto. 5. W roku aktualizacji, przy ustaleniu wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, o której mowa w art. 6, uwzględnia się również aktualizację minimalnego wynagrodzenia za pracę, przy czym wysokość ta nie może być niższa niż wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązująca w roku negocjacji. 6. W przypadku, gdy w roku negocjacji są ustalone dwa terminy zmiany minimalnego wynagrodzenia za pracę, zgodnie z art. 3 pkt 1, do obliczenia wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę na rok następny przyjmuje się wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującą od dnia 1 lipca roku negocjacji. Art. 8. Końcowy wynik obliczeń, o których mowa w art. 7, 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. <i>Waloryzacja minimalnego wynagrodzenia za pracę</i> Art. 3. Jeżeli prognozowany na rok następny wskaźnik cen, o którym mowa w art. 6 ust. 2 pkt 3, 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. <i>Definicje:</i>	
--	--	--	--	--	--

			Art. 2 Ilekroć w ustawie jest mowa o: 6) prognozowanym wskaźniku cen – należy przez to rozumieć średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem, przyjęty do opracowania projektu ustawy budżetowej; 7) prognozowanym wskaźniku przeciętnego wynagrodzenia – należy przez to rozumieć średnioroczny wskaźnik przeciętnego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej, przyjęty do opracowania projektu ustawy budżetowej; 8) przeciętnej liczbie osób na utrzymaniu osoby pracującej najemnie – należy przez to rozumieć przeciętną w roku liczbę osób na utrzymaniu osoby pracującej najemnie dla 20% osób o najniższych dochodach w gospodarstwach domowych pracowników, uzyskaną z prowadzonego przez Główny Urząd Statystyczny badania budżetów gospodarstw domowych; 9) przeciętnym wynagrodzeniu – należy przez to rozumieć przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej, ogłoszone przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego; 12) 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.¹⁾), zwanej dalej „ustawą o Radzie Dialogu Społecznego”; 14) roku następnym – należy przez to rozumieć rok, na który ustala się wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokość minimalnej stawki godzinowej; 15) roku negocjacji – należy przez to rozumieć rok poprzedzający rok, na który ustala się wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokość minimalnej stawki godzinowej;	
--	--	--	---	--

				16) roku poprzednim – należy przez to rozumieć rok poprzedzający rok, w którym odbywają się negocjacje Rady Dialogu Społecznego; 22) wskaźniku cen – należy przez to rozumieć średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem, ogłoszony przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego; 23) wskaźniku udziału dochodów z pracy najemnej – należy przez to rozumieć przeciętny w roku udział dochodów z pracy najemnej w wydatkach gospodarstwa domowego dla 20% osób o najniższych dochodach w gospodarstwach domowych pracowników, uzyskany z prowadzonego przez Główny Urząd Statystyczny badania budżetów gospodarstw domowych; 24) wydatkach gospodarstw domowych – należy przez to rozumieć przeciętne w roku miesięczne wydatki na jedną osobę na towary i usługi konsumpcyjne dla 20% osób o najniższych dochodach w gospodarstwach domowych pracowników, uzyskane z prowadzonego przez Główny Urząd Statystyczny badania budżetów gospodarstw domowych;	
Art. 5 ust. 2	Kryteria krajowe, o których mowa w ust. 1, obejmują co najmniej następujące elementy: a) siła nabywcza ustawowych wynagrodzeń minimalnych, z uwzględnieniem kosztów utrzymania; b) ogólny poziom wynagrodzeń i ich rozkład;	T	art. 1 pkt 1, art. 2 pkt 1-2, 5, 18-19 oraz art. 7 ust. 1 i 4 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę	Art. 1. Ustawa określa: 1) zasady i tryb ustalania oraz aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę; Kryteria ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę: Art. 7. 1. Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, o której mowa w art. 6, jest ustalana w taki sposób, aby przeciętna wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w danym roku wzrastała w stopniu nie niższym niż prognozowany na dany rok wskaźnik cen, z zastrzeżeniem ust. 4–5. Art. 7. 4. Jeżeli w roku negocjacji wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę będzie niższa od połowy wysokości przeciętnego wynagrodzenia, o którym mowa w	Polska stosuje półautomatyczny mechanizm indeksacji minimalnego wynagrodzenia za pracę. Kryteria dotyczące ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę zostały określone w art. 7 ust. 1 i 4 ustawy o

	c) stopa wzrostu wynagrodzeń; d) długoterminowe krajowe poziomy produktywności i ich zmiany.		art. 6 ust. 2 pkt 4, stopień wzrostu, o którym mowa w ust. 1, zwiększa się dodatkowo o 2/3 wskaźnika prognozowanego realnego przyrostu produktu krajowego brutto. Kryteria aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę: Art. 2. Ilekróć w ustawie jest mowa o: 1) aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę – należy przez to rozumieć weryfikację wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę z uwzględnieniem kryteriów aktualizacji, tj.: a) siły nabywczej minimalnego wynagrodzenia za pracę, z uwzględnieniem kosztów utrzymania, b) ogólnego poziomu wynagrodzeń i ich rozkładu, c) stopy wzrostu wynagrodzeń, d) długoterminowych krajowych poziomów produktywności i ich zmian, e) relacji wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę do wysokości przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w roku kalendarzowym, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego; 2) długoterminowych krajowych poziomach produktywności i ich zmianach – należy przez to rozumieć okresowe zmiany produktu krajowego brutto w cenach bieżących; 5) ogólnym poziomie wynagrodzeń i ich rozkładzie – należy przez to rozumieć okresowe wysokości przeciętnego wynagrodzenia; 18) siły nabywczej minimalnego wynagrodzenia za pracę, z uwzględnieniem kosztów utrzymania – należy przez to rozumieć: a) poziomy minimum socjalnego 1-osobowego gospodarstwa pracowniczego publikowane przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych,	minimalnym wynagrodzeniu za pracę, (tj. inflacja, PKB). Kryteria dotyczące aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę zostały określone w art. 2 pkt 1–2, 5, 18–19 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę i obejmują 4 kryteria wymienione w art. 5 ust. 2 dyrektywy 2022/2041/UE oraz relację wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę do wysokości przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w roku kalendarzowym, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.
--	--	--	---	---

				b) okresowe wskaźniki cen towarów i usług konsumpcyjnych publikowane przez Główny Urząd Statystyczny; 19) stopie wzrostu wynagrodzeń – należy przez to rozumieć wskaźniki wzrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej;	
Art. 5 ust. 3	Bez uszczerbku dla obowiązków określonych w niniejszym artykule państwa członkowskie mogą dodatkowo stosować automatyczny mechanizm indeksacji ustawowych wynagrodzeń minimalnych na podstawie jakichkolwiek odpowiednich kryteriów oraz zgodnie z prawem krajowym i praktykami krajowymi, pod warunkiem że stosowanie tego mechanizmu nie będzie prowadziło do obniżenia ustawowego wynagrodzenia minimalnego.	N			Polski system ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę jest zaliczany do półautomatycznych mechanizmów indeksacji minimalnego wynagrodzenia. Projektowane przepisy ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę przewidują: – coroczną indeksację minimalnego wynagrodzenia za pracę w oparciu o prognozowany wskaźnik inflacji (art. 7 ust. 1-3 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę), – opcjonalne uwzględnienie

					prognozowanego wskaźnika realnego przyrostu PKB przy ustalaniu wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 7 ust. 4 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę). – waloryzację minimalnego wynagrodzenia za pracę (jeden lub dwa terminy zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę - w zależności od wysokości prognozowanego wskaźnika inflacji (art. 3 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę), Rada Ministrów (strona rządowa), w terminie do dnia 15 czerwca każdego roku, przedstawia Radzie Dialogu Społecznego (organu trójstronnego, w skład
--	--	--	--	--	--

					którego wchodzi: strona pracodawców, strona pracowników i strona rządowa) propozycję wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w roku następnym. Propozycja ta jest przedmiotem negocjacji w ramach Rady Dialogu Społecznego. Jeżeli Rada Dialogu Społecznego nie uzgodni wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w roku następnym to Rada Ministrów ustala, w drodze rozporządzenia, w terminie do dnia 15 września każdego roku, wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w roku następnym wraz z terminem zmiany tej wysokości. Wysokość minimalnego wynagrodzenia za
--	--	--	--	--	--

