ARCELORMITTAL POLAND S.A. KOMISJA ROBOTNICZA HUTNIKÓW Solidarność NSZZ

Nowohucki Biuletyn Solidarności

Nr 24/1435
21 czerwca 2017 r.
Kraków

Obniżenie wieku emerytalnego a ochrona przedemerytalna

19 grudnia Prezydent RP podpisał ustawę zmieniającą m.in. wiek emerytalny. Zmiany wejdą w życie 1 października 2017 r. Zmiana będzie dotyczyła zarówno pracowników, których już obowiązuje ochrona wynikająca z art. 39 kodeksu pracy, jak pracowników, którzy wejdą w tzw. okres ochronny. Dotychczas zasadą było ustanie ochrony z dniem osiągnięcia wieku uprawniającego do emerytury.

Przepis art. 28 ustawy zmieniającej zmienia wspomnianą zasadę i od 1 października pracownikom, którzy w związku z wejściem w życie ustawy osiągną wiek emerytalny **ochrona, którą są już objęci** nie ustanie i będzie trwała aż do osiągnięcia poprzedniego wieku emerytalnego (67 lat oraz w zależności od daty urodzenia mniej, ponieważ obowiązują różne pułapy wieku w zależności od daty urodzenia - zgodnie z art. 24 ustawy emerytalnej w brzmieniu dotychczasowym). Założenie było takie, by nie pozbawiać i nie skracać poniżej 4 lat ochrony pracownikom, którzy już nią zostali objęci dlatego, że osiągną nowy wiek emerytalny niedługo po wejściu w życie ustawy. W praktyce niektórym pracownikom, którzy są w tego typu sytuacji, ochrona rozciągnie się nawet powyżej 4 lat (okres ochrony sprzed 1 października 2017 r. plus okres ochrony aż do osiągnięcia dawnego wieku).

Przepis art. 29 ust. 1 ustawy zmieniającej zawiera zasadę dla pracowników, **których jeszcze nie obejmuje ochrona** i którzy osiągną wiek emerytalny 60 i 65 lat w ciągu 4 lat od dnia wejścia w życie ustawy. Ochrona z art. 39 kodeksu pracy będzie obejmowała okres od 1 października 2017 r. do 30 września 2021 roku i obejmie także pracowników, którzy ukończyli 60 i 65 lat przed datą początkową ochrony, a nie byli objęcie ochroną przedemerytalną z uwagi na to, że do dotychczas obowiązującego wieku emerytalnego brakowało im więcej niż 4 lata. Osiągnięcie wieku emerytalnego 60 i 65 przez pracowników niekoniecznie będzie oznaczało dla pracodawcy brak szczególnej ochrony stosunku pracy. W praktyce pracownicy mogą być nią nadal objęci, gdyż ochrona będzie trwała 4 lata niezależnie od tego, kiedy osiągną wiek 60 i 65 lat. Chodziło o to, by tym pracownikom zrekompensować to, że dotychczas, tj. na skutek wydłużenia wieku emerytalnego, nie mogli korzystać z tej ochrony przez zwolnieniem. Zatem ochrona ta obejmie pracowników, którzy skończą odpowiednio 60 i 65 lat nie później niż 30 września 2021 r.

Przepis art. 29 ust. 2 ustawy zmieniającej **dotyczy trzeciej kategorii osób, które w dniu 1 października 2017 r. nie będą pracownikami i w związku z tym nie obejmowała ich ochrona przedemerytalna**. Jeśli staną się pracownikami po wejściu w życie ustawy i osiągną wiek 60 i 65 lat przed 30 września 2021 r., tj. przed upływem 4 lat od wejścia w życie ustawy, zostaną objęci ochroną przedemerytalną i będzie ona trwała dla nich nie więcej niż 4 lata. Chodzi o to, że te 4 lata ochrony liczy się od dnia wejścia w życie ustawy, a nie od chwili poprzedzającej 4 lata przed odpowiednio 60 i 65 lat.

