



MINISTER
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Podsekretarz Stanu
Alina Nowak

DF.III.058.9.2020.SRT

Wojewódzki Urząd Pracy
w Olsztynie
Punkt przyjmowania korespondencji

Wpł. dnia	2020-04-16
Warszawa, z dnia 15 kwietnia 2020 r.	
Ilość załączników	58/18
Nr	

Dyrektorzy Wojewódzkich Urzędów Pracy

Szanowni Państwo,

w załączeniu przesyłam zaakceptowaną II część wyjaśnień Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, dotyczących interpretacji art. 15g ustawy z dnia 2 marca 2020 r. 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.).

Ponadto przesyłam opracowane przykłady wyliczenia przestoju ekonomicznego bądź obniżonego wymiaru czasu pracy.

Pragniemy poinformować iż sukcesywnie będziemy przysyłać kolejne wyjaśnienia i opracowania.

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

Część II

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

	<p>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</p>	<p><u>minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę</u>, 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.</p>	
2.	<p>Czy żeby otrzymać dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników w okresie przestoju, pracodawca musi obniżyć pracownikom wynagrodzenie do 50%. Czy może nie obniżyć w ogóle wynagrodzenia i dostanie dofinansowanie z FGŚP? art. 15g, pkt 6</p>	<p>Art. 15g ust. 6 ustawy COVID-19 stanowi, iż pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym pracodawca wypłaca wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50%, nie niższe jednak niż w wysokości minimalnego wynagrodzenia, 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.</p>	
III	<p>Pytania dotyczące obniżonego wymiaru czasu pracy art. 15g ust. 8</p>		
1.	<p>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</p>	<p>Tak, 20% to maksymalne dopuszczalne obniżenie wymiaru czasu pracy jednak nie więcej niż do 0,5 etatu. Dopuszczalne jest obniżenie wymiaru czasu pracy w mniejszym zakresie.</p>	
2.	<p>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</p>	<p>Nie, 20% to maksymalne dopuszczalne obniżenie wymiaru czasu pracy jednak nie więcej niż do 0,5 etatu Dopuszczalne jest jedynie zmniejszenie etatu o mniejszą ilość niż 20%. Obniżenie wymiaru czasu pracy o kolejne 10% skutkuje utratą dofinansowania do wynagrodzenia tego pracownika.</p>	
3.	<p>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 obniżyć etatu i będzie przysługiwało na tych pracowników</p>	<p>Jednym z wymogów który musi spełnić przedsiębiorca jest spadek obrotów o nie mniej niż 15% 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.</p>	

	dofinansowanie w modelu 40% (państwo) i 60% (pracodawca)? art. 15g, pkt 8	Dofinansowanie przedsiębiorca może otrzymać tylko na pracowników, którzy zgodnie z zawartym porozumieniem zostali objęci obniżeniem wymiaru czasu pracy.	
IV	Pytania dotyczące porozumienia, wniosku, umowy oraz pozostałe		
1.	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? Czy 3 miesiące mają być liczone jako miesiące kalendarzowe czy mogą być liczone tak, że jeden miesiąc to 30 kolejnych dni?	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 dostanie dofinansowanie maksymalnie za miesiące kwiecień, maj, czerwiec. Warunkiem jest obowiązywanie u przedsiębiorcy przerwania ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy od początku miesiąca, co powinno wynikać z zawartego porozumienia. 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.	
2.	Czy dofinansowanie przysługuje na pracowników, którzy przebywają na zwolnieniu lekarskim płatnym jako wynagrodzenie chorobowe? Czy dofinansowanie przysługuje na pracowników, którzy przebywają na dłuższym zwolnieniu lekarskim związanym z ciężką chorobą jako zasiłek chorobowy? Czy dofinansowanie przysługuje na pracowników, którzy przebywają na urlopie macierzyńskim?	Dofinansowanie przysługuje na pracowników, którzy w drodze zawartego porozumienia zostali objęci przerwaniem 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.	

Pytania w zakresie art. 15g ustawy 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. poz. 374 ze zm.).

