ALERT PRAWNY COVID-19

OSTROWSKI I WSPÓLNICY

Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników (art. 15g)

- pytania i odpowiedzi

- Kancelaria Ostrowski i Wspólnicy

OSTROWSKI I WSPÓLNICY

Izabela Błaszkiewicz
radca prawny, wspólnik
Kancelaria Ostrowski i Wspólnicy

727 591 146
i.blaszkiewicz@ostrowski-legal.net

Szanowni Państwo,

Chcemy podzielić się z Państwem naszym komentarzem w zakresie możliwości uzyskania dofinansowania do wynagrodzeń pracowników na podstawie art. 15g Tarczy Antykryzysowej. Wspierając naszych Klientów i odpowiadając na ich nieustające wątpliwości interpretacyjne zebrałyśmy bagaż doświadczeń, który przekazujemy na Państwa ręce. Wierzymy, że zaproponowana forma przekazania wiedzy ułatwi Państwu przechodzenie przez meandry pojęć, zagadnień i problemów, które w ostatnim bardzo krótkim czasie zaaplikował nam nasz ustawodawca.

Opracowanie odnosi się również do projektowanych w ustawie z dnia 9 kwietnia 2020 roku zmian w art. 15g. Projekt po 13 kwietnia 2020 roku będzie procedowany w Senacie.

Zespół Prawa Pracy Kancelarii Ostrowski i Wspólnicy

Umów konsultacje online

Niniejszy dokument jest własnością Kancelarii Ostrowski i Wspólnicy sp. k. w Toruniu. Zawarte w nim stanowisko nie stanowi porady prawnej.

Spis treści

Jaki jest tryb przyznania dofinansowania? 6

Czy można skorzystać w części z przestoju ekonomicznego, a w części z obniżonego czasu pracy? 6

Czy pracownika można wysłać częściowo na przestój ekonomiczny, częściowo zaś obniżyć mu wymiar czasu pracy? 7

Czy można odwołać pracownika z przestoju ekonomicznego? 7

Od jakiego momentu można obniżyć wynagrodzenia lub wymiar czasu pracy? 8

Kiedy trzeba będzie zwrócić dofinansowanie? 8

Czy pomoc z art. 15g stanowi pomoc *de minimis*? 9

Czy może zostać przeprowadzona kontrola celu, na jaki przeznaczone zostaną środki? 9

Czym jest przestój ekonomiczny? 10

Jaki jest zakres przestoju ekonomicznego? 10

Przestój ekonomiczny a zastosowanie art. 81 KP 10

Co należy rozumieć pod pojęciem wynagrodzenia w komentowanym artykule? 11

Czy konieczne jest obniżenie wynagrodzenia pracowników na przestoju ekonomicznym? 12

Czy zmiana wymiaru etatu obejmuje także pracowników objętych ochroną? 12

Co może pokryć dofinansowanie? 13

Jaki wpływ na zasiłek chorobowy ma zmniejszenie wymiaru etatu (w tym również na zasiłek chorobowy spowodowany ciążą i zasiłek macierzyński)? 13

Jakie warunki należy spełnić, aby otrzymać dofinansowanie? 14

Kim jest pracownik w rozumieniu art. 15g? 16

Czy art. 15g ma zastosowanie do zleceniobiorców? 16

W jaki sposób wypłacane jest dofinansowanie? 17

O ile można obniżyć wynagrodzenie pracownika objętego przestojem ekonomicznym? 17

Jaką kwotę można otrzymać? 17

O ile można obniżyć czas pracy? 18

Grafiki a niepełny wymiar czasu pracy 18

Jak udzielać zaległego urlopu po zmniejszeniu wymiaru czasu pracy? 19

Dobowy czas pracy osoby niepełnosprawnej po zmniejszeniu wymiaru czasu pracy 20

Ile musi wynosić wynagrodzenie pracownika? 21

Co należy rozumieć przez spadek obrotów gospodarczych? 21

Jak należy rozumieć obrót? 22

Jaką kwotę można otrzymać? 23

Do wynagrodzenia jakich pracowników nie można otrzymać dofinansowania? 23

Z kim pracodawca musi zawrzeć porozumienie? 23

Jak wyłonić przedstawicieli pracodawców? 24

Czy porozumienia zawarte indywidulanie z poszczególnymi pracownikami mogą stanowić podstawę do dofinansowania? 25

Czy porozumienia zawarte na podstawie art. 23^{1a} Kodeksu pracy może stanowić podstawę do dofinansowania? 25

Czy zawarcie samego porozumienia wyklucza podejmowanie działań indywidualnych w stosunku do poszczególnych pracowników? 25

Jakie kroki należy podjąć po zawarciu porozumienia? 25

Jaki jest termin na przekazanie porozumienia? 26

Czy w celu obniżenia wynagrodzenia lub wymiaru czasu pracy trzeba z pracownikiem zawrzeć porozumienie zmieniające? 26

Co musi obejmować porozumienie? 26

Czy przestojem ekonomicznym można objąć tylko niektórych pracowników? 27

O czym stanowi art. 42 § 1-3 Kodeksu pracy? 27

Na jaki okres można otrzymać dofinansowanie? 28

Kiedy można wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi, na którego zostało przyznane dofinansowanie? 28

Czy w sytuacji, w której umowa z pracownikiem wygasa w trakcie korzystania z dofinansowania, mamy obowiązek przedłużyć umowę z tym pracownikiem? Czy w przypadku nieprzedłużenia umowy mamy obowiązek zwrotu otrzymanego dofinansowania? 29

O czym stanowią przepisy art. 7-16 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy? 29

Czy skorzystanie z świadczenia określonego w art. 15g wyklucza z możliwości skorzystania z innych świadczeń określonych w ustawie? 36

W jaki sposób może dojść do przedłużenia okresu dofinansowania? 36

Kto realizuje zadania organów administracji wynikające z art. 15g ust. 1? 36

Niniejszy dokument jest własnością Kancelarii Ostrowski i Wspólnicy sp.k w Toruniu. Zawarte w nim stanowisko nie stanowi porady prawnej.

Stan prawny: 10.04.2020 r. godz. 11.00

Przepisy art. 15g tracą moc po upływie 180 dni od dnia wejścia w życie ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw, dalej jako art. 15g treść obowiązująca.

Projekt ustawy o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 z dnia 9 kwietnia 2020 roku przewiduje, że art. 15g w nowym brzmieniu wejdzie w życie od dnia 1 kwietnia 2020 roku, dalej jako art. 15 g treść projektowanych zmian.

	Art. 15g *treść obowiązująca*	Art. 15g *treść projektowanych zmian*	Komentarz
ust. 1	*Przedsiębiorca w rozumieniu art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 może zwrócić się z wnioskiem o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, o wypłatę ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych świadczeń na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy, w następstwie wystąpienia COVID-19, na zasadach określonych w ust. 7 i 10.*	*Przedsiębiorca w rozumieniu art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, organizacja pozarządowa w rozumieniu art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. z 2019 r. poz. 688, 1570 i 2020 oraz z 2020 r. poz. 284), podmiot, o którym mowa w art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie oraz państwowa osoba prawna w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2019 r. poz. 869, 1649, 2020, 2473 oraz z 2020 r. poz. 284, 374 i 568), u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych w*	**Jaki jest tryb przyznania dofinansowania?** Postępowanie o przyznanie pomocy jest postępowaniem wnioskowym. Oznacza to, że konieczne jest złożenie wniosku o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy. Wnioski o dofinansowanie wynagrodzeń składa się elektronicznie za pośrednictwem strony: (LINK). Oprócz wniosku wraz z niezbędnymi dokumentami, konieczne jest spełnienie dodatkowych przesłanek, o których mowa w dalszej części niniejszego opracowania. **Czy można skorzystać w części z przestoju ekonomicznego, a w części z obniżonego czasu pracy?** Tak, jednak przestój ekonomiczny i obniżony wymiar czasu pracy nie może obejmować tych samych pracowników w tym samym czasie. Zgodnie z brzmieniem art. 15g ust. 1 ustawy dofinansowanie dotyczy

		następstwie wystąpienia COVID-19 może zwrócić się z wnioskiem o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, o wypłatę ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych świadczeń na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy, w następstwie wystąpienia COVID-19, na zasadach określonych w ust. 7 i 10.	*„wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy"* Użycie słowa *„albo"* (alternatywy rozłącznej) wskazuje, że nie można do jednego pracownika jednocześnie zastosować obniżenia wymiaru czasu pracy i przestoju ekonomicznego (i jednocześnie uzyskać obu form dofinansowań jednocześnie do danego pracownika). Pracodawca powinien wskazać, że z danego rozwiązania będzie korzystał przez okres co najmniej jednego pełnego miesiąca. **Czy pracownika można wysłać częściowo na przestój ekonomiczny, częściowo zaś obniżyć mu wymiar czasu pracy?** Istnieją wątpliwości co do tego, czy istnieje możliwość zastosowania do tego samego pracownika przestoju ekonomicznego przez część okresu objętego dofinansowaniem, w pozostałej zaś części obniżenie jego wymiaru czasu pracy, bowiem takiej możliwości nie dają wzory dokumentów wymagane do uzyskania dofinansowania opublikowane na stronie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, stosowane przy składaniu wniosku. **Czy można odwołać pracownika z przestoju ekonomicznego?** Tak, odwołanie pracownika z przestoju ekonomicznego, przy zastosowaniu zasady równego traktowania jest możliwe, należy jednak pamiętać o konieczności zwrotu kwoty dofinansowania za powracającego do pracy pracownika w części uzyskanego dofinansowania. W tym celu konieczne jest zawarcie porozumienia zmieniającego ze stroną społeczną w zakresie trwania okresu przestoju ekonomicznego (wyjaśnienia dot. zawarcia porozumienia w dalszej części komentarza). Przy ewentualnym odwoływaniu pojedynczych pracowników z przestoju ekonomicznego należy brać pod uwagę indywidualne cechy odwoływanych pracowników, obiektywnie uzasadniające potrzebę powrotu do pracy. Istnieje jednak ryzyko uznania, że takie odwołanie jest wykorzystaniem świadczenia niezgodnie z umową, co wiązałoby się ze zwrotem części

			dofinansowania i koniecznością zapłaty odsetek w wysokości określonej jak dla zaległości podatkowych, liczonymi od dnia przekazania środków wykorzystanych niezgodnie z warunkami określonymi w umowie lub we wniosku. Od jakiego momentu można obniżyć wynagrodzenia lub wymiar czasu pracy? Od momentu zawarcia porozumienia ze stroną społeczną lub w dacie późniejszej wskazanej w porozumieniu. Nie można przewidzieć w porozumieniu jego obowiązywania z datą wsteczną. Kiedy trzeba będzie zwrócić dofinansowanie? Zgodnie ze wzorem umowy o wypłatę świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy w następstwie COVID-19 (opublikowanych na stronie internetowej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej: https://www.gov.pl/web/rodzina/dofinansowanie-do-wynagrodzen) *„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”.* Z obowiązkiem zwrotu środków będziemy mieli również do czynienia w razie wykorzystania przez przedsiębiorcę środków niezgodnie z warunkami określonymi w umowie lub we wniosku. W tym wypadku środki będą musiały zostać zwrócone 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.

			Z treści wzoru umowy zamieszczonej na stronie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wynika, że: w razie niewywiązania się przez Przedsiębiorcę ze zobowiązań określonych w § 2 ust. 2 pkt 1 i 2 (tu regulacja zobowiązania utrzymania poziomu zatrudnienia), 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. Niemniej jednak na chwilę obecną jest to tylko wzór, który w związku z planowaną nowelizacją art. 15 g może ulec zmianie. Czy pomoc z art. 15g stanowi pomoc *de minimis*? Nie, ustawodawca zrezygnował z takiego rozwiązania. Czy może zostać przeprowadzona kontrola celu, na jaki przeznaczone zostaną środki? Zgodnie z art. 14 ust. 1 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy: Marszałek Województwa może przeprowadzać kontrolę u przedsiębiorcy w zakresie przestrzegania postanowień umowy o wypłatę świadczeń, wydatkowania środków Funduszu na wypłatę świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy zgodnie z przeznaczeniem, właściwego dokumentowania oraz rozliczania otrzymanych i wydatkowanych środków Funduszu na wypłatę świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy i w tym celu może żądać okazania wszelkiej dokumentacji z tym związanej oraz żądać złożenia stosownych wyjaśnień. Zgodnie z 15 g ust. 20 kompetencje Marszałka Województwa wykonują Dyrektorzy Wojewódzkich Urzędów Pracy.

			Czym jest przestój ekonomiczny? Przestój ekonomiczny oznacza, że pracownicy pozostają w gotowości do świadczenia pracy, ale jej nie świadczą. Jeżeli pracownik dostanie polecenie przyjścia do pracy, to w tym czasie nie jest w przestoju ekonomicznym i za ten okres tracimy prawo do dofinansowania. Jaki jest zakres przestoju ekonomicznego? Przestój ekonomiczny może być zastosowany do konkretnego pracownika, jak również do całego zakładu pracy, jego zorganizowanej części, czy grupy pracowników. Należy jednak kierować się przy tym zasadą równego traktowania pracowników. COVID-19 nie stanowi bowiem usprawiedliwienia dla dyskryminacji. Równe traktowanie musi być realizowane zarówno na etapie wyboru pracowników, których warunki pracy mają ulec zmianie, tj. na etapie wyodrębnienia (wyboru) takiej grupy, jak i na etapie ustalania zmiany warunków pracy takich wyodrębnionych. Ewentualne różnicowanie sytuacji pracowników powinno mieć oparcie w obiektywnych kryteriach. Za przykład sytuacji dyskryminacji może posłużyć zróżnicowanie wynagrodzenia pracowników pracujących w siedzibie pracodawcy i tych, którzy pracują zdalnie. W takiej sytuacji zmianie ulega bowiem tylko miejsce świadczenia pracy, w związku z czym specjaliści z zakresu prawa pracy pozostają zgodni, iż za świadczenie pracy w trybie zdalnym przysługuje takie samo wynagrodzenie jak za pracę świadczoną w miejscu pracy. Przestój ekonomiczny a zastosowanie art. 81 KP Kodeks pracy w art. 81 § 1 reguluje kwestię przestoju „zwykłego”, mogącego wynikać np. z awarii maszyny, braku części itd. Przestój ten jest wprowadzany jednostronną decyzją pracodawcy, a do jego wprowadzenia nie jest wymagany spadek obrotów. W art. 15g mowa jest o przestoju ekonomicznym, który jest wprowadzany na podstawie porozumienia ze stroną społeczną, a

			warunkiem do jego wprowadzenia jest spadek obrotów gospodarczych. Przestój w rozumieniu art. 81 Kodeksu pracy i art. 15g ustawy mają również różne skutki. W przypadku przestoju ekonomicznego skutkiem jest, jeżeli zostaną spełnione dodatkowe warunki, otrzymanie przez pracodawcę dofinansowania z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych do wynagrodzenia pracowników objętych przestojem. W przypadku przestoju „zwykłego" pracodawca nie uzyskuje zaś prawa do skorzystania z takiego dofinansowania. <u>Wniosek</u> Przestój ekonomiczny w rozumieniu art. 15g ustawy nie jest tym samym, co przestój w rozumieniu art. 81 Kodeksu pracy. **Co należy rozumieć pod pojęciem wynagrodzenia w komentowanym artykule?** Przepis nie definiuje wprost co należy rozumieć pod pojęciem wynagrodzenia, tj. czy przez „wynagrodzenie" należy rozumieć tylko wynagrodzenie zasadnicze, czy też inne jego składniki. Ponieważ przestój ekonomiczny w rozumieniu art. 15g ustawy nie jest tym samym, co przestój w rozumieniu art. 81 Kodeksu pracy, niepożądanym jest powoływanie się rozumienie wynagrodzenia z art. 81 Kodeksu pracy przy stosowaniu przestoju ekonomicznego z art. 15g ustawy. Wskazówkę w określeniu tej kwestii może stanowić jednak treść uzasadnienia projektu ustawy, zgodnie z którą *„(…) konieczne jest zwrócenie uwagi, że przepis ten nie zakazuje pracodawcy wypłaty wynagrodzenia w okresie nie świadczenia pracy – pracodawca zawsze może to zrobić, gdyż takie działanie (<u>niezależnie od tego czy pracodawca wypłaci pracownikowi tylko kwotę podlegającą refundacji, czy wyższą, jeżeli taka kwota wynagrodzenia wynika z umowy o pracę</u>) będzie rozpatrywane jako bardziej korzystne dla pracownika, a na takie działania zezwalają przepisy prawa pracy".*

			Przepis § 5 ust. 1 rozporządzania w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy stanowi, że przy ustalaniu wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy oraz za czas niewykonywania pracy, gdy przepisy przewidują zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia, stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop, z tym że składniki wynagrodzenia ustalane w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy lub okres niewykonywania pracy. Znajduje się w nim ogólne odwołanie do przepisów, które przewidują wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy i za taki przepis, w naszej opinii, może być uznany, art. 15g ust. 5 – 7 w zakresie przestoju ekonomicznego. Mając powyższe na uwadze wydaje się, że należy przyjąć, że pojęcie wynagrodzenia nie ogranicza się do wynagrodzenia zasadniczego, ale obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia takie jak: wynagrodzenie zasadnicze plus pozostałe składniki takie jak: premie regulaminowe (jednak nie uznaniowa), dodatek stażowy, dodatek funkcyjny. Rozumienie wynagrodzenia dobrze byłoby określić w porozumieniu. Czy konieczne jest obniżenie wynagrodzenia pracowników na przestoju ekonomicznym? Tak, ale tylko dla pracowników objętych przestojem ekonomicznym. Czy zmiana wymiaru etatu obejmuje także pracowników objętych ochroną? Przepis nie zawiera wyłączenia. Na gruncie art. 9^1 Kodeksu pracy dot. zawieszenia stosowania zakładowych przepisów prawa pracy (zawierającego podobną konstrukcję zmiany warunków zatrudnienia) można spotkać się z

			następującą opinią, że *„dotyczy to także pracowników podlegających szczególnej ochronie (np. w okresie przedemerytalnym). Konstatacja ta ma swe uzasadnienie w argumentacji lege non distinguente." (Baran Krzysztof W. (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113, wyd. V).*
ust. 2	*Przedsiębiorcy, o którym mowa w ust. 1, przysługują środki z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy na podstawie ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2020 r. poz. 266 i 321) od przyznanych świadczeń, o których mowa w ust. 1.*	*Podmiotom, o którym mowa w ust. 1, przysługują środki z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy na podstawie ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2020 r. poz. 266, 321 i 568) od przyznanych świadczeń, o których mowa w ust. 1.*	**Co może pokryć dofinansowanie?** Dofinansowanie może pokryć wynagrodzenie pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy oraz składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy na podstawie ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych od przyznanych świadczeń. **Jaki wpływ na zasiłek chorobowy ma zmniejszenie wymiaru etatu (w tym również na zasiłek chorobowy spowodowany ciążą i zasiłek macierzyński)?** Zgodnie z art. 40 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa: *„w razie zmiany umowy o pracę lub innego aktu, na podstawie którego powstał stosunek pracy, polegającej na zmianie wymiaru czasu pracy, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie ustalone dla nowego wymiaru czasu pracy, jeżeli zmiana ta nastąpiła w miesiącu, w którym powstała niezdolność do pracy, lub w miesiącach, o których mowa w art. 36*". W myśl art. 36 ust. 1 ustawy podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu będącemu pracownikiem stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. Powyższe oznacza, że jeżeli zmian wymiaru etatu nastąpi w okresie 12 miesięcy poprzedzających powstanie niezdolności do pracy lub w miesiącu, w którym niezdolność do pracy powstała, to podstawę wymiaru zasiłku stanowi wynagrodzenie ustalone dla nowego wymiaru czasu pracy.

			Na mocy art. 47 ustawy przepisy art. 36-42 i art. 45 stosuje się odpowiednio przy ustalaniu podstawy wymiaru świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku wyrównawczego, zasiłku macierzyńskiego, zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego i zasiłku opiekuńczego, a do świadczenia rehabilitacyjnego także art. 46. Oznacza to, że powyższe zasady znajdą zastosowanie również do ustalania podstawy wymiaru zasiłku opiekuńczego.
ust. 3	*Przedsiębiorca, o którym mowa w ust. 1, 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.*	*Podmioty, o których mowa w ust. 1, muszą 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 zalegają 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.*	**Jakie warunki należy spełnić, aby otrzymać dofinansowanie?** Warunkami są: 1. posiadanie statusu przedsiębiorcy rozumieniu art. 4 ust. 1 albo 2 ustawy Prawo przedsiębiorców (planowane jest rozszerzenie zakresu podmiotowego przepisu); 2. brak zaległości w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz lub Fundusz Pracy do końca trzeciego kwartału 2019 r., z wyjątkiem przypadku gdy: a) zadłużony przedsiębiorca zawarł umowę z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych lub otrzymał decyzję urzędu skarbowego w sprawie spłaty zadłużenia i terminowo opłaca raty lub korzysta z odroczenia terminu płatności albo b) zaleganie w regulowaniu składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz lub Fundusz Pracy powstało w okresie spadku obrotów gospodarczych, o którym mowa w pkt 1, a przedsiębiorca dołączył do wniosku o przyznanie świadczeń plan spłaty zadłużenia uprawdopodabniający poprawę kondycji finansowej przedsiębiorcy i pełną spłatę zaległości w regulowaniu składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz lub Fundusz Pracy, wraz z kopią wniosku do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o rozłożenie na raty należności z tytułu tych składek lub o odroczenie płatności tych składek; 3. brak przesłanek do ogłoszenia upadłości; 4. zatrudnianie pracowników;

			5. odnotowanie spadku obrotów gospodarczych w związku z COVID-19. Przesłanki ogłoszenia upadłości określa ustawa z dnia 28 lutego 2003 r. - Prawo upadłościowe. *Art. 11* *1. Dłużnik jest niewypłacalny, jeżeli utracił zdolność do wykonywania swoich wymagalnych zobowiązań pieniężnych.* *1a. Domniemywa się, że dłużnik utracił zdolność do wykonywania swoich wymagalnych zobowiązań pieniężnych, jeżeli opóźnienie w wykonaniu zobowiązań pieniężnych przekracza trzy miesiące.* *2. Dłużnik będący osobą prawną albo jednostką organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, jest niewypłacalny także wtedy, gdy jego zobowiązania pieniężne przekraczają wartość jego majątku, a stan ten utrzymuje się przez okres przekraczający dwadzieścia cztery miesiące.* *3. Do majątku, o którym mowa w ust. 2, nie wlicza się składników niewchodzących w skład masy upadłości.* *4. Do zobowiązań pieniężnych, o których mowa w ust. 2, nie wlicza się zobowiązań przyszłych, w tym zobowiązań pod warunkiem zawieszającym oraz zobowiązań wobec wspólnika albo akcjonariusza z tytułu pożyczki lub innej czynności prawnej o podobnych skutkach, o których mowa w art. 342 ust. 1 pkt 4.* *5. Domniemywa się, że zobowiązania pieniężne dłużnika przekraczają wartość jego majątku, jeżeli zgodnie z bilansem jego zobowiązania, z wyłączeniem rezerw na zobowiązania oraz zobowiązań wobec jednostek powiązanych, przekraczają wartość jego aktywów, a stan ten utrzymuje się przez okres przekraczający dwadzieścia cztery miesiące.* *6. Sąd może oddalić wniosek o ogłoszenie upadłości, jeżeli nie ma zagrożenia utraty przez dłużnika zdolności do wykonywania jego wymagalnych zobowiązań pieniężnych w niedługim czasie.*

			7. Przepisy ust. 2-6 nie mają zastosowania do spółek osobowych określonych w ustawie z dnia 15 września 2000 r. - Kodeks spółek handlowych (Dz.U. z 2017 r. poz. 1577, z późn. zm.6)), zwanej dalej „Kodeksem spółek handlowych", w których co najmniej jednym wspólnikiem odpowiadającym za zobowiązania spółki bez ograniczenia całym swoim majątkiem jest osoba fizyczna. *Art. 13 ust. 3* *Jeżeli zostanie uprawdopodobnione, że obciążenia majątku dłużnika są bezskuteczne według przepisów ustawy albo gdy dokonane zostały w celu pokrzywdzenia wierzycieli, jak również jeżeli zostanie uprawdopodobnione, że dłużnik dokonał innych czynności prawnych bezskutecznych według przepisów ustawy, którymi wyzbył się majątku wystarczającego na zaspokojenie kosztów postępowania, a okoliczności sprawy wskazują, że zastosowanie przepisów o bezskuteczności i zaskarżaniu czynności upadłego doprowadzi do uzyskania majątku o wartości przekraczającej przewidywaną wysokość kosztów, przepisów ust. 1 i 2 nie stosuje się.*
ust. 4	*Pracownikiem, o którym mowa w ust. 1, jest osoba fizyczna, która zgodnie z przepisami polskiego prawa pozostaje z pracodawcą w stosunku pracy. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę nakładczą lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz.U. z 2019 r. poz. 1145 i 1495) stosuje się przepisy dotyczące zlecania, albo która wykonuje pracę zarobkową na podstawie innej niż stosunek pracy na rzecz pracodawcy będącego rolniczą spółdzielnią produkcyjną lub inną spółdzielnią zajmującą się produkcją rolną, jeżeli z tego tytułu*	-	Kim jest pracownik w rozumieniu art. 15g? 1. pracownik w rozumieniu Kodeksu pracy; 2. osoba zatrudniona na umowę o pracę nakładczą; 3. osoba zatrudniona na umowę zlecenie albo inną umowę o świadczenie usług, albo 4. osoba, która wykonuje pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy na rzecz pracodawcy będącego rolniczą spółdzielnią produkcyjną lub inną spółdzielnią zajmującą się produkcją rolną. Czy art. 15g ma zastosowanie do zleceniobiorców? Przepis ten stosuje się <u>odpowiednio</u> do osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę nakładczą lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecania, albo która wykonuje pracę

	podlega obowiązkowi ubezpieczeń: emerytalnemu i rentowemu, z wyjątkiem pomocy domowej zatrudnionej przez osobę fizyczną.		zarobkową na podstawie innej niż stosunek pracy na rzecz pracodawcy będącego rolniczą spółdzielnią produkcyjną lub inną spółdzielnią zajmującą się produkcją rolną, jeżeli z tego tytułu podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu, z wyjątkiem pomocy domowej zatrudnionej przez osobę fizyczną.
ust. 5	*Świadczenia, o których mowa w ust. 1, oraz środki, o których mowa w ust. 2, są wypłacane w okresach przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy, o których mowa w art. 2 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy.*	-	W jaki sposób wypłacane jest dofinansowanie? Kwotę dofinansowania otrzymuje pracodawca w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy. W obecnej praktyce środki wypłacane są co miesiąc z dołu. Uwaga: wzór umowy znajdujący się na stronie (LINK) przewiduje wypłatę równych transzy dofinansowania.
ust. 6	*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.*	-	O ile można obniżyć wynagrodzenie pracownika objętego przestojem ekonomicznym? Wynagrodzenie pracowników objętych przestojem ekonomicznym nie może być obniżone o więcej niż o 50% i nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Uwzględnia się przy tym wymiar czasu pracy danego pracownika.
ust. 7	*Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 6, jest dofinansowywane ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, w wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. Dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek, o którym mowa w ust. 1,*	-	Jaką kwotę można otrzymać? Przy przestoju ekonomicznym pracodawca może otrzymać 1.300 zł brutto dofinansowania (tj. 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalane na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę) oraz kwotę odpowiadającą wysokości składek na ubezpieczenie społeczne należne od pracodawcy od kwoty dofinansowania na danego pracownika. Dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek, było wyższe niż 15 595,74 zł (tj. 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału

	było wyższe niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku.		ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku). Aktualnie dostępny jest jedynie komunikat z dnia 11 lutego 2020 roku Komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 11 lutego 2020 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w czwartym kwartale 2019 r. Na podstawie art. 20 pkt 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych ogłasza się, że przeciętne wynagrodzenie w czwartym kwartale 2019 r. wyniosło 5198,58 zł.
ust. 8	*Przedsiębiorca, o którym mowa w ust. 1, może obniżyć wymiar czasu pracy 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.*	*Podmioty, o których mowa w ust. 1, mogą obniżyć wymiar czasu pracy pracownika 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.*	**O ile można obniżyć czas pracy?** Biorąc pod uwagę literalne brzmienie obecnie obowiązującego przepisu art. 15g należy uznać, że obniżenie wymiaru casu pracy musi wynosić dokładnie 20%. Nie może to spowodować, że pracownik będzie zatrudniony w wymiarze niższym niż 0,5 etatu. Co prawda w ramach nowego jeszcze procedowanego projektu (cytat po lewej stronie) przewidywana jest zmiana treści przepisu, zakładająca wprowadzenie obniżenia 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”. Jest to jednak obecnie faza projektu, więc dokonując obniżenia wymiaru w obecnej chwili należy stosować przepis w obowiązującym brzmieniu. **Grafiki a niepełny wymiar czasu pracy** Obniżenie wymiaru czasu pracy powoduje konieczność ustalenia dla pracowników nowego rozkładu czasu pracy.

			Obniżenie wymiaru czasu pracy nie oznacza, że grafik czasu pracy należy ułożyć sztywno – w każdym dniu 80% dobowego wymiaru czasu pracy. Obniżenie wymiaru czasu pracy może powodować, że np. pracownik przepracuje w tygodniu cztery dni po 8 godzin, a piąty dzień będzie dniem wolnym. Takie modyfikacje muszą być dokonywane w ramach obowiązującego pracownika systemu czasu pracy. **Jak udzielać zaległego urlopu po zmniejszeniu wymiaru czasu pracy?** Zgodnie z art. 154 § 2 Kodeksu pracy wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika; niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia. Jednocześnie zgodnie z art. 154^2 § 1 i 2 Kodeksu Pracy urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu. Jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy. Wymiar urlopu ustala się osobno dla okresu sprzed zmiany etatu i po zmianie wymiaru czasu pracy, a potem oba wyniki dodaje. W każdym z okresów obliczamy urlop proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy. Jeśli do zmiany wielkości etatu dochodzi w trakcie miesiąca, najczęściej stosuje się zaokrąglenie do tego miesiąca, w którym przez większą jego część pracownik już pracował w nowym wymiarze lub bierze się pod uwagę, jaki jest wymiar etatu pracownika na pierwszy dzień miesiąca. Np. pracownik jest zatrudniony na cały etat i uprawniony do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni za rok. Złożył wniosek do pracodawcy o obniżenie czasu pracy na ½ etatu od 1 października. Wymiar urlopu wypoczynkowego oblicza się następująco: ▪ 9/12 x 26 dni = 20 dni - praca na pełen etat; ▪ 3/12 x 13 dni = 4 dni – praca na 0,5 etatu;

			▪ 20 dni + 4 dni = 24 dni –wymiar urlopu wypoczynkowego za rok cały rok. Łączny wymiar urlopu w dniach i godzinach: 24 dni x 8 godzin = 192 godziny. Tego urlopu należy udzielić w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu. Dobowy czas pracy osoby niepełnosprawnej po zmniejszeniu wymiaru czasu pracy. Zgodnie z art. 15 ust. 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych; czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. W przypadku osoby zatrudnionej w niepełnym wymiarze czasu pracy wymiar czasu pracy oblicza się następująco: liczbę dni roboczych w danym miesiącu należy pomnożyć przez 7 godzin, a następnie pomnożyć przez wielkość etatu pracownika. Np. wymiar godzinowy czasu pracy dla pracownika zatrudnionego w stałym rozkładzie pracy z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, zatrudnionego na ½ etatu: ▪ 20 (dni robocze w miesiącu) x 7 godzin = 140 godzin; ▪ 140 godzin x ½ = 70 godzin - liczba godzin do wypracowania w miesiącu; ▪ wymiar tygodniowy 35 x ½ = 17,5 godziny; ▪ wymiar dzienny 7 x ½ = 3,5 godziny.

			Ile musi wynosić wynagrodzenie pracownika? Wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, przy uwzględnieniu wymiaru czasu pracy, zatem w przypadku osoby zarabiającej w pełnym etacie minimalną krajową, w przypadku obniżenia wymiaru czasu pracy o 20% będzie ona otrzymywała 2080 zł brutto.
ust. 9	*Przez spadek obrotów gospodarczych rozumie się spadek sprzedaży towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym:* *1) nie mniej niż o 15%, obliczony jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 1, w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego; za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy dwumiesięczny okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego, lub* *2) nie mniej niż o 25% obliczony jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 1, w porównaniu do obrotów z miesiąca*		**Co należy rozumieć przez spadek obrotów gospodarczych?** Przez spadek obrotów gospodarczych rozumie się spadek sprzedaży towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym: 1. nie mniej niż o 15%, obliczony jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 1, w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego; za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy dwumiesięczny okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego, lub 2. nie mniej niż o 25% obliczony, jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku, o którym mowa w art. 15g ust. 1, w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego; za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku, gdy okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego. Spadek obrotów gospodarczych musi nastąpić w związku z COVID-19.

	poprzedniego; za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego.		Zgodnie z nowym projektem przez spadek obrotów gospodarczych należy rozumieć „spadek sprzedaży towarów lub usług w rozumieniu art. 15g ust. 9 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”. Jak należy rozumieć obrót? Nasz zespół stoi na stanowisku, że do właściwego zastosowania ww. przepisów należy brać pod uwagę definicję obrotów stosowaną na gruncie ustawy o VAT, ale to tylko przez analogię. I tak definicję obrotu zawierał kiedyś art. 29 ustawy o VAT, który został uchylony z dniem 1 stycznia 2014 r. Niemniej najlepiej oddawał sytuację, gdyż wynikało z niego, że ***obrotem jest kwota należna z tytułu sprzedaży, pomniejszona o kwotę należnego podatku. Kwota należna obejmuje całość świadczenia należnego od nabywcy lub osoby trzeciej. Obrót zwiększa się o otrzymane dotacje, subwencje i inne dopłaty o podobnym charakterze mające bezpośredni wpływ na cenę (kwotę należną) towarów dostarczanych lub usług świadczonych przez podatnika, pomniejszone o kwotę należnego podatku.*** Niemniej, do wyrażeń użytych w Tarczy (w ujęciu ilościowym lub wartościowym), nawiązuje przepis art. 16 ust 1. pkt 46 ustawy o CIT oraz ustawa o rachunkowości w art. 17 ust. 2 gdzie mowa jest o ewidencji ilościowo-wartościowej na kontach. Naszym zdaniem najbliżej tego jest ustawa o rachunkowości, ale trzeba mieć na względzie, że wnioski w zakresie zadeklarowanego obrotu są zgodnie z ustawą, której art. 15g omawiamy, przekazywane do szefa KAS, który zapewne będzie bazował na tym co otrzymuje miesięcznie, a więc na deklaracjach (jpk) VAT. Stąd najbezpieczniej będzie sięgać do sprzedaży VAT, choć rachunkowość wydaje się być korzystniejsza. Nasz Zespół rekomenduje jednak podejście ostrożnościowe właśnie ze względu na przekazywanie deklaracji obrotu do KAS i ryzyko kontroli w zw. z tym lub odrzucenia wniosku.

ust. 10	*Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 8, jest dofinansowywane ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych do wysokości połowy wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 8, jednak nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 1. Dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek, o którym mowa w ust. 1, było wyższe niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku.*	-	**Jaką kwotę można otrzymać?** Przy obniżeniu wymiaru czasu pracy pracodawca może otrzymać **połowę wysokości obniżonego wynagrodzenia, nie więcej jednak niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału**, ogłaszanego przez prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach, tj. maksymalnie 2079,43 zł brutto + kwota odpowiadająca wysokości składek na ubezpieczenie społeczne należne od pracodawcy od kwoty dofinansowania na danego pracownika. **Do wynagrodzenia jakich pracowników nie można otrzymać dofinansowania?** Dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek, o którym mowa w art. 15g ust. 1, było wyższe niż 15 595,74 zł (tj. 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku). Aktualnie dostępny jest jedynie komunikat z dnia 11 lutego 2020 roku Komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 11 lutego 2020 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w czwartym kwartale 2019 r. Na podstawie art. 20 pkt 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych ogłasza się, że przeciętne wynagrodzenie w czwartym kwartale 2019 r. wyniosło 5198,58 zł.
ust. 11	*Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy ustala się*	-	**Z kim pracodawca musi zawrzeć porozumienie?** Porozumienie zawiera pracodawca oraz:

	w porozumieniu. Porozumienie zawiera pracodawca oraz: *1) organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 25[3] ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 263), z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo* *2) organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 25[3] ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych - jeżeli u pracodawcy nie działają reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe zrzeszające co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo* *3) zakładowa organizacja związkowa - jeżeli u pracodawcy działa jedna organizacja związkowa, albo* *4) przedstawiciele pracowników, wyłonieni w trybie przyjętym u danego pracodawcy - jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa;* *w przypadku trudności w przeprowadzeniu wyborów przedstawicieli pracowników z powodu COVID-19, w szczególności wywołanych nieobecnością pracowników, trwającym przestojem lub wykonywaniem przez część pracowników pracy zdalnej, porozumienie to może być zawarte z przedstawicielami pracowników wybranymi przez pracowników uprzednio dla innych*		1. organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 25[3] ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo 2. organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 25[3] ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych – jeżeli u pracodawcy nie działają reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe zrzeszające co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo 3. zakładowa organizacja związkowa – jeżeli u pracodawcy działa jedna organizacja związkowa, albo 4. przedstawiciele pracowników. Jak wyłonić przedstawicieli pracodawców? Do zawarcia porozumienia, o którym mowa w art. 15g powinni zostać wybrani specjalnie w tym celu przedstawiciele pracowników. Żadne przepisy nie określają trybu wyłaniania przedstawicielstwa pracowników, dając pracodawcy dowolność w tym zakresie. Pracodawca sam ustala warunki i tryb przeprowadzenia wyborów reprezentantów załogi. W literaturze wskazuje się, że ma to być wybór demokratyczny, tj. każdy z pracowników ma mieć możliwość wyboru przedstawicieli pracowników. Tym samym przedstawiciele pracowników nie powinni pochodzić z nominacji przez pracodawcę. W przypadku trudności w przeprowadzeniu wyborów przedstawicieli pracowników z powodu COVID-19, w szczególności ze względu na nieobecność pracowników, trwający przestój ekonomiczny lub wykonywanie przez część pracowników pracy zdalnej, porozumienie może być zawarte z przedstawicielami pracowników wybranymi przez pracowników uprzednio dla innych celów przewidzianych w przepisach prawa pracy.

	celów przewidzianych w przepisach prawa pracy.		**Czy porozumienia zawarte indywidulanie z poszczególnymi pracownikami mogą stanowić podstawę do dofinansowania?** Porozumienia indywidualne nie uprawniają do otrzymania dofinansowania przewidzianego Tarczą antykryzysową. **Czy porozumienia zawarte na podstawie art. 23^{1a} Kodeksu pracy może stanowić podstawę do dofinansowania?** Zmiana warunków pracy w związku z epidemią COVID-19 może mieć także swoje oparcie w porozumieniu zawartym na podstawie art. 23^{1a} Kodeksu pracy, zgodnie z którym: *„jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, nieobjętego układem zbiorowym pracy lub zatrudniającego mniej niż 20 pracowników, może być zawarte porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, w zakresie i przez czas ustalone w porozumieniu”.* Na podstawie takiego porozumienia możliwe jest obniżenie wymiaru czasu pracy pracowników, jak i obniżenie wynagrodzenia. Na podstawie tego porozumienia nie można jednak ubiegać się o dofinansowanie w ramach Tarczy antykryzysowej. **Czy zawarcie samego porozumienia wyklucza podejmowanie działań indywidualnych w stosunku do poszczególnych pracowników?** Odpowiedź na to pytanie zależy od treści porozumienia. Może ono bowiem regulować te kwestie w sposób precyzyjny, nie pozostawiając żadnej swobody stronom stosunku pracy albo tworzyć jedynie granice działań o charakterze indywidualnym. W drugim ze wskazanych przypadków działania indywidualne będą mogły być podejmowane.
ust. 12	*Pracodawca przekazuje kopię porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia. W przypadku gdy pracownicy zatrudnieni u pracodawcy byli objęci ponadzakładowym układem*	-	**Jakie kroki należy podjąć po zawarciu porozumienia?** Kopię porozumienia należy przekazać właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy. W przypadku gdy pracownicy zatrudnieni u pracodawcy byli objęci ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, okręgowy inspektor pracy przekazuje informacje o porozumieniu w sprawie określenia warunków i trybu wykonywania

	zbiorowym pracy, okręgowy inspektor pracy przekazuje informacje o porozumieniu w sprawie określenia warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy do rejestru ponadzakładowych układów pracy.		pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy do rejestru ponadzakładowych układów pracy. **Jaki jest termin na przekazanie porozumienia?** Termin wynosi 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.
ust. 13	*W zakresie i przez czas określony w porozumieniu w sprawie określenia warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy nie stosuje się warunków wynikających z układu ponadzakładowego oraz z układu zakładowego warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy.*		**Czy w celu obniżenia wynagrodzenia lub wymiaru czasu pracy trzeba z pracownikiem zawrzeć porozumienie zmieniające?** Nie, nie ma takiej konieczności. Pracownik musi mieć jednak świadomość, że jego wynagrodzenie lub wymiar czasu pracy zostały obniżone. Nie ma też konieczności stosowania wypowiedzeń zmieniających. Informacje o porozumieniu i o wynikającej z niego zmianie wymiaru czasu pracy, a tym samym o zmianie wynagrodzeń pracodawca przekazuje pracownikom w sposób przyjęty u pracodawcy.
ust. 14	*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.*	-	**Co musi obejmować porozumienie?** Ust. 14 jest przepisem bezwzględnie obowiązującym, co oznacza, że w porozumieniu nie można pominąć: 1. grup zawodowych objętych przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy (w porozumieniu nie wymienia się poszczególnych pracowników z imienia i nazwiska); 2. obniżonego wymiaru czasu pracy obowiązującego pracowników; 3. okresu, przez jaki obowiązywały będą rozwiązania dotyczące przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy. Wskazuje on na minimalną treść porozumienia. Można, więc w porozumieniu uregulować dodatkowe kwestie, z tym że nie mogą to być rozwiązania mniej korzystne niż przewidziane w przepisach powszechnie obowiązujących.

			Można w nim również wskazać zakres i czas niestosowania warunków wynikających z układu ponadzakładowego oraz z układu zakładowego warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy. W porozumieniu warto zawrzeć regulacje przewidujące możliwość wprowadzenia zmian, takich jak np. odwołania z przestoju ekonomicznego, poprzez działanie indywidualne pracodawcy czy zmiana lub dodanie grup zawodowych objętych przestojem ekonomicznym. Czy przestojem ekonomicznym można objąć tylko niektórych pracowników? Przepis art. 15g ust. 14 pkt 1 przewiduje, że w porozumieniu należy wskazać grupy zawodowe objęte czy to przestojem ekonomicznym czy obniżonym wymiarem czasu pracy. Zatem jedną formą mogą być objęci wszyscy pracownicy, wszyscy pracownicy z danych działów, wszyscy pracownicy zatrudnieni na danym stanowisku, chyba że można ich podzielić na podgrupy z uwagi na faktycznie wykonywane obowiązki, pracownicy zatrudnieni na indywidualnych stanowiskach. Należy przy tym kierować się zasadą równego traktowania pracowników. COVID-19 nie stanowi bowiem usprawiedliwienia dla dyskryminacji.
ust. 15	*Przy ustalaniu warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy nie stosuje się art. 42 § 1-3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.*	-	Wyłączenie zastosowania art. 42 § 1-3. omówione przy art. 15 g ust. 13. O czym stanowi art. 42 § 1-3 Kodeksu pracy? *Art. 42 Kodeksu pracy* *§ 1. Przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.* *§ 2. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki.*

			§ 3. W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki; pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. W razie braku takiego pouczenia, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków.
ust. 16	*Świadczenia, o których mowa w ust. 1, oraz środki, o których mowa w ust. 2, przysługują przez łączny okres 3 miesięcy przypadających od daty złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 1.*	*Świadczenia, o których mowa w ust.1, oraz środki, o których mowa w ust. 2, przysługują przez łączny okres 3 miesięcy, przypadających od miesiąca złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 1.*	**Na jaki okres można otrzymać dofinansowanie?** Ustawa nie określa minimalnego okresu, którego ma dotyczyć dofinansowanie. Mając jednak na względzie wniosek oraz wykaz pracowników jaki musi złożyć podmiot uprawniony, by otrzymać dofinansowanie to okres nie może być krótszy niż jeden miesiąc. Wskazany został za to okres maksymalny, tj. łącznie 3 miesiące od daty złożenia wniosku. Okres ten może zostać przedłużony przez Radę Ministrów, zgodnie z ust. 16. Planowana zmiana przepisu polega na zmianie okresu dofinansowania z 3 miesięcy od daty złożenia wniosku na 3 miesiące od miesiąca złożenia wniosku.
ust. 17	*Do wypłaty i rozliczania świadczeń, o których mowa w ust. 1, oraz środków, o których mowa w ust. 2, stosuje się odpowiednio przepisy art. 7-16 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy, z wyjątkiem art. 8 ust. 3 pkt 8 tej ustawy, oraz przepisy wykonawcze do tej ustawy.*	*Do wypłaty i rozliczania świadczeń, o których mowa w ust. 1, oraz środków, o których mowa w ust. 2, stosuje się odpowiednio przepisy art. 7–16 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy, z wyjątkiem art. 8 ust.3 pkt 8 oraz art. 13 pkt 2 tej ustawy, oraz przepisy wykonawcze do tej ustawy.*	**Kiedy można wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi, na którego zostało przyznane dofinansowanie?** Z pracownikiem, na którego zostało przyznane dofinansowanie nie można wypowiedzieć umowy o pracę w okresie dofinansowania oraz w okresie przypadającym bezpośrednio po nim, przez okres równy okresowi dofinansowania, nie dłużej jednak niż przez trzy miesiące. Oznacza to, że gdy okres dofinansowania będzie obejmował 3 miesiące, wypowiedzieć umowy pracownikowi nie będzie można przez 3 miesiące trwania dofinansowania oraz 3 miesiące następujące bezpośrednio po tym okresie, a więc łącznie przez 6 miesięcy. Przepis nie wyłącza jednak możliwości wypowiedzenia umowy pracownikowi z przyczyn leżących po jego stronie oraz rozwiązania umowy bez

		Istotna projektowana zmiana! Szczegóły w komentarzu.	wypowiedzenia. Uwaga – projektowana istotna zmiana wyłączająca konieczność zatrudniania. W przypadku wejścia jej w życie konieczne jest zadbanie o zmianę zawartej z FGŚP umowy. **Czy w sytuacji, w której umowa z pracownikiem wygasa w trakcie korzystania z dofinansowania, mamy obowiązek przedłużyć umowę z tym pracownikiem? Czy w przypadku nieprzedłużenia umowy mamy obowiązek zwrotu otrzymanego dofinansowania?** Obecne przepisy art. 15 g oraz wzór umowy w zakresie dofinansowania (opublikowany na stronie Ministerstwa), zakłada że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy z przyczyn niedotyczących pracownika. W momencie gdy umowa kończy się z upływem czasu na jaką została zawarta, nie dochodzi *de facto* do jej wypowiedzenia. Nie ma więc obowiązku przedłużania umowy. Wygaśnięcie umowy powodowało będzie obowiązek zwrotu dofinansowania na pracownika, którego umowa wygaśnie, w części odpowiadającej okresowi czasu po wygaśnięciu umowy do końca okresu, na który zostało przyznane dofinansowanie (będzie to bowiem niewykorzystana część środków). **O czym stanowią przepisy art. 7-16 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy?** *Art. 7* *Świadczenia, o których mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 pkt 1, nie przysługują pracownikowi, z wyjątkiem pracownika, któremu przedsiębiorca obniżył wymiar czasu pracy na podstawie art. 4, jeżeli w okresie obniżonego wymiaru czasu pracy pobiera wynagrodzenie za czas choroby określone w art. 92 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy lub w ustawie z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. z 2018 r. poz. 1376 i 1669) lub zasiłek z ubezpieczenia chorobowego określony w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego*

