



Warszawa, z dnia 30 kwietnia 2020 r.

MINISTERSTWO
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Podsekretarz Stanu
Alina Nowak

DF.III.058.22.2020.PG

Dyrektorzy Wojewódzkich Urzędów Pracy

Szanowni Państwo,

W związku z pojawiającymi się wątpliwościami odnośnie stosowania przepisów ustawy z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U poz.374, z późn. zm.), zwaną dalej ustawą Covid-19, dotyczących wypłaty świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, uprzejmie wyjaśniam.

Celem wprowadzonych rozwiązań jest ochrona miejsc pracy przez dofinansowanie wynagrodzeń pracowników, tym samym obniżenie kosztów działalności przedsiębiorcy (lub innego podmiotu objętego zakresem działania art.15g ustawy Covid-19), co umożliwi mu przetrwanie w okresie epidemii Covid. Biorąc to pod uwagę przedsiębiorca musi mieć możliwość korzystania z wprowadzonych instrumentów w sposób elastyczny. Przedsiębiorca, który złożył wniosek o wypłatę świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na okres 3 miesięcy w związku z wprowadzonym przestojem ekonomicznym, w przypadku zmiany sytuacji powinien mieć możliwość rezygnacji z dofinansowania przestoju, jeżeli po jakimś czasie pojawi się potrzeba wznowienia wykonywania działalności, choćby w niepełnym zakresie i objęcia pracowników obniżeniem wymiaru czasu pracy. W takim przypadku przedsiębiorca, zgodnie z §3 ust.2 umowy, powinien poinformować dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy o powyższej zmianie oraz złożyć oświadczenie o rezygnacji z dalszego dofinansowania z tytułu przestoju ekonomicznego. Prowadzi to do rozwiązania umowy i powoduje konieczność jej rozliczenia. Następnie przedsiębiorca może złożyć wniosek o dofinansowanie w związku z obniżeniem wymiaru czasu pracy, co powoduje zawarcie umowy w tym przedmiocie.

Natomiast w przypadku wniosku, który dotyczył dofinansowania zarówno z tytułu wprowadzenia przestoju ekonomicznego jak i obniżenia wymiaru czasu pracy to zawarta umowa dotyczy obu instrumentów, a więc odwołanie pracowników z przestoju nie powoduje rozwiązania umowy, a jedynie konieczność zwrotu przez przedsiębiorcę kwot dofinansowania za okres, kiedy przestój ekonomiczny został wycofany. Umowa w zakresie dofinansowania wynagrodzeń pracowników objętych obniżeniem wymiaru czasu pracy będzie nadal realizowana.

Odnosnie możliwości korzystania przez uprawnione podmioty z dofinansowania do wynagrodzenia ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na podstawie art.15g oraz ze środków Funduszu Pracy na podstawie art.15z zb wyjaśniam. Zgodnie z art.15g ust.18 ustawy Covid-19 podmiot, o którym mowa w ust.1 może otrzymać pomoc z FGŚP wyłącznie w przypadku, jeżeli nie uzyskał pomocy w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów wypłat na rzecz ochrony miejsc pracy. Art.15g ust.16 stanowi, że dofinansowanie przysługuje przez okres 3 miesięcy od miesiąca złożenia wniosku. Z kolei art.15z zb ust.5 stanowi, iż dofinansowanie może być przyznane na okres nie dłuższy niż 3 miesiące, natomiast zgodnie z art.15z zb ust.12 przedsiębiorca nie może otrzymać dofinansowania w części, w której te same koszty zostały albo zostaną sfinansowane z innych środków publicznych. Oznacza to, że nie ma przeszkód prawnych do łączenia tych instrumentów, z zastrzeżeniem, że dofinansowanie do wynagrodzeń z obu źródeł nie może dotyczyć tych samych pracowników w tym samym okresie oraz nie może przekraczać łącznie 3 miesięcy.

Wnioski o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych można składać do dnia 27 września 2020 roku. Wynika to z art. 36 ust.4 ustawy Covid-19, zgodnie z którym 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. Natomiast przepisy art.31a-31c dotyczące finansowania zadań, o których mowa w art.15g tracą moc po upływie 365 dni od dnia wejścia w życie ww. ustawy z dnia 31 marca 2020 roku.

