PYTANIA I ODPOWIEDZI - Tarcza Antykryzysowa COVID-19

Data publikacji: 30.04.2020

Szanowni Państwo,

poniżej przedstawiamy najczęściej pojawiające się pytania i odpowiedzi dotyczące wsparcia dla przedsiębiorócw w ramach Tarczy Antykryzysowej COVID-19, opracowane przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

W załącznikach do niniejszego komunikatu zamieszczamy pytania i odpowiedzi według form wsparcia.

Wsparcie dla przedsiębiorców. Odpowiadamy na pytania

Czy przedsiębiorca, który zamierza skorzystać ze zwolnień w opłacaniu składek na ZUS, o których mowa w ustawie COVID-19 – może uzyskać pomoc ze środków FGŚP na podstawie art. 15g
Przedsiębiorca może skorzystać jednocześnie ze zwolnień ze składek ZUS oraz dofinansowania ze środków FGŚP, jednak nie otrzyma ze środków FGŚP dofinansowania do składek na ubezpieczenia społeczne. Ponadto dofinansowanie do wynagrodzenia zostanie pomniejszone o składki należne od pracownika, co do których nie będzie w tej sytuacji obowiązku ich odprowadzenia do ZUS.

Czy korzystając z dofinansowań, o których mowa w treści art. 15g można dodatkowo wnioskować o dofinansowanie, o którym mowa w treści art. 15zzb, jeśli spadek obrotów wystąpi na poziomie wyższym, tj. tym, o którym mowa w treści. art. 15zzb?

Przedsiębiorca może otrzymać pomoc z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wyłącznie w przypadku, jeśli nie uzyskał pomocy w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów wypłat na rzecz ochrony miejsc pracy (wynagrodzenia, składki). Reasumując, jeśli przedsiębiorca otrzymuje dofinansowanie do wynagrodzenia z innego źródła to nie może skorzystać z dofinansowania wynagrodzenia z FGŚP-na tych samych pracowników.

Czy z pomocy FGŚP mogą skorzystać pracodawcy, którzy korzystają z pomocy na dofinansowanie stanowisk pracy z FP lub PFRON (umowy jeszcze trwają)?
Przedsiębiorca może otrzymać pomoc z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wyłącznie w przypadku, jeśli nie uzyskał pomocy w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów wypłat na rzecz ochrony miejsc pracy. Reasumując przedsiębiorca który skorzystał z dofinansowania kosztów utworzenia stanowiska pracy ze środków FP lub PFRON może otrzymać dofinansowanie ze środków FGŚP, o którym mowa w art. 15g.

Jaką przyznać wysokość dofinansowania z FGŚP w sytuacji jeśli przedsiębiorca określi we wniosku, że zamierza skorzystać ze zwolnień w opłacaniu składek na ZUS? Jeśli przedsiębiorca otrzyma decyzję zwolnienia z ZUS to do Funduszu powinien wnioskować o dofinansowanie wynagrodzenia z tyt. przestoju lub obniżonego wymiaru czasu pracy netto dla pracownika? - składki zus zawierają się w kwocie brutto wynagrodzenia pracownika. (kalkulator nie wylicza wysokości dofinansowania bez składek zus)?
Dofinansowanie do wynagrodzenia zostanie pomniejszone o składki, co do których nie będzie w tej sytuacji obowiązku ich odprowadzenia do ZUS.

Co w sytuacji, gdy pracodawca zatrudnia osoby, które czasowo wykonują obowiązki, w związku z którymi ich wynagrodzenia finansowane są z innych środków publicznych, jednak od 1 maja 2020 "wracają" na uprzednio zajmowane stanowisko pracy, z wynagrodzeniem wskazanym w umowie, w całości finansowanym przez Pracodawcę?

Może skorzystać z dofinansowania na podstawie art. 15g od dnia 1 maja 2020 r., po spełnieniu ustawowych przesłanek określonych w art. 15g.

Czy ocena spadku obrotów dokonywana jest wyłącznie w chwili składania wniosku i dotyczy dwóch miesięcy poprzedzających miesiąc złożenia wniosku (jako miesięcy porównywanych)? Czy wysokość obrotów w miesiącach kolejnych nie ma znaczenia dla trwałości dofinansowania i czasu jego trwania (3 miesiące)?
Ocena spadku obrotów jest dokonywana jednorazowo w chwili składania wniosku.

Pytanie od pracodawcy: pracodawca zatrudnia 4 tys. pracowników interesuje go przestój ekonomiczny i jednocześnie 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 pomoc np. 1m-c obniżony wymiar czasu pracy, a za 2 m-ce przestój? (firma meblarska ma front robót i materiały na 1 m-c pracy a potem niestety brak elementów sprowadzanych z Włoch)?
Tak, przedsiębiorca może wystąpić o dofinansowanie wynagrodzenia w ramach przestoju ekonomicznego a następnie o dofinansowania w ramach obniżonego wymiaru czasu pracy. Przedsiębiorca w takim przypadku składa odrębne wnioski. Tj jeśli wprowadził przestój ekonomiczny w kwietniu to w kwietniu składa pierwszy wniosek np. na 2 miesiące, a następnie składa wniosek w czerwcu na dofinansowanie wynagrodzenia z tytułu obniżenia wymiaru czasu pracy. I na odwrót.

Jak wyliczyć okres 3 -ech miesięcy objęty dofinansowaniem ? Zgodnie z art. 16 ustawy świadczenia przysługują przez łączny okres 3 miesięcy przypadających od daty złożenia wniosku. Jak wyliczyć okres 3 -ech miesięcy objęty dofinansowaniem, wówczas gdy wniosek jest składany nie od 1-ego dnia miesiąca tylko w trakcie miesiąca. Np. wniosek składany 10 kwietnia to przedsiębiorca może wnioskować okres 10.04 do 9.07.2020 r. ? Czy mają to być miesiące kalendarzowe maj, czerwiec, lipiec. Czy mimo złożenia wniosku 10 kwietnia może wnioskować o cały kwiecień (taką informację przekazano na telekonferencji) wbrew zapisowi art. 16 ustawy „okres 3 miesięcy przypadających od daty złożenia wniosku".
Pomimo, że Przedsiębiorca złoży wniosek w połowie miesiąca to przyznane świadczenie może przysługiwać za cały miesiąc kalendarzowy i od tego miesiąca należy liczyć 3 miesięczny okres dofinansowania. Tj. jeśli przedsiębiorca złoży wniosek 10 kwietnia to dostanie dofinansowanie maksymalnie za miesiące kwiecień, maj, czerwiec. Warunkiem, jest obowiązywanie u przedsiębiorcy przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy od początku miesiąca, co powinno wynikać z zawartego porozumienia.

Do kiedy można ubiegać się o wypłatę dofinansowania z ustawy ?
Przepisy wprowadzające dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika ze środków FGŚP obowiązują przez 180 dni od dnia wejścia w życie ustawy tj. do 27 września 2020 r.

Jeśli spółka miała kiedyś straty ale pookrywane są z bieżących zysków, nie mają zaległości w ZUS, US, FGŚP, FP, FS, czy mogą złożyć wniosek?
Tak, jeżeli spółka spełnia warunki określone w art. 15g. tj. nie posiada zaległości wobec ZUS, odnotowała spadek obrotów gospodarczych oraz nie zachodzą przesłanki do ogłoszenia upadłości.