LEWIATAN + RP

Lp.	Pytania	Odpowiedzi	Uwagi
1.	Czy firma musi składać jeden wniosek na trzy miesiące czy może złożyć trzy wnioski? Czy muszę już teraz zdecydować co będzie za dwa miesiące? Jeżeli można złożyć kilka wniosków to czy muszą być na okres co najmniej miesiąca?	Przedsiębiorca może złożyć wniosek na każdy miesiąc ubiegania się o świadczenie osobno, tj. 3 wnioski.	
2.	Czy jak złożę wniosek na 3 miesiące to będzie można się wycofać np. z przestoju (bo zmieni się koniunktura i ruszy produkcja w drugim miesiącu przestoju)? Czy wtedy możemy zmodyfikować wniosek?	Nie można modyfikować wniosku. Zakładając, że w pytaniu chodzi o sytuację, kiedy przedsiębiorca utrzymuje przestój ekonomiczny przez cały pierwszy miesiąc, a od początku drugiego miesiąca wycofuje przestój należy uznać, że środki za pierwszy miesiąc zostały wykorzystane prawidłowo. Zgodnie z umową przedsiębiorca jest zobowiązany do powiadomienia 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 – w tym przypadku o wycofaniu przestoju, w związku z czym transza środków na drugi miesiąc nie zostanie wypłacona. Jeżeli już została wypłacona, przedsiębiorca jest zobowiązany do zwrotu środków na rachunek bankowy WUP. Jeżeli ta sytuacja dotyczy części miesiąca, bo przedsiębiorca otrzymał zamówienia np. w połowie miesiąca, po dokonaniu wypłaty wynagrodzenia, środki przypadające na pracowników odwołanych z przestoju powinien zwrócić na rachunek bankowy WUP jako niewykorzystane.	
3.	Jakie są konsekwencje błędnego wypełnienia wniosku (np. błędnie objęto niektórych pracowników wnioskami)?	Jeżeli do czasu podpisania umowy wnioskodawca poinformuje Wojewódzki Urząd Pracy to nie ma konsekwencji. Wtedy należy anulować wniosek i złożyć nowy. Natomiast jeśli wyniknie taka sytuacja po podpisaniu umowy i wypłaceniu pierwszej transzy, powyższe skutkuje obowiązkiem zwrotu tej części środków, które zostały pobrane niezgodnie z przeznaczeniem wraz z należnymi odsetkami jak dla zaległości podatkowych. Ponadto należy podkreślić, że oświadczenia złożone we wniosku pracodawca składa pod rygorem odpowiedzialności karnej.	
4.	Czy można najpierw wprowadzić przestój a później obniżyć czas pracy w stosunku do tych samych pracowników?	Można, z zastrzeżeniem warunku, iż wsparcie z obydwu świadczeń może być pobierane przez łączny okres do 3 m-cy. W takim przypadku należy złożyć odrębne wnioski najpierw związany z przestojem ekonomicznym np. na 1 miesiąc	

		a następnie w następnym miesiącu należy złożyć wniosek związany z obniżonym wymiarem czasu pracy np. na 2 miesiące.	
5.	Czy można otrzymać dofinansowanie od początku kwietnia jeżeli wniosek zostanie złożony 6 kwietnia, ale stosowne porozumienie z przedstawicielami pracowników weszło w życie 1 kwietnia ?	Tak	
6.	Przy obniżonym wymiarze czasu pracy co oznacza „wynagrodzenie z poprzedniego” miesiąca?	Wynagrodzenie z poprzedniego miesiąca oznacza wynagrodzenie z miesiąca kalendarzowego poprzedzającego miesiąc w którym złożono wniosek (chodzi o wynagrodzenie sprzed obniżenia wymiaru czasu pracy).	
7.	Co z limitem pomocy de minimis?	Nie jest stosowany. W tym przypadku nie występuje pomoc publiczna.	
8.	Czy można obniżyć wymiar czasu pracy cudzoziemcom?	Jeżeli mieszczą się w definicji pracownika określonej w art. 15g ust. 4 ustawy, to można.	
9.	Jak we wniosku uwzględnić urlop bezpłatny, wychowawczy jeżeli trwają przez część miesiąca?	Proporcjonalnie, to jest za dni, za które przysługuje wynagrodzenia od pracodawcy.	
10.	Czy warunkiem stosowania przestoju ekonomicznego jest wystąpienie o dofinansowanie?	Stosowanie przestoju ekonomicznego zawartego w przepisach ustawy COVID-19 jest związane z wnioskiem o dofinansowanie.	
11.	„Wynagrodzenie” obniżone „nie więcej niż o 50%” w okresie przestoju czy jest to wynagrodzenie zasadnicze (a więc w praktyce przestojowe z art. 81k.p.) czy też należy je liczyć jak np. wynagrodzenie urlopowe?	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. Wynagrodzenie zgodnie z ustawą o wynagrodzeniu minimalnym - nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Nie jest to wynagrodzenie przestojowe z art. 81 k.p. ani wynagrodzenie zasadnicze. Należy je liczyć tak jak zawsze. Art. 15g ustawy COVID-19 nie wprowadza definicji wynagrodzenia na użytek tego przepisu.	
12.	Jak jest oceniana przesłanka zapisana w art. 3 ust 1 pkt 3 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 669), do której odwołuje się przepis, gdy o pomoc zwraca się przedsiębiorca znajdujący się w trudnej sytuacji finansowej, który nie jest w stanie regulować swoich należności na bieżąco i ten stan może już przekraczać 30 dni, co zgodnie z prawem upadłościowym oznacza konieczność ogłoszenia upadłości.	Zgodnie z art. 15g ust. 3 Przedsiębiorca, musi spełniać kryteria, o których mowa w art. 3 ust. 1 pkt 2 i 3 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 669), z zastrzeżeniem, że nie zalega 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. Poza w/w kryterium braku zaległości przedsiębiorca musi również wykazać spadek obrotów gospodarczych oraz nie może spełniać przesłanek do ogłoszenia upadłości. Przedsiębiorca składa oświadczenie odnośnie braku przesłanek do ogłoszenia upadłości pod rygorem odpowiedzialności karnej. WW. okoliczność może podlegać kontroli następczej.	

