**IV zestaw pytań Wojewódzkich Urzędów Pracy (Kraków)** 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 złożyć wniosek: np. w wrześniu i jeśli jest podpisane porozumienie 1.04.2020 to otrzymać dofinansowanie za kwiecień, maj i czerwiec. - bo tak by wskazywała informacja , ze można składać do września.* | Zgodnie z art. 15g ust. 16 ustawy o covid dofinansowanie do wynagrodzenia przysługuje przez łączny okres 3 miesięcy przypadających od miesiąca złożenia wniosku. Nie można zatem otrzymać dofinansowania za miesiące poprzedzające miesiąc złożenia wniosku. |  |
|  | *czy jeśli podpisano porozumienie 4 kwietnia i 10 kwietnia składa się wniosek - to wnioskuje się o dofinansowanie od 1 czy 4 czy od 10 kwietnia odpowiednia na 3 miesiące od każdej z tych dat* | W takiej sytuacji wnioskuje się o dofinansowanie za miesiąc kwiecień. Dofinansowanie zostanie wypłacone za okres, w którym pracownicy są objęci przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy. Data początkowa powinna wynikać z zawartego porozumienia. |  |
|  | *czy można składać tylko na jeden miesiąc np. na obniżenie wymiaru, a w maju złożyć na postój - albo odwrotnie -czyli dostosowywać do rozwoju sytuacji* | 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. |  |
|  | *Czy pierwsze dofinansowanie będzie możliwe do otrzymania dopiero w maju za miesiąc kwiecień?* | Zgodnie z art. 15g ust. 16 ustawy o covid dofinansowanie do wynagrodzenia przysługuje przez łączny okres 3 miesięcy przypadających od miesiąca złożenia wniosku. W przypadku złożenia wniosku w terminie do końca kwietnia dofinansowanie będzie przysługiwało począwszy od miesiąca kwietnia. |  |
|  | *Co w sytuacji, gdy w trakcie miesiąca za który chce otrzymać się dofinansowanie sytuacja się zmieni? (np. zadeklarowano przestój i otrzymano dofinansowanie za cały miesiąc, a praca jednak pojawiła się w trakcie miesiąca )* | Pracodawca powinien dotrzymać warunków umowy i zawartego z pracownikami porozumienia. W opisanej sytuacji pracodawca będzie zobowiązany do zwrotu wypłaconych świadczeń za okres, w którym pracownicy faktycznie nie byli objęci przestojem ekonomicznym. |  |
|  | *Co w sytuacji składania wniosku w połowie kwietnia, gdy przez kilka dni w kwietniu nie było przestoju i dopiero od połowy kwietnia objęto pracowników przestojem?* | Pracodawca powinien wystąpić z wnioskiem o dofinansowanie za miesiąc kwiecień. Dofinansowanie zostanie wypłacone za okres, w którym pracownicy są objęci przestojem ekonomicznym. |  |
|  | *Jak wygląda rozliczenie? Czy należy po każdym miesiącu składać jakieś raporty i wskazywać czy wszystkie dni były przestojowe i raportować to urzędu a dofinansowanie będzie zmniejszane za te dni czy będzie trzeba zwrócić całość? Czy rozliczenie jest wyłącznie po okresie otrzymywania całego dofinansowania (po 3 miesiącach?).* | W terminie do 30 dni po upływie okresu pobierania świadczeń, o których mowa w art. 15g ustawy o covid pracodawca składa do właściwego Wojewódzkiego Urzędu Pracy dokumenty potwierdzające prawidłowość wykorzystania środków oraz dokumenty potwierdzające zatrudnienie pracowników, na których otrzymał świadczenie, przez okres pobierania tych świadczeń. |  |
|  | *Czy można złożyć wniosek dotyczący obniżonych etatów, a następnie np. po upływie dwóch tygodni, złożyć kolejny wniosek dotyczący pracowników na postojowym? Oba wnioski dotyczyłyby tej samej firmy, ale innych pracowników.* | Wprowadzenie obniżonego wymiaru czasu pracy albo przestoju ekonomicznego musi zostać zawarte w drodze porozumienia, wskazującego konkretne okresy obowiązywania tych rozwiązań. W takim przypadku należy złożyć osobny wniosek na pracowników objętych przestojem. |  |
