

Płaca minimalna w 2025 roku i prognozy na 2026r.



Zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z 12 września 2024 roku w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2025 roku **od 1 stycznia 2025r. minimalne wynagrodzenie wynosi 4666 zł brutto.** - o 8,5 proc. Więcej. Wzrosła również minimalna stawka godzinowa – od 1 stycznia 2025 roku wynosi 30,50 zł brutto. W 2025r. podwyżka nastąpi tylko raz.

PODSTAWA PRAWNA

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 12 września 2024 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2025 r. - [Dziennik Ustaw rok 2024 poz. 1362](#).

Od 2026 roku płaca minimalna ma obejmować wyłącznie wynagrodzenie zasadnicze, bez uwzględniania premii i dodatków.

[Nowe przepisy o płacy minimalnej od 2026 roku](#)

[Płaca minimalna zrównana z wynagrodzeniem zasadniczym](#)

[Jak zmieni się sposób ustalania wysokości płacy minimalnej?](#)

Wprowadzenie zmian w płacy minimalnej ma na celu uproszczenie systemu wynagrodzeń oraz dostosowanie polskiego prawa do unijnych dyrektyw dotyczących adekwatnych wynagrodzeń minimalnych. Pracodawcy będą musieli dostosować swoje systemy płacowe do nowych przepisów, co wiązać się będzie z dodatkowymi kosztami. Z kolei pracownicy powinni zwrócić uwagę na strukturę swojego wynagrodzenia, aby zrozumieć, jak te zmiany wpłyną na ich dochody. Oto szczegółowe informacje na temat planowanych zmian.

Jednym z elementów zmian jest zrównanie płacy minimalnej z wynagrodzeniem zasadniczym. Nowe regulacje mają poprawić warunki życia i pracy, a w szczególności dotyczące **adekwatności wynagrodzeń minimalnych pracowników oraz zmniejszenia nierówności płacowych**. Ponadto proponowane zmiany mają wprowadzić bardziej sprawiedliwy i przejrzysty kształt minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej, a także zapewnią lepszą ochronę minimalnych gwarancji płacowych.

W związku z tym wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie będzie mogła być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Przez zasadnicze wynagrodzenie, według ustawodawcy, należy rozumieć podstawowy i obligatoryjny składnik wynagrodzenia pracownika **bez dodatkowych składników oraz innych świadczeń związanych z pracą, bez względu na system wynagradzania**. To oznacza, że poziom minimalnego wynagrodzenia ma osiągać płaca zasadnicza, bez wliczania np. nagród czy premii. Obecnie przy ustalaniu minimalnej płacy uwzględniane są również inne składniki. Co oznacza w praktyce dla pracodawcy? Otóż, nie będzie on już miał możliwości

zapropowania pracownikowi na etacie podstawy niższej niż aktualna minimalna pensja krajowa.

Autorzy zmian podkreślają, że celem jest zapewnienie bardziej sprawiedliwego i przejrzystego kształtu minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz przywrócenie charakteru poszczególnym składnikom wynagrodzenia (np. dodatkowi funkcyjnemu, premii, nagrodzie i innym dodatkom), które obecnie często stanowią uzupełnienie do poziomu minimalnego wynagrodzenia za pracę. "W takich przypadkach dodatki te przestały pełnić rolę formy gratyfikacji i uznania pracownika za posiadane przez niego np. doświadczenie zawodowe, sprawowanie dodatkowych funkcji czy też uzyskane wyniki w pracy"

Jak zmieni się sposób ustalania wysokości płacy minimalnej?

W świetle zapisów unijnej dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych państwa członkowskie są zobowiązane do dokonywania oceny adekwatności minimalnego wynagrodzenia. W tym celu muszą wybrać jedną lub kilka "orientacyjnych wartości referencyjnych". Przykładowo może to być np. 60 proc. mediany wynagrodzeń, 50 proc. przeciętnego wynagrodzenia (na poziomie międzynarodowym lub na poziomie krajowym).

Polski ustawodawca przyjął, że do corocznej oceny wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę będzie ustalona orientacyjna wartość referencyjna **55 proc. prognozowanej wysokości przeciętnego wynagrodzenia** w gospodarce narodowej, przyjętej do opracowania projektu ustawy budżetowej.

Zmiany obejmują również minimalną stawkę godzinową

Oprócz powyższych zmian dotyczących płacy minimalnej, planowane są także **nowe przepisy odnoszące się do minimalnej stawki godzinowej, które z pewnością odczują pracodawcy.**

W projekcie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę przewiduje się:

dodanie przepisu, zgodnie z którym wypłaty wynagrodzenia wynikającego z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się **niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego;** wprowadzenie zapisu, zgodnie z którym kto, będąc przedsiębiorcą albo działając w imieniu przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej, wypłaca przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi wynagrodzenie za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług **w wysokości niższej niż obowiązująca wysokość minimalnej stawki godzinowej lub nie wypłaca** przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług, **podlega karze grzywny od 1500 zł do 45000 zł.**

Według ustawodawcy ta pierwsza zmiana jest konieczna, gdyż "problem niezapewniania wypłaty wynagrodzenia w wysokości minimalnej stawki godzinowej z miesięczną częstotliwością **dotyczy przede wszystkim pierwszego miesiąca obowiązywania umowy o świadczenie usług.** Gdy umowa obowiązuje, np. od 1 stycznia danego roku, pierwsza wypłata najczęściej ma miejsce ok. 10 lutego, a następne 10 marca, 10 kwietnia, itd."

Natomiast druga zmiana, podnosząca kary dla przedsiębiorców, jest uzasadniana w ten sposób: "Obowiązujące brzmienie przepisów wskazuje, że odnoszą się one wyłącznie do przypadków zaniżenia wynagrodzenia, a nie obejmuje stanów faktycznych, w których wynagrodzenia w ogóle nie wypłacono. Dlatego wymaga to zmiany, by z treści przepisów jednoznacznie wynikało, że **sankcji podlega zarówno wypłacenie wynagrodzenia za każdą godzinę w wysokości niższej niż aktualnie obowiązująca minimalna stawka godzinowa, jak i całkowite zaniechanie jego wypłacenia.** Ponadto w celu zapewnienia skuteczniejszej ochrony

wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej **podniesiono wysokość kary grzywny od 1500 zł do 45000 zł**".

/ Źródło: Prawo oświatowe /