



W RODZINIE POLSKIEJ MIEDZI, ZUPEŁNIE JAK U PAŃSTWA DULSKICH – SKANDAL JEST DOPIERO WTEDY, GDY O PROBLEMIE DOWIEDZĄ SIĘ SĄSIEDZI

TERROR NASZ CODZIENNY



W dzisiejszych czasach słowo „mobbing” robi coraz większą karierę, choć jeszcze kilkanaście lat temu znane było głównie specjalistom z zakresu psychologii pracy i psychologii społecznej.

Nie wynika to jednak z mody lub pogoni za nowinkami. To problem społeczny, który narasta wraz z postępującą dewaluacją tradycyjnych zasad współżycia międzyludzkiego. Pogoń za zyskiem, koncentracja na karierze oraz zanikające poczucie przyzwoitości mają w tym znaczący udział.

Psycholog Natalia Bartosz, przewodnicząca ZZPPM Cuprum, podkreśla, iż przyczyn należy doszukiwać się między innymi w dewaluacji takich wartości, jak szacunek do drugiego człowieka, życzliwość, empatia i solidarność międzyludzka.

– Dla wielu postawy moralne i etyczne zdają się schodzić na dalszy plan. W to miejsce pojawia się agresja i skłonność

do dominacji nad słabszymi. W czasach, w których żyjemy, o naszej wartości nieestety coraz częściej decyduje przede wszystkim to, co posiadamy, a nie to, kim jesteśmy. Innymi słowy: to zasobność portfela definiuje nasz status społeczny i wynikający z niego prestiż – mówi Natalia Bartosz.

Kosztowna patologia

Według informacji Instytutu Psychosomatycznego, prawie pół miliona Polaków jest prześladowanych w miejscu pracy. Zdaniem biegłych sądowych 3–4 proc. pracujących kwalifikuje się do odszkodowań z powodu mobbingu. Pracownik obrany za kozła ofiarnego jest przez przełożonych szykanowany, zastraszany i nękan. Upokarzanie, groźby, pomniejszanie kompetencji, wydawanie sprzecznych lub niemożliwych do wykonania poleceń,

nieustanne kontrolowanie – to najczęściej spotykane techniki. Ich celem jest zniszczenie osoby mobbingowanej. Człowiek jest więc atakowany i prześladowany tak długo (czasami przez miesiące lub lata), aż obciążenie to doprowadza go do utraty pracy, choroby, inwalidztwa, a nawet samobójstwa. Głównym motorem takiego psychicznego terroru zazwyczaj jest bezpośredni zwierzchnik. Czasem jednak może to być współpracownik lub też ktoś z kadry zarządzającej, który w białych rękawiczkach deprecjonuje swoich podwładnych.

Charakterystyczny dla mobbingu jest też brak reakcji ze strony świadków. Nikt nie chce się wychylić i podpaść szefowi. Coraz powszechniejsze jest przecież przekonanie, że Solidarność jest już tylko wyblakłym pojęciem wypisanym przed laty na sztandarach z hasłami walki o ludzką godność i sprawiedliwość społeczną.

Typowymi dla mobbingu zachowaniami są między innymi: ograniczanie przez przełożonego możliwości wypowiedzenia się, swobodnej przynależności do organizacji związkowej, krzyki, wyzwiska, groźby, traktowanie jak powietrze, izolowanie, rozsiewanie plotek, ośmieszanie, krytyka pracy oraz życia osobistego, zlecenie zadań poniżej umiejętności lub prac bezsensownych oraz molestowanie seksualne i przemoc fizyczna. Mobbing występuje zwykle obok takich problemów, jak nieprzebranie przepisów dotyczących wynagrodzeń, czasu pracy, nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, dyskryminacji i nierównego traktowania czy też ograniczania działalności związków zawodowych. To m.in. powoduje, że sądy z przymrużeniem oka traktują pozwy i uznają je często za formę zemsty na byłych zwierzchnikach.

Dokończenie na str. 5



KRZYSZTOF NOWEK

Twój kandydat na społecznego inspektora pracy

Koleżanki i Koledzy!

Spędzamy w pracy znaczną część naszego życia. Naturalne jest więc dążenie, by ten czas wpływał nam w poczuciu bezpieczeństwa, wzajemnego uznania i życzliwości. By tak się działo, muszą być przestrzegane przepisy BHP, regulacje Kodeksu Pracy oraz ogóle zasady współżycia międzyludzkiego. Zarówno pomiędzy szeregowymi pracownikami, jak i w relacji podwładny – przełożony.

Uważam, iż społeczny inspektor pracy jest osobą, która powinna stać na straży tych wartości. Egzekwować na każdym stanowisku przestrzeganie norm bezpieczeństwa, łagodzić konflikty personalne i zwalczać wszelkie formy prześladowania lub dyskryminacji.

Nie może to być człowiek uwikłany w osobiste układy i pozbawiony ludzkiej wrażliwości.

Z takim przesłaniem ubiegam się o Wasze głosy w wyborach na społecznego inspektora pracy.

Od 36 lat pracuję w naszej firmie. Obecnie jestem zatrudniony jako starszy ślusarz na Wydziale Mechanicznym. Od 36 lat działam w szeregach Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Miedziowego. Od 14 lat aktywnie działam z ramienia ZZPPM w Komisji BHP. To wszystko składa się nie tylko na moje bogate doświadczenie, ale stanowi również moją rekomendację.

Przedstawiam ją Wam, ubiegając się o zaszczytną funkcję społecznego inspektora pracy. Człowieka, który każdego dnia będzie reprezentował Wasze interesy. Zarówno te indywidualne, jak i grupowe.

Razem możemy dużo więcej!

Proszę o Wasze poparcie i gwarantuję, że nie zawiodę Waszego zaufania.

Będę głosować na Krzysztofa Nowek, bo:

Jest dobrym pracownikiem, czynnym kolegą i przede wszystkim wysokiej klasy fachowcem. Od wielu lat jest członkiem Zakładowej Komisji BHP i zna od podszewki wszystkie bolączki pracowników. Wiem, że będzie stać po stronie pracowników i nie będzie się bać zabrać głosu w sprawach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wiesław Joniec, Wydział Nowych Technologii i Serwis R/T

Jest doskonałym organizatorem i z powierzonych zadań zawsze wywiązuje się wzorowo.

Anna Polańska, Biuro Certyfikacji

To wspaniały kolega, który nigdy nie odmawia pomocy. Dobro pracownika zawsze jest dla kolegi Krzysztofa priorytetem.

Piotr Burchard, Oddział Dotra

Krzysztof Nowek to oddany i uczynny kolega. Charakteryzuje się ogromną życzliwością i odpowiedzialnością. Nie boi się nowych wyzwań i zawsze jest gotowy do działania.

