

Odpowiedzi MRPiPS na pytania dot. przepisów ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. poz. 374, z późn. zm.)

W odniesieniu do przedsiębiorców korzystających z refundacji

Rekomenduje się skorzystanie z wachlarza rozwiązań skierowanych do pracodawców w ramach ustawy o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 (m.in. ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych art. 15g - świadczenia z na rzecz ochrony miejsc pracy w przypadku przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy; ze środków Funduszu Pracy art. 15 zzb - dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników, art. 15 zzc - dofinansowanie części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej przedsiębiorcy, który nie zatrudnia pracowników, art. 15 zzd - jednorazowa pożyczka na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej, oraz art. 31 zq - zwolnienie przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych z obowiązku opłacania należności z tytułu składek.

1. Czy pracodawca może wysłać pracownika na urlop bezpłatny lub zmniejszyć wysokości etatu (refundacja)?

Pracodawca, zgodnie z przepisami Kodeksu pracy nie może sam wysłać pracownika na urlop bezpłatny. Urlop bezpłatny jest udzielany na wniosek pracownika, a urlop wypoczynkowy ustala się w porozumieniu z pracownikiem. W przypadku udzielenia urlopu bezpłatnego przez pracodawcę należy przedłużyć zatrudnienie skierowanej osoby o okres udzielonego urlopu bezpłatnego, tak aby zatrudnienie trwało wymagane 24 miesiące. Możliwe jest zmniejszenie wymiaru czasu pracy pracowników zatrudnionych przez podmioty korzystające z refundacji. W takim przypadku okres zatrudnienia na części etatu może zostać wliczony po zsumowaniu okresu zatrudnienia na części etatu do pełnego wymiaru.

2. Czy przedsiębiorca, który otrzymał refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy może zawiesić działalność gospodarczą?

Nie ma prawnej możliwości zawieszenia działalności gospodarczej w przypadku zatrudniania pracowników (pracodawca musiałby najpierw rozwiązać umowy o pracę z pracownikami). W przypadku zwolnienia pracowników i zawieszenia działalności gospodarczej przedsiębiorca ponosi konsekwencje przewidziane w ustawie o promocji zatrudnienia, tj. zwrot środków otrzymanych tytułem refundacji wraz z odsetkami ustawowymi. Rekomenduje się zamiast zawieszania działalności gospodarczej skorzystanie z rozwiązań przewidzianych w ustawie o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 (...).

3. Zakończenie działalności gospodarczej - refundacja

W przypadku zakończenia działalności gospodarczej były przedsiębiorca nie może skorzystać z żadnych rozwiązań zawartych w omawianej ustawie COVID-19. W związku z tym były przedsiębiorca ponosi konsekwencje jej zakończenia przewidziane w ustawie o promocji zatrudnienia, tj. zwrot środków otrzymanych tytułem refundacji wraz z odsetkami ustawowymi

Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy

Pytanie X.36: W sytuacji gdy „w obrocie” mamy aktywne umowy z pracodawcami, typu: prace interwencyjne, dofinansowanie do wynagrodzenia + 50, doposażenie stanowiska pracy, 150f, ds. – pytanie brzmi – jak postępujemy w przypadku zwolnienia pracownika, okresu przestoju czy też urlopu bezpłatnego?

Odpowiedź:

Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy

1. Zwolnienie pracownika

Pracodawca beneficjent pomocy w postaci refundacji nie może rozwiązać umowy o pracę z pracownikami (bezrobotnymi skierowanymi przez PUP). W przypadku zwolnienia pracowników przedsiębiorca ponosi konsekwencje przewidziane w ustawie o promocji zatrudnienia, tj. zwrot środków otrzymanych tytułem refundacji wraz z odsetkami ustawowymi.

2. Okres przestoju/przestoju ekonomicznego

W przypadku skorzystania przez przedsiębiorcę z dofinansowania (ze środków FGŚP) wynagrodzenia pracowników objętych **przestojem ekonomicznym** okres przestoju ekonomicznego należy wliczyć do wymaganych 24 miesięcy zatrudnienia skierowanego bezrobotnego i utrzymania utworzonego stanowiska pracy. W przestoju ekonomicznym obniżeniu płacy nie towarzyszy obniżenie wymiaru czasu pracy. W przypadku **przestoju** pracodawca utrzymuje stan zatrudnienia a pracownicy otrzymują wynagrodzenie – w tym przypadku również czas postoju należy wliczyć do 24 miesięcy utrzymania stanowiska pracy oraz zatrudnienia skierowanego bezrobotnego.

3. Urlop bezpłatny lub zmniejszenie wysokości etatu

Pracodawca, zgodnie z przepisami Kodeksu pracy nie może sam wysłać pracownika na urlop bezpłatny. Urlop bezpłatny jest udzielany na wniosek pracownika, a urlop wypoczynkowy ustala się w porozumieniu z pracownikiem. W przypadku udzielenia urlopu bezpłatnego przez pracodawcę należy przedłużyć zatrudnienie skierowanej osoby o okres udzielonego urlopu bezpłatnego, tak aby zatrudnienie trwało wymagane 24 miesiące.

Możliwe jest zmniejszenie wymiaru czasu pracy pracowników zatrudnionych przez podmioty korzystające z refundacji. W takim przypadku okres zatrudnienia na części etatu może zostać wliczony po zsumowaniu okresu zatrudnienia na części etatu do pełnego wymiaru.