

Poniżej przedstawiamy odpowiedzi na 10 najczęściej zadawanych pytań dotyczących wniosku o dofinansowanie z FGŚP do wynagrodzeń pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy na podstawie art. 15 g ustawy z dnia 31.03.2020 r. *o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych*:

- 1. 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 ciężką chorobą płatnym jako zasiłek chorobowy? Czy dofinansowanie przysługuje na pracowników, którzy przebywają na urlopie macierzyńskim?**

Dofinansowanie przysługuje na pracownika, który w drodze zawartego porozumienia został objęty 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.

- 2. Jaką wartość łącznych obrotów należy wpisać w tabeli dot. spadku obrotów gospodarczych w zakładce „Obroty” (plik „wykaz pracowników”) - brutto czy netto?**

W każdej rubryce należy wpisać wartość brutto.

- 3. Czy przedsiębiorca, zatrudniający pracowników w pełnym wymiarze czasu pracy za minimalne wynagrodzenie za pracę, który ubiega się o dofinansowanie wynagrodzeń z art. 15g ust. 10 (obniżenie wymiaru czasu pracy) oprócz warunku obniżenia dotychczasowego wymiaru czasu pracy o 20%, tj. do 0,8 etatu – zobowiązany jest również obniżyć dotychczasowe wynagrodzenie o 20%?**

Konsekwencją obniżenia wymiaru czasu pracy, co do zasady jest również obniżka wynagrodzenia. Nie jest to jednak warunek konieczny.

- 4. Czy przedsiębiorca, który zamierza skorzystać ze zwolnień opłacania składek na ZUS, o których mowa w ustawie COVID-19 – może uzyskać pomoc ze środków FGŚP na podstawie art. 15g?**

Tak, może. Przedsiębiorca, który korzysta jednocześnie ze zwolnień ze składek ZUS oraz dofinansowania ze środków FGŚP nie otrzyma dofinansowania do składek

na ubezpieczenie społeczne należnych od pracodawcy. Ponadto dofinansowanie do wynagrodzenia zostanie pomniejszone o składki, które nie muszą zostać odprowadzone.

5. Czy Przedsiębiorca, który ubiega się o dofinansowanie wynagrodzeń z art. 15g ust. 10 (obniżenie wymiaru czasu pracy), może obniżyć czas pracy pracownikowi przy zachowaniu dotychczasowego wynagrodzenia, w przypadku, gdy pracownik nie będzie chciał wyrazić zgody na obniżenie wynagrodzenia?

Tak, przedsiębiorca jest zobowiązany do obniżenia wymiaru czasu pracy, z czym - co do zasady - wiąże się obniżenie wynagrodzenia, z zastrzeżeniem zachowania minimalnego wynagrodzenia za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. Ustawa daje możliwość obniżenia wymiaru czasu pracy maksymalnie o 20%, jest możliwość obniżenia w niższym zakresie. Dopuszczalne jest zmniejszenie etatu o mniejszą ilość %, np. o 10%.

Mając na uwadze obniżenie - nie więcej niż do 0,5 etatu.

6. Czy przedsiębiorca może wnioskować o dofinansowanie do wynagrodzenia dla zleceniobiorcy?

O dofinansowanie z art. 15g mogą wnioskować również przedsiębiorcy zatrudniający pracowników na umowy zlecenie pod warunkiem, że z tego tytułu są odprowadzane składki na ubezpieczenie społeczne.

7. Jaką należy wpisać kwotę brutto wynagrodzenia za miesiąc poprzedzający w wykazie? Czy kwotę z umowy, czy rzeczywiście należną za III/2020, np. łącznie z premią uznaniową? Co z osobami, które w miesiącu III/2020 były na zwolnieniu i otrzymywały zasiłek z ZUS?

W art. 15g jest mowa o wynagrodzeniu pracownika, przez co należy rozumieć miesięczne wynagrodzenie brutto, uwzględniające wszystkie składniki wynagrodzenia pracownika (wynagrodzenie zasadnicze, premię regulaminową, prowizję, ewentualne dodatki stawkowe).

Nie wliczamy natomiast premii uznaniowej (tzw. nagrody), bo ta nie jest składnikiem wynagrodzenia za pracę. Jest to świadczenie ze stosunku pracy o pozawynagrodzeniowym charakterze.

Wynagrodzenie zgodnie z ustawą o wynagrodzeniu minimalnym - nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Art. 15g ustawy COVID-19 nie wprowadza definicji wynagrodzenia na użytek tego przepisu.

8. Jak wyliczyć okres 3-ech miesięcy objęty dofinansowaniem, gdy wniosek jest złożony nie od 1-ego dnia miesiąca, tylko w trakcie miesiąca? Np. wniosek złożono 10 kwietnia b.r. o dofinansowanie na okres 3-ech miesięcy (art. 15g ust. 16 ustawy).

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 10 kwietnia, to prawidłowe w tym przypadku oznaczenie pierwszego pełnego miesiąca jest okres od 10.04.2020 r. do 09.05.2020 r.

(art. 15g ust. 14 ustawy „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.”)

– obowiązują również regulacje określone w kodeksie cywilnym dotyczące porozumienia stron.

9. Przedsiębiorca chciałby, aby jedna grupa pracowników była objęta przestojem ekonomicznym, a druga grupa w tym samym okresie była objęta obniżonym wymiarem czasu pracy, w następnym miesiącu odwrotnie. Czy istnieje taka możliwość przy wnioskowaniu o dofinansowanie?

Tak, ale należy złożyć odrębny wniosek za każdy miesiąc, z odpowiednimi wykazami pracowników obejmujący odpowiednio pracowników objętych przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy w każdym miesiącu.

10. Czy ocena spadku obrotów dokonywana jest wyłącznie w chwili składania wniosku i dotyczy np. dwóch miesięcy poprzedzających miesiąc złożenia wniosku (jako miesiące porównywanych)? Czy wysokość obrotów w miesiącach kolejnych nie ma znaczenia dla trwałości dofinansowania i czasu jego trwania (3 miesiące)?

Ocena spadku obrotów jest dokonywana jednorazowo w chwili składania pierwszego wniosku.