Przedsiębiorca chciałby, aby jedna grupa pracowała na przestoju i w tym czasie druga grupa byłaby na obniżeniu, a w następnym miesiącu na odwrót, ta grupa która była na przestoju będzie na obniżeniu a ta grupa co była na obniżeniu będzie na przestoju. Czy istnieje taka możliwość ?
Tak, ale należy złożyć odrębny wniosek w każdym miesiącu obejmujący odpowiednio pracowników objętych przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy.

Czy Przedsiębiorca, zatrudniający pracowników w pełnym wymiarze czasu pracy za minimalnym wynagrodzeniem za pracę, który ubiega się o dofinansowanie wynagrodzeń z art. 15g ust. 10 (obniżenie wymiaru czasu pracy) powinien oprócz warunku obniżenia dotychczasowego wymiaru czasu pracy o 20%, tj. do 0,8 etatu – zobowiązany jest również obniżyć dotychczasowe wynagrodzenie o 20% ?
Konsekwencją obniżenia wymiaru czasu pracy, co do zasady jest również obniżka wynagrodzenia. Nie jest to jednak warunek konieczny.

Czy Przedsiębiorca, zatrudniający pracowników, który ubiega się o dofinansowanie wynagrodzeń z art. 15g ust. 10 (obniżenie wymiaru czasu pracy), może obniżyć czas pracy przy zachowaniu dotychczasowego wynagrodzenia, ponieważ przedsiębiorca nie wie czy pracownicy wyrażą zgodę na obniżenie wynagrodzenia?
Tak, przedsiębiorca jest zobowiązany do obniżenia wymiaru czasu pracy, z czym - co do zasady - wiąże się obniżenie wynagrodzenia, z zastrzeżeniem zachowania minimalnego wynagrodzenia za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. Ustawa daje możliwość obniżenia wymiaru czasu pracy maksymalnie o 20%, jest możliwość obniżenia w niższym zakresie. np. o 10%.

W Art. 15g ust. 8 „Ustawy o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19…." jest wskazane „Przedsiębiorca, o którym mowa w ust. 1, może obniżyć wymiar czasu pracy o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu,…." czy zawsze jest to 20 % czy dopuszczamy zmniejszenie etatu o mniejszą ilość %.
Dopuszczamy zmniejszenie etatu o mniejszą ilość %. 20% to maksymalne możliwe obniżenie wymiaru czasy pracy jednak nie więcej niż do 0,5 etatu.

Czy pracownikowi, który przed obniżeniem był zatrudniony w wymiarze pełnego etatu z wynagrodzeniem 2600 zł, po obniżeniu do 0,8 etatu należy zagwarantować wynagrodzenie minimalnego- 2600 zł, czy obniżone do 2080 zł? W naszej ocenie musi być zagwarantowane wynagrodzenie minimalne. Co należy zrobić, jeżeli pracodawca w wykazie pracowników wykazał kwotę 2.080 zł ? Czy wniosek należy odrzucić i poinformować o obowiązku korekty i złożenia poprawionego wniosku ?
Wykazana kwota 2080 jest prawidłowa, należy zagwarantować minimalne wynagrodzenie, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Czy w przypadku, gdy osoba będzie przebywała na zasiłku chorobowym to czy pracodawca może objąć ja porozumieniem dotyczącym obniżenia wymiaru czasu pracy i wnioskować o dofinansowanie do jej wynagrodzenia, w sytuacji gdy pobiera zasiłek z ZUS (pracodawca chciałby objąć tę osobę porozumieniem, zakładając że nie wypłaci jej za okres pobierania zasiłku – chociaż przepisy ustawy z 11 października 2013 dopuszczały taką możliwość - ale jak wróci ze zwolnienia byłaby już w obniżonym wymiarze czasu pracy)?
Tak, można objąć takiego pracownika porozumieniem, ale wnioskować o dofinansowanie do wynagrodzenia na tego pracownika można dopiero gdy powróci z zasiłku chorobowego.

Czy treść porozumienia z przedstawicielami pracowników ma wskazywać dane dotyczące konkretnych pracowników (ze wskazaniem danych osób objętych przestojem oraz związane z tym dane dotyczące redukcji wysokości wynagrodzenia, ew. dane osób objętych obniżeniem wymiaru czasu pracy, wraz z danymi o wysokości redukcji oraz związanej z tym proporcjonalnej redukcji wynagrodzenia), czy też wskazywać jedynie grupy Pracowników (ze względu na zajmowane stanowiska, ew. stopień /wykształcenie, jeśli z tego tytułu istnieją różnice w wynagrodzeniach) i wskazanie rodzaju zastosowanej instytucji mającej na celu ochronę miejsc pracy wraz z danymi o wysokości nowych wynagrodzeń oraz ew. wartości obniżenia wymiaru czasu pracy?
W porozumieniu określa się co najmniej:
1) grupy zawodowe objęte przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy;
2) obniżony wymiar czasu pracy obowiązujący pracowników;
3) okres, przez jaki obowiązują rozwiązania dotyczące przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy.

Czy przedsiębiorca, który złożył do WUP wniosek o przyznanie świadczeń np. 06.04.2020 r. dołączając Porozumienie zawarte dnia 01.04.2020 r. i zaznaczając we wniosku że wnosi o przyznanie świadczeń od 01.04.2020 r. – otrzyma świadczenia za okres maks. 3 m-cy przypadających od daty 06.04.2020 r. (zgodnie z art. 15g ust. 16 ustawy) czy od wnioskowanej daty 01.04.2020 r. ?
W takim przypadku przedsiębiorca otrzyma dofinansowanie od miesiąca złożenia wniosku (wpływu do wojewódzkiego urzędu pracy), czyli od 1 kwietnia 2020 r.

Czy w przypadku przedsiębiorcy, który złożył do WUP wniosek o przyznanie świadczeń dołączając Porozumienie zawarte np. dnia 15.04.2020 r. i zaznaczając we wniosku że wnosi o przyznanie świadczeń od 15.04.2020 r. – pierwszy miesiąc (15-30.04.2020 r.) należy traktować jako pełny miesiąc ?
Termin wprowadzenia przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy powinien zostać określony w porozumieniu. Jeżeli ww. rozwiązania zostały wprowadzone od 1 kwietnia 2020 r. przedsiębiorca otrzyma dofinansowanie za cały miesiąc kwiecień. Przy założeniu, że w kwietniu złoży wniosek.
Natomiast jeśli będzie wskazane, że porozumienie wchodzi w życie z dniem 15 kwietnia to prawidłowe w tym przypadku oznaczenie pierwszego pełnego miesiąca jako okres od 15.04.2020 r. do 14.05.2020 r.

Jeżeli porozumienie z przedstawicielami pracowników zostanie zawarte w dniu 6 kwietnia 2020 roku i z tym dniem (bądź dniem następnym) złożony zostanie wniosek, od kiedy winien nastąpić przestój /nastąpić ograniczenie w wymiarze czasu pracy? Czy dofinansowanie będzie przysługiwało na okres 3 miesięcy od dnia 6 bądź 7 kwietnia 2020 roku, zaś do tego dnia tryb pracy winien pozostać bez zmian, z pełnym finansowaniem ze strony pracodawcy?
Termin wprowadzenia przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy powinien zostać określony w porozumieniu. Jeżeli ww. rozwiązania zostały wprowadzone od 1 kwietnia 2020 r. przedsiębiorca otrzyma dofinansowanie za cały miesiąc kwiecień. Przy założeniu, że w kwietniu złoży wniosek.

