

Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2015 r.

Anna Sosnowska Kancelaria Radcy Prawnego

radca prawny, ekspert prawa pracy

Zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów w porównaniu z 2014 r. wzrasta płaca minimalna, która w 2015 r. wyniesie 1750 zł. W 2014 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi 1680 zł. Natomiast wynagrodzenie osób rozpoczynających pracę, w ich pierwszym roku pracy, nie może być niższe niż 1400 zł. Podane kwoty są oczywiście tzw. wynagrodzeniem brutto, od którego **pracodawca** dokona stosownych odliczeń na podstawie obowiązujących przepisów prawa.

Wysokość wynagrodzenia minimalnego w 2015 r.

Zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 11 września 2014 r. **w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2015 r.** (Dz. U. z 2014 poz. 1220) – dalej jako: „Rozporządzenie”, od dnia 1 stycznia 2015 r. minimalne wynagrodzenie za pracę zostało ustalone na nową, wyższą kwotę w wysokości 1750 zł. W 2014 r. minimalne wynagrodzenie wynosi natomiast 1680 zł.

W myśl art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2002 Nr 200 poz. 1679 ze zm.) – dalej jako: „Ustawa o wynagrodzeniu minimalnym”, wysokość wynagrodzenia **pracownika** zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia ustalonego. Od tej zasady istnieje jednak jeden wyjątek. Mianowicie wysokość wynagrodzenia **pracownika** w okresie jego pierwszego roku pracy, nie może być niższa niż 80 % wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Na podstawie art. 6 ust. 2 Ustawy o wynagrodzeniu minimalnym, do rocznego stażu pracy, w czasie którego pracodawca może wypłacać 80% wynagrodzenia minimalnego, wlicza się wszystkie okresy, za które była opłacana składka na ubezpieczenie społeczne lub zaopatrzenie emerytalne, z wyłączeniem okresów zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego. Oznacza to, że w 2015 roku wynagrodzenie osób rozpoczynających pracę, w ich pierwszym roku pracy, nie może być niższe niż 1400 zł.

Wysokość wynagrodzenia minimalnego a niepełny miesięczny wymiar czasu pracy

Zgodnie z art. 8 ust. 1 Ustawy o wynagrodzeniu minimalnym, 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 omawianej ustawy.

Do obliczenia wyrównania pracownikom zatrudnionym w niepełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy stosuje się odpowiednio zasady wskazane poniżej.

Wysokość wynagrodzenia minimalnego należnego za pracę w grudniu 2014r. wypłacanego w styczniu 2015 r.

Zgodnie z art. 85 § 2 [kodeksu pracy](#), wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego.

W związku z powyższym mogą pojawić się pytania i wątpliwości, w jakiej wysokości należy wypłacić [pracownikowi](#) wynagrodzenie za pracę wykonaną w grudniu 2014r., a wypłacaną w styczniu 2015r., w przypadku gdy pracownik otrzymuje minimalne wynagrodzenie za pracę.

W mojej ocenie należy przyjąć zasadę, iż w przedstawionej powyżej sytuacji, pracownikowi należy wypłacić wynagrodzenie minimalne w wysokości obowiązującej w miesiącu, za które rzeczony wynagrodzenie jest należne. Oznacza to, że w styczniu 2015 roku należy wypłacić pracownikowi (otrzymującemu płacę minimalną) kwotę 1680 zł tytułem wynagrodzenia za pracę wykonaną w grudniu 2014 roku.

Procedura ustalenia wysokości wynagrodzenia minimalnego

W myśl art. 2 ust. 1 Ustawy o wynagrodzeniu minimalnym, [wysokość](#) minimalnego wynagrodzenia za pracę jest corocznie przedmiotem negocjacji w ramach Trójstronnej Komisji. Rada Ministrów, w terminie do dnia 15 czerwca każdego roku, przedstawia Trójstronnej Komisji m.in: propozycję wysokości minimalnego wynagrodzenia w roku następnym wraz z terminem zmiany wysokości tego wynagrodzenia, informację o wskaźniku cen w roku poprzednim, wysokość przeciętnego wynagrodzenia w pierwszym kwartale roku, w którym odbywają się negocjacje oraz informację o poziomie życia różnych grup społecznych.

Trójstronna Komisja, po otrzymaniu propozycji i informacji, o których mowa powyżej, uzgadnia [wysokość](#) minimalnego wynagrodzenia w roku następnym w terminie do dnia 15 lipca każdego roku.

Wysokość minimalnego wynagrodzenia, podlega ogłoszeniu w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów, w terminie do dnia 15 września każdego roku.

Natomiast jeżeli Trójstronna Komisja nie uzgodni w powyższym terminie, wysokości minimalnego wynagrodzenia w roku następnym, Rada Ministrów ustala wysokość minimalnego wynagrodzenia w roku następnym wraz z terminem zmiany tej wysokości, w drodze rozporządzenia, w terminie do dnia 15 września każdego roku.

Składniki minimalnego wynagrodzenia za pracę

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. Przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika nie uwzględnia się natomiast:

- nagrody jubileuszowej,
- odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
- wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

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 Ustawy o wynagrodzeniu minimalnym, jest niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia, następuje uzupełnienie wynagrodzenia do tej wysokości w postaci wyrównania.

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

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 omawianej ustawy, przeliczoną na godzinę pracy.

Idąc dalej, 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 Ustawy o wynagrodzeniu minimalnym, przeliczoną na godzinę pracy.

Wpływ wzrostu wysokości wynagrodzenia minimalnego na inne świadczenia

Wzrost wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ma istotny wpływ na wysokość niektórych świadczeń pracowniczych. Chodzi mianowicie o świadczenia, które ustalane są jako wielokrotność albo procent minimalnego wynagrodzenia. Oznacza to, że w 2015 roku wzrośnie m.in.:

- wynagrodzenie pracowników najmniej zarabiających albowiem pracodawcy będą zobligowani podwyższyć wynagrodzenie pracownicze do kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę,
- **dodatek za pracę w porze nocnej**, np. w styczniu i lutym dodatek za jedną godzinę w porze nocnej wyniesie 2,19 zł,
- wynagrodzenie przestojuowe,
- odprawa pieniężna w ramach tzw. zwolnień grupowych, np. maksymalna kwota odprawy wyniesie 26,250 zł,
- kwota wolna od potrąceń z wynagrodzenia za pracę,
- odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu,
- odszkodowanie pracownicze z powodu mobbingu lub dyskryminacji,
- minimalna podstawa wymiaru wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego, macierzyńskiego, rodzicielskiego, opiekuńczego czy też świadczenia rehabilitacyjnego,
- podstawa **wymiaru** składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopie wychowawczym,
- minimalna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe i chorobowe) dla osób, które rozpoczęły prowadzenie działalności gospodarczej,
- minimalna podstawa składek na Fundusz Pracy.

radca prawny, ekspert prawa pracy

*Artykuł został opublikowany na stronie internetowej serwisu kadry.infor.pl w 2014 roku;
stan prawny: 2014 rok; www.kadry.infor.pl*

Nota prawna: Kancelaria Radcy Prawnego Anna Sosnowska informuje, że powyższy artykuł może nie zawierać aktualnego stanu prawnego oraz nie stanowi porady prawnej i nie może być w taki sposób rozumiany. W celu uzyskania indywidualnej porady lub konsultacji prawnej skontaktuj się bezpośrednio z Kancelarią.