13.	Na jakich zasadach liczy się wysokość wynagrodzenia zarówno w przypadku przestoju jak i obniżenia wymiaru czasu pracy, gdy mamy do czynienia z pracownikiem wynagrodzeniem którego elementy stanowi premia za wyniki sprzedaży, stawka godzinowa, wynagrodzenie akordowe.	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, które zgodnie z ustawą o wynagrodzeniu minimalnym nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę.	
14.	Co z obniżaniem wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia osobom objętym ochroną w wieku przedemerytalnym, czy cudzoziemcom, których wymiar czasu pracy i wysokość wynagrodzenia wynika z np. oświadczenia o powierzeniu mu pracy.	<p>Ochrona pracowników w wieku przedemerytalnym, o której mowa w art. 39 k.p., polega na zakazie wypowiedzenia im umowy o pracę, a tym samym także na zakazie złożenia im wypowiedzenia zmieniającego ich warunki pracy lub płacy, o którym mowa w art. 42 § 1 – 3 k.p. (z tym że w okolicznościach określonych w art. 43 k.p. wypowiedzenie zmieniające w przypadku tych pracowników jest dopuszczalne). Jednakże jak wynika z ust. 15 art. 15g ustawy COVID-19, „przy ustalaniu warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy nie stosuje się art. 42 § 1 – 3” k.p., co oznacza, że w celu ich zastosowania pracodawca nie dokonuje wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy lub płacy.</p> <p>Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi składane jest przez pracodawcę w powiatowym urzędzie pracy. Pracodawca przekazuje cudzoziemcowi zarejestrowane przez urząd oświadczenie. Pracodawca ma obowiązek zawarcia umowy pisemnej z cudzoziemcem. W umowie pracodawca jest zobowiązany uwzględnić warunki zawarte w oświadczeniu. Z powyższego wynika, że cudzoziemiec do czasu zawarcia umowy z pracodawcą, nie jest pracownikiem w rozumieniu art. 15g ustawy „COVID-19” i na takiego pracownika pracodawca nie może starać się o pomoc.</p>	
15.	Czy w okresie przestoju pracownicy nim objęci mogą podejmować doraźne czynności , mające na celu np. zabezpieczenie mienia pracodawcy, montaż, demontaż linii produkcyjnych.	<p>Art. 15g ust. 11 wskazuje na konieczność zawarcia porozumienia. Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy ustala się w porozumieniu.</p> <p>Prześtój ekonomiczny to okres niewykonywania pracy przez pracownika z przyczyn niedotyczących pracownika pozostającego w gotowości do pracy.</p>	
16.	Czy w okresie obniżonego wymiaru czasu pracy zatrudnieni nim objęci mogą pracować w nadgodzinach, w razie takiej potrzeby, która nie była wcześniej znana i przewidywana? Co z limitem nadgodzin dla zatrudnionych w niepełnym wymiarze, który pracodawca ma obowiązek uzgodnić z załogą,	Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy ustala się w porozumieniu. Konieczność pracy w godzinach nadliczbowych budzi wątpliwości co do zasadności obniżenia wymiaru czasu pracy, w związku z powyższym takie przypadki powinny podlegać szczegółowej kontroli ze strony inspektora pracy oraz wojewódzkich urzędów pracy.	