Bożena Tabiś, Oddział Logistyki, przewodnicząca ZZPPM Inova

LEGNICKA HUTA Z TEMIDĄ W TLE

Przedstawiony w poprzednim wydaniu naszego pisma konflikt pomiędzy czterema elektrykami oraz ich bezpośrednimi przełożonym z Działu Głównego Energetyk w Hucie Miedzi Legnica a dyrekcją zakładu ma swoją kontynuację na płaszczyźnie sądowej. 20 września z powództwa wspomnianych pracowników przed Sądem Rejonowym w Legnicy przesłuchani zostali w charakterze świadków dyrektor Leszek Garycki i szefo-

wa Działu Kadr Iwona Hajkowska. Podczas rozprawy Sąd badał zasadność udzielenia powodowi przez dyrekcję huty kary nagany. Z przebiegu posiedzenia odnotować trzeba dwa istotne fakty. Po pierwsze – pełnomocnik strony pozwanej (dyrekcji Huty Miedzi Legnica), zorientowany się, że w charakterze publiczności na sali znajduje się przedstawiciel mediów (miesięcznika „Związkowiec”), zgłosiła wniosek

o utajnienie posiedzenia. Sąd wniosek odrzucił.

Po drugie – dyrektor Leszek Garycki stwierdził, iż w oddziałach i wydziałach legnickiej hucie nigdy nie było praktyki, by stosować wobec zatrudnionych w systemie jednozmianowym tytułem rekompensaty za ich dyspozycyjność i nadgodziny naliczanie wynagrodzeń w oparciu o system czterobrygadowy. Pytanie do pracowników – czy zeznania dyrektora są zgodne z prawdą?

Mamy dużo zastrzeżeń związanych z dalszym ograniczaniem premii uznaniowej – mówi przewodnicząca ZZPPM MCZ Barbara Popielarz

Zmiany w MCZ

Ostatnia tura rozmów na temat wzrostu wynagrodzeń dla pracowników Miedziowego Centrum Zdrowia zakończyła się dość niespodziewaną propozycją złożoną przez zarząd spółki.

Przystępując do rozmów, przewodnicząca ZZPPM MCZ Barbara Popielarz zgłosiła postulat podniesienia pracownikom stawek zasadniczych średnio o 300 zł. Ponadto oczekiwała wpisania pielęgniarkom do wynagrodzenia podstawowego kwotę 300 zł pochodzącą ze specjalnego dodatku przyznanego im przez ministra zdrowia. Była też przekonana, iż za wrzesień, zgodnie z ustaleniami z początku tego roku, wypłata premii uznaniowej ograniczonej w lutym do 10 proc. zostanie przywrócona do poziomu zapisanego w UZP, czyli 20 proc.

W odpowiedzi zarząd spółki przedstawił stronie związkowej pismo informujące o zamiarze dalszego ograniczenia załozde do 10 proc. wysokości wspomnianej premii uznaniowej. Zaproponował też 15-procentowy wzrost wynagrodzenia oraz 5-procentowy dodatek dla pracowników nieobjętych dopłatami ministerialnymi. Nato-

miast grupie zawodowej pielęgniarek zaoferował przeniesienie 280 zł z dodatku ministerialnego do stawki zasadniczej.

– Dobrze, że kierownictwo spółki zrozumiało wreszcie, że pracownicy mają zdecydowanie zbyt niskie stawki – komentuje przewodnicząca Barbara Popielarz. – Przypominam, że od dawna wzrost części stałej wynagrodzeń jest postulatem naszego związku zgłaszanym podczas negocjacji. Jednak mamy dużo zastrzeżeń związanych z dalszym ograniczaniem premii uznaniowej i dlatego też tę propozycję zarządu zaopiniowałyśmy negatywnie. Ponieważ jednak zarząd jednostronnie postanowił wprowadzić swoje plany, już zapowiadam, że przez najbliższe dwa miesiące będziemy bardzo uważnie analizować wszelkie skutki tej decyzji. Jeśli załoga uzna rozwiązania płacowe zarządu za niewystarczające, to zapewne w MCZ ponownie rozpocznie się dyskusja na temat jakiejś formy protestu.

ROSĄ ZAROBKI W PATELEC-ELPENIE

15 września podpisane zostało porozumienie płacowe pomiędzy związkami zawodowymi i zarządem spółki Patelec-Elpena. Jak nas poinformowała przewodnicząca ZZPPM Patelec-Elpena Zofia Marszałek, 1 października wszystkim zatrudnionym podniesiono stawki o 135 zł brutto. Kwota ta zwiększa stawkę godzinową obowiązującą zatrudnionych bezpośrednio i pośrednio przy produkcji oraz stawkę zasadniczą stosowaną w przypadku służb administracyjnych. Pracownicy produkcyjni mający umowy o pracę na okres próbny otrzymali stawki godzinowe podniesione o 30 groszy.

Od 1 stycznia 2018 r. podniesione zostaną też dodatki przyznawane z tytułu wysługi lat oraz wypłaty nagród jubileuszowych.

W SIERPOLU BĘDZIE SZANSA NA 300 ZŁ NAGRODY

Jak nas poinformował Piotr Lewandowski, przewodniczący ZZPPM Polkowice-Sieroszowice, już wkrótce dla wszystkich członków jego zakładowej organizacji ruszy wielki konkurs zorganizowany z okazji 25-lecia organizacji ZZPPM. Wszyscy, którzy wezmą w nim udział, co miesiąc będą mieli szansę otrzymania jednej z trzech nagród pieniężnych (300 zł). Szczegóły konkursu i warunki uczestnictwa będą wywieszone na tablicach informacyjnych oraz opublikowane na związkowym Facebooku.

Konia kuja, a żaba nogę nadstawia

To powiedzenie doskonale pasuje do zobrazowania reakcji liderów Solidarności na wieść o wynegocjowanych z zarządem KGHM w trybie sporu zbiorowego ZZPPM ustaleniach płacowo-socjalnych dla pracowników Polskiej Miedzi. Sfrustrowani naszym niewątpliwym sukcesem, jakim jest podpisane porozumienie, podjęli karkołomną próbę wykazania na łamach wrześniowego „Przymatu” (nr 15/2017), że tak naprawdę to tylko oni walczyli o pracownika, a nasz Związek bez wykupienia praw autorskich ośmielił się wykorzystać ich dorobek. Przy okazji nie omieszkali pochwalić się, że w ostatnim czasie aż dwukrotnie zostali przyjęci przez ministra energii Krzysztofa Tchórzewskiego i uprzejmie przypomnieli mu o problemie podatku od kopalni. Minister ich wysłuchał, pokiwał głową ze zrozumieniem i... podatek utrzymał. W budżecie państwa na 2018 rok przewidziano z tego tytułu wpływ ponad 1,2 mld zł.

Tak więc nic konkretnego nie osiągnięto, ale zawsze to miło

kroczyć po rządowych salonach, wypić kurtuazyjną kawę i w ten sposób tworzyć pozory szerokich wpływów w stolicy.