Zaznaczam, że powyższa analiza dotyczy tzw. przepisów przejściowych ustawy nowelizującej. Art. 28 i 29 ustawy mają charakter czasowy. Po upływie 4 lat od wejścia w życie ustawy staną się martwe, bo stany faktyczne, które regulują, już nie będą następowały. Nadal obowiązuje art. 39 kodeksu pracy, który przyznaje ochronę przedemerytalną na 4 lata przed ukończeniem wieku emerytalnego i do czasu kolejnej zmiany przepisów emerytalnych będzie się dla zastosowania tej ochrony podstawiało odpowiednio dla kobiety 60, a dla mężczyzny 65 lat.

*Tekst autorstwa **Katarzyny Miłek** - prawnik Zarządu Regionu Małopolska NSZZ „Solidarność" z zakresu prawa pracy. Pani prawnik pełni dyżury w siedzibie KRH w każdy pierwszy poniedziałek miesiąca w godzinach 9.00 - 15.00.*

Negocjacje w spółce Kolprem zakończone!

W dniu 19 czerwca parafowano w Przedsiębiorstwie Usług Kolejowych KOLPREM Sp. z o.o. porozumienie, kończące trwające od ubiegłego roku negocjacje płacowe w zakresie wzrostu płac w roku 2017. Strony porozumienia uzgadniły- dokonanie w roku 2017 następujących zmian płacowych:

a) z dniem 1.06.2017r. dokonuje się wzrostu płac zasadniczych pracowników Spółki objętych ZUZP o 105 PLN / każdego pracownika; Spółka zapewnia równocześnie, że wraz z dokonaniem ww. zmian płacowych, płaca zasadnicza pracowników zatrudnionych w Spółce nie będzie niższa niż 2300 PLN, a sfinansowanie powyższego zobowiązania nie pomniejszy wynegocjowanych środków finansowych.

b) (...) wraz z wynagrodzeniem za czerwiec 2017r. zostanie wypłacona jednorazowa „nagroda uzupełniająca" w wysokości pięciokrotności miesięcznej kwoty podwyżki brutto indywidualnego pracownika (tj. z uwzględnieniem pochodnych takich jak Karta Hutnika i premia w wysokości 7% płacy zasadniczej pracownika), wynikającej ze wzrostu płacy zasadniczej o 105 PLN.

Strony ustaliły też, że od 01.07.2017 roku w Spółce zostaną uruchomione środki finansowe z przeznaczeniem na indywidualny wzrost płac zasadniczych w ramach harmonizacji zasad wynagradzania pracowników Spółki, przy czym łączna kwota środków przeznaczonych na indywidualne zmiany płacowe będzie stanowić iloczyn: 20 zł x liczba pracowników zatrudnionych w Spółce.

Uzgodniono również, że w roku 2017 uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie (w dwóch ratach po 500 PLN) roczna nagroda za wkład pracy pracowników w funkcjonowanie Spółki w roku 2016. Ponadto w przypadku osiągnięcia lepszego niż zakładany wynik EBIDTA za 10 miesięcy 2017r. następuje zwiększenie kwoty nagrody (300 PLN) o procentową wielkość przekroczenia dodatniego, nie więcej jednak niż o 20%. Pracownicy Spółki, którzy wskutek choroby nie przepracowali pełnych 10 m-cy roku 2017 otrzymują nagrodę w wysokości pomniejszonej o 1/10 za każdy nie przepracowany pełny miesiąc roku 2017. Środki pochodzące z obniżenia wysokości nagrody zostają podzielone w sposób równy między pracowników, którzy osiągnęli za 10 miesięcy roku 2017 zerowy wskaźnik absencji chorobowej. Wypłata ww. środków następuje wraz z wynagrodzeniem za listopad br.

Spotkanie przedstawicieli ERZ

Poniżej przedstawiamy relację ze spotkania przedstawicieli Europejskiej Rady Zakładowej, które odbyło się w Krakowie w dniu 6 czerwca.

