

# KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 18/20 / (1318)

20. 05. 2020 r.

## Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

### INFORMACJA Z MKŚS

W dniu 14 maja 2020 roku odbyło się kolejne w tym roku posiedzenie Małopolskiej Terenowej Komisji Świadczeń Socjalnych. W związku ze stanem epidemii posiedzenie TKŚS odbyło się zdalnie z wykorzystaniem komunikatora „Skype dla firm”. Po otwarciu obrad Przewodnicząca przedstawiła szczegółowe wykorzystanie środków ZFŚS w Krakowie w 2020r. Z uwagi na stan epidemii i konieczność zapobiegania rozprzestrzeniania się koronawirusa COVID-19: Komisja rozpatrzyła wnioski o zapomogi dla pracowników Walcowni Zimnej BWZ, Zakładu Energetyki PED, Zakładu Wielkie Piece i Stalownia PSK, Walcowni Gorącej BWG, Zakładu Koksownia ZKK, Transportu i Logistyki Wyrobów Płaskich BTL oraz byłych pracowników EiR. Rozpatrzono także wnioski sześciu pracowników, którzy zwrócili się z prośbą o wyrażenie zgody na wypłatę dodatkowego świadczenia socjalnego złożone po terminie. Trzy wnioski zostały rozpatrzone pozytywnie, a w przypadku następnym trzech Komisja wstrzymała się z podjęciem decyzji do czasu uzyskania ponownej, jasnej i czytelnej motywacji niezłożenia wniosku w terminie. Przewodnicząca Komisji poinformowała członków MTKŚS o rozpoczęciu z dniem 18.05 br. bezpośredniej obsługi ZFŚS w Krakowie prowadzonej przez pracowników Spółki HUT- PUS z zachowaniem wszelkich środków ostrożności zabezpieczających i chroniących przed zarażeniem:

- Obsługa wyłącznie w maseczkach i w rękawiczkach ochronnych (dotyczy to pracowników HUT - PUS oraz Klientów).
- Do budynku gdzie mieszczą się pokoje do obsługi socjalnej jak i biura turystycznego klienci wchodzić po jednej osobie.
- Pozostałe osoby oczekują na zewnątrz budynku z zachowaniem obowiązkowej 2 metrowej odległości pomiędzy oczekującymi osobami.
- Dezynfekowanie rąk przed wejściem do biura (Płyn do dezynfekcji rąk znajduje się wewnątrz budynku na korytarzu - ustawiony na stolikach).
- Korzystanie z jednorazowych długopisów lub posiadanie własnego.
- Zalecane płatności bezgotówkowe.
- Obsługa Klientów od poniedziałku do piątku w godzinach 7.00 – 15.00.

Ponadto nadal wszelkie sprawy związane z obsługą Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych można załatwiać z wykorzystaniem poczty elektronicznej, telefonu lub tradycyjnej poczty. Ponadto uzyskaliśmy od Przewodniczącej Komisji informację, że obecnie nie są prowadzone prace dotyczące automatycznego obniżenia oprocentowania pożyczek na cele mieszkaniowe. Wysokość oprocentowania pożyczek na cele mieszkaniowe zawarta jest w postanowieniach Regulaminu ZFŚS. Regulamin ww. zawiera także postanowienia dotyczące możliwości ubiegania się o okresowe zawieszenie spłaty, wydłużenie okresu spłaty ze zmniejszeniem wysokości rat pożyczki oraz częściową redukcją zadłużenia. Przewodnicząca Komisji poin-

formowała, że z uwagi na obecną sytuację na dzień dzisiejszy nie ma możliwości przekazania pracownikowi paska płacowego w formie papierowej. Pasek może być wysłany tylko na adres mailowy. W celu dopełnienia formalności pracownik powinien zgłosić się do swojego koordynatora kadrowego. W związku z tym w imieniu NSZZ Prac. AMP SA została zwrócona uwaga, iż pracownicy których dotyczy problem braku paska powinni zostać powiadomieni o powyższych zasadach. Ponadto pracodawca powinien określić przez jaki okres czasu dokładnie paski w wersji papierowej nie będą dostępne, ponieważ część pracowników nie posiada adresów mailowych, a warunkiem uzyskania świadczenia z ZFŚS AMP jest złożenie informacji o dochodzie w rodzinie z załączonym dochodem z 3 ostatnich miesięcy. Obecnie brak paska z wynagrodzenia dla niektórych pracowników powoduje brak możliwości korzystania ze świadczeń z ZFŚS. Ponadto Komisja podjęła decyzję o wystosowaniu do firm obsługujących oraz uprawnionych do świadczeń z ZFŚS poniższego apelu:.....

Cd str nr 2

### ODPRAWA EMERYTALNA NA POSTOJOWYM

Od paru miesięcy w kilku zakładach pracy AMP S.A. ( w Krakowie głównie w PSK i PED) pracownicy z uwagi na przestój technologiczny lub ograniczenia produkcji kierowani są na tzw. postojowe. Otrzymaliśmy w formie mailowej lub w bezpośrednich rozmowach telefonicznych szereg pytań, dotyczących obliczania tzw. bazy odprawy emerytalnej. Oczywiście pytania te kierowały do nas głównie osoby zainteresowane odejściem na emeryturę lub rentę, lecz przy okazji, informujemy i przypominamy wszystkim pracownikom oddziału w Krakowie, że sama wysokość odprawy uregulowana jest zapisami w ZUZP dla pracowników AMP S.A. ( Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy ), które pozostają bez zmian. Plotka szemrana głosi, że na wniosek Strony Pracodawcy okres przyznawania tego świadczenia ma być skrócony do 6 miesięcy od nabycia praw do emerytury lub renty. Dementujemy publicznie - po raz kolejny zresztą - te informacje, ponieważ min. nasza organizacja związkowa odrzuciła w przeszłości ten pomysł pracodawcy, a na dzień dzisiejszy z jego strony ta propozycja nie została już ponowiona. Gdyby ktoś jednak, ponownie próbował forsować ten zapis, bardzo niekorzystny z punktu widzenia pracownika odchodzącego na emeryturę ( emerytura jest przywilejem, a nie obowiązkiem ) to ze strony naszego związku na pewno nigdy nie będzie na to zgody.

**Dla przypomnienia, osobom zainteresowanym odejściem na emeryturę lub rentę,** cytujemy fragment załącznika nr 4 ZUZP, znajdującego się na stronie 45, a mówiącego o jednorazowych odprawach emerytalno-rentowych. Całość ZUZP oraz innych dokumentów, dotyczących pracowników AMP S.A.

( min. Kodeks Pracy, Ustawa o związkach zawodowych, regulaminy wewnętrzne i porozumienia z pracodawcą) znajdują się na naszej stronie internetowej: [www.nszpshs.pl](http://www.nszpshs.pl) w zakładce – REGULAMINY.

Cd str nr 2

**„Apel Małopolskiej Terenowej Komisji Świadczeń Socjalnych ArcelorMittal Poland S.A. z dnia 14.05.20220 r.”**

Dotyczy: wszelkich wyjazdów (w tym udziału w wypoczynku dzieci, wycieczkach, rajdach, imprezach, pobytach turystyczno-rekreacyjnych itp. dofinansowanych z ZFŚS)\_W związku z faktem, że na obecnym etapie rozwoju pandemii koronawirusa żadne miejsce na świecie i w Polsce nie jest wolne od ryzyka zakażenia się nim, a w niektórych regionach sytuacja zmienia się niezwykle dynamicznie, Małopolska Terenowa Komisja Świadczeń Socjalnych ArcelorMittal Poland S.A. (MTKŚS) działając w poczuciu odpowiedzialności za zdrowie i życie ludzkie **do odwołania nie zaleca** wszelkich wyjazdów (w tym udziału w wypoczynku dzieci, wycieczkach, rajdach, imprezach, pobytach turystyczno-rekreacyjnych itp. dofinansowanych z ZFŚS). **Ponadto MTKŚS zwraca się do wszystkich uprawnionych do świadczeń z ZFŚS ArcelorMittal Poland S.A. (pracownicy oraz emeryci i renciści oraz członkowie ich rodzin) o unikanie jakichkolwiek wyjazdów, które nie są konieczne.**

