

FAQ, czyli odpowiedzi na najczęściej pojawiające się pytania na temat wsparcia ze środków FGŚP

Anna Mazur-Wlaziło Data publikacji: 07.04.2020

ODPOWIEDZI NA NAJCZĘCIEJ POJAWIAJĄCE SIĘ PYTANIA NA TEMAT WSPARCIA ZE ŚRODKÓW FGP W RAMACH OCHRONY MIEJSC PRACY W NASTĘPSTWIE WYSTĄPIENIA COVID 19

(art. 15g ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych i ustawa z dnia 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2, nazywana roboczo Tarcza 2.0)

W JAKICH PRZYPADKACH MOŻNA WNIOSKOWAĆ O DOFINANSOWANIE WYNAGRODZE PRACOWNIKÓW?

O dofinansowanie wynagrodze pracowników można ubiegać się w dwóch przypadkach:

1. w związku z przerwaniem działalności ekonomicznej, czyli za okres, kiedy pracownik nie wykonuje pracy z przyczyn od niego niezależnych, ale pozostaje w gotowości do pracy

albo

2. w związku z obniżeniem przez przedsiębiorcę wymiarem czasu pracy pracownika z przyczyn niedotyczących pracownika, przy czym obniżenie wymiaru czasu pracy może być maksymalnie o 20%, jednak nie więcej niż do połowy wymiaru czasu pracy.

W obu przypadkach dofinansowanie obejmuje składki na ubezpieczenia społeczne należne od pracodawcy od przyznanego świadczenia.

Przez obniżony wymiar czasu pracy rozumiemy obniżony przez przedsiębiorcę wymiar czasu pracy pracownika z przyczyn niedotyczących pracownika, maksymalnie o 20 proc., jednak nie więcej niż do połowy wymiaru czasu pracy

JAKA JEST MINIMALNA/MAKSYMALNA WARTOŚĆ KWOTY WSPARCIA?

- w przypadku przerwy działalności ekonomicznej maksymalna kwota na pracownika wyniesie 1300,00 zł brutto oraz należne składki na ubezpieczenie społeczne należne od pracodawcy od przyznanego świadczenia 233,09 zł;

- w przypadku obniżenia wymiaru czasu pracy maksymalna kwota na pracownika wyniesie 2079,43 zł brutto oraz należne składki na ubezpieczenie społeczne należne od pracodawcy od przyznanego świadczenia 372,84 zł;

- wysokość pomocy może ulegać zmianie, gdy wyliczana jest na dzień złożenia wniosku. Państwo dopłaca przy obniżonym wymiarze czasu pracy, powyżej do wynagrodzenia, jednak nie więcej niż 40 proc. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych obowiązującego na dzień złożenia wniosku. Wysokość będzie zmieniać się kwartalnie w zależności od obowiązującego powyżej przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia,

- ponadto przy obliczaniu wysokości pomocy uwzględniany jest wymiar czasu pracy.

JAKA BĘDZIE FORMA WYPŁATY, CZY WSPARCIE MOŻE BYĆ WYPŁACANE W RATACH?

Wypłata świadczenia będzie przekazywana na rachunek bankowy pracodawcy —w miesięcznych równych transzach (liczba transz będzie odpowiadała liczbie miesięcy wskazanych przez przedsiębiorcę we wniosku).

NA JAKI MINIMALNY I MAKSYMALNY CZAS MOŻNA SKORZYSTAĆ ZE WSPARCIA?

wiadczenia przysługują przedsiębiorcy przez cały okres 3 miesięcy. We wniosku o przyznanie z FGP środków na wypłatę świadczeń należy określić na jaki okres – od kiedy do kiedy – wnioskowane są świadczenia. Jednakże termin ten nie może być wcześniejszy niż od dnia wejścia w życie ustawy tzw. COVID-19, a także wprowadzenia przestoju ekonomicznego lub obniżonego czasu pracy (na podstawie zawartego porozumienia).

KTO MOŻE SKORZYSTA ZE WSPARCIA?

Ze wsparcia ze środków FGP może skorzystać przedsiębiorca w rozumieniu ustawy Prawo przedsiębiorców w okresie wprowadzonego przez przedsiębiorcę przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu, w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19, czyli:

- osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, wykonująca działalność gospodarczą;
- wspólnicy spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej; oraz, po zmianach wprowadzonych ustawą z dnia 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2:
- organizacje pozarządowe (w rozumieniu art. 3 ust. 2 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie);
- podmioty, o których mowa w art. 3 ust. 3 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, czyli osoby prawne i jednostki organizacyjne działające na podstawie przepisów o stosunku Państwa do Kościoła Katolickiego w Rzeczypospolitej Polskiej; stowarzyszenia jednostek samorządu terytorialnego; spółdzielnie socjalne; spółki akcyjne i spółki z ograniczoną odpowiedzialnością oraz kluby sportowe będące spółkami;
- państwowe osoby prawne w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych.

JAKA BĘDZIE WYMAGANA FORMA SPRAWOZDAWCZOŚCI?

W terminie 30 dni po upływie okresu pobierania świadczenia oraz okresu odpowiadającemu długości liczby miesięcy pobierania świadczenia, przedsiębiorca składa do właściwego Wojewódzkiego Urzędu Pracy dokumenty potwierdzające prawidłowo wykorzystania środków oraz dokumenty potwierdzające zatrudnienie pracowników, na rzecz których otrzyma świadczenie.

JAKIE SĄ KOSZTY?

Za udzielenie pomocy nie pobierane są żadne opłaty, a więc pomoc nie powoduje dodatkowych obciążeń pracodawcy.

CZY PO OKRESIE ODROCZE/ULG PONOSI JAKIE DODATKOWE KOSZTY TEGO WSPARCIA?

Przedsiębiorca w przypadku dotrzymania warunków umowy nie poniesie kosztów.

CO BĘDZIE, JEŚLI SKORZYSTAM ZE WSPARCIA, A MIMO WSZYSTKO MOJA FIRMA NIE PRZETRWA?

Jeśli firma w okresie przyznanego świadczenia lub w trakcie wymaganego okresu zatrudnienia po uzyskaniu świadczenia, rozwiąże umowę o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika, z pracownikiem, na którego otrzymała świadczenie, to musi zwrócić całość uzyskanego świadczenia wraz z odsetkami w wysokości określonej, jak dla zaległości podatkowych liczoną od dnia przekazania tych środków.

JAKIE SĄ WARUNKI OTRZYMANIA DOFINANSOWANIA?

a. Minimalny okres prowadzenia działalności

Pracodawca musi prowadzić działalność gospodarczą minimalnie ponad 2 miesiące, aby móc wyliczyć spadek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego – przypadającego po 1 stycznia 2020 roku do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku – w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego.

b. Skala spadku przychodów lub inne zmienne kwalifikujące do przystąpienia

Skala spadku obrotów gospodarczych, czyli spadek sprzedaży towarów lub usług w ujęciu ilościowym lub wartościowym:

- nie mniej niż o 15 proc., obliczony jako stosunek cznych obrotów w ciągu 2 kolejnych miesięcy w okresie po 1 stycznia 2020 roku, do cznych obrotów z analogicznych 2 miesięcy z roku ubiegłego w następstwie wystąpienia COVID 19, lub
- nie mniej niż o 25 proc., obliczony jako stosunek cznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanego miesiąca w okresie po 1 stycznia 2020 roku, w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego.

CZY POMOC ZALEY OD WIELKOCI PRZEDSIĘBIORSTWA?

Nie

CZY WIADCZENIE Z FGP CZY SI Z INNYMI WIADCZENIAMI W RAMACH TARCZY ANTYKRYZYSOWEJ

wiadczenia mogą być czne, jednak pomoc nie może być uzyskana w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie tych samych tytułów wypłaty na ochronę miejsc pracy.

CZY SKORZYSTANIE ZE WIADCZENIA Z FGP WYKLUCZA Z MOŻLIWOŚCI SKORZYSTANIA Z INNYCH?

Nie wyklucza, jeżeli nie są przeznaczone na ochronę miejsc pracy tych samych pracowników.

CZY UZYSKANIE WIADCZENIA Z FGP ZALEY OD SKALI UTRATY PRZYCHODÓW?

Przychody nie są brane pod uwagę

KIEDY PRZEDSIĘBIORCA NIE MOŻE OTRZYMAĆ DOFINANSOWANIA Z FGP DO WYNAGRODZEŃ?

- Gdy przedsiębiorca zalega z zobowiązaniami podatkowymi wobec urzędu skarbowego i ubezpieczeniowymi wobec ZUS na koniec III kwartału 2019 roku i nie posiada prolongaty w ich sprawie.
- Gdy przedsiębiorca kwalifikuje się do ogłoszenia upadłości.

wiadczenia nie przysługują:

- pomocy domowej;
- pracownikowi, którego wynagrodzenie, uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek, było wyższe niż 300 proc. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku;
- pracownikowi zatrudnionemu na umowę o dzieło.

JAKIE DOKUMENTY SĄ NIEZBĘDNE DO ZŁOŻENIA WNIOSKU O DOFINANSOWANIE Z FGP DO WYNAGRODZEŃ?

Dokumenty do wniosku wynikają z przepisów ustawy oraz przepisów wykonawczych do ustawy i to:

- kopia porozumienia;
- wykaz pracowników uprawnionych do świadczeń;
- kopia pełnomocnictwa (o ile dotyczy).

Ponadto przedsiębiorca składa oświadczenia o:

- posiadaniu statusu przedsiębiorcy;
- wystąpieniu spadku obrotów gospodarczych;
- braku przesłanek do ogłoszenia upadłości;
- niezaleganiu w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenia zdrowotne, FGP lub FP do końca III kwartału 2019 roku;
- nieubieganiu się i rezygnacji z ubiegania się o pomoc w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów wypłaty na rzecz ochrony miejsc pracy;
- skorzystaniu ze zwolnień w opłacaniu składek na ZUS, o których mowa w ustawie COVID-19;

- odprowadzaniu skadek na FGP od wynagrodze pracowników ujętych w wykazie pracowników doczonym do wniosku.

CZY OKRES POMOCY MOE BY PRZEDUONY, JELI SYTUACJA EPIDEMIOLOGICZNA SI NIE ZMIENI ?

Okres pomocy moe by wyduony na podstawie rozporzdzenia Rady Ministrów.

GDZIE ZOY WNIOSEK O DOFINANSOWANIE Z FGP DO WYNAGRODZE?

W Wojewódzkim Urzędzie Pracy (WUP) waciwym ze wzglu na siedzib pracodawcy lub poprzez platform Prac.gov.pl. Lista WUP-ów udostpniona zostanie bezporednio w formularzu elektronicznym w Prac.gov.pl.

Ze wzglu na zagroenie epidemiologiczne wnioski powinny by w miar moliwoci skadane elektronicznie.

JAK I GDZIE SPRAWDZ STATUS SWOJEGO WNIOSKU?

Poprzez kontakt z WUP, do którego adresowany by wniosek lub na Prac.gov.pl – jeeli wniosek zostao z wykorzystaniem platformy. Prac.gov.pl generuje dla wnioskodawcy w sposób automatyczny UPP (Urzdowe Potwierdzenie Przedoenia), potwierdzajce wniesienie wniosku elektronicznego do urzdu.

JAK BD INFORMOWANA/NY O MOIM WNIOSKU (CZY DOSTAN MAIL/SMS)?

W przypadku wniosków wniesionych w postaci elektronicznej wnioskodawca otrzyma na konto w Prac.gov.pl. oraz na adres e-mail informacj o fakcie otrzymania korespondencji zwrotnej z urzdu.

W odniesieniu do wniosków zoonych papierowo - w uzgodnieniu z WUP.

JAKI JEST CZAS REALIZACJI WNIOSKU?

W przypadku kompletnego wniosku jest on rozpatrywany niezwocznie, do 7 dni roboczych. Wypata wiadcze bdzie przekazywana na rachunek bankowy pracodawcy – w miesicznych równych transzach.

KIEDY PIENIDZE WPYN NA MOJE KONTO?

Wypata wiadcze bdzie przekazywana na rachunek bankowy pracodawcy – w miesicznych równych transzach po podpisaniu umowy.

CZY FORMA POMOCY MA CHARAKTER BEZZWROTNY, CZY TRZEBA RODKI ZWRÓCI? – JELI TAK, TO NA JAKICH WARUNKACH?

Jeeli warunki umowy nie zostan zamane to przedmiotowa pomoc jest bezzwrotna.

GDZIE MOG UZYSKA KONKRETNE INFORMACJE O MOJEJ SPRAWIE?

W WUP waciwym dla siedziby pracodawcy.

