

Blok tematyczny: Rozwiązania dla pracodawców w celu utrzymania zatrudnienia (dofinansowanie)

I. Dofinansowanie wynagrodzeń z FGŚP – przestój ekonomiczny (bez względu na wielkość pracodawcy)

Przedsiębiorcy, którzy odnotowują **spadek obrotów** gospodarczych, są uprawnieni do wprowadzenia **przestoju ekonomicznego** i w związku z tym do wystąpienia o **dofinansowanie z FGŚP wynagrodzeń** tych osób oraz środków na opłacanie **składek na ubezpieczenia społeczne** należnych od pracodawcy od tych świadczeń. Takie rozwiązanie będzie przysługiwać przez **3 miesiące** od daty złożenia wniosku.

O dofinansowanie mogą ubiegać się przedsiębiorcy którzy:

- a) odnotują **spadek obrotów gospodarczych** (rozumiany jako spadek sprzedaży towarów i usług w ujęciu ilościowym lub wartościowym) określony w jednym z dwóch sposobów (do wyboru przez przedsiębiorcę), tj.:
 - spadek o nie mniej niż **15%**, obliczony jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych **2 kolejnych miesięcy kalendarzowych**, przypadających w okresie po dniu **1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o dofinansowanie**, w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych **2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego** (za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy dwumiesięczny okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym, niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego),
 - spadek o nie mniej niż **25%** obliczony jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego **po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o dofinansowanie, w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego** (definicja miesiąca – jak powyżej).
- b) **nie zalegają** 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.**, a także nie zachodzą wobec niego przesłanki do ogłoszenia upadłości.
- c) zawrą **porozumienia o wprowadzeniu przestoju ekonomicznym**.

Dofinansowania wymaga **zagwarantowania zatrudnienia** osobom, na które dofinansowanie zostało przyznane, przez okres wsparcia oraz – dodatkowo – przez **kolejne 3 miesiące**. W okresie ochronnym nie można **wręczyć wypowiedzeń** (okres ten wydłuża się dodatkowo o okres wypowiedzenia umowy o pracę obowiązujący danego pracownika).

Warunki wprowadzenia przestoju ekonomicznego:

- a) **przestojem ekonomicznym** mogą być objęte osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, ale również umowy o pracę nakładczą, umowy zlecenia oraz innych umów o świadczenie usług, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu.
- b) warunki i tryb przestoju ekonomicznego ustala się w **porozumieniu zawieranym przez pracodawcę oraz związki zawodowe lub przedstawicieli pracowników** (gdy zakład nie jest objęty działalnością organizacji związkowej).
- c) w porozumieniu określa się co najmniej **grupy zawodowe** objęte przestojem ekonomicznym oraz **okres**, przez jaki obowiązują rozwiązania dotyczące przestoju.
- d) w zakresie i przez czas określony w porozumieniu wyłączone jest stosowanie warunków zatrudnienia wynikających z ponadzakładowego oraz z zakładowego układu zbiorowego pracy.

- e) pracodawca przekazuje kopię **porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy** w terminie **5 dni** roboczych od dnia zawarcia porozumienia.
- f) przy ustalaniu warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego nie stosuje się art. 42 § 1–3 kodeksu pracy (tj. warunki uzgodnione w porozumieniu stosowane są „od razu” – nie jest konieczne wręczanie indywidualnych wypowiedzeń zmieniających ani zawieranie indywidualnych porozumień zmieniających).

Wysokość wynagrodzenia w czasie przestoju i dofinansowanie:

- a) w ramach przestoju pracodawca **może obniżyć wynagrodzenie pracowników nie więcej niż 50%** (maksymalnie), jednak nie poniżej poziomu wynikającego z minimalnego wynagrodzenia za pracę (w 2020 r. wynosi ono dla pełnego etatu 2.600,00 zł brutto).
- b) dofinansowanie z FGŚP **do obniżonego wynagrodzenia pracownika w wysokości maksymalnie połowy wynagrodzenia minimalnego** (tj. 1.300,00 zł brutto dla pełnego etatu) oraz dofinansowanie **składek od kwoty dofinansowania** na ubezpieczenia społeczne (tj. 233,09 zł przy maksymalnym dofinansowaniu- bez FP i FGŚP). Wysokość dofinansowania nie zależy od wysokości obniżonego wynagrodzenia, ulega jednak przeliczeniu w przypadku niepełnego etatu. Na jednego pracownika pracującego w pełnym wymiarze czasu pracy pracodawca może zatem otrzymać dofinansowanie w łącznej kwocie **1.533,09 zł miesięcznie**.
- c) dofinansowanie nie przysługuje na pracowników zarabiających dotychczas więcej **niż 300%** przeciętnego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez GUS (15.681 zł).
- d) Dofinansowanie jest możliwe przez łączny okres **3 miesięcy od dnia złożenia wniosku o dofinansowanie**, przy czym Rada Ministrów będzie mogła rozporządzeniem wydłużyć ten okres. **Z tego typu pomocy (na tych samych pracownikach) przedsiębiorca skorzystać może tylko raz.**
- e) Dofinansowanie oznacza, że część obniżonego wynagrodzenia zostanie sfinansowana ze środków **FGŚP**. Dofinansowanie nie oznacza, że pracownicy otrzymają od państwa dodatkowe wynagrodzenia ponad kwotę wynagrodzenia obniżonego w ramach przestoju ekonomicznego.