Wśród obecnych na spotkaniu przedstawicieli Europejskiej Rady Zakładowej ArcelorMittal Poland SA byli członkowie ERZ z Warszawy, Dąbrowy Górniczej, Zdzieszowic, Świętochłowic i z Krakowa. Zaproszeni byli również koledzy z Republiki Czeskiej, ale ze względów zdrowotnych nie byli w stanie przyjechać. Gospodarzem spotkania był Dyrektor Oddziału AMP Kraków Grzegorz Maracha, który przywitał uczestników na świetlicy Stalowni PSK. Opowiedział on o inwestycjach poczynionych w ostatnich latach w naszym oddziale oraz o planach na przyszłość. W ostatnim czasie w AMP w inwestycje proekologiczne oraz poprawiające stan bezpieczeństwa i higieny pracy zainwestowano ok. 500 mln zł.

W trakcie dyskusji i pytań rozmawiano o pracowniczych problemach, zatrudnieniu, o płacach i wielu innych sprawach, które nurtują organizacje związkowe i całą załogę AMP, nie tylko w Krakowie. Pytano również o stan negocjacji w sprawie ewentualnego zakupu włoskiej huty ILVA w miejscowości Tarento. Jest to największy europejski producent stali i jednocześnie największy truciciel środowiska. Huta Ilva została przejęta przez rząd włoski celem ratowania miejsc pracy i szukania dla niej inwestorów. Obecnie rozważana jest możliwość przejęcia ww. huty przez ArcelorMittal wraz z włoskim holdingiem Marcegaglia.

Głównym tematem spotkania było jednak BHP. Społeczny Inspektor Pracy Andrzej Grabski przedstawił prezentację nt. wypadkowości w oddziale krakowskim oraz całym AMP. Opowiedział o współpracy SIP ze służbami BHP w naszym koncernie. Do dyskusji włączył się także obecny na spotkaniu Dyrektor ds. BHP Wojciech Kozak, który odpowiadał na pytania osób zebranych na sali.

W spotkaniu udział wzięli ponadto przedstawiciele Biura Dialogu Społecznego: Stanisław Ból i Cezary Koziński. St. Ból mówił o znaczeniu Dialogu Społecznego w całym AMP i możliwości jego wzmocnienia. Przedstawił różnice w zakresie regulacji prawnych, które przyjęto w poszczególnych zakładach, np. między Koksownią Zdzieszowice a resztą zakładów koncernu.

Koledzy z ERZ opisywali przypadki gdy nasi „krajowi" przedstawiciele pracodawcy przekonywali, że niektóre sprawy trzeba załatwiać na szczeblu europejskim tj. na forum Europejskiej Rady Zakładowej ArcelorMittal Europe. Tam z kolei mówiono, że te sprawy należy załatwiać w swoich zakładach we własnym kraju.

Po pytaniach i dyskusji uczestnicy spotkania zwiedzili Wydział COS-u oraz Walcownię Gorącą, która jest najnowocześniejszą walcownią tego typu w Europie.

Uczestnicy stwierdzili, że należy takie spotkania kontynuować w różnych zakładach. Podkreślono również, że dialog należy rozwijać nie tylko lokalnie na szczeblu własnego zakładu pracy, ale na znacznie szerszym polu. Przykładem może być wymiana doświadczeń odbywająca się obecnie na forum Europejskiej Rady Zakładowej oraz na szczeblu Krajowej Sekcji Hutnictwa i Sekretariatu Metalowców. *Andrzej Gębara*

Przypominamy, że w księgowości KRH (pok. 429 w bud. ZA, tel.12-290-37-58) członkowie Związku mogą nabyć **bilety do miasteczka westernowego Twinpigs w Żorach w preferencyjnej cenie 20 zł (z dopłatą ze strony Związku)**. Dojazd we własnym zakresie!

Więcej o atrakcjach miasteczka na *www.twinpigs.zory.pl*

Składki ZUS i OFE można dziedziczyć

Jak podaje Zakład Ubezpieczeń Społecznych w informacji prasowej z dnia 13 czerwca br., składki zgromadzone w ZUS i w OFE mogą być dziedziczone przez małżonka, wskazane osoby lub przez spadkobierców. Nie dotyczy to jednak wszystkich składek.