Zgodnie z art.15g ust.16 ustawy Covid-19 dofinansowanie do wynagrodzeń i składek przysługuje od miesiąca złożenia wniosku. W związku z tym, złożenie wniosku w trakcie miesiąca umożliwia otrzymanie świadczeń ze środków FGŚP od początku miesiąca kalendarzowego, z zastrzeżeniem, że przestój ekonomiczny lub obniżony wymiar czasu pracy został wprowadzony od początku miesiąca, co znajduje odzwierciedlenie w porozumieniu, o którym mowa w art.15g ust.11. wniosek o przyznanie dofinansowania powinien zostać złożony przez przedsiębiorcę w terminie umożliwiającym wypłatę wynagrodzenia pracownikom (wraz z dofinansowaniem ze środków FGŚP) w terminie wypłaty wynagrodzenia obowiązującym u danego przedsiębiorcy. Ewentualne opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia pracownikom nie może obciążać Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Wypłata wynagrodzenia za pracę jest obowiązkiem pracodawcy i to jego obciążają odsetki za opóźnienie wynikające z przekroczenia terminu wypłaty wynagrodzenia.

Aplikacja elektroniczna służąca do składania wniosków o przyznanie świadczeń ze środków FGŚP nie przewiduje możliwości korekt złożonego wniosku. Jeżeli wniosek zawiera błędy, które wymagają skorygowania przez przedsiębiorcę, ze względów technicznych konieczne jest ponowne złożenie wniosku, prawidłowo wypełnionego. Konsekwencją powyższego nie może być uniemożliwienie zainteresowanemu skorzystania ze świadczeń za miesiąc, w którym złożono wniosek z błędami, jeżeli poprawnie wypełniony wniosek złożono w miesiącu następnym. Techniczne uwarunkowania narzędzia internetowego stworzonego w celu ułatwienia dostępu do środków publicznych w czasie epidemii i obowiązujących w tym czasie ograniczeń m.in. w zakresie przemieszczania się nie mogą wywoływać negatywnych skutków dla osób ubiegających się o pomoc na rzecz ochrony miejsc pracy. W takim przypadku przedsiębiorca powinien złożyć oświadczenie, iż składa poprawiony wniosek w nawiązaniu do wniosku, który wymagał korekty.

Rozliczenie umowy w zakresie wypłaty wynagrodzeń pracowników, które zawierały dofinansowanie ze środków FGŚP począwszy od innego dnia niż pierwszy dzień miesiąca powinno obejmować okresy miesięczne rozumiane jako miesiąc kalendarzowy (np. jeżeli dofinansowanie obejmuje okres: 15 kwietnia 2020r. – 15 lipca 2020r., rozliczenie obejmuje okresy: 15-30 kwietnia, maj, czerwiec, 1-15 lipca).

Odnosnie stosowania art. 15g ust. 11 pkt 4 ustawy COVID-19, w przypadku gdy tylko jeden pracownik będzie miał obniżony wymiar czasu pracy, bądź będzie na przestoju ekonomicznym, uprzejmie wyjaśniam, iż co do zasady zgodnie z art. 15g ust. 11 powyższej ustawy porozumienie zawiera pracodawca oraz organizacje związkowe, albo przedstawiciele pracowników – liczba mnoga dotyczy więc jednocześnie przedstawicieli i pracowników, którego dot. porozumienie. W przypadku gdy chodzi o jednego pracownika dopuszcza się zawieranie porozumienia bezpośrednio z tym jednym pracownikiem, którego to porozumienie dotyczy (bez udziału przedstawicieli pracowników), jeżeli zawarte porozumienie spełnia wszystkie wymogi określone w art. 15g ust. 14 powyższej ustawy.