Czy przedsiębiorca który ubiega się o dofinansowanie wynagrodzeń z art. 15g ust. 10 (obniżenie wymiaru czasu pracy), może ująć pracownika zatrudnionego od 01.04 2020 r. (umowę zawarto 20.03.2020), jeżeli tak to jak należy wypełnić „Wykaz pracowników uprawnionych do świadczeń wypłacanych z FGŚP"?
Może, w rubryce gdzie podaje się wynagrodzenie z poprzedniego miesiąca należy wskazać kwotę przed obniżeniem wymiaru czasu pracy, wynikającą z umowy o pracę.

Pytanie od pracodawcy : spadek dochodów zaistniał w okresie od 05.02-04.03.2020 do okresu 05.03-04.04.2020 czy w tym przypadku mogę podpisać porozumienie z pracownikami od 01.04.2020 do 30.06.2020 , czy te daty nie kolidują ze sobą?
Okres porównawczy w zakresie obliczania spadku obrotów gospodarczych jest określony odrębnie od okresów wypłaty świadczenia. Podane terminy nie kolidują ze sobą.

Czy będą składane wykazy przez pracodawców co miesiąc, tak jak to było przy poprzedniej ustawie?
Nie, przedsiębiorca składa jeden wykaz pracowników wraz z wnioskiem a następnie informuje tylko o zmianach, które mają wpływ na wysokość wypłaconych świadczeń.

W par. 1 pkt 2 umowy jest mowa o przekazywaniu pracodawcy pieniędzy w równych ratach? A co zrobić jeśli wniosek do WUP wpłynie w połowie kwietnia, co wtedy?
Ilość transz odpowiadać będzie ilości miesięcy wskazanych we wniosku Przedsiębiorcy. Jeśli wniosek wpłynie w połowie kwietnia to dofinansowanie będzie przysługiwało do wynagrodzeń za miesiąc kwiecień i następnie w miesiącach wskazanych we wniosku. Dofinansowanie będzie dotyczyło całego miesiąca, z uwzględnieniem zawartego porozumienia.

W umowie o wypłatę świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy, w następstwie wystąpienia COVID-19 w 5. Ust 3 jest zapis
„ W razie odmowy poddania się przez Przedsiębiorcę kontroli lub w razie faktycznej niemożności przeprowadzenia kontroli, o której mowa w 4*, Przedsiębiorca zobowiązany jest do zwrotu na rachunek bankowy Wojewódzkiego Urzędu Pracy, z którego otrzymał środki, w terminie określonym w 3 zdanie wstępne, całości środków, o których mowa w 1 ust. 1 wraz z odsetkami w wysokości określonej jak dla zaległości podatkowych, liczonymi od dnia przekazania środków „
CO W SYTUACJI KIEDY PRZEPROWADZENIE KONTROLI REALNIE JEST NIE MOŻLIWE Z PRZYCZYN NIE

LEŻĄCYCH PO STRONIE WNIOSKODAWCY (np. nadal trwa stan zagrożenia epidemiologicznego lub jest inna sytuacja uniemożliwiająca przeprowadzenie kontroli). Czy w tej sytuacji będzie musiał zwrócić środki?
Umowa: https://psz.praca.gov.pl/documents/10240/11905422/umowa_fgsp.pdf/2142f1b9-fa61-49f6-a964-430433169432?t=1585727523735
*** art. 14 ust. 3 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy do której odnosi się ww umowa - „Marszałek województwa może przeprowadzać kontrolę u przedsiębiorcy w zakresie przestrzegania postanowień umowy o wypłatę świadczeń, wydatkowania środków Funduszu na wypłatę świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy zgodnie z przeznaczeniem, właściwego dokumentowania oraz rozliczania otrzymanych i wydatkowanych środków Funduszu na wypłatę świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy i w tym celu może żądać okazania wszelkiej dokumentacji z tym związanej oraz żądać złożenia stosownych wyjaśnień."**
Przedsiębiorca nie będzie ponosił negatywnych skutków niemożności poddania się kontroli w wyniku okoliczności prawnych (stany wyjątkowe, szczególne przepisy uniemożliwiające poddanie się kontroli – nie są to okoliczności faktyczne) oraz okoliczności faktycznych całkowicie niezależnych od Przedsiębiorcy (siła wyższa, inne wyjątkowe okoliczności związanie z niemożliwym do przewidzenia rozwojem epidemii). Zapis ten dotyczy sytuacji, w której poddanie się kontroli jest możliwe prawnie i faktycznie, a przeszkody istnieją po stronie przedsiębiorcy.

Co powinno zawierać pełnomocnictwo, aby spełniało warunki niezbędne do podpisania umowy, zaciągania zobowiązań?
W tym zakresie obowiązują regulacje określone w kodeksie cywilnym.

Czy pracodawca może wnioskować o świadczenia od 01.04.2020 jeśli porozumienie podpisał 15.04.2020?
Tak, jeśli z porozumienia wynika, że od 1 kwietnia pracownicy zostali objęci przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy.

Kwota wynagrodzenia z miesiąca poprzedzającego w wykazie - jaką kwotę brutto należy wpisać ? Czy kwotę z umowy, czy rzeczywiście należną za III/20 np. łącznie z premią uznaniową. Co z osobami, które w miesiącu III/20 były na zwolnieniu i otrzymywały zasiłek z ZUS ?
W art.15g jest mowa o wynagrodzeniu pracownika, przez co należy rozumieć miesięczne wynagrodzenie brutto, a więc wynagrodzenie o charakterze stałym i bezpośrednio związanym z wykonywaną funkcją lub zajmowanym stanowiskiem bez dodatków których uruchomienie jest uzależnione od spełnienia przez pracownika dodatkowych przesłanek, jak np. wykonywania określonych zadań. Wynagrodzenie zgodnie z ustawą o wynagrodzeniu minimalnym - nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Z objaśnień do wniosku wynika, że za datę złożenia Wniosku uważa się datę wpływu wniosku do Wojewódzkiego Urzędu Pracy, właściwego ze względu na siedzibę Przedsiębiorcy (instrukcja do wniosku) to może rodzić trudności przedsiębiorcy do określenia okresu o jaki chce wnioskować dofinansowanie, bo zgodnie z ustawą może wnioskować za 3 miesiące po dniu złożenia wniosku. Jeśli wniosek wysyła pocztą zwykłą to na moment wypełniania wniosku przedsiębiorca nie będzie wiedział kiedy wniosek wpłynie do Urzędu tym samym będzie wnioskował o hipotetyczny okres dofinansowania?
Przedsiębiorca otrzyma dofinansowanie za miesiąc w którym wniosek wpłynie do wup-u. Aby uniknąć takich sytuacji przedsiębiorca może złożyć wniosek elektronicznie i ta forma jest zalecana.

