

Minimalne wynagrodzenie w 2019 r. - wysokość, koszty pracodawcy

Od 1 stycznia 2019 roku obowiązuje wyższa płaca minimalna i stawka godzinowa. Minimalne wynagrodzenie za pracę od 1 stycznia 2019 r. wynosi 2250 zł. Wzrosną również wydatki pracodawców.

Minimalne wynagrodzenie za pracę w 2019 r. zostało ustanowione w [Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 11 września 2018 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2019 r.](#)

Jego **wysokość w 2019 roku** ustalona została na kwotę **2 250 zł brutto**. To wzrost o 150 zł w porównaniu z rokiem 2018. Natomiast **minimalna stawka godzinowa** dla osób pracujących na określonych umowach cywilnoprawnych wzrosła o złotówkę, z 13,7 do **14,7 zł brutto**.

Płacę minimalną stosuje się wyłącznie do osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Nie dotyczy ona zatrudnionych na podstawie umów cywilno-prawnych (umowy zlecenie czy o dzieło).

Podwyżka płacy minimalnej spowoduje wzrost niektórych świadczeń ze stosunku pracy, do których należą:

- dodatek za pracę w porze nocnej - [więcej na ten temat ->>>](#)
- wynagrodzenie za przestój (niezawiniony przez pracownika) – nie niższe niż 2250 zł za pełny miesiąc dla pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy,
- odprawa pieniężna w ramach grupowego zwolnienia – nie wyższa niż 15-krotność minimalnego wynagrodzenia za pracę, tj. 33 750 zł (15 x 2250 zł),
- odszkodowanie z tytułu naruszenia równego traktowania w zatrudnieniu – nie niższe niż 2250 zł,
- świadczenie pieniężne dla praktykanta - nie wyższe niż 4500 zł (2-krotność płacy minimalnej).

W skład minimalnego wynagrodzenia wchodzi:

- wynagrodzenie zasadnicze (które może być określane w stawce miesięcznej, godzinowej, akordowej lub jako wynagrodzenie prowizyjne);
- dodatki do wynagrodzenia zasadniczego: za staż pracy, za pełnione funkcje, warunki pracy, itd.;
- nagrody i premie zgodne z regulaminem, ale tylko wypłacane jako element wynagrodzenia, a nie wyróżnienia;
- wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy;
- dodatek wyrównawczy, który wypłacany jest za obniżenie płacy z powodu wypadku w pracy albo choroby zawodowej.

Przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika nie można wliczać:

- nagrody jubileuszowej;
- odprawy pieniężnej wypłacanej w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy;
- dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych;
- wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;
- ekwiwalentów, np. za pranie odzieży;
- świadczeń urlopowych oraz świadczeń, które są finansowane z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Wyższe koszty płacy

Wzrost minimalnego wynagrodzenia za pracę wpłynie również na podwyżkę kosztów zatrudniania osób z płacą minimalną.

Koszt płacy pracodawcy:

Rodzaj składki	Płaca minimalna w 2018 r.	Płaca minimalna w 2019 r.
- emerytalna 9,76 %	204,96 zł	219,60 zł
- rentowa 6,5 %	136,50 zł	146,25 zł
- wypadkowa 1,67 %	35,07 zł	37,58 zł
- fundusz pracy 2,45 %	51,45 zł	55,13 zł
- fundusz gwarantowanych świadczeń pieniężnych 0,1 %	2,10 zł	2,25 zł
Suma składek	430,08 zł	460,81 zł
Całkowity koszt zatrudnienia	2530,08 zł brutto	2710,81 zł brutto

* Wysokość składki wypadkowej - 1,67 % - liczona dla nie więcej niż 9 osób zgłoszonych do ubezpieczenia wypadkowego w ciągu poprzedniego roku kalendarzowego.

W sytuacji gdy do ubezpieczenia zgłoszono co najmniej 10 ubezpieczonych, składkę ustala Zakład Ubezpieczeń Społecznych na podstawie złożonych informacji ZUS IWA za ostatnie 3 lata kalendarzowe.

Podstawa prawna:

- [Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2018 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2019 r. oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2019 r.](#)

za: infor.pl