W podobny sposób w „Przymacie” podsumowano starania ZZPPM zmierzające do wprowadzenia PPE w całej grupie kapitałowej Polskiej Miedzi. Według Solidarności jest to działanie całkowicie zbyteczne, gdyż istnieją już rządowe plany uruchomienia dla wszystkich pracujących Polaków Indywidualnych Kont Emerytalnych. Jest to szczerą prawdą. Trzeba jednak dodać, iż planowana reforma II i III filaru emerytalnego oparta ma być na mniej korzystnych zasadach. W PPE dla załogi Polskiej Miedzi całość składki pokrywa pracodawca. Rządowy projekt przewiduje, iż będzie się ona składała z dwóch wpłat. Pracodawca ma odprowadzać 1,5 proc. wynagrodzenia każdego zatrudnionego, a pracownik dokładać będzie kolejne 2 proc. swoich poborów. Również zasady korzystania ze zgromadzonego kapitału w PPE są bardziej elastyczne od tych,

jakie przewiduje ustawa. Po przejściu na emeryturę pracownicy Polskiej Miedzi mają prawo w całości wycofać zgromadzone pieniądze. Rządowe regulacje zakładają taką możliwość jedynie w odniesieniu do 25 proc. zebrałego kapitału. Biorąc to wszystko pod uwagę, niech każdy sam sobie odpowie na pytanie – czy starania ZZPPM o objęcie Pracowniczym Programem Emerytalnym załogi spółek zależnych mają sens, czy też lepiej zawrzeć temu, co nam rząd Beaty Szydło szykuje.

Po czynach ich poznać

Przypominamy, że bezpośrednim wynikiem zawartego przez ZZPPM porozumienia jest gwarancja przeszerogowań do końca roku 25 proc. pracowników (w tym wszystkich mających niższe grupy), rozpoczęcie procesu poprawy sposobu naliczania nagrody rocznej oraz zmobilizowanie zarządów spółek grupy kapitałowej do wprowadzenia PPE. Dużo to, czy mało?

Z punktu widzenia każdego normalnie funkcjonującego związku zawodowego przyjęte ustalenia trzeba uznać za sukces w walce o podniesienie poziomu świadczeń socjalnych i płacowych.

Oczywiście zawsze można postawić zarzut, że to nie zaspokaja wszystkich oczekiwań pracowniczych. Mamy świadomość, że jest jeszcze wiele do zrobienia. Wciąż nierozwiązany jest problem zbyt niskich stawek zasadniczych, wadliwego systemu premii motywacyjnej czy też ekonomicznego przymusu pracy w nadgodzinach. Jednak to, co już osiągnięto, w żaden sposób nie zamyka drogi do dalszej walki. Jeśli liderzy Solidarności są niezadowoleni z tego, co ZZPPM uzyskał, nic nie stoi na przeszkodzie, by przejęli pałeczkę i coś konstruktywnego dorzucili do wspólnego kotła. Sformułowali jakieś sensowne postulaty, obudowali je przekonującą, rzeczową argumentacją i podjęli próbę konstruktywnego dialogu z zarządem spółki. Jeśli tak przygo-

towane negocjacje utkną w martwym punkcie, będą też mieli otwartą drogę do rozpoczęcia opisanej prawem procedury sporu zbiorowego. Zapewniamy, że dla takich działań będą mieli nasze pełne poparcie.

Obawiamy się jednak, że prawdziwym problemem działaczy miedziowej Solidarności nie jest rzeczywiste dążenie do poprawy warunków płacowych załogi, ale tworzenie jedynie pozorów walki i trzymanie parasola ochronnego nad zarządem spółki. Filozofia ta stała się już wieloletnią tradycją tego związku. Starsi pracownicy zapewne przypominają sobie, że obowiązywała ona podczas próby sprzedaży Polskiej Miedzi zachodniemu koncernowi Asarco czy też pierwszej i drugiej przesury Krzysztofa Skóry. Podobnie występowali w roli pierwszych hamulcowych, gdy ZZPPM walczył o uruchomienie w KGHM Pracowniczego Programu Emerytalnego lub też przeprowadzenia głosowania na członka zarządu spółki z wyboru załogi.

UCHWAŁY, USTALENIA I DYSKUSJA

Posiedzenie Rady ZZPPM



Podczas wrześniowego posiedzenia członkowie Rady ZZPPM przyjęli uchwały w sprawie planu pracy związku na najbliższe 5 miesięcy oraz nowelizację budżetu na 2017 rok. Zatwierdzono też regulamin nadawania zakładowym organizacjom związkowego sztandaru.

Ponadto uzgodniono ramowy harmonogram zbliżających się obchodów barbońkowych. Głównym ich akcentem będzie Centralna Akademia ZZPPM, która odbędzie się 3 grudnia w Głogowskiej Hali Sportowej. Bezpośrednio po uroczystości panie bawić się będą na Combrze Babskim w Kaczycach. Również tego samego dnia dla panów zorganizowana zostanie Centralna Karczma Piwna połączona z Karczmą Piwną ZZPPM Polkowice-Sierszowice.

Gościem Rady był wiceprezes zarządu MCZ Marek Ścieżka.

Przedstawił on informację na temat dotychczasowego funkcjonowania Abonamentu Medycznego oraz perspektywę dalszego rozwoju usług zdrowotnych świadczonych dla pracowników

Polskiej Miedzi oraz ich rodzin. Jak podkreślił prezes, zarząd MCZ jest na etapie przygotowywania do prezentacji władzom KGHM oferty tego dodatkowego rozszerzonego pakietu.

Przewodniczący ZZPPM Ryszard Zbrzyzny zapewnił pełne poparcie związku dla inicjatywy MCZ.

– Uważamy, że ludzie Zagłębia Miedziowego, ponoszący

skutki życia w rejonie przemysłu ciężkiego, powinni mieć pełen dostęp do najnowszych technologii i procedur medycznych. Na podobnym poglądzie wydają się oparte niektóre założenia w przyjętej przez KGHM do realizacji Strategii Społecznej Odpowiedzialności Biznesu na lata 2017–2021 z perspektywą do 2040 roku. Zachęcam więc zarząd MCZ do takiego dopracowania szczegółów dodatkowego pakietu medycznego, że zostanie on pozytywnie oceniony przez pacjentów oraz uzyska akceptację władz KGHM na jego wdrożenie w całej grupie kapitałowej Polskiej Miedzi. Sprawa powinna mieć priorytetowy charakter, bowiem kondycja publicznej służby zdrowia opartej na finansach NFZ jest z każdym miesiącem coraz bardziej niezadowolająca.

WAŻNA INFORMACJA DLA OSÓB ODCHODZĄCYCH NA EMERYTURĘ

Osoby, które przed 2009 rokiem długo pracowały w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze, a nie nabyły prawa do wcześniejszej emerytury, mogą z tego tytułu liczyć na rekompensatę.