Kiedy przekazywać środki przedsiębiorcy ?
Zgodnie z art. 11 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy, którą stosujemy odpowiednio – środki są przekazywane miesięcznie z dołu, co oznacza, że jeśli przedsiębiorca zgodnie z regulaminem wynagradzania pensje płaci np. do 10 każdego miesiąca to świadczenie z FGŚP za kwiecień należy przekazać na konto przedsiębiorcy np. 6 maja aby mógł wypłacić pracownikom w terminie zgodnie z obowiązującym regulaminem? Czy jednak można te środki przekazać wcześniej tj. niezwłocznie po otrzymaniu limitu np. 15 kwietnia i wtedy środki z FGŚP będą czekały na koncie przedsiębiorcy aż do obowiązującego go terminu wypłaty tj. 10 maja?

Środki będą przekazywane niezwłocznie w równych miesięcznych transzach.

Czy przedsiębiorca zatrudniający 1 pracownika zamiast porozumienia, o którym mowa w art. 11 ustawy może w aneksie do umowy o pracę określić warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju lub obniżonego wymiaru czasu pracy?
Art. 15g ust. 11 wyraźnie wskazuje na konieczność zawarcia porozumienia. Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy ustala się w porozumieniu, a nie w aneksie do umowy.

Porozumienie z pracownikami podpisane 31 marca 2020 r. Obejmuje okres od 15 marca 2020 (wstecz). 15 marca 2020 – 14 kwietnia 2020 ma być przestój, później od 15 kwietnia do 15 lipca obniżenie wynagrodzenia. Pensje za marzec wypłacane do 10 kwietnia (w porozumieniu przesunięte nawet na 15 kwietnia), składki ZUS 15 kwietnia. Czy zatem wniosek o dofinasowanie złożony przed 10 kwietnia (15 kwietnia) może objąć okres już 15 marca, tzn. pensje za okres 15 marca – 31 marca?
Świadczenia przysługują przez łączny okres 3 miesięcy przypadających od miesiąca złożenia wniosku. W związku z faktem, że wnioski można składać począwszy od 1.04.2020 r., nie ma możliwości ubiegania się o świadczenia za marzec br.

Czy miesiąc można liczyć za 30 dni kalendarzowych i wystąpić wdg schematu 15 marca – 14 kwietnia przestój; 15 kwietnia -14 czerwca obniżony wymiar? Czy można podzielić miesiąc? 1-15 kwietnia przestój; 16 kwietnia – 30 kwietnia obniżone wynagrodzenie? czy musi być pełnymi miesiącami jedna opcja? excel nie pozwala dzielić miesiąca - można wpisać tylko 1,2,3
Wprowadzenie obniżonego wymiaru czasu pracy albo przestoju ekonomicznego musi zostać zawarte w drodze porozumienia, wskazujące okresy. Wskazane jest składać wnioski na okresy miesięczne.

Czy wniosek może obejmować: 1 mieś przestój, 2 mieś obniżone wynagrodzenie? Czy trzeba złożyć jeden wniosek na 3 miesiące czy można co miesiąc nowy wniosek na jeden miesiąc – żeby reagować na bieżąco?
Przedsiębiorca może wystąpić o dofinansowanie wynagrodzenia w ramach przestoju ekonomicznego a następnie o dofinansowania w ramach obniżonego wymiaru czasu pracy. Przedsiębiorca w takim przypadku składa odrębne wnioski. Przykładowo jeśli wprowadził przestój ekonomiczny w kwietniu to w kwietniu składa pierwszy wniosek np. na 1 miesiąc, a następnie składa wniosek w maju na dofinansowanie wynagrodzenia z tytułu obniżenia wymiaru czasu pracy. I na odwrót. Na dwa miesiące można wystąpić z wnioskiem na każdy miesiąc osobno.

Czy obniżenie o 20% to jest możliwość czy wymóg, aby dostać dofinasowanie? czy wystarczy sam spadek przychodów (bez wprowadzenia przestoju lub obniżenia pensji), aby dostać dofinasowanie?
Aby skorzystać z dopłat do wynagrodzeń z FGŚP konieczne jest objęcie pracowników przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy. Zawarcie porozumienie określającego warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub
obniżonego wymiaru czasu pracy jest niezbędne do wystąpienia z wnioskiem o dofinansowanie wynagrodzeń pracowników z FGŚP.

Czy we wniosku podajemy kwoty wynagrodzenia z umowy o pracę brutto czy kwoty faktycznie wypłacone w marcu (np. pracownik był na L4)? Czy w podawanym we wniosku w wynagrodzeniu doliczamy jakiekolwiek dodatki funkcyjne, które przysługują pracownikowi wdg regulaminu?
W art. 15g jest mowa o wynagrodzeniu pracownika, przez co należy rozumieć miesięczne wynagrodzenie brutto, a więc wynagrodzenie o charakterze stałym i bezpośrednio związanym z wykonywaną funkcją lub zajmowanym stanowiskiem bez dodatków których uruchomienie jest uzależnione od spełnienia przez pracownika dodatkowych przesłanek, jak np. wykonywania określonych zadań. Dodatek funkcyjny, który stanowi stały element wynagrodzenia, powinien zostać uwzględniony w kwocie wynagrodzenia brutto. Należy podać stałe miesięczne wynagrodzenie pracownika.

Czy można złożyć wnioski i do FGŚS i do starosty, a po otrzymaniu z jednego z nich zrezygnować?
Przedsiębiorca może otrzymać pomoc z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wyłącznie

w przypadku, jeśli nie uzyskał pomocy w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów wypłat na rzecz ochrony miejsc pracy (wynagrodzenia, składki). Jeśli przedsiębiorca stara się o dofinansowanie do wynagrodzenia z innego źródła to nie może skorzystać z dofinansowania wynagrodzenia z FGŚP-na tych samych pracowników. Występując z wnioskiem pradodawca jednocześnie składa oświadczenie o treści: "nie ubiegałem się i nie będę ubiegał się o pomoc w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów wypłaty na rzecz ochrony miejsc pracy".

Czy po złożeniu wniosku można go modyfikować, bo np. zostanie zmienione porozumienie i zamiast 0,8 jednak wprowadzony zostanie przestój lub odwrotnie – trudno teraz określić co się będzie działo. Czy można modyfikować porozumienie? A później modyfikować wniosek?
Nie można modyfikować wniosku, można modyfikować porozumienie. Pracodawca jest zobowiązany do poinformowania dyrektora WUP w terminie 7 dni o wszelkich zmianach które mogą mieć wpływ na realizację umowy. Pracodawca może przykładowo w jednym miesiącu wystąpić o dofinansowanie wynagrodzenia w ramach przestoju ekonomicznego a w następnym o dofinansowania w ramach obniżonego wymiaru czasu pracy. Przedsiębiorca w takim przypadku składa odrębne wnioski na poszczególne miesiące. Nowe porozumienie jest załącznikiem do wniosku.

Czy słusznie uważamy, że spadek ilości towarów sprzedanych w lutym i marcu 2020, w stosunku do liczby towarów sprzedanych w tym samym okresie w roku 2019 o 22,77% powoduje, że został spełniony warunek spadku obrotów gospodarczych w ujęciu ilościowym, o którym mowa w ustawie o epidemii covid19.z dn. 31.03.2020 r? Ilość towarów sprzedanych określiliśmy zliczając wartości liczbowe w polu ilość na wszystkich dokumentach sprzedaży, w takim samym okresie 60 dni w roku 2020 i 2019 . Wątpliwość budzi fakt, że nie znajdujemy jednoznacznego określenia, co oznacza spadek obrotów w ujęciu ilościowym. W wymienionym okresie spadek obrotów wartościowo wyniósł 8%, ale klienci zwlekają z zapłatą i stąd nasze problemy.
Tak. Została spełniona przesłanka spadku obrotów w ujęciu ilościowym. Przez spadek obrotów gospodarczych rozumie się spadek sprzedaży towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym nie mniej niż o 15%, obliczony jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 1, w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego.

