

Część II

Lp.	Pytania	Odpowiedzi	Uwagi
I	Pytania ogólne dot. art. 15g		
1.	Czy pracodawca może skorzystać z dwóch form dofinansowania do wynagrodzeń pracowników, tj. do wynagrodzenia pracowników, którzy zostali objęci przestojem ekonomicznym i dofinansowania do wynagrodzenia pracowników objętych obniżonym etatem? Np. pracodawca zawarł z przedstawicielami pracowników porozumienie, które mówi, że w kwietniu pracodawca wprowadził przestój ekonomiczny, a w maju i czerwcu obniżone będą pracownikom etaty o 20%. Czy za te trzy miesiące pracodawca może skorzystać z dwóch różnych form dofinansowania? art. 15g, pkt 6 i pkt. 8	Tak, przedsiębiorca składa w takim przypadku dwa wnioski, osobno na przestój ekonomiczny w kwietniu i osobno na obniżenie wymiaru czasu pracy w maju (na maj i czerwiec), wraz z wymaganymi załącznikami.	
2.	Czy dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników objętych przestojem i zmniejszonym etatem wchodzi w skład pomocy de minimis?	Nie wchodzi w skład pomocy de minimis. Pomoc udzielana zgodnie z art. 15g nie stanowi pomocy publicznej.	
3.	Czy jeżeli w trakcie pobierania dofinansowania do wynagrodzenia będziemy musieli zwolnić np. 10 pracowników z 300, na które firma otrzymała dofinansowanie z FGŚP, to czy trzeba będzie zwrócić całe dofinansowanie na 300 pracowników, czy tylko dofinansowanie za 10 pracowników wraz z odsetkami referencyjnymi?	Zgodnie z treścią § 5 ust. 4 umowy W razie niewywiązania się przez Przedsiębiorcę ze zobowiązań określonych w § 2 ust. 2 pkt 1 i 2, Przedsiębiorca zobowiązany jest do zwrotu na rachunek bankowy Wojewódzkiego Urzędu Pracy, z którego otrzymał środki, w terminie określonym w § 3 zdanie wstępne, tej części środków , o których mowa w § 1 ust. 1, która była przeznaczona na dofinansowanie świadczeń pracowników, z którymi pracodawca rozwiązał umowę przed upływem okresów wskazanych w § 2 ust. 2 pkt 1 lub pkt 2 wraz z odsetkami w wysokości określonej jak dla zaległości podatkowych, liczonymi od dnia przekazania środków.	
II	Pytania dotyczące przestoju ekonomicznego art. 15g ust. 6		
1.	Czy pracodawca może w okresie przestoju ekonomicznego obniżyć pracownikom etaty a nie wynagrodzenie? np. pracownicy są wynagradzani stawką godzinową 20 zł brutto za godzinę. Do tej pory mieli 7/8 etatu. Pracodawca w porozumieniu z przedstawicielami	Zgodnie z art. 15g ust. 6 ustawy COVID-19 pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym pracodawca wypłaca wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50%, <u>nie niższe jednak niż w wysokości</u>	

