



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Departament Prawa Pracy
Warszawa, /elektron. znacznik czasu/
DPP-V.055.2.2026.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 30 kwietnia br. z okazji 1 Maja 2026 roku (Święto Pracy), postulującą wprowadzenie licznych zmian prawnych i finansowych, 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).

Obowiązująca ustawa obliuguje 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. 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, 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 RDS w terminie 30 dni od otrzymania propozycji i informacji prognostyczno-statystycznych negocjują te wysokości. Jeśli zostaną one uzgodnione – Rada 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 (nie mogą być one niższe niż przekazane Radzie Dialogu Społecznego do negocjacji).

Od 1 stycznia 2026 roku minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi 4.806 zł, natomiast minimalna stawka godzinowa 31,40 zł. Obecnie trwają prace dotyczące minimalnych gwarancji płacowych, które będą obowiązywać od 1 stycznia 2027 roku.

Minimalne wynagrodzenie za pracę stanowi najniższą wartość miesięcznego wynagrodzenia brutto, które przysługuje pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy. Gwarantuje określony poziom wynagrodzenia za wykonywaną pracę każdemu pracownikowi, niezależnie od jego kwalifikacji, zaszeregowania osobistego, a także składników wynagrodzenia, systemu i rozkładu czasu pracy stosowanych u danego pracodawcy, jak również szczególnych właściwości czy warunków świadczenia pracy.

Decyzję dotyczącą indywidualnej wysokości wynagrodzenia danego pracownika podejmuje pracodawca. Jednak powinien on pamiętać, że zgodnie z art. 78 § 1 Kodeksu pracy, wynagrodzenie powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych 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. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia oraz zgodnie z zakładową polityką płac, pracodawcy spoza sfery budżetowej mają możliwość samodzielnego kształtowania warunków wynagradzania.

Zasady i tryb kształtowania wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej reguluje ustawa z dnia 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 2024 r., poz. 1356).

Minimalną wysokość świadczeń emerytalno-rentowych regulują przepisy art. 85 - 87 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 1749, z późn. zm.). Od dnia 1 marca 2026 r. emerytura i renta z tytułu całkowitej niezdolności do pracy wynoszą 1978,49 zł, zaś renta z tytułu częściowej niezdolności do pracy wynosi 1483,87 zł. Świadczenia te podlegają corocznej waloryzacji.

Trybunał Konstytucyjny w orzeczeniu z dnia 19 grudnia 2012 r., sygn. akt K 9/12, podkreślił, że waloryzację świadczeń emerytalno-rentowych przeprowadza się z racji zarówno ekonomicznych, jak i społecznych. Ekonomicznymi celami waloryzacji są przede wszystkim utrzymanie realnej wartości świadczeń emerytalno-rentowych oraz sprawiedliwe rozłożenie ryzyka inflacji. Waloryzacja ma zatem zapobiec obniżaniu poziomu materialnego życia emerytów i rencistów w warunkach inflacji. Społecznymi celami waloryzacji są natomiast zapewnienie poczucia bezpieczeństwa socjalnego, zapobieganie wykluczeniu społecznemu emerytów i rencistów oraz wzmacnianie solidarności społecznej. Waloryzacja zmniejsza niezadowolenie społeczne z powodu wzrostu cen lub znacznych różnic między poziomem płac a poziomem świadczeń emerytalno-rentowych, łagodzi poczucie niepewności oraz konflikty społeczne na tle podziału dochodów. Państwo ma obowiązek podejmowania działań, które zapewnią odpowiednie środki finansowe niezbędne do realizacji konstytucyjnych praw socjalnych, lecz musi przy tym uwzględniać sytuację gospodarczą i konieczność zapewnienia warunków rozwoju gospodarczego. Zwiększanie lub ograniczanie wydatków z tym związanych musi mieć na uwadze konieczność zapewnienia równowagi finansów publicznych. Równowaga finansów publicznych stanowi bowiem wartość chronioną konstytucyjnie, od której zależy zdolność państwa do działania w interesie publicznym. Tak więc, należy uznać, że właściwym narzędziem prawnym pozwalającym na utrzymanie wartości realnej świadczeń emerytalno-rentowych na odpowiednim poziomie jest wspomniany wcześniej mechanizm waloryzacji.

