

Dofinansowanie z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych – najważniejsze pytania i odpowiedzi

Mikro, małe i średnie firmy mogą starać się o dofinansowanie do wynagrodzenia pracowników ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Najczęściej zadawane pytania o ten instrument Tarczy Antykryzysowej.

Podstawowe informacje

O dofinansowanie do pensji pracowników mogą starać się wszyscy przedsiębiorcy, którzy w wyniku pandemii wirusa COVID-19 odnotowali spadek obrotów.

Pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym pracodawca wypłaca wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50%, nie niższe jednak niż w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Dzięki środkom z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych pracodawca otrzyma teraz dofinansowanie do wynagrodzenia w okresie przestoju w wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz środki na opłacenie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy od przyznanych świadczeń.

Istnieje również możliwość obniżenia wymiaru czasu pracy maksymalnie o 20%, nie więcej niż do pół etatu, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. Wynagrodzenie takie jest dofinansowywane ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych do wysokości połowy ww. wynagrodzenia, jednak nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku.

Dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek było wyższe niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku.

Najważniejsze pytania i odpowiedzi

Kiedy można objąć pracownika przestojem ekonomicznym?

Podstawowym warunkiem ustawowym jest opisane w ustawie wystąpienie spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19. Wnioskodawcy na dzień złożenia wniosku nie mogą zalegać w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019 r. oraz spełniać przesłanek do ogłoszenia upadłości w rozumieniu przepisów prawa upadłościowego.

Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy ustala się w porozumieniu, zawierającym przez pracodawcę oraz organizacje związkowe, przedstawicieli pracowników. Kopię porozumienia należy przekazać właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.

Wnioski należy składać do wojewódzkich urzędów pracy właściwych ze względu na siedzibę podmiotu, załączając kopię pełnomocnictwa do reprezentowania wnioskodawcy, o ile zostało udzielone.

Co oznacza „obrót gospodarczy” w przepisach o dofinansowaniu?

Pojęcie obrotu gospodarczego zostało zdefiniowane w ustawie jako spadek sprzedaży towarów lub usług. Rozpatruje się go w ujęciu ilościowym lub wartościowym jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych dwóch kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku, w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych dwóch kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego albo jako stosunek łącznych obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień

złożenia wniosku, w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego. Przedsiębiorca powinien wykazywać swój obrót zgodnie z obowiązującymi u niego zasadami rozliczeń dla celów podatkowych. Ocena spadku obrotów jest dokonywana jednorazowo w chwili składania wniosku.

Czy obroty firmy muszą być liczone od pierwszego dnia danego miesiąca?

Według przepisów ustawy za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego. Oznacza to, że za punkt odniesienia do obliczenia spadku obrotów gospodarczych przedsiębiorca nie musi przyjąć pierwszego dnia danego miesiąca. Stosuje się tu art. 112 kodeksu cywilnego, przykładowo będzie to więc okres od 15 kwietnia do 15 maja. Metodologię obliczania spadku obrotów w ujęciu ilościowym powinien wypracować przedsiębiorca indywidualnie. Powinien mieć jednak na uwadze, aby obliczenia były miarodajne, wiarygodne, obiektywne i adekwatne do rodzaju prowadzonej działalności gospodarczej.

Kiedy przedsiębiorca będzie musiał zwrócić świadczenie?

Przedsiębiorca jest zobowiązany do powiadomienia właściwego Wojewódzkiego Urzędu Pracy o każdej zmianie okoliczności mających wpływ na wysokość wypłacanych świadczeń, w terminie 7 dni roboczych od dnia uzyskania informacji o jej wystąpieniu. Niewykorzystana część środków podlega zwrotowi na rachunek bankowy Wojewódzkiego Urzędu Pracy, z którego otrzymano środki. Dotyczy to np. sytuacji skierowania na kilka dni do pracy pracowników objętych przestojem ekonomicznym.

W razie wykorzystania środków niezgodnie z warunkami określonymi w umowie lub we wniosku, powstaje obowiązek zwrotu środków w części wykorzystanej niezgodnie z warunkami wraz z odsetkami w wysokości określonej jak dla zaległości podatkowych, liczonymi od dnia przekazania środków wykorzystanych niezgodnie z tymi warunkami.