	związkiem zawodowym, a do tej pory nie został ustalony?		
17.	Czy pracownicy objęci obniżonym o 20 proc. wymiarem etatu mogą pracować np. przez cztery dni w tygodniu, czy muszą pracować każdego dnia o 20 proc. krócej?	Na gruncie przepisów Kodeksu pracy ustalenie rozkładu czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy należy do pracodawcy	
18.	Czy można wprowadzić w firmie najpierw przestój, a następnie obniżony wymiar czasu pracy?	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 kwietniu to w kwietniu składa pierwszy wniosek np. na 2 miesiące, a następnie składa wniosek w czerwcu na dofinansowanie wynagrodzenia z tytułu obniżenia wymiaru czasu pracy. I na odwrót.	
19.	Czy można modyfikować porozumienie zawarte ze związkiem zawodowym, czy przedstawicielami załogi w razie wykrycia w nim nieścisłości, czy potrzeby uzupełnienia go o wymagane prawem postanowienia?	Należy sprecyzować czego dotyczą te nieścisłości. Z pewnością nie mogą być modyfikowane istotne elementy porozumienia, dotyczące trybu i sposobu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy. Porozumienie składane jako załącznik do wniosku powinno być kompletne, tj. zawierać wszelkie przewidziane prawem elementy. Przedsiębiorca jest zobowiązany do poinformowania dyrektora WUP w terminie 7 dni o wszelkich zmianach, które wpływają na realizację umowy.	
20.	Czy można wycofać się z części pomocy, w trakcie trwania 3 miesięcznego przestoju? Czy można zerwać ją w trakcie miesiąca?	Można. Zgodnie z § 2 umowy przedsiębiorca zobowiązuje się wykorzystać środki na warunkach określonych w niniejszej umowie, zgodnie z celem na jaki je uzyskał, określonym we Wniosku. Przedsiębiorca zobowiązuje się że: 1) pracownikom objętym świadczeniem dofinansowanym ze środków FGŚP nie wypowiedzie umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika w okresie pobierania przez pracownika świadczeń, o których mowa w art. 15g ustawy; 2) po zakończeniu okresu, o którym mowa w pkt 1, nie wypowiedzie umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika, pracownikom objętym świadczeniem dofinansowanym ze środków, o których mowa w § 1 ust. 1, przez okres kolejnych miesięcy odpowiadający długością liczbie miesięcy pobierania przez pracownika świadczeń, o których mowa w art. 15g ustawy. Zgodnie z § 5 umowy 1. Niewykorzystana przez Przedsiębiorcę część środków, o których mowa w § 1 ust. 1, podlega zwrotowi na rachunek bankowy Wojewódzkiego Urzędu Pracy, z którego Przedsiębiorca otrzymał środki w terminie, o którym mowa w § 3 zdanie wstępne.	

		2. W razie wykorzystania przez Przedsiębiorcę środków, o których mowa w § 1 ust. 1 niezgodnie z warunkami określonymi w umowie lub we Wniosku, Przedsiębiorca zobowiązany jest do zwrotu na rachunek bankowy Wojewódzkiego Urzędu Pracy, z którego otrzymał środki, w terminie określonym w § 3 zdanie wstępne, środków w części wykorzystanej niezgodnie z warunkami określonymi w umowie lub we Wniosku wraz z odsetkami w wysokości określonej jak dla zaległości podatkowych, liczonymi od dnia przekazania środków wykorzystanych niezgodnie z warunkami określonymi w umowie lub we Wniosku.	
21.	Czy można zawrzeć umowę na część miesiąca?	Zgodnie z art. 15g ust. 16 świadczenia przysługują przez łączny okres 3 miesięcy przypadających od miesiąca złożenia wniosku. Wskazane jest więc składać wnioski na okresy miesięczne do 3 miesięcy maksymalnie. Nie można zawrzeć, umowy na część miesiąca, okresem rozliczeniowym dla wypłaty wynagrodzenia jest miesiąc kalendarzowy. Jeżeli powstanie potrzeba np. odwołania pracowników z przestoju w połowie miesiąca, pracodawca powinien zwrócić niewykorzystane środki.	
22.	Od kiedy należy się pomoc na wniosek złożony np. 10 kwietnia, jeśli z porozumienia wynika, że przestój, czy obniżenie wymiaru czasu pracy wprowadzono od 1 kwietnia (ust 16)?	W tym przypadku przedsiębiorca dostanie dofinansowanie na pracownika od miesiąca złożenia wniosku (wpływu do wojewódzkiego urzędu pracy). Np. jeśli wniosek zostanie złożony 10 kwietnia to przedsiębiorca otrzyma dofinansowanie za pełny miesiąc kwiecień.	
23.	Co oznacza zakaz zwalniania pracowników objętych przestojem, lub obniżonym wymiarem czasu pracy w okresie wypłaty wsparcia i w późniejszym okresie? Czy pracodawca zmuszony do przeprowadzenia zwolnień przez pogarszającą się jego sytuację ekonomiczną będzie miał obowiązek zwrotu całości wsparcia w myśl art. 15 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy?	Zgodnie z § 5 umowy w razie niewywiązania się przez Przedsiębiorcę z ww. zobowiązania, Przedsiębiorca zobowiązany jest do zwrotu na rachunek bankowy Wojewódzkiego Urzędu Pracy, tej części środków, która była przeznaczona na dofinansowanie świadczeń pracowników, którym pracodawca wypowiedział umowę o pracę w okresie wypłaty wsparcia i w późniejszym wymaganym okresie, wraz z odsetkami w wysokości określonej jak dla zaległości podatkowych, liczonymi od dnia przekazania środków.	
24.	Czy można wprowadzić przestój, na zasadach przewidzianych w art. 15g bez ubiegania się o dotację z FGŚP. Np na podstawie 15 zf?	Wprowadzenie przestoju ekonomicznego w kontekście art. 15g ustawy „COVID-19” ma znaczenie wyłącznie w związku z zamiarem skorzystania z dofinansowania, o którym mowa w tym przepisie. Art. 15 zf ww. ustawy nie daje podstawy do wprowadzenia przestoju. Przepis ten reguluje tylko kwestie dot. ograniczenia nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego, wprowadzania systemu równoważnego czasu pracy oraz stosowania mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami	