Ustawa z 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych wprowadziła rekompensatę dla osób, które pracowały przez co najmniej 15 lat w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, ale nie nabyły z tego tytułu prawa do wcześniejszej emerytury. Rekompensata nie jest samodzielnym świadczeniem pieniężnym. Stanowi ona dodatek do kapitału początkowego i łącznie z tym kapitałem podlega waloryzacji, a w efekcie powiększy podstawę obliczenia emerytury. Wysokość rekompensaty będzie wykazana w decyzji ustalającej wysokość emerytury.

Prawo do uzyskania rekompensaty mają osoby urodzone po 1948 r., które przed 1 stycznia 2009 r. wykonywały przez co najmniej 15 lat prace w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze w rozumieniu przepisów obowiązujących do 31 grudnia 2008 r. (art. 32 i 33 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS). Przy ustalaniu 15-letniego okresu pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze mogą zostać uwzględnione jedynie okresy, w których praca ta była wykonywana stale i w pełnym wymiarze czasu pracy. Nie zostaną natomiast zaliczone okresy niewykonywania pracy, za które

wypłacono wynagrodzenie lub świadczenia z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Rekompensata nie przysługuje osobie, która ma ustalone prawo do emerytury pomostowej albo do wcześniejszej emerytury z tytułu pracy wykonywanej w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze.

Wysokość rekompensaty wyliczana jest według wzoru określonego w ustawie o emeryturach pomostowych. Wysokość rekompensaty uzależniona jest m.in. od:

- udowodnionych okresów składkowych i nieskładkowych wymienionych w ustawie o emeryturach i rentach z FUS,
- długości okresu wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze,
- obniżonego wieku emerytalnego określonego dla danego rodzaju pracy,
- wieku osoby ubiegającej się o rekompensatę, ukończonego na dzień 31 grudnia 2008 r.

Osoba ubiegająca się o rekompensatę powinna do wniosku o emeryturę dołączyć świadectwo pracy lub zaświadczenie potwierdzające wykonywanie pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, wystawione przez pracodawcę, u którego była zatrudniona lub przez jego następcę prawnego, na podstawie posiadanej przez ten podmiot dokumentacji osobowej. Osoba, która wykonywała własną działalność

twórczą lub artystyczną, powinna przedstawić decyzję Komisji do Spraw Zaopatrzenia Emerytalnego Twórców, potwierdzającą okres i rodzaj tej działalności, o ile nie dostarczyła wcześniej tej decyzji dla celów ubezpieczeń społecznych.

Wysokość rekompensaty regulowana jest przez art. 22 ustawy o emeryturach pomostowych.

Art. 22. 1. Rekompensatę stanowi równowartość kwoty obliczonej według wzoru:

$$R = 64,32 * K * X$$

gdzie:

R – oznacza kwotę rekompensaty,

K – oznacza kwotę obliczoną według zasad określonych w przepisach art. 174 ustawy o emeryturach i rentach z FUS,

X – oznacza współczynnik obliczony według wzoru określonego w ust. 2.

2. Współczynnik X określający, jaka część wymogów do wcześniejszej emerytury została spełniona do dnia 31 grudnia 2008 r., oblicza się według następującego wzoru:

1) w przypadku kobiet:

$$X = \sqrt[3]{\frac{S_o * S_w * W - 18}{20 * 15 * W_s - 18}}$$

2) w przypadku mężczyzn:

$$X = \sqrt[3]{\frac{S_o * S_w * W - 18}{25 * 15 * W_s - 18}}$$

gdzie:

S_o – oznacza okresy składkowe i nieskładkowe w rozumieniu ustawy o emeryturach i rentach z FUS, osiągnięte przed dniem 1 stycznia 2009 r.,

S_w – oznacza okres wykonywania przed dniem 1 stycznia 2009 r. pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze w rozumieniu przepisów ustawy o emeryturach i rentach z FUS,

W_s – oznacza obniżony wiek emerytalny w rozumieniu przepisów ustawy o emeryturach i rentach z FUS,

W – oznacza wiek ubezpieczonego w dniu 31 grudnia 2008 r. w pełnych latach zaokrąglonych w górę.

3. Jeżeli wartość któregokolwiek z ułamków, o których mowa w ust. 2, przekroczy 1, przyjmuje się, że wartość ta wynosi 1.

Ważne:

ZUS sam z siebie nie ustali rekompensaty. Ustalenie rekompensaty następuje na wniosek ubezpieczonego o emeryturę. Rekompensata przyznawana jest w formie dodatku do kapitału początkowego, o którym mowa w przepisach art. 173 i art. 174 ustawy o emeryturach i rentach z FUS.

Bogdan Grzybowski

Źródła: Opracowania własne OPZZ
Materiały informacyjne ZUS

Trudno w to uwierzyć, ale wieloletni przewodniczący ZZPPM Polkowice–Sieroszowice Mięczysław Grzybowski już zakończył swoją aktywność zawodową w Polskiej Miedzi. Z tej okazji 23 września, w Głogowie zorganizowane zostało spotkanie wciąż młodego emeryta z gronem jego przyjaciół i współpracowników. Były kwiaty, wspomnienia i toasty. Była też okolicznościowa laudacja wierszem spisana.



Drogi Emerycie!!!

Mieczysławie!!!

Hurra! Niech żyje emerytura!
Teraz luźne jest twoje życie,
Siesta dłuższa niż w Gaikach jest
o świecie.
Możesz robić to, co chcesz,
Więc za siebie już się bierz,
By na remanenty siły mieć.

Mietek!!

Nie masz czasu do stracenia,
Nie zapuszczaj w domu lenia.
Wskakuj w dresy, adidasy,
I na grzyba ruszaj w lasy.
Nie zapomnij jednak o nas,
Bo na każdej Radzie Leszek czeka,
Tweji riposty jest spragniony.

Mieciu!!

Wykorzystaj każdą chwilę
I ją spędzaj zawsze mile.
W dzień powszedni i w niedzielę
Czasu masz dla siebie wiele.
A w tygodniu odwiedź wójta
w Jerzmanowej,
By się liczył z Kissowcami.

Mieczu!!

A dziś musisz sobie pobałować,
Boguś z Jasiem mogą Cię
już w pocałować!!
Pozwolenie masz na kaca,
Bo nie czeka rano praca.

*Uczestnicy Pożegnania Emeryta
Mięczysława Grzybowskiego
w dniu 23.09.2017r.*

Terror nasz codzienny

Dokończenie ze str. 1

Natalia Bartosz kierująca w KGHM Cuprum Zakładem Psychologii Stosowanej i Profilaktyki Zdrowotnej zwraca jednak uwagę na wielopłaszczyznowe, negatywne skutki mobbingu i dyskryminacji.

