

Biuuletyn informacyjny

SOLIDARNOŚĆ

REGIONU ŚLĄSKA OPOLSKIEGO

LIPIEC-SIERPIEŃ 2019 r./Nr 7-8 (422-423)

www.solidarnosc.org.pl/opole

e-mail: opole@solidarnosc.org.pl

Hutnicy nie zgadzają się na wygaszenie wielkiego pieca w Krakowie



Huta ISD w Częstochowie złożyła wniosek o upadłość likwidacyjną, ArcelorMittal Poland wygasza wielki piec w Krakowie, duże problemy mają również Huta Pokój, Huta Łaziska i Walcownia Rur Silesia. Problemy nie ominęły i naszego regionu: Oddział Alchemii S.A. w Warszawie - Walcownia Rur Andrzej w Zawadzkiem przeżywa ciężkie chwile, zamówienie i produkcja spadła o ponad połowę; Huta Małapanew w Ozimku boryka się z utrzymaniem równowagi ekonomicznej.

Nie zgadzamy się na zamknięcie wielkiego pieca w Krakowie – mówią jednym głosem hutnicy, którzy demonstrowali w środę 24 lipca przed siedzibą zarządu ArcelorMittal Poland. Do Dąbrowy Górniczej przyjechało około tysiąca osób, w tym delegacja z naszego regionu z zastępcą przewodniczącego ZR Dariuszem Brzęczkiem na czele (Dariusz Brzęczek jest jednocześnie przewodniczącym Organizacji Międzyzakładowej w Alchemii S.A. w Warszawie - Oddział Walcownia Rur w Zawadzkiem), Robert Kafarski, zastępca przewodniczącego OM NSZZ „S” w Walcowni Rur Andrzej w Zawadzkiem, Zbigniew Wesoly - przewodniczący OM NSZZ „S” w ArcelorMittal Poland S.A. Oddział Zdieszowice, Tadeusz Ryśnik, przewodniczący OM NSZZ „S” w Góraździe Cement S.A w Choruli oraz kilkudziesięciu związkowców z tych zakładów.

W trakcie manifestacji Przewodniczący Krajowej Sekcji Hutnictwa NSZZ „Solidarność” Andrzej Karol przedstawił trudną sytuację całego hutnictwa w Polsce i związa-
ne z nią zagrożenia dla miejsc pracy w tej branży.

Wysokie koszty energii elektrycznej, opłaty klimatyczne oraz napływ taniej stali z krajów nieobjętych tymi kosztami doprowadziły do bardzo trudnej sytuacji w branży hutniczej.

Demonstracja to reakcja na brak odpowiedzi zarządu AMP na stanowisko przyjęte przez centrale związkowe 8 lipca. Związkowcy wezwali wówczas prezesa zarządu i dyrektora generalnego AMP Geerta Verbeecka, do rezygnacji z planów wyłączenia czę-

dok. na str. 2



Hutnicy nie zgadzają się na wygaszenie wielkiego pieca w Krakowie

dok. ze str 1

ści surowcowej krakowskiego zakładu. Wskazywali, że w związku z przyjęciem przez rząd projektu ustawy o systemie rekompensat dla przemysłu energochłonnego, warunki zewnętrzne funkcjonowania huty uległy poprawie. Zakłady należące do AMP mają być głównym beneficjentem rządowego wsparcia.

Tymczasowe wstrzymanie pracy wielkiego pieca i stalowni ma nastąpić we wrześniu. W części surowcowej oddziału AMP w Krakowie zatrudnionych jest ok. 1200 pracowników.

Związkowcy podkreślają, że pracownicy krakowskiego zakładu żyją w niepewności i mogą niebawem szukać innej pracy. *A co zrobimy wtedy, jeżeli będzie trzeba otworzyć prace wielkiego pieca i stalowni, a nie będzie pracowników? Będzie prosta decyzja. Niestety - my mieliśmy dobre chęci, ale ludzie nie chcieli. I taka może być przyszłość Krakowa. A później innych hut - mówi jeden z demonstrujących.*

Na koniec demonstracji hutnicy dowiedzieli się, że zarząd spółki chce się z nimi spotkać we czwartek.



Z ostatniej chwili: ArcelorMittal podjął decyzję o bezterminowym odroczeniu planowanego wyłączenia pieca i stalowni w krakowskiej hucie. Decyzja ma związek z protestem tysiąca pracowników firmy, którzy w środę demonstrowali w Dąbrowie Górniczej.

red.

Zniżki na ubezpieczenia w PZU dla członków Solidarności

Członkowie Solidarności mogą liczyć na 10 proc. zniżki na ubezpieczenia w PZU. Wszystko dzięki programowi „Klub PZU Pomoc dla NSZZ Solidarność”. Porozumienie w tej sprawie podpisali 28 czerwca Piotr Duda, przewodniczący KK NSZZ „S”, Paweł Surówka, prezes PZU oraz Michał Krupiński, prezes Banku Pekao S. A.

