



Warszawa, 21 października 2025 roku

DAiL/0655/10.25/SW

WYDZIAŁ OBSŁUGI PREZYDIUM SEJMU

L. dz. SPS-III.020.281.10.2025

Data wpływu 24.10.25

Pan Szymon Hołownia
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

**Stanowisko Pracodawców RP do poselskiego projektu ustawy o minimalnym
wynagrodzeniu za pracę (nr druku 1811).**

Szanowny Panie Marszałku,

Pracodawcy RP wskazują, że w polskim porządku prawnym funkcjonuje ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2024 r., poz. 1773 – t.j.). Wymaga ona aktualizacji w związku z koniecznością dostosowania polskiego porządku prawnego do norm określonych w Dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej. Czas na wdrożenie dyrektywy upłynął 15 listopada 2024 r. 26 sierpnia 2024 r. udostępniono na stronie Rządowego Centrum Legislacji rządowy projekt ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, który następnie przekazano do zaopiniowania organizacjom pracodawców, związkom zawodowym oraz Radzie Dialogu Społecznego. Przedmiotowy projekt pod koniec sierpnia 2025 r. trafił do Komitetu Stałego Rady Ministrów. W świetle powyższego trudno znaleźć uzasadnienie dla procedowania przedmiotowego projektu.

Podkreślamy także, że poselski projekt ustawy nie odnosi się w wielu aspektach do wymogów stawianych przez normy unijne. Przykładowo art. 5 ust. 4 dyrektywy wskazuje, że do oceny adekwatności minimalnych wynagrodzeń państwa członkowskie wykorzystują wartości referencyjne, które mogą być określone orientacyjnymi wartościami np. 60% mediany wynagrodzeń bądź 50% przeciętnego wynagrodzenia. Tymczasem poselski projekt nie odnosi się do żadnego wskaźnika referencyjnego. Podobnie art. 5 ust. 6 wskazuje, że każde państwo członkowskie powinno wyznaczyć przynajmniej jeden organ, który doradzać będzie właściwym instytucjom w kwestiach związanych z minimalnym wynagrodzeniem. Również ta kwestia została całkowicie pominięta. Całościowo projekt ustawy zdaje się pomijać wiele istotnych



wymogów określonych w dyrektywie i budzi poważne wątpliwości co do zgodności projektowanych przepisów z regulacjami unijnymi.

Opiniowany projekt budzi również szereg zastrzeżeń merytorycznych, co do zasady korespondujących z uwagami Pracodawców RP zgłoszonymi do rządowego projektu ustawy. Poważne wątpliwości budzą proponowane zmiany w Kodeksie pracy określone w art. 17 projektu ustawy. Wskazać należy choćby na mający się pojawić w Kodeksie pracy art. 85¹ § 1:

*„Jeżeli pracodawca opóźnia się z wypłatą wynagrodzenia za pracę, pracownikowi należą się odsetki za czas opóźnienia, **choćby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które pracodawca odpowiedzialności nie ponosi.**”*

Pracownik ma pełne prawo otrzymać wynagrodzenie w terminie określonym we właściwych przepisach i zawartej z pracodawcą umowie. Niemniej jednak wymaganie, aby pracodawca wypłacał odsetki również w sytuacji, w której pracownik nie poniósł szkody a pracodawca nie ponosił odpowiedzialności za opóźnienie jest całkowicie niezrozumiałe.

Poważne zastrzeżenia budzi także projektowane w art. 281 k. p. radykalne podniesienie kar dla pracodawcy za wykroczenia tam przewidziane. Oczywiście uporczywe naruszanie praw pracowniczych mające znamiona patologii rynkowych powinno być karane. Uderza to nie tylko w prawa pracowników, ale też w uczciwą konkurencję rynkową. Tak znaczące podnoszenie sankcji może jednak budzić obawy o instrumentalne karanie pracodawców. Przepisy powinny zatem uwzględniać wprost sytuacje przypadków niskiej wagi i zdarzeń incydentalnych. Wysokie kary mogłyby dotyczyć np. powtarzających się naruszeń praw pracowniczych.

Wskazujemy także, że wieloletnie podwyżki minimalnych wynagrodzeń prowadzą między innymi do problemów z egzekucją, co istotnie wpływa na bezpieczeństwo obrotu gospodarczego. Zgodnie z art. 87¹ §1 pkt 1 k. p. wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości 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. Zgodnie z dostępnymi na rynku szacunkami ponad 3 miliony Polaków zarabia minimalne wynagrodzenie. Wobec takich osób prowadzenie egzekucji jest niemalże niemożliwe. Obecnie funkcjonująca regulacja traci swoje uzasadnienie i tworzy przestrzeń dla wielu nieprawidłowości, nie tylko w zakresie skuteczności egzekucji roszczeń wierzycieli będącymi, przedsiębiorcami, ale również osobami fizycznymi czy gminami. Wskutek stałego wzrostu kwoty minimalnego wynagrodzenia, a tym samym kwoty wolnej od potrąceń z wynagrodzenia, zmniejsza się odsetek skutecznych egzekucji. Warto podkreślić, iż skuteczna egzekucja pozwala



PRACODAWCY RP

na odzyskiwanie należności publicznoprawnych (np. podatków, składek ZUS), co bezpośrednio zasila budżet i umożliwia finansowanie usług publicznych. Dlatego postulatem wartym rozważenia byłoby zmniejszenie kwoty wolnej od potrąceń do poziomu 90% minimalnego wynagrodzenia.

Mając na względzie powyższe wnosimy o odrzucenie przedmiotowego projektu ustawy i kontynuowanie prac legislacyjnych nad projektem rządowym wraz ze zgłoszonymi przez Pracodawców RP uwagami do projektu.

Z poważaniem,

Prezes Zarządu
Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej

Joanna Makowiecka-Gatza
Joanna Makowiecka-Gatza

Tłoczono z polecenia Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej



