

POMORZE ZACHODNIE

JEDNOŚĆ

Solidarności

MIESIĘCZNIK

ISSN 0208-7804

Nr 3 (469)/2023

kwiecień - maj 2023

Rok XLIII

Ukazuje się od 1980 r.

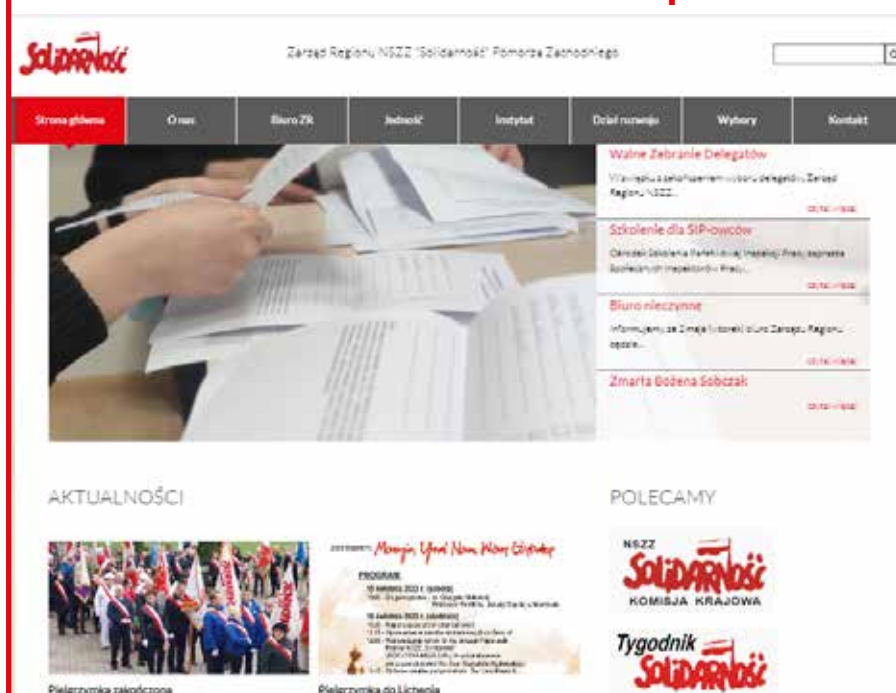
www.solidarnosc.szczecin.pl

23 czerwca 2023

- Walne Zebranie

Delegatów Regionu

Zapraszamy na naszą stronę internetową
www.solidarnosc.szczecin.pl



W NUMERZE:

**Walne Zebranie
Delegatów Regionu**

- str. 3

**Pielgrzymka
do Lichenia**

- str. 4-6

**Zmiany
w Kodeksie pracy**

- str. 6-8

CIT-y dłużej - str. 9

Podziękowanie

- str. 9

Karta Orlen

- str. 10-11

**Emerytury
pomostowe** - str. 12

**Polska narusza
prawa pracownicze**

- str. 13

**Apel ws. unijnej
dyrektywy** - str. 14

Rozwój i benefity

- str. 15

**Rolnicy strajkowali
w Szczecinie**

- str. 16-17

Prawnik radzi

- str. 18

Znajdź nas na Facebooku:
Region-NSZZ-Solidarnosc-Pomorza-Zachodniego



„Jedność” - ukazuje się od 1980 roku
Redaktor naczelny: Katarzyna Stróżyk.
Serwis fotograficzny: obsługa własna.

Adres redakcji: 70-483 Szczecin, al. Wojska Polskiego 113, tel. 91 423 05 68, faks 91 423 05 69;
e-mail: redakcja@solidarnosc.szczecin.pl. Wydawca: NSZZ „Solidarność” Pomorza Zachodniego
Redakcja nie zwraca tekstów nie zamówionych oraz zastrzega sobie prawo ich redagowania i skracania.
Numer zamknięto: 22.05.2023 r. Do druku oddano 22.05.2023 r. Nakład 2000 egz. Skład i druk: DJ Media sp. z o.o. Łobez

Walne Zebranie Delegatów Regionu

Zarząd Regionu NSZZ „Solidarność” Pomorza Zachodniego informuje, że Walne Zebranie Delegatów Regionu odbędzie się w piątek, 23 czerwca o godz. 9:00, w audytorium Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie (ul. Słowackiego 17).



Fot. wikipedia - Krzysztof Ziarnek

Na dwa tygodnie przed WZDR, do organizacji rozesłane zostanie sprawozdanie Zarządu Regionu z mijającej kadencji. Wszelkie uwagi prosimy zgłaszać do biura ZR drogą mailową (solidarnosc@solidarnosc.szczecin.pl).

W celu usprawnienia przebiegu zebrania, Zarząd Regionu prosi, by delegaci, którzy chcą pracować w Komisji Skrutacyjnej oraz Komisji Uchwał i Wniosków

zgłaszali się do przewodniczącej Regionalnej Komisji Wyborczej lub sekretariatu ZR.

Zarząd Regionu prosi także o wcześniejsze zgłaszanie kandydatów do Zarządu Regionu, do Regionalnej Komisji Rewizyjnej oraz na funkcje delegatów na Krajowy Zjazd Delegatów (do przewodniczącej Regionalnej Komisji Wyborczej lub biura ZR).

Pielgrzymka do Lichenia



Tydzień po Wielkanocy, 15 i 16 kwietnia, odbywała się w tym roku XXII Ogólnopolska Pielgrzymka NSZZ „Solidarność” do Matki Bożej Bolesnej Królowej Polski w Licheniu. Tegorocznemu spotkaniu przyswiecało hasło: „Maryjo, uprosz nam wiarę głęboką”.

Pielgrzymi z naszego regionu, do Lichenia wyruszyli w sobotę rano. Mimo ulewnego deszczu, wieczorem tłumnie wzięli udział w tradycyjnej Drodze Krzyżowej pod przewodnictwem księdza Grzegorza Molewskiego, proboszcza parafii św. Jadwigi Śląskiej w Niezawie.

W niedzielę, najważniejszym punktem uroczystości była Msza Święta w bazylice.

- Powinniśmy iść z Duchem Świętym, a nie bezkrytycznie podążać za duchem czasów. Wtedy na pewno nie zbłądzimy - mówił witając pielgrzymów zastępca przewodniczącego KK NSZZ „Solidarność” Tadeusz Majchrowicz.

Mszy przewodniczył biskup Krzysztof Wętkowski, ordynariusz diecezji wrocławskiej.

- Dzisiaj, gdy mija ponad 40 lat od narodzenia się milionowego ruchu Solidarności, myślę, że w ciągu tych lat bardzo wielu spośród was zadawało sobie pytanie, czy tak to wszystko miało wyglądać, czy rzeczywiście o to nam chodziło, czy nie jesteśmy

jeszcze w drodze do tej autentycznej wolności, o którą wówczas Solidarność walczyła. Oczywiście, dostrzegamy wiele dobra. Ale czy możemy uznać, że wszystko dokonało się tak, jak pragnęliśmy? Czy nie jest tak, że wielu oddanych, szczerych ludzi Solidarności zostało zepchniętych na margines życia? W wielu sprawach życia społecznego nie jest lepiej, a być może jest nawet gorzej - mówił biskup Wętkowski.

Po mszy, poczty sztandarowe trzymały się na chwilę pod pomnikiem papieża Jana Pawła II, gdzie modlono się w intencji ustania ataków na świętego: _ Te same metody, te same środowiska, jak w przypadku ataków na bł. ks. Jerzego Popiełuszkę. Wielu powtarza i dzisiaj tę metodę, stosowaną też wówczas - im

większe kłamstwo, tym łatwiej ludzie w nie uwierzą - przekonywał biskup Wętkowski, doradzając, jak najlepiej poradzić sobie w obecnej sytuacji - Otóż podążamy za naszym patronem, ks. Jerzym Popiełuszką, który nieustannie nam powtarzał: „Zło dobrem zwycięża”.

Następnie, poczty sztandarowe przeszły pod statuę bł. księdza Jerzego Popiełuski, patrona „Solidarności”. Tam odbyła się tradycyjna uroczystość składania kwiatów. W imieniu Zarządu Regionu Pomorza Zachodniego, kwiaty złożyli przewodniczący Mieczysław Jurek, wiceprzewodnicząca Grażyna Balicka oraz Janina Czyżyk, przewodnicząca organizacji związkowej przy Spółkach Portowych.





Zmiany przepisów Kodeksu pracy w 2023 r.

Mamy za sobą zaledwie kwiecień, a Kodeks pracy pęcznieje od zmian, kolejne nowelizacje wchodzą w życie zaskakując nas nowymi rozwiązaniami. Pracownicy zastanawiają się na ile zmiany przepisów ułatwią, a na ile utrudnią im życie, pracodawcy jak wprowadzić zgodnie z prawem wymagane procedury np. w zakresie badania trzeźwości czy pracy zdalnej, a inspektorzy pracy jak interpretować niektóre zmiany, a już w szczególności jak je kontrolować, skoro z założenia będą kontrowersyjne.

21 lutego 2023 r. weszły w życie przepisy (od art. 22^{1c} do art. 22^{1h} Kodeksu pracy), które umożliwiają pracodawcom badanie trzeźwości pracowników i osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy. Warto wiedzieć, że kontrole trzeźwości mogą być wprowadzone tylko wówczas, gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób, albo ochrony mienia. W związku z powyższym uprawnieni do wprowadzenia wewnętrznych procedur dotyczących kontroli trzeźwości będą z pewnością uprawnieni pracodawcy sektora: budowlanego, transportowego czy produkcyjnego. A zatem nie każdy pracownik będzie mógł być prewencyjnie kontrolowany. Pracodawca musi zdecydować czy zastosuje takie rozwiązanie, a jeśli to zrobi, wówczas procedurę musi wprowadzić do istniejących aktów wewnętrznych tj. zakładowego układu zbiorowego pracy, regulaminu pracy lub obwieszczenia.

W przypadku, kiedy u pracodawcy działają organizacje związkowe, procedura dokonywania zmian w aktach wewnętrznych wymaga stosownych z nimi uzgodnień. Przepisy Kodeksu pracy wskazują minimalny zakres, który musi zostać uregulowany w aktach wewnętrznych tj. informację o wprowadzeniu kontroli trzeźwości, określenie grupy lub grup pracowników nią objętych, sposób przeprowadzania, rodzaj urządzenia oraz określenie czasu i częstotliwości. Pracodawca będzie mógł badać tylko wydychane powietrze, nie jest uprawniony do prowadzenia badań laboratoryjnych. Badanie może być prowadzone przy użyciu urządzenia, które posiada ważny certyfikat wzorcowania lub kalibracji. Kontrola nie może naruszać godności oraz dóbr osobistych pracownika. Pracownicy muszą być zawiadomieni o wprowadzeniu procedury, w sposób przyjęty u danego pracodawcy, nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem kontroli trzeźwości.

Jeżeli kontrola nie wykaże obecności alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu, pracownik jest dopuszczany do pracy. W przypadku, gdy jednak wskaże, że pracownik jest nietrzeźwy lub w stanie po użyciu alkoholu, pracodawca nie dopuszcza go do wykonywania obowiązków. Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ, powołany do ochrony porządku publicznego, np. policja. Policja bada stan trzeźwości przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego, niemniej pracodawca nie wyklucza możliwości poddania się badaniu laboratoryjnemu. Pracodawcy i pracownicy mundurowy przekazuje pisemną informację zawierającą dane pracownika, datę, godzinę i minutę badania oraz jego wynik. Jeśli pracownik jest trzeźwy - okres niedopuszczenia pracownika do pracy będzie uznawany za okres usprawiedliwionej nieobecności, za który otrzymuje się wynagrodzenie. W sytuacji, kiedy pracownik znajdował się pod wpływem alkoholu, decyzja o zakwalifikowaniu okresu niedopuszczenia go do pracy będzie należała do pracodawcy. Będzie mógł uznać ją za nieobecność usprawiedliwioną (z wynagrodzeniem lub bez) albo za nieobecność nieusprawiedliwioną (bez wynagrodzenia). Informacja od policji zostaje zamieszczona w części E akt osobowych pracownika. O konsekwencjach decyduje pracodawca, od niego zależy czy nałożyć na pracownika karę porządkową, czy zwolnić pracownika dyscyplinarnie lub też przeprowadzi rozmowę dyscyplinującą.

Kolejny pakiet zmian dotyczy możliwości wykonywania pracy w formie zdalnej. Od 7 kwietnia br. ustawodawca wprowadził do Kodeksu pracy regulacje, które umożliwiają stronom stosunku pracy, dokonanie ustaleń w zakresie wykonywania przez pracownika pracy zdalnej (od art. 67¹⁸ do 67³⁴ Kodeksu pracy).

Kodeks pracy wprowadza dwa rodzaje pracy zdalnej: pracę zdalną oraz pracę zdalną okazjonalną, którą można wykonywać w wymiarze 24 dni w roku kalendarzowym. Praca zdalna nie jest obowiązkowa, o tym czy będzie stosowana czy też nie, decyduje w zasadzie pracodawca. Uzgodnienie między stronami umowy o pracę dotyczące wykonywania pracy zdalnej przez pracownika może nastąpić przy zawieraniu umowy o pracę albo w trakcie zatrudnienia. Może być ono dokonane z inicjatywy pracodawcy albo na wniosek pracownika, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej. ➔

➔ Praca zdalna może być wykonywana na polecenie pracodawcy: w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub w okresie, w którym zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe z powodu działania siły wyższej.

Co ważne, pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej. Czy są sytuacje, w których pracodawca jest obowiązany uwzględnić wnioski pracownika o wykonywanie pracy zdalnej? Przepisy przewidują, że w przypadku pracownicy w ciąży, pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4 roku życia, a także pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności, pracodawca jest obowiązany uwzględnić wnioski pracownika o wykonywanie pracy zdalnej, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku przez pracownika. Zasady wykonywania pracy zdalnej określa się w porozumieniu zawierającym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami. Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie po konsultacji z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Zasady wykonywania pracy zdalnej mogą zostać określone również w poleceniu wykonywania pracy zdalnej albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem.

W porozumieniu oraz regulaminie określa się w szczególności: grupę lub grupy pracowników, którzy mogą być objęci pracą zdalną; zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów określonych przepisami, a związanych z wykonywaniem pracy w formie zdalnej, zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego lub ryczałtu, zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika wykonującego pracę zdalną, w tym sposób potwierdzania obecności na stanowisku pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną; zasady kontroli wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę

zdalną; zasady kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy; zasady kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych; zasady instalacji, inwentaryzacji, konserwacji, aktualizacji oprogramowania i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych.

Pracodawca ma prawo przeprowadzać kontrolę wykonywania pracy zdalnej przez pracownika, kontrolę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub kontrolę przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, na zasadach określonych w porozumieniu, regulaminie lub poleceniu. Pracodawca dostosowuje sposób przeprowadzania kontroli do miejsca wykonywania pracy zdalnej i jej rodzaju. Wykonywanie czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności pracownika wykonującego pracę zdalną i innych osób ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem. W przypadku wycofania zgody na wykonywanie pracy zdalnej, pracownik rozpoczyna pracę w dotychczasowym miejscu pracy w terminie określonym przez pracodawcę.

Od 26 kwietnia weszły w życie nowe przepisy dostosowujące Kodeks pracy do wymogów dyrektywy unijnej 2019/1158 w sprawie równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym (tzw. work-life balance) oraz dyrektywy unijnej nr 2019/1152 w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej. Dyrektywy mają na celu ujednoczenie standardów zatrudnienia na terenie Unii Europejskiej. Ustawodawca wdrażając wskazane wyżej dyrektywy do polskiego porządku prawnego przewidział m.in.: pięciodniowy bezpłatny urlop opiekuńczy oraz 2 dni (lub 16 godzin) wolnego z tytułu działania siły wyższej, z zachowaniem prawa do 50 proc. wynagrodzenia. Przepisy wprowadzają też bezpłatny urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym (art. 173¹ do 173³ Kodeksu pracy). Przysługuje on w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych. Urlopu opiekuńczego nie można wziąć na siebie, urlop ten przysługuje na członka rodziny. Za tego uważa się: syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka, zgodnie z definicją „krewnego” zawartą w dyrektywie 2019/1158. Pracownik chcący skorzystać z urlopu opiekuńczego musi najpóźniej dzień przed złożeniem wniosku pisemny wniosek (papierowy lub elektroniczny). Pracodawca nie może pracownikowi tego urlopu odmówić.



➔ Do Kodeksu pracy został dodany nowy art. 148¹, zgodnie z którym pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych, spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika, w wymiarze 2 dni lub 16 godzin, z zachowaniem prawa do połowy wynagrodzenia. Pracodawca ma obowiązek udzielenia tego zwolnienia na wniosek pracownika zgłoszony najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia, w terminie wskazanym przez pracownika. Wymiar zwolnienia od pracy udzielanego w godzinach dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, będzie ustalany proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika; niepełna godzina zwolnienia od pracy będzie zaokrąglana w górę do pełnej godziny. Ze zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym będzie mógł skorzystać także pracownik, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikająca z odrębnych przepisów jest niższa niż 8 godzin, np. pracownik z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności albo pracownik zatrudniony w służbie zdrowia. Za czas zwolnienia od pracy, o którym wyżej mowa, pracownik zachowa prawo do 50proc. wynagrodzenia obliczanego, co do zasady, jak wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego. Tak jak w przypadku urlopu na żądanie, pracownik będzie składał wniosek w każdej dostępnej formie.

Od 26 kwietnia umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający 3 miesięcy, z zastrzeżeniem (wskazanim niżej), aby sprawdzić kwalifikacje pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy. Strony mogą uzgodnić w umowie o pracę na okres próbny, że umowę tę przedłuża się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności. Umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający: 1 miesiąca - w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy; 2 miesięcy - w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy. Strony mogą wydłużyć o 1 miesiąc wskazane wyżej okresy, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy. Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest dopuszczalne, kiedy pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy.

Ustawodawca zobowiązał pracodawców do wskazywania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę na czas określony. Dotychczas pracodawcy byli do tego zobowiązani w sytuacji

rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Teraz obowiązek dotyczy obu rodzajów umów. Co więcej, o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.

Zgodnie ze znowelizowanymi przepisami, pracownik zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy może raz w roku kalendarzowym wystąpić do pracodawcy z wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy. Nie dotyczy to pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na okres próbny. Do okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹ Kp., a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika. Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika; nie później niż w terminie 1 miesiąca od dnia otrzymania wniosku powinien udzielić pracownikowi w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi. A w przypadku nieuwzględnienia wniosku poinformować o przyczynie swojej decyzji.

Pracodawca nie może zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy, poza sytuacjami wskazanymi ustawą.

Nowelizacja wprowadziła szereg modyfikacji w sferze uprawnień rodzicielskich, w tym urlopów rodzicielskich, które zostały wydłużone. Zobowiązała również pracodawców do uszczegółowienia dodatkowej informacji o warunkach zatrudnienia oraz wprowadziła dodatkowe przerwy w pracy. Przedstawione w zmiany stanowią jedynie część wprowadzonej nowelizacji. Wszystkich zainteresowanych zachęcam do zapoznania się z nowelizacją, która została opublikowana w ustawie z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw Dz.U. nr 641 z 2023 r.

Iwona Lelo-Kędzierska
Okręgowy Inspektorat Pracy w Szczecinie

Dłuższy termin na złożenie CIT-ów

Informujemy, że Ministerstwo Finansów wydłużyło termin składania formularzy CIT-8 do **30 czerwca 2023 roku**. Przypominamy, że deklarację podatkową CIT-8 i CIT-8/0 składamy do Urzędu Skarbowego w formie papierowej. Sprawozdanie finansowe składające się z następujących elementów:

- Bilans,a
- Rachunek Zysków i Strat,
- Informacje dodatkowe
- Uchwała o zatwierdzeniu sprawozdań finansowych

Uwaga bardzo ważne: dla naszych sprawozdań kluczowe są terminy! Sprawozdania w wersji elektronicznej wysyłamy do KAS. **Złożyć je trzeba w ciągu 6 miesięcy od dnia bilansowego, lecz w ciągu 15 dni od zatwierdzenia sprawozdania, nie później niż do 15 lipca 2023r.**

Na stronie Zarządu Regionu pobrać można formularze, które będą niezbędne do rozliczenia: CIT-8, CIT-8/0, Bilans dla jednostki mikro oraz Rachunek zysków i strat.