Warunkiem przystąpienia do Klubu PZU Pomoc dla NSZZ Solidarność jest wypełnienie formularza dostępnego na stronie: <https://klubpzupomoc.pzu.pl/nszz-solidarnosc>. Po dokonaniu aktywacji w Klubie każdy otrzyma kartę uprawniającą do 10 proc. zniżki przy zakupie niżej wskazanych ubezpieczeń. Wystarczy wypełnić formularz przystąpienia do Klubu PZU dla NSZZ Solidarność, a następnie udać się do agenta PZU SA i przed zawarciem umowy ubezpieczenia podać numer PESEL lub numer otrzymanej karty. Agent sprawdzi uprawnienia do zniżki. Po pozytywnej weryfikacji udzieli zniżki.

O czym należy pamiętać? Zniżka dotyczy wyłącznie umów z rocznym okresem ubezpieczenia; właściciel karty musi występować w umowie jako ubezpieczony; zniżka musi być zgodna z regulacjami dotyczącymi składki minimalnej; z tytułu posiadania Karty PZU Pomoc przysługuje tylko jedna zniżka w ramach jednej umowy ubezpieczenia.

Na jakie ubezpieczenia przysługuje zniżka? PZU Auto: AC, OC, NNW, NNW Max; PZU Dom; PZU NNW; PZU Gospodarstwo Rolne: Obowiązkowe ubezpieczenie budyn-



ków, OC Rolnika, Mienie ruchome, NNW Rolnika; Ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej osób fizycznych w życiu prywatnym, a także Ubezpieczenie PZU Bezpieczny Rowerzysta.

Dodatkową ofertę dla członków Klubu PZU Pomoc NSZZ Solidarność przygotował także Bank Pekao S.A. Warunkiem skorzystania z niej, jest przedstawienie legitymacji NSZZ Solidarność w placówce Banku Pekao SA. Zakłada ona chociażby darmowe: prowadzenie rachunku płatniczego, obsługę karty debetowej, czy wypłaty z obcych bankomatów przez 24 miesiące od daty zawarcia umowy o kartę. Bank Pekao S.A. przygotował także ofertę specjalną dla organizacji działających w ramach NSZZ Solidarność.

www.tysol.pl

To pierwszy od lat sukces Polski w sprawie polityki klimatycznej

Polska zapłaciłaby co najmniej 870 mld zł za dekarbonizację, którą próbowano przeforsować podczas ostatniego szczytu UE. Skuteczne zablokowanie tych zapędów to wielkie zwycięstwo naszego kraju – mówi Dominik Kolorz, szef śląsko-dąbrowskiej Solidarności. 25 czerwca władze największego regionu związku skierowały do premiera stanowisko w tej sprawie.

– Trzeba jasno i wyraźnie podkreślić, że akceptacja zapisów o osiągnięciu neutralności klimatycznej do 2050 roku, oznaczałaby katastrofę dla polskiej gospodarki oraz trwałe zubożenie mieszkańców naszego kraju. Postawa Pana Premiera podczas szczytu w Brukseli stanowi pierwszy od wielu lat przykład skutecznej realizacji polskiej racji stanu w obszarze polityki klimatyczno-energetycznej UE. Wcześniej, zwłaszcza w trakcie rządów poprzedniej koalicji, ponosiliśmy na tym polu wyłącznie dotkliwie porażki – czytamy w stanowisku przyjętym 25 czerwca przez Zarząd Regionu Śląsko-Dąbrowskiego NSZZ Solidarność, które zostało przesłane do Kancelarii Prezesa Rady Ministrów i klubów parlamentarnych. Stanowisko jest reakcją na krytykę, która spadła na premiera Mateusza Morawieckiego ze strony polityków opozycji i części mediów po czerwcowym szczycie UE, na którym Polska wraz z kilkoma innymi państwami Wspólnoty zablokowała zapisy wniosków końcowych dotyczące osiągnięcia neutralności klimatycznej do 2050 roku. – Śląsko-dąbrowska Solidarność niezwykle rzadko występuje w roli obrońcy działań rządzących. W tym przypadku nie możemy jednak beczynnie patrzeć, jak pierwszy od wielu lat sukces w polityce klimatycznej próbuje się zamienić w porażkę. Tym bardziej że tym atakom towarzyszy kompletna ignorancja lub celowe manipulowanie faktami – podkreśla Kolorz. Jako przykład tego typu manipulacji związkowcy wskazują nagminne utożsamianie polityki klimatyczno-energetycznej UE z walką ze smogiem, choć działania te dotyczą zupełnie różnych obszarów. – Nikt przy zdrowych zmysłach nie sprzeciwia się walce ze smogiem. Skuteczne wyeliminowanie tego niezwykle szkodliwego zjawiska jest absolutnie konieczne. Jednak spalanie węgla w energetyce zawodowej nawet w najmniejszym stopniu nie przyczynia



