

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. Ilekcóć 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) 2022/2041 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.

- 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/