

## Część II

Lp.	Pytania	Odpowiedzi	Uwagi
<b>I</b>	<b>Pytania ogólne dot. art. 15g</b>		
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, <b>tej części środków</b> , o których mowa w § 1 ust. 1, <b>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.</b>	
<b>II</b>	<b>Pytania dotyczące przestoju ekonomicznego art. 15g ust. 6</b>		
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 <b>pracodawca wypłaca wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50%, <u>nie niższe jednak niż w wysokości</u></b>	

	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	<b><u>minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę</u></b> , 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.	
2.	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	Art. 15g ust. 6 ustawy COVID-19 stanowi, iż pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym pracodawca <b>wypłaca</b> wynagrodzenie <b>obniżone nie więcej niż o 50%, nie niższe jednak niż w wysokości minimalnego wynagrodzenia</b> , 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.	
<b>III</b>	<b>Pytania dotyczące obniżonego wymiaru czasu pracy art. 15g ust. 8</b>		
1.	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	Tak, <b>20% to maksymalne dopuszczalne obniżenie wymiaru czasu pracy jednak nie więcej niż do 0,5 etatu.</b> Dopuszczalne jest obniżenie wymiaru czasu pracy w mniejszym zakresie.	
2.	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	Nie, <b>20% to maksymalne dopuszczalne obniżenie wymiaru czasu pracy jednak nie więcej niż do 0,5 etatu</b> Dopuszczalne jest jedynie zmniejszenie etatu o <b>mniejszą</b> ilość niż <b>20%</b> . Obniżenie wymiaru czasu pracy o kolejne 10% skutkuje utratą dofinansowania do wynagrodzenia tego pracownika.	
3.	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 dofinansowanie w modelu 40% (państwo) i 60% (pracodawca)?	Jednym z wymogów który musi spełnić przedsiębiorca jest spadek obrotów <b>o nie mniej niż 15%</b> 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.	

	art. 15g, pkt 8	Dofinansowanie przedsiębiorca może otrzymać tylko na pracowników, którzy zgodnie z zawartym porozumieniem zostali objęci obniżeniem wymiaru czasu pracy.	
<b>IV</b>	<b>Pytania dotyczące porozumienia, wniosku, umowy oraz pozostałe</b>		
1.	<p>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?</p> <p>Czy 3 miesiące mają być liczone jako miesiące kalendarzowe czy mogą być liczone tak, że jeden miesiąc to 30 kolejnych dni?</p>	<p>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 zostanie 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.</p> <p>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.</p>	
2.	<p>Czy dofinansowanie przysługuje na pracowników, którzy przebywają na zwolnieniu lekarskim płatnym jako wynagrodzenie chorobowe?</p> <p>Czy dofinansowanie przysługuje na pracowników, którzy przebywają na dłuższym zwolnieniu lekarskim związanym z ciążą płatnym jako zasiłek chorobowy?</p> <p>Czy dofinansowanie przysługuje na pracowników, którzy przebywają na urlopie macierzyńskim?</p>	<p>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.</p>	