się do powstawania smogu. To zupełnie oczywisty, bardzo łatwy do zweryfikowania i całkowicie bezdyskusyjny fakt. Faktem jest również, że dwutlenek węgla nie jest trującym gazem i ze smogiem nie ma absolutnie nic wspólnego – podkreślili w stanowisko członkowie Zarządu Regionu Śląsko-Dąbrowskiego NSZZ Solidarność. W stanowisku zwrócono również uwagę, że w dyskusji o rezygnacji polskiej gospodarki z węgla bardzo rzadko mówi się o kosztach szybkiej dekarbonizacji, a precyzyjne wyliczenia dotyczące tej kwestii

nie istnieją. Związkowcy podkreślają, że dekarbonizacja to nie tylko odejście od energetyki węglowej i wydobywania tego surowca, ale również częściowa lub całkowita likwidacja wielu gałęzi przemysłu, m.in. branży hutniczej, cementowej czy motoryzacyjnej. Według szacunków śląsko-dąbrowskiej Solidarności sporządzonych na podstawie wyliczeń dotyczących gospodarki niemieckiej, całościowo koszt ten wyniesie co najmniej 200 mld euro, czyli 870 mld zł. – Za te pieniądze można by sfinansować funkcjonowanie całej polskiej służby zdrowia przez 9 lat lub na 13 lat zwolnić Polaków z obowiązku płacenia podatku PIT – czytamy w stanowisku. W ocenie śląsko-dąbrowskiej „S” Polska powinna stanąć na czele koalicji państw członkowskich UE najbardziej narażonych na negatywne skutki dekarbonizacji, której celem byłoby przewartościowanie unijnej polityki klimatyczno-energetycznej UE. W ocenie związku jej głównym założeniem powinno być zastąpienie dogmatu prostej redukcji emisji CO₂ działaniami na rzecz rozwoju innowacyjnej, ekologicznej energetyki konwencjonalnej. Przedstawiciele władz największej regionalnej struktury związku zaapelowali do szefa rządu o zainicjowanie ogólnopolskiej kampanii edukacyjnej oraz publicznej debaty dotyczącej zasadności i kosztów obecnej polityki klimatycznej UE. – Śląsko-dąbrowska Solidarność, która jako jedna z pierwszych organizacji w Polsce zaczęła zajmować się tą tematyką, wyraża gotowość do aktywnego uczestnictwa w tym przedsięwzięciu i udzielenia rządowi RP wszelkiego możliwego wsparcia – napisano w stanowisku.

www.solidarnoskatowice.pl/lk

Sejm spełnił postulat Solidarności i wyłączył dodatek stażowy z płacy minimalnej

- Sejm przyjął ustawę, dzięki której dodatek za staż pracy zostanie wyłączony z płacy minimalnej. Dodatek stażowy w końcu będzie spełniał swoją funkcję. To dobre informacje dla wielu pracowników, których wynagrodzenia wzrosną - pisze Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Barbara Borys-Szopa

Nowelizacja zakłada wyłączenie dodatku stażowego z obli-

czania płacy minimalnej od 1 stycznia 2020 roku.

Obecnie włączony do obliczania płacy minimalnej dodatek stażowy powoduje paradoksalną sytuację, w której pracownicy z niskimi zarobkami, ale długim stażem pracy, dostają niższe wynagrodzenie niż pracownicy nowi.

źródło: www.solidarnosc.org.pl/

Urlop wypoczynkowy jest prawem pracownika

Zagadnienia związane z urlopami pracowniczymi są uregulowane w rozdziale siódmym kodeksu pracy

1. Kiedy pierwszy raz na urlop

Pracownik, który po raz pierwszy podejmuje pracę, w danym roku kalendarzowym uzyskuje prawo do urlopu wypoczynkowego z upływem każdego przepracowanego miesiąca w wymiarze 1/12 rocznego urlopu. Urlop cząstkowy, nabywany z upływem miesiąca pracy, ma charakter samodzielny, co oznacza, że po każdym miesiącu pracy może być wykorzystywany.

Prawo do kolejnego urlopu będzie przysługiwało pracownikowi wraz z początkiem następnego roku kalendarzowego, już w pełnym wymiarze.

2. Wymiar urlopu

Był projekt, aby w nowelizacji kodeksu pracy miał znaleźć się zapis, że każdy pracownik będzie miał 26 dni urlopu niezależnie od stażu. Zmiana byłaby zatem korzystna dla młodych pracowników, którym według starych przepisów przysługiwał krótszy urlop.

