

Płaca minimalna w górę

2220 złotych – tyle zgodnie z propozycją rządu może wynieść minimalne wynagrodzenie za pracę w 2019 roku. To o 5,7% i jednocześnie o 120 złotych więcej niż obecnie. Od stycznia z 13,70 do 14,50 zł miałyby też wzrosnąć minimalna stawka godzinowa dla pracujących na określonych umowach cywilnoprawnych. Taką propozycję rząd przedstawił do negocjacji Radzie Dialogu Społecznego.

Wraz z podniesieniem minimalnego wynagrodzenia za pracę z obecnych 2100 do 2220 złotych wzrosłyby także minimalna stawka godzinowa dla określonych umów cywilnoprawnych z 13,70 do 14,50 zł. Co ważne, w relacji do prognozowanego w 2019 roku przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej minimalne wynagrodzenie za pracę kształtowałoby się na poziomie 46,6%.

Propozycja trafi na forum RDS

Rząd zaproponował, aby minimalne wynagrodzenie za pracę wzrosło o 120 złotych, a minimalna stawka godzinowa dla określonych umów cywilnoprawnych została podniesiona o 80 groszy. Propozycja rządu została przedstawiona Radzie Dialogu Społecznego, na forum której odbędą się w tej sprawie negocjacje. Powinny zakończyć się w ciągu 30 dni. W przypadku uzgodnienia wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej zostaną one ogłoszone w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów. W przeciwnym razie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej w 2019 r. zostaną ustalone przez rząd w drodze rozporządzenia.

Wzrost minimalnego wynagrodzenia a budżet państwa

Według szacunków resortu pracy podniesienie minimalnego wynagrodzenia do kwoty 2220 zł przełoży się na wzrost wydatków budżetu państwa w 2019 roku z tytułu tzw. „podwiązek” (tj. świadczeń i składek finansowanych z budżetu państwa ustalanych w oparciu o minimalne wynagrodzenie za pracę) o ok. 215 mln zł w skali roku. Z danych GUS wynika, że liczba pracowników otrzymujących wynagrodzenie w wysokości płacy minimalnej wynosi ok. 1,5 mln osób, a zarazem 13% ogółu liczby pracowników najemnych w przeliczeniu na pełne etaty.

Minimalna stawka godzinowa

Od 1 stycznia 2017 roku wprowadzono minimalną stawkę godzinową dla określonych umów cywilnoprawnych. Jej wysokość jest waloryzowana o wskaźnik wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę. W bieżącym roku minimalna stawka godzinowa wynosi 13,70 zł brutto. Od stycznia 2019 roku miałyby wzrosnąć do poziomu 14,50 zł.

Wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej było podyktowane ograniczeniem zjawiska polegającego na tym, że osoba zatrudniona na umowie cywilnoprawnej otrzymuje wynagrodzenie znacznie niższe od minimalnego wynagrodzenia przysługującego pracującemu na etacie, a także ograniczeniem nadużywania umów cywilnoprawnych.

Regulacja rynku pracy

Polacy odczuli większą stabilność zatrudnienia nie tylko dzięki ograniczeniu nadużywania umów cywilnoprawnych oraz wprowadzeniu minimalnej stawki godzinowej, ale również likwidacji syndromu tzw. pierwszej dniówki.

To ostatnie było możliwe dzięki temu, że już 1 września 2016 r. weszły w życie przepisy, w myśl których pisemna umowa o pracę lub pisemne potwierdzenie ustaleń związanych z zawarciem umowy o pracę musi być wręczone pracownikowi jeszcze przed dopuszczeniem go do pracy.

Za brak pisemnego potwierdzenia warunków umowy przed dopuszczeniem pracownika do pracy, pracodawcy

grozi kara grzywny. Zmiana pozwala pracownikom na korzystanie z pełni praw pracowniczych od początku pracy. Co ważne, Państwowa Inspekcja Pracy zyskała także bardziej efektywne narzędzie do skutecznej kontroli w zakresie legalnego zatrudniania pracowników.

Równy staż dla zarabiających

Ważna zmiana, obowiązująca od stycznia 2017 roku, dotyczy także przysługującego minimalnego wynagrodzenia ze względu na staż pracy. Polega ona na tym, że wszyscy pracownicy – niezależnie od stażu pracy – mają zapewnioną płacę minimalną na jednakowym poziomie. Przed zmianą pracownicy w pierwszym roku pracy mogli otrzymywać co najmniej 80% minimalnego wynagrodzenia, obecnie – co najmniej pełną jego wysokość.

Zmiana zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę

Od początku 2017 r. zmianie uległ zakres składnikowy minimalnego wynagrodzenia za pracę. Nie obejmuje ono już dodatku za pracę w porze nocnej. Nowa regulacja spowodowała, że pracownicy wykonujący pracę w porze nocnej, zarabiający minimalne wynagrodzenie, otrzymają - niezależnie od tego wynagrodzenia - dodatek za pracę w porze nocnej.

Obowiązek pracodawcy

Minimalne wynagrodzenie za pracę to ustalone najniższe wynagrodzenie, jakie pracodawca musi wypłacić każdemu pracownikowi zatrudnionemu w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy niezależnie od posiadanych kwalifikacji, zaszeregowania osobistego, składników wynagrodzenia, systemu i rozkładu czasu pracy stosowanych u danego pracodawcy, jak również szczególnych właściwości i warunków pracy.

Wynagrodzenie poniżej płacy minimalnej jest naruszeniem praw pracowniczych. Wraz ze wzrostem minimalnego wynagrodzenia za pracę rosną także inne świadczenia, takie jak: odprawa przy zwolnieniu grupowym, wynosząca maksymalnie piętnastokrotność płacy minimalnej, dodatek za pracę w porze nocnej, wynagrodzenie za czas przestoju czy podstawa wymiaru zasiłku chorobowego i macierzyńskiego.

za: www.mpips.gov.pl