

Wsparcie z FGŚP - pytania i odpowiedzi cz.3

Autor: Arkadiusz Kaczor Data publikacji: 20.04.2020

Prezentujemy kolejną część listy 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

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 dofinansowanie 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 wg 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 dofinansowanie? Czy wystarczy sam spadek przychodów (bez wprowadzenia przestoju lub obniżenia pensji), aby dostać dofinansowanie?

Aby skorzystać z dopłat do wynagrodzeń z FGŚP konieczne jest objęcie pracowników przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy. Zawarcie porozumienia 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 jakiegokolwiek dodatki funkcyjne, które przysługują pracownikowi wg 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 pracodawca 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. 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.

Chciałam się dowiedzieć, jak na podstawie nowych ustaw mogę zredukować etat do 4/5 bez konieczności składania wypowiedzeń zmieniających? Pytanie nr 2. Czy możliwe jest wprowadzenie porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż te które wynikają z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami? Gdy nie zostają spełnione warunki dotyczące spadku obrotów.

Wyłącznie przedsiębiorca, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 może 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, w następstwie wystąpienia COVID-19 zgodnie z art. 15g 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 ze zm.).

Zgodnie z art. 15g ust. 11 warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy ustala się w porozumieniu. Szczegółowe informacje w zakresie dofinansowania wynagrodzenia pracownika ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych zawarte są w poradniku dla przedsiębiorcy dostępnym pod adresem: <https://www.gov.pl/web/rodzina/dofinansowanie-do-wynagrodzen>.

1.Przedsiębiorstwo średnie do 140 pracowników. Pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę. Istnieją stanowiska, które otrzymują obok wynagrodzenia zasadniczego także elementy zmienne tj. premie zależne od wyniku. Czy podając wysokość wynagrodzenia, które zostanie obniżone wraz z wymiarem czasu pracy mam podać jedynie wynagrodzenie zasadnicze czy doliczyć do niego premie z ostatniego miesiąca? Klient powołuje się na art 15g. ust.10 ustawy

2.Czy mając na uwadze kryterium zastosowania dopłat do wynagrodzeń z art. 15g ust. 10 wynoszące 300% przeciętnego wynagrodzenia pracownika otrzymanego w miesiącu poprzedzającym złożenie wniosku mam uwzględnić jego wynagrodzenie w całości wypłacone, razem z premiami, czy tylko wynagrodzenie zasadnicze? 3. Czy wynagrodzenie pracownika, który otrzymywał dotychczas wynagrodzenie minimalne, po obniżeniu czasu wymiaru czasu pracy o 80% też ulegnie zmianie?

1 i 2. w art.15g jest mowa o wynagrodzeniu pracownika, przez co należy rozumieć miesięczne wynagrodzenie brutto, tj. wynagrodzenie obejmujące składniki o charakterze stałym, wypłacane co miesiąc pracownikowi, bez składników, które są uzależnione od spełnienia przez pracownika dodatkowych przesłanek.

3. Obniżenie wymiaru czasu pracy o 80% nie spełnia przesłanki określonej w art. 15g ust. 10. Na takiego pracownika, pracodawca nie otrzyma dofinansowania ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Jak wysoką pomoc mogę dostać na dofinansowanie mojego pracownika, jestem mikro przedsiębiorcą

Szczegółowe informacje w zakresie dofinansowania wynagrodzenia pracownika ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych zawarte są w poradniku dla przedsiębiorcy dostępnym pod adresem: <https://www.gov.pl/web/rodzina/dofinansowanie-do-wynagrodzen>

Nasza firma chciałaby skorzystać z dofinansowania do wynagrodzeń. Co z pracownikiem, który w momencie składania wniosku przebywał już na zasiłku chorobowym płatnym z ZUS? - czy wykazywać go w zestawieniu? Co z pracownikiem, który w momencie składania wniosku przebywał już na zwolnieniu lekarskim płatnym ze środków pracodawcy tj. wynagrodzenie za czas choroby ? - czy wykazywać go w zestawieniu ? ostatnie co jeśli w okresie dofinansowania pracownik zachoruje a pracodawca będzie

musiał wypłacić wynagrodzenie za czas choroby - jaką wartość wynagrodzenia wtedy brać pod uwagę , czy standardowo tak jak przy ustalaniu wynagrodzenia za czas choroby tj. wynagrodzenie średnie z 6 lub 12 miesięcy.