Proponowana zmiana ostatecznie nie weszła w życie i obowiązują dotychczasowe przepisy. Zgodnie z nimi wymiar urlopu wynosi

- 20 dni, gdy pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
- 26 dni, gdy pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

3. Czy można udzielić urlopu wypoczynkowego na część dnia?

Urlopu wypoczynkowego udziela się w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu, czyli w wymiarze tylu godzin, ile w danym dniu pracownik powinien przepracować, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Jeśli więc w danym dniu pracownik powinien przepracować 9 godzin i wnioskuje o urlop właśnie na ten dzień, urlopu należy mu udzielić w wymiarze 9 godzin.

Jeśli zdarzy się tak, że pracownikowi zostanie do wykorzystania urlop w niskim wymiarze (np. 3 godziny), że nie jest możliwe udzielenie urlopu na cały dzień roboczy (np. 8 godzinny), to pracodawca powinien udzielić mu urlopu na część dnia roboczego. Przez pozostałą część tego dnia pracownik powinien wykonywać pracę.

4. Staż pracy, od którego zależy wymiar urlopu pracownika

Do okresu zatrudnienia, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się:

- wszystkie okresy poprzedniego zatrudnienia, bez względu na przerwy w zatrudnieniu i sposób ustania stosunku pracy,
- okresy nauki w szkole, maksymalnie można doliczyć 8 lat, jeśli pracownik skończył edukację w szkole wyższej.

Ważne!!!

Okresu pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależy nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego.

Jeśli pracownik był zatrudniony i jednocześnie się uczył, do stażu wlicza się bądź okres zatrudnienia, bądź okres nauki, w zależności od tego, co jest korzystniejsze dla pracownika.

5. Udzielanie urlopu wypoczynkowego – kto decyduje?

Pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Pracodawca może zrezygnować z ustalania

planu urlopów i wówczas termin urlopu jest ustalany po porozumieniu z pracownikiem.

Urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów, który stanowi kompromis między planami wakacyjnymi pracownika a koniecznością zapewnienia normalnego funkcjonowania zakładu pracy.

Urlop wypoczynkowy może być podzielony na części, z tego przynajmniej jedna część wypoczynku musi trwać nie mniej niż 14 dni kalendarzowych. Pracownik nie planuje tzw. urlopów na żądanie (4 dni w roku kalendarzowym).

6. Urlop na żądanie (art. 1672 k.p.)

Pracodawca jest obowiązany do udzielenia urlopu na żądanie pracownika, które może być zgłoszone najpóźniej w dniu rozpoczęcia tego urlopu. Skoro kodeks nie wprowadza żadnych wymogów co do formy zgłoszenia tego żądania, to oznacza, że pracownik może to uczynić w dowolny sposób.

Ważne!!!

W orzecznictwie przeważa rygorystyczny pogląd, że pracownik nie może rozpocząć urlopu na żądanie bez udzielenia go przez pracodawcę (por. wyrok SN z dnia 16 września 2008 r., II PK 26/08).

Co do zasady jednak pracodawca nie może odmówić udzielenia pracownikowi urlopu na żądanie w terminie wskazanym przez pracownika, jeśli nie występują żadne szczególne okoliczności, uzasadniające odmowę.

7. Czy pracodawca może odwołać pracownika z urlopu (art. 167 k.p.)

Pracodawca może odwołać pracownika z urlopu, jeżeli jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu (np. awaria urządzeń, nieprzewidziana kontrola z urzędu skarbowego). Przykładowo: nie można wymagać od pracownika przerwania urlopu w związku z koniecznością wykonania rutynowych obowiązków.

Odwołanie pracownika z urlopu ma charakter polecenia służbowego. W konsekwencji odmowa jego wykonania może być uznana za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Jednocześnie § 2 omawianego artykułu nakłada na pracodawcę obowiązek pokrycia kosztów poniesionych przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu (np. koszty przejazdu czy zakwaterowania, koszty opłacenia wycieczki w biurze podróży).

8. Zaległy urlop wypoczynkowy

Urlop niewykorzystany w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo, należy pracownikowi udzielić najpóźniej do 30 września następnego roku kalendarzowego. Pracodawca nie ma obowiązku uzgadniania z pracownikiem terminu wykorzystania zaległego urlopu i musi udzielić mu urlopu przed końcem września. W wyroku z dnia 25 stycznia 2005 r. (I PK 124/05) Sąd Najwyższy stwierdził, iż pracodawca może pracownika wysłać na zaległy urlop, nawet gdy ten nie wyraża na to zgody. Sąd podkreślił, że prawo do urlopu wypoczynkowego określone jest przepisami o charakterze bezwzględnie obowiązującym i to w odniesieniu do obu stron stosunku pracy. Pracodawca jest zobowiązany do udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego w określonym

Wypadek w pracy. Co dalej?

Okres letni, czas żniw i szczyt sezonu gastronomicznego, niestety sprzyja wypadkom przy pracy. W niektórych branżach wystarczy chwila, aby doszło do wypadku. ZUS radzi co zrobić, gdy wypadek się już stanie.