– Na poziomie indywidualnym mamy do czynienia z somatycznymi i psychicznymi problemami zdrowotnymi ludzi. Przekładają się one nie tylko na ich funkcjonowanie w środowisku rodzinnym i społecznym. Negatywne konsekwencje mobbingu odczuwalne są również przez pracodawcę. Mam tu na myśli zwiększoną absencję chorobową, spadek wydajności pracy i zwiększoną fluktuację załogi. To są wymierne koszty wpływające na ogólny wynik finansowy i każdy menedżer powinien to brać pod uwagę – komentuje Natalia Bartosz.

Ciszej będziesz, dalej zajedziesz

Niestety, Polska Miedź nie jest wolna od tej patologii. Co więcej, jest już ona tak powszechna, że przez niektórych zaczyna być uznawana za normę. Ofiary mobbingu, nie wierząc, że ktoś stanie w ich obronie, boją się na ten temat odezwać. Nie wiedzą też, jak udowodnić swoje racje i skutecznie walczyć o godność. Ich oprawcy zdają sobie sprawę z tych ograniczeń i czują się całkowicie bezkarni.

Najczęściej stosowaną formą prześladowania jest przenoszenie do pracy cięższej i gorzej płatnej czy też nakładanie niemożliwych do wypełnienia zadań, od których zależy wysokość przyznawanej premii. Bywa nawet tak, że pracownik musi wykonać swoją normę za pomocą całkowicie zdezolowanego sprzętu. Również awanse, plany urlopowe i obłożenia zmian stanowią pole do dyskryminacji upatrzonych ofiar. Nie brak też wyzwisk, po-

grózek, a nawet przekleństw. Zazwyczaj celują w tym nowi kierownicy, mistrzowie i sztygarzy. Zwłaszcza ci po politycznych awansach, którzy niewielkie doświadczenie rekompensują sobie znaczną ilością wody sodowej w głowie. Dyrektorzy zakładów i zarządy spółek zależnych zdają się nie dostrzegać zjawiska. Nigdy przecież nie wiadomo, kto jakie ma poparcie i komu można się narazić. Najważniejsze jest zachowanie pozorów prawidłowego zarządzania, tak by w papierach wszystko dobrze wyglądało.

Od tego przecież zależy dyrektorska premia.

Również Centrala KGHM i osoby odpowiedzialne za zarządzanie zasobami ludzkimi wyznają zasadę zasłoniętych okien. Podczas spotkań z liderami związkowymi zgłaszane przez nich sygnały wskazujące na dyskryminowanie pracowników są ignorowane przez dyrekcję. Najwyraźniej na tym poziomie też panuje przekonanie, że wizerunek spółki zależy od tego, jak się o niej publicznie mówi, a nie od tego, jaka ona faktycznie jest.

Jednak taka polityka w konsekwencji przynosi więcej strat niż pożytku. Skutkuje zwiększoną absencją, niższą wydajnością pracy i wyższą wypadkowością. Również można się doszukiwać powiązania efektów mobbingu ze zjawiskiem alkoholizmu i narkomanii, z jakimi mamy do czynienia. Niepokojący jest też fakt, iż coraz liczniejsza grupa pracowników potrzebująca wsparcia psychologa lub psychiatry szuka tych specjalistów poza placówkami MCZ. Czyżby to był dowód braku zaufania do miedziowej służby zdrowia i możliwości skutecznego dochowania w niej tajemnicy lekarskiej?

Wszystko to przekłada się na wymierne straty zarówno społeczne, jak i finansowe i wizerunkowe. Udawanie, że nic się nie dzieje, to droga donikąd. Jednak w rodzinie Polskiej Miedzi, zupełnie jak u państwa Dulskich – skandal jest dopiero wtedy, gdy o problemie dowiedzą się sąsiedzi.

Obyśmy więc nie doczekali czasów, że nasi partnerzy handlowi z Chin zaczną się pytać o przestrzeganie praw pracowniczych w KGHM. Jak im wytłumaczymy, że przy ustalaniu premii, awansów i nagród występują przypadki dyskryminacji ludzi ze względu na przynależność związkową czy też przekonania polityczne.

– Przyzwolenie na mobbing i dyskryminację to zgoda na patologię. Tak być nie może. Jeśli dzisiaj dotyczy to jednej czy dwóch osób, a my nie reagujemy, to za chwilę może stać się to „normą” i objąć większą część załogi. Czyli

każdego z nas. Wiele mówi się o Społecznej Odpowiedzialności Biznesu. Jednak stanie się ona faktem, a nie tylko propagandowym hasłem, tylko wtedy, gdy przejawy patologicznych zachowań wobec pracowników będą potępiane i zwalczane na wszelkich szczeblach służbowych zależności. Od prezesa po szeregowego pracownika. Nieprawdą jest, że musimy się na mobbing godzić, bo „takie mamy czasy i nic nie można poradzić” – przecież to my tworzymy „te czasy” – mówi Natalia Bartosz.

Informujemy, że w strukturach ZZPPM trwa proces dokumentowania sytuacji wskazujących na mobbing i dyskryminację. Powstaje też czarna lista szczególnie aktywnych prześladowców i w stosownym momencie zostanie ona ujawniona. W firmie nie może być miejsca na folwarczny model zarządzania załogą. Wierzymy, że zarząd spółki podziela ten pogląd i aktywnie wesprze nasze działania. Oczekujemy od władz KGHM wdrożenia procedur antymobbingowych, które będą zapobiegać opisanym powyżej nieprawidłowym zachowaniom. Naszym zdaniem w tym celu powinien być powołany specjalny zespół, w skład którego wejdą przedstawiciele pracodawcy, reprezentacja związków zawodowych, prawnik i specjalista z zakresu psychologii pracy. Grono to powinno być odpowiedzialne za rozpatrywanie wszelkich zgłoszonych przypadków nękania przez przełożonych lub współpracowników.

POZNAJ SWOJE PRAWO

W polskich realiach pracownikom w dochodzeniu ich praw nie pomagają przepisy. W Szwecji i Francji mobbing uznawany jest za przestępstwo. W Belgii, Francji i Szwecji pracownicy mogą skarżyć pracodawców do sądu o stosowanie przemocy psychicznej i to szef musi udowodnić, że ich nie nękał. W Polsce jest odwrotnie – to pracownicy, zanim zostaną uznani za ofiarę mobbingu, muszą udowodnić, że byli poddawani długotrwałemu oraz uporczywemu nękanii i zastraszaniu. Łatwiej jest więc dochodzić roszczeń z tytułu dyskryminacji. W przeciwieństwie do mobbingu, w tym przypadku to nie pracownik musi udowadniać niezgodne z prawem działanie pracodawcy. Wystarczy, że uprawdopodobni nierówne traktowanie w porównaniu z innymi zatrudnionymi (np. odmowę zatrudnienia, podwyżki, awansu) ze względu na jakąś konkretną cechę (np. narodowość, wyznanie, niepełnosprawność lub przynależność związkową czy też poglądy polityczne).

