

Najserdeczniejsze życzenia urodzinowe dla:



W NUMERZE.



Nasze sprawy

.....Str. 2



Warto wiedzieć

.....Str. 3-4

Sekcja Tarnowskie Góry:

- ✦ Bożena Bogusz
- ✦ Marek Gendera
- ✦ Halina Grzywacz
- ✦ Małgorzata Kubecka-Idaszek
- ✦ Tomasz Malich
- ✦ Żaneta Molenda
- ✦ Gabriela Pietrek
- ✦ Marek Trzeciak
- ✦ Patrycja Wiśniewska
- ✦ Roman Zajac

Sekcja Rybnik:

- ✦ Renata Fojcik
- ✦ Beata Kondrot
- ✦ Arkadiusz Lach
- ✦ Tomasz Rys
- ✦ Dariusz Siwakowski
- ✦ Robert Skorupa
- ✦ Andrzej Stencel
- ✦ Tomasz Tuchewicz
- ✦ Urszula Zahraj

Biuro Zakładu:

- ✦ Roman Więclaw

Sekcja Głwice:

- ✦ Bożena Balcerowska
- ✦ Kazimierz Baran
- ✦ Teresa Buks
- ✦ Maciej Karas
- ✦ Żaneta Magnet
- ✦ Krzysztof Marszałek
- ✦ Ewa Miodona
- ✦ Anna Moczyróg
- ✦ Teresa Olbrys
- ✦ Waldemar Pitruski
- ✦ Kornelia Rokicka
- ✦ Jacek Rudowski
- ✦ Dorota Szczypińska

Sekcja Herby Nowe:

- ✦ Olgierd Oziębala
- ✦ Dariusz Pietrzak
- ✦ Ewa Pilarska
- ✦ Marek Wawrzak

Sekcja Racibórz

- ✦ Patryk Farana
- ✦ Maciej Głowacki
- ✦ Weronika Spirydowicz
- ✦ Elżbieta Staniszevska



Są dni, które pamiętać należy. Te, które w sercu będą zapisane. Wraz z nimi słowa - życzenia, ciepłe i piękne.. Po prostu życzenia szczęścia, w każdej życia dziedzinie, niech będzie jak kwiat wечно kwitnący, niech nigdy przenigdy nie minie. Lecz do życzeń i radę małeńką dołączyć wypada: szczęścia należy pragnąć, bo do pragnących przychodzi.

Podwyżki, podwyżki i po podwyżkach, można by powiedzieć. Ciąg zdarzeń związanych ze wzrostem wynagrodzeń dobiegł końca. Można już pokusić się o wstępne podsumowanie. Nie będziemy przypominali, całego procesu, którego efektem finalnym był rozdział środków. Chcielibyśmy natomiast skupić się na wyjaśnieniu kilku kwestii, które pojawiły się w trakcie rozmów z Wami oraz ogólnej ocenie tegorocznych podwyżek.

NASZE SPRAWY

W trakcie rozmów zdarzały się nieporozumienia związane z niewłaściwym rozumieniem pewnych definicji. Takich jak łączenie płacy minimalnej z naszym wynagrodzeniem zasadniczym czy mylenie wynagrodzenia netto z wynagrodzeniem brutto. Dlatego wyjaśniamy. Płaca minimalna to prawnie ustalony najniższy dopuszczalny poziom wynagrodzenia pieniężnego za pracę najemną (na podstawie umowy o pracę), określony w postaci stawki lub minimalnego zarobku za pracę w obowiązującym wymiarze czasowym (najczęściej w ciągu miesiąca). W roku 2019 wynosi ona, dla osób pracujących na podstawie umowy o pracę, 2250 zł brutto, czyli około 1634 zł netto. Nie odnosi się to w żaden sposób do naszego wynagrodzenia zasadniczego. Odnosiłoby się wówczas, kiedy nasze wynagrodzenie brutto byłoby niższe od płacy minimalnej, czyli od 2250 zł. Przypominamy, że nasze wynagrodzenie zasadnicze, jest wynagrodzeniem zasadniczym i... tyle. To nie jest stricte nasze wynagrodzenie. Nie jest naszym wynagrodzeniem brutto, także to, co wpływa na nasze konto, ponieważ zostało pomniejszone o wszystkie nasze zobowiązania. Naszym wynagrodzeniem brutto, jest wynagrodzenie, które otrzymuje pracownik przed potrąceniem z tego wynagrodzenia odpowiednich należności publicznoprawnych. Dlaczego, to jest istotne? Wyjaśniamy. Biorąc pod uwagę tegoroczny wzrost wynagrodzeń, utrwaliło się przekonanie, iż podwyżka wyniosła średnio 380 zł. To mylne przekonanie. Tak naprawdę wzrost wynagrodzeń brutto wyniósł około 600 złotych średnio na pracownika. A kwota 380 zł to kwota, którą otrzymaliśmy do naszej „grupy”. Ktoś powie, ja zarabiam tyle ile dostaję na konto, potocznie rzecz ujmując, to tak. Jednak w rzeczywistości jest inaczej. Dlatego warto zapamiętać, że wzrost wynagrodzeń w roku bieżącym wyniósł średnio około 600 złotych brutto.