Jesteśmy gotowi zawrzeć porozumienie z przedstawicielem pracowników. Mamy pierwszy szkicowy projekt takiego porozumienia o treści podanej w załączeniu. Nie mamy doświadczenia w zawieraniu tego typu porozumień dlatego bardzo prosimy o przykładowe wzory porozumień, które pozwolą nam na przygotowanie porozumienia uwzględniającego wszystkie aspekty i możliwości.
Nie dysponujemy wzorami porozumień. Wydaje się, że przekazany projekt porozumienia posiada wszystkie istotne elementy. Zgodnie z art. 15g ust. 14 ustawy "covid" w porozumieniu określa się co najmniej:
1) grupy zawodowe objęte przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy;
2) obniżony wymiar czasu pracy obowiązujący pracowników;
3) okres, przez jaki obowiązują rozwiązania dotyczące przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy.

Naszym celem jest ratowanie miejsc pracy i przyjęcie elastycznego czasu pracy. Czy możemy elastycznie tworzyć harmonogram czasu pracy, w którym jedne osoby są na przestoju i za te dni korzystamy z pomocy dla przestoju, a innego dnia te same osoby pracują na 4/5 czasu pracy i wtedy korzystamy z pomocy dla obniżonego czasu pracy?
Należy występować z wnioskami na okresy miesięczne. Przykładowo, pracownicy jednego miesiąca są na przestoju w drugim miesiącu na obniżonym wymiarze czasu pracy.

Czy pracodawca może skorzystać z dwóch form dofinansowania do wynagrodzeń pracowników, tj. do wynagrodzenia pracowników, którzy zostali objęci przestojem ekonomicznym i dofinansowania do wynagrodzenia pracowników objętych obniżonym etatem? Np. pracodawca zawarł z przedstawicielami

pracowników porozumienie, które mówi, że w kwietniu pracodawca wprowadził przestój ekonomiczny, a w maju i czerwcu obniżone będą pracownikom etaty o 20%. Czy za te trzy miesiące pracodawca może skorzystać z dwóch różnych form dofinansowania? art. 15g, pkt 6 i pkt. 8
Tak, przedsiębiorca składa w takim przypadku dwa wnioski, osobno na przestój ekonomiczny w kwietniu i osobno na obniżenie wymiaru czasu pracy w maju (na maj i czerwiec), wraz z wymaganymi załącznikami.

Czy dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników objętych przestojem i zmniejszonym etatem wchodzi w skład pomocy de minimis?
Nie wchodzi w skład pomocy de minimis. Pomoc udzielana zgodnie z art. 15g nie stanowi pomocy publicznej.
Czy jeżeli w trakcie pobierania dofinansowania do wynagrodzenia będziemy musieli zwolnić np. 10 pracowników z 300, na które firma otrzymała dofinansowanie z FGŚP, to czy trzeba będzie zwrócić całe dofinansowanie na 300 pracowników, czy tylko dofinansowanie za 10 pracowników wraz z odsetkami referencyjnymi?
Zgodnie z treścią 5 ust. 4 umowy
W razie niewywiązania się przez Przedsiębiorcę ze zobowiązań określonych w 2 ust. 2 pkt 1 i 2, Przedsiębiorca zobowiązany jest do zwrotu na rachunek bankowy Wojewódzkiego Urzędu Pracy, z którego otrzymał środki, w terminie określonym w 3 zdanie wstępne, **tej części środków**, o których mowa w 1 ust. 1, **która była przeznaczona na dofinansowanie świadczeń pracowników**, **z którymi pracodawca rozwiązał umowę** przed upływem okresów wskazanych w 2 ust. 2 pkt 1 lub pkt 2 wraz z odsetkami w wysokości określonej jak dla zaległości podatkowych, liczonymi od dnia przekazania środków.

Czy pracodawca może w okresie przestoju ekonomicznego obniżyć pracownikom etaty a nie wynagrodzenie? np. pracownicy są wynagradzani stawką godzinową 20 zł brutto za godzinę. Do tej pory mieli 7/8 etatu. Pracodawca w porozumieniu z przedstawicielami pracowników wprowadził przestój ekonomiczny od 01.04.2020 i obniżył pracownikom etaty o 0,125. Czyli nowy etat pracowników wynosi 0,75. W kwietniu 2020 pracownicy powinni byli przepracować przy etacie 7/8 147 godz. i dostaliby wynagrodzenie 20 zł *147 godz. = 2.940 zł. W związku z tym, że mają obniżony etat do 0,75 to dostaną wynagrodzenie za 126 godz. tj. 2.520 zł. Czy takie działanie pozwoli na uzyskanie dofinansowania do wynagrodzenia w okresie przestoju ekonomicznego? art. 15g, pkt 6
Zgodnie z art. 15g ust. 6 ustawy COVID-19 pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym **pracodawca wypłaca wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50%, nie niższe jednak niż w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę**, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.
Opisane w pytaniu rozwiązanie nie odpowiada warunkom przestoju ekonomicznego o którym mowa w ustawie COVID 19, zatem nie przysługuje dofinansowanie z FGŚP.

Czy żeby otrzymać dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników w okresie przestoju, pracodawca musi obniżyć pracownikom wynagrodzenie do 50%. Czy może nie obniżać w ogóle wynagrodzenia i dostanie dofinansowanie z FGŚP? art. 15g, pkt 6
Art. 15g ust. 6 ustawy COVID-19 stanowi, iż pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym pracodawca **wypłaca** wynagrodzenie **obniżone nie więcej niż o 50%, nie niższe jednak niż w wysokości minimalnego wynagrodzenia**, oznacza to, że wprowadzenie przestoju ekonomicznego wiąże się z obniżeniem wynagrodzenia za pracę. Wymóg obniżenia wynagrodzenia nie dotyczy pracowników z wynagrodzeniem w wysokości minimalnego wynagrodzenia.

Czy żeby otrzymać dofinansowanie do wynagrodzeń w okresie obniżonego etatu, pracodawca może obniżyć pracownikom tylko o 12%, a nie o równe 20%? Jak należy odczytywać zapis ustawy art. 15g, pkt 8, chodzi o zmianę etatu o 20%, czy do 20%? Czy jeżeli pracodawca obniży pracownikom etat o 12%, to czy otrzyma dofinansowanie? art. 15g, pkt 8
Tak, **20% to maksymalne dopuszczalne obniżenie wymiaru czasu pracy jednak nie więcej niż do 0,5 etatu.**
Dopuszczalne jest obniżenie wymiaru czasu pracy w mniejszym zakresie.