Również w związku ze zwiększeniem zachorowalności na chorobę COVID-19 MTKŚS apeluje do Firm obsługujących ZFŚS oraz osób uprawnionych do świadczeń z ZFŚS, aby do czasu obniżenia poziomu ekspansji wirusa SARS-CoV-2 każdorazowo przed skorzystaniem czy zapisaniem się na świadczenia z ZFŚS uwzględniano decyzje, zalecenia oraz regulacje i ograniczenia rządu dotyczące działań nakierowanych na minimalizowanie rozprzestrzenienia się wirusa SARS-CoV-2 powodującego ww. chorobę COVID-19. MTKŚS uważa również, iż etapowe łagodzenie restrykcji w kraju, wprowadzone przez rząd, nie oznacza wcale zmniejszenie się rozprzestrzenienia się wirusa SARS-CoV-2. i zmniejszenia zagrożenia zarażeniem. W trosce o siebie samych, nasze rodziny i naszych współpracowników, wszyscy musimy bezwzględnie przestrzegać wdrożonych rozwiązań, zachować czujność oraz odpowiedzialnie zachowywać się również poza pracą, aby nie narażać siebie, swoich rodzin i swoich współpracowników.”

**J. Łaka****Cd ze str nr 1 ... Zasady przyznawania i obliczania jednorazowej odprawy emerytalno-rentowej.**

1. Z chwilą rozwiązania umowy o pracę w związku z odejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką, pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna, zwana dalej odprawą.

2. Odprawa jest wypłacana w dniu wypłaty wynagrodzenia po rozwiązaniu umowy o pracę.

3. Wysokość odprawy wynosi:

- 1) do 15 lat - 100 % podstawy wymiaru,
- 2) po 15 latach pracy - 150 % podstawy wymiaru,
- 3) po 20 latach pracy - 200 % podstawy wymiaru
- 4) po 25 latach pracy - 300 % podstawy wymiaru,
- 5) po 30 latach pracy - 400 % podstawy wymiaru,
- 6) po 35 latach pracy - 500 % podstawy wymiaru,
- 7) po 40 latach pracy - 600 % podstawy wymiaru,

Po przepracowaniu każdego następnego pięcioletniego okresu pracy odprawa ulega zwiększeniu o dalsze 100 % podstawy wymiaru. Począwszy od szczybla „po 30 latach zatrudnienia” podstawę wymiaru odprawy zwiększa się co rok o 20% po przepracowaniu pełnego roku.

4. Wysokość odprawy pracownika nie może być niższa niż jego jednomiesięczne wynagrodzenie obliczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

**5. Podstawę wymiaru odprawy stanowi średnie wynagrodzenia pracownika za ostatnie 3 miesiące, obliczone jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.**

6. Dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy podstawę wymiaru odprawy ustala się w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

7. Emeryci i renciści ponownie zatrudnieni nie nabywają prawa do odprawy emerytalno-rentowej.

8. Do okresów pracy i innych okresów uprawniających do odprawy emerytalno-rentowej zalicza się wszystkie okresy zatrudnienia w ramach stosunku pracy oraz okresy, które podlegają zaliczeniu w oparciu o powszechnie obowiązujące przepisy, z wyłączeniem okresów pracy zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę z winy pracownika.

W tym przypadku zasady są klarowne i zrozumiałe dla większości pracowników. Sprawa komplikuje się nieco w sytuacji, gdy pracownik przed odejściem na emeryturę lub rentę przebywa na tzw. postojowym lub zwolnieniu lekarskim. Poprosiliśmy Głównego specjalistę HR Pana Cezarego Kozińskiego o wyjaśnienie tych spornych kwestii, związanych z obliczaniem podstawy odprawy emerytalno-rentowej, bazując na konkretnych przypadkach. **Przypadek 1: Pracownik nabył uprawnienia emerytalne 2 lub 3 lata temu. Obecnie jest na tzw. postojowym. Czy w świetle obowiązującego na miesiące maj-lipiec 2020 porozumienia postojowego, odchodzący na emeryturę np. w lipcu, otrzymają pełną odprawę emerytalną ?**

**Odpowiedź przedstawiciela HR:** otrzyma odprawę zgodną z zasadami ZUZP. W tym konkretnym przypadku podstawę wymiaru odprawy emerytalnej będzie stanowiło średnie wynagrodzenia pracownika za ostatnie 3 miesiące zatrudnienia, obliczone jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy ( tj. z uwzględnieniem postojowego).