Tak, można takich pracowników objąć porozumieniem, ale dofinansowanie ze środków FGŚP będzie przysługiwało wyłącznie za okres wypłacania wynagrodzenia chorobowego przez pracodawcę. W takim przypadku należy ustalić wynagrodzenie za czas choroby. Dofinansowanie nie przysługuje na pracowników w okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim płatnym jako zasiłek chorobowy z ZUS.

Czy pomoc opisana w tym artykule (dofinansowanie do pensji w ramach postoju/obniżenia czasu pracy) stanowi pomoc de minimis? (Firma 150 osób, wykorzystany już limit) czy jeśli firma ma wykorzystany limit, to może otrzymać jakieś pieniądze?

Pomoc udzielana zgodnie z art. 15g nie stanowi pomocy publicznej. Nie wchodzi w skład pomocy de minimis.

Prowadzę firmę jednoosobową - mikro przedsiębiorstwo. Na dzień 29.02.2020r w firmie byłam tylko ja (Pracodawca) i małżonek jako osoba współpracująca. Małżonek świadczy pracę bez wynagrodzenia, odprowadzane są za niego składki na ZUS. W dniu 09.03.2020 zatrudniłam pracownika na pełen etat, czy w związku z powyższą sytuacją mogę skorzystać z pomocy tarczy antykryzysowej? (chodzi o dofinansowanie do pensji dla nowego pracownika i męża) Czy starając się o pożyczkę w wys. do 5 tyś na bieżące utrzymanie firmy, czy będę mogła skorzystać z umorzenia składek zus tej pomocy?

Dofinansowanie ze środków FGŚP może przysługiwać tylko do wynagrodzenia pracownika. Mąż jest osobą współpracującą, a nie pracownikiem więc dofinansowanie na niego nie przysługuje.

**1) Jestem mikro przedsiębiorcą, czy muszę zawierać porozumienie dostarczać je do PIP jeśli nie wprowadzam żadnych zmian. Umowa o pracę zawiera minimalne wynagrodzenie i równoważny system czasu pracy bez zmian etatu. Pracodawca musi podpisać porozumienie z przedstawicielem pracowników i kopia ma trafić do okręgowego inspektora pracy żeby uznano że w firmie jest przestój ekonomiczny
2.) jeśli pracownik jest na L4 za które ja płacę to przysługuje mi świadczenie postojowe na tego pracownika**

1) Pytanie nie precyzyjne, czy przedsiębiorca ma na myśli instrumenty z art. 15 g 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 ze zm. zwane dalej COVID-19). Jeśli przedsiębiorca nie wprowadza żadnych zmian to nie musi być wprowadzane porozumienie. Natomiast przestój ekonomiczny został wprowadzony wyłącznie na potrzeby art. 15g COVID-19, nie można go mylić z przestojem wynikającym z kodeksu pracy.

Wyłącznie przedsiębiorca, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 może 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, w następstwie wystąpienia COVID-19 zgodnie z art. 15g COVID-19

Zgodnie z art. 15g ust. 11 warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy ustala się w porozumieniu. Art. 15g ust. 11 wyraźnie wskazuje na konieczność zawarcia porozumienia.

2) 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. Pracodawca pokrywa koszty wynagrodzenia chorobowego to może otrzymać dofinansowanie ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych również w części wynagrodzenia chorobowego.