GROMADŹ DOWODY

Uprzedzamy, że udokumentowanie mobbingu w sądzie jest trudne, ale nie niemożliwe. Nie należy więc poddawać się bez walki. Ważne jest gromadzenie wszelkich możliwych dowodów. Tyrani utrzymują swój proceder tylko dlatego, że ich ofiary milczą. Mów więc o swoim problemie rodzinie, działaczom związkowym, osobom zaufania publicznego. Zapisuj wszystkie szkany, notuj miejsce, czas oraz okoliczności im towarzyszące. Zbieraj dokumentację medyczną, zwłaszcza od neurologa lub psychiatry. Nie spotykaj się z prześladowcą sam na sam. Zawsze bierz kogoś ze sobą: ze związków zawodowych, społecznego inspektora pracy. Dokumentuj w postaci notatek wszystkie rozmowy ze swoim przełożonym. Pamiętaj, że często mobber to tak naprawdę mały zakompleksiony człowieczek, który terrorem i krzykiem nadrabia swoje ułomności. Dlatego tak panicznie boi się on opinii społecznej i publicznego ośmieszenia lub potępienia.

Jeśli szukasz wsparcia lub porady, zgłoś się do naszej zakładowej organizacji związkowej lub bezpośrednio do Centrali ZZPPM.

Zawsze będziemy reagować.

Z głębokim żalem informujemy, że 07.10.2017 r., wypełniając obowiązki górnika, zginął tragicznie

Nasz Kolega

Mateusz Wawrzyniak

Rodzinie oraz bliskim składamy wyrazy współczucia.

Pogrzeb odbędzie się w Polkowicach na cmentarzu komunalnym 11.10.2017 r. (środa) o godzinie 12.00.

Ratujemy frankowiczów

Rozmowa z **mgr Bożeną Bartoszewicz** z Kancelarii Prawno-Finansowej w Lubinie

Na czym polega wasza oferta w zakresie dotyczącym kredytów frankowych?

Pomagamy osobom, które zawarły umowy kredytowe, tzw. frankowe. Były one popularne i powszechnie udzielane. Nie stosowano żadnych ograniczeń. Osoby, które nie miały zdolności kredytowej, aby dostać kredyt w złotych, bez problemu dostawały go we frankach szwajcarskich (CHF).

Mówi Pani o tzw. kredytach frankowych. O jakie umowy chodzi?

To dwa rodzaje umów kredytowych, które potocznie nazywa się indeksowanymi i denominowanymi. W umowie o kredyt indeksowany bank wskazał pożyczaną kwotę w złotych, ale w dniu wypłaty była ona przeliczana na franki. Rzadko klient miał w swojej umowie podaną ilość CHF. Co ważne, kurs przeliczenia był kursem kupna waluty w tym banku, aby franków było więcej niż w wypadku zastosowania kursu sprzedaży. Z kolei przy obliczaniu wysokości raty bank wymaga od klienta, aby stosować kurs sprzedaży, który jest każdorazowo wyższy od kursu kupna.

Od umowy o kredyt indeksowany umowa kredytu denominowanego różni się tym, że udostępniana kwota wyrażona jest tylko we frankach szwajcarskich. O kwocie pożyczonych przez bank złotych klient dowiadywał się z reguły kilka dni później, tj. w dniu wypłaty. Otrzymana wartość była uzależniona od kursu kupna franka, a bank wypłacał wartość franków pomnożoną przez ten kurs. Jeśli chodzi o spłatę rat, ich wyliczenie jest takie samo jak w kredycie indeksowanym.

Czyli z problemami słynnych już umów frankowych często się w kancelarii spotykacie.

Obserwowaliśmy różne wersje prób rozwiązania sytuacji fran-

kowiczów: od przewalutowania kredytów według kursu z dnia zawarcia umowy kredytowej, poprzez przewalutowanie według kursu obecnego, po rozliczenie tylko tzw. spreadów, czyli różnic kursowych.

Żaden z pomysłów nie został zrealizowany. W efekcie frankowicze są w tym samym miejscu. Część z nich zdecydowała się na

wy. W przypadku indeksowanych naszym celem jest doprowadzenie do przeliczenia kredytu na złotówki według kursu z dnia zawarcia umowy i odzyskanie zwrotu nadpłaty, jaką klient uiścił na rzecz banku, spłacając zbyt wysokie raty. Faktycznie klient uzyskuje kilka korzyści, tzn. zmniejszeniu ulega całkowita kwota kredytu (na-

zysk. Nie chcą więc z niego dobrowolnie zrezygnować, ale wobec coraz większej liczby wyroków korzystnych dla kredytobiorców spodziewamy się zmiany i podjęcia negocjacji ugodowych.

Sąd to faktycznie coś, co odstrasza ludzi. Na czym polega Państwa pomoc w tym zakresie?

Kancelaria Radców Prawnych, z którą współpracujemy, zapewnia naszym klientom pomoc i opiekę od momentu analizy dokumentacji, aż po zakończenie sprawy sądowej. Klienci mogą w każdym momencie skontaktować się z radcą, aby rozwiązać wątpliwości i uzyskać informacje. Kładziemy nacisk na przejrzystość działań, tak aby cały czas było wiadomo, na jakim etapie jest sprawa. Również w sądzie klientowi towarzyszy prawnik.

Spytam o najważniejsze – czyli koszty.

To jest złe ujęcie problemu. Nie mówmy o koszcie, ale o obustronnej korzyści. Naszym wynagrodzeniem jest prowizja obliczana od tego, co klient uzyska dzięki naszym działaniom. Po jego stronie co prawda pojawia się w początkowym okresie konieczność poniesienia kosztów postępowania sądowego, jednak te pieniądze są zwracane po zakończeniu procesu.

Koszty te są uzależnione od indywidualnej kalkulacji i wyliczone przed zawarciem umowy.

Oczywiście istnieje możliwość rozłożenia płatności na raty, nawet na okres 60 miesięcy.

Czy może Pani podać przykład, ile frankowicz może zyskać?

Weźmy pod uwagę przykładowe parametry:

Kredyt uruchomiony 21.07.2008 r. w wysokości 150 000 PLN (ok. 74 482 CHF) przy kursie 2,0139, przy marży banku 1,58. Kwota kredytu według banku na dzień dzisiejszy wynosi ok.: 235 048,9 PLN (ok. 57 832,57 CHF).

Po przeprowadzeniu postępowania sądowego:

Kapitał do spłaty spadnie do kwoty ok. 116 496,56 PLN.

Czyli saldo kredytu zmniejszy się o ok. 118 579,36 PLN. To prawie o 51 proc.

Natomiast kwota nadpłaconych rat, które bank powinien zwrócić na konto kredytobiorcy, wyniesie ok. 36 680,75 zł. Reasumując: klient zyskuje w tym przypadku kwotę 155 260,11 zł.

Czy jeszcze jakieś korzyści może uzyskać frankowicz po złożeniu pozwu?

Może wnieść o zwrot tzw. ubezpieczenia niskiego wkładu własnego. Zapisy dotyczące pobierania składki z tego tytułu zostały uznane za niedozwolone.