					pracę ustalona przez Radę Ministrów nie może być niższa od propozycji wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, która została przedłożona Radzie Dialogu Społecznego przez stronę rządową. Stosowany przez Polskę mechanizm półautomatycznej indeksacji minimalnego wynagrodzenia za pracę przewiduje minimalny wzrost tego wynagrodzenia, zatem jego stosowanie nie prowadzi do obniżenia ustawowego wynagrodzenia minimalnego. Art. 7 ust. 1 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę stanowi, że wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę jest ustalana w taki sposób, aby przeciętna wysokość
--	--	--	--	--	--

					minimalnego wynagrodzenia za pracę w danym roku wzrastała w stopniu nie niższym niż prognozowany na dany rok wskaźnik cen.
Art. 5 ust. 4	Do oceny adekwatności ustawowych wynagrodzeń minimalnych państwa członkowskie wykorzystują orientacyjne wartości referencyjne. W tym celu mogą one stosować orientacyjne wartości referencyjne powszechnie stosowane na poziomie międzynarodowym, takie jak 60 % mediany wynagrodzeń brutto i 50 % przeciętnego wynagrodzenia brutto lub orientacyjne wartości referencyjne stosowane na poziomie krajowym.	T	Art. 9 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę	Art. 9. 1. Orientacyjną wartość referencyjną ustala się na poziomie 55% prognozowanej wysokości przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, przyjętej do opracowania projektu ustawy budżetowej. 2. Orientacyjna wartość referencyjna, o której mowa w ust. 1, stosowana jest do corocznej oceny wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.	Do oceny adekwatności minimalnego wynagrodzenia za pracę wybrano orientacyjną wartość referencyjną na poziomie krajowym, tj. 55% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia.
Art. 5 ust. 5	Państwa członkowskie zapewniają, aby co najmniej raz na dwa lata lub w przypadku państw członkowskich stosujących mechanizm automatycznej indeksacji, o którym mowa w ust. 3, co najmniej raz na cztery lata, dokonywano regularnej i terminowej	T	art. 1 pkt 3, art. 2 pkt 1 i 13, 20–21, art. 6 ust. 3, art. 7 ust. 5, art. 10–13, art. 29 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę	Art. 1. Ustawa określa: 3) zasady i tryb ustalania oraz aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę; Art. 10. Aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz na 4 lata. Art. 11. 1. Minister właściwy do spraw pracy, w terminie do dnia 20 marca każdego roku aktualizacji, przedstawia Radzie Dialogu Społecznego informacje dotyczące kryteriów	Polska stosuje mechanizm półautomatycznej indeksacji minimalnego wynagrodzenia za pracę – dodatkowe wyjaśnienia na temat tego mechanizmu zostały zamieszczone

	aktualizacji ustawowych wynagrodzeń minimalnych.		aktualizacji w celu zajęcia stanowiska w sprawie aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę przez strony pracowników i strony pracodawców. 2. Strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego zajmują, w terminie 30 dni od dnia otrzymania informacji, o których mowa w ust. 1, wspólne stanowisko w sprawie aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę. 3. W przypadku gdy w terminie, o którym mowa w ust. 2, strony nie uzgodnią wspólnego stanowiska, każda ze stron może, w terminie 3 dni roboczych, zająć stanowisko w sprawie aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę. 4. W przypadku gdy w terminie, o którym mowa w ust. 3, strony nie zajmą stanowiska, opinię w sprawie aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę może przedstawić, w terminie 3 dni roboczych, każda z organizacji, której przedstawiciele reprezentują stronę pracowników i stronę pracodawców w Radzie Dialogu Społecznego. Art. 12. 1. Nieprzedstawienie wspólnego stanowiska, stanowisk lub opinii, w terminach wyznaczonych w art. 11 lub w terminach ustalonych przez Radę Dialogu Społecznego, oznacza rezygnację z prawa do ich wyrażenia. 2. Terminy, o których mowa w art. 11, Rada Dialogu Społecznego może zmieniać na wniosek strony rządowej. Art. 13. Rada Ministrów dokonuje aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę mając na uwadze wspólne stanowisko, stanowiska lub opinie, o których mowa w art. 11. Art. 29. Pierwszej aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę, o której mowa w art. 10, dokonuje się przy ustalaniu wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę na rok 2028.	w części dotyczącej art. 5 ust. 3 dyrektywy 2022/2041/UE. Kryteria aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę zostały określone w art. 2 pkt 1–2, 5, 18–19 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.
--	--	--	---	---

				Art. 6. 3. W roku aktualizacji Rada Ministrów, wraz z propozycją wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w roku następnym, o której mowa w ust. 2 pkt 1, przekazuje również informację o zastosowanej aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę. Art. 7. 5. W roku aktualizacji, przy ustaleniu wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, o której mowa w art. 6, uwzględnia się również aktualizację minimalnego wynagrodzenia za pracę, przy czym wysokość ta nie może być niższa niż wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązująca w roku negocjacji. Art. 2. Ilekroć w ustawie jest mowa o: 1) aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę – należy przez to rozumieć weryfikację wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę z uwzględnieniem kryteriów aktualizacji, tj.: a) siły nabywczej minimalnego wynagrodzenia za pracę, z uwzględnieniem kosztów utrzymania, b) ogólnego poziomu wynagrodzeń i ich rozkładu, c) stopy wzrostu wynagrodzeń, d) długoterminowych krajowych poziomów produktywności i ich zmian, e) relacji wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę do wysokości przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w roku kalendarzowym, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego; 13) roku aktualizacji – należy przez to rozumieć rok, w którym przeprowadzana jest aktualizacja minimalnego wynagrodzenia za pracę; 20) stronie pracodawców – należy przez to rozumieć reprezentatywne organizacje pracodawców, o których	
--	--	--	--	--	--

				mowa w art. 24 ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, wchodzące w skład Rady Dialogu Społecznego; 21) stronie pracowników – należy przez to rozumieć reprezentatywne organizacje związkowe, o których mowa w art. 23 ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, wchodzące w skład Rady Dialogu Społecznego;	
Art. 5 ust. 6	Każde państwo członkowskie wyznacza lub ustanawia co najmniej jeden organ doradczy, który doradza właściwym organom w kwestiach związanych z ustawowymi wynagrodzeniami minimalnymi, i umożliwia jego funkcjonowanie.	T	Art. 1 pkt 2, art. 2 pkt 12 oraz art. 4 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę	Art. 1 Ustawa określa: 2) organ doradczy właściwy w sprawach związanych z minimalnym wynagrodzeniem za pracę; Art. 4 1. Wyznacza się Radę Dialogu Społecznego jako organ doradczy. 2. Organ, o którym mowa w ust. 1, doradza Radzie Ministrów w kwestiach związanych z minimalnym wynagrodzeniem za pracę, w szczególności z jego ustalaniem i aktualizacją. 3. W sprawach nieuregulowanych w niniejszej ustawie do funkcjonowania Rady Dialogu Społecznego stosuje się przepisy ustawy o Radzie Dialogu Społecznego. Art. 2. Ilekroć w ustawie jest mowa o: 12) Radzie Dialogu Społecznego – należy przez to rozumieć Radę Dialogu Społecznego, o której mowa w ustawie z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z późn. zm.²⁾), zwanej dalej „ustawą o Radzie Dialogu Społecznego”;	Rada Dialogu Społecznego funkcjonuje na podstawie 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.).
Art. 6	1. Jeżeli państwa członkowskie dopuszczają zróżnicowane stawki ustawowego wynagrodzenia minimalnego dla określonych grup pracowników lub odliczenia, które obniżają wypłacane wynagrodzenie do	T	Art. 87-87¹, 108 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z	Przepis realizowany przez: Art. 87 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878) § 1. Z wynagrodzenia za pracę - po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego, w rozumieniu ustawy	W Polsce minimalne wynagrodzenie za pracę ustalane jest w tej samej wysokości dla wszystkich pracowników (brak zróżnicowanych stawek minimalnego