Dla Mazowsza:

Infolinia: 22 578 45 80;

mail: tarcza@wup.mazowsze.pl

GDZIE I JAK MOG ODWOA SI OD DECYZJI?

Przyznawanie rodków nie bdzie miao formy decyzji administracyjnej, a wic nie przysuguje forma odwoania od decyzji.

ródo: MRPiPS

- [Pytania dotyczce podmiotów uprawnionych do wiadcze](#)

CZY O DOFINANSOWANIE WYNAGRODZE DLA PRACOWNIKÓW OBJTYCH PRZESTOJEM EKONOMICZNYM LUB OBNIONYM WYMIAREM CZASU MOE WYSTPI AGENCJA PRACY TYMCZASOWEJ? CZY MOE UZYSKA DOFINANSOWANIE RÓWNIE NA PRACOWNIKÓW TYMCZASOWYCH?

Co do zasady agencja pracy tymczasowej, bdca przedsibiorc w rozumieniu art. 4 ustawy Prawo

przedsibiorców, moe ubiega si o przyznanie dofinansowania wynagrodze dla pracowników objtych przestojem ekonomicznym lub obnieniem wymiaru czasu pracy. Ustawa *(o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach zwizanych z zapobieganiem, przeciwdziaaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakanych oraz wywoanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw)* nie reguluje tego wyranie, ale naley uzna, e **moliwo otrzymania dofinansowania dotyczy tylko pracowników „zwyklych” agencji, czyli zatrudnionych w celu wiadczenia pracy na rzecz agencji pracy tymczasowych**. Nie dotyczy natomiast pracowników tymczasowych, których agencja zatrudnia wycznie w celu ich skierowania w celu wiadczenia pracy u pracodawcy uytkownika. Wynika to z nastujcych przesaneek:

- naczelnym celem regulacji zawartej w art. 15g ustawy o szczególnych rozwiązaniach w zwizku z COVID-19 jest ochrona miejsc pracy – innymi sowy, dofinansowanie przysuguje w zamian za zachowanie miejsca pracy pracownika, dla którego zostao przyznane. W odniesieniu do pracowników tymczasowych cel ten jest w zasadzie nie do osignicia – pracodawca tymczasowy w kadej chwili moe zrezygnowa z pracy pracownika tymczasowego, co powoduje z reguy konieczno rozwizania z nim umowy o prac przez agencj.

- po drugie, dofinansowanie przysuguje dla pracowników objtych przestojem ekonomicznym lub obnieniem wymiaru czasu pracy. Tymczasem trudno, aby agencja pracy tymczasowej obejmowaa przestojem ekonomicznym lub obnieniem czasu pracy pracowników tymczasowych w czasie ich skierowania do pracy na rzecz pracodawcy uytkownika. Wymiar czasu pracy pracownika tymczasowego oraz sam fakt „oddania go” do dyspozycji pracodawcy uytkownika s przedmiotem umowy z pracodawc uytkownikiem, której agencja pracy tymczasowej nie moe z reguy jednostronnie modyfikowa.

Powysze wzgldy jednoznacznie przemawiaj przeciwko moliwoci objcia przestojem ekonomicznym lub obnieniem wymiaru czasu pracy pracowników tymczasowych, a co za tym idzie uzyskaniu dofinansowania z FGP do ich wynagrodze.

CZY PRACODAWCA MOE WYSTPI O DOFINANSOWANIE DO WYNAGRODZE PRACOWNIKÓW TYMCZASOWYCH WIADCZĄCYCH PRAC NA JEGO RZECZ I POD JEGO KIEROWNICTWEM?

Nie. Pracownicy tymczasowi s pracownikami agencji pracy tymczasowej, z ni czy ich umowa o prac . **Nie s pracownikami pracodawcy uytkownika** , cho to on jest podmiotem korzystajcym z ich pracy i j organizujcym.

CZY O DOFINANSOWANIE WYNAGRODZE DLA PRACOWNIKÓW OBJTYCH PRZESTOJEM EKONOMICZNYM LUB OBNIONYM WYMIAREM CZASU MOE WYSTPI PRACODAWCA – ODDZIA PRZEDSIBIORCY ZAGRANICZNEGO W POLSCE?

Zgodnie z art. 4 ust. 1 ustawy Prawo przedsibiorców, przedsibiorc jest osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna niebdca osob prawn, której odrbna ustawa przyznaje zdolno prawn, wykonujca dziaalno gospodarcz. Tymczasem, zgodnie z art. 3 pkt. 4 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. o zasadach uczestnictwa przedsibiorców zagranicznych i innych osób zagranicznych w obrocie gospodarczym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, oddzia jest wyodrbnion i samodzielnie organizacyjnie czci dziaalnoci gospodarczej, wykonywan przez przedsibiorc poza siedzib przedsibiorky lub głównym miejscem wykonywania dziaalnoci. Oddzia nie stanowi zatem bytu odrbnego od przedsibiorky zagranicznego. **Oddziau przedsibiorky zagranicznego nie mona zatem uzna za przedsibiorc w rozumieniu art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy Prawo przedsibiorców. Tym samym oddzia przedsibiorky zagranicznego nie moe ubiega si o dofinansowanie do wynagrodze przewidziane w art. 15g ustawy o szczególnych rozwiązaniach zwizanych z COVID-19.** Powyszy wniosek potwierdza równie okoliczno, e art. 15g odsya do definicji przedsibiorky zawartej w art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy Prawo przedsibiorców. Tymczasem do podmiotów zagranicznym odnosi si art. 4 ust. 3 ustawy Prawo przedsibiorców, zgodnie z którym zasady podejmowania, wykonywania i zakoczenia dziaalnoci gospodarczej przez osoby zagraniczne okrelej odrbne przepisy.

Podobnie rzecz si ma z przedsibiorkami zagranicznymi nie posiadajcymi w Polsce oddziau ani przedstawicielstwa.

CZY Z TARCZY ANTYKRYZYSOWEJ (INSTRUMENTÓW) MOG KORZYSTA FIRMY W

SANACJI LUB RESTRUKTURYZACJI, KTÓRE NA BIECO REGULUJ SVOJE ZOBOWIĄZANIA WOBEC URZĘDU SKARBOWEGO (US) I ZAKADU UBEZPIECZENIA SPOŁECZNYCH (ZUS) OD DNIA OTWARCIA POSTPOWANIĄ?

Pracodawcy, w stosunku do których toczy się postpowanie restrukturyzacyjne, nie zostali a priori wyczerpani z możliwości uzyskania dofinansowania do wynagrodzeń, o których mowa w art. 15 g ustawy o szczególnych rozwiązaniach w związku z COVID-19. Mogą więc korzystać z tych rozwiązań, pod warunkiem że nie spełniają przesłanek do ogłoszenia upadłości wskazanych w art. 11 ustawy Prawo upadłościowe. A zatem, jeżeli podmiot objęty postpowaniem restrukturyzacyjnym jest już niewypłacalny, nie może uzyskać dofinansowania do wynagrodzeń, o którym mowa w art. 15g. Natomiast jeżeli jest dopiero zagrożony niewypłacalnością (co to jest przesłanką otwarcia postpowania restrukturyzacyjnego) wówczas może skorzystać z dofinansowania do wynagrodzeń, o którym mowa w art. 15g. Owiadczenie o niespełnianiu przesłanek do ogłoszenia upadłości pracodawca składa we wniosku o przyznanie świadczeń pod rygorem odpowiedzialności karnej.

WŁAŚCIELEMIEM KAŻDEGO SKLEPU JEST JEDNA SPÓŁKA (SKLEPY NIE MAJĄ ODRĘBNYCH WŁAŚCIELCI, KTÓRZY SĄ PRZEDSIĘBIORCAMI). STATUS ODRĘBNEGO PRACODAWCY WYNIKA Z ART. 3[1] KODEKSU PRACY I TAKI SKLEP MA SWÓJ WASNY NUMER KRS, NIP I JEST PATNIKIEM SKADEK ZUS, NATOMIĄST NIE MA ON SWOICH FINANSÓW, CZY SWOICH WASNYCH OBROTÓW. JEST TO ROZLICZANE NA POZIOMIE SPÓŁKI. KTO POWINIEN ZŁOŻY WNIOSEK O DOFINANSOWANIE WYNAGRODZE?

W takiej sytuacji podmiotem uprawnionym do złożenia wniosku o dofinansowanie wynagrodzeń jest spółka, **jednakże tylko w odniesieniu do zatrudnianych przez siebie pracowników** (jeżeli takich zatrudnia). Jeżeli sklepy, których właścicielem jest spółka z odrębnymi pracodawcami w rozumieniu art. 3 k.p. (tzw. pracodawca wewnętrzny), wówczas pracownicy tych sklepów nie są pracownikami spółki i spółka nie może wystąpić o dofinansowanie do ich wynagrodzeń. Z wnioskiem o dofinansowanie nie może również wystąpić sam sklep, bowiem nie jest przedsiębiorcą w rozumieniu art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy Prawo przedsiębiorców.

JEŻELI PRZEDSIĘBIORCA POBRA DOFINANSOWANIE NA PRACOWNIKÓW, KTÓRZY W OKRESIE POBIERANIA TEGO DOFINANSOWANIA PRZESZLI NA PODSTAWIE ART. 23 (1) KODEKSU PRACY DO INNEGO PRACODAWCY, TO

1) CZY PRYZNANE DOFINANSOWANIE PRZECHODZI NA TEGO DRUGIEGO PRZEDSIĘBIORCĘ, KTÓRY PRZEJMUJE PRACOWNIKÓW?

2) KTO WÓWCZAS MA OBOWIĄZEK ROZLICZENIA SIĘ Z OTRZYMANYCH ŚRODKÓW: PRZEDSIĘBIORCA, KTÓRY UZYSKA DOFINANSOWANIE, CZY PRZEDSIĘBIORCA, DO KTÓREGO PRZESZLI PRACOWNICY?

1). Nie ma podstawy prawnej do twierdzenia, że w razie przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę na podstawie art. 23(1) k.p., dofinansowanie przechodzi na nowego pracodawcę, który przejmuje pracowników. Skutki przejścia wskazane w art. 23(1) k.p. dotyczą stosunku pracy. Dofinansowanie do wynagrodzenia otrzymywane ze środków FGP nie jest elementem stosunku pracy i skutek opisany w art. 23(1) w postaci przejścia na nowego pracodawcę go nie dotyczy. Innymi słowami, nowy pracodawca nie będzie „kontynuować” pobierania dofinansowania do wynagrodzeń pracowników, o które wnioskował poprzedni pracodawca.

2). Nowy pracodawca nie staje się również stroną umowy zawartej z Wojewódzkim Urzędem Pracy (chyba że przepis szczególny przewiduje sukcesję generalną - w takim kontekście można na przykład rozważyć przeniesienie spółek, o którym mowa w art. 494 k.s.h.). Konsekwentnie należy uznać, że podmiotem zobligowanym do rozliczenia się z otrzymanych środków jest dotychczasowy pracodawca (ten, który uzyskał dofinansowanie). Warto dodać, że nowy pracodawca nie staje się również następcą prawnym dotychczasowego pracodawcy w zakresie porozumienia zbiorowego o przestroju ekonomicznym lub obniżeniu wymiaru czasu pracy. Innymi słowami, nie staje się stroną tego porozumienia. Odnosi się jednak do tego, że w literaturze przedmiotu pojawia się pogląd, aby w takim przypadku *per analogiam* stosować art. 241(8) k.p.

CZY PRZEDSIĘBIORCA PROWADZĄCY DZIAŁALNOŚĆ W POSTACI OSOBY MOŻE SKORZYSTAĆ Z DOFINANSOWANIA DO PENSJI PRACOWNIKÓW?

Tak. Osoba prawna lub osoba fizyczna prowadząca obok przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy Prawo przedsiębiorców. Przepis o tym art. 26 ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad

dzieci w wieku do lat 3, zgodnie z którym prowadzenie oboka lub klubu dziecięcego jest działalnością regulowaną w rozumieniu ustawy z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców i wymaga wpisu do rejestru oboków i klubów dziecięcych, zwanego dalej „rejestrem”. Tym samym przedsiębiorca prowadzący obok musi się w zakresie podmiotowym art. 15g ustawy o szczególnych rozwiązaniach w związku z COVID-19.

PROSZ O WYJASNIENIE, CZY O DOFINANSOWANIE WYNAGRODZE DLA PRACOWNIKÓW OBJĘTYCH PRZESTOJEM EKONOMICZNYM LUB OBNIONYM WYMIAREM CZASU MOJE WYSTĘPI KLUB SPORTOWY, PROWADZĄCY DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZĄ, ZAREJESTROWANY W KRS JAKO STOWARZYSZENIE I PRZEDSIĘBIORCA?