W sprawach do ilu lat wstecz można zwrócić się do sądu?

Roszczenia majątkowe z umów przedawniają się po 10 latach. Ale może to się zmienić, bowiem Ministerstwo Sprawiedliwości pracuje nad nowelizacją kodeksu i zamierza wprowadzić 6-letni okres przedawnienia. Zmiana ma nastąpić w 2018 r.

Czy to oznacza, że jeśli klient zawarł umowę w latach 2002–2006, to już nie ma szans na odzyskanie nadpłat?

Ma, ale jeśli umowa została zawarta np. w listopadzie



wystąpienie do sądu i okazało się, że tylko ta droga przynosi sukces.

Do jakich wniosków Pani doszła?

Bez samodzielnego zajęcia się tematem nikt mi ani innym nie pomoże. Indywidualne działania frankowiczów doprowadziły do zajęcia się sprawą przez Sąd Ochrony Konkurencji i Konsumentów. Uznał on zapisy umów za niedozwolone. Otworzyło to drogę do dalszych kroków. Zwłaszcza w ostatnim czasie dowiadujemy się o coraz większej liczbie korzystnych dla ludzi wyroków. Konsekwencją było nawiązanie współpracy z Kancelarią Radców Prawnych Kowalski, Popławski i Wspólnicy w Legnicy, bowiem w obecnej sytuacji przed każdym z frankowiczów, który zdecyduje się na walkę o swoje prawa, stoi perspektywa procesu sądowego.

Jaką ofertę ma Pani kancelaria dla frankowiczów?

Uzależniona jest ona od rodzaju umowy, jaką zawarł kredytobiorca, tzn. czy jest to kredyt denominowany, czy indeksowa-

wet o 50%), odzyskuje nadpłatę i, co równie istotne, płaci raty kredytu w wysokości takiej, jaka była tuż po zawarciu umowy.

A jak wygląda sytuacja w przypadku kredytów denominowanych?

Proponujemy doprowadzenie do unieważnienia umowy. Konsekwencją tego jest konieczność zwrotu wzajemnych świadczeń, tzn. klient zwraca bankowi to, co otrzymał, a bank zwraca klientowi to, co otrzymał od niego jako spłatę kredytu.

Czy skierowanie sprawy do sądu to jedyna możliwość? Może jest polubowne rozwiązanie?

Praktyka pokazuje, że banki nie są zainteresowane porozumieniem. Ogromna ilość umów frankowych, jakie zawarły, daje im każdego miesiąca znaczny

Zapraszamy do polubienia naszego Facebooka: Kancelaria Prawno-Finansowa w Lubinie, na którym umieszczamy na bieżąco informacje z całego kraju na temat kredytów w CHF. Zapraszamy do naszej kancelarii, która mieści się w Lubinie przy ul. Armii Krajowej 10 (nad sklepem OSCAR)

W celu umówienia spotkania prosimy o kontakt telefoniczny pod numerem: 531 128 236 lub 533 300 428 bądź e-mailowo: biuro@k-pf.pl.

ZAGŁĘBIA MIEDZIOWEGO

2002 r., wówczas nie będzie mógł dochodzić roszczeń za okres od listopada 2002 do listopada 2007 r., czyli zawsze może dochodzić swoich praw z umowy do 10 lat wstecz. Dodam, że w tym okresie kurs CHF był stabilny, więc tak naprawdę klient niewiele straci albo nawet i wcale.

A co w wypadku, gdy po trzech, pięciu czy nawet siedmiu latach spłacił już swój kredyt?

Powinien złożyć pozew do sądu o zwrot nadpłaconego kredytu, a to już mogą być bardzo okazałe kwoty do zwrotu.

Co w sytuacji, kiedy człowiek miał już komornika i jego nieruchomości została zlicytowana?

Podobnie jak w poprzednich przypadkach. Należy przeliczyć wysokość kredytu w dniu zawarcia umowy i obliczyć kwotę kredytu, którą powinien wpłacić do banku, a ten zobowiązany jest zwrócić mu nadwyżkę.

Czyli też możecie pomóc?

Oczywiście. Dodam, że zgłaszający się do nas, oprócz problemów ze spłatą raty z powodu kursu CHF, która znacznie wzrosła, borykają się ze spłatą kredytów w innych bankach, gdzie posiadają karty kredytowe, limity w kontach, kredyty gotówkowe, ratalne itp. Osoby te mogą uzyskać u nas kredyty konsolidacyjne czy też gotówkowe na bardzo dobrych warunkach bez zaświadczeń o zarobkach. Wystarczy sam PIT-11 lub PIT-36. Dlatego też do momentu rozstrzygnięcia sprawy w sądzie postanowiliśmy im ulżyć! I tak dla przykładu:

100 000 zł rata kredytu – ok.1270 zł

150 000 zł rata kredytu – ok. 1854 zł

200 000 zł rata kredytu – ok. 2364 zł

Te wycenienia mają charakter informacyjny i nie stanowią oferty w rozumieniu art. 66 Kodeksu Cywilnego. Dodam, że nawet pracownicy KGHM, aby móc poradzić sobie z problemem spłaty kredytów, zamiast na urlop, wyjeżdżają za granicę na „pilne” krótkoterminowe prace dorywcze.

ZZPPM POLKOWICE-SIERSZOWICE



Żegnaj lato – witaj szkoła

Pod takim hasłem ZZPPM przy ZG Polkowice-Sierszowice tradycyjnie organizuje na zakończenie wakacji Festyn Rodzinny. Tegoroczny program imprezy obfitował w wiele ciekawych gier i zabaw. Można było między innymi spróbować sił w chodzeniu na szrudłach i wybrać się na konną przejażdżkę czy też zasiąść w prawdziwym wozie strażackim.

ZZPPM ZWR

Dla każdego coś miłego – jesienne imprezy ZZPPM ZWR



Dzień Chłopaka na torze kartingowym



Wypad na grzybobranie



Wyprawa na ZOO Safari

ZZPPM MCZ

Od Bałtyku aż po Tatry – koleżanki z ZZPPM MCZ poznają świat



Obiecanki cacanki, a głupiemu radość

Beata Szydło, walcząc o głosy wyborcze obiecała, że w czasie pierwszych 100 dni rządów PiS kwota wolna od podatku zostanie ustalona na poziomie 8000 zł. Zapewniała, że w ten sposób poprawi się poziom życia przeciętnego obywatela oraz zmniejszy się rozwarstwienie społeczne. Przekonywała, że „dobrą zmianę” odczują wszyscy. Będzie lepiej i sprawiedliwiej.

Co prawda przyszło nam czekać na realizację tej deklaracji znacznie dłużej niż 100 dni, ale faktycznie, w budżecie państwa na 2018 r. kwotę wolną od podatku podniesiono do zapowiadanej wysokości.