Czy można zmienić pracownikowi etat w trakcie pobierania dofinansowania? Np. pracownik jest objęty od 01.05.2020 obniżonym etatem o 20% z 1 na 0,8 etatu). Pracodawca otrzymuje dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika. Od 15.06.2020 pracodawca chciałby obniżyć wynagrodzenie pracownikowi jeszcze o 10% do 0,7 etatu. Czy będzie to możliwe? art. 15g, pkt 8

Nie, **20% to maksymalne dopuszczalne obniżenie wymiaru czasy pracy jednak nie więcej niż do 0,5 etatu**

Dopuszczalne jest jedynie zmniejszenie etatu o **mniejszą** ilość niż **20%.** Obniżenie wymiaru czasu pracy o kolejne 10% skutkuje utratą dofinansowania do wynagrodzenia tego pracownika.

Czy żeby otrzymać dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników w okresie funkcjonowania firmy z obniżonymi obrotami o więcej niż 25% w stosunku do tego samego okresu z poprzedniego roku, pracodawca musi obniżyć pracownikom etat? Czy może nie obniżać etatu i będzie przysługiwało na tych pracowników dofinansowanie w modelu 40% (państwo) i 60% (pracodawca)? art. 15g, pkt 8

Jednym z wymogów który musi spełnić przedsiębiorca jest spadek obrotów **o nie mniej niż 15%** w stosunku do tego samego okresu z poprzedniego roku. Ponadto w celu uzyskania dofinansowania pracodawca w drodze porozumienia z pracownikami wprowadza, w tym przypadku, obniżony wymiar czasu pracy. Dofinansowanie przedsiębiorca może otrzymać tylko na pracowników, którzy zgodnie z zawartym porozumieniem zostali objęci obniżeniem wymiaru czasu pracy.

Jak należy rozumieć art. 15g, pkt. 16, że świadczenia przysługują przez łączny okres 3 miesięcy przypadających po dacie złożenia wniosku? Czy jeżeli wniosek złożę 10.04.2020, to dopiero mogę się ubiegać o dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników od 10.04.2020 do 09.07.2020?

Czy 3 miesiące mają być liczone jako miesiące kalendarzowe czy mogą być liczone tak, że jeden miesiąc to 30 kolejnych dni?

Pomimo, że Przedsiębiorca złoży wniosek w połowie miesiąca to przyznane świadczenie może przysługiwać za cały miesiąc kalendarzowy i od tego miesiąca należy liczyć 3 miesięczny okres dofinansowania. Tj. jeśli przedsiębiorca złoży wniosek 10 kwietnia to dostanie dofinansowanie maksymalnie za miesiące kwiecień, maj, czerwiec. Warunkiem jest obowiązywanie u przedsiębiorcy przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy od początku miesiąca, co powinno wynikać z zawartego porozumienia.

Natomiast jeśli będzie wskazane, że porozumienie wchodzi w życie z dniem 15 kwietnia to prawidłowe w tym przypadku oznaczenie pierwszego pełnego miesiąca jako okres od 15.04.2020 r. do 14.05.2020 r.

Czy dofinansowanie przysługuje na pracowników, którzy przebywają na zwolnieniu lekarskim płatnym jako wynagrodzenie chorobowe?

Czy dofinansowanie przysługuje na pracowników, którzy przebywają na dłuższym zwolnieniu lekarskim związanym z ciążą płatnym jako zasiłek chorobowy? Czy dofinansowanie przysługuje na pracowników, którzy przebywają na urlopie macierzyńskim?

Dofinansowanie przysługuje na pracowników, którzy w drodze zawartego porozumienia zostali objęci przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy i pobiera wynagrodzenie chorobowe finansowane ze środków pracodawcy. Dofinansowanie nie przysługuje na pracowników przebywających na zasiłku chorobowym, urlopie macierzyńskim gdyż nie są finansowani ze środków Przedsiębiorcy.

Czy firma musi składać jeden wniosek na trzy miesiące czy może złożyć trzy wnioski? Czy muszę już teraz decydować co będzie za dwa miesiące? Jeżeli można złożyć kilka wniosków to czy muszą być na okres co najmniej miesiąca?

Przedsiębiorca może złożyć wniosek na każdy miesiąc ubiegania się o świadczenie osobno, tj. 3 wnioski.

Czy jak złożę wniosek na 3 miesiące to będzie można się wycofać np. z przestoju (bo zmieni się koniunktura i ruszy produkcja w drugim miesiącu przestoju)? Czy wtedy możemy zmodyfikować wniosek?

Nie można modyfikować wniosku. Zakładając, że w pytaniu chodzi o sytuację, kiedy przedsiębiorca utrzymuje przestój ekonomiczny przez cały pierwszy miesiąc, a od początku drugiego miesiąca wycofuje przestój należy uznać, że środki za pierwszy miesiąc zostały wykorzystane prawidłowo. **Zgodnie z umową przedsiębiorca jest zobowiązany do powiadomienia Wojewódzkiego Urzędu Pracy o każdej zmianie okoliczności mających wpływ na wysokość wypłacanych świadczeń, w terminie 7 dni roboczych od dnia uzyskania informacji o jej wystąpieniu** – w tym przypadku o wycofaniu przestoju, w związku z

czym transza środków na drugi miesiąc nie zostanie wypłacona. Jeżeli już została wypłacona, przedsiębiorca jest zobowiązany do zwrotu środków na rachunek bankowy WUP. Jeżeli ta sytuacja dotyczy części miesiąca, bo przedsiębiorca otrzymał zamówienia np. w połowie miesiąca, po dokonaniu wypłaty wynagrodzenia, środki przypadające na pracowników odwołanych z przestoju powinien zwrócić na rachunek bankowy WUP jako niewykorzystane.

Jakie są konsekwencje błędnego wypełnienia wniosku (np. błędnie objęto niektórych pracowników wnioskiem)?
Jeżeli do czasu podpisania umowy wnioskodawca poinformuje Wojewódzki Urząd Pracy to nie ma konsekwencji. Wtedy należy anulować wniosek i złożyć nowy. Natomiast jeśli wyniknie taka sytuacja po podpisaniu umowy i wypłaceniu pierwszej transzy, powyższe skutkuje obowiązkiem zwrotu tej części środków, które zostały pobrane niezgodnie z przeznaczeniem wraz z należnymi odsetkami jak dla zaległości podatkowych. Ponadto należy podkreślić, że oświadczenia złożone we wniosku pracodawca składa pod rygorem odpowiedzialności karnej.

Czy można najpierw wprowadzić przestój a później obniżony czas pracy w stosunku do tych samych pracowników?
Można, z zastrzeżeniem warunku, iż wsparcie z obydwu świadczeń może być pobierane przez łączny okres do 3 m-cy. W takim przypadku należy złożyć odrębne wnioski najpierw związany z przestojem ekonomicznym np. na 1 miesiąc a następnie w następnym miesiącu należy złożyć wniosek związany z obniżonym wymiarem czasu pracy np. na 2 miesiące.

Czy można otrzymać dofinansowanie od początku kwietnia jeżeli wniosek zostanie złożony 6 kwietnia, ale stosowne porozumienie z przedstawicielami pracowników weszło w życie 1 kwietnia ?
Tak.

Przy obniżonym wymiarze czasu pracy co oznacza „wynagrodzenie z poprzedniego" miesiąca?
Wynagrodzenie z poprzedniego miesiąca oznacza wynagrodzenie z miesiąca kalendarzowego poprzedzającego miesiąc w którym złożono wniosek (chodzi o wynagrodzenie sprzed obniżenia wymiaru czasu pracy).

