



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY  
W KIELCACH



# Tarcza Antykryzysowa

---

# FAQ

**Pytania i odpowiedzi są na bieżąco aktualizowane,  
zgodnie z komunikatami publikowanymi przez  
Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej**



**Pytanie:** Czy aktualnie jest możliwość korekty wniosku? Co zrobić w sytuacji, gdy wniosek został błędnie wypełniony i przesłany do WUP?

**Odpowiedź:** Na dzień 6 kwietnia 2020 roku nie ma możliwości skorygowania złożonego wniosku. W sytuacji pomyłki – można poinformować WUP o wycofaniu wniosku i złożyć kolejny, skorygowany wniosek.

**Pytanie:** Czy we wniosku, w rubryce wynagrodzenia brutto w m-cu poprzedzającym wniosek - wpisujemy pracowników którzy są na zwolnieniach lekarskich?

**Odpowiedź:** Jeśli Przedsiębiorca zamierza skorzystać z przestoju ekonomicznego, pracowników przebywających na zwolnieniach lekarskich nie należy ujmować we wniosku. W przypadku obniżonego czasu pracy - takich pracowników można objąć wsparciem pamiętając jednak o tym, by unikać podwójnego finansowania. W tym przypadku chodzi o fakt, czy pracownik nie pobiera zasiłku chorobowego, *de facto* finansowanego przez ZUS.



**Pytanie:** Czy pracodawca może złożyć kilka wniosków o przyznanie wsparcia, np. jeden wniosek dla pracowników na przestój ekonomiczny na jeden miesiąc (maj) a następnie składa drugi wniosek dla tych samych albo innych pracowników na obniżony wymiar czasu pracy na następne dwa miesiące (czerwiec i lipiec)? Czy w takiej sytuacji spółka może złożyć kilka wniosków w różnym czasie?

**Odpowiedź:** Jeden pracodawca może korzystać z dwóch form jednocześnie, jednak w odniesieniu do różnych pracowników. Jeśli chodzi o wnioskowany okres - tu decyzja jest po stronie pracodawcy. Pracownik po ustaniu jednej formy dofinansowania, może być następnie objęty drugą, w innym czasie. W momencie składania wniosku nie są Państwo w stanie przewidzieć, jakie potrzeby nastąpią w przyszłości. Jeśli w trakcie trwania umowy regres ustąpi i pojawi się potrzeba przywrócenia do pracy pracowników np. objętych przestojem ekonomicznym - należy poinformować o tym WUP, ustalić dzień powrotu do pracy i jeśli wystąpi taka okoliczność - dokonać zwrotu środków w faktycznie pobranej wysokości za okres nieuprawniony. Każdy przypadek tego rodzaju wymaga indywidualnego podejścia i odrębnych rozstrzygnięć. Wniosek można złożyć na okres od 1 do 3 miesięcy - to górny limit w odniesieniu do każdego wniosku (oczywiście pracowników objętych wsparciem może być więcej).

**Pytanie:** Czy można skorzystać z dofinansowania z tytułu przestoju ekonomicznego na pracownika zatrudnionego na 1/3 etatu?

**Odpowiedź:** Tak, ponieważ w przypadku przestoju nie ma obowiązku zatrudniania pracownika na minimum 1/2 etatu. Jednak wynagrodzenie nie może być niższe niż płaca minimalna, proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.

**Pytanie:** Jak wpisać pracownika, który w marcu był na zasiłku chorobowym, w rubryce w której trzeba podać wynagrodzenie za marzec?

**Odpowiedź:** Wpisując wynagrodzenie za marzec należy uwzględnić pensje pracownika brutto, tzn. te komponenty wynagrodzenia brutto, które wynikają z angażu pracownika, mają charakter stały, tj. cykliczny i powtarzalny itp. Nie bierze się pod uwagę pobytu na chorobowym pracownika.



**Pytanie: Czym różni się wsparcie w sytuacji przestoju ekonomicznego od obniżenia czasu pracy?**

**Odpowiedź:** Gdy pracodawca korzysta z sytuacji przestoju ekonomicznego - tu kwota jest ujednolicona i wskazana z góry w maksymalnej wysokości - łącznie 1.533,09 zł brutto, w tym składki na ubezpieczenie społeczne należne od pracodawcy w przeliczeniu na pełny etat (oczywiście proporcjonalnie, tj. z uwzględnieniem proporcjonalnego obniżenia). Jeśli pracodawca korzysta z wariantu II na obniżenie wymiaru czasu pracy - ze środków FGŚP maksymalna kwota dofinansowania na pracownika to 2.452,27 zł brutto, w tym składki na ubezpieczenie społeczne należne od pracodawcy. Przy obniżeniu wymiaru pracy Fundusz dopłaca **połowę do wynagrodzenia**, nie więcej jednak niż 40% przeciętnego wynagrodzenia na dzień złożenia wniosku (tu przyjmujemy kwotę 5.198,58 zł.)