1. kiedy będzie wypłacony zasiłek związany z opieką na dziecko /covid/ . 2. Czy zasiłek będzie wypłacany przez zus czy pracodawcę. 3. czy pracownik z min. wynagrodzeniem na umowę o pracę otrzyma dofinansowanie od Państwa kwotę 1300zł czy też powiększoną o skl. ZUS?

Zgodnie z art. 15g 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 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.

W przypadku przestoju ekonomicznego maksymalna kwota dofinansowania (z FGŚP) na pracownika wyniesie 1.533,09 zł (brutto) w tym składki na ubezpieczenie społeczne należne od pracodawcy w przeliczeniu na pełny etat (przy założeniu składki na ubezpieczenie wypadkowe w wysokości 1,67%). Dofinansowanie przysługuje z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. Powyżej przy wyliczeniach kwoty maksymalnej wskazano już wysokość dofinansowania z uwzględnieniem składek) od przyznanych świadczeń.

Czy pracodawca korzystając z dofinansowań do pensji musi wszystkim obniżyć wymiar czasu pracy ? Czy to jest warunek ? Czy może obniżyć wymiar czasu pracy , nie obniżając pensji ? Czy może to zrobić np. tak: części pracownikom, obniżyć wymiar nie obniżając pensji, część pracownikom zostawić i pełny wymiar i pensje, a jeszcze innym obniżyć wymiar np. o 30% lub 50 % i tak samo pensje . Załącznik nie spełnia kryteriów – nie ma mowy o wpisaniu tego np. 50 czy 30 . Informuje, że tylko 20%. ORAZ Jak powinno wyglądać porozumienie , które trzeba załączyć do wniosku o dofinansowanie wynagrodzeń dla 39 pracowników. Chodzi o porozumienie o obniżonym wymiarze czasu pracy . Czy to ma być bardzo szczegółowo opisane. Warunki , ile osób itd.. [Pytanie dotyczy małej firmy].

Obniżenie wymiaru czasu pracy jest warunkiem uzyskania dofinansowania ze środków FGŚP. Z obniżeniem wymiaru czasu pracy co do zasady wiąże się obniżenie wynagrodzenia, nie jest to jednak warunek otrzymania świadczeń. Obniżenie wymiaru czasu pracy nie musi dotyczyć wszystkich pracowników, ale dofinansowanie przysługuje tylko do wynagrodzeń pracowników objętych obniżeniem. 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. W porozumieniu określa się co najmniej:

- 1) grupy zawodowe objęte obniżonym wymiarem czasu pracy;
- 2) obniżony wymiar czasu pracy obowiązujący pracowników;
- 3) okres, przez jaki obowiązują rozwiązania dotyczące obniżonego wymiaru czasu pracy.

Pracodawca przekazuje kopię porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.

Art.15g nie przewiduje możliwości obniżenia pracownikowi etatu o 30 lub 50%, maksymalnie można obniżyć o 20%.

Czy duża firma (100 osób) Może zrealizować świadczenie postojowe np. tylko dla części pracowników - 50 osób; 2. Czy można skorzystać z kilku form pomocy jednocześnie np. obniżenie ograniczenie etatu + dofinansowanie do wynagrodzenia z Funduszu gwarantowanych świadczeń pracowniczych, czy one nie będą się wykluczać? 3. Czy z Funduszu gwarantowanych świadczeń pracowniczych można skorzystać ponownie. Ostatnie świadczenie zostało pobrane 6 lat temu przy upadłości, czy w obecnej sytuacji jest możliwość ponownie złożyć wniosek?

Przedsiębiorca może otrzymać pomoc z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych po spełnieniu ustawowych przesłanek określonych w art. 15g. Można korzystać z dofinansowania zarówno z tytułu przestoju ekonomicznego jak i obniżenia wymiaru czasu pracy, jednak nie w odniesieniu do tych samych pracowników w tym samym czasie. Nie można otrzymać pomocy z różnych źródeł na te same tytuły wypłat (wynagrodzenia, składki) w ramach ochrony miejsc pracy, nie dotyczy to wypłat przy upadłości dokonanych na podstawie ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie

niewypłacalności pracodawcy.

