

**Dz. U. 2020 poz. 2207****OBWIESZCZENIE  
MARSZAŁKA SEJMU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

z dnia 13 listopada 2020 r.

**w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę**

1. Na podstawie art. 16 ust. 1 zdanie pierwsze ustawy z dnia 20 lipca 2000 r. o ogłaszaniu aktów normatywnych i niektórych innych aktów prawnych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1461) ogłasza się w załączniku do niniejszego obwieszczenia jednolity tekst ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2018 r. poz. 2177), z uwzględnieniem zmian wprowadzonych ustawą z dnia 19 lipca 2019 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. poz. 1564) oraz zmian wynikających z przepisów ogłoszonych przed dniem 12 listopada 2020 r.

2. Podany w załączniku do niniejszego obwieszczenia tekst jednolity ustawy nie obejmuje art. 2–5 ustawy z dnia 19 lipca 2019 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. poz. 1564), które stanowią:

„Art. 2. 1. W razie ustalenia albo zmiany wysokości wynagrodzenia pracownika w związku z nieuwzględnieniem w kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę dodatku za staż pracy, o którym mowa w art. 6 ust. 5 pkt 5 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, jeżeli będzie to miało wpływ na koszty wykonania przez wykonawcę zamówienia publicznego realizowanego na podstawie umowy zawartej w wyniku postępowania o udzielenie zamówienia publicznego wszczętego, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. – Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1986 i 2215 oraz z 2019 r. poz. 53 i 730), przed dniem 1 września 2019 r., wykonawca, w terminie nie dłuższym niż do dnia 31 grudnia 2019 r., może zwrócić się do zamawiającego z wnioskiem o przeprowadzenie negocjacji dotyczących zawarcia porozumienia w sprawie odpowiedniej zmiany należnego mu wynagrodzenia.

2. Wniosek, o którym mowa w ust. 1, składa się w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej.

3. Przez odpowiednią zmianę wynagrodzenia należnego wykonawcy, o której mowa w ust. 1, należy rozumieć sumę wzrostu, od dnia 1 stycznia 2020 r., kosztów wykonawcy wynikających z ustalenia wysokości wynagrodzenia albo podwyższenia dotychczasowej kwoty wynagrodzenia przysługującego pracownikom zatrudnionym przy realizacji zamówienia w części pozostałej do wykonania, o wysokość dodatku za staż pracy, o którym mowa w art. 6 ust. 5 pkt 5 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, który powinien być wypłacony w okresie realizacji tej części zamówienia pracownikom, którzy przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy otrzymywali minimalne wynagrodzenie za pracę uwzględniające ten dodatek.

4. Wykonawca przedstawia sposób i podstawę wyliczenia odpowiedniej zmiany należnego mu wynagrodzenia.

5. Zamawiający może żądać udokumentowania sposobu lub podstawy wyliczenia odpowiedniej zmiany wynagrodzenia należnego wykonawcy w zakresie niezbędnym do jej potwierdzenia.

6. W przypadku inwestycji, o których mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 134 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2019 r. poz. 869), odpowiednia zmiana wynagrodzenia należnego wykonawcy nie może spowodować powiększenia wartości kosztorysowej inwestycji określonej przy rozpoczęciu ich realizacji.

7. Porozumienie, o którym mowa w ust. 1, obowiązuje od dnia 1 stycznia 2020 r.

Art. 3. W przypadku zamówienia publicznego realizowanego wspólnie przez kilku wykonawców przepisy art. 2 stosuje się odpowiednio.

Art. 4. 1. W razie ustalenia albo zmiany wysokości wynagrodzenia pracownika w związku z nieuwzględnieniem w kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę dodatku za staż pracy, o którym mowa w art. 6 ust. 5 pkt 5 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, jeżeli będzie to miało wpływ na koszty realizacji umowy zawartej w trybie innym niż określony przepisami ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. – Prawo zamówień publicznych, przed dniem 1 września 2019 r., przepisy art. 2 ust. 1–5 i 7 stosuje się odpowiednio.

2. Przepisy art. 2 ust. 1–5 i 7 stosuje się odpowiednio także w przypadku umowy, o której mowa w ust. 1, realizowanej wspólnie przez kilku wykonawców.

Art. 5. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2020 r., z wyjątkiem art. 2–4, które wchodzi w życie z dniem 1 września 2019 r.”.

Marszałek Sejmu: *E. Witek*

Załącznik do obwieszczenia Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej  
Polskiej z dnia 13 listopada 2020 r. (poz. 2207)

## USTAWA

z dnia 10 października 2002 r.

