

Wsparcie z FGŚP - pytania i odpowiedzi cz.2

Autor: Arkadiusz Kaczor Data publikacji: 16.04.2020

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. W załącznikach zaprezentowano przykładowe wyliczenia.

PYTANIA I ODPOWIEDZI

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.

Pytania dotyczące przestoju ekonomicznego art. 15g ust. 6

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 obniżyć 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.

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

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 czasu 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 obniżyć 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.

Pytania dotyczące porozumienia, wniosku, umowy oraz pozostałe

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.

LEWIATAN + RP

Czy firma musi składać jeden wniosek na trzy miesiące czy może złożyć trzy wnioski? Czy muszę już teraz zdecydować 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 oceniana 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. Przerwa ekonomiczna 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 nie dotyczących 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 nie dotyczących 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

Załączniki

Wyliczenie - przykład I.docx (docx, 18 KB)

Wyliczenie - Przykład II.docx (docx, 17 KB)

Wyliczenie - Przykład III.docx (docx, 17 KB)

Wyliczenie - Przykład IV.docx (docx, 18 KB)