Czy to jest dużo, czy mało? W ujęciu historycznym, to dużo. Ponieważ była to najwyższa podwyżka od czasu istnienia naszej spółki. Biorąc pod uwagę nasze zarobki, to mniej niż powinniśmy otrzymać. Uważamy, iż nasza praca nie jest wyceniana w należyty jej sposób. Tu rodzi się kolejne pytanie, czy tegoroczny wzrost wynagrodzeń mógł być wyższy? Naszym zdaniem tak. Ale już niestety się o tym nie przekonamy. Szkoda, że niektórzy działacze związkowi, niektóre centrale związkowe, nie zawsze kierują się tym do czego zostały powołane. O czym mówi chociażby już pierwszy artykuł ustawy o związkach zawodowych - „*Art. 1. 1. Związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych...*”. I na tym związek zawodowy powinien się skupić, a nie na kręceniu swoich interesów.

Oceniając już sam rozdział środków, to nie przebiegł on całkowicie bezproblemowo. Nigdy tak nie przebiega. Sekcyjni zgłaszali mniej lub bardziej istotne uwagi, ale najpoważniejszą sprawą była zmiana, na jednej z sekcji, uzgodnień i nie poinformowanie o tym partnerów. Takie sytuacje nie mogą mieć miejsca. Ponieważ podważa to sens prowadzenia dialogu.

Zdajemy sobie również sprawę z tego, iż część osób jest zadowolona z otrzymanej kwoty, część nie. To też jest rzecz nie zmienna przy każdej akcji awansowej. Nie ma sensu opisywanie jak taki podział wygląda od kuchni, ale nie jest on ani prosty, ani łatwy. Na końcu zawsze okazuje się, że pieniędzy jest za mało i konieczny jest kompromis.

O Pracowniczych Planach Kapitałowych pisaliśmy już wielokrotnie. Jeszcze zanim wiedza, iż takowe powstaną, była powszechnie znana. Wydawałoby się, że na ten temat powiedziano już wszystko. Jednak z przeprowadzonych rozmów wynika, iż istnieje potrzeba przypomnienia informacji o PPK.

WARTO WIEDZIEĆ

Dzięki Pracowniczym Planom Kapitałowym na rynek finansowy spłynie szeroki strumień pieniędzy państwa, pracowników i pracodawców. Jednak czy Pracownicze Plany Kapitałowe zapewnią nam godną emeryturę? Czy warto wejść do tego programu? Narosło już wokół tego tematu sporo mitów. Nie chcemy jednak namawiać nikogo, by do PPK przystąpił lub zadeklarował, że nie ma zamiaru płacić dodatkowej składki. To musicie ocenić sami. Pewnym jest, że jeżeli nie chcemy mieć emerytury głodowej, to musimy o to zadbać. W taki czy inny sposób. 1 stycznia 2019 roku weszła w życie ustawa o Pracowniczych Planach Kapitałowych, a od 1 lipca część pracodawców – na razie ci zatrudniający powyżej 250 pracowników – musiała rozpocząć ich wdrażanie. W naszej spółce ten proces się rozpoczął.

Każdy, kto śledzi statystyki, widzi, że nasze emerytury będą w przyszłości małe. Dzieje się tak dlatego, że w 1999 roku, gdy weszła w życie reforma emerytalna, zmieniono równanie, na podstawie którego oblicza się wysokość świadczenia. Równanie jest obecnie bardzo proste: nasza emerytura to wszystkie pieniądze, które wpłaciliśmy w życiu do systemu emerytalnego, podzielone przez tzw. dalsze trwanie życia w momencie przejścia na emeryturę – wyrównane dla płci i podawane przez GUS. Nazywa się to systemem tzw. zdefiniowanej składki (w przeciwieństwie do systemu zdefiniowanego świadczenia) i oznacza, że im większe płacimy składki, im mniej mamy przerw w pracy oraz im później przejdziemy na emeryturę – tym wyższe będzie nasze świadczenie. W takim systemie gorzej niż przed 1999 rokiem mają ci, którzy zarabiają mało, mają przerwy w pracy na opiekę, z powodu bezrobocia i innych sytuacji życiowych. Czyli większość z nas. Oraz ci (głównie kobiety), którzy (a raczej które) przechodzą na emeryturę wcześniej. W chwili obecnej połowa emerytów to nadal osoby z tzw. starego systemu, a więc