### o minimalnym wynagrodzeniu za pracę

**Art. 1.** Użyte w ustawie określenia oznaczają:

- 1) „Rada Dialogu Społecznego” – Rada Dialogu Społecznego, o której mowa w ustawie z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232 oraz z 2020 r. poz. 568);
- 1a) „minimalna stawka godzinowa” – minimalna wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług, przysługująca przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi;
- 1b) „przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi”:
  - a) osoba fizyczna wykonująca działalność gospodarczą zarejestrowaną w Rzeczypospolitej Polskiej albo w państwie niebędącym państwem członkowskim Unii Europejskiej lub państwem Europejskiego Obszaru Gospodarczego, niezatrudniająca pracowników lub niezawierająca umów ze zleceniobiorcami albo
  - b) osoba fizyczna niewykonująca działalności gospodarczej  
– która przyjmuje zlecenie lub świadczy usługi na podstawie umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2020 r. poz. 1740), zwanej dalej „Kodeksem cywilnym”, na rzecz przedsiębiorcy lub na rzecz innej jednostki organizacyjnej, w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności;
- 2) „prognozowany wskaźnik cen” – średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem, przyjęty do opracowania projektu ustawy budżetowej;
- 3) „wskaźnik cen” – średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem, ogłoszony przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”;
- 3a) „przeciętne wynagrodzenie” – przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej, ogłoszone przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”;
- 4) „prognozowany wskaźnik przeciętnego wynagrodzenia” – średnioroczny wskaźnik przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, przyjęty do opracowania projektu ustawy budżetowej;
- 4a) „przedsiębiorca” – osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, wykonująca zorganizowaną działalność zarobkową we własnym imieniu i w sposób ciągły; za przedsiębiorców uznaje się także wspólników spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności;
- 5) „wydatki gospodarstw domowych” – przeciętne w roku miesięczne wydatki na jedną osobę na towary i usługi konsumpcyjne dla 20% osób o najniższych dochodach w gospodarstwach domowych pracowników, uzyskane z prowadzonego przez Główny Urząd Statystyczny badania budżetów gospodarstw domowych;
- 6) „wskaźnik udziału dochodów z pracy najemnej” – przeciętny w roku udział dochodów z pracy najemnej w wydatkach gospodarstwa domowego dla 20% osób o najniższych dochodach w gospodarstwach domowych pracowników, uzyskany z prowadzonego przez Główny Urząd Statystyczny badania budżetów gospodarstw domowych;
- 7) „przeciętna liczba osób na utrzymaniu osoby pracującej najemnie” – przeciętna w roku liczba osób na utrzymaniu osoby pracującej najemnie dla 20% osób o najniższych dochodach w gospodarstwach domowych pracowników, uzyskana z prowadzonego przez Główny Urząd Statystyczny badania budżetów gospodarstw domowych;
- 8) „rok następny” – rok, na który ustala się wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokość minimalnej stawki godzinowej;
- 9) „rok poprzedni” – rok poprzedzający rok, w którym odbywają się negocjacje Rady Dialogu Społecznego;
- 10)<sup>1)</sup> „dodatek za staż pracy” – dodatek do wynagrodzenia przysługujący pracownikowi z tytułu osiągnięcia ustalonego okresu zatrudnienia, na zasadach określonych w odrębnych przepisach, układzie zbiorowym pracy, innym opartym na ustawie porozumieniu zbiorowym, regulaminie wynagradzania, statucie określającym prawa i obowiązki stron stosunku pracy, umowie o pracę lub spółdzielczej umowie o pracę.

<sup>1)</sup> Dodany przez art. 1 pkt 1 ustawy z dnia 19 lipca 2019 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. poz. 1564), która weszła w życie z dniem 1 stycznia 2020 r.

**Art. 2. 1.** Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, zwanego dalej „minimalnym wynagrodzeniem”, jest corocznie przedmiotem negocjacji w ramach Rady Dialogu Społecznego.