|  | *Czy można złożyć wniosek o dofinansowanie przez trzy kolejne miesiące, a potem ewentualnie modyfikować go, jeśli objęci wnioskiem pracownicy będą mogli jednak podjąć pracę, lub jeśli ilość pracowników na postojowym się zwiększy. Innymi słowy: czy można elastycznie modyfikować wniosek i, zależnie od sytuacji, dopisywać lub skreślać konkretnych pracowników?* *W przypadku negatywnej odpowiedzi na pytanie poprzednie: czy można złożyć wniosek na jeden miesiąc, a następnie (po upływie miesiąca) kolejny wniosek na kolejny miesiąc?* | Przedsiębiorca powinien osobno wystąpić o dofinansowanie wynagrodzenia w ramach przestoju ekonomicznego, a następnie o dofinansowania w ramach obniżonego wymiaru czasu pracy. Przedsiębiorca w takim przypadku powinien złożyć odrębne wnioski na okresy miesięczne. 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. Dofinansowanie dotyczy pracowników objętych przestojem ekonomicznym, zgodnie z zawartym porozumieniem. Nie można dopisywać pracowników, jednakże 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. |  |
|  | *Czy dofinansowanie za przestój w pracy, dotyczy również pracowników objętych obowiązkową kwarantanną?* | Za okres trwania kwarantanny lub izolacji pracownikowi przysługuje na zasadach ogólnych wynagrodzenie chorobowe. Zgodnie z art. 92 § 1 kodeksu pracy, za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia. 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. W takiej sytuacji pracodawca jest jedynie zobowiązany do rozliczenia się z wojewódzkim urzędem pracy za okres zwolnienia lekarskiego, tj. zwrotu niewykorzystanych środków, gdy wynagrodzenie chorobowe wyniesie 80% wynagrodzenia miesięcznego. |  |
|  | *Proszę o informacje czy o dofinansowanie z FGŚP w przypadku przestoju lub obniżonego wymiaru czasu pracy możemy starać się tylko dla osób, na które odprowadzana jest składak na FGŚP? Czyli przykładowo w przypadku pracownicy po okresie urlopu macierzyńskiego (której nie minęło jeszcze 36 m-cy pracy), pracownic po 55 roku życia i pracowników (mężczyzn) po 60 rż ta forma wsparcia nie obejmie?* | Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników, o którym mowa w art. 15g ustawy o covid przysługuje niezależnie od faktu korzystania przez pracodawcę ze zwolnienia z opłacania składek na FGŚP, o którym mowa w art. 9a albo 9b ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 2020 r. poz. 7). |  |
|  | *Prowadzę firmę spedycyjną – spółkę z o.o. Zatrudniam 5 osób z czego:* *- 3 osoby maja umowę o pracę na pełny etat,* *- 1 osoba jest na urlopie macierzyńskim i obecnie otrzymuje zasiłek macierzyński* *- 1 osoba zatrudniona jest na ¼ etatu* *Spadek obrotów firmy porównując okresy od 01-02-2020 do 31-03-2020 z okresem 01-02-2019 do 31-03-2019 wynosi -49%. Mam mniej zleceń transportowych. Jeśli dobrze rozumiem zasady przyznawania dofinansowania wynagrodzeń dla pracowników mam prawo takowe otrzymać. Chcę ubiegać się o wsparcie przez 3 miesiące dla każdego pracownika. Nie zamierzam obniżać wymiaru czasu pracy. Złożyłem już wniosek o skorzystanie ze zwolnień w opłacaniu składek na ZUS o których mowa w ustawie COVID-19. Niejasne są dla mnie instrukcje wypełniania dokumentów aby skompletować wniosek. W związku z tym proszę o odpowiedź na pytania:* *1. Patrząc na strukturę zatrudnienia jaką napisałem powyżej – na których pracowników z moich pięciu, mogę obiegać się o wsparcie?