Czy gdybym teraz musiała wprowadzić postój w firmie, ze względu na brak zamówień, ale nasze obroty jeszcze w tym miesiącu nie spadły poniżej 25% to czy postojowe musi być płatne nadal 100%? Art. 15 g punkt 6 pozwala obniżyć i nie wskazuje tego warunku o obniżeniu obrotów rozumiem, że mogę obniżyć pensje na postojowym max 50% nie niżej niż min krajowa, ale nie mogę wtedy otrzymać dofinansowania do wypłat dla pracowników. Uważam, że takie rozumienie przepisu pozwoliłoby firmom dłużej pozwoliłoby utrzymywać poziom finansów nie wymagający dofinansowywania ze strony państwa. Dodam jeszcze, że ze względu na podpisanie umowy, klienci płacą nam z 60 dniowym terminem płatności, co sprawia, że obniżenia obrotów nie odnotujemy przez kolejne co najmniej 3 miesiące ale skoro pracownikom na postojowym będziemy musieli płacić 100% przez 2 miesiące będziemy zmuszeni ograniczyć zatrudnienie.

Należy odróżnić wprowadzenie przestoju z kodeksu pracy a przestoju ekonomicznego w rozumieniu art. 15g ustawy COVID- 19. Wprowadzone instrumenty dotyczące przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy są wprowadzone wyłącznie na użytek tego przepisu. Warunek obniżenia wynagrodzenia przy przestoju ekonomicznym wynika wprost z art. 15g ust. 6 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. Wyłącznie przedsiębiorca, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 może 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, w następstwie wystąpienia COVID-19 zgodnie z art. 15g 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 ze zm.). Zgodnie z art. 15g ust. 11 warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy ustala się w porozumieniu. Szczegółowe informacje zawarte są w poradniku dla przedsiębiorcy dostępnym pod adresem: <https://www.gov.pl/web/rodzina/dofinansowanie-do-wynagrodzen>

Czy przedsiębiorca zatrudniający ponad 250 osób, u którego spadek obrotów nastąpił o 25 % wg danych z miesiąca 15. 03. 2020 r.- 15. 04. 2020 r. w porównaniu do danych z 15.03.2019 r. – 15.02.2019 r. może wprowadzić obniżony wymiar czasu pracy od dnia 1. 04. 2020 r. i otrzymać dofinansowanie do wynagrodzenia za ten okres (od 01. 04. 2020 r.). Nie wszyscy będą objęci obniżonym wymiarem czasu pracy. Część pracowników będzie na przestoju ekonomicznym a część będzie pracowała normalnie.

Można otrzymać dofinansowanie do wynagrodzeń od 1 kwietnia 2020r., jeżeli przestój ekonomiczny lub obniżony wymiar czasu pracy został wprowadzony od dnia 1 kwietnia 2020 r., co powinno wynikać z podpisanego porozumienia. Nie wszyscy pracownicy muszą być objęci przestojem lub obniżeniem wymiaru czasu pracy, te kwestie również powinny zostać uregulowane w porozumieniu.

Jestem mikro przedsiębiorcą, który odnotował około 70% spadek obrotów, ale nie zredukował pracownikom liczby godzin pracy - pracownicy nadal pracują na cały etat, czy w związku z tym nadal mogę ubiegać się o dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników?

Dofinansowanie ze środków FGŚP dotyczy wynagrodzeń pracowników objętych przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy.

