

Oświadczenie strony związkowej Trójstronnej Komisji

ds. Społeczno-Gospodarczych w sprawie minimalnego wynagrodzenia w 2011 roku

Rząd, wbrew porozumieniu między pracodawcami a związkami zawodowymi, które było podstawą „Pakietu Działań Antykryzysowych” oraz deklaracji premiera z marca 2009 r., po raz kolejny nie przedstawił partnerom społecznym ścieżki dojścia minimalnego wynagrodzenia do poziomu 50 procent przeciętnego wynagrodzenia.

W tej sytuacji negocjacje strony związkowej ze stroną rządową i pracodawców ograniczyły się do ustalenia wysokości minimalnego wynagrodzenia w 2011 roku.

Strona rządowa wyszła z propozycją minimalnego wynagrodzenia w 2011 roku w wysokości 1386 złotych, a strona związkowa zaproponowała 1500 złotych. W wyniku toczących się od 24 czerwca 2010 r. rozmów, w dniu 14 września 2010 r. osiągnięto trudny kompromis – wysokość minimalnego wynagrodzenia w 2011 roku ma wynosić 1408 złotych. Oznacza to utrzymanie relacji minimalnego wynagrodzenia do przeciętnego na poziomie z roku 2010 – to jest 41,9 procenta.

Wynagrodzenie minimalne w 2011 roku wzrośnie o 91 złotych.

W stosunku do pierwotnej propozycji rządowej oznacza to wzrost o 22 złote.

Porównanie wstępnych propozycji stron pokazuje, że osiągnięto kompromis, który zwiększa co prawda minimalne wynagrodzenie, ale nadal jego wysokość jest niewystarczająca dla najniższej zarabiających. Zwłaszcza, jeśli weźmiemy pod uwagę planowane na 2011 rok podwyżki podatku VAT i cen nośników energii oraz brak efektywnych działań osłonowych państwa w dobie kryzysu.

Strona związkowa nadal oczekuje na wywiązanie się rządu z obietnicy złożonej przez premiera w dniu 13 marca 2009 r. – to jest przedstawienia ścieżki dojścia minimalnego wynagrodzenia do poziomu 50 procent przeciętnego wynagrodzenia.

- *Forum Związków Zawodowych, NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych*

Prezydium Komisji Krajowej zaakceptowało na wczorajszym posiedzeniu uchwałę Komisji Trójstronnej w sprawie płacy minimalnej.

Urlop na żądanie

Jest to urlop w ramach wymiaru przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego **udzielany na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym, ale nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym.**

Urlop „na żądanie” (art. 1671k.p.) jest prawem bezwzględny pracownika i pracodawca jest obowiązany udzielić go w terminie wskazanym przez pracownika, bez względu na to, czy organizacyjnie nie zakłóci to toku pracy. Podkreślić należy, że pracownik nie ma prawnego obowiązku przedstawiania przyczyny złożenia takiego wniosku. Ponadto ustawa nie określa formy jego złożenia, co oznacza, że pracownik może złożyć w dowolnej formie, nawet telefonicznie, faxem, czy mailem.

Urlop bezpłatny

Na pisemny wniosek pracownika, pracodawca może udzielić mu urlopu bezpłatnego. Okres urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Przy udzielaniu urlopu bezpłatnego, dłuższego niż 3 miesiące, strony mogą przewidzieć dopuszczalność odwołania pracownika z urlopu z ważnych przyczyn.

Odwołanie pracownika z urlopu

Pracodawca może odwołać pracownika z urlopu (art. 167 § 1-2 k.p.) tylko wówczas, gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu, przy czym pracodawca jest obowiązany pokryć koszty faktycznie poniesione odpowiednio udokumentowane (np. przejazdy środkami lokomocji, całkowita lub częściowa odpłatność za wczasy – zarówno krajowe jak i zagraniczne) przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu.

Przesunięcie terminu urlopu

Przesunięcie terminu urlopu (art. 164 § 1-2 k.p.) jest możliwe w dwóch przypadkach:

- na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami (np. choroba członka rodziny pracownika, konieczność sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad dzieckiem),

- z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy.

Dodatkowym przypadkiem przesunięcia terminu jest niemożność rozpoczęcia przez pracownika urlopu w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających jego nieobecność w pracy, a w szczególności z powodu czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby, odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, powołania na ćwiczenia wojskowe albo na przeszkolenie wojskowe na czas do 3 miesięcy, urlopu macierzyńskiego. W takiej sytuacji pracodawca jest obowiązany przesunąć urlop na termin późniejszy (art. 165 k.p.).

Ponadto w przypadku zajścia powyższych okoliczności w trakcie trwania urlopu kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek udzielenia pracownikowi niewykorzystanej części urlopu wypoczynkowego w terminie późniejszym.

W przypadku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, ten ostatni zgodnie z art. 231 § 1 k.p. - przejmując zobowiązania poprzedniego, co oznacza, że obowiązek udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego, w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo, a którego do chwili przejścia pracownik nie wykorzystał spoczywa wówczas na nowym pracodawcy.

Urlop i wynagrodzenie

Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie (art. 171 § 1 i 3 k.p.), jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne

składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.

Ekwiwalent pieniężny (art. 171 § 1-2 k.p.).

W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Prawo to nabywa pracownik w dacie rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Jednakże pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, w przypadku gdy strony stosunku pracy postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę. Ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy ustala się, stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego - § 14 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

W pewnych sytuacjach, k.p.k. dopuszcza **uchylenie się od obowiązku wypłaty wynagrodzenia urlopowego**, a także ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, ale wiąże się to z pracodawcami w stosunku, do których odrębne przepisy nakazują im objąć pracownika ubezpieczeniem gwarantującym mu otrzymanie świadczenia pieniężnego za czas urlopu (np. pracownicy zatrudnieni za granicą przez polskich pracodawców).

Inflacja we wrześniu 2010 r.

Ministerstwo Finansów szacuje, że wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych we wrześniu 2010 r. (miesiąc poprzedni = 100) wyniósł

100,3. Oznacza to, że roczna dynamika cen konsumpcyjnych w tym miesiącu może wynieść 102,3. Inflacja w sierpniu 2010 wyniosła 2,0 procent.

Wynagrodzenie w sierpniu 2010 r.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw wyniosło w sierpniu 3407,26 PLN. Oznacza to wzrost wynagrodzenia w stosunku do sierpnia 2009 o 4,2%. W stosunku do ubiegłego miesiąca płace jednak spadły o 0,8%. Wyniki te są nieco poniżej oczekiwań ekonomistów ankietowanych przez PAP.

Stopa bezrobocia we wrześniu wyniosła 11,3 proc.

Stopa bezrobocia we wrześniu oscylowała wokół poziomu z sierpnia, który resort pracy szacuje na 11,3 proc, co oznacza, że bez pracy pozostaje 1800,2 tys. osób (zarejestrowanych w urzędach pracy).

- Na koniec roku będzie na pewno poniżej 12,8 proc., bliżej 12. To może być 12,1-12,3 proc. Wszystko zależy od zimy - jeżeli będzie łagodna, to może być nawet poniżej 12 proc. - powiedziała.

Materiał zebrała i opracowała: Maria Kościńska

Źródło: GUS, MPiPS, strona: www.solidarnosc.org.pl