			w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2017 r. poz. 1368, z późn. zm.). *Art. 8* *1. Wniosek o przyznanie świadczeń wraz z niezbędnymi do zawarcia umowy o wypłatę świadczeń dokumentami i oświadczeniami przedsiębiorca składa do marszałka województwa właściwego ze względu na siedzibę tego przedsiębiorcy.* *2. Do wniosku o przyznanie świadczeń przedsiębiorca dołącza następujące dokumenty:* *1) kopię umowy zawartej z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych lub kopię decyzji urzędu skarbowego w sprawie spłaty zadłużenia, w przypadku, o którym mowa w art. 3 ust. 1 pkt 2 lit. a albo ust. 1a pkt 3 lit. a;* *2) plan spłaty zadłużenia z tytułu składek, zgodny ze złożonym wnioskiem o rozłożenie na raty należności z tytułu składek lub o odroczenie terminu płatności składek, w przypadku, o którym mowa w art. 3 ust. 1 pkt 2 lit. b albo ust. 1a pkt 3 lit. b;* *3) kopię układu zbiorowego pracy lub porozumienia, o których mowa w art. 4 ust. 1 i 2.* *4) (uchylony)* *3. We wniosku o przyznanie świadczeń przedsiębiorca składa oświadczenia o:* *1) posiadaniu statusu przedsiębiorcy w rozumieniu art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców;* *2) wystąpieniu u przedsiębiorcy spadku obrotów gospodarczych, o którym mowa w art. 3 ust. 1 pkt 1 albo ust. 1a pkt 2 w związku z zaistnieniem okoliczności, o których mowa w art. 3 ust. 1a pkt 1;* *3) braku przesłanek do ogłoszenia upadłości przedsiębiorcy, o których mowa w art. 11 lub art. 13 ust. 3 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe;* *4) niezaleganiu albo zaleganiu w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne,*

			ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz lub Fundusz Pracy, o którym mowa w art. 3 ust. 1 pkt 2 albo ust. 1a pkt 3; *5) nieprzeznaczeniu świadczeń, o których mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 pkt 1 oraz środków, o których mowa w art. 5 ust. 3, dla pracowników zatrudnionych na podstawie umów, o których mowa w art. 3 ust. 2;* *6) liczbie zatrudnianych pracowników;* *7) numerze rachunku bankowego albo numerze rachunku prowadzonego w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej właściwego dla prowadzonej działalności gospodarczej;* *~~8) rodzaju i wysokości otrzymanej pomocy de minimis w okresie ostatnich 3 lat kalendarzowych;~~* *9) obowiązującej u przedsiębiorcy stopie procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe;* *10) nieosiągnięciu przez pracowników objętych wykazem pracowników uprawnionych do świadczeń wypłacanych z Funduszu w roku, w którym jest dokonywana wypłata świadczeń, kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, stanowiącej 30-krotność prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy, a jeżeli taką podstawę wymiaru osiągnęli w tym roku - oświadczenie, że naliczone składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe wykazane w wykazie pracowników uprawnionych do świadczeń wypłacanych z Funduszu obliczone zostały tylko od tej części podstawy wymiaru składek, która nie spowodowała przekroczenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek.* *4. **Oświadczenia, o których mowa w ust. 3, przedsiębiorca składa pod rygorem odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych zeznań. Składający oświadczenie jest obowiązany do zawarcia w nim klauzuli następującej treści: „Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.". Klauzula ta zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych zeznań.***

			5. w razie stwierdzenia braków formalnych wniosku o przyznanie świadczeń marszałek województwa w terminie 7 dni roboczych od dnia wpływu wniosku wzywa przedsiębiorcę do uzupełnienia wniosku w terminie 7 dni roboczych od dnia otrzymania wezwania. Po bezskutecznym upływie terminu wniosek o przyznanie świadczeń pozostawia się bez rozpoznania. *Art. 9* *1. Marszałek województwa w przypadku stwierdzenia, że przedsiębiorca spełnia warunki, o których mowa w art. 3 ust. 1 albo 1a, w terminie 7 dni roboczych od dnia wpływu kompletnego wniosku o przyznanie świadczeń występuje do dysponenta Funduszu o przyznanie limitu wydatków na wypłatę świadczeń finansowanych na podstawie ustawy oraz w terminie 7 dni roboczych od dnia uzyskania limitu zawiera z przedsiębiorcą umowę o wypłatę świadczeń. w przypadku nieuzyskania limitu marszałek województwa w formie pisemnej odmawia przyznania świadczeń, o których mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 pkt 1 oraz środków, o których mowa w art. 5 ust. 3.* *2. w przypadku stwierdzenia, że przedsiębiorca nie spełnia warunków, o których mowa w art. 3 ust. 1 albo 1a, marszałek województwa w terminie 7 dni roboczych od dnia wpływu kompletnego wniosku o przyznanie świadczeń odmawia w formie pisemnej zawarcia z przedsiębiorcą umowy o wypłatę świadczeń.* *3. Przedsiębiorca składa marszałkowi województwa harmonogram miesięcznych wypłat świadczeń, o których mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 pkt 1 oraz środków, o których mowa w art. 5 ust. 3, i ich wysokości, niezwłocznie po zawarciu umowy o wypłatę świadczeń.* *4. Marszałek województwa składa dysponentowi Funduszu zapotrzebowanie na środki, o których mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 pkt 1 oraz środki, o których mowa w art. 5 ust. 3.* *Art. 10* *Dysponent Funduszu przekazuje marszałkowi województwa, na podstawie umowy o wypłatę świadczeń zawartej między marszałkiem województwa a przedsiębiorcą oraz zapotrzebowań*

			złożonych przez marszałka województwa, uwzględniających terminy wynikające z harmonogramu, o którym mowa w art. 9 ust. 3, środki Funduszu na: *-wypłatę pracownikom przedsiębiorcy świadczeń, o których mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 pkt 1;* *-opłacenie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy na podstawie przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych od przyznanych świadczeń, o których mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 pkt 1.* *Art. 11* *Na podstawie umowy o wypłatę świadczeń oraz wykazu pracowników uprawnionych do świadczeń wypłacanych z Funduszu, zwanego dalej ,,wykazem'', składanego przez przedsiębiorcę za okres od pierwszego dnia, za który świadczenie jest należne, do ostatniego dnia miesiąca, oraz co miesiąc do końca każdego miesiąca, za który świadczenie jest należne, marszałek województwa przekazuje na rachunek przedsiębiorcy miesięcznie z dołu środki na wypłatę świadczeń, o których mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 pkt 1 oraz środki, o których mowa w art. 5 ust. 3, zgodnie z harmonogramem, o którym mowa w art. 9 ust. 3.* *Art. 12* *1. Świadczenia, o których mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 pkt 1 oraz wynagrodzenia, o których mowa w art. 5 ust. 1 pkt 2 i ust. 2 pkt 2, przedsiębiorca niezwłocznie wypłaca pracownikom po potrąceniu składek na ubezpieczenia społeczne finansowanych ze środków ubezpieczonego, składek na ubezpieczenie zdrowotne, zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych na zasadach określonych w przepisach o podatku dochodowym od osób fizycznych, a także należności alimentacyjnych na zasadach przewidzianych w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, dotyczących potrącania tych należności z wynagrodzenia za pracę.* *2. Przedsiębiorca po dokonaniu potrąceń ze świadczeń i wynagrodzeń, o których mowa w art. 5, odprowadza należne składki na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz*