POLTAX		
POLA JASNE WYPELNIŁ PODATNIK, POLA CIEMNE WYPELNIŁ URZĄD SKARBOWY. WYPELNIĆ NA MASZYNE, KOMPUTEROWO LUB RECZNIE, DUŻYMI, DRUKOWANYMI LITERAMI, CZARNYM LUB NIEBIESKIM KOŁOREM. Składanie w wersji elektronicznej: www.porsz.podatkowy.mf.gov.pl		
1. Identyfikator podatkowy NIP podatnika	2. Nr dokumentu	3. Status
CIT-8		
ZEZNANIE O WYSOKOŚCI OSIĄGNIĘTEGO DOCHODU (PONIESIONEJ STRATY) PRZEZ PODATNIKA PODATKU DOCHODOWEGO OD OSÓB PRAWNYCH		
za rok podatkowy ¹⁾		
4. Od (dzień - miesiąc - rok)	5. Do (dzień - miesiąc - rok)	
Podstawa prawna: Ustawa z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych (Dz. U. z 2016 r. poz. 1888, z późn. zm.), zwana dalej "ustawą". Składający: Podatnicy wymienieni w art. 1 ustawy, w zakresie dochodów określonych w art. 3 ust. 1 (mający siedzibę na terytorium RP) oraz w art. 3 ust. 2 (niemający siedziby na terytorium RP) ustawy, z wyjątkiem: - podatników uzyskujących przychody wyłącznie z tytułów wymienionych w art. 2 ust. 1 ustawy, - podatników zwolnionych od składania zeznania - art. 27 ust. 1 ustawy, - podatników niemających siedziby na terytorium RP, uzyskujących przychody, o których mowa w art. 21 i 22 ustawy, wyłącznie od płatników wymienionych w art. 28 ust. 1 ustawy. Termin składania: Do końca trzeciego miesiąca następnego roku (art. 27 ust. 1 ustawy). Miejsce składania: Urząd skarbowy.		
A. MIEJSCE I CEL SKŁADANIA ZEZNANIA		
6. Urząd skarbowy, do którego jest adresowane zeznanie ²⁾		
7. Cel złożenia formularza (zaznacz właściwy kwadrat):		
<input type="checkbox"/> 1. złożenie zeznania <input type="checkbox"/> 2. korekta zeznania ³⁾		

Podziękowania za wsparcie zbiórki

Na ręce przewodniczącego ZR wpłynęło podziękowanie dla osób, które wzięły udział w zbiórce na rzecz pani Ani Żarkowskiej, przewodniczącej organizacji związkowej Pracowników Poczty. Zamieszczamy je w całości poniżej:

Serdecznie dziękuję za zorganizowane wsparcie finansowe. Jestem wdzięczna Wszystkim ofiarodawcom że osoby takie jak ja mogą liczyć na Waszą pomoc.

Dzięki Państwa bezinteresownej ofiarności i pomocy będę mogła korzystać z dalszej rehabilitacji co jest niezbędne do mojej fizycznej sprawności.

Wasza postawa utwierdziła mnie że można liczyć na solidarną i bezinteresowną pomoc ludzi.

Z całego serca dziękuję i życzę aby dobro okazane mojej osobie wróciło do Was ze zdwojoną siłą.

Z wyrazami wdzięczności i szacunku

Anna Żarkowska

Przewodnicząca

POZ NSZZ Solidarność Pracowników Poczty



Karta Rabatowa

dla Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” jest Programem rabatowym, z którego mogą skorzystać członkowie NSZZ „Solidarność”, posiadający elektroniczną legitymację członkowską.



Korzyści dla Użytkownika karty



Karta Rabatowa uprawnia do otrzymania upustu cenowego na następujące produkty i usługi:

- paliwa EFECTA oraz VERVA na Stacjach Paliw PKN ORLEN,
- myjnia automatyczna oraz odkurzacz,
- oleje silnikowe oraz płyny do spryskiwaczy,
- produkty Stop Cafe.



Karta Rabatowa uprawnia Użytkownika do zakupu paliwa w maksymalnej ilości do 300 litrów w jednym miesiącu kalendarzowym. Po przekroczeniu tego limitu upust na paliwo nie będzie naliczany do końca miesiąca kalendarzowego, w którym nastąpiło wykorzystanie (przekroczenie limitu).

Zasady wydawania karty

- Karty Rabatowe będą wydawane na wybranych Stacjach Paliw PKN ORLEN (lista Stacji Paliw do wglądu w Jednostkach Terenowych NSZZ „Solidarność”).
- Uprawnionym do otrzymania Karty Rabatowej jest każdy Członek NSZZ „Solidarność” posiadający elektroniczną legitymację członkowską.
- Podstawą do otrzymania karty na Stacji Paliw PKN ORLEN jest okazanie legitymacji członkowskiej NSZZ „Solidarność”.
- Każdy Użytkownik jest uprawniony do posiadania jednej Karty Rabatowej.
- Koszt wydania Karty Rabatowej dla Użytkownika to 1zł brutto. Koszt regulowany jest na Stacji Paliw PKN ORLEN, wydającej Kartę Rabatową w momencie jej wydania.

Realizacja transakcji

- Przed dokonaniem płatności Użytkownik okazuje Kartę Rabatową pracownikowi Stacji Paliw PKN ORLEN.
- Pracownik Stacji Paliw PKN ORLEN weryfikuje zgodność numeru rejestracyjnego zatankowanego auta z tym przypisanym do karty.
- Użytkownik dokonuje zapłaty gotówka lub karta płatnicza na Stacji Paliw PKN ORLEN bezpośrednio po zatankowaniu paliwa.
- Użytkownik za zakupione paliwo będzie uprawniony do otrzymania w chwili zakupu upustu od ceny detalicznej brutto produktów i usług na Stacji Paliw PKN ORLEN.
- Użytkownik po transakcji otrzyma paragon, a w przypadku chęci uzyskania faktury może być wystawiona jedynie faktura imienna bez numeru NIP Użytkownika.

Reklamacje



Reklamacje Użytkownik zgłasza do PKN ORLEN
e-mail: reklamacje.biznestank@orlen.pl

Zeskanuj i pobierz
ORLEN VITAY



Piotr Duda: *Będzie na pewno pozytywna informacja ws. emerytur pomostowych*

– Przez lata emerytury pomostowe były wygaszane. Kolejne roczniki nie mogą już odchodzić na emerytury pomostowe i tutaj też będzie na pewno pozytywna informacja dla wszystkich, którzy będą chcieli z tych emerytur skorzystać – mówił w „Sygnałach Dnia” przewodniczący KK NSZZ „Solidarność” Piotr Duda odnosząc się do negocjacji toczących się w ramach zespołu rząd-Solidarność.

Przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” Piotr Duda był 27 kwietnia gościem „Sygnałów Dnia” na antenie Programu I Polskiego Radia.

Na początku rozmowy, Piotr Duda został zapytany o negocjacje Solidarności z rządem w kwestii podwyżek dla pracowników zatrudnionych w budżetówce.

– Te negocjacje z rządem to chyba najtrudniejsze rozmowy, które toczą jako przewodniczący Komisji Krajowej, a pełnię tę funkcję już prawie 13 lat. Spotkaliśmy się w poniedziałek z premierem Morawieckim i szefem jego kancelarii Markiem Kuchcińskim, by podsumować dotychczasowe negocjacje. Rozmowa była długa i pewne aspekty naprowadziliśmy na normalne tory. Idziemy do przodu i mam nadzieję, że w ciągu dwóch tygodni nastąpi przełom i będę mógł na posiedzeniu Komisji Krajowej przedstawić konkretny projekt porozumienia – mówił szef „S”.

Przewodniczący Duda zdradził, że w temacie podwyżek dla pracowników sfery finansów publicznych, jak i w kwestii odmrożenia Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, premier Morawiecki jest otwarty, „aby nie tylko podyskutować, ale zrobić jakies wsparcie”.

– W kwestii szczególnej ochrony działaczy związkowych też jest zgoda na zmiany w KPC, aby chronić skutecznie działaczy związkowych przed nadużyciami ze strony pracodawców, szcze-



gólnie przed zwolnieniami z artykułu 52. Tutaj będzie na zasadzie zabezpieczenia, że do czasu rozstrzygnięcia wyroku sądowego, ten działacz związkowy dalej będzie pracownikiem zakładu pracy. Nie chcemy wykorzystywać immunitetu związkowego, dla tych którzy faktycznie łamią prawo – tak jak to niejednokrotnie pokazują posłowie jeżdżący po pijaku na rowerze – nam chodzi o faktyczną ochronę działaczy związkowych, żeby organizacje związkowe w zakładach pracy się rozwijały, a nie zwiły – podkreślił szef „S”.

Przewodniczący związku pytany był także o negocjacje w sprawie emerytur stażowych i pomostowych.

– Emerytury pomostowe zostały zaniechane za czasów rządów PO-PSL. Śp. prezydent Lech Kaczyński obiecał nam, że te emerytury nie będą wygaszane i zawetował ustawę. Niestety głosami SLD to weto zostało obalone i przez lata emerytury pomostowe były wygaszane. Kolejne roczniki nie mogą już odchodzić na emerytury pomostowe i tutaj też będzie na pewno pozytywna informacja dla wszystkich, którzy będą chcieli z tych emerytur skorzystać – powiedział Piotr Duda.

W kwestii emerytur stażowych, szef „S” przypomniał, że rozmawiał na ten temat z marszałek Elżbietą Witek. Spotkanie odbyło się w związku ze Świątym Dniem Ofiar Pamięci Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych.

– Na pewno jest to dla nas bardzo ważne, bo to postulat Solidarności i tego tematu nie odpuszczamy – podkreślił.

W audycji poruszono także temat najnowszych zmian w Kodeksie pracy, które weszły w życie 26 kwietnia.

– Dużo elementów związanych jest z wdrożeniem europejskiej dyrektywy. Bardzo ważna jest także realizacja tego, co Solidarność miała na sztandarach, czyli unikanie tej patologii związanej z umowami śmieciowymi i na czas określony. Teraz, nawet jeśli pracownik ma umowę na czas określony, a pracodawca przedłuży ją na kolejny rok, to musi napisać uzasadnienie, dlaczego mu ją przedłuży. To będzie dyscyplinować pracodawcę, a pracownikowi wskaże w jakim kierunku ma iść, żeby polepszyć swoją pracę i gdzie musi się dokształcić – ocenił Piotr Duda.

Tekst i fot. www.solidarnosc.org.pl

MKZZ: Polska regularnie narusza prawa pracownicze

Globalny indeks praw pracowniczych MKZZ przedstawia najgorzej i najlepiej oceniane kraje na świecie pod względem przestrzegania praw pracowników, szczególnie w zakresie praw zbiorowych - pisze dr Kinga Piwowska na łamach Infor.pl. To właśnie w tym rankingu Polska uzyskała notę 3, która oznacza regularnie naruszane prawa pracy.

ITUC, czyli Międzynarodowa Konfederacja Związków Zawodowych (MKZZ) dokonał oceny pod względem stopnia poszanowania praw pracowniczych za zeszły rok 148 krajów.

„Kraje są oceniane w skali od 1 do 5+ w zależności od przestrzegania przez nie zbiorowych praw pracowniczych. Istnieje pięć ocen, przy czym 1 to najwyższa ocena, a 5+ to najgorsza ocena, jaką może uzyskać dany kraj. Poziom rozwoju gospodarczego, wielkość czy położenie kraju nie są brane pod uwagę, ponieważ prawa podstawowe są uniwersalne i pracownicy we wszystkich częściach świata muszą mieć do nich dostęp. Wysoko oceniany kłaster oznacza, że pracownicy w kraju nie mają prawa do swojego zbiorowego głosu z powodu niezagwarantowania praw przez rząd” - czytamy w analizie.

Ocena 1 oznacza więc sporadyczne naruszenia praw: „zbiorowe prawa pracownicze są generalnie gwarantowane. Pracownicy mogą swobodnie zrzeszać się i wspólnie bronić swoich praw z rządem i/lub firmami oraz mogą poprawiać swoje warunki pracy poprzez rokowania zbiorowe. Naruszenia wobec pracowników nie są nieobecne, ale nie występują regularnie” - pisze Infor.pl. W krajach ocenianych na 2 istnieją powtarzające się naruszenia praw. Jeśli kraj otrzymał ocenę 3, oznacza to, że regularnie są tam naruszane prawa pracy. Kraje, w których prawa te są łamane systematycznie, otrzymały notę 4. Z kolei przy ocenie 5 brak jest gwarancji praw. „Kraje z oceną 5 są najgorzej ocenianymi krajami na świecie pod względem przestrzegania prawa pracy. Chociaż ustawodawstwo może określać pewne prawa, pracownicy faktycznie nie mają dostępu do tych praw i dlatego są narażeni na reżimy autokratyczne i nieuczciwe praktyki pracy” - czytamy w analizie. 5+ oznacza brak

gwarancji praw ze względu na załamanie się praworządności.

W Polsce prawa są zagwarantowane, ale też regularnie naruszane

Według raportu ITUC, na który powołuje się Infor.pl generalnie w Polsce są zagwarantowane prawa pracownicze, jednak nie są one przestrzegane, a wręcz są regularnie naruszane. „Zdaniem ITUC wprowadzie prawo zakazuje dyskryminacji związków zawodowych, ale nie zapewnia odpowiednich środków ochrony przed nią” - przekonuje dr Kinga Piwowska, autorka analizy.



„Na czym polegają ograniczenia prawa pracowników do tworzenia wybranych przez siebie organizacji i przystępowania do nich? Istnieje jednolity system związków zawodowych narzucony przez prawo lub system zakazujący lub ograniczający organizowania się na określonym poziomie (przedsiębiorstwo, przemysł i/lub sektor, regionalny i/lub terytorialny, krajowy). Jednolity system związkowy dotyczy policjantów, straży granicznej i straży w zakładach karnych, członków Państwowej Straży Pożarnej oraz pracowników Najwyższej Izby Nadzoru. Strażacy Państwowej Służby Pożarniczej mogą zostać członkami związku zawodowego na zasadach ogólnych, ale strażacy powołani na swoje stanowisko nie mogą pełnić funkcji związkowych. Istnieją więc kategorie pracowników, którym zakazano lub ograniczono tworzenie związków zawodowych lub przystępowanie do nich lub sprawowanie funkcji związkowych - członkowie tzw. „wysokich stanowisk” w służbie cywilnej, np. dyrektorzy i zastępcy dyrektorów w instytucjach służby cywilnej lub w ministerstwach, nie mogą pełnić funkcji związkowych. Mogą jednak zostać członkami związków zawodowych” - przekonuje.

W raporcie oceniono również prawo

do rokowań zbiorowych. ITUC, jak podaje Infor.pl stwierdził, że istnieją ograniczenia lub zakaz rokowań zbiorowych w niektórych sektorach, np. inni urzędnicy służby cywilnej i pracownicy publiczni - kluczowi urzędnicy służby cywilnej, mianowani lub wybrani pracownicy organów państwowych i samorządowych, sędziowie sądowi i prokuratorzy nie mają prawa do rokowań zbiorowych.

ITUC wskazało również, że istnieją bariery dla legalnych akcji strajkowych. „Podkreślono obowiązek zachowania nadmiernej większości głosów w głosowaniu w sprawie strajku. W przypadku strajku na poziomie przedsiębiorstwa co najmniej 50% pracowników musi głosować za strajkiem. W przypadku strajku na poziomie branżowym 50% pracowników w przedsiębiorstwach objętych proponowanym strajkiem musi głosować za jego przyjęciem. Przed ogłoszeniem legalnego strajku związek musi zorganizować głosowanie z udziałem wszystkich zainteresowanych pracowników, a nie tylko członków związków zawodowych” - czytamy w analizie.

Wśród czynników składających się na wystawioną Polsce ocenę znalazły się także m.in. nieuzasadnione zdaniem ITUC ograniczenia dla „urzędników państwowych”.

„Ponadto, do ITUC oddziały polskiego krajowego centrum związkowego NSZZ „Solidarność” zgłaszały poważne naruszenia praw związkowych w wielu firmach handlu detalicznego, w tym zwolnienia liderów i członków związków zawodowych, dyskryminację przedstawicieli i członków związków zawodowych, marginalizację roli związków zawodowych, lekceważenie praw związkowych, ograniczony i utrudniony dostęp do pracowników oraz brak prawdziwego dialogu i konsultacji. Znaczna część sektora detalicznego w kraju jest zdominowana przez korporacje międzynarodowe, ale nie ma jednego układu zbiorowego z międzynarodowymi korporacjami. Do największych detalistów działających w Polsce należą Amazon, Auchan, Carrefour, Castorama, H&M, Jysk, Lidl i Metro” - czytamy w analizie.

Tekst i zdjęcie www.solidarnosc.org

Apel w sprawie unijnej dyrektywy

Przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” Piotr Duda w dniu 25 kwietnia 2023 r. wysłał pismo do Marleny Małąg, minister rodziny i polityki społecznej w sprawie skargi wniesionej w dniu 18 stycznia 2023 r. przez Królestwo Danii przeciwko Parlamentowi Europejskiemu i Radzie Unii Europejskiej. Polski rząd ma możliwość interwencji i przedłożenia pisemnych uwag w tej sprawie najpóźniej do 28 kwietnia 2023 r.

Skarga ta zmierza w pierwszej kolejności do stwierdzenia nieważności dyrektywy (UE) 2022/2041 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych płac minimalnych w Unii Europejskiej oraz ewentualnie do stwierdzenia nieważności art. 4 ust. 1 lit. d) i art. 4 ust. 2 dyrektywy (UE) 2022/2041 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych płac minimalnych w Unii Europejskiej.



Dyrektywa o płacy minimalnej

Jak wiemy, przedmiotowa dyrektywa 2022/2041 ma kluczowe znaczenie dla europejskiego ruchu związkowego, a w szczególności NSZZ Solidarność, ponieważ dyrektywa ta jest konieczna w celu zapewnienia, by państwa członkowskie ustanowiły ramy gwarantujące adekwatność ustawowych płac minimalnych w celu osiągnięcia godnych warunków życia i pracy, jak również w celu zapewnienia pełnego poszanowania i promowania rokowań zbiorowych w zakresie ustalania płac.

Stanowisko NSZZ „Solidarność”

Wbrew argumentom Królestwa Danii NSZZ „Solidarność” uważa, że:

- Artykuł 153 TFUE (w związku z 151 TFUE) jest jedyną właściwą podstawą prawną dla dyrektywy ramowej, w szczególności art. 153 ust. 1 lit. b), który ma na celu poprawę warunków pracy - niesprawiedliwie niskie płace minimalne mogą być uznane za niesprawiedliwe warunki zatrudnienia, podobnie jak odmowa uznania związku przez pracodawcę lub inne działania antyzwiązkowe.
- Nie jest prawdą, że UE nie ma żadnych kompetencji w kwestii wynagrodzeń, a w szczególności płacy minimalnej. Orzecznictwo TSUE potwierdza, że wyłączenie z art. 153 ust. 5 TFUE należy interpretować zawężająco i nie można go odczytywać jako całkowitego wyłączenia kompetencji UE do działania w kwestii wynagrodzeń. Artykuł 153 ust. 5 TFUE ogranicza jedynie możliwość ustalania przez UE poziomu wynagrodzeń (lub ich części), ponieważ wchodzi to w zakres swobody umów związków i pracodawców na poziomie krajowym oraz kompetencji państw członkowskich.
- Z prawa wtórnego UE wynika również, że UE jest kompetentna w zakresie aspektów związanych z płacą/wynagrodzeniem oraz że płace, wynagrodzenia, jak również inne składniki finansowe wchodzi w zakres unijnej definicji „warunków pracy/ zatrudnienia” zapisanej w art. 153 ust. 1 lit. b).
- Choć ustalanie poziomów wynagrodzeń/płacy, zdaniem TSUE, należy przede wszystkim do kompetencji krajowych (władz publicznych i/lub partnerów społecznych), to jednak szereg dyrektyw unijnych przewiduje bezpośrednie i/lub pośrednie wskaźniki lub progi w odniesieniu do poziomu wynagrodzeń/płacy;
- Za pośrednictwem niniejszej dyrektywy możliwe jest również promowanie roli partnerów społecznych, a w szczególności układów zbiorowych. Istnieje wiele przykładów wtórnego prawodawstwa UE, które określa minimalne wymagania w odniesieniu do warunków pracy (w tym aspektów wynagrodzenia), a jednocześnie faktycznie przyznaje ważną rolę partnerom społecznym w państwach członkowskich w zakresie wdrażania tych wymagań lub osiągnięcia celów określonych w prawodawstwie poprzez negocjacje/układy zbiorowe.
- I wreszcie, że ochrona prawa pracowników do zrzeszania się w związkach zawodowych i zapewnienie poszanowania prawa do rokowań zbiorowych jest wymogiem UE, wyraźnie włączonym do traktatów UE przez Kartę Praw Podstawowych UE - czytamy w piśmie.

Rozwój i benefity



W ostatnim czasie w dziale rozwoju dużo się dzieje. W związku z wyborami, w wielu organizacjach potrzebne były działania zwiększające liczbę członków. Dział rozwoju wraz z działem prawnym prowadził spotkania ustalając najlepszą strategię dla poprawy funkcjonowania. W części organizacji były to działania ratujące. Niektóre organizacje połączyły się ze sobą by wzmocnić siłę oddziaływania. Założyliśmy także kilka nowych organizacji, które serdecznie witamy, jednak nie możemy jeszcze napisać nic więcej ze względu na konieczność przedstawienia się najpierw pracodawcy.

Z każdym spotkaniem widzimy coraz większą konieczność rozbudowywania pakietu benefitów i ulg dla członków NSZZ Solidarność Pomorza Zachodniego. Warto wiedzieć, że niektórzy już mogą korzystać ze zniżek. Ich listę będziemy sukcesywnie publikować na naszych stronach internetowych. W chwili obecnej jadąc na wakacje warto sprawdzić strony w poszczególnych regionach, ponieważ zdarza się możliwość uzyskania zniżek na niektóre atrakcje, parki rozrywki, noclegi czy przejazdy kolejkami linowymi nawet dla całej rodziny, za okazaniem elektronicznej legitymacji związkowej. Zapraszamy Państwa do współpracy w kreowaniu podobnej oferty w naszym regionie. chętnie dowiemy się czego państwo potrzebują.

Przygotowujemy się również do udziału w targach pracy odbywających się w środę 24 maja w Netto Arenie. Na naszym stoisku będzie dyżurował prawnik, który udzieli porad w zakresie prawa pracy. W targach udział biorą firmy

z regionu i potencjalni pracownicy dlatego jest to świetne miejsce do poinformowania ich o prawach, które im przysługują. Dla NSZZ "Solidarność" Pomorza Zachodniego jest to świetna okazja do promocji.

Wiele organizacji zgłosiło potrzebę zwiększenia swojej liczebności. Spotykamy się z komisjami zakładowymi lub wyznaczonymi przez nie osobami projektując ulotki oraz wyznaczając cele i strategię rozwoju. Każdą z komisji prosimy wówczas o przygotowanie listy sukcesów organizacji czyli przykładów polepszenia warunków pracy i płacy pracowników dzięki funkcjonowaniu w niej Organizacji NSZZ "Solidarność". Mogą to być przywileje, podwyżki, dodatki, ochrona, fundusz socjalny czy regulamin pracy. Prosimy wówczas także o przemyślenie planów, potrzeb i tych punktów, które wymagają zmiany. Często może to być również integracja. Wtedy ubieramy to w formę graficzną, drukujemy ulotki, rozdajemy je organizujemy spotkanie, i krok po kroku zwiększamy uzwiązkowanie. Zachęcamy do kontaktowania się z nami i działania :)

Pamiętajmy, że na czas spokoju mamy benefity, możliwość odliczenia od podatku 500 zł, za składki członkowskie, a na trudniejszy czas mamy ochronę i wsparcie prawników. I to co najważniejsze, mamy siebie nawzajem. Dzięki temu jesteśmy silniejsi. Razem możemy więcej.

Katarzyna Kot

Tel. 515 139 897

dzialrozwaju@solidarnosc.szczecin.pl



Rolnicy strajkowali w Szczecinie

Ponad miesiąc trwał w Szczecinie strajk rolników. Protestujących wsparli przedstawiciele Zarządu Regionu i związkowcy NSZZ „Solidarność”. Środowiska rolnicze rozstawiły na Wałach Chrobrego swoje miasteczko. Codziennie też, protestujący przejeżdżali głównymi ulicami miasta, sprzeciwiając się zalewowi polskiego rynku przez ukraińskie zboże i polityce koncernów handlowych. Wśród postulatów była też pomoc przy spłacie kredytów, zaciąganych na działalność rolniczą oraz wprowadzenie „tarczy anty kryzysowej” dla rolnictwa.

Na Wałach Chrobrego, przy ustawionych w dwóch rzędach ciągnikach, rolnicy rozdawali mieszkańcom Szczecina ziemniaki, buraki, pory, ale i cukier, ser, miód czy mąkę. Podkreślali przy tym w rozmowach, że koncerny handlowe utrudniają im dostęp do szerszego, sklepowego obrotu. Zwracali również uwagę na windowanie cen żywności przez koncerny.

Jako główny problem wskazywali jednak zalew ukraińskiego zboża. Polska miała być dla niego jedynie jednym z krajów tranzytowych, tymczasem zboże pozostawało w Polsce, przez co ceny w skupach spadały. Związkowcy z NSZZ „Solidarność” Rolników Indywidualnych zaproponowali, by przy wjeździe do Polski pobierana była kaucja, oddawana następnie po opuszczeniu naszego kraju. Podkreślali także, iż ostrzegali rząd przed wpuszczaniem do Polski zboża zza granicy. Władze uspokajały, że nic się nie stanie i rolnicy dostaną za swoje zboże godziwą zapłatę. Okazało się jednak, że ukraińskie zboże było w Polsce sprzedawane, co spowodowało przepełnienie skupów i pozostawienie polskich rolników z ich plonami oraz zaciągniętymi kredytami.

Mieczysław Jurek – przewodniczący Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” Pomorza Zachodniego, podczas wizyty na Wałach Chrobrego zapewnił rolników o wsparciu dla ich protestu. Wyraził też nadzieję, że premier i minister rolnictwa znajdą sposób na rozwiązanie problemów i wykażą się chęcią dialogu. Jeszcze tego samego dnia, w imieniu Zarządu Regionu, skierował pismo do premiera Mateusza Morawieckiego, w którym napisał m.in.: „Szanowny Panie Premierze, od kilkunastu dni trwają w Szczecinie protesty rolników. To środowisko oczekuje szybkiego rozwiązania problemów, które pojawiły się na wsi. Oczekuje też poważnych rozmów i porozumienia w kwestii zgłaszanych przez siebie postulatów. Niestety, na spotkanie, zorganizowane przez wicepremiera Henryka Kowalczyka, Komitet Protestacyjny Rolników Województwa Zachodniopomorskiego z nieznanym nam przyczyn nie został zaproszony. Niezadowolone rolników nabrzmiewa. Otrzymujemy sygnały o chęciach zaostrożenia protestu. Zarząd Regionu NSZZ „Solidarność” Pomorza Zachodniego wyraża głębokie zaniepokojenie obecną sytuacją i nie wyklucza udzielenia praktycznego



wsparcia „Solidarności” Rolników Indywidualnych. Prosimy Pana o podjęcie dialogu i doprowadzenie do porozumienia z protestującymi. Ufamy, że podejmie Pan właściwe decyzje”.

Pod koniec kwietnia, minister rolnictwa Henryk Kowalczyk złożył rezygnację ze stanowiska. Jego następcą, Robert Telus przyjechał do Szczecina z gotowymi rządowymi zobowiązaniami. Objęły one: dopłaty do pszenicy i innych zbóż oraz kukurydzy i rzepaku, dopłaty do nawozów dla rolników posiadających gospodarstwa do 300 ha i zwrot akcyzy do rolniczych paliw. W czasie negocjacji z ministrem, rolnicy zażądali jeszcze dopłaty do zbóż jesienią.

Po wielogodzinnych rozmowach, minister i protestujący podpisali porozumienie. Rolnicy zapowiedzieli jednak, że ogłaszają pogotowie strajkowe. Ma ono trwać do momentu, aż wszystkie postulaty strajkujących zostaną uwzględnione rząd.



Świadczenie kompensacyjne nauczycieli

Nauczycielom jako grupie zawodowej przysługuje wyjątkowe świadczenie przedemerytalne w postaci nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego. Zasady jego nabywania określone zostały w ustawie z dnia 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych

Uprawienie do przejścia na świadczenie kompensacyjne przysługuje nauczycielowi, wychowawcy lub innemu pracownikowi pedagogicznemu zatrudnionemu w placówkach oświatowych określonych w ustawie o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych, który urodził się po 31 grudnia 1948 r. i spełnił łącznie następujące warunki:

1. ukończył wiek uprawniający do świadczenia kompensacyjnego
2. udowodnił okresy składowe i nieskładowe wynoszące co najmniej 30 lat
3. udowodnił co najmniej 20 lat pracy w wymiarze co najmniej połowy obowiązkowego wymiaru zajęć w wyżej wymienionych placówkach oświatowych
4. rozwiązał na swój wniosek stosunek pracy.

Jednocześnie należy podkreślić prawo do świadczenia przysługuje osobie, która po rozwiązaniu stosunku pracy w charakterze nauczyciela, a przed przejściem na to świadczenie nie wykonuje żadnej innej pracy ani nie prowadzi działalności gospodarczej.

