**III zestaw pytań Wojewódzkich Urzędów Pracy w zakresie 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.).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Lp.** | **Pytania** | **Odpowiedzi** | **Uwagi** |
|  | Czy można wysłać tego samego pracownika na przestój na część miesiąca, a na pozostałą część obniżyć mu wymiar czasu pracy (np. w dniach 1-10.05.2020 – przestój, a 11-31- obniżony wymiar czasu pracy)? Jak wtedy należy to wskazać we wniosku (wniosek wymaga tylko podania liczby pełnych miesięcy)? | Wprowadzenie obniżonego wymiaru czasu pracy albo przestoju ekonomicznego musi zostać zawarte w drodze porozumienia, wskazującego konkretne okresy. Wskazane jest składać wnioski na okresy miesięczne. Dopuszczalne jest czasowe świadczenie pracy przez pracownika objętego przestojem ekonomicznym w danym miesiącu, natomiast pracodawca musi rozliczyć się w przewidzianym w umowie terminie i zwrócić przekazane przez WUP dofinansowanie za okres świadczenia pracy przez pracownika, na wynagrodzenie którego otrzymał dofinansowanie. |  |
|  | Jeżeli we wniosku zaznaczymy, że wysyłamy Jana Kowalskiego na przestój na cały maj, natomiast w trakcie miesiąca okaże się, że pojawi się praca na dwa dni, to w jaki sposób mamy to rozliczyć? Czy te dwa dni należy jakoś zaewidencjonować? Czy stracimy dofinansowanie na cały miesiąc maj z uwagi na to, że przestój nie trwał cały miesiąc? | Za wskazane dwa dni nie będzie przysługiwało dofinansowanie ze środków FGŚP, gdyż pracownik nie był w tym czasie objęty przestojem ekonomicznym, więc nie były spełnione przesłanki do dofinansowania wynagrodzenia. Pracodawca musi rozliczyć się w przewidzianym w umowie terminie i zwrócić przekazane przez WUP dofinansowanie za okres świadczenia pracy przez pracownika, na wynagrodzenie którego otrzymał dofinansowanie. |  |
|  | Jeżeli we wniosku wskażemy obniżenie wymiaru czasu pracy z pełnego etatu (160 h) na 0,8 (128 h), to co w sytuacji, w której:a. pracownik w ciągu miesiąca przepracuje 80h (czyli wymiar będzie faktycznie niższy niż wskazany e wniosku)b. pracownik przepracuje 160 h (czyli jakby pełen etat)c. pracownik przepracuje 10 h, bo nie będzie pracyd. czy wymiar mamy obliczać względem jednego miesiąca, nawet jeżeli okres rozliczeniowy wynosi 12 m-cy czy też względem konkretnego dnia, czy względem okresu rozliczeniowego? | Okresem rozliczeniowym do wypłaty wynagrodzenia jest okres miesięczny. Dofinansowanie wynagrodzenia z FGŚP przysługuje na pracowników objętych przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy maksymalnie przez okres 3 miesięcy. Przedsiębiorca powinien podjąć decyzję odnośnie wprowadzenia ww. rozwiązań z uwzględnieniem swoich potrzeb (przykładowo pracownik, który przepracuje 160 godzin nie powinien zostać objęty obniżeniem wymiaru czasu pracy, natomiast pracownik, który przepracuje 10 godzin w miesiącu powinien być objęty przestojem ekonomicznym – za ten czas pracodawca musi rozliczyć się z WUP i zwrócić pobrane w związku z przestojem środki). |  |
|  | W jaki sposób będzie można korygować warunki dofinansowania w trakcie, np. jeżeli będziemy chcieli pracownika objętego, zgodnie z wnioskiem, przestojem, wysłać na obniżony wymiar czasu pracy? | W takiej sytuacji pracodawca zobowiązany jest zawrzeć nowe porozumienie i wystąpić z nowym wnioskiem o dofinansowanie. Przykładowo, jeśli pracodawca 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. |  |
|  | Czy jakiekolwiek przesunięcia (np. gdy okaże się że pracownicy objęci przestojem przechodzą na obniżony wymiar) są możliwe? Czy dokonać ich można aneksując umowę czy też są niemożliwe, jeśli kwota dofinansowania została przyznana i jest kwotą sztywną wypłacaną w ratach (transzach) i w takiej sytuacji traci się dofinansowanie za pozostały czas? | Pracodawca jest związany zawartym z pracownikami porozumieniem. W opisanej sytuacji pracodawca zobowiązany jest zawrzeć nowe porozumienie i wystąpić z nowym wnioskiem o dofinansowanie, co doprowadzi do zawarcia umowy o wypłatę świadczeń. Pracodawca jest zobowiązany do powiadamiania na piśmie dyrektora WUP o każdej zmianie okoliczności mających wpływ na wysokość wypłacanych świadczeń w terminie 7 dni roboczych od dnia uzyskania informacji o jej wystąpieniu. Pracodawca jest obowiązany do rozliczenia przekazanych środków Funduszu. Dofinansowanie przysługuje wyłącznie na zatrudnionych pracowników objętych przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy na warunkach określonych w porozumieniu. |  |