Tak. Klub sportowy mojego działa w formie stowarzyszenia i prowadzi, w granicach i celach określonych w statucie i obowiązujących przepisach – działalność gospodarczą. Prowadzący działalność gospodarczą klub sportowy nabywa status przedsiębiorcy w rozumieniu art. 4 ust. 1 i 2 ustawy Prawo przedsiębiorców, a co za tym idzie musi się w zakresie podmiotowym art. 15g ustawy o szczególnych rozwiązaniach w związku z COVID-19.

Na marginesie można wspomnieć, że o dofinansowanie do wynagrodzeń będzie mógł się ubiegać również klub sportowy nieprowadzący działalności gospodarczej i niebędący przedsiębiorcą. Obecnie obowiązujące brzmienie art. 15g daje prawo do ubiegania się o dofinansowanie również organizacjom pozarządowym, a do takich można zaliczyć kluby sportowe działające w formie stowarzyszenia nieprowadzącego działalności nastawionej na zysk.

CZY KRAJOWA IZBA DIAGNOSTÓW LABORATORYJNYCH Z SIEDZIB W WARSZAWIE MOJE SKORZYSTA Z ROZWIĄZA PRZEWIDZIANYCH DLA PRZEDSIĘBIORCÓW W RAMACH UDOSTĘPNIONYCH PRZEZ RZD NARZĘDZI ZAWARTYCH W PIERWSZEJ I DRUGIEJ TARCZY ANTYKRYZYSOWEJ, W SZCZEGÓLNOŚCI TYCH PRZEWIDZIANYCH W ART. 15G USTAWY Z DNIA 2 MARCA 2020 R., O SZCZEGÓLNYCH ROZWIĄZANIACH ZWIĄZANYCH Z ZAPOBIEGANIEM, PRZECIWDZIAŁANIEM I ZWALCZANIEM COVID-19? (Krajowa Izba Diagnostów Laboratoryjnych została powołana do życia Ustawą o diagnostyce laboratoryjnej z dnia 27 stycznia 2001 r. Na podstawie art. 5 ust. 3 przywołanej ustawy jednostką organizacyjną samorządu, posiadając osobowość prawną, jest Krajowa Izba Diagnostów Laboratoryjnych, z siedzibą w Warszawie, natomiast na podstawie art. 53 KIDL moje prowadzi działalność gospodarczą, choć nie jest to główna działalność przewidziana przez ustawę korporacyjną.)

W obecnym stanie prawnym i opisanym wyżej stanie faktycznym Krajowa Izba Diagnostów Laboratoryjnych może być uznana za przedsiębiorcę i ubiegać się o dofinansowanie wynagrodzeń, o których mowa w art. 15g ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z COVID-19. Zgodnie z art. 53 i 54 ustawy o Diagnostyce laboratoryjnej z dnia 27 stycznia 2001 r. Krajowa Izba Diagnostyki może prowadzić działalność gospodarczą i finansować swoją działalność z działalności gospodarczej. Jeżeli działalność ta rzeczywiście prowadzi, należy uznać, że spełnia kryteria posiadania statusu przedsiębiorcy określone w art. 4 ust. 1 ustawy Prawo przedsiębiorców: jest osobą prawną i prowadzi działalność gospodarczą.

W IMIENIU FUNDACJI DOMU LITERATURY I DOMÓW PRACY TWÓRCZEJ (KRS: 0000133460; NIP: 525-15-70-944; REGON: 002175703), KTÓRA JEST ORGANIZACJĄ POZARZĄDOWĄ (ALE NIE OPP!), PROWADZĄCĄ DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZĄ, ZATRUDNIAJĄCĄ 19 OSÓB I OD 16 MARCA BR. NIE MOGĄCĄ PROWADZIĆ DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ Z POWODU CAŁKOWITEGO ZAMKNIĘCIA NASZYCH DWÓCH OBIEKTÓW (DOM LITERATURY W WARSZAWIE I DOM PRACY TWÓRCZEJ „ASTORIA” W ZAKOPANEM), MAM NASTĘPUJĄCE PYTANIA:

- 1) JAKO FUNDACJA (NGO) JESTEŚMY ZWOLNIENI Z PŁACENIA SKŁADKI NA FGP; CZY MIMO TO MOJEMY UBIEGAĆ SIĘ O PRZYZNANIE WIADCZE NA RZECZ OCHRONY MIEJSC PRACY (PRZESTÓJ EKONOMICZNY, OBNIONY WYMIAR CZASU PRACY)?
- 2) CHCEMY UBIEGAĆ SIĘ O PRZYZNANIE WIADCZE NA RZECZ OCHRONY MIEJSC PRACY ZA KWIECIEŃ 2020, TO ZNACZY, ŻE WNIOSEK ZOŻYMY 30 KWIEŚNIA 2020. CZY W ZWIĄZKU Z TYM W OBLICZENIACH WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW Z OBNIONYM

WYMIAREM CZASU PRACY MAMY BRA POD UWAG PRZECITNE WYNAGRODZENIE W CZWARTYM KWARTALE 2019 (W WYSOKOCI 5 198,58 Z), CZY JU PRZECITNE WYNAGRODZENIE W PIERWSZYM KWARTALE 2020 (W WYSOKOCI 5 367,60 Z)?
3) JEI ZOYMY WNIOSEK 30 KWIETNIA 2020 O PRZYZNANIE WIADCZE NA RZECZ OCHRONY MIEJSC PRACY ZA KWIECIE 2020, TO CZY MAMY PRACOWNIKOM WYPACI WYNAGRODZENIA ZA KWIECIE W CAOCI I CZEKA NA ZWROT TEJ CZCI, KTÓRA MA BY SFINANSOWANA ZE RODKÓW TARCZY ANTYKRYZYSOWEJ, CZY TE WYPACI TYLKO T CZ, KTÓRA JEST „PO STRONIE” FUNDACJI, A POZOSTA CZ WYPACI PO OTRZYMANIU RODKÓW, O KTÓRE WYSTPILIMY? JAK DUGO BDZIEMY CZEKA NA TE RODKI?

1) Wydaje si, e w opisanym wyej stanie faktycznym Fundacja ma dwa tytuły do ubiegania si o dofinansowanie: jako podmiot prowadzcy dziaalno gospodarcz na zasadach okrelonych w statucie oraz ustawie o Fundacjach moe zosta uznana za przedsibiorc w rozumieniu art. 4 ust. 1 i 2 ustawy Prawo przedsibiorców. Jednoczenie, zgodnie ze znowelizowanym art. 15g ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach zwizanych z COVID-19, o dofinansowanie mog si równie ubiega organizacje pozarzadowe w rozumieniu art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o dziaalnoci poytku publicznego i o wolontariacie (niekoniecznie bdce organizacjami poytku publicznego). Moliwo ubiegania si o dofinansowanie do wynagrodze nie jest uzaleniona od istnienia lub nie obowizku odprowadzania skadek na Fundusz Gwarantowanych wiadcze Pracowniczych.

2/) Naley stosowa przecitne wynagrodzenie z pierwszego kwartau 2020 r.

3) W zakresie trzeciej czci pytania wystpilimy o interpretacj do MRPIPS.

○ **Osoby uprawnione do zoenia wniosku**

CZY WNIOSEK O DOFINANSOWANIE WYNAGRODZE PRACOWNIKÓW W TRYBIE ART. 15G USTAWY COVID-19 MOE ZOY PROKURENT SAMOISTNY W IMIENIU SPÓKI?

Tak. Zgodnie z art. 109 k.c. prokura jest penomocnictwem udzielonym przez przedsibiorc podlegajcego obowizkowi wpisu do Centralnej Ewidencji i Informacji o Dziaalnoci Gospodarczej albo do rejestru przedsibiorców Krajowego Rejestru Sdowego, które obejmuje umocowanie do czynnoci sdowych i pozasdowych, jakie s zwizane z prowadzeniem przedsibiorstwa. Z powoanego przepisu wynika, e prokurent ma prawo do reprezentowania spółki wobec osób trzecich przy wykonywaniu czynnoci zwizanych z prowadzeniem przedsibiorstwa. Do takich naley zaliczy zoenie wniosku o dofinansowanie wynagrodze, o którym mowa w art. 15g ustawy o szczególnych rozwizaniach w zwizku z COVID-19. Ustawa ta nie modyfikuje zasad reprezentacji wynikajcych z kodeksu cywilnego i przepisów kodeksu spółek handlowych.

CZY MOG SKORZYSTA Z DOFINANSOWANIA DLA PRACOWNIKÓW, KTÓRYM ZOSTA ZMNIEJSZONY WYMIAR CZASU PRACY O 20 PROC.? JESTEM OSOB PROWADZC DZIAIY SPECJALNE PRODUKCJI ROLNEJ (UPRAWA PIECZAREK). MOJA DZIAALNO NIE JEST ZAREJESTROWANA W CEIDG. DOPRECYZOWAAM FORM DZIAALNOCI, PONIEWA NIGDZIE NIE MOG DOWIEDZIE SI, JAKIE MAM PRAWA W ZWIZKU Z COVID-19.

Niestety, wydaje si, e w tym przypadku dofinansowanie do wynagrodze, o którym mowa w art. 15g ustawy o szczególnych rozwizaniach zwizanych z COVID-19 nie przysuguje. Zgodnie z art. 15g do uzyskania dofinansowania do wynagrodze uprawnieni s przedsibiorcy w rozumieniu art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy Prawo przedsibiorców, a take organizacja pozarzadowa w rozumieniu art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o dziaalnoci poytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. z 2019 r. poz. 688, 1570 i 2020 oraz z 2020 r. poz. 284), podmiot, o którym mowa w art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o dziaalnoci poytku publicznego i o wolontariacie oraz pastwowa osoba prawna w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych.

Zgodnie z art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy Prawo przedsibiorców przedsibiorc jest osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna niebdca osob prawn, której odrbna ustawa przyznaje zdolno prawn, wykonujca dziaalno gospodarcz. Art. 6 ustawy Prawo przedsibiorców wycza jednak dziaalno rolnicz z

zakresu przedmiotowego ustawy. Zgodnie z art. 5 ust. 1 ustawy Prawo przedsiębiorców przepisów ustawy nie stosuje się do: działalności wytwórczej w rolnictwie w zakresie upraw rolnych oraz chowu i hodowli zwierząt, ogrodnictwa, warzywnictwa, leśnictwa i rybactwa śródlądowego. Skoro przepisów ustawy nie stosuje się do działalności wytwórczej w rolnictwie (równie – jak się wydaje – do specjalnych dziedzin produkcji rolnej), to nie można osób prowadzących tak działalność uznać za przedsiębiorców w rozumieniu art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy Prawo przedsiębiorców. To zaś oznacza, że podmiot prowadzący tak działalność nie będzie mógł uzyskać dofinansowania do wynagrodzenia. Prowadzenie działalności specjalnej produkcji rolnej nie odpowiada również żadnej z pozostałych kategorii podmiotów objętych zakresem art. 15g.

JESTEŚMY BIUREM KSIĘGOWYM OBSŁUGUJĄCYM 17 ODDZIAŁÓW LINII LOTNICZYCH W POLSCE. CZ Z TYCH ODDZIAŁÓW ZATRUDNIA W POLSCE, POLSKI PERSONEL W LICZBIE DO 30 OSÓB. ODDZIAŁY NIEKTÓRYCH LINII SĄ OBECNE W POLSCE OD KILKUDZIESICIU LAT, ZATRUDNIAJ PRACOWNIKÓW POLSKICH WG PRAWA POLSKIEGO I ODPROWADZAJ WSZYSTKIE SKŁADKI I PODATKI WG PRAWA POLSKIEGO, W TYM SKŁADKI NA FUNDUSZ PRACY I FGŚP. BRANŻA LOTNICZA JEST JEDNĄ Z NAJBARDZIEJ DOTKNIĘTYCH KONSEKWENCJAMI PANDEMII. RUCH LOTNICZY WSTRZYMANY DECYZJAMI ADMINISTRACYJNYMI. CAŁKOWITY BRAK PRZYCHODÓW. CELEM POMOCY PAŃSTWA W TYM TRUDNYM OKRESIE JEST OCHRONA MIEJSC PRACY POLSKICH OBYWATELI. WYKADNIA WASZYCH PRAWNIKÓW ZAMIESZCZONA NA STRONIE INTERNETOWEJ BUDZI ZDUMIENIE I SPRZECIW, GDY Z NIEISTOTNYCH DLA MERITUM SPRAWY POWODÓW WYKLUCZA POMOC W OCHRONIE PRZED ZWOLNIENIAMI DŁUGIEJ GRUPY POLSKICH OBYWATELI.

