



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Departament Prawa Pracy
Warszawa, 8 września 2026 r.
DPP-V.055.5.2026.JP

działając na podstawie art. 13 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz.U. z 2018 r. poz. 870), w związku z petycją z dnia 10 czerwca br., przedstawiającą liczne postulaty, Departament Prawa Pracy zgodnie z właściwością przekazuje poniższe informacje.

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej w art. 65 ust. 4 nakłada na ustawodawcę obowiązek ustalania minimalnej wysokości wynagrodzenia za pracę lub sposobu ustalenia tej wysokości. Odzwierciedleniem ww. artykułu Konstytucji RP jest art. 10 § 2 Kodeksu pracy, w myśl którego państwo określa minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę. W związku z powyższym minimalne wynagrodzenie za pracę reguluje ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2024 r. poz. 1773). Ww. ustawa reguluje także wysokość minimalnej stawki godzinowej.

Minimalne wynagrodzenie za pracę stanowi najniższą wartość miesięcznego wynagrodzenia brutto, przysługującego pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy. Pełni funkcję ochronną, gwarantując określony poziom minimalnego wynagrodzenia każdemu pracownikowi, niezależnie od posiadanych kwalifikacji, zaszerzegowania osobistego, a także składników wynagrodzenia, systemu i rozkładu czasu pracy stosowanych u danego pracodawcy, jak również szczególnych właściwości czy warunków świadczenia pracy.

Zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z 15 września 2025 roku, od dnia 1 stycznia 2026 roku wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę wynosi 4.806 złotych, natomiast minimalna stawka godzinowa dla określonych umów cywilnoprawnych: 31,40 zł. Obecnie trwa proces ustalania minimalnych gwarancji płacowych na 2027 rok.

Obowiązująca ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę obliuguje do corocznej zmiany wysokości tego wynagrodzenia, z uwzględnieniem występujących w danym okresie, wskazanych w ustawie, uwarunkowań społeczno – gospodarczych, w tym prognozowanych i faktycznych wielkości makroekonomicznych. Wysokość minimalnej stawki godzinowej jest waloryzowana o wskaźnik wzrostu wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w roku następnym, w stosunku do wysokości obowiązującej w roku negocjacji.

Wysokości minimalnych gwarancji płacowych są przedmiotem negocjacji strony pracowników, pracodawców i przedstawicieli rządu na forum Rady Dialogu Społecznego. Rada Ministrów przedstawia Radzie Dialogu Społecznego, do 15 czerwca danego roku, propozycję wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej. Strony Rady Dialogu Społecznego w terminie 30 dni od otrzymania propozycji i informacji prognostyczno-statystycznych negocjują te wysokości. Jeśli zostaną one uzgodnione - Prezes Rady Ministrów wydaje obwieszczenie w tej sprawie, jeśli strony Rady Dialogu Społecznego nie uzgodnią tych wysokości na kolejny rok - wysokości te ustala Rada Ministrów w drodze rozporządzenia do 15 września danego roku (przy czym nie mogą one być niższe niż przekazane Radzie Dialogu Społecznego do negocjacji).

Prawa i obowiązki pracowników i pracodawców reguluje ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277).

Decyzję dotyczącą indywidualnej wysokości wynagrodzenia pracownika podejmuje pracodawca. Jednak powinien on pamiętać, że zgodnie z art. 78 § 1 Kodeksu pracy, wynagrodzenie to powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu oraz uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Natomiast § 2 ww. artykułu mówi o tym, że w celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się (w trybie przewidzianym w art. 77¹-77³), wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy.

Dodatek za staż pracy nie jest regulowany przez Kodeks pracy. Jest to uprawnienie fakultatywne, które może być przewidziane przez konkretnego pracodawcę np. w układzie zbiorowym pracy, regulaminie wynagradzania lub w aktach prawnych regulujących status danej grupy pracowników. Dodatki stażowe przysługują, przykładowo, pracownikom sfery budżetowej. Zasadniczo wynoszą one od 5% (po 5 latach pracy), wzrastając o 1% za każdy kolejny rok, do maksymalnie 20%, po uzyskaniu 20 lub więcej lat stażu pracy, ustalonego zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Nie ma przeszkód, aby stosownie do możliwości finansowych oraz zasad zakładowej polityki płac, pracodawca ustalił pracownikowi wynagrodzenie na poziomie znacznie przekraczającym minimalne wynagrodzenie za pracę. W obowiązującym stanie prawnym nie istnieją powszechne regulacje dotyczące zasad wynagradzania, w tym ustalania i podwyższania wynagrodzeń dla różnych grup pracowników.

Pouczenie

Zgodnie z art. 13 ust. 2 ustawy o petycjach sposób załatwienia petycji nie może być przedmiotem skargi.

Z wyrazami szacunku

dr hab. Krzysztof Stefański
Dyrektor
Departamentu Prawa Pracy
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/