Jak podaje Główny Urząd Statystyczny, w pierwszym kwartale tego roku w wypadkach przy pracy ucierpiało 15,8 tys. osób. Najwięcej w województwach: warmińsko-mazurskim, podlaskim i dolnośląskim. Najmniej na Mazowszu, w Małopolsce i na Podkarpaciu.

Najczęściej wypadki mają miejsce w górnictwie, gospodarce komunalnej, rekultywacji, przetwórstwie oraz w... opiece zdrowotnej i pomocy społecznej. Najmniej zagrożeni są naukowcy oraz informatycy. 60 proc. wypadków spowodowanych jest nieprawidłowym zachowaniem pracownika. Z powodu specyfiki pracy, częściej ulegają im mężczyźni.

Za wypadek przy pracy uznawane jest nagle zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną, którego efektem jest uraz lub śmierć i nastąpiło w związku z pracą:

- podczas lub w związku z wykonywaniem przez Ciebie zwykłych czynności albo poleceń przełożonych;
- podczas lub w związku z wykonywaniem przez Ciebie czynności na rzecz pracodawcy nawet bez polecenia;
- w czasie, w którym pozostawałeś w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem obowiązków wynikającego ze stosunku pracy.
- W zakresie uprawnień do świadczenia na równi z wypadkiem przy pracy traktowany jest wypadek, któremu uległeś:
- w czasie podróży służbowej, chyba że wypadek spowodowało takie Twoje postępowanie; które nie pozostaje w związku z wykonywaniem powierzonych Ci zadań służbowych;
- podczas szkolenia w zakresie powszechnej samoobrony;

- przy wykonywaniu zadań zleconych Ci przez działające u pracodawcy organizacje związkowe.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych pomaga osobom poszkodowanym w wypadkach przy pracy. Warunek jest jeden, muszą mieć opłacane składki na ubezpieczenie wypadkowe.

Na świadczenie mogą liczyć osoby zatrudnione na umowę o pracę, prowadzące działalność gospodarczą oraz zatrudnione na mocy umowy agencyjnej bądź umowy zlecenia. Osoba, która ulegnie wypadkowi w pracy może otrzymać jednorazowe odszkodowanie, które w przypadku śmierci należy się także członkom rodziny ubezpieczonego, a także na rentę z tytułu niezdolności do pracy, rentę szkoleniową, rentę rodzinną dla członków rodziny zmarłego ubezpieczonego lub rencisty oraz dodatek pielęgnacyjny.

Kwota świadczenia zależy od wysokości zarobków i stażu pracy. W sytuacji zwykłej renty, chory musi udowodnić pięcioletni okres składkowy i nieskładkowy, natomiast w przypadku rent wypadkowych świadczenie przysługuje nawet, gdy wypadek wydarzy się w pierwszym dniu pracy.

Należy pamiętać, że aby ubiegać się o świadczenie wypadkowe trzeba złożyć wymagane dokumenty, m.in. protokół ustalania okoliczności i przyczyn wypadku, który wystawia pracodawca. Jeśli okaże się, że dokumenty są niewystarczające, ZUS będzie mógł zażądać dodatkowych wyjaśnień.

Osoby, które podejmują pracę „na czarno” albo na „umowę śmieciową” często nie zdają sobie sprawy z konsekwencji na jakie narażają siebie i swoją rodzinę. W razie nieszczęścia nie przysługuje im żadne świadczenie wypadkowe. W praktyce oznacza to, że zostanie bez środków do życia i bez możliwości podjęcia pracy ze względu na stan zdrowia.

źródło: ZUS

Szkolenie SIP: Ocena ryzyka zawodowego

W czwartek 27 czerwca w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Państwowej Inspekcji Pracy w Opolu odbyło się szkolenie SIP. Tematem szkolenia była: Ocena ryzyka zawodowego.



Zamów Informator związkowy z kalendarzem na rok 2020

Informujemy, że w Zarządzie Regionu można zamówić Informator Związkowy z Kalendarzem na rok 2020.

Cena ok. 23 zł (uzależniona od zamawianej ilości).

Zamówienia prosimy składać do 10 sierpnia 2019 r. telefonicznie: 77 4232864

bądź e-mailem opole@solidarnosc.org.pl

Jest decyzja ws. obniżenia stawki PIT do 17 proc.

Rząd przyjął projekt zmiany ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, przewidujący m.in. obniżenie 18-proc. stawki podatku PIT do 17 proc. oraz podniesienie kosztów uzyskania przychodów dla pracowników - poinformował we wtorek rzecznik rządu Piotr Müller. Z obniżenia stawki skorzysta 25 mln podatników, zaś z podwyższenia pracowniczych kosztów uzyskania przychodów - 12 mln pracowników.