Nie ma się jednak z czego cieszyć, gdyż jest to rozwiązanie pozorne, obliczone na propagandowy efekt nie poprawia sytuacji finansowej pracujących ludzi. Obecna konstrukcja kwoty wolnej sprawia, że jest ona korzystna dla osób dorabiających, pracujących dorywczo, w niepełnym wymiarze czasu, na podstawie umowy-zlecenia lub o dzieło, otrzymujących rentę socjalną i mikroprzedsiębiorców. Nawet zarabiający minimalne wynagrodzenie nie skorzystają. I tak jak w roku ubiegłym dla nich kwota wolna od podatku to nadal 3091 zł. Takie ukształtowanie kwoty wolnej spowoduje, że zatrudnieni na umowę o pracę nie skorzystają ze zmiany jej wysokości. Czy o to chodzi rządowi? Czy chodzi tutaj o promowanie zatrudnienia na tzw. śmieciówkach?

Prześledźmy jednak, jak „dobrą zmianę” odczują pracownicy Polskiej Miedzi:

- W 2017 r. statystyczny górnik o rocznym dochodzie 120 000 zł (sto dwadzieścia tysięcy zł) miał ulgi podatkowej 556,02 zł i za 2016 r. odprowadził 25 870 zł podatku dochodowego (PIT).

- W 2018 r. ten sam górnik, mający taki sam dochód, skorzysta już tylko z 93,85 zł ulgi podatkowej, a jego podatek dochodowy za 2017 r. wyniesie 26 332 zł.

Zapłaci więc za „dobrą zmianę” wprowadzoną przez rząd PiS dodatkowe 562 zł. Górnik dostanie po kieszeni jeszcze bardziej boleśnie, jeśli w 2017 r. miał więcej nadgodzin za pracę w soboty, niedziele i święta i jego roczny dochód wyniósł



Rząd szybciej zdelegalizuje marihuanę niż zlikwiduje podatek od kopalin

127 000 zł i więcej, gdyż już nie będzie mu przysługiwała żadna ulga.

Całe to matematyczne kuglarstwo wynika ze sposobu liczenia kwoty zmniejszającej podatek.

Do 31 grudnia 2016 r. była ona stała i wynosiła 556 zł. Teraz wyliczana jest według reguły zależnej od podstawy opodatkowania. Dlatego też, jeśli przez cały 2017 r. ktoś zarobi nie więcej niż 6600 zł (550 zł na miesiąc), może poczuć się „szczęśliwcem”, bo nie będzie musiał nic do skarbówki odprowadzić. Dalej jednak jest tylko gorzej.

„Bogacze” o rocznym dochodzie powyżej 6600 zł będą już płacić podatek wyliczamy zgodnie z zasadą malejącej kwoty wolnej. Granicznym punktem dla

tego przedziału są ludzie o rocznym dochodzie 11 000 zł. Dla nich kwota wolna to nadal 3091 zł.

Pracownicy, którzy zarobią w 2017 r. pomiędzy 11 000 a 85 528 zł, czyli większość społeczeństwa, też nie odczują „dobrej zmiany” podatkowej. Ich ulga, tak jak poprzednio, to 556,02 zł.

Natomiast wszyscy o dochodzie powyżej 85 528 zł, ale nieprzekraczającym kwoty 127 000 zł, mają ulgę podatkową stopniowo malejącą, aż do zera.

Budżet na 2018 r. praktycznie nie zmienia reguł opodatkowania dochodów obywateli. Progi i stawki podatkowe pozostają bez zmian, podobnie zryczałtowane koszty uzyskania przychodów. Rośnie zatem efektywna stawka opodatkowania.

W konsekwencji 97,11% płacących podatek PIT znajduje się w pierwszym przedziale skali podatkowej tego podatku, wpłacając 74,12% całego rocznego podatku PIT w Polsce. 2,89% podatników z drugiego przedziału podatku PIT prawie 26% podatku należnego. Czy jest to sprawiedliwe? Nadal dochody z pracy będą bardziej obciążone niż dochody z kapitału!

Z podobnym cynizmem i kreatywnym podejściem do finansów rząd przewidział wpływy budżetowe w 2018 r. z tytułu podatku od wydobycia niektórych kopalin. Wynika z tego, iż KGHM zasili z tego powodu Skarb Państwa kwotą 1 mld 290 mln zł. Co prawda jest o około 21% mniej niż zaplanowano rok

NA CO RZĄD WYDAJE NASZE PIENIĄDZE

Mówiąc o obciążeniach fiskalnych i planach budżetowych, warto mieć świadomość, iż po zsumowaniu wszystkich podatków (ZUS, PIT, VAT, akcyza i inne) pracujący legalnie na etacie Polak oddaje państwu ponad połowę zarobionych pieniędzy. W sumie zbiera się z tego pożądana kwota. Popatrzmy więc, w jaki sposób rząd zamierza w 2018 r. podzielić budżetowe środki. Oto kilka wybranych pozycji:

Radykalnie, bo o blisko 4 mld zł, mają wzrosnąć wydatki na obronność. Niepokoi także spadek wydatków w budżecie na ochronę zdrowia – o 1,8%, na programy polityki zdrowotnej – o 4%, na zakłady opiekuńczo-lecznicze i pielęgnacyjno-opiekuńcze o 1,2%. Natomiast Instytut Pamięi Narodowej otrzyma 37,4% więcej środków niż w roku bieżącym, Kancelaria Prezydenta RP otrzyma aż 25% więcej pieniędzy, a koszty utrzymania parlamentu wzrosną o 17,3%.

wcześniej. Jednak zapisy ustawy o kopalniach w żaden sposób nie zostały zmienione. Pokazywany w projekcie ustawy budżetowej spadek wpływów od kopalin jest jedynie wynikiem przyjętego teoretycznie kursu dolara do złotówki oraz ceny miedzi i niewiele ma wspólnego z realiami makroekonomicznymi. Wiele wskazuje na to, że faktyczne obciążenie Polskiej Miedzi kopalniami będzie wyższe od zakładanego w budżecie poziomu.

Nadmieniam, iż nie jest to tylko problem firmy i jej zarządu, ale również pracowników, którzy z tego powodu już mają obniżone zarobki i trend ten nadal będzie się utrzymywał. Tak więc wygląda zderzenie składanych w Lubinie przedwyborczych obietnic Beaty Szydło z ich realizacją.

ZOBACZ, KTO ZYSKUJE, A KTO TRACI NA ULDZE PODATKOWEJ

Dochód miesięczny do opodatkowania	Dochód roczny podstawa opodatkowania	Ulgę podatkowa
550	6600	1188,00
583	7000	1130,55
667	8000	986,92
750	9000	843,28
833	10000	699,65
917	11000	556,02
4167	50000	556,02
7127	85528	556,02
7167	86000	549,69
7500	90000	496,06
8333	100000	361,99
9167	120000	93,85
10417	125000	26,81
10500	126000	13,41
10583	127000	0,00

RYSZARD ZBRZYŻNY

Przewodniczący ZZPPM