te, którym obliczono emeryturę na starych, korzystniejszych zasadach. W 2018 roku średnia nowo przyznana emerytura na starych zasadach wynosiła 4221,61 zł, na nowych zaś – 2116,86 zł. Wciąż jednak emeryci na nowych zasadach mają część emerytury liczoną z tzw. kapitału początkowego, czyli korzystniej wyliczonego wkładu sprzed roku 1999. Ci, którzy weszli na rynek pracy po 1 stycznia 1999 roku, będą mieli świadczenia jeszcze niższe. Pomysłów na rozwiązanie problemu niskich emerytur jest wiele. Wprowadzenie minimalnej emerytury gwarantowanej lub nawet tzw. emerytury obywatelskiej, wprowadzenie modelu hybrydowego (częściowo zdefiniowana składka, częściowo zdefiniowane świadczenie), podwyższanie wieku emerytalnego, opodatkowanie pracy robotów, korzystanie z wyższej efektywności pracy czy też tzw. dywersyfikacja ryzyka. To ostatnie określenie oznacza po prostu, że nasza emerytura miałaby być finansowana z kilku źródeł. To (choć nie do końca) teoretycznie zapewnia nam rząd, wdrażając Pracownicze Plany Kapitałowe.

Idea jest taka, że zachęca się pracowników do odkładania pieniędzy na starość. Jeśli zapłacimy składkę w wysokości 2% naszej pensji, to pracodawca dorzuci 1,5%, a państwo doda jeszcze wpłatę powitalną (obecnie na poziomie 250 zł) i dopłaty roczne (240 zł). Jeśli będziemy zarabiać do poziomu 1,2 minimalnej pensji, nasza składka może być trochę niższa. Zarówno składka pracownika, jak i pracodawcy mogą być jednak podwyższone, jeśli strony tego chcą, do poziomu nawet 4%. Oznacza to, że więcej odkładamy, ale też zmniejsza się nasza pensja, a pracodawca ma wyższe koszty pracy.

System ma oczywiście wady i zalety. Zaletą jest zapewne to, że nasze oszczędności są powiększane przez dodatek od pracodawcy i od państwa. Możemy oczywiście się spierać, czy dobrym pomysłem jest, aby miliardy złotych, także od państwa, czyli z Funduszu Pracy, płynęły na rynek kapitałowy. Bo to zawsze wiąże się z ryzykiem. Nie mamy już jednak na to wpływu, bo ustawodawca tak właśnie to zapisał. Zaletą tego systemu jest fakt, że z 25% odłożonej kwoty skorzystać można w każdym momencie, jeśli potrzebujemy tych pieniędzy z powodu poważnej choroby własnej lub członka rodziny. Pamiętajmy, że członkiem rodziny jest tylko mąż/żona i dzieci, co wyklucza np. osoby mieszkające razem w gospodarstwie domowym w związkach nieformalnych. Nie ma także pomocy w przypadku ciężkiej choroby rodzica (co może okazać się kluczowe w przyszłości, w związku z procesami starzenia się społeczeństwa). Można także skorzystać z autopożyczki, tzn. bez podatku i na 0% pożyczyć oszczędności z PPK, aby sfinansować wkład własny na mieszkanie – aczkolwiek tylko do 45 roku życia.

Inną zaletą systemu jest jego dobrowolność. Jeśli nie chcemy, to po prostu wypełniamy deklarację i nie przystępujemy. Musimy jednak dokonać tego wysiłku, co wiele osób uważa za problem i pułapkę – ludzie zostaną włączeni do PPK, bo nie będą nawet wiedzieli, że coś muszą w tej sprawie zrobić. To scenariusz prawdopodobny, szczególnie że w czerwcu 2019 roku według CBOS tylko 42% pracowników słyszało o tym systemie. Myślmy, że pracownicy zainteresują się nim prędko, gdy zobaczą, że pensja jest o 2% niższa. Zapłacą też wyższy podatek, bo wpłata pracodawcy będzie stanowiła dla pracownika przychód podlegający opodatkowaniu.

Najczęstszy zarzut wobec systemu jest taki, że PPK to tak naprawdę drugie OFE. I faktycznie, to, że nasze pieniądze płyną na rynek kapitałowy (i to nie tylko nasze, ale też pracodawcy oraz państwa), jest problematyczny. Bo czy pieniędzmi, które mają gwarantować naszą emeryturę, powinno się grać na giełdzie? Nie mówiąc o tym, czy powinno się tak szeroki strumień pieniędzy z Funduszu Pracy kierować ku instytucjom finansowym. Jest to co najmniej wątpliwe. Tym bardziej, że tak naprawdę nie ma żadnej gwarancji wypłaty. Jeśli bowiem przejdziemy na emeryturę w momencie krachu na giełdzie, może się okazać, że nasze oszczędności znacznie stopniały. Należy jednak zastrzec, że mają to być tzw. fundusze zdefiniowanej daty, a więc inwestowane tym bezpieczniej, im bliżej jesteśmy wieku emerytalnego. Słychać również głosy, że przecież „zaraz nam te pieniądze zabiorą”. Oczywiście nie jesteśmy w stanie tego w pełni przewidzieć – choćby dlatego, że im mniej demokracji i praworządności, tym mniejsza pewność wszelkich prognoz – ale zgodnie z dzisiejszym stanem prawnym jest to raczej niewykonalne.

Naprawdę kluczowe jest jednak pytanie: czy Pracownicze Plany Kapitałowe zapewnią nam godną emeryturę? Nawet jeśli założymy, że nasze pieniądze będą dobrze inwestowane i żadne kryzysy ekonomiczne nas nie dotkną? Naszym zdaniem odpowiedź na to pytanie brzmi: nie, ponieważ to nie jest zabezpieczenie emerytalne. Kiedy przyjrzymy się zapisom ustawy, możemy dostrzec, że jest to raczej forma konta oszczędnościowego. Zgodnie bowiem z art. 99 ustawy w wieku 60 lat możemy pobrać od razu 25% kwoty, a pozostałe 75% pobierać w 120 ratach (można zwiększyć liczbę rat, ale będą wtedy niższe). Co to właściwie znaczy? Tyle, że do 70. roku życia jeszcze coś z tego systemu (być może) będziemy mieli, ale akurat w momencie, kiedy potrzeby na starość znacznie rosną (samotne gospodarstwo domowe, koszty leczenia), wówczas pieniądze się skończą. Ponadto te wypłaty (w przeciwieństwie do wypłat z ZUS) nie będą waloryzowane.

W takim razie należy zadać sobie kolejne pytanie. Dla kogo jest ten system? Wśród największych beneficjentów systemu należy oczywiście wymienić rynek finansowy. To instytucje finansowe, które zarządzają odpowiednią liczbą funduszy lub subfunduszy zdefiniowanej daty i mają doświadczenie w zakresie zarządzania funduszami inwestycyjnymi typu otwartego, funduszami emerytalnymi lub otwartymi funduszami emerytalnymi, będą zarządzać oszczędnościami uczestników PPK. To do nich spłynie więc szeroki strumień pieniędzy państwa, pracowników i pracodawców. Warto tu jednak dodać, że opłata za zarządzanie jest znacznie niższa, niż była w przypadku OFE – ma wynosić 0,5% wartości aktywów netto funduszu w skali roku.

A czy zyskają pracownicy? Istotne jest, że w nazwie PPK nawet nie pojawia się słowo „emerytalne”. Naszym zdaniem jest to po prostu dodatkowe konto oszczędnościowe, które finansowane jest przez trzy strony, a nie tylko jedną osobę. Jeśli więc ktoś chce oszczędzać (z ograniczonym, lecz nie niemożliwym wycofaniem kapitału wcześniej), to jest to pomysł wart rozpatrzenia. Ale samo PPK nie wystarczy, by wesprzeć obywateli na emeryturze. Nie gwarantuje wysokości wypłat ani ich waloryzacji, nie zapewnia tzw. annuitetów (czyli wypłat do końca życia). Wraz z PPK dostajemy więc szansę oszczędzać na dość korzystnych warunkach, ale nasza emerytalna przyszłość wciąż jest nie pewna. Musicie sami zważyć, co dla Was jest najlepsze, powtarzamy to kolejny raz, decyzja należy do Was.;

Od 1 sierpnia pracujące osoby do ukończenia 26 roku życia nie będą płaciły PIT. A to oznacza, że do ręki dostaną wyższe wynagrodzenia.

24 lipca 2019 r. Prezydent podpisał ustawę, na mocy której pracownicy i zleceniobiorcy do 26 roku życia zyskają zwolnienie swoich dochodów z PIT. Weszła ona w życie już 1 sierpnia 2019 r. Nowe przepisy wprowadzają zwolnienie dochodu od podatku dochodowego od osób fizycznych dla młodych pracowników i zleceniobiorców już od sierpnia 2019 r. To z kolei oznacza, że pracodawcy i zleceniodawcy, jako płatnicy, nie będą musieli odprowadzać zaliczek na podatek dochodowy od osób, które zwolnienie obejmuje. Zwolnienie dotyczyć będzie przychodów ze: stosunku służbowego; stosunku pracy; pracy nakładczej; spółdzielczego stosunku pracy; umów zlecenia.

W praktyce więc najczęściej spotykanym zwolnieniem będzie to dotyczące pracowników i zleceniobiorców do ukończenia przez nich 26 roku życia. Na takich samych zasadach, ze zwolnienia skorzystają też cudzoziemcy, zatrudnieni na podstawie ww. tytułów i będący podatnikami podatku dochodowego na terenie Polski.

Zwolnienie nie dotyczy natomiast przychodów uzyskanych na podstawie umów o dzieło, a wprost wyłączone zostały umowy zlecenia objęte zryczałtowanym podatkiem dochodowym (do 200 zł).

Choć zmiany w ustawie obowiązują już od 1 sierpnia 2019 r., należy ostrożnie podejść do terminów stosowania zwolnienia. Moment zaprzestania poboru zaliczek na podatek dochodowy w 2019 r. uzależniony jest bowiem od złożenia przez pracownika lub zleceniobiorcę odpowiedniego oświadczenia o zwolnieniu z podatku, natomiast o 2020 r. zwolnienie będzie miało charakter automatyczny. W praktyce wyróżnimy zatem dwie sytuacje:

gdy podatnik złoży oświadczenie w 2019 r. – zaliczek nie należy pobierać najpóźniej od miesiąca następującego po miesiącu otrzymania oświadczenia;

gdy podatnik nie złoży oświadczenia – za 2019 r. płatnik będzie zobowiązany do obliczania, pobierania i wpłacania zaliczek na dotychczasowych zasadach; dopiero od początku 2020 r. pracodawca lub zleceniodawca zaprzestanie poboru zaliczek (bez oświadczenia podatnika).

Jeśli pracodawca lub zleceniodawca otrzyma oświadczenie od podatnika do jutra, wypłata wynagrodzenia dokonana w sierpniu będzie już zwolniona z PIT, bez względu na to jakiego okresu wypłata dotyczy, czyli nawet jeśli wynagrodzenie dotyczy pracy wykonanej przed 1 sierpnia 2019 r.

W trakcie roku pracownik lub zleceniobiorca może osiągnąć 26 rok życia – po osiągnięciu tego wieku przez podatnika, należy wrócić do pobierania zaliczek.

Nie tylko wiek będzie ograniczeniem dla stosowania zwolnienia. Ustawodawca wprowadził też limit kwotowy – 85 528 zł rocznie, przy czym limit za rok 2019 r. obliczony jest proporcjonalnie i wynosi 35 636, 67 zł.

Do kadr może też trafić jeszcze inny rodzaj oświadczenia, na który również warto być przygotowanym. Pracownik czy zleceniobiorca może w dowolnym momencie złożyć pisemny wniosek o niestosowanie zwolnienia (zdarzyć się to może od 2020 r. gdy zwolnienie będzie stosowane z automatu albo jeszcze w 2019 r. jako forma wycofania złożonego oświadczenia o stosowaniu zwolnienia). W takim wypadku płatnik pobiera zaliczki bez stosowania zwolnienia najpóźniej od miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracodawca otrzymał wniosek. Składa się go dla każdego roku podatkowego odrębnie.

Nie obowiązuje żaden oficjalny druk oświadczenia możliwego do złożenia w 2019 r., stąd pracodawcy przygotowują wzory takich wniosków samodzielnie (i dystrybuują wśród pracowników) albo bazują na oświadczeniach przygotowanych przez samych pracowników.

Ustawa z dnia 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o świadczeniach rodzinnych oraz ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz.U. 2019 poz. 1394).

**W
A
R
T
O

W
I
E
D
Z
I
E
Ć**



Biuletyn redaguje:
Janusz Waloszczyk
<http://www.mkrzzdrpkp.tgory.pl/>



719-1350

**MKR ZZDR PKP
przy ZLK T. Góry**