Ustawa przewiduje ponaddwukrotne podniesienie kosztów uzyskania przychodów dla pracowników. Nowa podwyższona wysokość kosztów uzyskania przychodów i obniżona stawka podatku (17 proc.) wejdzie w życie z dniem 1 października 2019 r. - napisano w dokumencie.

– Zryczałtowane koszty uzyskania przychodów tzw. pracownicze są bardzo niskie i postulat ich podniesienia był stałym elementem opinii Związku do projektów budżetów od wielu lat. Poza tym pracownicy nie mogą uwzględnić w kosztach uzyskania przychodu poniesionych przez siebie np. kosztów szkoleń lub składki członkowskiej w związkach zawodowych a projekt Ustawy tego niestety nie zmienia, pomimo nierównego traktowania sytuacji pracodawców i pracowników – komentuje Katarzyna Zimmer-Drabczyk, ekspert ds. dialogu i polityki społecznej Komisji Krajowej NSZZ Solidarność

- Celem tych zmian jest sprawiedliwe obniżenie obciążeń podatkowych dla wszystkich podatników na skali podatkowej oraz pozostawienie do dyspozycji podatników większej ilości środków pieniężnych. Beneficjentami tych zmian będzie około 25 mln podatników. Reforma stanowi kolejny krok w kierunku zmniejszenia klina podatkowego (różnicy między tym, co pracownik dostaje na rękę a kwotą, którą na jego zatrudnienie wydaje firma) oraz uczynienia go bardziej sprawiedliwym - napisano w dołączonej do projektu Ocenie Skutków Regulacji.

– Nowelizacja nie została skonsultowana z partnerami społecznymi pomimo, że domagaliśmy się tego podczas opiniowania Wieloletniego Planu Finansowego Państwa oraz założeń do budżetu państwa. W takiej sytuacji powstaje pytanie czy obniżenie o 1 punkt procentowy stawki podatku z pierwszego przedziału skali podatkowej tj. z 18% do 17% jest wystarczające dla osób o niewysokich dochodach? Potrzebna jest kompleksowa zmiana w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych - podniesienie kwoty wolnej od podatku, waloryzacja progów podatkowych, zwiększenie jego progresywności oraz poprawa stabilności i przejrzystości systemu podatkowego – mówi Katarzyna Zimmer-Drabczyk

*www.biznes.interia.pl, kz, pm
źródło: www.solidarnosc.org.*

Urlop wypoczynkowy jest prawem pracownika

dok. ze str 4

rozmiarze i terminie, a z drugiej strony pracownik nie może rzec się prawa do urlopu (por. art. 152 § 2 k.p.).

9. Przesunięcie terminu urlopu

Wcześniej ustalone terminy urlopu wypoczynkowego mogą być zmieniane z inicjatywy pracodawcy lub pracownika. Przepisy prawa pracy przewidują również obowiązkowe przesunięcie urlopu wypoczynkowego, na skutek takich okoliczności, jak:

- choroba,
- odosobnienie związane z chorobą zakaźną,
- powołanie na ćwiczenia wojskowe lub szkolenie wojskowe do 3 miesięcy,
- urlop macierzyński.

Wtedy pracodawca obowiązkowo przesuwając pracownikowi urlop na inny termin (art. 165 k. p.).

10. Jakie świadczenia pieniężne przysługują pracownikowi korzystającemu z urlopu?

a. Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego.

Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego pracownika uwzględnia się składniki wynagrodzenia w łącznej wysokości wypłacone pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. W przypadkach znacznego wahanía wysokości składników wynagrodzenia mogą być uwzględnione przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego wynagrodzenia wypłacone pracownikowi w okresie nieprze-

kraczącym 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.

b. Czy pracodawca może dofinansować wypoczynek pracownika.

Nie ma przeszkód prawnych, aby pracodawca w przepisach zakładowych przewidział możliwość dofinansowania do wypoczynku pracownika i jego rodziny. Jeśli jednak świadczenia miałyby korzystać ze zwolnienia od składek na ubezpieczenia społeczne i zwolnienia podatkowego, to muszą być przyznawane w oparciu i na zasadach przewidzianych w ustawie o ZFŚS, czyli m.in. z zastosowaniem tzw. kryterium socjalnego i w wysokości określonej przez regulamin funduszu.

c. Czy świadczenie urlopowe i „wczasy pod gruszą” to te same świadczenia?

„Wczasy pod gruszą” to dofinansowanie urlopu wypoczynkowego z zakładowego funduszu socjalnego, a świadczenie urlopowe – to kwota wypłacana przez pracodawcę, który funduszu nie tworzy. Zasady wypłacania „wczasów pod gruszą” określa regulamin ZFŚS.

Natomiast zasady przyznawania świadczenia urlopowego są wprost określone w ustawie z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2018 poz. 1608). Zgodnie z nimi świadczenie urlopowe przysługuje raz w roku, po wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego w wymiarze 14 kolejnych dni.