Co z limitem pomocy de minimis?
Nie jest stosowany. W tym przypadku nie występuje pomoc publiczna.

Czy można obniżyć wymiar czasu pracy cudzoziemcom?
Jeżeli mieszczą się w definicji pracownika określonej w art. 15g ust. 4 ustawy, to można.

Jak we wniosku uwzględnić urlop bezpłatny, wychowawczy jeżeli trwają przez część miesiąca?
Proporcjonalnie, to jest za dni, za które przysługuje wynagrodzenia od pracodawcy.

Czy warunkiem stosowania przestoju ekonomicznego jest wystąpienie o dofinansowanie?
Stosowanie przestoju ekonomicznego zawartego w przepisach ustawy COVID-19 jest związane z wnioskiem o dofinansowanie.

„Wynagrodzenie" obniżone „nie więcej niż o 50%" w okresie przestoju czy jest to wynagrodzenie zasadnicze (a więc w praktyce przestojowe z art. 81k.p.) czy też należy je liczyć jak np. wynagrodzenie urlopowe?
W art.15g jest mowa o wynagrodzeniu pracownika, przez co należy rozumieć miesięczne wynagrodzenie brutto, a więc wynagrodzenie o charakterze stałym i bezpośrednio związanym z wykonywaną funkcją lub zajmowanym stanowiskiem bez dodatków których uruchomienie jest uzależnione od spełnienia przez pracownika dodatkowych przesłanek, jak np. wykonywania określonych zadań. Wynagrodzenie zgodnie z ustawą o wynagrodzeniu minimalnym - nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Nie jest to wynagrodzenie przestojowe z art. 81 k.p. ani wynagrodzenie zasadnicze. Należy je liczyć tak jak zawsze. Art. 15g ustawy COVID-19 nie wprowadza definicji wynagrodzenia na użytek tego przepisu.

Jak jest oceniania przesłanka zapisana w art. 3 ust 1 pkt 3 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 669), do której odwołuje się przepis, gdy o pomoc zwraca się przedsiębiorca znajdujący się w trudnej sytuacji finansowej, który nie jest w stanie regulować swoich należności na bieżąco i ten stan może już przekraczać 30 dni, co zgodnie z prawem upadłościowym oznacza konieczność ogłoszenia upadłości.
Zgodnie z art. 15g ust. 3 Przedsiębiorca, musi spełniać kryteria, o których mowa w art. 3 ust. 1 pkt 2 i 3 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 669), z zastrzeżeniem, że nie zalega w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019 r.
Poza w/w kryterium braku zaległości przedsiębiorca musi również wykazać spadek obrotów gospodarczych oraz nie może spełniać przesłanek do ogłoszenia upadłości. Przedsiębiorca składa oświadczenie odnośnie braku przesłanek do ogłoszenia upadłości pod rygorem odpowiedzialności karnej. WW. okoliczność może podlegać kontroli następczej.

Na jakich zasadach liczy się wysokość wynagrodzenia zarówno w przypadku przestoju jak i obniżenia wymiaru czasu pracy, gdy mamy do czynienia z pracownikiem wynagrodzeniem którego elementy stanowi premia za wyniki sprzedaży, stawka godzinowa, wynagrodzenie akordowe?
W art.15g jest mowa o wynagrodzeniu pracownika, przez co należy rozumieć miesięczne wynagrodzenie brutto, a więc wynagrodzenie o charakterze stałym i bezpośrednio związanym z wykonywaną funkcją lub zajmowanym stanowiskiem bez dodatków których uruchomienie jest uzależnione od spełnienia przez pracownika dodatkowych przesłanek, jak np. wykonywania określonych zadań, które zgodnie z ustawą o wynagrodzeniu minimalnym nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Co z obniżaniem wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia osobom objętym ochroną w wieku przedemerytalnym, czy cudzoziemcom, których wymiar czasu pracy i wysokość wynagrodzenia wynika z np. oświadczenia o powierzeniu mu pracy?
Ochrona pracowników w wieku przedemerytalnym, o której mowa w art. 39 k.p., polega na zakazie wypowiedzenia im umowy o pracę, a tym samym także na zakazie złożenia im wypowiedzenia zmieniającego ich warunki pracy lub płacy, o którym mowa w art. 42 1 – 3 k.p. (z tym że w okolicznościach określonych w art. 43 k.p. wypowiedzenie zmieniające w przypadku tych pracowników jest dopuszczalne). Jednakże jak wynika z ust. 15 art. 15g ustawy COVID-19„przy ustalaniu warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy nie stosuje się art. 42 1 – 3" k.p., co oznacza, że w celu ich zastosowania pracodawca nie dokonuje wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy lub płacy.
Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi składane jest przez pracodawcę w powiatowym urzędzie pracy. Pracodawca przekazuje cudzoziemcowi zarejestrowane przez urząd oświadczenie. Pracodawca ma obowiązek zawarcia umowy pisemnej z cudzoziemcem. W umowie pracodawca jest zobowiązany uwzględnić warunki zawarte w oświadczeniu. Z powyższego wynika, że cudzoziemiec do czasu zawarcia umowy z pracodawcą, nie jest pracownikiem w rozumieniu art. 15g ustawy „COVID-19" i na takiego pracownika pracodawca nie może starać się o pomoc.

Czy w okresie przestoju pracownicy nim objęci mogą podejmować doraźne czynności , mające na celu np. zabezpieczenie mienia pracodawcy, montaż, demontaż linii produkcyjnych?
Art. 15g ust. 11 wskazuje na konieczność zawarcia porozumienia. Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy ustala się w porozumieniu.
Przestój ekonomiczny to okres **niewykonywania pracy** przez pracownika z przyczyn niedotyczących pracownika pozostającego w gotowości do pracy.

Czy w okresie obniżonego wymiaru czasu pracy zatrudnieni nim objęci mogą pracować w nadgodzinach, w razie takiej potrzeby, która nie była wcześniej znana i przewidywana? Co z limitem nadgodzin dla zatrudnionych w niepełnym wymiarze, który pracodawca ma obowiązek uzgodnić z załogą, związkiem zawodowym, a do tej pory nie został ustalony?
Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu

pracy ustala się w porozumieniu. Konieczność pracy w godzinach nadliczbowych budzi wątpliwości co do zasadności obniżenia wymiaru czasu pracy, w związku z powyższym takie przypadki powinny podlegać szczegółowej kontroli ze strony inspektora pracy oraz wojewódzkich urzędów pracy.

Czy pracownicy objęci obniżonym o 20 proc. wymiarem etatu mogą pracować np. przez cztery dni w tygodniu, czy muszą pracować każdego dnia o 20 proc. krócej?

Na gruncie przepisów Kodeksu pracy ustalenie rozkładu czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy należy do pracodawcy.

Czy można wprowadzić w firmie najpierw przestój, a następnie obniżony wymiar czasu pracy?

Tak, przedsiębiorca może wystąpić o dofinansowanie wynagrodzenia w ramach przestoju ekonomicznego a następnie o dofinansowanie w ramach obniżonego wymiaru czasu pracy. Przedsiębiorca w takim przypadku składa odrębne wnioski tj. jeśli wprowadził przestój ekonomiczny w kwietniu to w kwietniu składa pierwszy wniosek np. na 2 miesiące, a następnie składa wniosek w czerwcu na dofinansowanie wynagrodzenia z tytułu obniżenia wymiaru czasu pracy. I na odwrót.