Klient wraz z małżonką jest współwłaścicielem spółki z o.o. w ramach działalności spółki on prowadzi pub /bar a żona usługi kosmetyczne, działalność wykonują jako współwłaściciele, nie mają zatrudnionych pracowników, oboje nie płacą ZUS, współmałżonka jest zarejestrowana w KRUS. Z uwagi na zawieszenie działalności nie mają teraz dochodu. Pytanie na jaką pomoc mogą liczyć?

Pomoc, o której mowa w art. 15g 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 nie przysługuje w odniesieniu do pracodawców, natomiast przeznaczana jest wyłącznie na dofinansowanie wynagrodzeń pracowników zatrudnionych u przedsiębiorcy, który ucierpiał w następstwie wystąpienia COVID-19.

Jakie dokładne formy pomocy dla Stowarzyszeń przewiduje Tarcza Antykryzysowa? Czy dofinansowanie do wypłat pensji dla pracownika należy się Stowarzyszeniu, które prowadzi działalność gospodarczą i zatrudnia jedną osobę i czy to dofinansowanie pochodzi z FGŚP. Pani obawia się, że jako iż Stowarzyszenia nie opłacają FGŚP to dofinansowanie się nie należy, czy w tym przypadku nie ma to znaczenia?

Pomoc z FGŚP na rzecz ochrony miejsc pracy w związku z wystąpieniem COVID-19 przysługuje przedsiębiorcom w rozumieniu art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców. Zgodnie z ww. definicją przedsiębiorcą jest m.in. osoba prawna wykonująca we własnym imieniu działalność gospodarczą. Zatem stowarzyszenie prowadzące działalność gospodarczą może uzyskać pomoc, o której mowa w art. 15g 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.

Czy mikro przedsiębiorca może skorzystać jednocześnie z dofinansowania do pensji pracowników w przypadku zmniejszenia etatu bądź postoju jak i dofinansowania do kosztów wynagrodzenia i składek? Czy jedno z drugim się wyklucza?

Przedsiębiorca nie może wprowadzić jednocześnie obniżenia wymiaru czasu pracy i przestoju ekonomicznego w tym samym czasie na tych samych pracowników. Może natomiast wprowadzić przestój dla części pracowników, a innym obniżyć wymiar czasu pracy. Nie można łączyć pomocy ze środków publicznych z różnych źródeł na te same tytuły wypłat.

1. czy można złożyć wniosek do Urzędu Pracy o wsparcie dla części pracowników na 3 miesiące, a dla innej części na 1 miesiąc ? Czy należy to zrobić na 2 oddzielnych wnioskach, czy na 2 załącznikach do wniosku? 2. Czy można złożyć wniosek dwukrotnie w jednym miesiącu dla różnych pracowników?

Do wniosku o wypłatę świadczeń pracodawca zobowiązany jest dołączyć wykaz pracowników uprawnionych do świadczeń. Jeżeli w następnych miesiącach przedsiębiorca zamierza objąć pracowników innym modelem rozwiązań, pozostałe wykazy pracodawca zobowiązany jest dołączyć na kolejne miesiące, w których wypłacane będą świadczenia na rzecz ochrony miejsc pracy. Przedsiębiorca powinien złożyć jeden wniosek na wszystkich pracowników, w odniesieniu do których zamierza skorzystać z pomocy, natomiast nie ma zakazu złożenia wniosku dwukrotnie w tym samym miesiącu na różnych pracowników.

Firma chciałaby skorzystać z dofinansowania do wynagrodzeń. Co z pracownikiem, który w momencie składania wniosku przebywał już na zasiłku chorobowym płatnym z ZUS?- czy wykazywać go w zestawieniu? Co z pracownikiem, który w momencie składania wniosku przebywał na zwolnieniu lekarskim płatnym ze środków pracodawcy tj. wynagrodzenie za czas choroby ? - czy wykazywać go w zestawieniu? Co jeśli w okresie dofinansowania pracownik zachoruje a pracodawca będzie musiał wypłacić wynagrodzenie za czas choroby - jaką wartość wynagrodzenia wtedy brać pod uwagę , czy standardowo tak jak przy ustalaniu wynagrodzenia za czas choroby tj. wynagrodzenie średnie z 6 lub 12 miesięcy ?

