



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, /elektron. znacznik czasu/
DPP-V.055.9.2025

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, w odpowiedzi na petycję, postulującą wprowadzenie zmian prawnych dotyczących:

1. Zrównania wynagrodzenia zasadniczego z płacą minimalną tj. wyłączenia z minimalnego wynagrodzenia za pracę wszystkich składników innych niż wynagrodzenie zasadnicze;
2. Przywrócenia powszechnego, corocznego obowiązku ustalania przez przedsiębiorców przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia na podstawie porozumień zawieranych z organizacjami związkowymi – tj. przywrócenia Ustawy z dnia 16 grudnia 1994 o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. 1995 nr 1 poz. 2);
3. Wprowadzenia dodatku za wysługę lat jako obowiązkowego składnika wynagrodzenia przysługującego wszystkim pracownikom i pracownicom, obliczonego na zasadach jak dla obowiązujących w odniesieniu do nauczycieli i nauczycielek

przekazuje poniższe informacje.

Procedowany obecnie projekt ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, wpisany do wykazu prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów pod numerem UC62, wprowadza modyfikację kształtu minimalnego wynagrodzenia za pracę. Projekt przewiduje etapowe wyłączanie kolejnych składników z zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę:

- a) od 1 stycznia 2027 r. – dodatku funkcyjnego,
- b) od 1 stycznia 2028 r. – innych dodatków (bez względu na ich nazwę),
- c) od 1 stycznia 2029 r. – premii i nagród.

Celem tej zmiany jest zapewnienie bardziej sprawiedliwego i przejrzystego kształtu minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz sukcesywne

przywracanie motywacyjnego charakteru poszczególnym składnikom wynagrodzenia, które obecnie mogą stanowić uzupełnienie do poziomu minimalnego wynagrodzenia za pracę. W takich przypadkach dodatki te przestały pełnić rolę gratyfikacji i uznania pracownika za posiadane przez niego np. doświadczenie zawodowe, dodatkowe kwalifikacje czy sprawowaną funkcję. Ostateczny kształt przepisów prowadzących do zrównania minimalnego wynagrodzenia za pracę z wynagrodzeniem zasadniczym nie jest jeszcze znany.

Projekt ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę znajduje się na etapie rozpatrzenia przez Stały Komitet Rady Ministrów.

Do właściwości Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie należy regulowanie problematyki płacowej pracowników zatrudnionych w podmiotach prowadzących samodzielną gospodarkę finansową. W obowiązującym stanie prawnym nie istnieją powszechne regulacje dotyczące zasad wynagradzania, w tym ustalania i podwyższania wynagrodzeń dla wszystkich/różnych grup pracowników. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia oraz zgodnie z zakładową polityką płac, pracodawcy spoza sfery budżetowej mają możliwość samodzielnego kształtowania warunków wynagradzania pracowników.

Zdaniem MRPiPS nie ma przeszkód, aby corocznie odbywały się negocjacje pracodawcy i związków zawodowych, co do wskaźnika wzrostu wynagrodzeń w danym zakładzie pracy. Jednocześnie należy zauważyć, że średnioroczny wskaźnik wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej jest corocznie negocjowany na forum Rady Dialogu Społecznego.

W obowiązującym stanie prawnym dodatek za wysługę lat nie jest składnikiem wynagrodzenia powszechnie obowiązującym dla ogółu pracowników, nie przewidują go powszechnie obowiązujące przepisy Kodeksu pracy. Jest to uprawnienie fakultatywne, które może być przewidziane przez konkretnego pracodawcę np. w układzie zbiorowym pracy, regulaminie wynagradzania lub, w przypadku pracowników sfery budżetowej, w aktach prawnych regulujących status prawny danej grupy pracowników np. pracowników samorządowych.

W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia oraz zgodnie z zakładową polityką płac, pracodawcy prowadzący samodzielną gospodarkę finansową mają możliwość odpowiedniego kształtowania warunków wynagradzania pracowników (w tym ewentualnego ustalenia prawa do dodatku stażowego) w drodze postanowień układów zbiorowych pracy, regulaminów wynagradzania bądź umów o pracę w przypadku, gdy pracodawca nie jest zobowiązany do ustalenia regulaminu wynagradzania.

Jednocześnie warto zauważyć, że przepisy ustawy z dnia 26 września 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U.

poz. 1423), tzw. ustawa stażowa, pozwolą na wliczenie do okresu zatrudnienia m.in. okresów wykonywania umowy zlecenia oraz prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej. Dodatkowe lata wliczane do stażu pracy będą wpływać m.in. na wyższy wymiar urlopu wypoczynkowego, wyższy dodatek stażowy, nabycie prawa do nagrody jubileuszowej lub nabycie prawa do kolejnego, wyższego jej poziomu. Nowe przepisy wejdą w życie 1 stycznia 2026 r. w sektorze publicznym, a od 1 maja 2026 r. zaczną obowiązywać w sektorze prywatnym.

Z wyrazami szacunku

Mirosława Brzostek-Kleszcz
Zastępca Dyrektora
Departamentu Prawa Pracy

/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/