Wymagany wiek, który należy ukończyć aby móc ubiegać się o świadczenie kompensacyjne został uściślony w art. 4 ust. 3 ustawy i wynosi odpowiednio:

- 1) 55 lat - w latach 2009-2014;
- 2) 55 lat w przypadku kobiet i 56 lat w przypadku mężczyzn - w latach 2015-2016;
- 3) 55 lat w przypadku kobiet i 57 lat w przypadku mężczyzn - w latach 2017-2018;
- 4) 55 lat w przypadku kobiet i 58 lat w przypadku mężczyzn - w latach 2019-2020;
- 5) 55 lat w przypadku kobiet i 59 lat w przypadku mężczyzn - w latach 2021-2022;
- 6) 55 lat w przypadku kobiet i 60 lat w przypadku mężczyzn - w latach 2023-2024;
- 7) 56 lat w przypadku kobiet i 61 lat w przypadku mężczyzn - w latach 2025-2026;
- 8) 57 lat w przypadku kobiet i 62 lata w przypadku mężczyzn - w latach 2027-2028;
- 9) 58 lat w przypadku kobiet i 63 lata w przypadku mężczyzn - w latach 2029-2030;
- 10) 59 lat w przypadku kobiet i 64 lata w przypadku mężczyzn - w latach 2031-2032.

Jeżeli wniosek o przyznanie świadczenia zostanie złożony w kolejnych miesiącach po spełnieniu warunków, prawo do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego zostanie ustalone od miesiąca zgłoszenia wniosku.

Prawo do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego ustaje z dniem poprzedzającym dzień osiągnięcia powszechnego wieku emerytalnego lub dniem poprzedzającym dzień nabycia prawa do emerytury.

Do udowodnienia co najmniej dwudziestoletniego okresu wykonywania pracy nauczyciela nie uwzględnia się okresów niezdolności

do pracy, za które wypłacono wynagrodzenie, zasiłek chorobowy lub świadczenia rehabilitacyjne.

Osoba, która nie skorzystała z możliwości nabycia prawa do emerytury wcześniejszej, emerytury pomostowej lub nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego, ma prawo do rekompensaty ustalonej jako dodatek do kapitału początkowego uwzględnianego przy obliczeniu emerytury powszechnej.

Prawo do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego ulega zawieszeniu w przypadku podjęcia pracy (nie tylko w charakterze nauczyciela) w placówkach oświatowych określonych w art. 1 Karty Nauczyciela.

Wniosek może zostać wycofany, jednakże nie później niż do dnia uprawomocnienia się decyzji organu rentowego, tj. w przypadku, gdy nie zostało złożone odwołanie do sądu - w terminie miesiąca od daty doręczenia decyzji.

Od decyzji przysługuje odwołanie, które wnosi się za pośrednictwem jednostki organizacyjnej ZUS do właściwego sądu okręgowego - sądu pracy i ubezpieczeń społecznych w terminie miesiąca od dnia doręczenia decyzji.



Wiktor Krukowski
Prawnik Zarządu Regionu

Zmarła Bożena Sobczak

W dniu 18 kwietnia zmarła Bożena Sobczak, członkini Stowarzyszenia Solidarne Kobiety Zawsze.



"Życie dopóty trwa, dopóki pozostaje w pamięci i sercach bliskich"

Bożena Sobczak (1948-2023)

Tak trudno pożegnać się z tobą Bożenko, pomimo trudu w życiowych byłaś zawsze gotowa nieść pomoc innym uczestnicząc wielu różnych zadań.

W naszej pamięci zawsze będziesz uśmiechnięta, pełna życia i energii, którą zarażałaś innych jako członek wielu organizacji, w każdej chwili można było liczyć na ciebie i twoje wsparcie.

Na zawsze pozostaniesz z nami

**Głębokie wyrazy współczucia
rodzinie i najbliższym**

składają

Przyjaciółki i Koleżanki

ze Stowarzyszenia Solidarne Kobiety Zawsze

Zarząd Regionu NSZZ **Solidarność** Pomorza Zachodniego

al. Wojska Polskiego 113, 70-483 Szczecin

Biuro ZR czynne od poniedziałku do piątku w godz. 8.00-1 6.00

Zarząd Regionu:

Faks

Internet

e-mail:

91 422 74 22, 91 422 47 39

91 423 05 69

www.solidarnosc.szczecin.pl

solidarnosc@solidarnosc.szczecin.pl

Przewodniczący ZR

Mieczysław Jurek 601 555 590

Wiceprzewodniczący ZR

Dariusz Mądraszewski tel. kom. 502 31 39 06

e-mail: madraszewski@solidarnosc.szczecin.pl

Wiceprzewodnicząca ZR

Grażyna Balicka tel. 515 139 933

e-mail: sekretarz@solidarnosc.szczecin.pl

Stowarzyszenie Solidarni Razem

- Biuro Pośrednictwa Pracy

e-mail: biuropracy@solidarnosc.szczecin.pl

tel: 91 422 74 22; 91 422 47 39

Organizatorzy związkowi

Katarzyna Kot, Iwona Waligóra-Szwabowicz

e-mail: dzialrozwoju@solidarnosc.szczecin.pl

Dział Prawny

Przemysław Zgórzak; Wiktor Krukowski

email: dzialprawny@solidarnosc.szczecin.pl

Redakcja „Jedność”

Katarzyna Stróżyk 91 423 05 68

redakcja@solidarnosc.szczecin.pl

Sekretariat

Weronika Sasanya-Sakuta

Biuro Sekcji Regionalnej Kobiet Pomorze Zachodnie

e-mail sekcjakobietszczecin@wp.pl

Biuro Sekcji Emerytów i Rencistów

środa 11.00-13.00

Konto: Santander Bank Polska II/O Szczecin 36 1500 1722 1217 2006 0540 0000

Akcja wysyłania pocztówek wciąż trwa

Trwa wciąż akcja wysyłania pocztówek, wspierających związkowców aresztowanych w Białorusi. Liczba więźniów politycznych w tym kraju wciąż rośnie i dziś liczy ponad 1400 osób. Dlatego białoruscy związkowcy potrzebują naszej solidarności!

Na pocztówce, którą stworzyła Komisja Krajowa, widnieje zdjęcie związkowca uwięzionego przez reżim Łukaszenki. Symbolizuje ono wszystkich niezależnych działaczy związkowych przebywających w białoruskich turmach. NSZZ „Solidarność” chce pokazać, że nie są oni samotni w swojej heroicznej walce z dyktaturą brutalnie tłumiącą prawa pracownicze.

Co należy zrobić?

Wypełnij pocztówkę treścią jaką uważasz za słuszną.

Kartkę pocztową wyślij na adres Ambasady Białorusi w Polsce:

Ambasada Republiki Białoruś w Rzeczypospolitej
ul. Wiertnicza 58, 02-952 Warszawa, Polska

Niewielka liczba kartek jest do pobrania w sekretariacie Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” Pomorza Zachodniego. Gdyby ktoś chciał aktywnie włączyć się do akcji i wysłać więcej pocztówek, może wysłać zgłoszenie do Barbary Surdykowskiej z Komisji Krajowej, na adres b.surdykowska@solidarnosc.org.pl.