W odniesieniu do pracownika, który przebywa na zwolnieniu lekarskim płatnym ze środków pracodawcy, pracodawca powinien zamieścić takiego pracownika w wykazie ze wskazaniem okresu, w jakim pracownik przebywa na zwolnieniu. Pracownika przebywającego na zasiłku chorobowym z ZUS nie można ujmować w wykazie, chyba, że powrót do pracy nastąpi w okresie, za który pracodawca ubiega się o pomoc. Wtedy taki pracownik zostanie ujęty w wykazie, a niewykorzystane środki - za okres

pobierania zasiłku chorobowego z ZUS należy zwrócić. Jeżeli pracownik zachoruje okresie wypłacania pomocy należy wziąć pod uwagę standardowo wynagrodzenie jak na L4. Konieczne rozliczenie środków z WUP.

Pani prowadzi spółkę jawną. Zatrudnia powyżej 9 osób. Utrzymuje zatrudnienie na obecnym poziomie. Złożyła wniosek o dofinansowanie do wynagrodzenia pracowników 40%. Chce obniżyć im wymiar czasu pracy jednak nie chce im obniżyć wynagrodzenia. Klientka pyta czy dobrze zrozumiała formę wsparcia i czy prawidłowo wypełniła wniosek)? Wnioskuje o dofinansowanie 40% do pensji pracowników. Obniża czas pracy bez obniżania pensji.

Przedsiębiorca nie ma obowiązku obniżania wynagrodzenia pracownikom w przypadku wprowadzenia obniżonego wymiaru czasu pracy. Natomiast w przypadku objęcia przestojem ekonomicznym, zgodnie z art. 15g ust. 6 "ustawy o COVID", 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.

Firma mikro przedsiębiorca - czy można łączyć równocześnie dwie formy wsparcia: Zwolnienie ze składek ZUS na 3 miesiące oraz z dofinansowania części kosztów wynagrodzeń dla swoich pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne?

Pracodawcy mogą jednocześnie skorzystać ze zwolnienia z opłacania składek na ZUS oraz z dofinansowania wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym/obniżonym wymiarem czasu pracy na podstawie art. 15g ustawy Covid. Dofinansowanie będzie dotyczyło tylko wynagrodzenia, bez składek należnych od pracodawcy i pracownika.

Czy na pracownika można łączyć pomoc np. z FGŚP np. 40% pomocy i jednocześnie można korzystać z pomocy Starosty?

Nie można łączyć pomocy ze środków publicznych z różnych źródeł na te same tytuły wypłat, tj. wynagrodzenia i składki.

Jestem małym podmiotem gospodarczym zatrudniającym 10 pracowników na dzień 31 marca 2020r. Jeden z pracowników wypowiedział umowę o pracę, z dniem 31.03.2020r. umowa została rozwiązana. Od dnia 1.04.2020r. zatrudniam 9 pracowników, jestem mikro przedsiębiorcą. Czy w tej sytuacji mogę korzystać z pomocy skierowanej do mikro przedsiębiorców zgodnie z Tarczą Antykryzysową? Od kiedy i w jakiej sytuacji?

Jeśli chodzi o pomoc z FGŚP na rzecz ochrony miejsc pracy w związku z wystąpieniem COVID-19 to w kontekście jej otrzymania wielkość pracodawcy nie ma znaczenia. Można zatem uzyskać dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników oraz składek na ubezpieczenia społeczne. Dofinansowanie jest skierowane do przedsiębiorcy, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie Covid, jeżeli objął pracowników przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy (art.15g ustawy COVID).

DOTYCZY SYTUACJI: jednoosobowa działalność gospodarcza. Przedsiębiorca zatrudnia 6 pracowników, a oprócz tego zgłasza jako osobę współpracującą swojego małżonka, który nie ma ubezpieczenia w innym miejscu:

1) czy zwolnienie ze składek ZUS dla przedsiębiorcy ubezpieczającego mniej niż 10 osób wyklucza się z otrzymaniem dofinansowania na podstawie art. 15g ustawy – tj. czy jeśli wnoszę o dopłatę – dofinansowanie do wynagrodzeń z uwagi na obniżony wymiar czasu pracy to czy mogę jednocześnie wnosić o zwolnienie z ZUS na podstawie art. 31 zo

2) czy jeśli wnoszę o dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników (art. 15 g ustawy) i w tym wniosku NIE BĘDĘ domagać się dofinansowania na składki na ubezpieczenia społeczne a jedynie na wynagrodzenia to czy mogę w takiej sytuacji wnosić o zwolnienie ze składek na podst. art. 31zo ustawy?

- 3) jeśli na 2) jest odpowiedź tak – czy te zwolnienia ze składek obejmą również składki w tej części, w której wynagrodzenie otrzymam w ramach dofinansowania na podstawie art. 15g z uwagi na obniżony wymiar czasu pracy?
- 4) czy przedsiębiorca który opłaca składki za siebie, za osobę współpracującą + za 6 pracowników może uzyskać zwolnienie na swoje składki, czy wyłącznie na pracowników? (chodzi o to czy Tata może jakiś wniosek złożyć żeby też zwolnili jego z jego własnych składek)
- 5) czy zwolnienie ze składek ZUS na podstawie art. 31zo ustawy obejmuje również składki na ubezpieczenie, w części obciążającej pracowników?

- 1) Obie formy pomocy nie wykluczają się.
- 2) przedsiębiorca w takiej sytuacji powinien zawrzeć we wniosku do WUP informację, że wnioskuje o zwolnienie ze składek ZUS,
- 3) tak. Jeśli WUP wypłaci środki i okaże się że przedsiębiorca uzyskał zwolnienie z ZUS, przedsiębiorca musi rozliczyć się z niewykorzystanych środków.
- 4),5) Odpowiedź w gestii ZUS/DUS.

Jeśli przedsiębiorca skorzysta ze zwolnienia ze składek ZUS to czy może jednocześnie skorzystać z dofinansowania z Urzędu Pracy od 1300 do 2340 zł miesięcznie? Jednoosobowa działalność gospodarcza bez pracowników.

Nie może z uwagi na fakt, że nie zatrudnia pracowników. Może natomiast skorzystać z tzw. świadczenia postojowego, które skierowane jest do osób prowadzących działalność gospodarczą i nie zatrudniających pracowników.

Firma korzystała przed pandemią z pomocy de minimis na finansowanie pensji pracowników, przyznana pulę wykorzystała w całości. Pytanie brzmi czy mogą ubiegać się o dofinansowanie z WUP, czy wcześniejsza pomoc (spoza ustawy o tarczy) ich nie wyklucza?

Wcześniejsze otrzymanie pomocy na finansowanie pracowników nie wyklucza możliwości skorzystania z pomocy z FGŚP na rzecz ochrony miejsc pracy w związku z wystąpieniem COVID-19. Obowiązujące rozwiązania nie wliczają się do pomocy de minimis.

Czy obroty gospodarcze to jest tylko sprzedaż towarów lub usług, czy także należy wliczać odsetki od rachunków, wypłaty odszkodowań od ubezpieczycieli, inne przychody operacyjne i finansowe? Pytanie dotyczy firmy zatrudniającej 20 osób i dofinansowania pensji pracowników.

Pojęcie obrotu gospodarczego, użyte w art. 15g ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, w ustawie nie zostało zdefiniowane. Przedsiębiorca powinien wykazywać swój obrót zgodnie z obowiązującymi u danego przedsiębiorcy zasadami rozliczeń dla celów podatkowych.