

Czy podniesienie minimalnej płacy oznacza konieczność zmiany umów o pracę

Pracodawcy na początku roku powinni pamiętać nie tylko o nowych obowiązkach, jakie nakładają na nich niedawne nowelizacje kodeksu pracy, m.in. w zakresie bhp i urlopów macierzyńskich. Nie mogą też zapomnieć o obowiązkach, które należy wypełnić na początku każdego roku. Chodzi m.in. o zmianę wysokości minimalnej płacy.

Od 1 stycznia zmieniła się wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zgodnie z Obwieszczeniem prezesa Rady Ministrów z 24 lipca 2008 r., w 2009 roku wynosi ono 1276 zł. Wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa niż ta kwota. Jeżeli w umowie

o pracę kwota wynagrodzenia jest niższa, to stosowne postanowienie umowy jest z mocy prawa zastępowane wysokością wynagrodzenia wynikającą z obwieszczenia. Nie jest konieczne zmienianie umów w tym zakresie, a pracownicy będą mieli roszczenie o wypłatę wynagrodzenia w wyższej wysokości. Zmiana ta dotyczy również innych składników wynagrodzenia (np. premii i dodatków), jeżeli ich wysokość ustalana jest w odniesieniu do minimalnego wynagrodzenia.

Podwyższeniu ulega też ograniczenie wysokości ustawowej odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W tym roku jej maksymalna wysokość wynosi 19 140 złotych (15-krotność minimalnego wynagrodzenia).

Kolejny obowiązek wynika z ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnym. Dotyczy on pracodawców zatrudniających na dzień 1 stycznia mniej niż 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, nieobjętych układem zbiorowym pracy i niezobowiązanych do wydania regulaminu wynagradzania, którzy podjęli decyzje o nietworzeniu funduszu świadczeń socjalnych oraz o niewypłaceniu świadczenia urlopowego. Decyzję tę powinni oni przekazać pracownikom do końca stycznia w sposób przyjęty w zakładzie pracy.

Innym przykładem obowiązku związanego z rozpoczęciem roku kalendarzowego są coroczne negocjacje średniego przyrostu wynagrodzeń. Dotyczy to pracodawców zatrudniających powyżej 50 osób, u których działają związki zawodowe. Powinni oni w drodze negocjacji ze



związkami zawodowymi ustalić tzw. wskaźnik przyrostu przeciętnego wynagrodzenia. Jeżeli strony nie dojdą do porozumienia do końca lutego, pracodawcy mogą ustalić wskaźnik samodzielnie, wydając zarządzenie do 10 marca. Wskaźnik ten nie oznacza, że każdy pracownik ma roszczenie o podwyżkę o dany procent. Pracodawca powinien jedynie zapewnić, aby średni poziom podwyżek w zakładzie odpowiadał temu wskaźnikowi. ■

BARTŁOMIEJ RĄCZKOWSKI
partner, Bartłomiej Rączkowski Kancelaria
Prawa Pracy

www.gazetaprawna.pl/akademia_pracy