	poziomu poniżej poziomu stosownego ustawowego wynagrodzenia minimalnego, zapewniające, aby takie zróżnicowane stawki i odliczenia były zgodne z zasadą niedyskryminacji oraz z zasadą proporcjonalności, która obejmuje też wymóg realizacji uzasadnionego celu. 2. Żaden z przepisów niniejszej dyrektywy nie może być interpretowany jako nakładający na państwa członkowskie obowiązek wprowadzenia zróżnicowanych stawek ustawowych wynagrodzeń minimalnych lub odliczeń od takich wynagrodzeń.		2024 r. poz. 878) z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. z 2023 r. poz. 46), jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania - podlegają potrąceniu tylko następujące należności: 1) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych; 2) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne; 3) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi; 4) kary pieniężne przewidziane w art. 108. § 2. Potrąceń dokonuje się w kolejności podanej w § 1. § 3. Potrącenia mogą być dokonywane w następujących granicach: 1) w razie egzekucji świadczeń alimentacyjnych - do wysokości trzech piątych wynagrodzenia; 2) w razie egzekucji innych należności lub potrącania zaliczek pieniężnych - do wysokości połowy wynagrodzenia. § 4. Potrącenia, o których mowa w § 1 pkt 2 i 3, nie mogą w sumie przekraczać połowy wynagrodzenia, a łącznie z potrąceniami, o których mowa w § 1 pkt 1 - trzech piątych wynagrodzenia. Niezależnie od tych potrąceń kary pieniężne potrąca się w granicach określonych w art. 108. § 5. Nagroda z zakładowego funduszu nagród ³, dodatkowe wynagrodzenie roczne oraz należności przysługujące pracownikom z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej podlegają egzekucji na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych do pełnej wysokości. § 6. (uchylony) § 7. Z wynagrodzenia za pracę odlicza się, w pełnej wysokości, kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.	wynagrodzenia za pracę). Świadczenia pieniężne, których obowiązek ponoszenia na rzecz państwa, jednostek samorządu terytorialnego lub innych podmiotów zaliczanych do sektora finansów publicznych wynika z szeregu ustaw, mają charakter powszechny i obowiązkowy. Odliczenia publiczno-prawne (np. podatki, składki na ubezpieczenie społeczne, składki na ubezpieczenie zdrowotne) od wynagrodzeń, w tym od minimalnego wynagrodzenia za pracę, zostały przewidziane w prawie krajowym i są one niezbędne i obiektywnie uzasadnione, bowiem są elementem
--	---	--	---	---

			§ 8. Potrąceń należności z wynagrodzenia pracownika w miesiącu, w którym są wypłacane składniki wynagrodzenia za okresy dłuższe niż 1 miesiąc, dokonuje się od łącznej kwoty wynagrodzenia uwzględniającej te składniki wynagrodzenia. Art. 87¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878). § 1. Wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości: 1) minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, przysługującego pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego, jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania – przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne; 2) 75% wynagrodzenia określonego w pkt 1 – przy potrącaniu zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi; 3) 90% wynagrodzenia określonego w pkt 1 – przy potrącaniu kar pieniężnych przewidzianych w art. 108. § 2. Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, kwoty określone w § 1 ulegają zmniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy. Art. 108 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878). § 1. Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu	środków finansowych gromadzonych w celu pokrycia wydatków publicznych oraz rozchodów publicznych.
--	--	--	---	--

			potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować: 1) karę upomnienia; 2) karę nagany. § 2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości albo w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu lub zażywanie środka działającego podobnie do alkoholu w czasie pracy – pracodawca może również stosować karę pieniężną. § 3. Kara pieniężna za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łącznie kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty, po dokonaniu potrąceń, o których mowa w art. 87 § 1 pkt 1–3. § 4. Wpływy z kar pieniężnych przeznacza się na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.	
		Art. 66 ust. 1 pkt 1 Ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz.U. z 20224 r., poz. 146).	Art. 66 Ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 146). 1. Obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego podlegają: 1) osoby spełniające warunki do objęcia ubezpieczeniami społecznymi lub ubezpieczeniem społecznym rolników, które są: a) pracownikami w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych,	

Art. 7	Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zaangażowania partnerów społecznych w ustalanie i aktualizowanie ustawowych wynagrodzeń minimalnych w terminowy i skuteczny sposób zapewniający ich dobrowolny udział w rozmowach w całym procesie decyzyjnym, w tym poprzez udział w organach doradczych, o których mowa w art. 5 ust. 6, w szczególności w odniesieniu do: a) wyboru i stosowania kryteriów ustalania poziomu ustawowego wynagrodzenia minimalnego oraz określania wzoru automatycznej indeksacji i jego zmiany, jeżeli taki wzór istnieje, o których to kryteriach mowa w art. 5 ust. 1, 2 i 3; b) wyboru i stosowania orientacyjnych wartości referencyjnych, o których mowa w art. 5 ust. 4, w celu oceny adekwatności ustawowych wynagrodzeń minimalnych;	T	Art. 2 pkt 12, 20-21, art. 5 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę	Art. 5. Strona pracowników i strona pracodawców w ramach Rady Dialogu Społecznego może wyrażać opinię oraz zajmować stanowisko w kwestiach związanych z minimalnym wynagrodzeniem za pracę, 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. 9 ust. 2; 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. Art. 2. Ilekcioć w ustawie jest mowa o: 12) 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.³⁾), zwanej dalej „ustawą o Radzie Dialogu Społecznego”; 20) stronie pracodawców – należy przez to rozumieć reprezentatywne organizacje pracodawców, o których mowa w art. 24 ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, wchodzące w skład Rady Dialogu Społecznego; 21) stronie pracowników – należy przez to rozumieć reprezentatywne organizacje związkowe, o których mowa w art. 23 ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, wchodzące w skład Rady Dialogu Społecznego;	Mechanizm konsultacji z partnerami społecznymi przewiduje ich zaangażowanie na różnych etapach procesu ustalania i aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę. Strona pracowników i strona pracodawców w ramach Rady Dialogu Społecznego mają zapewnioną określoną liczbę dni na wyrażenie opinii oraz zajęcia stanowiska w zakresie: - przedstawienia wspólnej propozycji w sprawie wzrostu w następnym roku minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 16 ust. 2 pkt 2 ustawy o Radzie Dialogu Społecznego),
--------	---	---	---	---	---

	c) aktualizowania ustawowych wynagrodzeń minimalnych, o którym mowa w art. 5 ust. 5; d) ustanawiania zróżnicowanych stawek ustawowych wynagrodzeń minimalnych i odliczeń od nich, o których to zróżnicowanych stawkach i odliczeniach mowa w art. 6; e) decyzji dotyczących gromadzenia danych i prowadzenia badań oraz analiz w celu dostarczenia informacji organom i innym odpowiednim podmiotom zaangażowanym w ustalanie ustawowych wynagrodzeń minimalnych.				- negocjowania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 6 ust. 4 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę) - aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 11-12 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę). Ponadto, wyżej wymienione strony mogą wyrazić opinię i zająć stanowisko w innych kwestiach związanych z minimalnym wynagrodzeniem za pracę (art. 5 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę). Organizacje pracodawców i organizacje pracowników, reprezentatywne w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu
--	--	--	--	--	---

					Spółecznego, mają również prawo do opiniowania założeń i projektów aktów prawnych w zakresie objętym zadaniami odpowiednio związków zawodowych i związków pracodawców (art. 16 ust.1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców oraz art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych).
Art. 8 lit. a	8. Państwa członkowskie, przy udziale partnerów społecznych, w stosownych przypadkach wprowadzają następujące środki w celu zwiększenia skutecznego dostępu pracowników do ochrony w postaci ustawowego wynagrodzenia minimalnego, w tym w razie potrzeby wzmacniają jego egzekwowanie:	T	Art. 1, art. 10 ust. 1 pkt 1 i 15, art. 11 pkt 7–8, art. 24 ust. 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 97, z późn. zm.),	Przepis realizowany przez: - Art. 10 ust. 1 pkt 15 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 97, z późn. zm.), zgodnie z którym, do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy ściganie wykroczeń przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy, wykroczeń, o których mowa w art. 119-123 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a także innych wykroczeń, gdy ustawy tak stanowią oraz udział w postępowaniu w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego. - Art. 11 pkt 7 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 97, z późn. zm.), zgodnie z którym w razie stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy właściwe organy	

	a) zapewnienie skutecznych, proporcjonalnych i niedyskryminujących kontroli i inspekcji w terenie prowadzonych przez inspektoraty pracy lub organy odpowiedzialne za egzekwowanie stosowania ustawowych wynagrodzeń minimalnych;		Państwowej Inspekcji Pracy są uprawnione do nakazania pracodawcy wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu. - Art. 11 pkt 8 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 97, z późn. zm.), zgodnie z którym w razie stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy są uprawnione do skierowania wystąpienia lub wydania polecenia, w razie stwierdzenia innych naruszeń niż wymienione w pkt 1-7, w sprawie ich usunięcia, a także wyciągnięcia konsekwencji w stosunku do osób winnych. - Art. 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 97, z późn. zm.), zgodnie z którym, Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w zakresie określonym w ustawie. - Art. 10 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 97, z późn. zm.), zgodnie z którym, do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych. - Art. 24 ust. 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 97, z późn. zm.), zgodnie z którym inspektorzy pracy są	
--	---	--	--	--

