

## Nowe zasady ustalania płacy minimalnej

data aktualizacji: 2024.10.24 autor: Joanna Chrostowska, radca prawny



**Zgodnie z projektem ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, który implementuje unijną dyrektywę w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej, orientacyjna wartość referencyjna na poziomie 55 procent prognozowanej wysokości przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej ma być stosowana do corocznej oceny wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.**

Celem dyrektywy jest poprawa warunków życia i pracy w Unii, a w szczególności adekwatności wynagrodzeń minimalnych pracowników oraz zmniejszenia nierówności płacowych. Zgodnie z dyrektywą, podstawą ustalania lub aktualizacji ustawowych wynagrodzeń minimalnych są cztery obligatoryjne elementy kryteriów, tj.: siła nabywcza ustawowych wynagrodzeń minimalnych z uwzględnieniem kosztów utrzymania, ogólny poziom wynagrodzeń i ich rozkład, stopa wzrostu wynagrodzeń oraz długoterminowe krajowe poziomy produktywności i ich zmiany.

Zgodnie z projektem ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę będzie corocznie przedmiotem negocjacji prowadzonych w ramach Rady Dialogu Społecznego. Rada Ministrów do 15 czerwca każdego roku będzie przedstawiała do

negocjacji propozycje wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej dla określonych umów cywilnoprawnych.

Negocjacje prowadzone będą przez 30 dni. Jeżeli w tym terminie RDS nie uzgodni wysokości płacy minimalnej i minimalnej stawki godzinowej, wówczas decyzje w tym zakresie podejmie Rada Ministrów w drodze rozporządzenia. Ustalone przez Radę Ministrów wysokości nie będą jednak mogły być niższe niż zaproponowane Radzie Dialogu Społecznego do negocjacji.

Projektowane przepisy mają gwarantować coroczny wzrost wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w stopniu nie niższym niż prognozowany na dany rok wzrost cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem.

Przy okazji wprowadzenia regulacji dotyczących ustanawiania wysokości płacy minimalnej, projekt wprowadza nowy typ przestępstwa oraz nowy typ wykroczenia, które związane są z naruszeniem prawa pracownika do wynagrodzenia za pracę, a także przewiduje naliczanie odsetek za nieterminowe wypłacenie należnych pracownikom wynagrodzeń. Ponadto, projekt przewiduje podwyższenie sankcji za wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

Proponuje się wprowadzenie przepisu, zgodnie z którym, jeżeli pracodawca opóźnia się z wypłatą wynagrodzenia za pracę, pracownikowi należą się odsetki za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które pracodawca odpowiedzialności nie ponosi.

Jednocześnie podwyższeniu mają ulec kary grzywny za wykroczenia przeciwko prawom pracownika, które mają wynosić od 1,5 tys. zł do 45 tys. zł (obecnie kary wynoszą od 1 tys. do 30 tys. zł).

W projekcie przewidziano też nowe przestępstwo przeciwko prawom pracownika, które ma być wpisane do kodeksu karnego. Będzie nim niewypłacanie pracownikowi wynagrodzenia przez okres co najmniej trzech miesięcy. Karą za to przestępstwo będzie grzywna, kara ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat dwóch.

Projektowana ustawa ma co do zasady wejść w życie do 15 listopada 2024 r.

Źródło: <https://skierniewice.eglos.pl/aktualnosci/item/44342-nowe-zasady-ustalania-placy-minimalnej>