Ponadto pragnę wyjaśnić, iż oddział przedsiębiorcy zagranicznego sam w sobie nie prowadzi działalności gospodarczej - działalność tę prowadzi natomiast przedsiębiorca zagraniczny w ramach tego oddziału. Oddział nie jest podmiotem odrębnym w stosunku do przedsiębiorcy zagranicznego, bowiem zgodnie z przepisem art. 3 pkt 4 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. o zasadach uczestnictwa przedsiębiorców zagranicznych i innych osób zagranicznych w obrocie gospodarczym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, stanowi on jedynie wyodrębnioną i samodzielną organizacyjnie część działalności gospodarczej, wykonywaną przez przedsiębiorcę poza siedzibą przedsiębiorcy lub głównym miejscem wykonywania działalności. Tym samym, sam oddział jest swoistą formą organizacyjno-prawną, za pomocą której przedsiębiorca zagraniczny może prowadzić swą działalność na terytorium Polski. Oddział przedsiębiorcy zagranicznego co do zasady nie posiada ponadto osobowości prawnej, zdolności prawnej, zdolności sądowej ani zdolności procesowej. Zdolności te posiada natomiast sam przedsiębiorca zagraniczny. Wspomniana przed chwilą zasada ma charakter ogólny. Przepisy niektórych ustaw szczegółowych mogą natomiast przewidywać odmienne rozwiązania w tym zakresie. Taka sytuacja ma miejsce w odniesieniu np. do głównego oddziału zagranicznego zakładu ubezpieczeń lub zakładu reasekuracji z siedzibą w państwie niebędącym państwem członkowskim UE, funkcjonującego w oparciu o przepisy ustawy z dnia 11 września 2015 r. o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej. Biorąc pod uwagę brak możliwości łącznego spełniania przesłanek wskazanych w art. 3 oraz art. 4 ust.1 i 2 p.p., oddział przedsiębiorcy zagranicznego nie powinno uznawać się za przedsiębiorcę w rozumieniu p.p. Oceny tej nie zmienia przepis art. 36 pkt 14 ustawy z dnia 20 sierpnia 1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym, który w tym przypadku należy traktować raczej w kategoriach porządkowych i organizacyjnych niż jako uprawniający do nadania wskazanym oddziałom statusu przedsiębiorcy na gruncie p.p. Potwierdza to zresztą art. 17 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. o zasadach uczestnictwa przedsiębiorców zagranicznych i innych osób zagranicznych w obrocie gospodarczym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, który stanowi, że przedsiębiorca zagraniczny może rozpocząć działalność w ramach oddziału po uzyskaniu wpisu oddziału do rejestru przedsiębiorców KRS.

Informuję, iż działalność samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej regulowana jest przez ustawę z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej. Tym niemniej, na podstawie roboczej analizy przepisów tej ustawy można zauważyć, że art. 2 ust. 1 pkt 4 teże jako jeden z „podmiotów leczniczych niebędących przedsiębiorcą” wskazuje podmioty wymienione w art. 4 ust. 1 pkt 2, a zatem właśnie samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej. O braku posiadania przez wspomniane zakłady statusu przedsiębiorcy

przesądził także kilkakrotnie Sąd Najwyższy (dalej: SN) - zob. np. wyrok SN z dnia 22 lipca 2014 r., III UK 192/13, oraz wyrok SN z dnia 14 września 2016 r., II UK 345/15. Warto zauważyć, że choć rozstrzygnięcia te nastąpiły w odniesieniu do statusu zakładów na gruncie ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej, a więc „poprzedniczki” p.p., to faktyczne definicje pojęć przedsiębiorcy oraz działalności gospodarczej na gruncie obu tych ustaw są do siebie na tyle zbliżone, że pozwalają na uznanie, że tezy SN pozostają aktualne także obecnie.

Nadto pragnę zauważyć, że zgodnie z art. 7 ust. 3 pkt 4 ustawy z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle, Związek Rzemiosła Polskiego (dalej: ZRP) jest organizacją samorządu gospodarczego rzemiosła, która na podstawie art. 8 tejże posiada osobowość prawną. W tym przypadku spełnione są zatem przesłanki podmiotowe, wskazane w art. 4 ust. 1 p.p. Ustawa z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle nie przyznaje co prawda *expressis verbis* uprawnienia ZRP do prowadzenia działalności gospodarczej, możliwość taką jednoznacznie przewiduje natomiast § 2 ust. 3 Statutu Związku Rzemiosła Polskiego. Podkreślenia wymaga ponadto, że ZRP został wpisany do rejestru przedsiębiorców KRS (nr KRS: 0000103276). Powyższe przesłanki pozwalają uznać, że ZRP jest przedsiębiorcą w rozumieniu p.p.

z poważaniem