			i Fundusz Pracy oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, zgodnie z obowiązującymi przepisami. *3. Środki, o których mowa w art. 11, przekazane na wypłatę świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy mogą podlegać egzekucji prowadzonej jedynie na rzecz osób, dla których zostały przekazane.* *Art. 13* *Przedsiębiorca, który na podstawie umowy o wypłatę świadczeń otrzymał z Funduszu środki na wypłatę świadczeń, o których mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1, ust. 2 pkt 1 oraz środki, o których mowa w art. 5 ust. 3, nie może wypowiedzieć umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika:* *1) w okresie lub w okresach pobierania przez pracownika świadczeń, o których mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 pkt 1, oraz* *2) ~~w okresie lub w okresach przypadających bezpośrednio po okresie lub okresach pobierania świadczeń, o których mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 pkt 1 - nie dłużej jednak niż przez łączny okres 3 miesięcy~~. (projektowana zmiana)* *Art. 14* *1. Przedsiębiorca jest obowiązany do powiadamiania na piśmie marszałka województwa o każdej zmianie okoliczności mających wpływ na wysokość wypłacanych świadczeń, o których mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 pkt 1, w terminie 7 dni roboczych od dnia uzyskania informacji o jej wystąpieniu.* *2. Przedsiębiorca jest obowiązany do rozliczenia środków Funduszu na wypłatę świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, o których mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 pkt 1 oraz środków, o których mowa w art. 5 ust. 3.* *3. Marszałek województwa może przeprowadzać kontrolę u przedsiębiorcy w zakresie przestrzegania postanowień umowy o wypłatę świadczeń, wydatkowania środków Funduszu na wypłatę świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy zgodnie z przeznaczeniem, właściwego dokumentowania oraz rozliczania otrzymanych i wydatkowanych środków Funduszu na wypłatę świadczeń na rzecz*

			ochrony miejsc pracy i w tym celu może żądać okazania wszelkiej dokumentacji z tym związanej oraz żądać złożenia stosownych wyjaśnień. *Art. 15* *1. W przypadku gdy przedsiębiorca, który zawarł z marszałkiem województwa umowę o wypłatę świadczeń, nie spełnił warunków w niej zawartych lub nie poddał się kontroli, o której mowa w art. 14 ust. 3, jest obowiązany do zwrotu na rachunek bankowy marszałka województwa, z którego otrzymał środki, całości otrzymanej pomocy wraz z odsetkami równymi stopie referencyjnej obliczanej zgodnie z metodologią określoną w komunikacie Komisji w sprawie zmiany metody ustalania stóp referencyjnych i dyskontowych (Dz.Urz. UE C 14 z 19.01.2008, str. 6), naliczonymi od dnia następującego po dniu przekazania przez marszałka województwa środków na wypłatę świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy na rachunek przedsiębiorcy.* *2. Jeżeli niespełnienie warunków zawartych w umowie o wypłatę świadczeń polega na wykorzystaniu pomocy, o której mowa w art. 10, niezgodnie z przeznaczeniem, przedsiębiorca jest obowiązany do zwrotu na rachunek bankowy marszałka województwa, z którego otrzymał środki, kwoty pomocy wykorzystanej niezgodnie z przeznaczeniem wraz z odsetkami równymi stopie referencyjnej obliczanej zgodnie z metodologią określoną w komunikacie Komisji w sprawie zmiany metody ustalania stóp referencyjnych i dyskontowych, naliczonymi od dnia następującego po dniu przekazania przez marszałka województwa środków na wypłatę świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy na rachunek przedsiębiorcy.* *Art. 16* *Marszałek województwa przekazuje ministrowi właściwemu do spraw pracy - dysponentowi Funduszu miesięczną informację dotyczącą wykorzystania środków Funduszu na wypłatę świadczeń, o których mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 pkt 1 oraz środków, o których mowa w art. 5 ust. 3.*

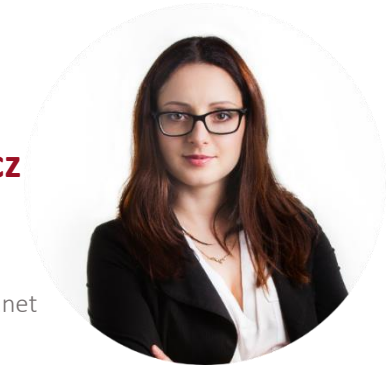
ust. 18	*Przedsiębiorca, o którym mowa w ust. 1, może otrzymać pomoc z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wyłącznie w przypadku, jeśli nie uzyskał pomocy w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów wypłat na rzecz ochrony miejsc pracy.*	*Podmioty, o których mowa w ust. 1, mogą otrzymać pomoc z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wyłącznie w przypadku, jeśli nie uzyskały pomocy w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów wypłat na rzecz ochrony miejsc pracy.*	**Czy skorzystanie z świadczenia określonego w art. 15g wyklucza z możliwości skorzystania z innych świadczeń określonych w ustawie?** Świadczenia określone w ustawie, co do zasady, nie wykluczają się, a więc mogą być łączone, z zastrzeżeniem, że nie mogą być udzielane w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie tych samych tytułów (wynagrodzenia, składki). Zatem przedsiębiorcy będący mikro, małymi lub średnimi przedsiębiorcami w rozumieniu Ustawy z dnia 12 lipca 2019 r. Prawo przedsiębiorców nie będą mogli skorzystać z dofinansowania od starosty, o którym mowa w art. 15zzb na tych pracowników, na których skorzystali już z dofinansowania z uwagi na wprowadzony przestój ekonomiczny lub obniżony wymiar czasu pracy. Natomiast jak najbardziej będzie można skorzystać z innych świadczeń określonych w ustawie.
ust. 19	*Rada Ministrów może, w celu przeciwdziałania skutkom gospodarczym COVID-19, w drodze rozporządzenia, przedłużyć okres, o którym mowa w ust. 16, mając na względzie okres obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz skutki nimi wywołane.*	-	**W jaki sposób może dojść do przedłużenia okresu dofinansowania?** Do przedłużenia okresu dofinansowania może dojść na mocy rozporządzenia Rady Ministrów. Przedłużenie będzie musiało mieć na celu przeciwdziałanie skutkom gospodarczym COVID-19. Rada Ministrów będzie musiała mieć przy tym na względzie okres obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz skutki nimi wywołane.
ust. 20	*Zadania organów administracji wynikające z ust. 1 realizują dyrektorzy wojewódzkich urzędów pracy.*	-	**Kto realizuje zadania organów administracji wynikające z art. 15g ust. 1?** Wnioski o dofinansowanie świadczeń, o których mowa w ust. 1 będą rozpoznawane przez dyrektorów wojewódzkich urzędów pracy właściwych dla siedziby pracodawcy. Zalecane jest by wnioski były składane w formie elektronicznej za pomocą portalu praca.gov.pl.

Niniejszy dokument jest własnością Kancelarii Ostrowski i Wspólnicy sp. k. w Toruniu. Zawarte w nim stanowisko nie stanowi porady prawnej.

AUTORKI KOMENTARZA

Izabela Błaszkiewicz
radca prawny, wspólnik

727 591 146
i.blaszkiewicz@ostrowski-legal.net



Agnieszka Bieniek
radca prawny

533 242 084
agnieszka.bieniek@ostrowski-legal.net

Sylwia Benc
radca prawny

726 475 012
s.benc@ostrowski-legal.net

Aleksandra Ziętek
radca prawny

727 591 253
a.zietek@ostrowski-legal.net

Lidia Mucha
aplikant radcowski

608 391 142
l.mucha@ostrowski-legal.net

Paulina Kużdowicz
aplikant radcowski

727 591 259
p.kuzdowicz@ostrowski-legal.net

OSTROWSKI I WSPÓLNICY

Opieka prawna ONLINE -prawo pracy

Doradzamy efektywnie
i bezpiecznie również na odległość

Umów spotkanie online

OSTROWSKI I WSPÓLNICY

Kancelaria Ostrowski i Wspólnicy Spółka komandytowa

ul. Lubicka 53

87-100 Toruń

sąd rejestru – Sąd Rejonowy w Toruniu

VII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego

KRS: 0000420141, NIP: 9562300054

tel. (+48 56) 651 07 93, 94 (+48) 724 679 513

fax (+48 56) 621 13 81

torun@ostrowski-legal.net

www.ostrowski.legal