2. Rada Ministrów, w terminie do dnia 15 czerwca każdego roku, przedstawia Radzie Dialogu Społecznego:

- 1) propozycję wysokości minimalnego wynagrodzenia w roku następnym oraz propozycję wysokości minimalnej stawki godzinowej w roku następnym określoną zgodnie z ust. 3a i 3b, wraz z terminem zmiany tych wysokości, zgodnie z art. 3;
- 2) informację o wskaźniku cen w roku poprzednim;
- 3) informację o prognozowanych na rok następny: wskaźniku cen oraz wskaźniku przeciętnego wynagrodzenia;
- 4) wysokość przeciętnego wynagrodzenia w pierwszym kwartale roku, w którym odbywają się negocjacje;
- 5) informację o wydatkach gospodarstw domowych w roku poprzednim;
- 6) informację o wskaźniku udziału dochodów z pracy najemnej oraz przeciętnej liczbie osób na utrzymaniu osoby pracującej najemnie w roku poprzednim;
- 7) informację o wysokości przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń w roku poprzednim według rodzajów działalności;
- 8) informację o poziomie życia różnych grup społecznych;
- 9) informację o warunkach gospodarczych państwa, z uwzględnieniem sytuacji budżetu państwa, wymogów rozwoju gospodarczego, poziomu wydajności pracy i konieczności utrzymania wysokiego poziomu zatrudnienia;
- 10) wskaźnik prognozowanego realnego przyrostu produktu krajowego brutto.

3. Rada Dialogu Społecznego, po otrzymaniu propozycji i informacji, o których mowa w ust. 2, uzgadnia wysokość minimalnego wynagrodzenia oraz ustala wysokość minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z ust. 3a i 3b, w terminie 30 dni od dnia otrzymania propozycji i informacji.

3a. Wysokość minimalnej stawki godzinowej jest corocznie waloryzowana o wskaźnik wynikający z podzielenia wysokości minimalnego wynagrodzenia ustalonej na rok następny przez wysokość minimalnego wynagrodzenia obowiązującą w roku, w którym odbywają się negocjacje, o których mowa w ust. 1.

3b. Przy ustalaniu wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z ust. 3a, przepis art. 5a stosuje się odpowiednio.

4. Wysokość minimalnego wynagrodzenia, a także wysokość minimalnej stawki godzinowej, o których mowa w ust. 3, podlegają ogłoszeniu w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów, w terminie do dnia 15 września każdego roku.

5. Jeżeli Rada Dialogu Społecznego nie uzgodni w terminie, o którym mowa w ust. 3, wysokości minimalnego wynagrodzenia w roku następnym oraz nie ustali wysokości minimalnej stawki godzinowej w roku następnym, Rada Ministrów ustala, w drodze rozporządzenia, w terminie do dnia 15 września każdego roku, wysokość minimalnego wynagrodzenia w roku następnym, a także wysokość minimalnej stawki godzinowej w roku następnym wraz z terminem zmiany tych wysokości. Wysokość minimalnego wynagrodzenia, a także wysokość minimalnej stawki godzinowej ustalone przez Radę Ministrów nie mogą być niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej, o których mowa w ust. 2 pkt 1.

6. Terminy, o których mowa w ust. 2–5, Rada Dialogu Społecznego zmienia na wniosek przedstawiciela Rady Ministrów w jej składzie, odpowiednio do zmiany terminu dokonanej na podstawie art. 19 ust. 2 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego.

**Art. 3.** Jeżeli prognozowany na rok następny wskaźnik cen, o którym mowa w art. 2 ust. 2 pkt 3, wynosi:

- 1) co najmniej 105% – ustala się dwa terminy zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej: od dnia 1 stycznia i od dnia 1 lipca;
- 2) mniej niż 105% – ustala się jeden termin zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej: od dnia 1 stycznia.

**Art. 4. 1.** Od dnia 1 stycznia 2003 r. ustala się minimalne wynagrodzenie w wysokości 800 zł.

2. Wysokość minimalnego wynagrodzenia, o której mowa w ust. 1, stanowi podstawę do ustalenia wysokości minimalnego wynagrodzenia w 2004 r.

**Art. 5. 1.** Wysokość minimalnego wynagrodzenia, o której mowa w art. 2, jest ustalana w taki sposób, aby przeciętna wysokość minimalnego wynagrodzenia w danym roku wzrastała w stopniu nie niższym niż prognozowany na dany rok wskaźnik cen, z zastrzeżeniem ust. 4.

2. Jeżeli w roku poprzednim prognozowany wskaźnik cen różni się od wskaźnika cen, przy ustalaniu wysokości minimalnego wynagrodzenia w roku następnym uwzględnia się wysokość minimalnego wynagrodzenia w roku poprzedzającym rok, na który jest ustalane minimalne wynagrodzenie, skorygowaną wskaźnikiem weryfikacyjnym, o którym mowa w ust. 3.

3. Wskaźnik weryfikacyjny otrzymuje się przez podzielenie wskaźnika cen w roku poprzednim przez prognozowany wskaźnik cen w roku poprzednim, w oparciu o który została określona propozycja wysokości minimalnego wynagrodzenia, o której mowa w art. 2 ust. 2 pkt 1.