**Pytanie: Bardzo proszę o wyjaśnienie czy w przypadku chęci skorzystania z dofinansowania 50% wynagrodzenia przy obniżonym wymiarze czasu pracy o 20% to wynagrodzenie obniżamy proporcjonalnie, np. pracownik zarabia teraz 2600zł brutto za pełen etat, obniżamy mu wymiar czasu pracy o 20%, czyli wynagrodzenie również zostaje pomniejszone o 20% czyli na 2400 brutto? Czy kwotą której nie możemy przekroczyć jest kwota minimalnego wynagrodzenia bez względu na wymiar czasu pracy.**

**Odpowiedź:** Zgodnie z obowiązującymi zasadami obniżenie wymiaru czasu pracy nie może być większe, niż 20% (a więc - może być mniejsze). Dofinansowanie wynosi, przy obniżonym wymiarze czasu pracy, połowę do wynagrodzenia, nie więcej jednak niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia (na dzień dzisiejszy przyjmujemy wartość 5198,58 zł). Podsumowując - pracodawca obniża czas pracy o 20%, proporcjonalnie oblicza wynagrodzenie, Państwo dopłaca po obniżce połowę wynagrodzenia.



**Pytanie: Czy można ubiegać się o dofinansowanie na osoby będące na urloпах macierzyńskich?**

**Odpowiedź:** Pracodawca może starać się o dofinansowanie na pracowników, którym on jest zobowiązany wypłacać świadczenie w danym miesiącu. Jeżeli ten obowiązek ciąży na ZUS, nie może ubiegać się o dofinansowanie. Wykaz pracowników, będący załącznikiem do wniosku, może zawierać tylko osoby, na które przedsiębiorca stara się o dofinansowanie. Wykazanie osób, na które dofinansowanie nie przysługuje, może skutkować odrzuceniem wniosku.

**Pytanie: Jakie porozumienie należy zawrzeć z pracownikami pracującymi na pełen etat- obniżenie czasu pracy: zmniejszenie wymiaru czasu pracy do 7/8 etatu, czy zmniejszenie etatu o 20%**

**Odpowiedź:** Obniżenie czasu pracy ma być nie większe, niż 20%. Mniejsze oczywiście może być. Finalnie jednak, po obniżce, pracownik nie może mieć mniej, niż 1/2 etatu. Oczywiście, minimalne wynagrodzenie, które musi zachować pracownik po obniżce liczone jest proporcjonalnie do nowego, tj. obniżonego czasu pracy. Wsparcie przy obniżonym wymiarze czasu pracy, wynosi połowę wynagrodzenia, jednak nie więcej, niż 40% przeciętnego wynagrodzenia (przyjmujemy jako przeciętne kwotę wartość 5.198,58 zł).

**Pytanie: Gdzie mogę znaleźć wzór porozumienia, które muszę zawrzeć z pracownikiem?**

**Odpowiedź:** Nie ma ustandaryzowanego, obowiązującego wzoru porozumienia. W ujednoliconym tekście ustawy o szczególnych rozwiązaniach, *art.15g pkt 11* określa podstawowe parametry i minimalny zakres takiego porozumienia (*strony 40 - 41*).

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,

W razie wątpliwości treść porozumienia można skonsultować z Państwową Inspekcją Pracy.



**Pytanie: Czy muszę wydrukować umowę, podpisać, zeskanować i dołączyć jako załącznik?**

**Odpowiedź:** Tak, umowę należy wydrukować, podpisać i dodać w formacie pdf lub jpg jako załącznik do wniosku.

**Pytanie: Czy są już wyznaczone terminy składania wniosków o dofinansowania do wynagrodzeń oraz inne instrumenty pomocy, a także czy w przypadku mikroprzedsiębiorcy możliwe jest połączenie zwolnienia z opłacania składek ZUS i dofinansowanie do wynagrodzeń?**

**Odpowiedź:** Wnioski o dofinansowanie z FGŚP już można składać do WUP. Nie został określony termin zakończenia ich składania. W sprawie przyznania pomocy innej, niż dofinansowanie na ochronę miejsc pracy w sytuacji przestoju ekonomicznego lub obniżenia wymiary czasu pracy - prosimy o kontakt z właściwą instytucją. W przypadku zwolnienia z płacenia składek ZUS - będzie to bezpośrednio Zakład Ubezpieczeń Społecznych. W sprawie pomocy udzielanej przez WUP z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych – wszystkie informacje znajdują się pod linkiem:  
<https://www.gov.pl/web/gov/skorzystaj-z-dofinansowania-do-pensji-swoich-pracownikow>

**Pytanie: Czy można jednocześnie korzystać z dofinansowania z WUP oraz PUP?**

**Odpowiedź:** W części D5 wniosku pracodawca oświadcza, że nie będzie się ubiegać o pomoc w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów wypłaty na ochronę miejsc pracy. Niezłożenie takiego oświadczenia wyklucza możliwość przyznania wsparcia z FGŚP.



