



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: Jakie mam spełnić warunki jako pracodawca? Czy muszę się wywiązać z 3-miesięcznego okresu nie zwalniania pracowników czy 6-cio miesięcznego? (dot.: korzystania z 3-miesięcznego dofinansowania wynagrodzenia swoich pracowników w przypadku przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy oraz opłaty składek na ubezpieczenia społeczne).

Odpowiedź: Przedsiębiorca, który otrzymał środki w ramach Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP) nie może wypowiedzieć umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika w okresie pobierania świadczenia oraz po okresie pobierania świadczenia, nie dłużej jednak niż okres ich pobierania (jeśli dofinansowanie trwało 3 miesiące - to kolejne 3 miesiące, razem 6 m-cy).

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: 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 przeciętną 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: Umowę należy pobrać w formacie w jakim się znajduje, nie modyfikować jej, nie uzupełniać swoimi danymi ani nie podpisywać. Należy ją załączyć jako załącznik w takiej formie jak została pobrana. Wysłanie dokumentów poprzez profil zaufany jest jednoznaczne z tym, że wszystkie dokumenty są już podpisane.

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.