|  | Czy w sytuacji z pkt 6, jeśli traci się dofinansowanie to możliwe jest ponowne złożenie wniosku za pozostałe miesiące na obniżonym wymiarze, skoro ustawa mówi, że nie można wnioskować dwukrotnie na tych samych pracowników ? (art. 15g ust 18) | Dofinansowanie nie przysługuje w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów wypłat na rzecz ochrony miejsc pracy. Zatem występując z nowym wnioskiem na inny okres na tych samych pracowników dofinansowanie przysługuje. Łączny okres dofinansowania nie może przekraczać 3 miesięcy. |  |
|  | Czy jest możliwe uzyskanie dofinansowania od połowy miesiąca kalendarzowego Urlopy i zasiłki | We wniosku należy wskazać miesiące, za które podmiot ubiega się o dofinansowanie. Dofinansowanie przysługuje począwszy od miesiąca, za który został złożony wniosek, za okres wskazany w zawartym porozumieniu (np. od połowy miesiąca kalendarzowego). Dofinansowanie przysługuje na pracowników, którzy w drodze porozumienia zostali objęci przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy i pobierają wynagrodzenie chorobowe finansowane ze środków pracodawcy. Dofinansowanie nie przysługuje na pracowników przebywających na zasiłku chorobowym, urlopie macierzyńskim gdyż nie są finansowani ze środków pracodawcy. Dofinansowanie wynagrodzenia z FGŚP przysługuje również za okres przebywania pracownika na urlopie wypoczynkowym. |  |
|  | Co w sytuacji gdzie pracownik objęty dofinansowaniem w ramach przestoju/obniżonego wymiaru, w trakcie miesiąca pójdzie na zwolnienie lekarskie i będzie pobierał wynagrodzenie chorobowe finansowane przez pracodawcę, i alternatywnie co gdy jest na zasiłku? Czy jest jakaś różnica, czy zwraca się dofinansowanie zawsze proporcjonalnie za te dni choroby niezależnie czy to wy-nagrodzenie czy zasiłek? | Dofinansowanie przysługuje na pracowników, którzy w drodze zawartego porozumienia zostali objęci przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy i pobierają wynagrodzenie chorobowe finansowane ze środków pracodawcy. Dofinansowanie nie przysługuje na pracowników korzystających z zasiłku chorobowego, który jest finansowany ze środków ZUS, a nie pracodawcy. Jeżeli zwolnienie lekarskie rozpoczyna się w miesiącu, na który pracodawca otrzymał dofinansowanie, powinien zwrócić niewykorzystane środki w rozliczeniu. |  |
|  | Czy w przypadku zwolnienia lekarskiego w trakcie dofinansowania inaczej będą traktowani pracownicy na przestoju a inaczej na obniżonym wymiarze? (skoro zwolnienie lekarskie nie jest okresem nieświadczenia pracy z przyczyn leżących po stronie praco-dawcy)? | Dofinansowanie przysługuje na pracowników, którzy w drodze zawartego porozumienia zostali objęci przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy i pobierają wynagrodzenie chorobowe finansowane ze środków pracodawcy. Dofinansowanie nie przysługuje na pracowników przebywających na zasiłku chorobowym, urlopie macierzyńskim gdyż nie są finansowani ze środków Przedsiębiorcy. Nie ma podstaw do różnicowania pracowników na zwolnieniu lekarskim pod względem dofinansowania wynagrodzeń ze środków FGŚP. |  |
|  | Co w sytuacji urlopu wypoczynkowego w trakcie dofinansowania? | Pytanie mało precyzyjne. Pracodawca ma możliwość udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego w trakcie dofinansowania bez ryzyka jego utraty. |  |
|  | Czy w przypadku urlopu inaczej będą traktowani pracownicy na przestoju a inaczej na obniżonym wymiarze? (skoro urlop nie jest okresem nieświadczenia pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy) | Ustawa nie daje podstaw do różnego traktowania czy też dyskryminacji pracowników ze względu wymienionego w pytaniu .  |  |
|  | Czy w trakcie dofinansowania składa się wykazy po każdym miesiącu czy rozliczenie jest wyłącznie jedno po całym okresie? | Zgodnie z § 3 ust.1 umowy rozliczenie następuje w terminie 30 dni po upływie okresu pobierania świadczeń, jednorazowo.  |  |
|  | Czy dofinansowanie wypłacane w transzach miesięcznych oznacza, że kwota dofinansowania jest stała, ale wypłacana w 3 ratach niezależnie czy dane miesiące będą się różnić ? (np. na jeden miesiąc zaplanuje się przestój a na dwa kolejne obniżony wymiar? Czy też taka sytuacja jest niedopuszczalna?) | Kwota dofinansowania odpowiada złożonemu wnioskowi i jest możliwa sytuacja, w której może się ona za poszczególne miesiące różnić. Istnieje możliwość złożenie 3 odrębnych wniosków.  |  |
|  | *Czy spółka w restrukturyzacji, która miała zaległości ZUS ma na koniec III kwartału 2019 roku, ale ma złożone w Sądzie wniosek o rozłożenie na raty, może ubiegać się o pomoc?* | Nie, samo złożenie wniosku w tym zakresie nie może być uznane za wystarczające. Ponadto spółka w restrukturyzacji jest niewypłacalna lub zagrożona niewypłacalnością natomiast art.15g ust.3 specustawy wyłącza przedsiębiorców spełniających przesłanki do ogłoszenia upadłości. |  |
|  | *Co z pracodawcą, który zatrudnia 9 osób i ma zatrudnione osoby na urlopie wychowawczym lub urlopie bezpłatnym? Czy te osoby wlicza się do 9 osób?* | Tak, uzyskanie dofinansowania do wynagrodzeń ze środków FGŚP nie jest uzależnione od liczby zatrudnionych. |  |
|  | *Ponadto, proszę o wiążącą interpretację dotyczą finansowania wynagrodzenia przy obniżeniu o 20% wymiaru czasu, w sytuacji, gdy pracownik ma ustalone minimalne wynagrodzenie. Na jednej wideokonferencji udzielona została odpowiedź, że pracownik przy minimalnym wynagrodzeniu, nawet przy obniżonym wymiarze czasu pracy, utrzymuje wynagrodzenie na poziomie minimalnym. Natomiast, w odpowiedziach przesłanych dnia 07.04 odpowiedź jest, że wynagrodzenie w takiej sytuacji wynosi 2.080 zł. To często pojawiający się problem i bardzo istotny.* | *Pracownikowi, który przed obniżeniem był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem minimalnym tj. 2600 zł, po obniżeniu do 0,8 etatu należy zagwarantować wynagrodzenie minimalne z uwzględnieniem nowego wymiaru czasu pracy czyli – 2.080 zł.* |  |
|  | *Czy przy wniosku papierowym powinny zostać dołączone dwie umowy podpisane? Umowa nie wskazuje żeby została sporządzona w dwóch egzemplarzach. Czy WUP powinien odsyłać drugą umowę z podpisem Dyrektora. Czy nie należy zmodyfikować w tym zakresie wzoru umowy?* |  Dopuszcza się złożenie wniosku w formie papierowej - w takim przypadku można stosować 2 egzemplarze umowy, wówczas można zmodyfikować treść umowy w tym zakresie i *WUP powinien odesłać drugi egzemplarz umowy z podpisem Dyrektora do przedsiębiorcy.*  |  |
|  | *Zgodnie z zaleceniami ministerstwa wnioski złożone przez przedsiębiorców powinny być złożone w wersji elektronicznej poprzez portal praca.gov.pl.**Przedsiębiorcy składając wnioski w formie elektronicznej w zdecydowanej większości przekazują je przez ePUAP, ale nie opatrują ich kwalifikowanym podpisem elektronicznym, a jedynie profilem zaufanym.**Zgodnie z zaleceniami ministerstwa wypłata świadczeń następuje na podstawie umowy zawartej między wojewódzkim urzędem pracy reprezentowanym przez dyrektora a przedsiębiorcą.* *Wobec powyższego WUP Toruń ma poważną wątpliwość, czy złożenie przez przedsiębiorcę wniosku poprzez ePUAP, który nie jest opatrzony kwalifikowanym podpisem elektronicznym, w świetle aktualnych przepisów prawa, umożliwia uznanie, że załącznik do wniosku w postaci umowy jest podpisany przez osobę uprawnioną* *do reprezentowania przedsiębiorcy. Tym samym, czy umowa jest prawidłowo zawarta, a tym samym czy nie będzie stanowiło naruszenia dyscypliny finansów publicznych przekazanie świadczeń przedsiębiorcy na podstawie umowy podpisanej w takiej formie.