				uprawnieni do przeprowadzania, bez uprzedzenia i o każdej porze dnia i nocy, kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy.	
Art. 8 lit. b	rozwijanie zdolności organów egzekwowania prawa, w szczególności za pośrednictwem szkoleń i wytycznych, w zakresie proaktywnego ukierunkowania działań na pracodawców nieprzestrzegających prawa i wyciągania wobec nich konsekwencji.	T	Art. 3 ust. 1, art. 8 ust. 2, art. 18 ust. 1 pkt 7 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 97, z późn. zm.)	Przepis realizowany przez: - Art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 97, z późn. zm.), zgodnie z którym jednostkami organizacyjnymi Państwowej Inspekcji Pracy są: Główny Inspektorat Pracy, okręgowe inspektoraty pracy oraz Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. Profesora Jana Rosnera we Wrocławiu, zwany dalej „Ośrodkiem”. - Art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 97, z późn. zm.), zgodnie z którym do zadań Ośrodka należy szkolenie i doskonalenie kadr Państwowej Inspekcji Pracy oraz upowszechnianie wiedzy i informacji, a także doradztwo w zakresie ochrony pracy. - Art. 18 ust. 1 pkt 7 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 97, z późn. zm.), zgodnie z którym, do zakresu działania Głównego Inspektora Pracy należy przedstawianie wniosków w sprawach nauczania i szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, organizowanie i prowadzenie szkolenia inspektorów pracy oraz nadzór nad działalnością Ośrodka.	Inspektorzy pracy podlegają systemowi szkoleń wewnętrznych (organizowanych głównie w Ośrodku Szkolenia PIP im. Prof. J. Rosnera we Wrocławiu) i zewnętrznych. W trakcie szkoleń tematycznych omawiane są m.in. problemy związane ze stosowaniem środków prawnych będących w dyspozycji inspektora pracy w związku ze stwierdzeniem naruszenia prawa (decyzje administracyjne, wystąpienia, polecenia), w tym środków o charakterze sankcyjnym (mandaty karne lub

					wnioski do sądu o ukaranie) – w związku ze stwierdzonymi wykroczeniami przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, środki oddziaływania wychowawczego, a także zawiadomienia do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową). Także w trakcie aplikacji inspektorskiej, przygotowującej adeptów do zawodu inspektora pracy, w ramach modułu szkolenia pt. <i>Metodyka kontroli inspektora pracy</i> szczegółowo omawiane są zagadnienia reakcji na ujawnione
--	--	--	--	--	---

					naruszenia prawa, w tym problematyka wykroczeń i przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, a także przewidziane prawem działania sankcyjne w tych przypadkach.
Art. 9	Zgodnie z dyrektywami 2014/23/UE, 2014/24/UE i 2014/25/UE państwa członkowskie wprowadzają odpowiednie środki w celu zapewnienia, aby przy udzielaniu zamówień publicznych lub koncesji i realizacji umów w sprawie zamówień publicznych lub umów koncesji wykonawcy i ich podwykonawcy przestrzegali mających zastosowanie obowiązków dotyczących wynagrodzeń, prawa organizowania się i rokowań zbiorowych mających na celu ustalanie wynagrodzeń, w obszarze prawa socjalnego i prawa pracy ustanowionych w prawie Unii, w prawie krajowym, w umowach	T	Art. 95–96, art. 109 ust. 1 pkt 2–3, Art. 224 ust. 1, ust. 3 pkt 4 i 6, ust. 4, art. 438 ustawy z dnia 11 września 2019 r. Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1605 i 1720)	Klauzula społeczna w kontekście zamówień publicznych jest realizowana przez: - Art. 95 ustawy z dnia 11 września 2019 r. Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1605 i 1720), zgodnie z którym: 1. Zamawiający określa w ogłoszeniu o zamówieniu lub dokumentach zamówienia na usługi lub roboty budowlane wymagania związane z realizacją zamówienia w zakresie zatrudnienia przez wykonawcę lub podwykonawcę na podstawie stosunku pracy osób wykonujących wskazane przez zamawiającego czynności w zakresie realizacji zamówienia, jeżeli wykonanie tych czynności polega na wykonywaniu pracy w sposób określony w art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878). 2. W przypadku gdy zamawiający przewiduje wymagania, o których mowa w ust. 1, określa w dokumentach zamówienia w szczególności: 1) rodzaj czynności związanych z realizacją zamówienia, których dotyczą wymagania zatrudnienia na podstawie stosunku pracy przez wykonawcę lub podwykonawcę osób wykonujących czynności w trakcie realizacji zamówienia; 2) sposób weryfikacji zatrudnienia tych osób;	Dodatkowo w przepisach ustawy z dnia 11 września 2019 r. – Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2022 r. poz. 1710, z późn. zm.) zostały przewidziane dalej idące szczególne środki mające na celu monitorowanie przestrzegania przepisów prawa pracy i prawa socjalnego na poszczególnych etapach postępowania o udzielenie zamówienia i etapie realizacji umowy w sprawie zamówienia publicznego.

	zbiorowych lub w międzynarodowych przepisach prawa socjalnego i prawa pracy, w tym w Konwencji MOP nr 87 dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych z 1948 r. oraz w Konwencji MOP nr 98 dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 r.			3) uprawnienia zamawiającego w zakresie kontroli spełniania przez wykonawcę wymagań związanych z zatrudnianiem tych osób oraz sankcji z tytułu niespełnienia tych wymagań. - Art. 438 ustawy z dnia 11 września 2019 r. Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1605 i 1720), zgodnie z którym: 1. W przypadku umowy, której przedmiotem są roboty budowlane lub usługi, przewidującej wymagania określone w art. 95 ust. 1, w jej treści zawiera się postanowienia dotyczące sposobu dokumentowania zatrudnienia oraz kontroli spełniania przez wykonawcę lub podwykonawcę wymagań dotyczących zatrudnienia na podstawie umowy o pracę oraz postanowienia dotyczące sankcji z tytułu niespełnienia wymagań określonych w art. 95 ust. 1. 2. W celu weryfikacji zatrudniania, przez wykonawcę lub podwykonawcę, na podstawie umowy o pracę, osób wykonujących wskazane przez zamawiającego czynności w zakresie realizacji zamówienia, umowa przewiduje możliwość żądania przez zamawiającego w szczególności: 1) oświadczenia zatrudnionego pracownika, 2) oświadczenia wykonawcy lub podwykonawcy o zatrudnieniu pracownika na podstawie umowy o pracę, 3) poświadczoną za zgodność z oryginałem kopii umowy o pracę zatrudnionego pracownika, 4) innych dokumentów – zawierających informację, w tym dane osobowe, niezbędne do weryfikacji zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, w szczególności imię i nazwisko zatrudnionego pracownika, datę zawarcia umowy o pracę, rodzaj umowy o pracę i zakres obowiązków pracownika. - Art. 96 ustawy z dnia 11 września 2019 r. Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1605 i 1720), zgodnie z którym:	Są to: - zobowiązanie wykonawców i podwykonawców do zatrudniania pracowników wykonujących czynności w ramach realizacji zamówienia na podstawie stosunku pracy (art. 95) oraz określenie w umowie w sprawie zamówienia publicznego postanowień dotyczących sposobu dokumentowania zatrudnienia, kontroli spełniania przez wykonawcę lub podwykonawcę tych wymagań oraz sankcji z tytułu ich niespełnienia (art. 438); - możliwość określenia wymagań o charakterze społecznym związanych z realizacją zamówienia np. określenie w umowie stosownych
--	---	--	--	--	---