**Pytanie:** Czy dofinansowanie, o którym mowa w art. 15 zzb ustawy może być przyznane przedsiębiorcy, którego pracownicy przebywają na bezpłatnych urlopach?

**Odpowiedź:** Dofinansowanie, o którym mowa w artykule 15 zzb nie może być przyznane przedsiębiorcy, którego pracownicy przebywają na bezpłatnych urlopach. Celem jest dofinansowanie części wynagrodzeń i należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne, według stanu na ostatni dzień miesiąca, za który dofinansowanie jest wypłacane. Jak wynika z art. 174 § 2 k.p., okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Dodatkowo okres urlopu bezpłatnego stanowi przerwę w realizacji obowiązków i praw pracowniczych u pracodawcy. W konsekwencji należy przyjąć, że pracodawca nie musi opłacać składek na ubezpieczenie społeczne za takiego pracownika w czasie, gdy ten przebywa na urlopie bezpłatnym.

**Pytanie:** Jeżeli w trakcie pobierania dofinansowania do wynagrodzenia pracodawca zwolni np. 10 pracowników z 300, na które firma otrzymała dofinansowanie z FGŚP, czy w takiej sytuacji należy zwrócić całe dofinansowanie na 300 pracowników, czy tylko dofinansowanie za 10 pracowników wraz za zaległości podatkowe?

**Odpowiedź:** 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.



**Pytanie:** Czy zwolnienie ze składek ZUS wyklucza możliwość starania o dofinansowanie z FGŚP, czy FP? Czy przedsiębiorca może wystąpić o dofinansowanie z tytułu przestoju, a następnie o dofinansowanie kosztów zatrudnienia do starosty za następnym miesiącem?

**Odpowiedź:** Uzyskanie zwolnienia w ZUS nie wyklucza skorzystania ze wsparcia w ramach FGŚP. W sytuacji, gdy przedsiębiorca skorzystał ze zwolnienia z opłacania składek odprowadzanych do ZUS, nie może otrzymać dofinansowania w części dotyczącej składek na ubezpieczenia społeczne. Może natomiast otrzymać dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników. Dofinansowanie, o którym mowa w art. 15ztc może być przyznane przedsiębiorcy, który uzyska zwolnienie ze składek ZUS, o którym mowa w art. 31zo ustawy. Jeśli przedsiębiorca został zwolniony ze składek ZUS – nie stanowią one części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej. Jednocześnie przy dofinansowaniu, to przedsiębiorca wybiera, na jaką część prowadzenia działalności przeznacza dofinansowanie i nie ma obowiązku sprawozdawczości przy tej usłudze. Również mikroprzedsiębiorca, który skorzysta z instrumentu w postaci pożyczki (5 tys.), może skorzystać z instrumentu z art.15zpb, pod warunkiem, że nie wykorzysta kwoty pożyczki na finansowanie wynagrodzeń i składek. Dopuszczalne jest także skorzystanie zarówno z dofinansowania wynagrodzeń pracowników w ramach instrumentu z FGŚP i w ramach art. 15zpb, ale jedynie pod warunkiem, że nie będzie ono dotyczyło tych samych tytułów wypłat na rzecz ochrony miejsc pracy. Ustawa umożliwia ponadto łączenie formy wsparcia, o której mowa w art. 15ztd z formą wskazaną w art. 15zpb. Pożyczka (art. 15ztd) docelowo może być przeznaczona na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej mikroprzedsiębiorcy. Dofinansowanie w art. 15zpb jest wsparciem z przeznaczeniem na części kosztów wynagrodzeń pracowników. Zatem o ile pożyczka, nie została przeznaczona na wynagrodzenia dla pracowników oraz składki, te dwa instrumenty nie wykluczają się.

**Pytanie:** Czy dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników objętych przestojem i zmniejszonym etatem wchodzi w skład pomocy *de minimis*?

**Odpowiedź:** Dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników nie wchodzi w skład pomocy *de minimis*. Pomoc udzielana przez WUP na podstawie ustawy o szczególnych rozwiązaniach nie stanowi pomocy publicznej.





**Pytanie:** Czy pracodawca może w okresie przestoju ekonomicznego obniżyć pracownikom etaty, a nie wynagrodzenie? **Na przykład:** 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 2020r. pracownicy powinni byli przepracować przy etacie 7/8 147 godz. Co wiązałoby się z wynagrodzeniem 20 zł x 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?

**Odpowiedź:** 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 wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę 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.

**Pytanie:** 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 dostać dofinansowanie z FGŚP?

**Odpowiedź:** 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 z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.



**Pytanie:** Czy można zmienić pracownikowi wymiar etatu w trakcie pobierania dofinansowania? Np. pracownik jest objęty od 01.05.2020r. obniżonym etatem o 20% z 1 na 0,8 etatu). Pracodawca otrzymuje dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika. Od 15.06.2020r. pracodawca chciałby obniżyć wynagrodzenie pracownikowi jeszcze o 10% do 0,7 etatu. Czy będzie to możliwe?

**Odpowiedź:** Nie, 20% to maksymalnie dopuszczalne obniżenie wymiaru czasu pracy, jednak nie więcej niż do 0,5 etatu. Dopuszczalne jest jedynie zmniejszenie etatu o mniej niż 20%. Obniżenie wymiaru czasu pracy o kolejne 10% skutkuje utratą dofinansowania do wynagrodzenia tego pracownika.

**Pytanie:** 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)?

**Odpowiedź:** Jednym z wymogów, który musi spełnić przedsiębiorca jest spadek obrotów o nie mniej niż 15% obliczony jako szacunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po dniu 1 stycznia 2020 roku do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku 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.

**Pytanie:** Czy można najpierw wprowadzić przestój, a później obniżony czas pracy w stosunku do tych samych pracowników?

**Odpowiedź:** 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.



**Pytanie:** Jak należy rozumieć art. 15g, pkt. 16, mówiący o tym, że świadczenia przysługują przez łączny okres 3 miesięcy przypadających po dacie złożenia wniosku? Czy jeżeli wniosek został złożony np. 10.04.2020, to można 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?

**Odpowiedź:** 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.

**Pytanie:** 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?

**Odpowiedź:** 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.



**Pytanie:** Czy w okresie przestoju pracownicy nim objęci mogą podejmować doraźne czynności, mające na celu np. zabezpieczenie mienia pracodawcy, montaż, demontaż linii produkcyjnych.

**Odpowiedź:** 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 nie dotyczących pracownika pozostającego w gotowości do pracy.

**Pytanie:** Jakie są konsekwencje błędnego wypełnienia wniosku (np. błędnie objęto niektórych pracowników wnioskiem)?

**Odpowiedź:** 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.

**Pytanie:** 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?

**Odpowiedź:** 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.



**Pytanie: Czy można zawrzeć umowę na część miesiąca?**

**Odpowiedź:** 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.

**Pytanie: Jakie składniki wynagrodzenia pracownika należy uwzględnić ubiegając się o środki FGŚP na ochronę miejsc pracy?**

**Odpowiedź:** zgodnie z aktualną interpretacją składników wynagrodzenia, które mogą zostać uwzględnione przy ubieganiu się o wsparcie w ramach tarczy antykryzysowej, należy uwzględnić te komponenty wynagrodzenia brutto, które wynikają z angażu pracownika, mają charakter stały, tj. cykliczny i powtarzalny oraz mają uzasadnienie w nowych warunkach obniżonego czasu pracy. Niewątpliwie, takim elementem wynagrodzenia może być dodatek stażowy, zwłaszcza w sytuacji, gdy wynika on wprost z obowiązującego w przedsiębiorstwie regulaminu wynagradzania pracowników. **W przypadku takich elementów wynagrodzenia, jak np. dodatek za II zmianę, dodatek za pracę na wysokościach, dodatek za pracę w nowy lub w warunkach szkodliwych - ich uwzględnienie powinno zostać skonfrontowane z rzeczywistym charakterem pracy poszczególnych pracowników w warunkach obniżonego wymiaru czasu pracy.** Jeżeli pracownik będzie np. dalej świadczył pracę na wysokościach - uwzględnienie stosownego dodatku będzie uprawnione.



**Pytanie:** 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.

**Odpowiedź:** 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. Wyżej wymienione okoliczność może podlegać kontroli następczej.

**Pytanie:** Czy można modyfikować porozumienie zawarte ze związkiem zawodowym, czy przedstawicielami załogi w razie wykrycia w nim nieścistości, czy potrzeby uzupełnienia go o wymagane prawem postanowienia?

**Odpowiedź:** Należy sprecyzować czego dotyczą te nieścistości. 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.



**Pytanie:** 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.

**Odpowiedź:** 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.

**Pytanie:** 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)?

**Odpowiedź:** 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.



**Pytanie:** „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?

**Odpowiedź:** 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.

**Pytanie:** 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?

**Odpowiedź:** 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.