4. Jeżeli w roku, w którym odbywają się negocjacje, wysokość minimalnego wynagrodzenia będzie niższa od połowy wysokości przeciętnego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 2 ust. 2 pkt 4, stopień wzrostu, o którym mowa w ust. 1, zwiększa się dodatkowo o  $\frac{2}{3}$  wskaźnika prognozowanego realnego przyrostu produktu krajowego brutto.

**Art. 5a.** Końcowy wynik obliczeń, o których mowa w art. 5, zaokrągla się do pełnych dziesiątek groszy w ten sposób, że końcówki kwot wynoszące mniej niż 5 groszy pomija się, a końcówki kwot wynoszące 5 i więcej groszy podwyższa się do pełnych dziesiątek.

**Art. 6. 1.** Wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia ustalonego w trybie art. 2 i art. 4.

2. (uchylony)

3. (uchylony)

4. Do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmuje się przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych, z zastrzeżeniem ust. 5.

5. Przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika nie uwzględnia się:

- 1) nagrody jubileuszowej;
- 2) odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy;
- 3) wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;
- 4) dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej;
- 5)<sup>2)</sup> dodatku za staż pracy.

**Art. 7. 1.** Jeżeli w danym miesiącu, z uwagi na terminy wypłat niektórych składników wynagrodzenia lub rozkład czasu pracy, wynagrodzenie pracownika, obliczone zgodnie z art. 6 ust. 4, jest niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia, następuje uzupełnienie wynagrodzenia do tej wysokości w postaci wyrównania.

2. Wyrównanie wypłaca się za okres każdego miesiąca łącznie z wypłatą wynagrodzenia.

3. Pracownikom wynagradzanym na podstawie godzinowych stawek wynagrodzenia wyrównanie wypłaca się za każdą godzinę pracy. Wyrównanie stanowi różnicę między wysokością wynagrodzenia godzinowego, wynikającą z podzielenia wysokości minimalnego wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadającą do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu w ramach pełnego wymiaru czasu pracy, a wysokością wynagrodzenia pracownika w danym miesiącu, obliczoną zgodnie z art. 6 ust. 4, przeliczoną na godzinę pracy.

4. Pracownikom wynagradzanym na podstawie miesięcznych stawek wynagrodzeń, którym nie przysługuje wynagrodzenie za pełny miesięczny wymiar czasu pracy, wyrównanie wypłaca się za każdą godzinę pracy. Wyrównanie stanowi różnicę między wysokością wynagrodzenia godzinowego, wynikającą z podzielenia wysokości minimalnego wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadającą do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu w ramach pełnego wymiaru czasu pracy, a wysokością wynagrodzenia pracownika w danym miesiącu, obliczoną zgodnie z art. 6 ust. 4, przeliczoną na godzinę pracy.

---

<sup>2)</sup> Dodany przez art. 1 pkt 2 ustawy, o której mowa w odnośniku 1.

**Art. 8.** 1. Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy, wysokość minimalnego wynagrodzenia ustala się w kwocie proporcjonalnej do liczby godzin pracy przypadającej do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu, biorąc za podstawę wysokość minimalnego wynagrodzenia ustalonego na podstawie niniejszej ustawy.

2. Do obliczenia wyrównania pracownikom zatrudnionym w niepełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy stosuje się odpowiednio przepisy art. 7 ust. 3 i 4.

**Art. 8a.** 1. W przypadku umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, wykonywanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi, wysokość wynagrodzenia powinna być ustalona w umowie w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej ustalonej zgodnie z art. 2 ust. 3a, 3b i 5.

2. W przypadku gdy wysokość wynagrodzenia ustalonego w umowie nie zapewnia przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi otrzymania za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług wynagrodzenia w wysokości co najmniej minimalnej stawki godzinowej, przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi przysługuje wynagrodzenie w wysokości obliczonej z uwzględnieniem minimalnej stawki godzinowej ustalonej zgodnie z art. 2 ust. 3a, 3b i 5.

3. Jeżeli kilka osób przyjmuje zlecenie lub zobowiązuje się świadczyć usługi wspólnie, każdej z tych osób przysługuje wynagrodzenie ustalone zgodnie z ust. 1 i 2.

4. Przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej albo przenieść prawa do tego wynagrodzenia na inną osobę.

5. Wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się w formie pieniężnej.

6. W przypadku umów zawartych na czas dłuższy niż 1 miesiąc, wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się co najmniej raz w miesiącu.

**Art. 8b.** 1. W przypadku umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, strony określają w umowie sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług.

2. W przypadku gdy strony w umowie nie określą sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi przedkłada w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej informację o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia.

3. Jeżeli umowa nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej, przedsiębiorca albo inna jednostka organizacyjna, przed rozpoczęciem wykonania zlecenia lub świadczenia usług, potwierdza przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej ustalenia co do sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, a w przypadku braku takiego potwierdzenia przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio.

4. Przepisów ust. 1–3 nie stosuje się do wykonującego zlecenie lub świadczącego usługi w przypadku skierowania takich osób do wykonania zlecenia lub świadczenia usług na podstawie przepisów ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1563). W takim przypadku pracodawca użytkownik, na rzecz którego jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi, prowadzi ewidencję liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług.

5. Jeżeli kilka osób przyjmuje zlecenie lub zobowiązuje się świadczyć usługi wspólnie, potwierdzanie liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług następuje odrębnie w stosunku do każdej z tych osób.

**Art. 8c.** Przedsiębiorca albo inna jednostka organizacyjna, na rzecz której jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi, przechowuje dokumenty określające sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz dokumenty potwierdzające liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług przez okres 3 lat od dnia, w którym wynagrodzenie stało się wymagalne.

**Art. 8d.** 1. Przepisów art. 8a–8c nie stosuje się do:

- 1) umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, jeżeli o miejscu i czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usług decyduje przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi i przysługuje mu wyłącznie wynagrodzenie prowizyjne;
- 2) umów dotyczących usług opiekuńczych i bytowych realizowanych poprzez prowadzenie rodzinnego domu pomocy na podstawie art. 52 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2020 r. poz. 1876);

- 3) umów:
- o pełnienie funkcji rodziny zastępczej zawodowej,
  - o utworzeniu rodziny zastępczej zawodowej lub rodzinnego domu dziecka,
  - w przedmiocie prowadzenia rodzinnego domu dziecka,
  - w przedmiocie pełnienia funkcji rodziny pomocowej,
  - w przedmiocie pełnienia funkcji dyrektora placówki opiekuńczo-wychowawczej typu rodzinnego,
  - w przedmiocie pełnienia funkcji wychowawcy wyznaczonego do pomocy w kierowaniu placówką opiekuńczo-wychowawczą typu rodzinnego, w przypadku gdy w tej placówce nie ma zatrudnionego dyrektora
- jeżeli ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone nieprzerwanie przez okres dłuższy niż 1 doba;
- 4) umów dotyczących usług polegających na sprawowaniu opieki nad grupą osób lub osobami podczas wycieczek – jeżeli ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone nieprzerwanie przez okres dłuższy niż 1 doba;
- 5) umów dotyczących usług opieki domowej nad osobą niepełnosprawną, przewlekle chorą lub w podeszłym wieku, gdy w związku z ich wykonywaniem osoba świadcząca usługi zamieszkuje wspólnie z podopiecznym w jego mieszkaniu lub domu, a ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone jednej osobie lub wspólnie zamieszkującej rodzinie nieprzerwanie przez okres dłuższy niż jedna doba, z wyjątkiem przypadku świadczenia usług we wszelkich placówkach świadczących całodobowe usługi dla osób niepełnosprawnych, przewlekle chorych lub w podeszłym wieku.

2. Przez dobę, o której mowa w ust. 1 pkt 3, 4 i 5, należy rozumieć 24 kolejne godziny poczynając od godziny, w której następuje rozpoczęcie świadczenia usług.

3. Przez wynagrodzenie prowizyjne, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, należy rozumieć wynagrodzenie uzależnione od wyników:

- uzyskanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi w ramach wykonania zlecenia lub świadczenia usług lub
- działalności przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej, na rzecz których jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi

– takich jak liczba zawartych umów, wartość zawartych umów, sprzedaż, obrót, pozyskane zlecenia, wykonane usługi lub uzyskane należności.

**Art. 8e.** 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,

podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

**Art. 8f.** Orzekanie w sprawach o czyny, o których mowa w art. 8e, następuje w trybie przepisów ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2020 r. poz. 729, 956 i 1423).

**Art. 9–24.** (pominięte)

**Art. 25.** Ilekroć w przepisach prawa jest mowa o „najniższym wynagrodzeniu za pracę pracowników” przez odwołanie się do odrębnych przepisów lub do Kodeksu pracy albo przez wskazanie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej, Ministra Pracy i Polityki Społecznej lub ministra właściwego do spraw pracy jako zobowiązanego do ustalania takiego wynagrodzenia na podstawie odrębnych przepisów lub Kodeksu pracy, oznacza to kwotę 760 zł.

**Art. 26.** Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2003 r.