Składki zgromadzone w tzw. I filarze nie są dziedziczone. Po śmierci ubezpieczonego pozostają w Funduszu Ubezpieczeń Społecznych i są przekazywane na wypłaty dla innych emerytów.

Składki odłożone przez zmarłego w II filarze składki podlegają dziedziczeniu. Zarówno środki z subkonta w ZUS, jak i zebrane na koncie w OFE są bowiem traktowane jako część majątku. Zasady dziedziczenia tych składek są jednakowe. Jako pierwszy dziedziczy małżonek. Jeśli małżonkowie pozostawiali w ustawowej wspólności majątkowej ma on prawo do połowy środków zgromadzonych w trakcie małżeństwa. Środki z subkonta w ZUS trafią na subkonto współmałżonka, zaś z rachunku OFE na jego rachunek w OFE. W obydwu przypadkach pieniądze zostaną doliczane do zgromadzonych tam składek i w ten sposób powiększą przyszłą emeryturę. O dziedziczenie składek mogą ubiegać się również ex małżonkowie, o ile do rozwodu pozostawali w ustawowej wspólności majątkowej. Jeżeli ubezpieczony w II filarze nie zawarł małżeństwa to wszystkie środki będą wypłacone uposażonym lub spadkobiercom.

Uposażonych i proporcje w jakich otrzymają oni wypłatę wskazuje ubezpieczony. Nie muszą oni być członkami jego rodziny. Wypłaty otrzymają bezpośrednio. Uposażonym małżonek może przekazać środki na swoje subkonto w ZUS lub konto w OFE.

Aby ubiegać się o wypłatę środków po zmarłym trzeba dostarczyć odpis aktu zgonu, odpis aktu małżeństwa, w przypadku rozwodu dokument znoszący ustawową wspólność majątkową, a także dyspozycję wypłaty transferowej lub bezpośredniej. Jeśli zmarły nie wskazał uposażonych trzeba przeprowadzić postępowanie spadkowe, dotyczące części środków nie wypłaconych małżonkowi. Dlatego, żeby oszczędzić bliskim formalności, warto wcześniej wskazać uposażonych.

Dziedziczenie składek to prawo przysługujące uposażonym lub spadkobiercom i dlatego to nich spoczywa obowiązek powiadomienia o śmierci bliskiego i przedstawienia niezbędnych dokumentów. Zarówno spadkobiercy, jak i uposażeni mogą dziedziczyć składki tylko wtedy, gdy ubezpieczony zmarł przed przyznaniem emerytury.

Nowe wydanie „100 lat Fatimy" - teraz najtaniej!

Dzięki pośrednictwu KRH członkowie naszego Związku mogą nabyć w preferencyjnej cenie 38 zł książkę „100 lat Fatimy".

Pięknie wydana książka, która dzięki interesującym tekstom Nelsona Pereiry i ks. prof. Jana Machniaka oraz ponad 100 zdjęciom prowadzi nas przez ostatnie stulecie razem z Matką Bożą Fatimską i jej małymi orędownikami aż do dnia ich kanonizacji. Nowe wydanie (136 stron) zostało wzbogacone o homilie wygłoszone przez papieża Franciszka z okazji kanonizacji Hiacynty i Franciszka oraz fotografie z tego ważnego dla życia Kościoła wydarzenia. Zainteresowane osoby prosimy o dokonywanie wpłat w ciągu najbliższych dwóch tygodni (do 6.07) w redakcji NBS.

PS. Miłośnikom historii wydawnictwo Biały Kruk oferuje książkę „Piłsudski do Polaków. Myśli, mowy i rozkazy" w cenie niższej niż 69 zł (cena zależy od ilości zamówionych egzemplarzy).

NBS - pismo wydawane przez KRH NSZZ "Solidarność"
do użytku wewnętrznego członków i sympatyków Związku.
Nakład 2 200 szt. Redakcja: pok. 426 w bud. ZA, tel. 12 290 38 29
e-mail: nbs.krh@poczta.fm, solidarnosc@krhhts.pl www.krhhts.pl