	<p>pracowników wprowadził przestój ekonomiczny od 01.04.2020 i obniżył pracownikom etaty o 0,125. Czyli nowy etat pracowników wynosi 0,75. W kwietniu 2020 pracownicy powinni byli przepracować przy etacie 7/8 147 godz. i dostaliby wynagrodzenie 20 zł *147 godz. = 2.940 zł. W związku z tym, że mają obniżony etat do 0,75 to dostaną wynagrodzenie za 126 godz. tj. 2.520 zł. Czy takie działanie pozwoli na uzyskanie dofinansowania do wynagrodzenia w okresie przestoju ekonomicznego? art. 15g, pkt 6</p>	<p><u>minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę</u>, 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.</p>	
2.	<p>Czy żeby otrzymać dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników w okresie przestoju, pracodawca musi obniżyć pracownikom wynagrodzenie do 50%. Czy może nie obniżać w ogóle wynagrodzenia i dostanie dofinansowanie z FGŚP? art. 15g, pkt 6</p>	<p>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.</p>	
III	<p>Pytania dotyczące obniżonego wymiaru czasu pracy art. 15g ust. 8</p>		
1.	<p>Czy żeby otrzymać dofinansowanie do wynagrodzeń w okresie obniżonego etatu, pracodawca może obniżyć pracownikom tylko o 12%, a nie o równe 20%? Jak należy odczytywać zapis ustawy art. 15g, pkt 8, chodzi o zmianę etatu o 20%, czy do 20%? Czy jeżeli pracodawca obniży pracownikom etat o 12%, to czy otrzyma dofinansowanie? art. 15g, pkt 8</p>	<p>Tak, 20% to maksymalne dopuszczalne obniżenie wymiaru czasu pracy jednak nie więcej niż do 0,5 etatu. Dopuszczalne jest obniżenie wymiaru czasu pracy w mniejszym zakresie.</p>	
2.	<p>Czy można zmienić pracownikowi etat w trakcie pobierania dofinansowania? Np. pracownik jest objęty od 01.05.2020 obniżonym etatem o 20% z 1 na 0,8 etatu). Pracodawca otrzymuje dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika. Od 15.06.2020 pracodawca chciałby obniżyć wynagrodzenie pracownikowi jeszcze o 10% do 0,7 etatu. Czy będzie to możliwe? art. 15g, pkt 8</p>	<p>Nie, 20% to maksymalne dopuszczalne obniżenie wymiaru czasu pracy jednak nie więcej niż do 0,5 etatu Dopuszczalne jest jedynie zmniejszenie etatu o mniejszą ilość niż 20%. Obniżenie wymiaru czasu pracy o kolejne 10% skutkuje utratą dofinansowania do wynagrodzenia tego pracownika.</p>	
3.	<p>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 obniżać etatu i będzie przysługiwało na tych pracowników</p>	<p>Jednym z wymogów który musi spełnić przedsiębiorca jest spadek obrotów o nie mniej niż 15% w stosunku do tego samego okresu z poprzedniego roku. Ponadto w celu uzyskania dofinansowania pracodawca w drodze porozumienia z pracownikami wprowadza, w tym przypadku, obniżony wymiar czasu pracy.</p>	

	dofinansowanie w modelu 40% (państwo) i 60% (pracodawca)? art. 15g, pkt 8	Dofinansowanie przedsiębiorca może otrzymać tylko na pracowników, którzy zgodnie z zawartym porozumieniem zostali objęci obniżeniem wymiaru czasu pracy.	
IV	Pytania dotyczące porozumienia, wniosku, umowy oraz pozostałe		
1.	Jak należy rozumieć art. 15g, pkt. 16, że świadczenia przysługują przez łączny okres 3 miesięcy przypadających po dacie złożenia wniosku? Czy jeżeli wniosek złożę 10.04.2020, to dopiero mogę się ubiegać o dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników od 10.04.2020 do 09.07.2020? Czy 3 miesiące mają być liczone jako miesiące kalendarzowe czy mogą być liczone tak, że jeden miesiąc to 30 kolejnych dni?	Pomimo, że Przedsiębiorca złoży wniosek w połowie miesiąca to przyznane świadczenie może przysługiwać za cały miesiąc kalendarzowy i od tego miesiąca należy liczyć 3 miesięczny okres dofinansowania. Tj. jeśli przedsiębiorca złoży wniosek 10 kwietnia to dostanie dofinansowanie maksymalnie za miesiące kwiecień, maj, czerwiec. Warunkiem jest obowiązywanie u przedsiębiorcy przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy od początku miesiąca, co powinno wynikać z zawartego porozumienia. Natomiast jeśli będzie wskazane, że porozumienie wchodzi w życie z dniem 15 kwietnia to prawidłowe w tym przypadku oznaczenie pierwszego pełnego miesiąca jako okres od 15.04.2020 r. do 14.05.2020 r.	
2.	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 ciężą płatnym jako zasiłek chorobowy? Czy dofinansowanie przysługuje na pracowników, którzy przebywają na urlopie macierzyńskim?	Dofinansowanie przysługuje na pracowników, którzy w drodze zawartego porozumienia zostali objęci przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy i pobiera wynagrodzenie chorobowe finansowane ze środków pracodawcy. Dofinansowanie nie przysługuje na pracowników przebywających na zasiłku chorobowym, urlopie macierzyńskim gdyż nie są finansowani ze środków Przedsiębiorcy.	