Art. 15g ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z COVID-19 swoim zakresem podmiotowym obejmuje przedsiębiorców w rozumieniu art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy Prawo przedsiębiorców oraz organizacje pozarządowe w rozumieniu art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. z 2019 r. poz. 688, 1570 i 2020 oraz z 2020 r. poz. 284), podmioty, o których mowa w art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie oraz państwowe osoby prawne w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych.

wiadomości przewidziane w art. 15g ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z COVID-19 mogą być zatem wypłacone jedynie na dofinansowanie do wynagrodzenia pracowników zatrudnionych przez pracodawców, którym przysuguje przymiot przedsiębiorcy w rozumieniu art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy Prawo przedsiębiorców. Oddział przedsiębiorcy zagranicznego nie jest przedsiębiorcą w rozumieniu art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy Prawo przedsiębiorców, więc nie jest objęty zakresem podmiotowym art. 15g. Oddział przedsiębiorcy zagranicznego nie mieści się także w żadnej z pozostałych kategorii podmiotów wymienionych w art. 15 ust. 1.

REPREZENTOWANY PRZEZ MNIĘ PODMIOT JEST ZAREJESTROWANY W KRS W REJESTRZE PRZEDSIĘBIORCÓW I JEDNOCZENIE W REJESTRZE STOWARZYSZE (ZWIĄZEK ZAWODOWY), JEDNAKE DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZĄ PROWADZONA JEST W FORMIE SANATORIÓW, Z KTÓRYCH JEDNO ZLOKALIZOWANE JEST W GÓRACH, A DRUGIE NAD MORZEM. KAŻDE Z SANATORIÓW MA STATUS PRACODAWCY DLA SWOICH PRACOWNIKÓW. Z TEGO TE WZGLĘDU TO DYREKTORZY SANATORIÓW JAKO PRACODAWCY BĄDŹ ZAWIERA POROZUMIENIA ZE SWOIMI PRZEDSTAWICIELAMI PRACOWNIKÓW. JEDNAK Z ART. 15 G WYNIKA, ŻE WNIOSEK O DOFINANSOWANIE POWINIEN ZŁOŻYĆ PRZEDSIĘBIORCA – A NIE PRACODAWCA – A ZATEM ZAMIAST WOJEWÓDZTWA ZACHODNIOPOMORSKIEGO I MAOPOLSKIEGO – POWINNI MY ZŁOŻYĆ WSPÓLNY WNIOSEK, PRZEDSTAWIAJĄC OBA POROZUMIENIA, ZAWARTE PRZEZ OBU PRACODAWCÓW?

Przedsiębiorca (za którego można uznać związek zawodowy prowadzący działalność gospodarczą) może złożyć wniosek o dofinansowanie do wynagrodzenia (art. 15g ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z COVID-19) dla zatrudnianych przez siebie pracowników. Ponieważ związek nie jest pracodawcą pracowników zatrudnionych w sanatoriach będących odrębnymi pracodawcami (pracodawca wewnętrzny)

nie może wystąpić w stosunku do nich z wnioskiem o dofinansowanie. Niestety, z wnioskiem takim nie mogą również wystąpić dyrektorzy sanatoriów. Pracodawca wewnętrzny (a z takim mamy w tym przypadku do czynienia) nie jest bowiem przedsiębiorcą w rozumieniu art. 4 ustawy Prawo przedsiębiorców.

W JAKI SPOSÓB WYPENI WNIOSEK DLA SPÓKI CYWILNEJ? USTAWA MÓWI, E O POMOC WNIOSKOWA MOGĄ WSPÓLNICY SPÓKI CYWILNEJ, PRACODAWCĄ JEST JEDNAK SPÓKA CYWILNA. JAK ZATEM WYPENI WNIOSEK - JAKO WNIOSKODAWCĄ PODA SPÓK CYWILNY, A JAKO OSOBY REPREZENTUJĄCE WSPÓLNIKÓW?

Wniosek powinien złożyć wspólnik spółki cywilnej upoważniony do jej reprezentacji wg umowy spółki. Wniosek jest podpisywany przez jedną osobę (jednego wspólnika), ale do wniosku należy załączyć pełnomocnictwa udzielone wspólnikowi składającemu wniosek przez pozostałych wspólników – wydaje się bowiem, że złożenie wniosku o uzyskanie dofinansowania należy uznać za wykraczające poza zwykły zarząd spółki, wymagający współdziałania wszystkich wspólników. Dodatkowo proszę załączyć w celu weryfikacji prawidłowości reprezentacji umów spółki. Natomiast umowa z Wojewódzkim Urzędem Pracy powinna być podpisana już przez wszystkich wspólników.

Należy również nadmienić, że w orzecznictwie Sdu Najwyższego i sądów apelacyjnych z ostatnich lat toruje sobie drogę pogląd, że pracodawcą są wspólnicy spółki cywilnej, a nie spółka (por. B. Dugosz, Czy spółka cywilna może być uznana za pracodawcę w myśl art. 3 k.p. <http://dx.doi.org/10>)

CZY PRZEDSIĘBIORCA ZATRUDNIAJĄCY PRACOWNIKÓW MODOCIANYCH MOŻE UBIEGAĆ SIĘ O WSPARCIE Z FGP?

Zgodnie z art. 15f ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 (...) w okresie czasowego ograniczenia lub zawieszenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty wprowadzonego na podstawie przepisów wydanych na podstawie art. 30b ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz. U. z 2019 r. poz. 1148, z późn. zm.) pracodawca zwalnia modocianego pracownika odbywającego przygotowanie zawodowe z obowiązku świadczenia pracy. Natomiast regulacja zawarta w art. 15g ust. 1 ustawy Covid-19 umożliwia przedsiębiorcom, o których mowa w tym przepisie, zwrócić się z wnioskiem o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, o wypłatę ze środków Funduszu Gwarantowanych świadczeń Pracowniczych świadczeń na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy. Przestój ekonomiczny i obniżony wymiar czasu pracy to instytucje inne niż zwolnienie ze świadczenia pracy. Przestój ekonomiczny to okres niewykonywania pracy przez pracownika z przyczyn niedotyczących pracownika pozostającego w gotowości do pracy, natomiast obniżony wymiar czasu pracy to obniżony przez przedsiębiorcę wymiar czasu pracy pracownika z przyczyn niedotyczących pracownika, jednak nie więcej niż do połowy wymiaru czasu pracy (art. 15g ust. 5 ustawy Covid-19 i art. 2 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy, Dz. U. z 2019 r. poz. 669). O zastosowaniu przestoju ekonomicznego, jak i obniżonego wymiaru czasu pracy decyduje pracodawca. Reasumując, nie jest zatem możliwe, aby pracownik modociany był jednocześnie ustawowo zwolniony ze świadczenia pracy na podstawie art. 15f ww. ustawy z dnia 2 marca 2020 r. i objęty przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy, o którym mowa w art. 15g ust. 1 ustawy Covid-19.

CZY WOJEWÓDZKIE ORODKI RUCHU DROGOWEGO SĄ UPRAWNIONE DO WNIOSKOWANIA O DOFINANSOWANIE DO WYNAGRODZE PRACOWNIKÓW ZE ŚRODKÓW FUNDUSZU GWARANTOWANYCH ŚWIADCZEŃ PRACOWNICZYCH?

Przepis art. 15g ust. 1 ustawy COVID-19 określa podmioty, które po spełnieniu ustawowych przesłanek są uprawnione do wnioskowania o dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników ze środków Funduszu Gwarantowanych świadczeń Pracowniczych.

Uprawnionymi podmiotami są:

Przedsiębiorca w rozumieniu art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców;
organizacja pozarządowa w rozumieniu art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. z 2019 r. poz. 688, 1570 i 2020 oraz z 2020 r. poz. 284);
podmiot, o którym mowa w art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie;

państwowa osoba prawna w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych. Wojewódzkie Ośrodki Ruchu Drogowego działają na podstawie ustawy z dnia 20 czerwca 1997 r. - Prawo o ruchu drogowym (Dz. U. z 2020 r. poz. 110 z późn. zm.) i samorządów wojewódzkich osobami prawnymi. Wojewódzki Ośrodek Ruchu Drogowego prowadzi samodzielnie gospodarkę finansową, natomiast jego przychodami są:

- 1) wpływy z wykonywania zadań, o których mowa w art. 117 ust. 1 ustawy Prawo o ruchu drogowym;
- 2) wpływy z wykonywania innych zadań z zakresu bezpieczeństwa ruchu drogowego;
- 3) wpływy z działalności gospodarczej.

WORD-y mogą zaciągać kredyty, za zgodą zarządu województwa. Na podstawie § 5 ust. 3 Rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 2 października 2002 r. w sprawie szczegółowych warunków gospodarki finansowej wojewódzkiego ośrodka ruchu drogowego oraz szczegółowych warunków ewidencji przychodów i kosztów związanych z działalnością ośrodka (Dz.U. Nr 176, poz. 1443) WORD-y tworzą fundusz zapasowy, który może być przeznaczony również na pokrycie strat bilansowych ośrodka.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej informuje, że procedowane aktualnie zmiany do ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw nie przewidują rozszerzenia katalogu podmiotów uprawnionych do wnioskowania o dofinansowanie do wynagrodzenia pracowników finansowanego ze środków Funduszu Gwarantowanych świadczeń Pracowniczych. Pandemia COVID-19 spowodowała, że WORD-y zawiesiły swoją działalność, w związku z czym MRPiPS prowadzi analizy w zakresie ewentualnego rozszerzenia katalogu podmiotów uprawnionych do wnioskowania o dofinansowanie do wynagrodzenia pracowników finansowanego ze środków Funduszu Gwarantowanych świadczeń Pracowniczych.

○ [Pytania dotyczące pracowników, na których można otrzymać dofinansowanie](#)

CZY PRACOWNIKÓW, KTÓRZY PRZEBYWAJ NA ZASIKACH (M.IN. MACIERZYSKICH, CHOROBOWYCH, NA OPIEK NAD DZIECIAMI) MOŻE OBJĄĆ POROZUMIENIEM O OBNIENIU WYMIARU CZASU PRACY (LUB PRZESTOJU). CZY EWENTUALNIE BĘDZIE MOŻE ZŁOŻYĆ W STOSUNKU DO TYCH PRACOWNIKÓW WNIOSEK O DOFINANSOWANIE W TERMINIE PÓŃIEJSZYM, JAK WRÓĆ Z TYCH ZASIKÓW?

Tak, jest to dopuszczalne. Pracodawca może objąć porozumieniem o obniżeniu wymiaru czasu pracy (lub o przestoju ekonomicznym) również pracowników nieobecnych, którzy w czasie swojej nieobecności przebywają na zasiłkach (chorobowym, macierzyńskim czy opiekuńczym). Dopóki jednak pracownicy otrzymują te zasiłki, nie mogą uzyskać dofinansowania do ich wynagrodzenia ze środków FGP. Można natomiast złożyć wniosek o dofinansowanie ich wynagrodzenia z wyprzedzeniem, kiedy już wróci do pracy i będzie nabywał prawo do wynagrodzenia, pod warunkiem, że w tym czasie będzie nadal objęty obniżonym wymiarem czasu pracy (lub przestojem ekonomicznym).

CZY PRACOWNIKÓW, KTÓRZY PRZEBYWAJ NA ZASIKACH (M.IN. MACIERZYSKICH, CHOROBOWYCH, NA OPIEK NAD DZIECIAMI) MOŻE UWZGLĘDNIĆ W TABELI WYNAGRODZEŃ I CZY MOŻLIWE JEST OTRZYMANIE DOFINANSOWANIA TAKŻE NA ICH WYNAGRODZENIA?

Odpowiedź na to pytanie musi być negatywna. Pracownicy przebywający na zwolnieniu chorobowym i pobierający z tego tytułu zasiłek chorobowy, pracownicy korzystający z zasiłku opiekuńczego oraz pracownicy korzystający z urlopów związanych z rodzicielstwem (macierzyńskim, rodzicielskim, ojcowskim) uzyskujący z tego tytułu zasiłek macierzyński nie nabywają prawa do wynagrodzenia. **Nie można zatem wystąpić w stosunku do nich o dofinansowanie wynagrodzenia, do którego nie nabywają prawa**. Świadczenia wypłacane z Funduszu Gwarantowanych świadczeń Pracowniczych pokrywają jednak jedynie koszty wynagrodzenia za pracę pracownika. **Jeżeli pracodawca nie wypłaca pracownikowi „swojej” części wynagrodzenia (bo pracownik w okresie korzystania ze zwolnienia lub urlopu otrzymuje zasiłek chorobowy, macierzyński lub opiekuńczy), to konsekwentnie nie może otrzymać ze środków FGP dofinansowania do wynagrodzenia.**

CZY PRACODAWCA MOE STARA SI O DOFINANSOWANIE W RAMACH PRZESTOJU EKONOMICZNEGO NA WYNAGRODZENIE OSOBY BDCEJ NA EMERYTURZE I PRACUJCEJ NA UMOWIE?