Ponadto szereg informacji zawartych jest w poradniku dla przedsiębiorcy dostępnym pod adresem:
<https://www.gov.pl/web/rodzina/dofinansowanie-do-wynagrodzen>

Przykład 1

Przedsiębiorca zatrudnia 12 pracowników w pełnym wymiarze czasu pracy.

W porozumieniu z przedstawicielami pracowników określił warunki wykonywania pracy poprzez ustalenie, iż:

- 3 pracowników zostanie objętych przestojem ekonomicznym,
- 4 pracownikom zostanie obniżony wymiar czasu pracy o 20%,
- 5 pracowników pozostaje bez zmian warunków pracy.

U przedsiębiorcy **wystąpił spadek obrotów o 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 przyznanie świadczeń w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego.

Przedsiębiorca w tym przypadku może wystąpić o przyznanie świadczenia z tytułu przestoju ekonomicznego dla 3 pracowników oraz z tytułu obniżonego wymiaru czasu pracy dla 4 pracowników. Na pozostałych 5 pracowników nie może ubiegać się o świadczenie, gdyż nie są oni objęci w porozumieniu przestojem ekonomicznym ani obniżonym czasem pracy.

Dofinansowanie ze środków FGŚP nie obejmuje pracowników, których wynagrodzenie z miesiąca poprzedzającego miesiąc, w którym został złożony wniosek o przyznanie świadczenia z tytułu przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy przekracza 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, obowiązującego na dzień złożenia wniosku, tj. **15.595,74 zł** (tj. $3 \times 5.198,58 \text{ zł}$).

Ww. przedsiębiorca, za trzy miesiące na 7 pracowników (przy poniższych założeniach) otrzyma łącznie **36.440,37 zł** (w tym składki na ubezpieczenie społeczne należne od pracodawcy 5.540,37 zł).

Wobec czego z tytułu poszczególnych świadczeń przedsiębiorca otrzyma:

1) Przerób ekonomiczny

Wynagrodzenie jest dofinansowywane ze środków FGŚP, w wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę (1.300 zł plus składki na ubezpieczenia społeczne należne od pracodawcy w wysokości 233,09 zł, wyliczone przy założeniu że składka wypadkowa wynosi 1,67 %), z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Przykład obliczenia dofinansowania przestoju ekonomicznego:

Pensja pracownika wynosi: 5.600 zł brutto. Po obniżce: 2.800 zł brutto. FGŚP dofinansuje pracodawcy na pracownika 1.300,00 zł plus składki na ubezpieczenia społeczne należne od pracodawcy w kwocie 233,09 zł (wyliczone przy założeniu że składka wypadkowa wynosi 1,67 %).

Pracodawca ponosi zatem koszt 1500 zł na wynagrodzenie + 268,95 zł z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracodawcę (które zostały obliczone od kwoty 1.500 zł).

W opisanym przypadku z tytułu przestoju ekonomicznego Przedsiębiorca, gdyby wystąpił o dofinansowanie przez łączny okres 3 miesięcy otrzymałby:

Na 1 pracownika kwotę: 4.599,27 zł =

$3(m-ce) \times 1.300,00 \text{ zł (dofinansowanie)} + 3(m-ce) \times 233,09 \text{ zł (składki należne od pracodawcy)}$.

Na 3 pracowników łącznie otrzymałby 13.797,81 zł (w tym na składki należne od pracodawcy kwotę 2.097,81 zł).