*Stan prawny na 18.06.2019 r.
www.solidarnosc.gda.pl / Maria Szwajkiewicz*

Pracownicze Plany Kapitałowe

– pytania i odpowiedzi

Od pierwszego lipca w firmach zatrudniających powyżej 250 pracowników wystartują Pracownicze Plany Kapitałowe. Każdy pracownik będzie musiał zdecydować, czy przystąpić do programu. Skutki tej decyzji będą miały wpływ na wysokość jego zarobków przez kolejne kilkadziesiąt lat. Dlatego warto poznać zalety i wady PPK.

Ile będę dostawał z PPK na starość?

ARGUMNETY ZA:

Rządzący szacują, że osoba zarabiająca 4,5 tys. zł brutto, która będzie oszczędzać w PPK przez 40 lat (odprowadzając podstawową składkę) zgromadzi kapitał w wysokości 288 tys. zł. To oznacza, że po ukończeniu 60. roku życia będzie przez 10 lat dostawał 2746 zł miesięcznie. W przypadku starszego pracownika, który w PPK będzie uczestniczył 25 lat, kwota uzbieranych oszczędności wyniesie według szacunków rządzących 113 tys. zł.

ARGUMNETY PRZECIWIW: Trzeba pamiętać, że wyliczenia rządzących to jedynie szacunki oparte na optymistycznych założeniach, których nie da się dzisiaj zweryfikować. Inwestowanie na rynku finansowym zawsze wiąże się z ryzykiem. Ustawa o PPK nie daje uczestnikom programi żadnych gwarancji dotyczących tego, ile pieniędzy dostaną po ukończeniu 60. roku życia. Może to być tyle, ile szacuje rząd, może być więcej, ale może też być znacznie mniej. Pieniądze w PPK będą inwestowane przez kilkadziesiąt lat. W tym okresie może zdarzyć się poważna inflacja rujnująca aktywa finansowe, kilka kryzysów gospodarczych, bankructwa instytucji finansowych i wiele innych trudnych do przewidzenia zjawisk. Warto tu posłużyć się przykładem OFE. Od momentu wejścia w życie systemu OFE w 1999 roku do 2007 roku fundusze zarobiły dla swoich członków 24,8 mld zł. W 2008 roku, gdy wybuchł światowy kryzys finansowy OFE straciły 24,2 mld zł, czyli niemal cały ośmioletni zysk.

Ile będzie wynosić składka na PPK?

ARGUMNETY ZA: Składka do PPK będzie finansowana przez pracownika i pracodawcę. Pracownik zobowiązany zostanie do przekazania na PPK 2 proc. swojego wynagrodzenia brutto. Będzie miał także możliwość dobrowolnego zwiększenia składki o kolejne 2 proc. W przypadku osób, których zarobki wynoszą mniej niż 120 proc. płacy minimalnej, składka będzie niższa i wyniesie 0,5 proc. pensji brutto. Z kolei obowiązkowa składka opłacana przez pracodawcę wyniesie 1,5 proc. wynagrodzenia brutto pracownika. Pracodawca również będzie mógł dobrowolnie zwiększyć składkę o kolejne 2,5 proc.

ARGUMNETY PRZECIWIW: PPK oznacza realną obniżkę pensji w zamian za obietnicę zysku za wiele lat. Co warto podkreślić: obietnicę, a nie gwarancję. Ponadto obciążenie pracodawców dodatkowymi kosztami wynikającymi z PPK może w znaczący sposób przyczynić się do zahamowania wzrostu płac.

Czy udział w PPK będzie obowiązkowy?

ARGUMNETY ZA:

Udział w Pracowniczych Planach Kapitałowych jest dobrowolny.

ARGUMNETY PRZECIWIW: Do PPK zostaniemy zapisani automatycznie. W przypadku braku zainteresowania programem, będziemy musieli się z niego wypisać. W tym celu trzeba będzie złożyć u pracodawcy specjalne oświadczenie. Rezygnacja nie będzie jednak ostateczna. Oświadczenia będzie trzeba składać co 4 lata. W przeciwnym razie ponownie zostaniemy zapisani do PPK.

Jakie prowizje i opłaty będą pobierać instytucje finansowe zarządzające PPK?

ARGUMNETY ZA: Wynagrodzenia dla instytucji finansowych zarządzających naszymi pieniędzmi gromadzonymi w PPK zostały ściśle określone w ustawie na bardzo niskim poziomie. Będzie ono mogło wynosić 0,5 proc. wartości aktywów rocznie plus 0,1 proc. ewentualnej premii za dobre wyniki.