**2. Jak wypełnić plik excel, który trzeba załączyć do wniosku „Wykaz pracowników uprawnionych do świadczeń wypłacanych z FGŚP"? Zakładka obroty jest dla mnie jasna ale później jest zakładka obniżony wymiar czasu pracy i przestój ekonomiczny. Ja chcę ubiegać się o dofinansowanie do wynagrodzenia każdego pracownika, ale nie ze względu na przestój ekonomiczny czy obniżony wymiar czasu pracy. Nie mam zamiaru redukować pensji pracowników. Proszę o instrukcje jak mam wypełnić ten plik w moim przypadku? Czy mam wypełnić zakładkę „obniżony wymiar czasu pracy" a w kolumnach wymiar czasu pracy pracownika po obniżeniu wymiaru czasu pracy mam wpisać 1?**3. Jeżeli spadek obrotów był spowodowany mniejszą ilością zleceń transportowych to mam zaznaczyć we wniosku w punkcie 7. Oświadczenie punkt 1 że spadek nastąpił w ujęciu ilościowym czy wartościowym?**4. W wniosku w punkcie 6. Treść Wniosku - co mam zaznaczyć? 1) przestoju ekonomicznego czy 2) obniżonego wymiaru czasu pracy ? obie formy nie są właściwe**5. Czy w przypadku załącznika nr 1 „Kopia porozumienia, z określonymi warunkami i trybem wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy, o których mowa w art. 15g ust. 11 ustawy" W moim przypadku, kiedy nie zamierzam ubiegać się o wsparcie związane z przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarze czasu pracy, to czy powinienem jakiekolwiek porozumienie zawierać z pracownikami? Jeśli tak to jakie? Co takie porozumienie miałby zawierać? Czy jest dostępny jakiś przykład takiego porozumienia, czy też szablon do wypełnienia? Jeśli nie muszę nic załączać, to czy wniosek będzie mógł być dalej procedowany w przypadku braku jednego obligatoryjnego załącznika?* | *Jedynie w przypadku spełnienia pozostałych warunków ustawowych dofinansowanie będzie przysługiwało.* *Dofinansowanie z FGŚP przysługuje na pracowników, którzy w drodze zawartego porozumienia zostali objęci przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy. Dofinansowanie może dotyczyć osób na zwolnieniach lekarskich, które 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.**W punkcie 7 zaznaczyć należy tą opcję, która faktycznie wykazuje spadek obrotów w wysokości określonej w ustawie, zgodnie z rzeczywistym stanem faktycznym. Ilościowy spadek zleceń zazwyczaj wiąże się ze spadkiem wartościowym, wykazanie tego warunku należy więc do beneficjenta.**Wniosek winien być kompletny i zawierać wszystkie wymagane załączniki, a Ministerstwo nie dysponuje wzorami czy też szablonami porozumień.**Zgodnie z art. 15 g ust. 9 spadek obrotów gospodarczych, z którym wiąże się uprawnienie do dofinansowania z FGŚP może wystąpić w ujęciu ilościowym lub wartościowym.* |  |
|  | *Czy można skorzystać dofinansowania do wynagrodzeń pracowników oraz równocześnie skorzystać ulgi zwolnienia z obowiązku opłacenia należności z tytułu składek ZUS za marzec-maj.2020?**Od 1 kwietnia pracodawca kieruje pracowników na tak zwane przestojowe**a) jeżeli np. 20 maja br. część pracowników wróci do pracy, czy pracodawca otrzyma dofinansowanie dla pozostałych pracowników na przestoju?**b) Jak się rozlicza przestojowe jeżeli się przerwie w trakcie danego miesiąca?* | *.* *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.**TAK**W okresie proporcjonalnym w ramach miesiąca.* |  |
|  | *Proszę o informację w sprawie dofinansowania do wynagrodzeń dla firmy w czasie przestoju ekonomicznego:**1. czy przysługuje ono do wynagrodzenia pracownika, którego wynagrodzenie zasadnicze wynosi 5831,35 brutto?**2. czy przysługuje do wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na 1/2 etatu - wynagrodzenie brutto 1300 zł?**3. czy przysługuje dla osób niepełnosprawnych?**4. co jeśli złożyłam wniosek do ZUS o zwolnienie z opłacania składek? jak to wykazać na wniosku który do Państwa będę składać?**4. rozumiem, ze aby uzyskać dofinansowanie należy złożyć: umowę z Państwa strony, wniosek, i uzupełniony plik xlsx "wykaz pracowników" i to wszystko? co z porozumieniem między pracodawca a pracownikami w jakiej formie ono ma być, czy znajdę gdzieś wzór i czy należy go dołączać?* | *1. TAK* *2. TAK**3. 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 np. z dofinansowania kosztów utworzenia stanowiska pracy ze środków FP lub PFRON może otrzymać dofinansowanie ze środków FGŚP, o którym mowa w art. 15g.**4. 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. Należy to zaznaczyć w części D pkt 6 wniosku.**5. Należy złożyć komplet wymaganych dokumentów, kopię porozumienia i ewentualnego pełnomocnictwa również. Brak jest wzoru takiego porozumienia, pracodawca przekazuje kopię porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia. W porozumieniu należy określić co najmniej grupy zawodowe objęte przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy, obniżony wymiar czasu pracy obowiązujący pracowników, okres, przez jaki obowiązują rozwiązania dotyczące przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy.* |  |
|  | *Prowadzę działalność gospodarczą zatrudniam pracownika na 1/2 etatu. Pracownik ten pobiera również emeryturę. Czy mogę skorzystać z pomocy dopłaty do pracownika 50 %? Czy w części C wniosku wpisuję kwotę brutto wynikającą z umów o pracę czy tylko kwotę brutto z dofinansowania?* | *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. Dotyczy to również pracowników pobierających emeryturę. Część C dotyczy kwot dofinansowania.* |  |
|  | *W przypadku gdy pracownik otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 3500 zł brutto, pracodawca dokona obniżenia wymiaru czasu pracy o 20% bez zmiany wysokości wynagrodzenia - w jakiej wysokości dofinansowanie pracodawca będzie mógł się ubiegać?* | *W tym zakresie wyjaśnienie znajduje się na stronie https://psz.praca.gov.pl/dla-pracodawcow-i-przedsiebiorcow/tarcza/swiadczenia* |  |
|  | *W przypadku gdy pracownik otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 3500 zł brutto, pracodawca dokona obniżenia wymiaru czasu pracy o 20% - czy automatycznie następuje obniżenie wynagrodzenia zasadniczego o 20%?* | *Przedsiębiorca może obniżyć wymiar czasu pracy maksymalnie o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalane na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. Obniżenie wynagrodzenia nie następuje „automatycznie”. Dopuszcza się obniżenie wymiaru czasu o wartość niższą niż 20%. Konsekwencją obniżenia wymiaru czasu pracy, co do zasady jest również obniżka wynagrodzenia. Nie jest to jednak warunek konieczny.* |  |
|  | *Czy w przypadku gdy pracodawca będzie starał się o zwolnienie ze składek ZUS na 3 miesiące - może w pełni ubiegać się o dofinansowanie do wynagrodzenia pracowników z FGŚP?* | *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 w porozumieniu z przedstawicielami pracowników można wskazać, że porozumienie dot. obniżonego wymiaru czasu pracy dotyczy wszystkich pracowników firmy? (bez wymieniania poszczególnych grup pracowników) Zamierzamy obniżyć wymiar czasu pracy wszystkim pracownikom naszej Firmy.* | *Ustawa w tym zakresie określa 3 obligatoryjne elementy Porozumienia:* *grupy zawodowe objęte przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy, obniżony wymiar czasu pracy obowiązujący pracowników i okres, przez jaki obowiązują rozwiązania dotyczące przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy. Określenie „wszyscy pracownicy” będzie w tym przypadku niewystarczające.* |  |