			1. Zamawiający może określić w ogłoszeniu o zamówieniu lub dokumentach zamówienia inne niż określone w art. 95 ust. 1 wymagania związane z realizacją zamówienia, które mogą obejmować aspekty gospodarcze, środowiskowe, społeczne, związane z innowacyjnością, zatrudnieniem lub zachowaniem poufnego charakteru informacji przekazanych wykonawcy w toku realizacji zamówienia. 2. Wymagania, o których mowa w ust. 1, mogą dotyczyć w szczególności: 1) zastosowania określonych środków zarządzania środowiskowego; 2) zatrudnienia: a) bezrobotnych w rozumieniu ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, b) osób poszukujących pracy, niepozostających w zatrudnieniu lub niewykonujących innej pracy zarobkowej, w rozumieniu ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, c) osób usamodzielnianych, o których mowa w art. 140 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, d) młodocianych, o których mowa w przepisach prawa pracy, w celu przygotowania zawodowego, e) osób niepełnosprawnych w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, f) innych osób niż określone w lit. a–e, o których mowa w ustawie z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz. U. z 2022 r. poz. 2241) lub we właściwych przepisach państw członkowskich Unii Europejskiej lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego, g) osób do 30. roku życia oraz po ukończeniu 50. roku życia, posiadających status osoby poszukującej pracy, bez zatrudnienia. 3. W przypadku, o którym mowa w ust. 2 pkt 2,	zobowiązań dla wykonawców i podwykonawców w zakresie prawa pracy i prawa socjalnego, w tym zapewniających przestrzeganie układów zbiorowych zgodnie z prawem krajowym i unijnym (art. 96); - możliwość wykluczenia z postępowania o udzielenie zamówienia publicznego wykonawcy, który naruszył obowiązki m.in. w dziedzinie prawa socjalnego lub prawa pracy (art. 109 ust. 1 pkt 2 i 3); - badanie oferty pod kątem rażąco niskiej ceny w zakresie kosztów pracy i zgodności z przepisami z zakresu prawa pracy i zabezpieczenia społecznego (art. 224 ust. 3 pkt 4 i 6 oraz ust. 4).
--	--	--	--	--

				zamawiający określa w dokumentach zamówienia liczbę i okres wymaganego zatrudnienia osób, których dotyczy ten wymóg. 4. W przypadku gdy zamawiający przewiduje wymagania, o których mowa w ust. 1, w dokumentach zamówienia określa w szczególności sposób dokumentowania spełniania przez wykonawcę tych wymagań, uprawnienia zamawiającego w zakresie kontroli spełniania przez wykonawcę tych wymagań oraz sankcje z tytułu ich niespełnienia. - Art. 109 ust. 1 pkt 2 i 3 ustawy z dnia 11 września 2019 r. Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1605 i 1720), zgodnie z którym: 1. Z postępowania o udzielenie zamówienia zamawiający może wykluczyć wykonawcę: 2) który naruszył obowiązki w dziedzinie ochrony środowiska, prawa socjalnego lub prawa pracy: a) będącego osobą fizyczną skazanego prawomocnie za przestępstwo przeciwko środowisku, o którym mowa w rozdziale XXII Kodeksu karnego lub za przestępstwo przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, o którym mowa w rozdziale XXVIII Kodeksu karnego, lub za odpowiedni czyn zabroniony określony w przepisach prawa obcego, b) będącego osobą fizyczną prawomocnie ukaranego za wykroczenie przeciwko prawom pracownika lub wykroczenie przeciwko środowisku, jeżeli za jego popełnienie wymierzono karę aresztu, ograniczenia wolności lub karę grzywny, c) wobec którego wydano ostateczną decyzję administracyjną o naruszeniu obowiązków wynikających z prawa ochrony środowiska, prawa pracy lub przepisów o zabezpieczeniu społecznym, jeżeli wymierzono tą decyzją karę pieniężną;	
--	--	--	--	--	--

				3) jeżeli urzędującego członka jego organu zarządzającego lub nadzorczego, wspólnika spółki w spółce jawnej lub partnerskiej albo komplementariusza w spółce komandytowej lub komandytowo-akcyjnej lub prokurenta prawomocnie skazano za przestępstwo lub ukarano za wykroczenie, o którym mowa w pkt 2 lit. a lub b; - Art. 224 ust. 1, ust. 3 pkt 4 i 6, ust. 4 ustawy z dnia 11 września 2019 r. Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1605 i 1720), zgodnie z którym, 1. Jeżeli zaoferowana cena lub koszt, lub ich istotne części składowe, wydają się rażąco niskie w stosunku do przedmiotu zamówienia lub budzą wątpliwości zamawiającego co do możliwości wykonania przedmiotu zamówienia zgodnie z wymaganiami określonymi w dokumentach zamówienia lub wynikającymi z odrębnych przepisów, zamawiający żąda od wykonawcy wyjaśnień, w tym złożenia dowodów w zakresie wyliczenia ceny lub kosztu, lub ich istotnych części składowych. 3. Wyjaśnienia, o których mowa w ust. 1, mogą dotyczyć w szczególności: 4) zgodności z przepisami dotyczącymi kosztów pracy, których wartość przyjęta do ustalenia ceny nie może być niższa od minimalnego wynagrodzenia za pracę albo minimalnej stawki godzinowej, ustalonych na podstawie przepisów ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207 oraz z 2023 r. poz. 1667) lub przepisów odrębnych właściwych dla spraw, z którymi związane jest realizowane zamówienie; 6) zgodności z przepisami z zakresu prawa pracy i zabezpieczenia społecznego, obowiązującymi w miejscu, w którym realizowane jest zamówienie; 4. W przypadku zamówień na roboty budowlane lub usługi, zamawiający jest obowiązany żądać wyjaśnień, o	
--	--	--	--	---	--

				których mowa w ust. 1, co najmniej w zakresie określonym w ust. 3 pkt 4 i 6.	
Art. 10 ust. 1	Państwa członkowskie wprowadzają odpowiednie środki w celu zapewnienia skutecznych narzędzi gromadzenia danych służących monitorowaniu ochrony w postaci wynagrodzenia minimalnego.	T	Art. 18 ustawy z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (Dz.U. z 2023 r. poz. 773)	Przepis realizowany przez: Art. 18 ustawy z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (Dz.U. z 2023 r. r. poz. 773). 1. Program badań statystycznych statystyki publicznej ustala corocznie Rada Ministrów, w drodze rozporządzenia, określając dla każdego badania: 1) temat, 2) organ lub podmiot prowadzący, 3) cykliczność, 4) cel, 5) szczegółowy zakres podmiotowy i przedmiotowy, 6) źródła danych, 7) podmioty przekazujące dane, 8) informacje dotyczące przekazywanych danych, obejmujące: a) zakres danych ze wskazaniem podmiotów przekazujących te dane, w tym szczegółowy zakres danych osobowych z katalogu danych wymienionych w art. 35b ust. 1, b) poziom agregacji, c) obligatoryjność albo dobrowolność przekazania, d) postać i formę, e) częstotliwość, termin i miejsce przekazania, f) metody obserwacji, o których mowa w art. 6 ust. 1, 9) rodzaje wynikowych informacji statystycznych oraz formy i terminy ich udostępnienia – mając na celu zapewnienie przeprowadzenia badań o istotnym znaczeniu dla obserwacji procesów demograficznych, społecznych, gospodarczych i środowiska naturalnego, a w szczególności badań stałych pozwalających na obserwację ciągłą podstawowych dziedzin życia i występujących w	Art. 18 ustawy z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (Dz.U. z 2023 r. poz. 773) (dotyczący Programu badań statystycznych statystyki publicznej) oraz coroczne rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie programu badań statystycznych statystyki publicznej (Pbssp) tworzą podstawę prawną badania „Rozkład wynagrodzeń w gospodarce narodowej”, które będzie realizowane od września 2024 r. (poprawką do Pbssp 2024). Ww. badanie dostarczy danych umożliwiających realizację obowiązku informacyjnego wynikającego z dyrektywy 2022/2041/UE.

				nim zjawisk, badań cyklicznych, w tym spisów powszechnych, badań gwarantujących porównywalność wyników, w przypadku gdy dotyczą one zmiennych w czasie obiektów obserwacji statystycznej lub gdy zmianie ulega metodologia badania oraz badań koniecznych dla wykonania przyjętych przez Rzeczpospolitą Polską zobowiązań międzynarodowych. 2. Ustalając w programie badań statystycznych statystyki publicznej szczegółowy zakres przekazywanych w określonym badaniu statystycznym danych osobowych, uwzględnia się ograniczenia określone w przepisach rozdziału 4a. 3. Na etapie przygotowywania projektu programu badań statystycznych statystyki publicznej dokonuje się wyboru źródeł danych, biorąc pod uwagę jakość danych, w szczególności ich aktualność i obciążenia ponoszone przez respondentów.	
Art. 10 ust. 2 lit. b	Co dwa lata, do dnia 1 października każdego roku sprawozdawczego, państwa członkowskie przekazują Komisji następujące dane i informacje: b) w odniesieniu do ustawowych wynagrodzeń minimalnych: (i) poziom ustawowego wynagrodzenia minimalnego oraz odsetek pracowników objętych tym wynagrodzeniem; (ii) opis istniejących zróżnicowanych stawek i odliczeń oraz powody ich wprowadzenia, a także	T	Art. 1 pkt 3, art. 2 pkt 17 oraz art. 14 ust. 1–2 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę	Art. 1. Ustawa określa: 3) sprawozdawczość w zakresie minimalnego wynagrodzenia za pracę; Art. 14. 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 i odliczeń; 4) powody wprowadzenia zróżnicowanych stawek i odliczeń; 5) odsetek pracowników objętych zróżnicowanymi stawkami, w miarę dostępności danych.	

