

**Pyt.1 Czy spółka z o.o. w organizacji jest uprawniona do otrzymania dofinansowania części kosztów wynagrodzeń pracowników dla mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców przyznawanej na podstawie art. 15 zzb 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? Nadmieniam, iż umowa spółki podpisana została w dniu 18.02.2019 r. Wpis do KRS został dokonany z dniem 28.04.2020 r., natomiast wniosek został złożony 19.08.2020 r. już jako spółka z o.o.**

Art. 11 § 1 ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych nadaje spółce z o.o. w organizacji tzw. ułomną osobowość prawną. Art. 4 ust. 1 ustawy – Prawo przedsiębiorców wskazuje natomiast, że w znaczeniu podmiotowym, przedsiębiorcą może być osoba fizyczna, osoba prawna, a także właśnie „ułomna” osoba prawna. Co więcej art. 17 ust. 3 powyższej ustawy przewiduje, że spółka kapitałowa w organizacji (a zatem także spółka z o.o. w organizacji) może podjąć działalność gospodarczą jeszcze przed wpisem do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego. Tym samym wydaje się, że nie ma podstaw, by odmówić opisywanej spółce przymiotu bycia przedsiębiorcą w rozumieniu ustawy – Prawo przedsiębiorców. Co istotne, art. 12 ustawy – Kodeks spółek handlowych zakłada, że z chwilą wpisu do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego spółka z o.o. staje się podmiotem praw i obowiązków poprzednio funkcjonującej spółki w organizacji.

**Pyt.2 Pracodawca złożył wniosek o dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników zgodnie z art. 15zsb. Wnioskuje o udzielenie dofinansowania dla 272 pracowników (38 osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy oraz 234 na umowach cywilno-prawnych) Na formularzu pomocy publicznej oświadczył, że posiada status małego przedsiębiorcy. Czy urząd może objąć wsparciem z art. 15zsb przedsiębiorcę wykazującego powyżej 250 pracowników?**

Definicja małego przedsiębiorcy zawarta jest w art. 7 ust. 1 pkt 2 ustawy – Prawo przedsiębiorców, który w omawianym kontekście posługuje się pojęciem "pracownika". W ocenie Departamentu Doskonalenia Regulacji Gospodarczych, ponieważ ustawa ta sama nie określa, co należy przez to rozumieć, właściwym jest odwołanie się do definicji zawartej w akcie generalnym, tj. ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy. Ta z kolei ustawa w art. 2 wskazuje, że pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Warto w tym miejscu nadmienić, że omawiany przepis art. 15zsb ustawy o COVID-19 sam dokonuje rozróżnienia między "pracownikami" (ust. 1) oraz "osobami zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę nakładczą lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo które wykonują pracę zarobkową na podstawie innej niż stosunek pracy na rzecz pracodawcy będącego rolniczą spółdzielnią produkcyjną lub inną spółdzielnią zajmującą się produkcją rolną" (ust. 2), nie wykluczając uzyskania przez przedsiębiorcę wsparcia na obie te kategorie osób.

**Pyt.3 Czy otrzymane nienależnie/nadmiernie dofinansowanie należy zwrócić z odsetkami ? (np. w sytuacji skorzystania ze zwolnienia ze składek art. 31zo i równocześnie otrzymanie dofinansowania do wynagrodzeń i składek na tych samych pracowników w tym samym czasie art. 15zzb). Czy należy naliczać odsetki za niedotrzymanie terminu 30 dni na zwrot ?**