2) Obniżony wymiar czasu pracy

Pracodawca może obniżyć wymiar czasu pracy o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę (2600 zł), z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Wynagrodzenie jest dofinansowywane ze środków FGŚP do połowy wysokości wynagrodzenia, jednak nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału (maksymalnie może wynieść: 2079,43 zł plus składki na ubezpieczenia społeczne należne od pracodawcy w wysokości 372,84 zł (wyliczone przy założeniu że składka wypadkowa wynosi 1,67 %), z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Przykład obliczenia dofinansowania obniżonego wymiaru czasu pracy:

Pensja miesięczna pracownika, który zatrudniony jest na cały etat wynosi: 4.000 zł brutto. Po obniżeniu wymiaru czasu pracy o 20% do 0,8 etatu pracodawca również obniżył wynagrodzenie, które wyniesie 3.200 zł brutto. FGŚP może dofinansować do 50% wynagrodzenia, nie więcej niż 40% przeciętnego wynagrodzenia, a więc dofinansowanie na pracownika z FGŚP wyniesie w opisanym przypadku 1.600 zł plus składki na ubezpieczenie społeczne należne od pracodawcy w kwocie 286,88 zł (wyliczone przy założeniu że składka wypadkowa wynosi 1,67 %), z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Pracodawca ponosi zatem koszt 1.600 zł na wynagrodzenie + 286,88 zł z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracodawcę, które zostały obliczone od kwoty 1.600 zł).

W opisanym przypadku z tytułu obniżonego wymiaru czasu pracy przedsiębiorca gdyby wystąpił o dofinansowanie wynagrodzeń na łączny okres 3 miesięcy otrzymałby:

Na 1 pracownika kwotę: 5.660,64 zł =

$3(m-ce) \times 1.600,00 \text{ zł (dofinansowanie)} + 3(m-ce) \times 286,88 \text{ zł (składki należne od pracodawcy)}$.

Na 4 pracowników łącznie otrzymałby 22.642,56 zł (w tym na składki należne od pracodawcy kwotę 3.442,56 zł).

Przykład 2

Przedsiębiorca zatrudnia 10 pracowników w pełnym wymiarze czasu pracy.

W porozumieniu z przedstawicielami pracowników określił warunki wykonywania pracy poprzez ustalenie, iż:

- 10 pracowników zostanie objętych obniżonym wymiarem czasu pracy o 20%, a więc wszyscy pracownicy w okresie od kwietnia do czerwca będą wykonywać pracę na 0,8 etatu (czyli przez okres 3 miesięcy).
- Wynagrodzenia pracowników przed obniżonym wymiarem czasu pracy wynosiło 2.600 zł brutto na cały etat. W wyniku obniżonego wymiaru czasu pracy na 0,8 etatu pracownikowi przysługiwało będzie wynagrodzenie w wysokości 2.080 zł brutto z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

U przedsiębiorcy **wystąpił spadek obrotów o 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 przyznanie świadczeń w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego.

Przedsiębiorca w tym przypadku może wystąpić o przyznanie świadczenia z tytułu obniżonego wymiaru czasu pracy na wszystkich pracowników.

Dofinansowanie ze środków FGŚP nie obejmuje pracowników, których wynagrodzenie z miesiąca poprzedzającego miesiąc, w którym został złożony wniosek o przyznanie świadczenia z tytułu obniżonego wymiaru czasu pracy przekracza 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, obowiązującego na dzień złożenia wniosku, tj. **15.595,74 zł** (tj. 3 x 5.198,58 zł).

Ww. przedsiębiorca, za trzy miesiące na 10 pracowników (przy poniższych założeniach) otrzyma łącznie **36.794,10 zł** (w tym składki na ubezpieczenie społeczne należne od pracodawcy 5.594,10 zł).

Obniżony wymiar czasu pracy

Pracodawca może obniżyć wymiar czasu pracy o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę (2.600 zł), **z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.**

Wynagrodzenie jest dofinansowywane ze środków FGŚP do połowy wysokości wynagrodzenia, jednak nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału (maksymalnie może wynieść: 2079,43 zł plus składki na ubezpieczenia społeczne należne od pracodawcy w wysokości 372,84 zł (wyliczone przy założeniu że składka wypadkowa wynosi 1,67 %), z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Przykład obliczenia dofinansowania obniżonego wymiaru czasu pracy:

Pensja miesięczna pracownika, który zatrudniony jest na cały etat wynosi: 2.600 zł brutto. Po obniżeniu wymiaru czasu pracy o 20% do 0,8 etatu pracodawca również obniżył wynagrodzenie, które wyniesie 2.080 zł brutto. FGŚP może dofinansować do 50% wynagrodzenia, nie więcej niż 40% przeciętnego wynagrodzenia, a więc dofinansowanie na pracownika z FGŚP wyniesie w opisanym przypadku 1.040 zł plus składki na ubezpieczenie

społeczne należne od pracodawcy w kwocie 186,47 zł (wyliczone przy założeniu że składka wypadkowa wynosi 1,67%), z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Pracodawca ponosi zatem koszt 1.040 zł na wynagrodzenie + 186,47 zł z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracodawcę, które zostały obliczone od kwoty 1.040 zł).