	odsetek pracowników objętych zróżnicowanymi stawkami 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. Art. 2. Ilekroć w ustawie jest mowa o: 17) 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;	
Art. 10 ust. 2 lit. c	c) w odniesieniu do ochrony w postaci wynagrodzenia minimalnego przewidzianej jedynie w umowach zbiorowych: (i) najniższe stawki wynagrodzenia przewidziane w umowach zbiorowych dla pracowników nisko uposażonych lub ich oszacowanie, jeżeli właściwe organy krajowe nie dysponują dokładnymi danymi, oraz odsetek objętych nimi pracowników lub jego oszacowanie, jeżeli właściwe organy krajowe nie dysponują dokładnymi danymi; (ii) poziom wynagrodzeń wypłacanych pracownikom nieobjętym umowami zbiorowymi oraz jego stosunek do wynagrodzeń wypłacanych pracownikom objętym umowami zbiorowymi.	N			Przepis niepodlegający wdrożeniu. Minimalne wynagrodzenie w Polsce jest ustalane w drodze ustawy, a nie w drodze umów zbiorowych.

	Państwa członkowskie objęte obowiązkami sprawozdawczymi, o których mowa w akapicie pierwszym lit. c), są zobowiązane do przekazywania danych, o których mowa w pkt (i) tej litery, przynajmniej w odniesieniu do sektorowych, geograficznych i innych wielozakładowych umów zbiorowych, w tym umów zbiorowych uznanych za powszechnie obowiązujące.				
Art.10 ust. 2	Państwa członkowskie dostarczają dane statystyczne i informacje, o których mowa w niniejszym ustępie, zdezagregowane według płci, wieku, niepełnosprawności, wielkości przedsiębiorstwa i sektora, w miarę ich dostępności. Pierwsze sprawozdanie będzie obejmowało lata 2021, 2022 i 2023 i zostanie przedstawione do dnia 1 października 2025 r. Państwa członkowskie mogą pominąć dane statystyczne i informacje, które nie są dostępne przed dniem 15 listopada 2024 r.		Art. 14 ust. 3 i art. 30 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę	Art. 14. 3. 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. 30. 1. Pierwsze sprawozdanie, o którym mowa w art. 14, 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. 14, może nie zawierać danych statystycznych i informacji, które nie będą dostępne przed dniem 15 listopada 2024 r.	
Art. 10 ust. 3	Komisja analizuje dane i informacje przekazane przez państwa członkowskie	N			Przepis o charakterze ogólnym

	w sprawozdaniach, o których mowa w ust. 2 niniejszego artykułu, i w planach działania, o których mowa w art. 4 ust. 2. Co dwa lata przedkłada sprawozdanie w tym przedmiocie Parlamentowi Europejskiemu i Radzie i jednocześnie publikuje dane i informacje przekazane przez państwa członkowskie.				niepodlegający wdrożeniu.
Art. 11	Państwa członkowskie zapewniają, aby informacje dotyczące ustawowych wynagrodzeń minimalnych oraz ochrony w postaci wynagrodzenia minimalnego przewidzianej na mocy powszechnie obowiązujących umów zbiorowych, w tym informacje na temat mechanizmów dochodzenia roszczeń, były publicznie dostępne, w razie potrzeby w najodpowiedniejszym języku określonym przez dane państwo członkowskie, w kompleksowy i łatwo dostępny sposób, w tym dla osób z niepełnosprawnościami.	T	Art. 10 ust. 1 pkt 7 lit. e, art. 10 ust. 1 pkt 14a lit. e ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 97, z późn. zm.)	Przepis realizowany przez: - Art. 10 ust. 1 pkt 7 lit. e ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 97, z późn. zm.), zgodnie z którym, do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy podejmowanie działań polegających na zapobieganiu i ograniczaniu zagrożeń w środowisku pracy, a w szczególności udzielanie porad służących ograniczaniu zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników, a także w zakresie przestrzegania prawa pracy. - Art. 10 ust. 1 pkt 14a lit. e ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 97, z późn. zm.), zgodnie z którym, do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy udzielanie porad w celu wspierania równego traktowania obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i państw członkowskich Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (EFTA) – stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym, którzy korzystają z prawa do swobodnego przepływu pracowników, oraz członków ich rodzin w zakresie warunków zatrudnienia i pracy, w szczególności w odniesieniu do wynagrodzenia, rozwiązania umowy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz,	Informacje dotyczące minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz mechanizmów dochodzenia roszczeń są publicznie dostępne poprzez: – Dziennik Ustaw <i>linki do uzupełnienia</i> – stronę Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej pod linkiem: <i>do uzupełnienia</i> Strony internetowe spełniają wymogi dostępności cyfrowej dla podmiotów publicznych.

				w przypadku utraty pracy, powrotu do pracy lub ponownego zatrudnienia.	W ramach Głównego Inspektoratu Pracy (departamenty merytoryczne oraz Centrum Poradnictwa), jak również okręgowych inspektoratów pracy, prowadzona jest działalność poradnicza na rzecz zainteresowanych osób. Przedmiotem porad jest głównie prawo pracy (w tym m.in. kwestie minimalnego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy oraz dochodzenie roszczeń pracowniczych), a także zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia. Porady prawne udzielane są w różnej formie (na piśmie, osobiście lub telefonicznie). Także w trakcie prowadzonych kontroli inspektorzy
--	--	--	--	---	--

					pracy udzielają porad, co powinno zostać odnotowane w protokole kontroli (art. 31 ust. 2 pkt 11 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, Dz. U. z 2024 r. poz. 97, z późn. zm.). Ponadto jedną z form współdziałania w czasie kontroli ze związkami zawodowymi, organami samorządu załogi, radami pracowników i społeczną inspekcją pracy jest udzielanie porad i informacji z zakresu prawa pracy (art. 29 ust. 2 pkt 4 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, Dz. U. z 2024 r. poz. 97, z późn. zm.). Udzielanie porad przez pracowników Państwowej Inspekcji Pracy jest nieodpłatne.
--	--	--	--	--	--

					Informacje ogólne na temat wybranych zagadnień prawa pracy dostępne są na stronie internetowej Państwowej Inspekcji Pracy. <i>ew. link do uzupełnienia</i>
Art. 12 ust. 1	Państwa członkowskie zapewniają, aby – bez uszczerbku dla szczególnych form dochodzenia roszczeń i rozstrzygania sporów przewidzianych w stosownych przypadkach w umowach zbiorowych – pracownicy, w tym pracownicy, których stosunek pracy ustał, mieli dostęp do skutecznego, terminowego i bezstronnego rozstrzygania sporów oraz prawo dochodzenia roszczeń w przypadku naruszenia praw związanych z ustawowym wynagrodzeniem minimalnym lub ochroną w postaci wynagrodzenia minimalnego, jeżeli takie prawa przewidziano w prawie krajowym lub w umowach zbiorowych.	T	Art. 242–258, art. 262–265, art. 282 § 1, art. 291 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878)	Przepis realizowany przez: - Art. 242 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878), zgodnie z którym, pracownik może dochodzić swych roszczeń ze stosunku pracy na drodze sądowej. Przed skierowaniem sprawy na drogę sądową pracownik może żądać wszczęcia postępowania pojednawczego przed komisją pojednawczą. - Art. 243 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878), zgodnie z którym, pracodawca i pracownik powinni dążyć do polubownego załatwienia sporu ze stosunku pracy. - Art. 244-258 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878), które określają tryb i zasady dotyczące wszczęcia, trwania i zakończenia postępowania pojednawczego. - Art. 262-265 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878), dotyczące rozstrzygania przez sądy pracy sporów o roszczenia ze stosunku pracy. - Art. 291. § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878) Roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z	

				upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. oraz przez projektowany art. 282 § 1 Kodeksu pracy, który otrzymuje brzmienie: „ § 1. Kto, wbrew obowiązkowi: 4) wypłaca wynagrodzenie w wysokości niższej od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie odrębnych przepisów, – podlega karze grzywny od 1 500 zł do 45 000 zł.□	
Art. 12 ust. 2	Państwa członkowskie wprowadzają środki niezbędne do ochrony pracowników i przedstawicieli pracowników, w tym będących członkami lub przedstawicielami związków zawodowych, przed jakimkolwiek niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę oraz przed negatywnymi konsekwencjami wynikającymi ze skargi wniesionej do pracodawcy lub z postępowania wszczętego w celu wyegzekwowania zgodności z prawem w przypadku naruszeń praw związanych z ochroną w postaci wynagrodzenia minimalnego, jeżeli takie prawa	T	Art. 18^{3e} ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878)	Przepis realizowany przez: - Art. 18^{3e} ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878), zgodnie z którym, skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę. Powyższy przepis stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiejkolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Ponadto, pracownik, którego prawa zostały naruszone przez pracodawcę, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.	

	przewidziano w prawie krajowym lub w umowach zbiorowych.				
Art. 13	Państwa członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące sankcji mających zastosowanie w przypadku naruszeń praw i obowiązków objętych zakresem stosowania niniejszej dyrektywy, jeżeli te prawa i obowiązki przewidziano w prawie krajowym lub w umowach zbiorowych. W państwach członkowskich, w których nie ma ustawowych wynagrodzeń minimalnych, przepisy te mogą zawierać odniesienie do odszkodowania lub kar umownych przewidzianych, w stosownych przypadkach, w przepisach dotyczących egzekwowania umów zbiorowych lub ograniczać się do takiego odniesienia. Przewidziane sankcje muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające.	T	Art. 24 pkt 1, 2, 4, art. 26 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę	Art. 24. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878) 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: „³⁵⁾ 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. 85¹ w brzmieniu: „Art. 85¹.§.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 ustalone zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego.”; 4) w art. 282 § 1 otrzymuje brzmienie: „ § 1. Kto, wbrew obowiązkowi: 1) nie wypłaca w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny pracownika, wysokość tego wynagrodzenia lub świadczenia bezpodstawnie obniża albo dokonuje bezpodstawnych potrąceń,	Nowe regulacje w zakresie sankcji mają na celu zapewnienie rzeczywistej i skutecznej ochrony pracowników, w szczególności ich prawa do wynagrodzenia za pracę, w tym minimalnego wynagrodzenia za pracę. Przewidziane zarówno w Kodeksie pracy jak i w Kodeksie karnym sankcje są odpowiednie do wagi naruszenia i poniesionej przez pracownika szkody (wprowadzono nowy typ przestępstwa oraz nowy typ wykroczenia, które związane są z naruszeniem prawa pracownika do wynagrodzenia za pracę, a także przewidujące naliczanie odsetek za

				2) nie udziela przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego lub bezpodstawnie obniża wymiar tego urlopu, 3) nie wydaje pracownikowi w terminie świadectwa pracy, 4) wypłaca wynagrodzenie w wysokości niższej od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie odrębnych przepisów, – podlega karze grzywny od 1 500 zł do 45 000 zł.”; Art. 26. W ustawie z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz.U. z 2024 r. poz. 17) wprowadza się następujące zmiany: 1) w odnośniku nr 1 do tytułu ustawy w pkt 3 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 4 w brzmieniu: „⁴⁾ 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) w art. 218 dodaje się § 1b w brzmieniu: „§ 1b. Osoba określona w § 1a, która będąc zobowiązana do wypłaty wynagrodzenia za pracę, obowiązku tego nie wykonuje przez okres co najmniej 3 miesięcy, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.”.	nieterminowe wypłacenie należnych pracownikom wynagrodzeń). Ponadto, sankcje pełnią funkcję odstraszającą dla pracodawców nieprzestrzegających przepisów prawa pracy (poprzez podwyższenie wysokości kary grzywny za wykroczenia przeciwko prawom pracownika, a w szczególności za niewypłacanie lub wypłacanie wynagrodzenia w wysokości niższej od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę).
Art. 14	Państwa członkowskie zapewniają, aby pracownicy i pracodawcy, w tym MSP, zostali powiadomieni o krajowych środkach transponujących niniejszą dyrektywę oraz o odpowiednich już	N			Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, wdrażająca dyrektywę 2022/2041/UE w zakresie minimalnego wynagrodzenia,

	obowiązujących przepisach odnoszących się do przedmiotu określonego w art. 1.				zostanie ogłoszona w Dzienniku Ustaw RP oraz opublikowana na stronie Rządowego Centrum Legislacji, a także w Internetowym Systemie Aktów Prawnych (ISAP). <i>Linki: do uzupełnienia</i>
Art. 15	Do dnia 15 listopada 2029 r., po konsultacjach z państwami członkowskimi i partnerami społecznymi na poziomie Unii, Komisja przeprowadzi ocenę niniejszej dyrektywy. Komisja przedłoży następnie Parlamentowi Europejskiemu i Radzie sprawozdanie z przeglądu wdrażania niniejszej dyrektywy i w stosownych przypadkach zaproponuje zmiany ustawodawcze.	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.
Art. 16	1. Niniejsza dyrektywa nie ma wpływu na prawo państw członkowskich do stosowania lub ustanawiania przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, które są korzystniejsze dla pracowników, lub do popierania stosowania korzystniejszych dla pracowników umów	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.

	zbiorowych bądź zezwalania na ich stosowanie. 2. Niniejszej dyrektywy nie można interpretować jako uniemożliwiającej państwom członkowskim podwyższanie ustawowych wynagrodzeń minimalnych. 3. Niniejsza dyrektywa pozostaje bez uszczerbku dla praw przyznanych pracownikom na podstawie innych aktów prawnych Unii.				
Art. 17 ust. 1-2	1. Państwa członkowskie przyjmują środki niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy do dnia 15 listopada 2024 r. Niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję. Przepisy przyjęte przez państwa członkowskie zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Sposób dokonywania takiego odniesienia określany jest przez państwa członkowskie. 2. Państwa członkowskie przekazują Komisji teksty podstawowych przepisów prawa krajowego, przyjętych	T	Odnośnik nr 1 do ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę Odnośnik nr 2 do ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę Art. 25, 27–28 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę	Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę: ¹⁾ 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) ²⁾ Niniejszą ustawą zmienia się ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, ustawę z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej, ustawę z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny, ustawę z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy oraz ustawę z dnia 11 września 2019 r. – Prawo zamówień publicznych. Art. 25. W ustawie z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (Dz. U. z 2023 r. poz. 773) dodaje się odnośnik nr 1 do tytułu ustawy w brzmieniu: „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).”.	

	w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą.		Art. 33–35 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę	Art. 27. W ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 97 i 834) dodaje się odnośnik nr 2 do tytułu ustawy w brzmieniu: „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).”. Art. 28. W ustawie z dnia 11 września 2019 r. – Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1605 i 1720) w odnośniku nr 1 do tytułu ustawy w pkt 5 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 6 w brzmieniu: „⁶⁾ 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).”. Art. 33. Rozporządzenie ustalające wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej w 2025 r. wydane na podstawie art. 2 ust. 5 ustawy uchylanej w art. 34, zachowuje moc do dnia 31 grudnia 2025 r. Art. 34. Tracą moc przepisy ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207 oraz z 2023 r. poz. 1667), z wyjątkiem art. 1 pkt 10 i 11, art. 6, art. 7 oraz art. 8, które tracą moc z dniem 1 stycznia 2026 r. Art. 35. Ustawa wchodzi w życie z dniem 15 listopada 2024 r., z wyjątkiem art. 2 pkt 25, art. 15 oraz art. 16, które wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2026 r.	
--	---	--	---	---	--

Art. 17 ust. 3-4	3. Zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową państwa członkowskie wprowadzają odpowiednie środki, aby zapewnić skuteczne zaangażowanie partnerów społecznych w celu wdrażania niniejszej dyrektywy. W tym celu mogą powierzyć całość lub część tego wdrażania partnerom społecznym, włącznie z ustanowieniem planu działania zgodnie z art. 4 ust. 2, na wspólny wniosek partnerów społecznych. Czyniąc to, państwa członkowskie podejmują wszystkie konieczne działania, aby w każdym przypadku zapewnić wypełnienie obowiązków przewidzianych w niniejszej dyrektywie. 4. Przekazywane informacje, o których mowa w ust. 2, zawierają opis zaangażowania partnerów społecznych we wdrażanie niniejszej dyrektywy.	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu. <i>Do uzupełnienia informacja zawierająca opis zaangażowania partnerów społecznych we wdrażanie dyrektywy.</i>

Art. 18	Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie dwudziestego dnia po jej opublikowaniu w <i>Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej</i> .	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.
Art. 19	Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich. Sporządzono w Strasburgu dnia 19 października 2022 r.	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.