Regulacje dotyczące asystencji osobistej osób z niepełnosprawnościami są obecnie przedmiotem prac legislacyjnych prowadzonych w Sejmie Rzeczypospolitej Polskiej. Aktualnie na forum Komisji Polityki Społecznej i Rodziny funkcjonuje Podkomisja nadzwyczajna do rozpatrzenia: przedstawionego przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej projektu ustawy o asystencji osobistej osób z niepełnosprawnościami (druk nr 316), rządowego projektu ustawy o asystencji osobistej osób z niepełnosprawnościami (druk nr 1929) oraz poselskiego projektu ustawy o asystencji osobistej osób z niepełnosprawnościami (druk nr 1933).

Problematyka funkcjonowania systemu orzekania o niepełnosprawności oraz instrumentów wsparcia osób z niepełnosprawnościami jest przedmiotem projektu pn. „Przebudowa modelu orzekania o niepełnosprawności”, finansowanego ze środków Funduszy Europejskich dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 (FERS) rozpoczętego w 2025 r. Celem projektu jest przygotowanie kompleksowego modelu orzekania o niepełnosprawności odpowiadającego na indywidualne potrzeby osób z niepełnosprawnościami oraz systemu świadczeń i innych form wsparcia. W ramach projektu przewidziano m.in. analizę obecnie funkcjonującego systemu orzekania o niepełnosprawności, systemu świadczeń oraz innych

instrumentów wsparcia, z uwzględnieniem doświadczeń wynikających z funkcjonowania oceny służącej ustalaniu poziomu potrzeby wsparcia, a także rozwiązań zagranicznych. Kolejnym etapem projektu będzie opracowanie modelu wieloaspektowej oceny mającej na celu ustalenie niepełnosprawności oraz kwalifikację do instrumentów wsparcia, obejmującego wypracowanie kryteriów kwalifikacji do świadczeń i innych form wsparcia oraz zasad organizacji nowego systemu orzekania. Następnie planowane jest przeprowadzenie konsultacji społecznych i eksperckich oraz badań pilotażowych, których wyniki posłużą do przygotowania ostatecznych propozycji rozwiązań legislacyjnych dotyczących systemu orzekania o niepełnosprawności, procedury orzeczniczej oraz kwalifikacji do świadczeń i innych instrumentów kompensujących potrzeby wynikające z niepełnosprawności. Ponadto projekt przewiduje wypracowanie prostego i jednolitego systemu świadczeń obejmującego funkcjonujące obecnie świadczenia i instrumenty wsparcia, w tym system konwersji dotychczasowych świadczeń na nowe. System opracowany zostanie przy założeniu zapewnienia pełnej indywidualizacji (bezpośredniego powiązania ich rodzaju i wysokości z zakresem i poziomem potrzeby wsparcia, określonym w ramach procedury orzeczniczej) i uproszczeniu świadczeń. Wypracowane rozwiązania będą komplementarne poprzez powiązanie kwalifikacji do świadczeń z adresowaniem innych instrumentów kompensujących, takich jak m.in. usługi społeczne, technologie wspomagające, uprawnienia i ulgi.

Zagadnienie zrównania okresu obowiązywania decyzji ustalającej poziom potrzeby wsparcia z okresem ważności orzeczenia o niepełnosprawności wpisuje się w zakres analiz prowadzonych w ramach ww. projektu. Ewentualne zmiany w tym zakresie będą mogły być rozważone przy opracowywaniu docelowych rozwiązań systemowych i legislacyjnych dotyczących modelu orzekania oraz kwalifikacji do świadczeń i innych instrumentów wsparcia.

Pouczenie

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

Z wyrazami szacunku

Mirosława Brzostek-Kleszcz
Zastępca Dyrektora
Departamentu Prawa Pracy
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/