

Wsparcie z FGŚP - pytania i odpowiedzi cz.1

Autor: Arkadiusz Kaczor Data publikacji: 08.04.2020

Prezentujemy listę pytań i odpowiedzi przygotowaną przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dotyczącą wsparcia z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na dofinansowanie wynagrodzeń pracowników.

PYTANIA I ODPOWIEDZI

Pytania ogólne dot. art. 15g

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 Funduszu Pracy 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 miesiące 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.

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?

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 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.

Pytania dotyczące przestoju ekonomicznego art. 15g ust. 6

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.

Pytania dotyczące obniżonego wymiaru czasu pracy art. 15g ust. 8

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 czasu 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 minimalne - 2600 zł, czy obniżone do 2080 zł? 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 ją 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.

Pytania dotyczące porozumienia, wniosku, umowy oraz pozostałe

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 /wyszktałcenie, 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?**

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 związane 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. Aby uniknąć takich sytuacji przedsiębiorca może złożyć wniosek elektronicznie i ta forma jest zalecana.

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.