¹⁾ Zmiany wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2020 r. poz. 568 i 2157, z 2021 r. poz. 2445, z 2022 r. poz. 2666 oraz z 2023 r. poz. 1586 i 1723.

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

³⁾ Zmiany wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2020 r. poz. 568 i 2157, z 2021 r. poz. 2445, z 2022 r. poz. 2666 oraz z 2023 r. poz. 1586 i 1723.

ODWRÓCONA TABELA ZGODNOŚCI
w zakresie objętym przedmiotem projektu ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (UC62)

L.p.	Jedn. red.	Treść przepisu projektu	Uzasadnienie
1.	Art. 1 pkt 4	4) zasady i tryb ustalania oraz wypłacania minimalnej stawki godzinowej.	Kwestie związane z minimalną stawką godzinową dla określonych umów cywilnoprawnych regulują przepisy obecnie obowiązującej ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207, z późn. zm.), zw. dalej „ustawą o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r.”. Ustalanie minimalnej stawki godzinowej jest powiązane z minimalnym wynagrodzeniem za pracę. W związku z powyższym konieczne jest, aby procedowany projekt ustawy również zawierał uregulowania dotyczące minimalnej stawki godzinowej.
2.	Art. 2 pkt 3	3) minimalnej stawce godzinowej – należy przez to rozumieć minimalną wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług, przysługującą przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi;	Konieczność zdefiniowania pojęcia „minimalna stawka godzinowa” wynika z zawartych w projekcie ustawy regulacji dotyczących minimalnej stawki godzinowej.
3.	Art. 2 pkt 11	11) 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	jw.
4.	Art. 2 pkt 12	12) 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 2023 r. poz. 1610, z późn. zm.), zwanej dalej „Kodeksem cywilnym”, na rzecz przedsiębiorcy lub na rzecz innej jednostki organizacyjnej, w ramach prowadzonej działalności przez te podmioty;	jw.

ODWRÓCONA TABELA ZGODNOŚCI
w zakresie objętym przedmiotem projektu ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (UC62)

5.	Art. 2 pkt 25	25) wynagrodzeniu zasadniczym – należy przez to rozumieć podstawowy i obligatoryjny składnik wynagrodzenia pracownika bez dodatkowych składników do wynagrodzenia oraz innych świadczeń związanych z pracą, bez względu na system wynagradzania.	Definicja wprowadzona w związku z ustaleniem minimalnego wynagrodzenia za pracę jako wynagrodzenia zasadniczego.
6.	Art. 15	Art. 15. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego w trybie art. 6.	Celem wprowadzenia tej zmiany jest zapewnienie bardziej sprawiedliwego i przejrzystego kształtu minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz przywrócenie motywacyjnego charakteru poszczególnym składnikom wynagrodzenia (np. premiom, nagrodom, dodatkom funkcyjnym).
7.	Art. 16	Art. 16. 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.	Artykuł ten reguluje zasady ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy.
8.	Art. 17	Art. 17. 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. 8 stosuje się odpowiednio.	Artykuł ten dotyczy minimalnej stawki godzinowej i reguluje mechanizm ustalania wysokości minimalnej stawki godzinowej.
9.	Art. 18	Art. 18. 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. 6 ust. 6 oraz art. 17. 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. 6 ust. 6 oraz art. 17.	Artykuł ten dotyczy minimalnej stawki godzinowej. W ust. 1 określone są umowy, do których ma zastosowanie minimalna stawka godzinowa. Ust. 2–7 dotyczą szczególnej ochrony minimalnej stawki godzinowej (tj. wypłaty wynagrodzenia w wysokości obliczonej z uwzględnieniem minimalnej stawki godzinowej, zakazu zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej oraz przeniesienia go na inną osobę, formy pieniężnej dla wypłaty wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej, okresowego charakteru wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej).

ODWRÓCONA TABELA ZGODNOŚCI
w zakresie objętym przedmiotem projektu ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (UC62)

		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 kalendarzowego.	
10.	Art. 19	Art. 19.1. 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 2023 r. poz. 1110). W takim przypadku pracodawca użytkownik, na rzecz którego jest wykonywane	Artykuł ten dotyczy minimalnej stawki godzinowej i reguluje kwestie zasad potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług.

ODWRÓCONA TABELA ZGODNOŚCI
w zakresie objętym przedmiotem projektu ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (UC62)

		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.	
11.	Art. 20	Art. 20. 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.	Artykuł ten dotyczy minimalnej stawki godzinowej i reguluje kwestię przechowywania dokumentów określających sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz dokumentów potwierdzających liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług.
12.	Art. 21	Art. 21. 1. Przepisów art. 18–20 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 2023 r. poz. 901, z późn. zm.); 3) umów: a) o pełnienie funkcji rodziny zastępczej zawodowej, b) o utworzeniu rodziny zastępczej zawodowej lub rodzinnego domu dziecka, c) w przedmiocie prowadzenia rodzinnego domu dziecka, d) w przedmiocie pełnienia funkcji rodziny pomocowej, e) w przedmiocie pełnienia funkcji dyrektora placówki opiekuńczo-wychowawczej typu rodzinnego, f) w przedmiocie pełnienia funkcji wychowawcy wyznaczonego do pomocy w kierowaniu placówką opiekuńczo-wychowawczą typu rodzinnego, w przypadku gdy w tej placówce nie ma zatrudnionego dyrektora – jeżeli ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone nieprzerwanie przez okres dłuższy niż 1 doba; 4) umów dotyczących usług polegających na sprawowaniu opieki nad grupą osób lub osobami podczas wypoczynków lub wycieczek – jeżeli ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone nieprzerwanie przez okres dłuższy niż 1 doba;	Artykuł ten dotyczy minimalnej stawki godzinowej i reguluje kwestię wyłączeń od stosowania minimalnej stawki godzinowej.

ODWRÓCONA TABELA ZGODNOŚCI
w zakresie objętym przedmiotem projektu ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (UC62)

		5) umów dotyczących usług opieki domowej nad osobą niepełnosprawną, przewlekłe 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, przewlekłe chorych lub w podeszłym wieku. 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.	
13.	Art. 22	Art. 22. Kto, wbrew obowiązкови, 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.	Artykuł ten dotyczy minimalnej stawki godzinowej i przewiduje sankcje w przypadku naruszenia obowiązku wypłaty wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług.
14.	Art. 23	Art. 23. Orzekanie w sprawach o czyny, o których mowa w art. 22, następuje w trybie przepisów ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2024 r. poz. 977).	Artykuł ten dotyczy minimalnej stawki godzinowej i określa na jakiej podstawie będzie toczyć się postępowanie dotyczące spraw, o których mowa w art. 22 projektu ustawy.
15.	Art. 24 pkt 3	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.”;	Zmiana ma na celu zrównanie/ujednolicenie wysokości kary grzywny za wykroczenia przeciwko prawom pracownika przewidzianych w Kodeksie pracy.

ODWRÓCONA TABELA ZGODNOŚCI
w zakresie objętym przedmiotem projektu ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (UC62)

16.	Art. 24 pkt 5	5) 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.”.	jw.
17.	Art. 31	Art. 31. Ilekroć w przepisach prawa jest mowa o „najniższym wynagrodzeniu za pracę pracowników” przez odwołanie się do odrębnych przepisów lub do Kodeksu pracy albo przez wskazanie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej, Ministra Pracy i Polityki Społecznej lub ministra właściwego do spraw pracy jako zobowiązanego do ustalania takiego wynagrodzenia na podstawie odrębnych przepisów lub Kodeksu pracy, oznacza to kwotę 760 zł.	Wejście w życie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r. (od 1 stycznia 2003 r.) zakończyło okres określania najniższego wynagrodzenia za pracę przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej na podstawie art. 77 ⁴ Kodeksu pracy. 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. W związku z tym, przepis ten powinien zostać utrzymany również w obecnie procedowanym projekcie.
18.	Art. 32	Art. 32. Ilekroć w obowiązujących przepisach jest mowa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę albo minimalnej stawce godzinowej, ustalonych na podstawie przepisów ustawy uchylanej w art. 34, 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.	Zmiana ma charakter dostosowujący i polega na zmianie odesłania do ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r. na odesłanie do procedowanej ustawy.