Wniosek o przyznanie świadczeń wraz z niezbędnymi do zawarcia umowy o wypłatę świadczeń dokumentami i oświadczeniami przedsiębiorca składa **do Wojewódzkiego Urzędu Pracy**.

II. Dofinansowanie wynagrodzeń z FGŚP – obniżenie wymiaru czasu pracy (bez względu na wielkość pracodawcy)

Przedsiębiorcy, którzy odnotowują **spadek obrotów** gospodarczych, są uprawnieni do wprowadzenia **obniżenie wymiaru czasu pracy** w związku z tym do wystąpienia o **dofinansowanie z FGŚP** wynagrodzeń tych osób oraz środków na **opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne** należnych od pracodawcy od tych świadczeń. Takie rozwiązanie będzie przysługiwać przez **3 miesiące** od daty złożenia wniosku.

O dofinansowanie mogą ubiegać się przedsiębiorcy którzy:

- a) odnotują **spadek obrotów** gospodarczych (rozumiany jako spadek sprzedaży towarów i usług w ujęciu ilościowym lub wartościowym) określony w jednym z dwóch sposobów (do wyboru przez przedsiębiorcę), tj.:
 - spadek o nie mniej niż **15%**, obliczony jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych **2 kolejnych miesięcy kalendarzowych**, przypadających w okresie po dniu **1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o dofinansowanie**, w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych **2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego** (za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy dwumiesięczny okres porównawczy rozpoczyna się w

trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym, niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego),

- spadek o nie mniej niż **25%** obliczony jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego **po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o dofinansowanie, w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego** (definicja miesiąca – jak powyżej).
- b) **nie zalegają** 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.**, a także nie zachodzą wobec niego przesłanki do ogłoszenia upadłości.
- c) zawierają **porozumienia o obniżeniu wymiaru czasu pracy.**

Warunki wprowadzenia obniżenia wymiaru czasu pracy:

- a) **obniżonym wymiarem czasu pracy** mogą być objęte osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, ale również umowy o pracę nakładczą, umowy zlecenia oraz innych umów o świadczenie usług, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu.
- b) warunki i tryb obniżenia wymiaru czasu pracy ustala się w **porozumieniu zawieranym przez pracodawcę oraz związki zawodowe lub przedstawicieli pracowników** (gdy zakład nie jest objęty działalnością organizacji związkowej).
- c) w porozumieniu określa się co najmniej **grupy zawodowe** objęte **obniżonym czasem pracy** oraz okres, przez jaki obowiązują rozwiązania dotyczące obniżonego wymiaru czasu pracy.
- d) w zakresie i przez czas określony w porozumieniu wyłączone jest stosowanie warunków zatrudnienia wynikających z ponadzakładowego oraz z zakładowego układu zbiorowego pracy.
- e) pracodawca przekazuje kopię porozumienia właściwemu **okręgowemu inspektorowi pracy** w terminie **5 dni roboczych** od dnia zawarcia porozumienia.
- f) przy ustalaniu warunków i trybu wykonywania pracy w okresie obniżenia wymiaru czasu pracy nie stosuje się art. 42 § 1–3 kodeksu pracy (tj. warunki uzgodnione w porozumieniu stosowane są „od razu” – nie jest konieczne wręczanie indywidualnych wypowiedzeń zmieniających ani zawieranie indywidualnych porozumień zmieniających).

Wielkość zmniejszenia wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia oraz jakie dofinansowanie:

- a) w ramach tego rozwiązania pracodawca może obniżyć wymiar czasu pracy pracowników o **20%**, nie więcej jednak niż do **0,5 etatu**. Obniżone wynagrodzenie nie może być niższe niż wynagrodzenie minimalne (tj. 2.600,00 zł brutto), z ewentualnym przeliczeniem na część etatu. Przepisy nie precyzują, w jaki sposób ma być pomniejszone wynagrodzenie przy zmniejszeniu wymiaru etatu, ale zastosowanie wykładni celowościowej wskazuje na proporcjonalne obniżenie wynagrodzenia do zmniejszenia etatu.
- b) dofinansowanie z FGŚP do wynagrodzenia pracownika o obniżonym wymiarze czasu pracy – w wysokości **połowy obniżonego wynagrodzenia, nie więcej jednak niż 40% przeciętnego** miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez GUS, obowiązującego na dzień złożenia wniosku (tj. maksymalnie, na podstawie danych z IV kw. 2019 r., jest to kwota 2.079,43 zł brutto) oraz dofinansowanie składek na ubezpieczenie społeczne od kwoty dofinansowania (tj. 372,84 zł przy maksymalnym dofinansowaniu). Na jednego pracownika pracującego pracodawca może zatem otrzymać dofinansowanie w łącznej kwocie 2.452,27 zł miesięcznie.
- c) Dofinansowanie nie przysługuje na pracowników zarabiających dotychczas więcej niż 300% przeciętnego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez GUS (15.681)
- d) Dofinansowanie jest możliwe przez łączny okres **3 miesięcy od dnia złożenia wniosku o dofinansowanie.**

III. Dofinansowanie dla MŚP od Starosty (Powiatowy Urząd Pracy)

Rozwiązanie przewidziane dla mikro (mniej niż 10 pracowników + obrót do 2 mln euro), małych (mniej niż 50 pracowników + obrót do 10 mln euro) oraz średnich przedsiębiorców (mniej niż 250 pracowników + obrót do 50 mln euro), u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych.

Przez **spadek obrotów gospodarczych** rozumie się **zmniejszenie sprzedaży towarów lub usług w ujęciu ilościowym lub wartościowym** obliczone jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych **2 kolejnych miesięcy kalendarzowych**, przypadających w okresie po dniu **1 stycznia 2020 r.** do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o przyznanie dofinansowania, w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych **2 miesięcy roku poprzedniego** (za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy dwumiesięczny okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego.) **Od wielkości spadku obrotów zależy kwota możliwego dofinansowania.**

Zwracamy uwagę na odmienną definicję spadku obrotów!

O dofinansowanie mogą ubiegać się:

- a) pracodawcy, którzy **nie zalegają** 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.**,
- b) nie zachodzą wobec nich przesłanki do **ogłoszenia upadłości**.
- c) uzyskanie dofinansowania wymaga **zagwarantowania zatrudnienia**. Przedsiębiorca jest obowiązany do utrzymania w zatrudnieniu pracowników objętych dofinansowaniem przez okres dofinansowania oraz, po zakończeniu dofinansowania, przez okres równy temu okresowi. W przypadku niedotrzymania tego warunku przedsiębiorca będzie musiał zwrócić dofinansowanie bez odsetek, proporcjonalnie do okresu nieutrzymania w zatrudnieniu pracownika.
- d) **przedsiębiorca może uzyskać dofinansowanie wyłącznie w przypadku, jeśli nie uzyskał innej pomocy publicznej w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów wypłat na rzecz ochrony miejsc pracy (tj. na jednego pracownika tylko jedna forma pomocy).**

Na kogo można uzyskać dofinansowanie:

Dofinansowanie może objąć osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę, umów o pracę nakładczą, umów zlecenia oraz innych umów o świadczenie usług, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu.

Wysokość dofinansowania:

- a) Starosta (na podstawie zawartej umowy) może dofinansować część **kosztów wynagrodzeń** oraz należnych od nich **składek na ubezpieczenia społeczne**.
- b) Wysokość dofinansowania będzie wynosić maksymalnie od **50% do 90% minimalnego wynagrodzenia (w zależności od wielkości spadku obrotów)** i będzie przysługiwała od **30% spadku obrotów**.
- c) Dofinansowanie wynosić będzie:
 - w przypadku spadku obrotów o co najmniej **30%** – może być przyznane w wysokości nieprzekraczającej kwoty stanowiącej sumę **50%** wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne należnymi od tych wynagrodzeń, jednak nie więcej niż **50% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę powiększonego o składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy w odniesieniu do każdego pracownika (tj. na jedną osobę maksymalnie 1.300,00 zł brutto + składki od pracodawcy),**

- w przypadku spadku obrotów o co najmniej **50%** – może być przyznane w wysokości nieprzekraczającej kwoty stanowiącej sumę **70%** wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne należnymi od tych wynagrodzeń, jednak nie więcej niż **70% kwoty** minimalnego wynagrodzenia, powiększonego o składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy, w odniesieniu do każdego pracownika (tj. na jedną osobę maksymalnie **1.820,00 zł brutto + składki od pracodawcy**),
 - w przypadku spadku obrotów o co najmniej **80%** – może być przyznane w wysokości nieprzekraczającej kwoty stanowiącej sumę **90%** wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne należnymi od tych wynagrodzeń, jednak nie więcej niż **90%** kwoty minimalnego wynagrodzenia, powiększonego o składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy, w odniesieniu do każdego pracownika (tj. na jedną osobę maksymalnie **2.340,00 zł brutto + składki od pracodawcy**).
- d) Dofinansowanie może zostać udzielone na okres nie dłuższy niż **3 miesiące** od dnia złożenia wniosku.

Wniosek o dofinansowanie przedsiębiorca składa do powiatowego urzędu pracy w terminie **14 dni od dnia ogłoszenia naboru** przez dyrektora powiatowego urzędu pracy.