Do naliczania odsetek niezbędna jest podstawa prawna wynikająca z czynności prawnej albo z ustawy, z orzeczenia sądu lub decyzji innego właściwego organu (art. 359 § 1 kodeksu cywilnego). Przepisy *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.)*, zwanej dalej *ustawą o COVID-19*, nie zawierają regulacji, która mogłaby stanowić podstawę prawną do żądania zwrotu dofinansowania w przypadku, gdy te same koszty uzyskały dofinansowanie z dwóch różnych źródeł. Jednakże z przepisu art. 15zzb ust. 12 ustawy o COVID-19 wynika, że przedsiębiorca nie może otrzymać dofinansowania w części, w której te same koszty zostały albo zostaną dofinansowane z innych środków publicznych. W związku z tym, w przypadku kiedy przedsiębiorca uzyskał dofinansowanie na podstawie art. 15zzb i art. 31zo ustawy o COVID-19 w odniesieniu do tych samych kosztów (w omawianym przypadku składek ZUS) istnieje obowiązek zwrotu dofinansowania z jednego ze źródeł uzyskanego dofinansowania (ZUS albo powiatowego urzędu pracy). Ustawa o COVID-19 nie daje jednak podstaw do zwrotu nadmiernie pobranego dofinansowania wraz z odsetkami. Przekazane dofinansowanie nie stanowi również dotacji w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz.U. z 2019 r. poz. 869, ze zm.). Przepis art. 126 ustawy o finansach publicznych stanowi, że dotacjami są podlegające szczególnym zasadom rozliczania środki z budżetu państwa, budżetu jednostek samorządu terytorialnego oraz z państwowych funduszy celowych przeznaczone na podstawie ustawy o finansach publicznych, odrębnych ustaw lub umów międzynarodowych, na finansowanie lub dofinansowanie realizacji zadań publicznych. Biorąc pod uwagę treść powołanego przepisu ustawy o finansach publicznych, nie budzącym wątpliwości pozostaje, że dofinansowanie przekazane na podstawie ustawy o COVID-19 nie służy finansowaniu zadań publicznych, jest bowiem pomocą państwa dla przedsiębiorcy, a zatem nie jest dotacją i do zwrotu środków dofinansowania nie będą miały zastosowania przepisy ustawy o finansach publicznych, zarówno przepisy dotyczące przesłanek zwrotu dotacji, jak też zwrotu z odsetkami jak dla zaległości podatkowych. Inną podstawą zwrotu dofinansowania z odsetkami może być umowa zawarta z przedsiębiorcą. Zgodnie z § 2 ust. 5 wzoru umowy przedsiębiorca zawierając umowę ze starostą, którego reprezentuje dyrektor urzędu pracy, zobowiązuje się, że w razie wykorzystania dofinansowania niezgodnie z warunkami umowy lub wniosku, dokona zwrotu części środków wykorzystanej niezgodnie w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania starosty. Zarówno wskazany § 2 ust. 5 umowy, jak też inne postanowienia umowy nie nakładają obowiązku zwrotu z odsetkami. W przypadku zaś gdy przedsiębiorca nie dokona zwrotu w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania możliwe jest naliczanie odsetek na podstawie art. 481 § 1 kodeksu cywilnego. W wezwaniu kierowanym do przedsiębiorcy należy zastrzec, że w przypadku niedokonania zwrotu w terminie należą się odsetki ustawowe zgodnie z art. 481 § 1 kodeksu cywilnego.

**Pyt.4 Jak należy postąpić w sytuacji gdy złożone we wniosku oświadczenie o niezaleganiu w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne, FP i FGŚP do końca III kwartału 2019 r., było niezgodne z prawdą a PUP zweryfikował tę informację po wypłaceniu dofinansowania ?**

W zaistniałej sytuacji wydaje się, że należy wezwać przedsiębiorcę do zwrotu dofinansowania w związku z niespełnieniem przez przedsiębiorcę warunków przyznania dofinansowania, bo niezaleganie płacenia składek i regulowanie zobowiązań finansowych jest podstawą przyznania

i wypłaty dofinansowania. W efekcie oświadczenia nieprawdy przedsiębiorca uzyskał dofinansowanie będące świadczeniem nienależnym, a więc jest obowiązany do jego zwrotu. Niemniej jednak biorąc pod uwagę wcześniejsze interpretacje kwestii zalegania z ww. zobowiązaniami na III kw. 2019 i możliwość spłacenia tych zaległości na dzień składania wniosku, jak również możliwość skorzystania z rozłożenia na raty składek w ZUS a rozwiązania te miały na celu działanie na korzyść przedsiębiorcy, zatem również w tej sytuacji DRP dopuszcza postępowanie będące działaniem na korzyść przedsiębiorcy, w którym PUP wzywa przedsiębiorcę do uregulowania zaległości w określonym terminie, a w przypadku nieuregulowania, wezwania przedsiębiorcy do zwrotu dofinansowania w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania bez odsetek. Jeśli termin ten nie zostanie dotrzymany wówczas należy postępować zgodnie z zapisami art. 481 § 1 k.c.

**Pyt.5 Jak należy postąpić w sytuacji gdy przedsiębiorca zwrócił się do urzędu pracy z prośbą o umorzenie należności ? W związku z brakiem szczegółowych przepisów dotyczących umarzania należności w przepisach ustawy COVID-19, powstaje wątpliwość, czy należy zastosować: przepisy art. 57 w związku z art. 56 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2019 r. poz. 869 z późn. zm.), czy przepis art. 76 ust. 7 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1409 z późn. zm.) ?**

Zgodnie z art. 31q ust. 2 ustawy o COVID-19 na finansowanie zadań, o których mowa w art. 15zzb, przeznaczają się środki Funduszu Pracy w ramach ustalonych przez ministra właściwego do spraw pracy na rok 2020 dla samorządów powiatów kwot środków (limitów) Funduszu Pracy na finansowanie programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej, o których mowa w art. 109 ust. 2, 2t i 2u ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zwanej dalej „ustawą o promocji zatrudnienia”, w tym środków Funduszu Pracy na realizację projektów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 26a powołanej ustawy. Przepis art. 31q ustawy o COVID-19 wskazuje wyłącznie źródło dofinansowania realizowanego na podstawie art. 15zzb, co oznacza, że do umarzania należności nie mają zastosowania przepisy ustawy o promocji zatrudnienia. Przepisy ustawy o promocji zatrudnienia w zakresie umarzania mają zastosowanie do programów i zadań realizowanych na podstawie tej ustawy, nie zaś do każdego finansowanego z Funduszu Pracy. Wydaje się, że przepis art. 76 ust. 7a ustawy o promocji zatrudnienia, który stanowi, że przepis ust. 7 dotyczący umarzania nienależnie pobranego świadczenia stosuje się odpowiednio do innych niewymienionych w tym przepisie świadczeń finansowanych z Funduszu Pracy, odnosi się do świadczeń realizowanych na podstawie tej ustawy, nie zaś do świadczeń, które w istocie są finansowane z Funduszu Pracy, lecz są świadczeniami realizowanymi na podstawie przepisów innych ustaw, a w związku z tym nie podlegają regulacjom przepisów ustawy o promocji zatrudnienia. W związku z tym do umarzania należności powstałych w związku z udzieleniem dofinansowania na podstawie art. 15zzb ustawy o COVID-19, powinny mieć zastosowanie przepisy ogólne, tj. ustawy o finansach publicznych. Fundusz Pracy jako państwowy fundusz celowy jest podmiotem sektora finansów publicznych (art. 9 pkt 7 ustawy o finansach publicznych), przychodami państwowego funduszu celowego są środki publiczne (art. 29 ust. 2 ustawy o finansach publicznych), a w związku z tym środki wypłacane przedsiębiorcom na podstawie art. 15zzb ustawy o COVID-19 mają charakter publicznoprawny.

***Pyt.6 Czy przedsiębiorca może skorzystać ze wsparcia w ramach art. 15zzb gdy zatrudnił pracowników po złożeniu pierwszego wniosku ?***

Zgodnie z art. 15zzzh 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.) wsparcie, o którym mowa w art. 15zzb stanowi pomoc publiczną mającą na celu zaradzenie poważnym zaburzeniom w gospodarce w rozumieniu Komunikatu Komisji. Pomoc ta została notyfikowana Komisji, która w dniu 23 kwietnia 2020 r. wydała decyzję uznającą tę pomoc za zgodną z rynkiem wewnętrznym. Jak wynika z postanowień decyzji Komisji, wsparcie o którym mowa w art. 15zzb ustawy antykryzysowej stanowi „pomoc w formie subsydiowania wynagrodzeń pracowników w celu uniknięcia zwolnień podczas epidemii COVID-19” (sekcja 3.10).