**Przypadek 2: Jeden pracownik, nazwijmy go X nabył uprawnienia w marcu 2020 roku, czyli przed wejściem w życie porozumienia majowo-lipcowego i teraz jest na postojowym, a druga osoba, nazwijmy ją Y, nabyła uprawnienia w lipcu i z kolei chce odejść na emeryturę w grudniu 2020, a też – jak na razie - jest na postojowym. Jak oni będą obliczani do odprawy emerytalnej ?**

**Odpowiedź przedstawiciela HR:** Przypadek osoby X: pracownik ma czas do końca września 2020 roku na rozwiązanie umowy o pracę. Wtedy tzw. postojowe nie wpłynie na bazę ( krotność jak w ZUZP). Przypadek osoby Y: jeżeli odejdzie w grudniu to baza będzie bez postojowego (krotność jak w ZUZP).

**Przypadek 3: Pan: jest na zwolnieniu lekarskim od lutego 2020 roku i chce odejść w lipcu tego samego roku na emeryturę, a uprawnienia emerytalne nabył 2 lata temu. Czy w jego przypadku bazą , czyli średnią urlopową będą miesiące styczeń 2020 oraz grudzień i listopad 2019 ? Pani: jest na zwolnieniu lekarskim od kwietnia 2020 roku i chce odejść na emeryturę z końcem roku, czyli w grudniu. Uprawnienia do emerytury nabyła również 2 lata temu. Czy w jej przypadku bazą będzie średnia urlopową z 3 miesięcy poprzedzających zwolnienie lekarskie ?**

**Odpowiedź przedstawiciela HR:** Stałe składniki przyjmujemy z miesiąca nabycia uprawnień ( np. płaca zasadnicza , dodatek brygadzistowski, Karta Hutnika) zmienne składniki przyjmujemy jako średnia wypłaconych kwot z 3 m-cy przed nabyciem uprawnień, ale jeżeli pracownik nie przepracował ani jednego dnia ( np. chorował 5 m-cy) to cofamy się do wypłaty zmiennej składników z przed chorobowego.

Mamy nadzieję, że bazując na tych konkretnych przypadkach pomożemy wielu pracownikom rozwiązać pewne wątpliwości związane z metodą obliczania tzw. odprawy emerytalno-rentowej w AMP S.A. Oczywiście po zakończeniu obowiązywania porozumienia postojowego na miesiące maj-lipiec 2020 roku i ponownym podjęciu pracy np. w PSK lub PED, odprawy emerytalno-rentowe będą liczone wg punktu 5 tych zasad, czyli bazę wymiaru odprawy będzie stanowił średnie wynagrodzenia pracownika za ostatnie 3 miesiące, obliczone jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.

**K. Bak**

**Potrącenia z wynagrodzenia - Kodeks Pracy**

W związku z licznymi pytaniami dotyczącymi potrąceń z wynagrodzenia pracownika przedstawiamy informację opartą na zapisach Kodeksu Pracy i poddaną analizie przez zespół prawników „Gazety Prawnej”. Z wynagrodzenia pracownika potrącić można m.in. sumy przeznaczone na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych oraz innych należności (długów, zaliczek, kar porządkowych). Pracodawca nie ma jednak pełnej swobody w tym zakresie i obowiązują go określone prawem granice, a także kwota wolna od potrąceń.

Na początek warto przypomnieć, że - zgodnie z Kodeksem pracy - wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie (art. 85 § 1 Kodeksu pracy). Kodeks stanowi również, że wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Gdy zażąda tego pracownik, pracodawca jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na których podstawie zostało obliczone jego wynagrodzenie. Wypłata jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy (konto w banku), chyba że pracownik złożył wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych (w gotówce). W określonych przez Kodeks pracy przypadkach wynagrodzenie pracownika może zostać pomniejszone o potrącenia. Żeby dokonać potrącenia najpierw należy ustalić kwotę od jakiej nastąpi potrącenie (należy ustalić podstawę potrącenia). **Podstawa potrącenia** to wynagrodzenie pracownika po odliczeniu składki na ubezpieczenia społeczne, składki zdrowotnej, zaliczki na podatek dochodowy oraz wpłaty na PPK (pracowniczy plan kapitałowy), jeśli dotyczy to danego pracownika

**Jakie należności można potrącić z pensji?**

Pracodawca zobowiązany jest przy potrącaniu stosować przepis art. 87 § 1 Kodeksu pracy, który określa, że **z wynagrodzenia za pracę podlegają potrąceniu tylko następujące należności:**

1. Sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych (**należności alimentacyjne**);
2. Sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne (**długi inne niż alimentacyjne**);
3. **Zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi;**
4. **Pieniężne kary porządkowe** za nieprzestrzeganie przez pracownika np. organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bhp, ppoż, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia (chodzi o kary przewidziane w art. 108 Kodeksu pracy)

**Ważne: Inne należności mogą być potrącane z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie (art. 91 § 1 Kodeksu pracy).**

Powyzsza kolejność należności, które wolno potrącić z pensji pracownika, ma ogromne znaczenie. Pracodawca musi stosować ową kolejność, jeśli np. w danym przypadku trzeba potrącić dwie lub nawet więcej należności (świadczenie alimentacyjne, inny dług, zaliczkę oraz karę porządkową). Wynagrodzenie pracownika podlega ochronie, dlatego **dokonywanie potrąceń z pensji ma swoje granice.**

Potrącenia mogą być dokonywane w następujących granicach:

- w razie egzekucji świadczeń alimentacyjnych - potrącenie możliwe **do wysokości trzech piątych (60 proc.) wynagrodzenia;**
- w razie egzekucji innych należności lub potrącenia zaliczek

pieniężnych - potrącenie **możliwe do wysokości połowy wynagrodzenia.**

Ponadto Kodeks pracy stanowi, że potrącenia na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne oraz zaliczek udzielonych pracownikowi nie mogą w sumie przekraczać połowy wynagrodzenia. Z kolei łączne potrącenie: alimentacyjne, należności innej niż alimenty oraz zaliczki - nie może w sumie przekroczyć trzech piątych (60 proc.) wynagrodzenia.

Jeśli pracownik jest zobowiązany do świadczenia alimentacyjnego, wówczas musi mieć na względzie, że - zgodnie z Kodeksem pracy - **egzekucji na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych do pełnej wysokości podlegają:** nagroda z zakładowego funduszu nagród, dodatkowe wynagrodzenie roczne oraz należności przysługujące pracownikom z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej

**Kwota wolna od potrąceń**

Zgodnie z art. 87<sup>1</sup> § 1 wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości:

- **minimalnego wynagrodzenia za pracę** przysługującego pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy (po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, zaliczki na podatek dochodowy oraz wpłat do PPK) - przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne (**dług inny niż alimentacyjny**);

- 75% minimalnego wynagrodzenia za pracę - przy potrącaniu zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi;

- 90% minimalnego wynagrodzenia za pracę - przy potrącaniu pieniężnych kar porządkowych.

**Uwaga:** Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy (pół etatu, 1/4 etatu, inny ułamkowy wymiar czasu pracy), powyższe kwoty ulegają zmniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.

**MPKZP O/Kraków zamknięty w piątki**

Zarząd Międzyzakładowej Pracowniczej Kasy Zpomogowo Pożyczkowej Oddział Kraków informuje, że w maju 2020 r. punkt obsługi MPKZP przy ul. Mrozowej 1 będzie zamknięty w następujących dniach:

08.05.2020 r. (piątek); 15.05.2020 r. (piątek)

22.05.2020 r. (piątek); 29.05.2020 r. (piątek)

W oparciu o art.15g 11 ustawy z dnia 2 marca br. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 374 ze zm.) Spółka BCoe, czyli pracodawca Pań obsługujących kasę MPKZP w Krakowie, zdecydowała o obniżeniu czasu pracy pracowników o 20%, wyznaczając tym samym wszystkie piątki jako dni wolne od pracy.