ARGUMNETY PRZECIWIW: 0,5 proc. to wcale nie tak mało. Rządzący szacują, że już w 2027 roku w PPK znajdować się będzie co najmniej 138 mld zł. 0,5 proc. z tej kwoty to niemal 700 mln zł. Ponadto art. 50 ustawy o PPK zawiera katalog 11 różnego rodzaju dodatkowych opłat i prowizji, które również mogą być pobierane z aktywów inwestowanych w ramach PPK.

Czy państwo będzie mogło zabrać pieniądze z PPK tak, jak w przypadku OFE?

ARGUMNETY ZA:

To jedna z największych różnic między PPK i OFE. Oszczędności w ramach PPK będą własnością oszczędzającego. W przypadku śmierci pracownika środki zgromadzone przez niego w PPK będą dziedziczone.

ARGUMNETY PRZECIWIW: Trzeba jednak pamiętać, że w przypadku pieniędzy gromadzonych w OFE też zapewniano nas, że są one naszą prywatną własnością. Ustawa o PPK została przyjęta zwykłą większością głosów w Sejmie i wystarczy zwykła większość, żeby ją zmienić lub nawet zlikwidować Pracownicze Plany Kapitałowe.

Ile Państwo doloży do moich oszczędności w PPK?

ARGUMNETY ZA: Ustawa o PPK przewiduje „wpłatę powitalną” w wysokości 250 zł dla każdego nowego uczestnika PPK oraz „dopłaty roczne” w wysokości 240 zł. W ciągu 25 lat oszczędzania państwo dopłaci każdemu uczestnikowi PPK 4,5 tys. zł.

ARGUMNETY PRZECIWIW: Ustawa o PPK nie przewiduje waloryzacji „dopłat rocznych”. PPK to program rozpisany na kilka dekad. Za 25 lat 240 zł będzie warte znacznie mniej niż dzisiaj. Dla porównania warto przypomnieć sobie ceny sprzed 25 lat. Jajko kosztowało wówczas 22 gr, a kilogram mąki 63 gr.

oprac. lk

źródło: www.solidarnoskatowice.pl/

Zapraszamy na obchody 39. rocznicy powstania NSZZ „Solidarność”

Zarząd Region NSZZ „Solidarność” Śląska Opolskiego serdecznie zaprasza na uroczystości z okazji 39. rocznicy powstania NSZZ „Solidarność”.

Program uroczystości:

30 sierpnia

godz. 10.00 - złożenie kwiatów na Skwerze Solidarności i pod pomnikiem Trzech Krzyży przy kościele pw. św. Apostołów Piotra i Pawła oraz pod pomnikiem św. Katarzyny przy dawnym Taborze Szynowym.



31 sierpnia

godz. 18.15 - zbiórka pocztów sztandarowych na placu przy Katedrze Opolskiej,

godz. 18.30 - Uroczysta Msza Św. w intencji członków NSZZ „Solidarność”.

Po Mszy Św. złożenie kwiatów i zapalenie zniczy przy pomniku bł. ks. Jerzego Popiełuszki oraz przy grobie ks. Prałata Stefana Baldego.

*Przewodnicząca ZR NSZZ „Solidarność”
Śląska Opolskiego - Cecylia Gonet*

Zbiórka bursztynu na budowę Ołtarza Ojczyzny



Zgodnie z apelem Krajowej Sekcji Kobiet NSZZ „Solidarność” w imieniu Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” Zarząd Regionu NSZZ „Solidarność” Śląska Opolskiego prosi o ofiarowanie bursztynu oraz metali szlachetnych (złoto i srebro) na budowę Ołtarza Ojczyzny jako

wotum wdzięczności za 100-lecie odzyskania Niepodległości oraz powstania NSZZ „Solidarność”. Całość zebranego bursztynu i metali szlachetnych zostanie złożona w darze ofiarnym 31 sierpnia 2019 r. podczas mszy Świętej w 39. rocznicę powstania naszego Związku.

Zbiórka będzie trwać do 25 sierpnia 2019 r.

Proboszcz Bazyliki Św. Brygidy w Gdańsku, ks. Prałat Ludwik Kowalski dziękuje wszystkim za dotychczasową pomoc i ofiarność jednocześnie podkreślając, że bez wsparcia NSZZ „Solidarność” to dzieło nie mogło być zrealizowane. Aktualnie obecny stan tworzonego Ołtarza Ojczyzny to 30% całości, więc ten apel jest bardzo ważny.

*Przewodnicząca ZR NSZZ „Solidarność”
Śląska Opolskiego - Cecylia Gonet*

Biuletyn informacyjny „S” Zarządu Regionu Śląska Opolskiego

pod red. Marzeny Kucz, Opole, ul. Ks. Damrota 4, tel. 77 423 28 60, fax 77 454 55 48 lub 77 423 28 77,

wydano nakładem: PZ SOLPRESS Opole, ul. Ks. Damrota 4, tel. 77 454 52 87

Materialów nie zamawianych redakcja nie zwraca, zachowując sobie prawo do skrótów i zmian tytułu.