W opisanym przypadku z tytułu obniżonego wymiaru czasu pracy przedsiębiorca, gdyby wystąpił o dofinansowanie wynagrodzeń na łączny okres 3 miesięcy otrzymałby:

Na 1 pracownika kwotę: 3.679,41 zł =

$3(m-ce) \times 1.040,00 \text{ zł (dofinansowanie)} + 3(m-ce) \times 186,47 \text{ zł (składki należne od pracodawcy)}$.

Na 10 pracowników łącznie otrzymałby 36.794,10 zł (w tym na składki należne od pracodawcy kwotę 5.594,10 zł).

Przykład 3

Przedsiębiorca zatrudnia 5 pracowników w pełnym wymiarze czasu pracy.

W porozumieniu z przedstawicielami pracowników określił warunki wykonywania pracy poprzez ustalenie, iż:

- 5 pracowników zostanie objętych obniżonym wymiarem czasu pracy o 10%, a więc wszyscy pracownicy w okresie od kwietnia do maja będą wykonywać pracę na 0,9 etatu (czyli przez okres 2 miesięcy).
- Wynagrodzenia pracowników przed obniżonym wymiarem czasu pracy wynosiło 3.600 zł brutto na cały etat. Pracodawca wynagrodzenie pracowników pozostawił w dotychczasowej wysokości.

U przedsiębiorcy **wystąpił spadek obrotów o 25 %**, obliczony jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o przyznanie świadczeń, w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego.

Przedsiębiorca w tym przypadku może wystąpić o przyznanie świadczenia z tytułu obniżonego wymiaru czasu pracy na wszystkich pracowników.

Dofinansowanie ze środków FGŚP nie obejmuje pracowników, których wynagrodzenie z miesiąca poprzedzającego miesiąc, w którym został złożony wniosek o przyznanie świadczenia z tytułu obniżonego wymiaru czasu pracy przekracza 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, obowiązującego na dzień złożenia wniosku, tj. **15.595,74 zł** (tj. $3 \times 5.198,58$ zł).

Ww. przedsiębiorca, za dwa miesiące na 5 pracowników (przy poniższych założeniach) otrzyma łącznie **21.227,40 zł** (w tym składki na ubezpieczenie społeczne należne od pracodawcy 3.227,40 zł).

Obniżony wymiar czasu pracy

Pracodawca może obniżyć wymiar czasu pracy o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę (2.600 zł), **z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.**

Wynagrodzenie jest dofinansowywane ze środków FGŚP do połowy wysokości wynagrodzenia, jednak nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału (maksymalnie może wynieść: 2079,43 zł plus składki na ubezpieczenia społeczne należne od pracodawcy w wysokości 372,84 zł (wyliczone przy założeniu że składka wypadkowa wynosi 1,67 %), z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Przykład obliczenia dofinansowania obniżonego wymiaru czasu pracy:

Pensja miesięczna pracownika, który zatrudniony jest na cały etat wynosi: 3.600 zł brutto. Po obniżeniu wymiaru czasu pracy o 10% do 0,9 etatu pracodawca nie obniżył wynagrodzenia, które pozostało w wysokości 3.600 zł brutto. FGŚP może dofinansować do 50% wynagrodzenia, nie więcej niż 40% przeciętnego wynagrodzenia, a więc dofinansowanie na pracownika z FGŚP wyniesie w opisanym przypadku 1.800 zł plus składki na ubezpieczenie społeczne należne od pracodawcy w kwocie 322,74 zł (wyliczone przy założeniu że składka wypadkowa wynosi 1,67 %).

Pracodawca ponosi zatem koszt 1.800 zł na wynagrodzenie + 322,74 zł z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracodawcę, które zostały obliczone od kwoty 1.800 zł).

W opisanym przypadku z tytułu obniżonego wymiaru czasu pracy przedsiębiorca, gdyby wystąpił o dofinansowanie wynagrodzeń na łączny okres 2 miesięcy otrzymałby:

Na 1 pracownika kwotę: 4.245,48 zł =

$2(m-ce) \times 1.800,00 \text{ zł (dofinansowanie)} + 2(m-ce) \times 322,74 \text{ zł (składki należne od pracodawcy)}$.

Na 5 pracowników łącznie otrzymałby 21.227,40 zł (w tym na składki należne od pracodawcy kwotę 3.227,40 zł).

Przykład 4

Przedsiębiorca zatrudnia 2 pracowników.