Czy można modyfikować porozumienie zawarte ze związkiem zawodowym, czy przedstawicielami załogi w razie wykrycia w nim nieścisłości, czy potrzeby uzupełnienia go o wymagane prawem postanowienia?

Należy sprecyzować czego dotyczą te nieścisłości. Z pewnością nie mogą być modyfikowane istotne elementy porozumienia, dotyczące trybu i sposobu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy. Porozumienie składane jako załącznik do wniosku powinno być kompletne, tj. zawierać wszelkie przewidziane prawem elementy. Przedsiębiorca jest zobowiązany do poinformowania dyrektora WUP w terminie 7 dni o wszelkich zmianach, które wpływają na realizację umowy.

Czy można wycofać się z części pomocy, w trakcie trwania 3 miesięcznego przestoju? Czy można zerwać ją w trakcie miesiąca?

Można.

Zgodnie z 2 umowy przedsiębiorca zobowiązuje się wykorzystać środki na warunkach określonych w niniejszej umowie, zgodnie z celem na jaki je uzyskał, określonym we Wniosku. Przedsiębiorca zobowiązuje się że:

1) pracownikom objętym świadczeniem dofinansowanym ze środków FGŚP nie wypowie umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika w okresie pobierania przez pracownika świadczeń, o których mowa w art. 15g ustawy;

2) po zakończeniu okresu, o którym mowa w pkt 1, nie wypowie umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika, pracownikom objętym świadczeniem dofinansowanym ze środków, o których mowa w 1 ust. 1, przez okres kolejnych miesięcy odpowiadający długością liczbie miesięcy pobierania przez pracownika świadczeń, o których mowa w art. 15g ustawy.

Zgodnie z 5 umowy

1. Niewykorzystana przez Przedsiębiorcę część środków, o których mowa w 1 ust. 1, podlega zwrotowi na rachunek bankowy Wojewódzkiego Urzędu Pracy, z którego Przedsiębiorca otrzymał środki w terminie, o którym mowa w 3 zdanie wstępne.

2. W razie wykorzystania przez Przedsiębiorcę środków, o których mowa w 1 ust. 1 niezgodnie z warunkami określonymi w umowie lub we Wniosku, Przedsiębiorca zobowiązany jest do zwrotu na rachunek bankowy Wojewódzkiego Urzędu Pracy, z którego otrzymał środki, w terminie określonym w 3 zdanie wstępne, środków w części wykorzystanej niezgodnie z warunkami określonymi w umowie lub we Wniosku wraz z odsetkami w wysokości określonej jak dla zaległości podatkowych, liczonymi od dnia przekazania środków wykorzystanych niezgodnie z warunkami określonymi w umowie lub we Wniosku.

Czy można zawrzeć umowę na część miesiąca?

Zgodnie z art. 15g ust. 16 świadczenia przysługują przez łączny okres 3 miesięcy przypadających od miesiąca złożenia wniosku.

Wskazane jest więc składać wnioski na okresy miesięczne do 3 miesięcy maksymalnie. Nie można zawrzeć, umowy na część miesiąca, okresem rozliczeniowym dla wypłaty wynagrodzenia jest miesiąc kalendarzowy. Jeżeli powstanie potrzeba np. odwołania pracowników z przestoju w połowie miesiąca, pracodawca powinien zwrócić niewykorzystane środki.

Od kiedy należy się pomoc na wniosek złożony np. 10 kwietnia, jeśli z porozumienia wynika, że przestój, czy obniżenie wymiaru czasu pracy wprowadzono od 1 kwietnia (ust 16)?

W tym przypadku przedsiębiorca dostanie dofinansowanie na pracownika od miesiąca złożenia wniosku (wpływu do wojewódzkiego urzędu pracy). Np. jeśli wniosek zostanie złożony 10 kwietnia to przedsiębiorca otrzyma dofinansowanie za pełny miesiąc kwiecień.

Co oznacza zakaz zwalniania pracowników objętych przestojem, lub obniżonym wymiarem czasu pracy w okresie wypłaty wsparcia i w późniejszym okresie? Czy pracodawca zmuszony do przeprowadzenia zwolnień przez pogarszającą się jego sytuację ekonomiczną będzie miał obowiązek zwrotu całości wsparcia w myśl art. 15 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy?

Zgodnie z 5 umowy w razie niewywiązania się przez Przedsiębiorcę z ww. zobowiązania, Przedsiębiorca zobowiązany jest do zwrotu na rachunek bankowy Wojewódzkiego Urzędu Pracy, tej części środków, która była przeznaczona na dofinansowanie świadczeń pracowników, którym pracodawca wypowiedział umowę o pracę w okresie wypłaty wsparcia i w późniejszym wymaganym okresie, wraz z odsetkami w wysokości określonej jak dla zaległości podatkowych, liczonymi od dnia przekazania środków.

Czy można wprowadzić przestój, na zasadach przewidzianych w art. 15g bez ubiegania się o dotację z FGŚP. Np na podstawie 15 zf?

Wprowadzenie przestoju ekonomicznego w kontekście art. 15g ustawy „COVID-19" ma znaczenie wyłącznie w związku z zamiarem skorzystania z dofinansowania, o którym mowa w tym przepisie.

Art. 15 zf ww. ustawy nie daje podstawy do wprowadzenia przestoju. Przepis ten reguluje tylko kwestie dot. ograniczenia nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego, wprowadzania systemu równoważnego czasu pracy oraz stosowania mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami.

Ponadto szereg informacji zawartych jest w poradniku dla przedsiębiorcy dostępnym pod adresem:
https://www.gov.pl/web/rodzina/dofinansowanie-do-wynagrodzen

Załączniki

(1)DOFINANSOWANIE CZĘŚCI KOSZTÓW PROWADZENIA DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ DLA PRZEDSIĘBIORCÓW SAMOZATRUDNIONYCH ART. 15zzc SPECUSTAWY COVID.pdf (pdf, 720 KB)
DOFINANSOWANIE WYNAGRODZEŃ - ORGANIZACJE POZARZADOWE-ART. 15ZZE.pdf (pdf, 557 KB)
Wyjasnienia_dla_pracodawcow ktorzy mają umowy z PUP.pdf (pdf, 808 KB)
Wyjaśnienia dla osób które otrzymały dotację.pdf (pdf, 579 KB)
Wyjaśnienia dla Pracodawców_którzy otrzymali refundację stanowiska pracy.pdf (pdf, 568 KB)
Przewodnik Antykryzysowy dla Przedsiębiorców.pdf (pdf, 3436 KB)
DOFINANSOWANIE CZĘŚCI KOSZTÓW WYNAGRODZEŃ PRACOWNIKÓW (ART. 15zzb SPECUSTAWY COVID-19).pdf (pdf, 965 KB)
POŻYCZKA DLA MIKROPRZEDSIĘBIORCY (ART. 15zzd SPECUSTAWY COVID-19).pdf (pdf, 815 KB)
Dofinansowanie wynagrodzeń - najczęściej występujące błędy we wnioskach.pdf (pdf, 206 KB)