W razie niewywiązania się z zobowiązania, że pracownikom objętym świadczeniem dofinansowanym ze środków FGŚP nie dokona się wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika w okresie pobierania przez pracownika świadczeń, powstaje zobowiązanie do zwrotu na rachunek bankowy Wojewódzkiego Urzędu Pracy tej części środków, która była przeznaczona na dofinansowanie świadczeń pracowników, którym wypowiedziano umowę o pracę przed upływem okresu zawartej umowy wraz z odsetkami w wysokości określonej jak dla zaległości podatkowych, liczonymi od dnia przekazania środków. Odmowa poddania się kontroli również powoduje obowiązek zwrotu środków w całości wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi jak dla zaległości podatkowych.

Zwrot środków następuje w terminie do 30 dni po upływie okresu objętego dofinansowaniem ze środków FGŚP.

Czy skierowanie pracownika objętego przestojem na kilka dni pracy w ciągu miesiąca oznacza konieczność zwrotu dofinansowania?

Przedsiębiorca, który w razie konieczności skieruje pracownika objętego przestojem ekonomicznym na kilka dni pracy, musi zwrócić część dofinansowania. Zwrot dotyczy jedynie proporcjonalnej części dofinansowania za czas, w którym pracownik wrócił do pracy. Przedsiębiorca powinien o tym fakcie powiadomić właściwego dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy w terminie 7 dni. Zwrot środków w takim przypadku nie obejmuje odsetek ustawowych.

Czy firma może wnioskować o dopłaty tylko na część miesiąca np. w przypadku, kiedy pracodawca chce objąć pracowników przestojem tylko na dwa tygodnie?

Przedsiębiorca może wnioskować o dopłaty co najmniej miesięczne, obejmujące pełne miesiące. Istnieje możliwość złożenia wniosku na pełny okres 3 miesięcy, korzystniejsze dla przedsiębiorcy wydaje się jednak składanie wniosków w wymiarach miesięcznych. Wynagrodzenie pracownika jest wypłacane w formie miesięcznej, dlatego też taka forma została przyjęta.

Jednakże, jeśli sytuacja się zmieni i pracownicy objęci w porozumieniu przestojem ekonomicznym powrócą do pracy, przedsiębiorca powinien o tym fakcie powiadomić właściwego dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy w terminie 7 dni i zwrócić proporcjonalnie niewykorzystaną część środków.

Jak długo można stosować rozwiązania ze specustawy związane z czasem pracy?

Wnioski o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych można składać do dnia 27 września 2020 roku.

Jeżeli pracodawca zatrudnia jednego pracownika na którego będzie występował o dofinansowanie z FGŚP, to czy ten pracownik może zawrzeć z pracodawcą porozumienie o obniżeniu wymiaru czasu pracy lub przestoju ekonomicznym (nie będzie możliwości zawarcia porozumienia z większą liczbą pracowników)?

Co do zasady porozumienie zawiera pracodawca oraz organizacje związkowe, albo przedstawiciele pracowników – liczba mnoga dotyczy więc jednocześnie przedstawicieli i pracowników, którego dotyczy porozumienie. W przypadku gdy przedsiębiorca zatrudnia 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 ustawie.

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

Przedsiębiorca może skorzystać jednocześnie ze zwolnień ze składek ZUS oraz dofinansowania ze środków FGŚP, jednak nie otrzyma ze środków FGŚP dofinansowania do składek na ubezpieczenia społeczne należnych od pracodawcy. Ponadto dofinansowanie do wynagrodzenia zostanie pomniejszone o składki należne od pracownika, co do których nie będzie w tej sytuacji obowiązku ich odprowadzenia do ZUS.

Czy jeden pracodawca może wystąpić o pomoc np. 1 miesiąc obniżony wymiar czasu pracy, a za 2 miesiące przestój?

Tak, przedsiębiorca może wystąpić o dofinansowanie wynagrodzenia w ramach przestoju ekonomicznego a następnie o dofinansowanie w ramach obniżonego wymiaru czasu pracy. Przedsiębiorca w takim przypadku składa odrębne wnioski. Tj. jeśli wprowadził przestój ekonomiczny w maju to w maju składa pierwszy wniosek np. na 2 miesiące, a następnie składa wniosek w lipcu na dofinansowanie wynagrodzenia z tytułu obniżenia wymiaru czasu pracy. I na odwrót. Zaleca się jednak składanie wniosków w wymiarach miesięcznych.

