



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Departament Prawa Pracy
Warszawa, /elektron. znacznik czasu/
DPP-V.055.4.2026.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 7 maja br., przedstawiającą postulat, aby „Każda osoba pobierająca świadczenie z pomocy społecznej, rentowe, emerytalne, uzyskująca dochód w związku z zatrudnieniem lub działalnością gospodarczą winna być pod ochroną art. 23 kodeksu cywilnego czyli mieć zagwarantowaną: stabilizację przychodu, pewność przychodu nie tylko co do terminu ale i wysokości środka pieniężnego”, 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.

Obowiązkiem stosowania minimalnej stawki godzinowej objęte są natomiast umowy zlecenia (art. 734 Kodeksu cywilnego) oraz umowy o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu (art. 750 Kodeksu cywilnego). W tych przypadkach wysokość wynagrodzenia powinna być tak ustalona, aby wynagrodzenie za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie było niższe niż wysokość minimalnej stawki godzinowej.

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 obliguje do corocznej zmiany wysokości tego wynagrodzenia. Jest ono ustalane z uwzględnieniem występujących w danym okresie, wskazanych w ustawie, uwarunkowań społeczno – gospodarczych, w tym prognozowanych i faktycznych wielkości makroekonomicznych.

Wysokości minimalnych gwarancji płacowych, które mają obowiązywać w roku następnym, 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 być one niższe niż przekazane Radzie Dialogu Społecznego do negocjacji).

Decyzję dotyczącą indywidualnej wysokości wynagrodzenia danego 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 wymaganym przy jej wykonywaniu oraz uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Nie ma przeszkód, aby stosownie do możliwości finansowych oraz zasad zakładowej polityki płac, pracodawca ustalił pracownikowi wynagrodzenie na poziomie 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-/