****Proponujemy w nowelizacji ustawy przeciwdziałania COVID-19 o wpisanie artykułu umożliwiającego zawieranie umowy za pomocą profilu zaufanego.*** | *Zgodnie z poradnikiem dla przedsiębiorcy :**„Po wypełnieniu wniosku, dołączeniu do niego umowy, kopii porozumienia, wykazu pracowników uprawnionych do świadczeń oraz pełnomocnictwa (jeśli dotyczy) - dokumenty te należy podpisać* ***za pomocą kwalifikowanego podpisu elektronicznego lub za pomocą podpisu zaufanego****. Podpisany wniosek wraz z umową i pozostałymi załącznikami stanowią integralną całość.”**dostępny pod adresem:*[*https://www.gov.pl/web/rodzina/dofinansowanie-do-wynagrodzen*](https://www.gov.pl/web/rodzina/dofinansowanie-do-wynagrodzen)*zatem dopuszczono możliwość podpisywania dokumentów profilem zaufanym. Znajduje to odzwierciedlenie w projekcie ustawy o zmianie niektórych ustaw w zakresie działań osłonowych w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa Sars-COV-2*  |  |
|  | Czy zgodnie z zapisem art. 15g ust 11 pkt 4   musi być co najmniej 2 przedstawicieli pracowników? Bardzo dużo firm składa porozumienia podpisane z jednym przedstawicielem pracowników, bo tak zwyczajowo zawsze u nich było. Czy na pewno nie może być podpisane porozumienie z jednym przedstawicielem pracowników? | Nie. *Zgodnie z art. 15g ust. 11 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.), warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy ustala się w porozumieniu. Porozumienie zawiera pracodawca oraz organizacje związkowe, albo przedstawiciele pracowników. Następnie zgodnie z art. 15g ust. 12 pracodawca przekazuje kopię porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.* **Wyjątek:** d*opuszcza się zawieranie porozumienia bezpośrednio z jednym pracownikiem, którego to porozumienie dotyczy bez udziału przedstawicieli pracowników skoro tylko jeden pracownik będzie miał obniżony wymiar czasu pracy, bądź będzie na przestoju ekonomicznym, jeżeli zawarte porozumienie spełnia wszystkie wymogi określone powyżej.* W pozostałych przypadkach jw. |  |
|  | *W materiale I część wyjaśnień Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, dotyczących interpretacji art. 15g ustawy z dnia 8 kwietnia w tabeli w Lp. I 1 pytanie trzecie wskazano, że**"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."**Brak w powyższym wyjaśnieniu wskazania na podstawie jakich przepisów uzyskał dofinansowanie kosztów utworzenia stanowiska pracy, czy jest to art. 26a. Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.**Proszę o wskazanie czy to oznacza, że jeśli pracodawca korzysta na danego pracownika z dofinansowania wynagrodzenia z Art. 26a. Ustawy o rehabilitacji niepełnosprawnych może również skorzystać z dofinansowania w ramach art 15g ustawy antykryzysowej.**(Art. 26a ustawy o rehabilitacji: "Pracodawcy przysługuje ze środków Funduszu miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego, o ile pracownik ten został ujęty w ewidencji zatrudnionych osób niepełnosprawnych, o której mowa w art. 26b ust. 1.")* | Tak. Pracodawca, który korzysta z dofinansowania wynagrodzenia na podstawie art. 26a. ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudniania osób niepełnosprawnych może również skorzystać z dofinansowania w ramach art 15g, w tej części wynagrodzenia, na którą nie otrzymał dofinansowania z innych źródeł tj. tylko w zakresie tej części wynagrodzenia, które pracodawca pokrywa z własnych środków. **Należy stosować zasadę, że dofinansowanie przysługuje tylko do tej części świadczenia wypłaconego pracownikowi, które zostało pokryte ze środków pracodawcy.**Środki wypłacone na podstawie art. 26a w/w ustawy, podobnie jaki dofinansowanie kosztów utworzenia stanowiska pracy na podstawie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nie stanowią pomocy na rzecz ochrony miejsc pracy. |  |
|  | *Czy przy przestoju ekonomicznym obligatoryjne jest obniżenie**wynagrodzenia* | Należy obniżyć wynagrodzenie, jednak nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. Art. 15g ust. 6 ustawy 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. |  |