Przedsiębiorca chciałby, aby jedna grupa pracowała na przestoju i w tym czasie druga grupa byłaby na obniżeniu, a w następnym miesiącu na odwrót, ta grupa która była na przestoju będzie na obniżeniu a ta grupa co była na obniżeniu będzie na przestoju. Czy istnieje taka możliwość ?

Tak, ale należy złożyć odrębny wniosek w każdym miesiącu obejmujący odpowiednio pracowników objętych przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy.

Czy Przedsiębiorca, zatrudniający pracowników, który ubiega się o dofinansowanie wynagrodzeń ze względu na obniżenie wymiaru czasu pracy, może obniżyć czas pracy przy zachowaniu dotychczasowego wynagrodzenia, ponieważ przedsiębiorca nie wie czy pracownicy wyrażą zgodę na obniżenie wynagrodzenia?

Tak, z obniżeniem wymiaru czasu pracy - co do zasady - wiąże się obniżenie wynagrodzenia, z zastrzeżeniem zachowania minimalnego wynagrodzenia za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy, jednakże nie jest to warunek konieczny. Ustawa daje możliwość obniżenia wymiaru czasu pracy maksymalnie o 20%, jest możliwość obniżenia w niższym zakresie, np. o 10%.

Czy w przypadku przedsiębiorcy, który złożył do wojewódzkiego urzędu pracy wniosek o przyznanie świadczeń dołączając Porozumienie zawarte np. dnia 15.05.2020 r. i zaznaczając we wniosku że wnosi o przyznanie świadczeń od 15.05.2020 r. – pierwszy miesiąc (15-30.05.2020 r.) należy traktować jako pełny miesiąc ?

Termin wprowadzenia przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy powinien zostać określony w porozumieniu. Jeżeli ww. rozwiązania zostały wprowadzone np. od 1 maja 2020 r. przedsiębiorca otrzyma dofinansowanie za cały miesiąc maj. Przy założeniu, że w maju złoży wniosek.

Natomiast jeśli porozumienie wprowadza przestój ekonomiczny lub obniżony wymiar czasu pracy z dniem 15 maja to pierwszy pełny miesiąc obejmuje okres od 15.05.2020 r. do 15.06.2020 r.

Kwota wynagrodzenia z miesiąca poprzedzającego w wykazie - jaką kwotę brutto należy wpisać? Czy kwotę z umowy, czy rzeczywiście należną np. łącznie z premią uznaniową. Co z osobami, które w danym miesiącu były na zwolnieniu i otrzymały zasiłek z ZUS ?

W art.15g jest mowa o wynagrodzeniu pracownika, przez co należy rozumieć miesięczne wynagrodzenie brutto, a więc wynagrodzenie o charakterze stałym i bezpośrednio związanym z wykonywaną funkcją lub zajmowanym

stanowiskiem bez dodatków których uruchomienie jest uzależnione od spełnienia przez pracownika dodatkowych przesłanek, jak np. wykonywania określonych zadań. Obejmuje natomiast dodatki o charakterze stałym, jak np. dodatek stażowy. Wynagrodzenie zgodnie z ustawą o wynagrodzeniu minimalnym - nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Czy można złożyć wnioski i do FGŚP i do starosty, a po otrzymaniu z jednego z nich zrezygnować?

Przedsiębiorca może otrzymać pomoc z FGŚP wyłącznie w przypadku, jeśli nie uzyskał pomocy w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów wypłat na rzecz ochrony miejsc pracy (wynagrodzenia, składki). Jeśli przedsiębiorca stara się o dofinansowanie do wynagrodzenia z innego źródła to nie może skorzystać z dofinansowania wynagrodzenia z FGŚP - na tych samych pracowników.

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. Odpowiedzi na wiele innych pytań, a także właściwe dokumenty do pobrania i wypełnienia zamieszczone są na stronie internetowej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

<https://www.gov.pl/web/rodzina/tarcza-antykryzysowa>

oraz

<https://www.praca.gov.pl/eurzad/index.eup#/inneSprawy/listaDokumentow?dest=TARCZA>

stopka Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej