



Warszawa, z dnia 27 kwietnia 2020 r.

MINISTER
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Podsekretarz Stanu
Alina Nowak

DF.III.058.17.2020.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.

Dnia 18 kwietnia 2020 roku weszła w życie ustawa z dnia 16 kwietnia 2020 roku o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa Sars-Cov-2 (Dz.U poz.695), zwana dalej ustawą zmieniającą. Ww ustawa rozszerzyła krąg podmiotów, które mogą korzystać ze wsparcia finansowanego ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych o organizacje pozarządowe, organizacje prowadzące działalność pożytku publicznego oraz państwowe osoby prawne w rozumieniu ustawy o finansach publicznych. Ponadto, doprecyzowano art.15g ust.8 ustawy Covid-19 w zakresie możliwości niższego niż 20% obniżenia wymiaru czasu pracy pracownika, którego wynagrodzenie podlega dofinansowaniu ze środków FGŚP. Zmieniony art.15g ust.16 *expressis verbis* wprowadza możliwość dofinansowania do wynagrodzeń i składek od początku miesiąca, w którym uprawniony podmiot wystąpi do dyrektora WUP z wnioskiem o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy. Art.15g ust.17 ustawy Covid-19, przez wyłączenie odpowiedniego stosowania art.13 pkt 2 ustawy z dnia 11 października 2013 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy zawiera zobowiązanie przedsiębiorcy (innego podmiotu) do niewypowiadania umów o pracę pracownikom objętym dofinansowaniem jedynie w okresie pobierania świadczeń.

Opisane powyżej zmiany weszły w życie z mocą obowiązującą od dnia 1 kwietnia 2020 roku. Art.114 ustawy zmieniającej stanowi, iż do umów o wypłatę świadczeń i środków, o których mowa w art.15g ustawy Covid-19 zawartych do dnia wejścia w życie ustawy stosuje

się art.15g w zmienionym brzmieniu. Tym samym nie ma konieczności aneksowania umów już zawartych między przedsiębiorcami a wojewódzkimi urzędami pracy.

Ustawa zmieniająca wprowadziła zmiany w innych instrumentach wsparcia, które mają wpływ na zakres pomocy finansowanej ze środków FGŚP. Zmieniony art.31z ustawy Covid-19 przewiduje możliwość zwolnienia z obowiązku opłacenia nieopłaconych należności z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne również płatników składek, którzy zgłosili do ubezpieczeń społecznych od 10 do 49 ubezpieczonych. Zwolnienie przysługuje w wysokości 50% łącznej kwoty należności z tytułu składek wykazanych w deklaracji rozliczeniowej złożonej za dany miesiąc.

Zgodnie z art.15g ust.18 ustawy Covid-19 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. Oznacza to, że podmiot, który korzysta ze zwolnienia w opłaceniu należności z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych lub Fundusz Emerytur Pomostowych w całości lub w 50% nie otrzyma ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych środków na opłacenie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy od przyznanych świadczeń, natomiast kwota dofinansowania do wynagrodzenia pracowników zostanie pomniejszona o składki należne od pracownika.

Należy zwrócić uwagę, że ww zwolnienie dotyczy m.in. składki na ubezpieczenie zdrowotne, o którą dotychczas nie pomniejszono dofinansowania do wynagrodzenia ze środków FGŚP, wobec czego kwota składki zdrowotnej podlega zwrotowi na rachunek bankowy WUP w ramach rozliczenia niewykorzystanych środków.

Ponadto, w związku ze zgłaszanymi wątpliwościami wyjaśniam.

Nie ma przeszkód prawnych, aby łączyć dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników finansowanych ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na podstawie art.15g ustawy Covid-19 z dofinansowaniem wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych na podstawie art 26a ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Art.15g ust.18 wyłącza możliwość dofinansowania wynagrodzeń tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów wypłat na rzecz ochrony miejsc pracy, przez co należy rozumieć finansowane ze środków publicznych instrumenty wsparcia wprowadzone ustawą Covid-19 oraz innymi przepisami prawnymi przewidującymi szczególne rozwiązania w związku z epidemią i rozprzestrzenianiem się wirusa Sars-Cov-2.

Zgodnie z art.15g ust.9 ustawy Covid-19 miesięczny (lub dwumiesięczny) okres porównawczy do obliczenia spadku obrotów gospodarczych nie musi być równoznaczny z miesiącem kalendarzowym – za miesiąc uważa się 30 kolejno następujących po sobie dni kalendarzowych, gdy okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w innym dniu niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego. Nie wyklucza to możliwości uzyskania świadczeń i środków, o których mowa w art.15g ust.1 i 2 za cały miesiąc kalendarzowy, w trakcie którego kończy się przyjęty okres porównawczy.

Odnosnie regulacji określonej w art.15g ust.6 ustawy Covid-19 wyjaśniam, że pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym pracodawca obniża wynagrodzenie za pracę nie więcej niż o 50%, nie może jednak być ono niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Obniżenie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym jest obligatoryjne, nie dotyczy jednak wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, którzy otrzymują minimalne wynagrodzenie za pracę. Ta zasada ma zastosowanie z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy, tj. pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy mają zagwarantowane minimalne wynagrodzenie za pracę – proporcjonalne do wymiaru czasu pracy.

Ww przepis wprowadził, na użytek ustawy Covid-19 i dofinansowania ze środków FGŚP, modyfikację w odniesieniu do przepisów ogólnych kodeksu pracy, tj. art.81 §1 kp, zgodnie z którym pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszerogowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.

W związku z kierowaniem przez zainteresowanych licznych pytań odnośnie możliwości i zasad korzystania ze wsparcia na ochronę miejsc pracy finansowanego ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych proszę o dokonanie weryfikacji informacji z tego zakresu znajdujących się na stronach internetowych wojewódzkich urzędów pracy oraz ich zaktualizowanie zgodnie z powyższymi wyjaśnieniami.

z poważaniem
Alina Nowak
Podsekretarz Stanu
Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki
Społecznej
/podpisano elektronicznie/