**Hutnicza Fundacja Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej**

**zwraca się z prośbą o przekazanie 1% podatku za rok 2019 na rzecz Fundacji KRS 0000052378.**

Jeszcze raz dziękując za dotychczasowe wsparcie, zwracamy się z prośbą o przekazanie 1% podatku za rok 2019 r. dla naszej Fundacji na nr **KRS 0000052378.**



**Do kiedy można wysłać deklaracje podatkowe?**

W tym roku mamy więcej czasu na złożenie rocznego zeznania PIT, można je wysłać do 1 czerwca br. Termin zwrotu nadpłaty podatku wynikającej z rocznych zeznań pozostaje bez zmian. Z uwagi na wyjątkowe okoliczności, w tym roku fiskus daje więcej czasu na złożenie zeznań podatkowych. Choć standardowy termin mija 30 kwietnia i pozostaje aktualny, w tym roku można złożyć PIT do 1 czerwca (31 maja 2020 r. to niedziela, dzień ustawowo wolny od pracy, dlatego termin przesuwa się na poniedziałek, tj. 1 czerwca 2020 r.) bez żadnych konsekwencji (brak odsetek za zwłokę). Fiskus wyjaśnia, że dla osób, które rozliczają się na drukach PIT-37 i PIT-38 w usłudze Twój e-PIT znajduje się przygotowane zeznanie podatkowe, które 30 kwietnia zostanie automatycznie zaakceptowane, jeśli samodzielnie podatnik nie złoży swego rozliczenia.

Gdyby okazało się, że automatycznie zaakceptowaną przez administrację skarbową deklarację trzeba skorygować, to można to zrobić po 30 kwietnia zarówno poprzez usługę Twój e-PIT, aplikację e-Deklaracje lub też w sposób tradycyjny na papierowym formularzu. Jeśli z rozliczenia będzie wynikać niedopłata podatku, tłumaczy MF, to urząd skarbowy w terminie do 30 maja powiadomi o konieczności dopłaty podatku. Od momentu otrzymania tej informacji jest 7 dni na zapłatę. Po upływie tego czasu, ale nie wcześniej niż od 1 czerwca, będą naliczane odsetki. Termin zwrotu nadpłaty podatku wynikającej z rocznych zeznań pozostaje bez zmian. Podatnicy, którzy złożyli zeznanie podatkowe elektronicznie otrzymają zwrot nadpłaty do 45 dni od dnia złożenia zeznania. Natomiast dla rozliczeń składanych papierowo termin ten wynosi 3 miesiące. Osoby, które chcą przekazać 1 proc. powinny zaznaczyć to w deklaracji. Jeżeli jej nie składają (emeryci/renciści) wówczas mogą skorzystać z oświadczenia PIT-OP. Korzystający z usługi Twój e-PIT mają automatycznie wskazaną OPP z ubiegłorocznego rozliczenia. Ministerstwo przypomina ponadto, że od 1 stycznia 2020 r. podatek PIT (podobnie jak CIT i VAT) płacimy do urzędu skarbowego wyłącznie na swój indywidualny rachunek podatkowy (mikrorachunek podatkowy). Swój numer mikrorachunku można sprawdzić w generatorze dostępnym na stronie podatki.gov.pl. Wystarczy podać swój numer PESEL lub NIP. Podatnicy korzystający z usługi Twój e-PIT, którym z zeznania wyjdzie kwota do zapłaty, będą mieli automatycznie dodany właściwy mikrorachunek. Mogą wpłacić podatek online bezpośrednio w usłudze.

**Karty MultiSport**

W związku z powolnym odmrażaniem gospodarki, w czerwcu rozpoczną swoją działalność także kluby fitness. Służby HR AMP SA przekazały informację od dostawcy kart MultiSport, iż **już w czerwcu 2020 r.** obiekty sportowe będą ponownie otwarte. Pracownicy chcący skorzystać z usługi MultiSport będą mieli dostęp do zajęć w klubach sportowych jak i usług online dostępnych na stronie [www.kartamultisport.pl](http://www.kartamultisport.pl).

Pracownicy zainteresowani ww. rozwiązaniem proszeni są o kontakt mailowy/telefoniczny z właściwą dla niego firmą obsługującą Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych **wyjątkowo w terminie do 28.05.2020r.** (dane poniżej).