Tak, nie ma przeszkód prawnych. Ustawodawca nie wyczy z zakresu podmiotowego art. 15g ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z COVID-19 pracowników posiadających uprawnienia emerytalne.

CZY PRACOWNIK, Z KTÓRYM STOSUNEK PRACY ZOSTA ZAWARTY OD 1 KWIETNIA 2020 ROKU MOE PODLEGA DOFINANSOWANIU?

Moe, w rubryce gdzie podaje si wynagrodzenie z poprzedniego miesica naley wskaza kwot przed obnieniem wymiaru czasu pracy, wynikajc z umowy o prac.

CZY MONA UBIEGA SI O DOFINANSOWANIE WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW, KTÓRZY PRZED OBNIENIEM WYMIARU CZASU PRACY PRACOWALI W WYMIARZE ETATU?

Nie. Dofinansowanie przysuguje na pracowników objtych obnionym wymiarem czasu pracy lub przestojem ekonomicznym. Wymiar czasu pracy po obnieniu nie moe by niszy ni etatu. Nie mona zatem obniy wymiaru czasu pracy pracownikowi, który by zatrudniony na etatu, a co za tym idzie nie mona na niego uzyska dofinansowania.

ZAKAD PRACY ZATRUDNIA 140 OSÓB (W TYM CZ OSÓB PRZEBYWA NA L-4 LUB ZASIKACH), WIC Z DNIEM 1.04.2020 ROKU ZGASZAM 120 OSÓB NA TRZY MIESICE, A W KOLEJNYM MIESICU, MAJU, DOPISUJ POZOSTAE OSOBY, JELI WRÓC Z L-4. CZY MOG W PÓNIEJSZYM TERMINIE UZUPENI WNIOSEK O DOFINANSOWANIE Z TYTUU SKRÓCONEGO WYMIARU CZASU PRACY KOLEJNE OSOBY?

Tak. Osoby przebywajce na zasikach mog zosta objte porozumieniem o obnieniu wymiaru czasu pracy lub o przestoju ekonomicznym. Dopóki pobieraj zasiki z ubezpieczenia spoecznego w razie choroby lub macierzystwa pracodawca nie moe uzyskiwa na nie dofinansowania do wynagrodzenia – nie nabywaj bowiem w tym czasie prawa do wynagrodzenia. Nic nie stoi na przeszkodzie, aby po ich powrocie do pracy wykaza te osoby we wniosku i uzyska dofinansowanie, pod warunkiem jednak, e nadal s objte obnionym wymiarem czasu pracy lub przestojem.

CZY OSOBA MAJCA STATUS OSOBY WSPÓPRACUJCEJ (ONA PRZEDSIBIORCY) MOE BY UWZGLDNIONA JAKO PRACOWNIK, A TYM SAMY WSKAZANA WE WNIOSKU O DOFINANSOWANIE?

Tylko wówczas, jeeli osoba ta (ona przedsibiorcy) jest zatrudniona na podstawie umowy o prac lub umowy zlecenia lub innej umowy o wiadczenie usug, do której stosuje si przepisy dotyczce zlecenia, jeeli z tego tytułu podlega obowizkowi ubezpieczenia emerytalno-rentowego. Zgodnie bowiem z art. 15g ust. 4 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z COVID-19, pracownikiem, o którym mowa w ust. 1 jest osoba fizyczna, która zgodnie z przepisami polskiego prawa pozostaje z pracodawc w stosunku pracy. Przepis ust. 1 stosuje si odpowiednio do osób zatrudnionych na podstawie umowy o prac nakadc lub umowy zlecenia albo innej umowy o wiadczenie usug, do której (zgodnie z ustaw z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny) stosuje si przepisy dotyczce zlecenia, albo która wykonuje prac zarobkow na podstawie innej ni stosunek pracy na rzecz pracodawcy bdcego rolnicz spółdzielni produkcyjn lub inn spółdzielni zajmujc si produkcj roln, jeeli z tego tytułu podlega obowizkowi ubezpiecze: emerytalnemu i rentowemu, z wytkiem pomocy domowej zatrudnionej przez osob fizyczn. **Jeeli osoba współpracujca nie jest zatrudniona na jednej z podstaw wymienionych w art. 15g ust. 4 nie przysuguje dofinansowanie do jej wynagrodzenia .**

CZY WYNAGRODZENIE Z TYTUU POWOANIA NA CZONKA ZARZDU SPÓKI PODLEGA DOFINANSOWANIU?

Nie, jeeli powoaniu na czonka zarzdu na podstawie przepisów spółek handlowych nie towarzyszy umowa o prac lub umowa zlecenia. Zgodnie bowiem z art. 15g ust. 4 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z COVID-19, pracownikiem, o którym mowa w ust. 1 jest osoba fizyczna, która zgodnie z przepisami polskiego prawa pozostaje z pracodawc w stosunku pracy. Przepis ust. 1 stosuje si

odpowiednio do osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę nakładczą lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której (zgodnie z ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny) stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo która wykonuje pracę zarobkową na podstawie innej niż stosunek pracy na rzecz pracodawcy będącego rolniczą spółdzielnią produkcyjną lub inną spółdzielnią zajmującą się produkcją rolną, jeżeli z tego tytułu podlega obowiązkowi ubezpieczeń: emerytalnemu i rentowemu, z wyjątkiem pomocy domowej zatrudnionej przez osobę fizyczną.

Samo powołanie na funkcję członka zarządu i uzyskiwanie wynagrodzenia z tego tytułu nie mieści się w zakresie art. 15g ust. 4 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z wirusem COVID-19. Dofinansowanie może natomiast uzyskać, jeżeli członek zarządu został (zgodnie z zasadami reprezentacji określonymi w art. 210 k.s.h.) zatrudniony na podstawie umowy o pracę lub umowy zlecenia będącej tytułem obowiązkowego ubezpieczenia emerytalno-rentowego i otrzymuje wynagrodzenie z tego tytułu. Dopiero wówczas jest bowiem pracownikiem w rozumieniu art. 15g ust. 4 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z wirusem COVID-19.

PRACOWNIK - STUDENT DO 26. ROKU WIEKU - JEST ZATRUDNIONY NA UMOWIE O PRACĘ W WYMIARZE 1/2 ETATU ORAZ NA UMOWIE ZLECENIA NA 1/4 ZAKRESU ETATU, CZYLI OK. 40H (MA PODPISANE DWIE UMOWY U JEDNEGO PRACODAWCY, KTÓRE CZYNIE ZAPEWNIĄ PRACĘ NA 75 PROC. ETATU). CZY JEŚLI ZREDUKOWANO MU ZAKRES PRACY CAŁOKWISTE Z UMOWY ZLECENIA (CZYLI TE 1/4 ETATU = OK. 40H) I POZOSTAJE MU Z UMOWY O PRACĘ 1/2 ETATU (CZYLI WYMAGANE PRZEZ PRZEPISY MINIMUM), TO CZY TAKA REDUKCJA (Z POZOSTAŁYCH DWÓCH UMÓW, CZYLI: 75 PROC. ETATU – 25 PROC. = 50 PROC. ETATU) JEST PRAWIDŁOWA POD KTEM PRZEPISÓW TARCZY I PRACODAWCA MOŻE LICZYĆ NA DOFINANSOWANIE DO PENSJI TEGO PRACOWNIKA?

Nie ma podstaw do sumowania wymiaru czasu pracy z obu umów (umowy o pracę i umowy zlecenia). Są to odrębne umowy, o odrębnym co do zasady bycie prawnym. Jedną z nich jest przy tym umowa cywilnoprawna, do której co do zasady pojęcia wymiaru czasu pracy się nie stosuje.

Ponieważ pracownik zatrudniony jest na podstawie umowy o pracę na 0,5 etatu nie może objąć go porozumieniem o obniżeniu wymiaru czasu pracy, ponieważ nie może już bardziej tego wymiaru obniżyć. Tym samym nie może też ubiegać się o dofinansowanie do wynagrodzenia tego pracownika.

Dofinansowanie przysuguje bowiem do wynagrodzenia pracownika objętego obniżonym wymiarem czasu pracy.

Pracodawca nie może też ubiegać się o dofinansowanie do wynagrodzenia, które pracownik uzyskuje z zawartej z pracodawcą umowy zlecenia. Dofinansowanie przysuguje bowiem do wynagrodzeń uzyskiwanych z umów zlecenia, które tytułem podlegania obowiązkowi ubezpieczeń. W analizowanym przypadku, ponieważ umowa zlecenia towarzyszy umowie o pracę, od wynagrodzenia uzyskiwanego z tytułu umowy zlecenia – mimo że jest zawarta ze studentem – odprowadzane są składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe. Jednakże w przypadku zawarcia umowy zlecenia z własnym pracodawcą umowa ta w świetle art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych nie jest traktowana jako odrębny tytuł podlegania obowiązkowi ubezpieczeń emerytalnych i rentowych (por. wyrok SN z 27 kwietnia 2017 r. I YK 182/16). Również wymiar tego zlecenia powoduje, że z tytułu tej umowy nie może ubiegać się o dofinansowanie.

- [Pytania dotyczące osób zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia](#)

CZY DOFINANSOWANIEM OBJĘTE SĄ WYNAGRODZENIA OSÓB ZATRUDNIONYCH NA PODSTAWIE UMOWY ZLECENIA?

Tak, jeżeli umowa zlecenia jest tytułem objęcia obowiązkiem ubezpieczenia emerytalno-rentowego.

CZY DOFINANSOWANIU PODLEGAJĄ TYLKO UMOWY OBJĘTE UBEZPIECZENIEM SPOŁECZNYM CZY RÓWNIEŻ UMOWY ZLECENIA STUDENTÓW ORAZ OSOBY NA TZW. ZDROWOTNYM, MAJĄCE ZATRUDNIENIE U INNEGO PRACODAWCY?

Tak. Zgodnie z art. 15g ust. 5 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z wirusem COVID-19,

pracownikiem jest m.in. osoba wykonująca prac na podstawie umowy zalecenia, jeżeli z tego tytułu podlega obowiązkowi ubezpieczenia: emerytalnemu i rentowemu. Nie można zatem otrzymać dofinansowania dla studenta zatrudnionego na podstawie umowy zlecenia lub zleceniobiorcy, który jest np. zatrudniony u innego pracodawcy na podstawie umowy o pracę.

CZY DOFINANSOWANIEM Z FGP (OBNIENIE WYMIARU CZASU PRACY O 20%, LUB PRZESTÓJ EKONOMICZNY) OBEJMUJEMY ZLECENIOBIORCÓW, KTÓRZY MAJĄ CZYNNĄ UMOWĘ ZAWARTĄ np. od 01.01.2020 do 31.12.2020?

Tak, jeżeli zleceniobiorca z tytułu tej umowy podlega obowiązkowi ubezpieczenia emerytalnego i rentowego.

JAKIE WYNAGRODZENIE ZLECENIOBIORCY NALEŻY PODAĆ WE WNIOSKU W PRZYPADKU WYNAGRADZANIA STAWKI GODZINOWEJ?

Należy przemnożyć liczbę godzin przepracowanych przez zleceniobiorcę przez wysokość godzinowej stawki wynagrodzenia.

CZY NALEŻY DO WNIOSKU ZAŁĄCZAĆ SKAN AKTUALNEJ UMOWY ZLECENIA?

Nie jest wymagane załączenie skanów umów zlecenia do wniosku.

- [Pytania dotyczące ochrony trwałości stosunku pracy pracowników objętych przestojem ekonomicznym lub obniżeniem wymiaru czasu pracy do których wynagrodzenie pracodawca otrzyma dofinansowanie](#)

CZY W TRAKCIE PRZESTOJU EKONOMICZNEGO TRWAJĄCEGO TRZY MIESIĄCE MOGĄ WYKORZYSTAĆ PRACOWNIKOWI WYPOWIEDZENIE, JEŚLI W WYNIKU PANDEMII MOJA PRACOWNICZA PLACÓWKĄ NIE BĘDZIE MOGAŁA WZNOWIĆ DZIAŁALNOŚCI PRZEZ KOLEJNE MIESIĄCE?

Podstawowym celem dofinansowania wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym (jak również obniżeniem wymiaru czasu pracy) jest ochrona miejsc pracy. Pracodawca korzystający z dofinansowania niejako „w zamian za to” musi zachować miejsca pracy pracowników, do których wynagrodzenia otrzyma dofinansowanie. Reguluje to art. 13 ust. 1 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy, do której odnosi się ustawa o szczególnych rozwiązaniach w związku z COVID-19.