W porozumieniu z przedstawicielami pracowników określił warunki wykonywania pracy poprzez ustalenie, iż:

- 2 pracowników zostanie objętych obniżonym wymiarem czasu pracy, w tym:
 - pracownik A zatrudniony jest na cały etat i zostanie objęty obniżonym wymiarem czasu pracy o 20 %, a więc do 0,8 etatu oraz obniżone zostanie wynagrodzenie z 6.000 zł na 4.800 zł,
 - pracownik B zatrudniony jest na 0,8 etatu i zostanie objęty obniżonym wymiarem czasu pracy o 10% do 0,72 etatu oraz obniżone zostanie wynagrodzenie z 2.080 zł na 1872 zł.
- Okres obniżenia wymiaru czasu pracy obejmuje dwa miesiące kwiecień oraz maj.

U przedsiębiorcy **wystąpił spadek obrotów o 25 %**, obliczony jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o przyznanie świadczeń, w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego.

Przedsiębiorca w tym przypadku może wystąpić o przyznanie świadczenia z tytułu obniżonego wymiaru czasu pracy na tych pracowników.

Dofinansowanie ze środków FGŚP nie obejmuje pracowników, których wynagrodzenie z miesiąca poprzedzającego miesiąc, w którym został złożony wniosek o przyznanie świadczenia z tytułu obniżonego wymiaru czasu pracy przekracza 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, obowiązującego na dzień złożenia wniosku, tj. **15.595,74 zł** (tj. 3 x 5.198,58 zł).

Ww. przedsiębiorca, za dwa miesiące na 2 pracowników (przy poniższych założeniach) otrzyma łącznie **7.112,18 zł** (w tym składki na ubezpieczenie społeczne należne od pracodawcy 1.081,32 zł).

Obniżony wymiar czasu pracy

Pracodawca może obniżyć wymiar czasu pracy o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę (2.600 zł), z **uwzględnieniem wymiaru czasu pracy**.

Wynagrodzenie jest dofinansowywane ze środków FGŚP do połowy wysokości wynagrodzenia, jednak nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału (maksymalnie może wynieść: 2079,43 zł plus składki na ubezpieczenia społeczne należne od pracodawcy w wysokości 372,84 zł (wyliczone przy założeniu że składka wypadkowa wynosi 1,67 %), z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Przykład obliczenia dofinansowania obniżonego wymiaru czasu pracy:

Pensja miesięczna pracownika A, który zatrudniony jest na cały etat wynosi: 6.000 zł brutto. Po obniżeniu wymiaru czasu pracy o 20% do 0,8 etatu pracodawca również obniżył wynagrodzenie, które wyniesie 4.800 zł brutto. FGŚP może dofinansować do 50% wynagrodzenia, nie więcej niż 40% przeciętnego wynagrodzenia, a więc dofinansowanie na pracownika z FGŚP wyniesie w opisanym przypadku 2.079,43 zł plus składki na ubezpieczenie

społeczne należne od pracodawcy w kwocie 372,84 zł (wyliczone przy założeniu że składka wypadkowa wynosi 1,67 %), z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Pracodawca ponosi zatem koszt pracownika A w wysokości 2.720,57 zł na wynagrodzenie + 487,80 zł z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracodawcę, które zostały obliczone od kwoty 2.720,57 zł.

Natomiast pensja miesięczna pracownika B, który zatrudniony jest na 0,8 etatu wynosi: 2.080 zł brutto. Po obniżeniu wymiaru czasu pracy o 10% do 0,72 etatu pracodawca również obniżył wynagrodzenie, które wyniesie 1.872 zł brutto. FGŚP może dofinansować do 50% wynagrodzenia, nie więcej niż 40% przeciętnego wynagrodzenia, a więc dofinansowanie na pracownika z FGŚP wyniesie w opisanym przypadku 936,00 zł plus składki na ubezpieczenie społeczne należne od pracodawcy w kwocie 167,82 zł (wyliczone przy założeniu że składka wypadkowa wynosi 1,67 %), z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Pracodawca ponosi zatem koszt pracownika B w wysokości 936 zł na wynagrodzenie + 167,82 zł z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracodawcę, które zostały obliczone od kwoty 936 zł.

W opisanym przypadku z tytułu obniżonego wymiaru czasu pracy przedsiębiorca, gdyby wystąpił o dofinansowanie wynagrodzeń na łączny okres 2 miesięcy otrzymałby:

Na pracownika A kwotę: 4.904,54 zł =
 $2(m-ce) \times 2.079,43 \text{ zł (dofinansowanie)} + 2(m-ce) \times 372,84 \text{ zł (składki należne od pracodawcy)}$.

Na pracownika B kwotę: 2.207,64 zł =
 $2(m-ce) \times 936 \text{ zł (dofinansowanie)} + 2(m-ce) \times 167,82 \text{ zł (składki należne od pracodawcy)}$.