Kraków: **HUT-PUS S.A**

Mail: [turystyka@hutpus.com.pl](mailto:turystyka@hutpus.com.pl)

Telefony:

- 12 643 87 42
- 12 643 87 43
- 12 643 87 16

Strona internetowa: [www.hpturystyka.pl](http://www.hpturystyka.pl)

**Obradowało Prezydium RDS**

Odbyło się kolejne posiedzenie Prezydium Rady Dialogu Społecznego. Partnerzy społeczni dyskutowali z przedstawicielami ministerstw - rozwoju oraz rodziny, pracy i polityki społecznej - o postulatach dotyczących odmrażania gospodarki. Zapoznali się także z najnowszymi danymi w zakresie korzystania z instrumentów zapisanych w tarczach antykryzysowych i tarczy finansowej oraz koncepcjami zmian w prawie pracy.

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych reprezentował przewodniczący konfederacji, wiceprzewodniczący RDS - Andrzej Radzikowski.

W trakcie posiedzenia analizowano zakres i ilość porozumień dotyczących zatrudnienia pracowników w czasie epidemii. Państwowa Inspekcja Pracy odnotowała blisko 23 tysiące układów -antykryzysowych, dotyczących obniżonego wymiaru czasu pracy, przestoju ekonomicznego, równoważnego czasu pracy, mniej korzystnych warunków zatrudnienia. De facto, są to różne formy obniżenia płac, którymi objęto już ponad 500 tysięcy pracowników.

Andrzej Radzikowski ponownie postulował poszukiwanie rozwiązań, które nie obciążałby kosztami kryzysu wyłącznie pracowników. Zdaniem OPZZ niezbędne jest większe zaangażowanie państwa w ochronę miejsc pracy. Tym bardziej, że desygnowane do tej pory środki, pochodzą głównie z funduszy pozyskiwanych ze składek pracowników, potrącanych z ich wynagrodzeń. Przypomnijmy, roczny przychód skarbu państwa z tego tytułu to ponad 14 miliardów złotych.

Przewodniczący OPZZ pytał także o wysokość i sposób wykorzystania środków unijnych przeznaczonych na utrzymanie miejsc pracy i płace. Niestety, przedstawiciele rządu nie zajęli stanowiska w tej sprawie. Na pytanie o rządowy projekt dopłat do wczasów pracowniczych, tzw. „1000 +” strona rządowa udzieliła enigmatycznej odpowiedzi, z której wynika, że pomysł na tym etapie ma charakter sondażowy. Bez odpowiedzi pozostało także pytanie szefa OPZZ o wsparcie, polegające na umorzeniu części kredytów, którymi są obciążone firmy zatrudniające powyżej 250 pracowników.

Strona związkowa wyraziła zdecydowany sprzeciw wobec pomysłu wprowadzenia zmiany w Kodeksie pracy, w myśl której pracodawca mógłby zawiesić stosunek pracy z zatrudnionym na trzy miesiące. W tym czasie pracownik otrzymywałby zapomogę w wysokości 1.200 zł. brutto. Według związkowców taki sposób „ochrony” miejsc pracy grozi pracownikom bezpowrotną utratą dużej części wynagrodzenia a nawet zatrudnienia w dotychczasowym miejscu pracy

**„1000 +”, czyli rządowe wczasy pod gruszą 2.0.**

Rząd, w ramach działań antykryzysowych, zaprezentował kolejny pomysł socjalny. Tym razem chodzi o bon turystyczny – „1000 +”, czyli rządowe wczasy pod gruszą 2.0.

To krok w dobrym kierunku biorąc pod uwagę, że główne koszty kryzysu ponoszą pracujący. Brakuje nam jednak konsekwencji w działaniach rządu. Z jednej strony wprowadza możliwość obniżania wynagrodzeń pracowników, z niewielką dopłatą ze strony państwa, z drugiej zaś „znajduje” pieniądze na nowe świadczenie społeczne. Uważamy, że w czasie pandemii najważniejsze jest utrzymanie miejsc pracy i wynagrodzeń na niezmiennym poziomie. Apelujemy więc, skoro są pieniądze, to przeznaczcie je na wyższe dopłaty do wynagrodzeń obniżanych przez pracodawców.