Zgodnie z tym przepisem, przedsiębiorca, który na podstawie umowy o wypłatę świadczeń otrzyma z Funduszu Rodziny na wypłatę świadczeń, o których mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1, ust. 2 pkt 1 oraz Rodziny, o których mowa w art. 5 ust. 3, nie może wypowiedzieć umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika w okresie lub w okresach pobierania przez pracownika świadczeń, o których mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 pkt 1.

Oznacza to, że w okresie, w którym w czasie przestoju ekonomicznego (lub obniżenia wymiaru czasu pracy) pracodawca otrzymuje dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika objętego przestojem (lub obniżonym wymiarem czasu pracy) nie może złożyć temu pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników. Zakaz obejmuje złożenie oświadczenia woli w okresie ochronnym, nawet jeżeli samo rozwiązanie stosunku pracy w następstwie dokonania wypowiedzenia miałoby nastąpić już po zakończeniu okresu ochronnego.

Zaznaczyć należy, że zakaz ten dotyczy wszystkich pracodawców, niezależnie od liczby zatrudnianych pracowników (dotyczy też pracodawców zatrudniających mniej niż 20 pracowników, do których nie znajduje zastosowania ustawa z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników). Dodatkowo, umowa zawierana przez pracodawcę z Dyrektorem Wojewódzkiego Urzędu Pracy w przedmiocie wypłaty świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy ze środków FGP na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy w następstwie wystąpienia COVID-19 w 3 zobowiązuje pracodawcę w terminie 30 dni po zakończeniu pobierania świadczeń do złożenia dokumentów potwierdzających zatrudnienie pracowników, na których otrzyma świadczenie.

CZY PO ZAKOCZENIU PRZESTOJU EKONOMICZNEGO LUB OBNIONEGO CZASU PRACY JESTEM ZMUSZONY DO UTRZYMANIA MIEJSC PRACY? JEELI TAK, TO PRZEZ JAKI OKRES?

Art. 15g ust. 17 ustawy o COVID-19 w obecnie obowiązującym brzmieniu odsyła do art. 13 ust. 1 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy. Oznacza to, że zakaz zwolnienia pracownika oświadczającego woli o wypowiedzeniu dotyczy obecnie tylko okresu, w którym pracownik pobiera dofinansowanie do wynagrodzenia. W wyniku nowelizacji art. 15g ust. 17 zniesiono zakaz wypowiedzenia w odniesieniu do okresu następującego bezpośrednio po zakończeniu pobierania świadczenia. Oznacza to dopuszczalność wypowiedzenia umowy o pracę po zakończeniu pobierania dofinansowania do wynagrodzenia pracownika na zasadach ogólnych.

CO MI GROZI, JEELI WYPOWIEM UMOWĘ O PRACĘ PRACOWNIKOWI Z PRZYCZYN GO NIEDOTYCZĄCYCH W CZASIE, KIEDY POBIERAM DOFINANSOWANIE DO JEGO WYNAGRODZENIA?

Konsekwencje są dwójakie. Po pierwsze, wypowiedzenie w okresach ochronnych wynikających ze znajdującego odpowiednie zastosowanie art. 13 ust. 1 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy będzie wypowiedzeniem niezgodnym z przepisami prawa pracy i jeżeli pracownik się od tego wypowiedzenia odwoła, sąd pracy zasądzi na jego rzecz jedno z roszczeń związanych z wadliwym wypowiedzeniem umowy o pracę – przywrócenie do pracy lub odszkodowanie.

Po wtóre, w takiej sytuacji pracodawca będzie musiał zwrócić Funduszowi Gwarantowanych świadczeń Pracowniczych otrzymane dofinansowanie do wynagrodzenia zwolnionego pracownika wraz z odsetkami ustawowymi.

CZY MOEMY ZWOLNI JEDNEGO LUB DWÓCH PRACOWNIKÓW, A DLA POZOSTAŁYCH WYSTĄPI O DOFINANSOWANIE DO WYNAGRODZENIA?

Nie jest to wykluczone. Zgodnie z art. 13 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy w zw. z art. 15g ust. 7 o szczególnych rozwiązaniach w związku z COVID-12 szczególną ochroną trwałości stosunku pracy objęci są pracownicy, którzy w okresie przestoju ekonomicznego lub obnionego wymiaru czasu pracy otrzymują dofinansowanie do wynagrodzenia z FGP. Ochrona nie obowiązuje w stosunku do pracowników nie korzystających z tych świadczeń.

Oznacza to, że pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę pracownikom z przyczyn niedotyczących pracowników, pod warunkiem, że nie wystąpi o dofinansowanie do wynagrodzenia dla tych pracowników z FGP.

CZY UMOWY NA CZAS OKREŚLONY, KTÓRE BĘDĄ SIĘ KOŃCZYĆ W OKRESIE 3 MIESIĘCY DOFINANSOWANIA ORAZ 3 MIESIĘCY PO MUSZĄ BYĆ PRZEDŁĄŻANE? I CO W PRZYPADKU, GDYBY PRACOWNIK NIE CHCIAŁ PRZEDŁĄŻY TAKIEJ UMOWY?

Pracodawca musi zatrudniać pracownika co najmniej przez okres pobierania dofinansowania do wynagrodzenia oraz przez taki sam okres przypadający bezpośrednio po zakończeniu pobierania dofinansowania. Pracodawca po zakończeniu umowy musi przedstawić dokumenty potwierdzające zatrudnianie pracownika. Jeżeli pracodawca zatrudnia pracownika na czas określony krótszy niż ww. okresy nie powinien występować o dofinansowanie wynagrodzenia.

CO W SYTUACJI, GDY W CZASIE TRWANIA OKRESU DOFINANSOWANIA PRACOWNIK CHCE ROZWIĄZAĆ UMOWĘ?

Pracownik zawsze ma prawo wypowiedzieć umowę o pracę. O tej okoliczności należy poinformować Fundusz Gwarantowanych świadczeń Pracowniczych, aby mógł skorygować wysokość kolejnej transzy środków. Pracodawca nie powinien podpisywać porozumienia stron o rozwiązaniu umowy o pracę, ponieważ w takim przypadku „przyczynia się” do rozwiązania umowy i nie wywizjuje z umowy zawartej z WUP.

CZY JEŚLI PRACOWNIKOWI KOŃCZY SIĘ UMOWA O PRACĘ Z KOŃCEM KWIEŚNIA, TO MOŻE NA NIEGO WZIĄĆ DOFINANSOWANIE (NA KWIEŚNIE)? A JEŚLI TAK, TO CZY W TAKIEJ SYTUACJI KONIECZNE BĘDZIE PRZEDŁĄŻENIE TEJ UMOWY NA KOLEJNY MIESIĄC (BO NA TYŁE BĘDZIE DOFINANSOWANIE)? I CO W SYTUACJI, KIEDY TO

PRACOWNIK NIE Będzie CHCIA PRZEDUENIA?

Co do zasady nie ma przeszkód, aby pracodawca uzyskać dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika zatrudnionego na czas określony. Ponieważ jednak nadrzdnym celem rozwiązań przewidzianych w art. 15g ustawy o szczególnych rozwiązaniach w związku z COVID-15 jest utrzymanie miejsc pracy, pracodawca powinien zatrudniać pracownika, do którego wynagrodzenia otrzyma dofinansowanie co najmniej przez okres, w którym pobiera to dofinansowanie. Jeżeli umowa miałaby się kończyć przed upływem tego okresu należy uznać, że dofinansowanie nie przysuguje (chyba że strony przed jej obowiązywaniem). W tym kontekście należy zauważyć, że – zgodnie z umową zawieraną przez pracodawcę z dyrektorem WUP – pracodawca ma po zakończeniu pobierania dofinansowania przedstawić dokumenty potwierdzające zatrudnianie pracowników, do których wynagrodzenia otrzyma dofinansowanie.

CZY MOŻE DOSTAĆ DOFINANSOWANIE NA PRACOWNIKA, KTÓRY JEST AKTUALNIE NA WYPowiedzeniu?

Co do zasady nie. Nadrzdnym celem rozwiązań przewidzianych w art. 15g ustawy o szczególnych rozwiązaniach w związku z COVID-15 jest utrzymanie miejsc pracy. W przypadku pracownika będącego w okresie wypowiedzenia cel ten nie zostanie osiągnięty, bowiem umowa ulegnie rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia. (Zgodnie z umową zawieraną przez pracodawcę z dyrektorem WUP pracodawca ma po zakończeniu pobierania dofinansowania przedstawić dokumenty potwierdzające zatrudnianie pracowników, do których wynagrodzenia otrzyma dofinansowanie.)

CZY JEST PRAWNIE DOPUSZCZALNA, W ZWIĄZKU Z OSTATNIO WPROWADZONYMI ZMIANAMI DO ART. 15G, MOŻLIWO WYPowiedzenia UMOWY W TRAKCIE POBIERANIA DOFINANSOWANIA W TAKI OTO SPOSÓB, ŻE WYPowiedzenie KOŃCZY SIĘ DE FACTO PO OTRZYMANIU WSPARCIA?

Art. 15g ustawy o szczególnych rozwiązaniach w związku z COVID-19 w zw. z art. 13 ust. 1 ustawy o szczególnych rozwiązaniach w związku z ochroną miejsc pracy ustanawia zakaz wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi w okresie pobierania dofinansowania do wynagrodzenia tego pracownika z przyczyn niedotyczących pracownika.

Oznacza to, że pracodawca w okresie ochronnym (czyli w okresie pobierania dofinansowania do wynagrodzenia danego pracownika) nie może złożyć mu oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika. Nie ma znaczenia, że okres wypowiedzenia upłynie już po okresie ochronnym. Zakazane jest samo złożenie oświadczenia woli o wypowiedzeniu z przyczyn niedotyczących pracownika.

Złożenie oświadczenia woli o wypowiedzeniu z przyczyn niedotyczących pracownika w okresie ochronnym będzie skutkowało po pierwsze koniecznością zwrotu otrzymanego dofinansowania do wynagrodzenia tego pracownika wraz z odsetkami. Po drugie, będzie to wypowiedzenie dokonane z naruszeniem przepisów prawa pracy, od którego pracownik będzie mógł skutecznie odwoływać się.

Przepis nie zabrania natomiast złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu z przyczyn leżących po stronie pracownika.

- [Pytania dotyczące trybu zawarcia porozumienia w sprawie przestoju lub porozumienia o obniżeniu wymiaru czasu pracy](#)

W JAKI SPOSÓB, W JAKIEJ FORMIE MOGĄ ZAWRZEĆ POROZUMIENIE O PRZESTOJU EKONOMICZNYM LUB OBNIŻENIU WYMIARU CZASU PRACY, JEŻELI W ZAKŁADZIE PRACY NIE DZIAŁAJĄ ZWIĄZKI ZAWODOWE (ORGANIZACJE ZWIĄZKOWE)?

Jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, porozumienie w sprawie przestoju ekonomicznego lub obniżenia wymiaru czasu pracy może zostać zawarte z przedstawicielami wyznaczonymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Pracodawca powinien zatem poinformować pracowników o potrzebie wybrania takiego przedstawicielstwa i dać im odpowiedni czas na dokonanie takiego wyboru. Po wyborze przedstawicieli pracowników można przystąpić do zawierania z nimi porozumienia. Jeżeli wybór przedstawicielstwa jest utrudniony (np. ze względu na wysoką absencję spowodowaną koronawirusem), a w zakładzie pracy już byli wybierani tacy przedstawiciele pracowników w innym celu (np. w celu konsultacji

regulaminu telepracy lub regulaminu zwolnień grupowych), wówczas pracodawca może zawrzeć porozumienie z tym „starym” przedstawicielstwem pracowników. Porozumienie powinno zostać zawarte na piśmie – jego kopii załącza się do wniosku o wypłatę świadczeń z FGP.

CZY MOŻE ZAWRZEĆ POROZUMIENIE O PRZESTOJU EKONOMICZNYM LUB OBNIŻENIEM WYMIARU CZASU PRACY Z RADĄ PRACOWNIKÓW?

Wydaje się to dopuszczalne. Rada pracowników jest przedstawicielstwem o silnym mandacie, wybieranym w ogólnozakadowych wyborach, wyposażonym w istotne kompetencje gwarancyjne ułatwiające prowadzenie negocjacji z pracodawcą. W takiej sytuacji wybieranie innego (sąsiedniego) przedstawicielstwa wydaje się niecelowe, tym bardziej że sam ustawodawca wskazuje na możliwość zawarcia porozumienia z przedstawicielstwem wyznaczonym do innych celów. **Ze względów celowościowych i funkcjonalnych należy zatem dopuścić zawarcie porozumienia o przestoju ekonomicznym lub o obniżeniu wymiaru czasu pracy z radą pracowników.**

CZY POROZUMIENIE W SPRAWIE OBNIŻENIA WYMIARU CZASU PRACY LUB PRZESTOJU EKONOMICZNEGO MOŻE PODPISZĆ JEDEN PRZEDSTAWICIEL WYBRANY PRZEZ PRACOWNIKÓW?

Nie. Art. 15g ust. 11 pkt. 4) mówi o przedstawicielach pracowników wyznaczonych w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Ustawodawca wyraźnie posuguje się liczbą mnogą, co oznacza, że przedstawicieli powinno być co najmniej dwóch.

- [Pytania dotyczące przestoju ekonomicznego i obniżenia wymiaru czasu pracy oraz jednoczesnego lub naprzemiennego ich stosowania](#)

CZY MOŻEMY DLA CZĘŚCI OSÓB ZASTOSOWAĆ PRZESTÓJ EKONOMICZNY, A DLA POZOSTAŁYCH OBNIŻENIE WYMIARU CZASU PRACY?

Nie ma przeszkód do zastosowania takiego rozwiązania. W takim przypadku we wniosku o dofinansowanie wynagrodzenia należy wykazać liczbę pracowników objętych przestojem ekonomicznym i liczbę pracowników objętych obniżeniem wymiaru czasu pracy.

PRACODAWCA CHCIAŁBY, ABY JEDNA GRUPA PRACOWAŁA NA PRZESTOJU I W TYM CZASIE DRUGA GRUPA BYŁA NA OBNIŻENIU, A W NASTĘPNYM MIESIĄCU NA ODWRÓT. CZY ISTNIEJE TAKA MOŻLIWOŚĆ?

Jest taka możliwość, z tym że wówczas pracodawca musi złożyć odrębne wnioski o dofinansowanie w każdym miesiącu (na każdy okres nieprzekraczający trzech miesięcy).

- PRACODAWCA ZATRUDNIA 4 TYS. PRACOWNIKÓW. INTERESUJE GO PRZESTÓJ EKONOMICZNY I JEDNOCZESNE OBNIŻENIE WYMIARU CZASU PRACY DLA TYCH SAMYCH PRACOWNIKÓW W RÓŻNYCH MIESIĄCACH. CZY MOŻE ZŁOŻYĆ 3 WYKAZY PRACOWNIKÓW ZA KAŻDY MIESIĄC OSOBNO? JAK TO ZROBIĆ?

- CZY JEDEN PRACODAWCA MOŻE WYSTĄPIĆ O TAKĄ POMOC: JEDEN MIESIĄC OBNIŻONY WYMIAR CZASU PRACY, A ZA DWA MIESIĄCE PRZESTÓJ? (FIRMA MEBLARSKA MA FRONT ROBÓT I MATERIAŁY NA JEDEN MIESIĄC PRACY (POTEM BRAK ELEMENTÓW SPRAWDZANYCH Z WOCH))

Tak, przedsiębiorca może wystąpić o dofinansowanie wynagrodzenia w ramach przestoju ekonomicznego, a następnie o dofinansowanie w ramach obniżenia wymiaru czasu pracy. Przedsiębiorca w takim przypadku składa odrębne wnioski. Przykładowo jeżeli wprowadzi przestój ekonomiczny w kwietniu, to w kwietniu składa pierwszy wniosek, np. na dwa miesiące, a następnie składa wniosek w czerwcu na dofinansowanie wynagrodzenia z tytułu obniżenia wymiaru czasu pracy.

CZY MOŻE OBNIŻYĆ PRACOWNIKOWI WYMIAR CZASU PRACY O DOWOLNY PROCENT, NIE WIĘCEJ JAK 20 PROC. (czyli np. 5 proc. lub 1 proc.)?

20 proc. to maksymalne dopuszczalne obniżenie wymiaru czasu pracy. Można dokonać mniejszego obniżenia

wymiaru czasu pracy – doprecyzowywa powinno to porozumienie zawierane z przedstawicielstwem pracowniczym.

CZY PRZESTÓJ MOEMY USTANOWI W SEKWENCJI W KADYM MIESICU PO 2 TYGODNIE PRZESTOJU PRZEZ CZNIE 3 MIESICE (CZYLI 3 PRZESTOJE 2-TYGODNIOWE W CIGU 3 MIESICY) - JAK WPYNIŁ TO NA WYPAT DOFINANSOWANIA?

Jest to dopuszczalne, ale w takim przypadku dofinansowanie można uzyskać tylko do tej części wynagrodzenia, do której pracownik nabywa prawo w czasie, gdy jest objęty przestojem ekonomicznym. Jeżeli zatem pracownik jest „na przestoju” przez 2 tygodnie w każdym miesiącu, wówczas w tym miesiącu dofinansowanie będzie przysługiwać tylko w odniesieniu do tych dwóch tygodni.

CZY GDY SKRÓCIMY 3-MIESIECZNY PRZESTÓJ USTALONY W POROZUMIENIU TO ZOSTANIEMY POZBAWIENI DOFINANSOWANIA, CZY TYLKO CZCÍOWO DOFINANSOWANIE ZOSTANIE ZMNIEJSZONE? JAK POWINNIAMY ZARAPORTOWAĆ SKRÓCENIE OKRESU PRZESTOJU DO WUP ? W JAKIM CZASIE POWINNIAMY ZWRÓCIĆ NIEWYKORZYSTANE RODKI?

Pracodawca może, w porozumieniu z przedstawicielami pracowników, skrócić okres obowiązywania porozumienia o przestoju ekonomicznym lub obniżeniu wymiaru czasu pracy. Wówczas jednak za okres, o który porozumienie zostało skrócone, nie przysuguje dofinansowanie do wynagrodzenia. O okoliczności tej należy poinformować Fundusz Gwarantowanych świadczeń Pracowniczych. Odpowiednie zastosowanie znajduje w tym przypadku art. 14 ustawy o szczególnych rozwiązaniach na rzecz ochrony miejsc pracy, zgodnie z którym przedsiębiorca jest obowiązany do powiadomienia na piśmie Marszałka Województwa o każdej zmianie okoliczności mających wpływ na wysoko wypłacanych świadczeń w terminie 7 dni roboczych od dnia uzyskania informacji o jej wystąpieniu. Przedsiębiorca jest obowiązany do rozliczenia rodków Funduszu na wypłat świadczeń.

JELI CZ ZAKADU PRACY ZOSTANIE OBJĘTA PRZESTOJEM, A CZ OBNIŻENIEM ETATU, TO CZY ZGASZAMY DO FGP DWA WNIOSKI O DOFINANSOWANIE I ZAWIERAMY DWIE UMOWY?

Nie. Wzór wniosku obejmuje zarówno pracowników objętych przestojem ekonomicznym, jak i pracowników objętych obniżeniem wymiaru czasu pracy, tyle że wykazywani są oni w osobnych rubrykach. Należy zatem złożyć jeden wniosek, w którym osobno (we właściwej rubryce) wykazuje się pracowników objętych przestojem ekonomicznym, a osobno (w osobnej rubryce) pracowników objętych obniżeniem wymiaru czasu pracy. Również umowa zawierana jest jedna.

- [Pytania dotyczące wynagrodzenia:](#)
 - [za miesiąc bezpośrednio poprzedzający miesiąc złożenia wniosku o dofinansowanie](#)
 - [przez okres objęty wnioskiem o dofinansowanie](#)

JAK MAMY ROZUMIEĆ KWESTIĘ WYNAGRODZENIA? CZY JEST TO WYNAGRODZENIE ZASADNICZE, CZY CHODZI O WYNAGRODZENIE BRUTTO WRAZ Z DODATKAMI, CZYLI PREMIAMI/ PREMIAMI UZNANIOWYMI?

Chodzi o pensję wynagrodzenie brutto uwzględniając wszystkie składniki wynagrodzenia pracownika (wynagrodzenie zasadnicze, premie regulaminowe, prowizje, ewentualne dodatki stażkowe. Nie wliczamy natomiast premii uznaniowej, bo ta nie jest składnikiem wynagrodzenia za pracę. Jest to świadczenie ze stosunku pracy o pozawynagrodzeniowym charakterze.

JAK MAMY ZROZUMIEĆ „WYNAGRODZENIE W MIESIACU POPRZEDZAJCYM MIESIĄC ZŁOŻENIA WNIOSKU”? WYNAGRODZENIA WYPŁACANE S 10 DNIA NASTĘPNEGO MIESIĄCA KALENDARZOWEGO. ZATEM WYNAGRODZENIA WYPŁACANE ZA LUTY BYŁY WYPŁACONE W MARCU. JAK MAMY TO POSTRZEGAĆ? JAKO NALEŻNĄ, CZY WYPŁACONĄ?

Chodzi o wynagrodzenie, do którego pracownik nabywa prawo za dany miesiąc pracy (np. marzec), nawet

Jeeli termin wypłaty wynagrodzenia za pracę przypada 10 kwietnia. Jeeli zatem wniosek składany jest w kwietniu, jako wynagrodzenie za poprzedni miesiąc podane powinno być wynagrodzenie, do którego pracownika nabyło prawo w marcu, nawet jeeli wypłata przypada 10 kwietnia.

CZY WYSOKO WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW PRZEZ OKRES OBJĘTY WNIOSEM O DOFINANSOWANIE JEST SZTYWNA? TZN. PRACOWNICY NIE MOGĄ OTRZYMYWAĆ DODATKOWYCH PREMII I DODATKÓW, NIE MOGĄ ZMIENIAĆ WARUNKÓW FINANSOWYCH UMÓW?

Art. 15g reguluje jedynie minimalne wynagrodzenie, jakie pracownik powinien otrzymywać w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy. Nie ma natomiast przeszkód, aby pracownicy otrzymywali wynagrodzenie wyższe.

CZY ZARÓWNO W PRZYPADKU PRZESTOJU, JAK I OBNIŻENIEGO CZASU PRACY PRACOWNIKOWI ZARABIAJĄCEGO NAJNIŻSZY KRAJOWY (2600 zł) MOGĄ OBNIEŹ WYNAGRODZENIE?

Jeeli pracownik jest zatrudniony na pełen etat, wówczas w czasie objęcia go przestojem ekonomicznym musi otrzymywać co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę. Zgodnie z art. 15g ust. 6 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z COVID-19 pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym pracodawca wypłaca wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50 proc., nie niższe jednak niż wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

W przypadku obniżonego wymiaru czasu pracy, według interpretacji przedstawionej przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, wynagrodzenie minimalne może ulec proporcjonalnemu obniżeniu stosownie do wymiaru czasu pracy. Oznacza to, że pracownik, który przed obniżeniem wymiaru czasu pracy zatrudniony był w pełnym wymiarze czasu pracy za minimalnym wynagrodzeniem 2600 zł, po jego obniżeniu do 0,8 etatu zachowuje gwarancję do minimalnego wynagrodzenia z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy po jego obniżeniu, czyli 2080 zł.

WIADOMO, ŻE NIE MOGĄ ZWOLNIĆ PRACOWNIKÓW PRZEZ OKRES 3 MIESIĘCY DOPŁAT + 3 MIESIĘCE KARENCJI. W OKRESIE DOPŁAT OBOWIĄZUJE UMOWA Z PRACOWNIKAMI. JAK JEDNAK WYGLĄDA KWESTIA ICH UPOSAŻENIA I CZASU PRACY W OKRESIE KARENCJI. CZY MOGĄ OBNIEŹ ICH UPOSAŻENIE (I/LUB CZAS PRACY I ODPOWIEDNIO DOPŁAT) W TYM OKRESIE? CZY TYLKO POPRZECZ ZMIAN UMOWY O PRACĘ ZA WYPOWIEDZENIEM? CZY W PRZYPADKU, JEELI PRACOWNICY W OKRESIE KARENCJI GODZĄ SIĘ NA OBNIŻENIE WYNAGRODZENIA I/LUB CZASU PRACY BĘDZIE TO ZMIANĄ WARUNKÓW UMOWY Z FGPP?

- a. W okresie pobierania dofinansowania do wynagrodzenia (na podstawie art. 15g ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z COVID-19 oraz ustawy z dnia 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2) pracodawca nie może wypowiedzieć pracownikowi, do którego wynagrodzenia takie dofinansowanie otrzyma, umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników.
- b. Zawarte z przedstawicielami pracowników porozumienia o obniżeniu wymiaru czasu pracy oraz porozumienie o przestoju ekonomicznym mogą przewidywać obniżenie wynagrodzenia pracowników. Obniżeniu wymiaru czasu pracy z reguły (choć nie jest to warunkiem koniecznym, niezbędnym) towarzyszy proporcjonalne obniżenie wymiaru czasu pracy. Również w przypadku wprowadzenia przestoju ekonomicznego możliwe jest obniżenie wynagrodzenia. Art. 15g ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z COVID-19 reguluje jedynie minimalnie wysoko wynagrodzenie, jakie musi otrzymywać pracownik objęty przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy.
- c. Jeeli obniżenie wynagrodzenia wynika z zawartego z pracownikami porozumienia o obniżeniu wymiaru czasu pracy lub przestoju ekonomicznym pracodawca nie musi stosować wypowiedzi zmieniającej (wypowiedzi warunków pracy lub płacy). Porozumienie powoduje

pogorszenie warunków pracy i pacy do poziomu wynikającego z porozumienia z mocy prawa, bez konieczności dokonywania dodatkowych czynności. Takie warunki będą obowiązywać przez cały okres obowiązywania porozumienia.

JELI POROZUMIENIE JEST PODPISANE OD 1 KWIETNIA (I OD TEGO MIESIACA PRACOWNICY POBIERAJ POMNIEJSZE WYNAGRODZENIE), A WNIOSEK DO WUP BĘDZIE SKŁADANY W MAJU – TO WYNAGRODZENIE, Z KTÓREGO MIESIACA PODAJEMY? MIESIEC WSTECZ – TO BĘDZIE Z KWIETNIA JUŻ OBNIŻONE, CZY Z MARCA, ALE TO BĘDZIE SPRZED DWÓCH MIESIĘCY?

Należy podać wynagrodzenie brutto w miesiącu poprzedzającym złożenie wniosku. W podanym przykładzie – jeżeli wniosek będzie składany w maju – powinno to być wynagrodzenie należne za kwiecień. Proszę jednak zwrócić uwagę, że mowa jest o wynagrodzeniu w przeliczeniu na pełen etat.

W KWIETNIU ZOSTAJE PODPISANE POROZUMIENIE Z PRZEDSTAWICIELEM ZAOGI W SPRAWIE OBNIŻENIA CZASU PRACY O 5 PROC. I JEDNOCZESNEJ OBNIŻY WYNAGRODZENIA PO CZĘŚĆ OD MAJA. JEDNOCZEŃ Z TYMI SAMYMI PRACOWNIKAMI W KWIETNIU PODPISANO POROZUMIENIE W SPRAWIE ZMIANY WYNAGRODZENIA OD MAJA OBNIŻAJĄCE JE O KILKANAŚĆ PROCENT. PRZYKŁADOWO, PRACOWNIK W KWIETNIU MIAŁ WYNAGRODZENIE BRUTTO 5000 ZŁ. PODPISANO POROZUMIENIE Z PRACODAWCĄ NA ZMIANĘ WYNAGRODZENIA NA KWOTĘ 4250 ZŁ OD MAJA. PRACODAWCA PODPISANO Z PRZEDSTAWICIELEM ZAOGI POROZUMIENIE W SPRAWIE OBNIŻY ETATU I WYNAGRODZENIA O 5 PROC. Z PRACOWNIKAMI FIRMY. CZY PRAWIDŁOWYM BĘDZIE LICZENIE TEJ OBNIŻY DLA TEGO PRACOWNIKA OD KWOTY 4250 ZŁ?

Porozumienie o obniżeniu wymiaru czasu pracy powoduje obniżenie wysokości wynagrodzenia, które obowiązywało w dniu wejścia w życie porozumienia, czyli obniżonego uprzednio w porozumieniach zawartych indywidualnie z pracownikami.

Jednocześnie wnioskując o dofinansowanie do wynagrodzenia z FGP należy podać wynagrodzenie pracownika brutto w miesiącu poprzedzającym złożenie wniosku. W podanym przykładzie – jeżeli wniosek będzie składany w maju – powinno to być wynagrodzenie należne za kwiecień (czyli jeszcze sprzed obniżki – 5000 zł).

JAK USTALIĆ WYNAGRODZENIE POSTOJOWE DLA PRZEDSTAWICIELA HANDLOWEGO, KTÓRY JEST ZATRUDNIONY NA UMOWIE O PRACĘ Z WYNAGRODZENIEM PROWIZYJNYM, CZY BRAĆ POD UWAGĘ ŚREDNIĘ Z 12 MIESIĘCY? USTAWA WSKAZUJE PRZY PRZESTOJU EKONOMICZNYM NA NIE WIĘCEJ NIŻ 50 PROC., CZY WIC MOŻE TO BYĆ NP. 80 PROC. ZE ŚREDNIEJ Z 12 MIESIĘCY? A CZY W PRZYPADKU OBNIŻONEGO WYMIARU CZASU PRACY O 20 PROC. DLA PRZEDSTAWICIELA HANDLOWEGO LICZYMY NP. 80 PROC. ZE ŚREDNIEJ Z 12 MIESIĘCY?

Dla obliczenia wysokości dofinansowania należy podać wynagrodzenie brutto w miesiącu poprzedzającym złożenie wniosku. Jeżeli wniosek jest składany w kwietniu, należy podać wynagrodzenie, do którego pracownik nabył prawo w marcu. W tym przypadku nie przewidziano mechanizmu wyliczania średniego wynagrodzenia z okresu 12 miesięcy (nie jest to wynagrodzenie liczone tak jak np. za urlop wypoczynkowy).

CO Z WYNAGRODZENIEM PROWIZYJNYM ZA SPRZEDAŻ PRZEDSTAWICIELA HANDLOWEGO PODCZAS 3 MIESIĘCY DOFINANSOWANIA? CZY MA BYĆ ONO W KWOCIE USTALONEJ NA POČZTKU (ŚREDNIA Z 12 MIESIĘCY I USTALONY PROCENT), CZY MOŻE DOLICZYĆ PROWIZJĘ OD SPRZEDAŻY? MOŻE O OBNIŻONYM WYMIARZE CZASU PRACY.

Art. 15g ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z COVID-19 wskazuje tylko na minimalne wynagrodzenie, jakie pracownik musi otrzymać w okresie pobierania dofinansowania. W przypadku obniżonego wymiaru czasu pracy wynagrodzenie pracownika może, chociaż nie musi być proporcjonalnie obniżone.

○ [Pytania dotyczące spadku obrotów](#)

CZY SPADEK OBROTÓW ZE SPRZEDAY, STANOWICZY WARUNEK KONIECZNY DLA UZYSKANIA DOFINANSOWANIA, MUSI TRWA OKREŁONY CZAS, CZY MUSI WYSTĄPIĆ NA DZIE ZOENIA WNIOSKU?

Spadek obrotów ocenia się raz, na moment zoenia wniosku. Nie musi utrzymywać się przez cały czas pobierania dofinansowania.

1/ JEELI PRACODAWCA 28 KWIETNIA 2020 ROKU BĘDZIE MÓG WYKAZA SPADEK OBROTÓW W TRAKCIE OSTATNICH 30 DNI KALENDARZOWYCH, TO CZY BĘDZIE MÓG UBIEGAĆ SIĘ O DOFINANSOWANIE ZA KWIECIE, JEELI WNIOSEK ZOSTANIE ZOONY 29 LUB 30 KWIETNIA 2020 ROKU?

2/ JEELI ODPOWIEDŃ NA PYTANIE NR 1 JEST TWIERDZĄCA, TO W JAKI SPOSÓB NALEŻY UZUPEŁNIĆ TABELKĘ DOTYCZĄCĄ WYNAGRODZE PRZYSUGUJĄCYCH PRACOWNIKOM? CZY NALEŻY PODAĆ W NIEJ WYSOKOŚĆ WYNAGRODZENIA MARCOWEGO I WYNAGRODZENIA KWIETNIOWEGO?

1/ Zgodnie z art. 15g ust. 9, spadek obrotów o nie mniej niż 25 proc. obliczany jest jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień zoenia wniosku. Za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, tj. w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego. Z kolei zgodnie ze znowelizowanym art. 15g ust. 16 dofinansowanie przysuguje za miesiąc, w którym wniosek został złożony, co oznacza, że pracodawca może uzyskać dofinansowanie do wynagrodzenia za kwiecień. Warunkiem jest, aby przez cały ten okres pracownicy byli objęci porozumieniem o obniżeniu wymiaru czasu pracy lub porozumieniem o przestoju ekonomicznym.

2/ Dla obliczenia wysokości dofinansowania należy podać wynagrodzenie brutto w miesiącu poprzedzającym złożenie wniosku, czyli w analizowanym przypadku wynagrodzenie za marzec. Chodzi o wynagrodzenie nabyte przez pracownika za miesiąc będący okresem obrotowym u pracodawcy, a nie o wynagrodzenie częściowo z jednego, a częściowo z drugiego miesiąca.

○ [Dofinansowanie do wynagrodzenia z FGP a zwolnienie ze skadek ZUS](#)

CZY MIKROFIRMA MA MOżliWO SKORZYSTANIA JEDNOCZENNIE Z DOPATY Z FGP ZA PRZESTÓJ EKONOMICZNY ORAZ ZE ZWOLNIENIA ZE SKADEK ZUS, W RAMACH PROGRAMU ZWOLNIENIE ZE SKADEK ZUS?

Tak, są to dwa niezależne świadczenia. Dofinansowanie do wynagrodzenia zostanie pomniejszone o składki, co do których nie będzie w tej sytuacji obowiązku odprowadzenia do ZUS.

JAKIE DOFINANSOWANIE DO WYNAGRODZE W OKRESIE OBNIŻONEGO WYMIARU CZASU PRACY PRZYSUGUJE FIRMIE, KTÓRA JEDNOCZENNIE KORZYSTA Z UMORZENIA SKADEK ZUS W OKRESIE MARZEC, KWIECIEŃ I MAJ.

Zgodnie z przepisami, dofinansowanie wynosi 50 proc. kwoty brutto (po obniżeniu etatu i wynagrodzenia), nie więcej niż 40 proc. przeciętnego wynagrodzenia.

JEELI FIRMA WYPACA WYNAGRODZENIE PO OBNIŻENIU W WYSOKOŚCI 3000 ZŁ BRUTTO, TO CZY OTRZYMA DOFINANSOWANIE W WYSOKOŚCI 1500 ZŁ BRUTTO? JEELI NIE OPACA SKADEK NA UBEZPIECZENIE SPOŁECZNE I ZDROWOTNE ZA PRACOWNIKA?

Dofinansowanie do wynagrodzenia zostanie pomniejszone o składki, co do których nie będzie w tej sytuacji obowiązku odprowadzenia do ZUS.

○ [Okres pobierania dofinansowania](#)

NASZA FIRMA I REPREZENTACJA PRACOWNIKÓW PODJŁI DECYZJĘ O OBNIENIU WYMIARU CZASU PRACY DLA WSZYSTKICH PRACOWNIKÓW OD 6.04.2020, MAJĄC NA UWADZE TRUDNĄ SYTUACJĘ FIRMY ZWIĄZANĄ Z BRAKIEM ZAMÓWIEŃ NA PRACĘ. CZY SKŁADAJĄC WNIOSEK DO WUP W MAJU OTRZYMAMY DOFINANSOWANIE DLA PRACOWNIKÓW OD DNIA WEJŚCIA W ŻYCIE POROZUMIENIA?

Nie. Składając wniosek w maju otrzymacie Państwo dofinansowanie na trzy miesiące (maksymalnie) począwszy od maja. Przedsiębiorca otrzymuje dofinansowanie od miesiąca złożenia wniosku (wpływu do wojewódzkiego urzędu pracy).

- [Inne](#)

JAKA DATA JEST UZNAWANA ZA DATĘ ZŁOŻENIA WNIOSKU O DOFINANSOWANIE WYNAGRODZEŃ Z FGP W PRZYPADKU WYSŁANIA GO POCZTĄ?

Za datę złożenia wniosku o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy ze środków Funduszu Gwarantowanych świadczeń Pracowniczych świadczeń na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy, w przypadku wniosku przesłanego pocztą lub za pośrednictwem innego operatora świadczonego usługi pocztowej, uważa się datę nadania wniosku, tj. datę stempla pocztowego albo datę wynikającą z innego dowodu nadania wniosku. W przypadku, gdy wniosek został nadany do wojewódzkiego urzędu pracy w kwietniu i dotyczy dofinansowania za miesiąc kwiecień, a został doręczony w maju, dofinansowanie należy wypłacić za kwiecień. W przypadku wniosków składanych w formie elektronicznej lub osobiście – za datę złożenia wniosku uważa się datę wpływu wniosku do WUP.