|  | *Jak ujmować we wniosku o dofinansowanie pracowników obecnie przebywających na L4 lub dodatkowym zasiłku opiekuńczym, które kończą się w połowie kwietnia i od połowy kwietnia pracownicy również będą świadczyć pracę w obniżonym wymiarze czasu pracy? Jak następnie tych pracowników należy ujmować w wykazie składanym do WUP co miesiąc, na koniec miesiąca, na podstawie którego będzie dokonywana wypłata dofinansowania?* | *Tak, można objąć takiego pracownika porozumieniem, ale wnioskować o dofinansowanie do wynagrodzenia na tego pracownika można dopiero gdy powróci z zasiłku chorobowego, a więc od tego miesiąca, w którym to nastąpi.* |  |
|  | *Proszę o informację, jak Pracodawca będzie rozliczał ZUS czy tylko od kwoty pracodawcy, czy też od ewentualnej kwoty dofinansowania.* | *Przedsiębiorcy przysługują również środki na opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy na podstawie ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2020r. poz.266 i 321) od przyznanych świadczeń i w takim przypadku rozliczeń ZUS należy dokonać od pełnej kwoty z dofinansowaniem.* *Przedsiębiorca może skorzystać jednocześnie ze zwolnień ze składek ZUS oraz dofinansowania ze środków FGŚP, jednak nie otrzyma wtedy 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 zgłaszając od 01.04.2020 dwie osoby na przestój ekonomiczny na okres trzech miesięcy (IV, V, VI) , czy wówczas będzie można ( w razie potrzeby) w okresie późniejszym np. 01.05.2020 zgłosić o obniżony wymiar czasu pracy dla pozostałych 28 pracowników produkcyjnych np. na okres V, VI, VII?* | *Tak, składając odrębny wniosek* |  |
|  | *Czy warunkiem wypłaty dofinansowania jest terminowe złożenie do inspekcji pracy zawiadomienia o przestoju ekonomicznym (zgłoszenie porozumienia)?* | Zgodnie art. 15g ust 12 pracodawca przekazuje kopię porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia- jest to więc obowiązek jednak **przekazanie w terminie nie jest warunkiem wypłaty dofinansowania** |  |
|  | *Co w sytuacji, kiedy przedsiębiorca zalegał na koniec III kwartału 2019 r. z zapłatą składek ZUS, ale sam spłacił zadłużenie w listopadzie? Nie zawarł umowy z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i nie otrzymał decyzji urzędu skarbowego w sprawie spłaty zadłużenia.* | *Tak jeżeli spłacił zadłużenie to ono już nie występuje więc jeżeli spełnia pozostałe warunki określone w art. 15 g może wnioskować o wsparcie finansowe.* |  |
|  | *Jak powinno wyglądać sprawozdanie, w którym przedsiębiorca musi rozliczyć się z dofinansowania?* | *Nie ma określonego wzoru więc zgodnie z umową. Szereg informacji zawartych jest w poradniku dla przedsiębiorcy dostępnym pod adresem:* [*https://www.gov.pl/web/rodzina/dofinansowanie-do-wynagrodzen*](https://www.gov.pl/web/rodzina/dofinansowanie-do-wynagrodzen) |  |
|  | *Co z pracownikami na kontraktach? Czy można ubiegać się o dofinansowanie dla nich?* | *Art. 15g ma zastosowanie tylko do pracowników wymienionych w art. 15g ust. 4.* |  |
|  | *Jak rozumieć spadek obrotów gospodarczych? Zmniejszenie sprzedaży towarów lub usług a łączne obroty?* | *Przedsiębiorca powinien wykazywać swój obrót zgodnie z obowiązującymi u danego przedsiębiorcy zasadami rozliczeń dla celów podatkowych.* |  |
|  | *Co z umowami zlecenie przy stawkach godzinowych, w jaki sposób obliczać wynagrodzenie dla takich pracowników?* | *Tak jak do tej pory pracodawca obliczał wynagrodzenie* |  |