Przedsiębiorca może objąć wnioskiem o dofinansowanie tylko tych pracowników, którzy byli zatrudnieni na dzień złożenia pierwszego wniosku w ramach art. 15zzb ustawy o COVID-19. Zatem, jeśli przedsiębiorca zatrudnił pracowników po złożeniu pierwszego wniosku i składa kolejny wniosek na nowozatrudnionych pracowników lub składa korektę pierwszego wniosku, ujmując w nim nowozatrudnionych pracowników, DRP stoi na stanowisku, że przedsiębiorca nie powinien otrzymać dofinansowania na pracowników zatrudnionych po złożeniu pierwszego wniosku. Pomoc w ramach art. 15zzb ma bowiem na celu uniknięcie zwolnień w czasie epidemii COVID-19 oraz przyznawana jest na rzecz pracowników, którzy w przeciwnym wypadku zostaliby zwolnieni w konsekwencji zawieszenia lub ograniczenia działalności gospodarczej z powodu epidemii COVID-19.

***Pyt.7 Czy wnioskiem o dofinansowanie w ramach art. 15zzb mogą być objęci pracownicy zatrudnieni tuż przed złożeniem pierwszego wniosku ?***

Departament Rynku Pracy podtrzymuje swoje stanowisko, że przedsiębiorca może objąć wnioskiem o dofinansowanie tylko tych pracowników, którzy byli zatrudnieni na dzień złożenia pierwszego wniosku. Zatem, nawet jeśli pracownicy ujęci w pierwszym wniosku zostali zatrudnieni dzień przed jego złożeniem to kwalifikują się oni do uzyskania pomocy w ramach art. 15zzb.

***Pyt.8 Czy przedsiębiorca, który otrzymał przez 1 miesiąc wsparcie w ramach art. 15zzb na pracownika a następnie, po miesiącu zwolnił go z pracy, może ubiegać się o wsparcie w ramach art. 15zcc dla osoby fizycznej niezatrudniającej pracowników na kolejne 2 miesiące?***

Departament Rynku Pracy stoi na stanowisku, że jeśli przedsiębiorca skorzystał z dofinansowania przez 1 miesiąc w ramach art. 15zzb ustawy o COVID-19, na zatrudnianego pracownika, następnie w kolejnym miesiącu zwolnił tego pracownika z pracy, nie powinien otrzymać kolejnego dofinansowania (na okres 2 miesięcy) na prowadzoną działalność gospodarczą w postaci dofinansowania dla osoby fizycznej niezatrudniającej pracowników (art.15zcc), pomimo spełnienia warunków umowy tj. utrzymania w zatrudnieniu pracownika przez okres dofinansowania. Wprowadzony w tarczy instrument w postaci dofinansowania do wynagrodzeń pracowników, ma bowiem pozwolić na obniżenie kosztów pracy i umożliwić kontynuowanie działalności gospodarczej przy zapewnieniu bezpieczeństwa istniejących miejsc pracy pomimo trudności wywołanych pandemią COVID-19. Przyznawana pomoc finansowa ma na celu zmniejszenie kosztów pracodawcy, tak aby mógł utrzymać pracowników w zatrudnieniu, również po okresie otrzymanego dofinansowania.

**Pyt.9 Czy możliwe jest udzielenie wsparcia w ramach art. 15zzb ustawy o COVID-19 przedsiębiorcy, który jest w trakcie realizacji umowy na dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia ?**

DRP stoi na stanowisku, że zgodnie z przepisem art. 60d ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, udziela się dofinansowania pracodawcy lub przedsiębiorcy do wynagrodzenia zatrudnionego skierowanego bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia, przez okres 12 (jeżeli bezrobotny ukończył 50 lat, a nie ukończył 60 lat) lub 24 miesiące (jeżeli bezrobotny ukończył 60 rok życia). Dofinansowanie ze środków FP wynosi maksymalnie do 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie, zaś pracodawca finansuje z własnych środków pozostałą część wynagrodzenia przysługującego takiemu pracownikowi. Pracodawca w umowie musi zagwarantować zatrudnienie bezrobotnego po zakończeniu refundacji przez okres równy co najmniej połowie okresu refundacji, czyli odpowiednio 6 i 12 miesięcy, pod rygorem zwrotu całości udzielonej pomocy z odsetkami ustawowymi.

Zatem nie istnieje możliwość zrefundowania części wynagrodzenia na mocy art. 15zzb ustawy o COVID-19, w okresie trwania całej umowy na dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego. Umowa dofinansowania z art. 60d ustawy o promocji (...) składa się z dwóch okresów – dofinansowania wynagrodzenia przez urząd pracy i samodzielnego finansowania przez pracodawcę tego zatrudnienia. Dlatego nie możliwe jest dodatkowe sfinansowanie części wynagrodzenia ze środków FP w okresie zarezerwowanym tylko dla pracodawcy.

Jeżeli jednak urząd pracy chciałby wyjść naprzeciw oczekiwaniom pracodawcy, to może skorzystać z warunków przepisu art. 15zzf ustawy o COVID-19. Przepis ten wskazuje, że w przypadku usług i instrumentów rynku pracy oraz innych form wsparcia realizowanych na podstawie ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w zakresie niezbędnym do niwelowania i ograniczenia negatywnych skutków COVID-19, starosta na wniosek strony lub za jej zgodą, w drodze aneksu do zawartej umowy, może zmienić jej warunki, w tym w szczególności wydłużyć termin na jej realizację lub przesunąć termin na realizację zobowiązań z niej wynikających.

Na podstawie ww. przepisu urząd pracy może zmienić umowę w taki sposób, by okres samodzielnego finansowania przez pracodawcę tego zatrudnienia został przesunięty o okres, w którym pracodawca skorzysta z refundacji w zakresie części wynagrodzenia na mocy art. 15zzb ust. 1 ustawy o COVID-19. Zatem termin wykonania umowy o dofinansowanie z art. 60d ustawy o promocji (...) wydłuży się, a zobowiązanie dla pracodawcy do całkowitego samodzielnego finansowania zatrudnionego bezrobotnego 50+ nadal będzie podlegało obligatoryjnemu spełnieniu.

**Pyt.10 Jak należy postąpić w sytuacji gdy przedsiębiorca otrzymał dofinansowanie w ramach art. 15zzb i w trakcie trwania tej umowy, z pracownikiem została rozwiązana umowa o pracę na mocy porozumienia stron ?**

W sytuacji gdy umowa o pracę z pracodawcą zostanie rozwiązana na mocy porozumienia stron, mają zastosowanie przepisy ust. 8 i 9 ustawy COVID-19 i pracodawca ma obowiązek zwrócić dofinansowanie bez odsetek, proporcjonalnie do okresu nieutrzymania w zatrudnieniu pracownika, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania starosty, niezależnie od faktu, czy zatrudnił inną osobę na miejsce osoby zwolnionej.

Ponadto zgodnie z ust. 7b ustawy COVID-19, przedsiębiorca ma obowiązek powiadomienia urzędu pracy o każdej zmianie okoliczności mających wpływ na wysokość wypłacanego dofinansowania, w terminie 7 dni roboczych, od dnia uzyskania informacji o jej wystąpieniu.

Jeśli okoliczności te będą miały wpływ na wysokość wypłacanego dofinansowania wówczas urząd pracy ustali wysokość następnej transzy z uwzględnieniem zmian zgłoszonych przez przedsiębiorcę. W sytuacji gdyby urząd pracy został poinformowany za późno i transza została już wypłacona, wówczas po zakończeniu okresu dofinansowania, przy końcowym rozliczeniu (zgodnie z § 3 umowy), przedsiębiorca zwraca do urzędu pracy środki nienależnie pobrane.

**Pyt.11 Czy można przyznać dofinansowanie w ramach art 15 zzb przedsiębiorcy, który zatrudnił na umowę o pracę, osobę bezrobotną, która odbywała u tego przedsiębiorcy staż, o którym mowa w art.53 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, finansowany ze środków Funduszu Pracy (staż w okresie od 02.03.2020r. do 31.08.2020r. zatrudnienie od dnia 02.09.2020 r).?**

Zgodnie z art. 15zzf ustawy COVID-19, w przypadku usług i instrumentów rynku pracy oraz innych form wsparcia realizowanych na podstawie ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w zakresie niezbędnym do niwelowania i ograniczenia negatywnych skutków COVID-19, starosta na wniosek strony lub za jej zgodą, w drodze aneksu do zawartej umowy, może zmienić jej warunki, w tym w szczególności wydłużyć termin na jej realizację lub przesunąć termin na realizację zobowiązań z niej wynikających. Oznacza to, że jeżeli przedsiębiorca ma podpisaną umowę z powiatowym urzędem pracy na realizację stażu, z której wynika obowiązek zatrudnienia stażysty po odbyciu stażu, i w trakcie trwania tej umowy przedsiębiorca planuje złożyć na tego pracownika wniosek w ramach art. 15zzb, to może złożyć taki wniosek pod warunkiem, że uprzednio złoży w powiatowym urzędzie pracy wniosek o aneksowanie umowy na realizację stażu i otrzyma zgodę na przełożenie terminu zakończenia tej umowy. Natomiast w sytuacji, gdy umowa podpisana z powiatowym urzędem pracy na realizację stażu, nie zawiera obowiązku zatrudnienia stażysty po odbyciu stażu, a mimo to przedsiębiorca zatrudni tego stażystę, to również w tym przypadku przedsiębiorca może na tego pracownika złożyć wniosek w ramach art. 15zzb.

Należy jednak zauważyć, że w obu ww. przypadkach przedsiębiorca zatrudniając pracownika, który odbywał u niego staż, może skorzystać z dofinansowania części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne pod warunkiem, że będzie to pierwszy wniosek składany przez tego przedsiębiorcę. Takie rozwiązanie wynika z wcześniejszych wyjaśnień przekazanych do urzędów pracy, mówiących o tym, że przedsiębiorca może objąć wnioskiem o dofinansowanie tylko tych pracowników, którzy byli zatrudnieni na dzień złożenia pierwszego wniosku w ramach art 15zzb. Pomoc ta ma bowiem na celu uniknięcie zwolnień w czasie epidemii COVID-19 oraz przyznawana jest na rzecz pracowników, którzy w przeciwnym wypadku zostaliby zwolnieni w konsekwencji zawieszenia lub ograniczenia działalności gospodarczej z powodu epidemii COVID-19.

**Pyt.12 Czy przedsiębiorca, który skorzystał z 3 miesięcznego wsparcia ze strony WUP, w ramach art.15g, a następnie zwrócił otrzymane wsparcie do WUP i wnioskuje o pomoc w ramach art. 15zzb do PUP, może otrzymać ww. dofinansowanie na wynagrodzenia pracowników ?**

W sytuacji gdy przedsiębiorca skorzystał ze wsparcia w ramach art. 15g ustawy z dnia 2 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 (Dz. U. z 2020 r. poz. 374, z późn.

zm.), ale zdecydował się zwrócić otrzymane z Wojewódzkiego Urzędu Pracy środki i chciałby złożyć wniosek o dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne w ramach art. 15zzb ww. ustawy, Departament Rynku Pracy stoi na stanowisku, że przyznanie dofinansowania będzie możliwe pod warunkiem, że przedsiębiorca zwróci całą otrzymaną z WUP kwotę i rozliczy się z otrzymanego wsparcia.

**Pyt.13 Czy przedsiębiorca prowadzący działalność łączoną - prywatne przedszkole oraz drugą – wpisaną do CEIDG może skorzystać z dofinansowania 15zzc?**

Zgodnie z art. 170 ust. 1 ustawy - Prawo oświatowe, działalność osób prowadzących m. in. przedszkola niepubliczne nie jest działalnością gospodarczą, a podmiot ją wykonujący nie jest przedsiębiorcą w zakresie tej działalności.

Jeżeli podmiot wykonujący działalność określoną w art. 170 ust. 1 ustawy - Prawo oświatowe prowadzi oprócz tej działalności inną działalność, która spełnia definicję działalności gospodarczej z art. 3 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców, to w zakresie tej innej działalności - będącej działalnością gospodarczą – jest przedsiębiorcą, o ile spełnia pozostałe kryteria definicji przedsiębiorcy z art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców. Taki podmiot, może biegać się o dofinansowanie z art. 15zzc o ile spełnia wszystkie pozostałe wymogi tego instrumentu.

**Pyt.14 Czy w trakcie otrzymywania dofinansowania z art. 15zzc przedsiębiorca może zatrudnić pracownika? (jest to pytanie 2.51 w najczęściej zadawanych pytaniach)**

**Odpowiedź dotychczasowa:**

~~Dofinansowanie z art. 15zzc jest przeznaczone dla przedsiębiorców będących osobami fizycznymi niezatrudniających pracowników. Celem dofinansowania jest część kosztów tej właśnie działalności. Przedsiębiorca, który chce otrzymywać dofinansowanie w kolejnych transzach miesięcznych powinien zachować status osoby fizycznej, niezatrudniającej pracowników. Jeśli zachodzi potrzeba zatrudnienia, przedsiębiorca powinien w powiatowym urzędzie pracy zgłosić fakt zmiany statusu przedsiębiorstwa, a dofinansowanie powinno zostać wstrzymane.~~

**Aktualne brzmienie odpowiedzi:**

W ocenie Departamentu Rynku Pracy fakt, że dofinansowanie przekazane na podstawie art. 15zzc jest skierowane do przedsiębiorców niezatrudniających pracowników nie oznacza, że zatrudnienie pracowników i w związku z tym zmiana statusu z przedsiębiorcy niezatrudniającego pracowników na przedsiębiorcę zatrudniającego oznacza obowiązek zwrotu dofinansowania. Zgodnie z art. 15zzc ust. 6, przedsiębiorca jest obowiązany do prowadzenia działalności gospodarczej przez okres, na który zostało przyznane dofinansowanie. Obowiązek zwrotu otrzymanego dofinansowania dotyczy przypadku nieprowadzenia przez przedsiębiorcę działalności gospodarczej. Istotą instrumentu jest pozostanie na rynku pracy i prowadzenie działalności gospodarczej. Fakt, że przedsiębiorca zatrudnił pracownika nie powinien stanowić obowiązku zwrotu.

**Pyt.15 Zwroty w sytuacji innej niż określonej w ustawie.**

Przepisy Tarczy Antykryzysowej, w art. 15zcc ust. 8 i 9 wymagają, by przedsiębiorca złożył oświadczenia pod rygorem odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych zeznań. Zgodnie z umową przedsiębiorca składając wniosek oświadcza, że informacje i oświadczenia podane we wniosku są zgodne z prawdą oraz że jest świadom odpowiedzialności karnej wynikającej z art. 233 § 1 kodeksu karnego za złożenie fałszywego oświadczenia lub zatajenie prawdy. Jednocześnie złożenie przez przedsiębiorcę oświadczenia co do spełniania przesłanek uprawnia go do otrzymania dofinansowania.

W przypadku niespełnienia przez przedsiębiorcę warunków dofinansowania, w sytuacji, gdy w efekcie oświadczenia nieprawdy przedsiębiorca uzyskał dofinansowanie będące świadczeniem nienależnym, przedsiębiorca jest zobowiązany do jego zwrotu. Powiatowy urząd pracy powinien wezwać przedsiębiorcę do zwrotu dofinansowania w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania, w związku z niespełnieniem warunków przyznania dofinansowania. Zwrot środków powinien być naliczony bez odsetek. Jeśli termin ten nie zostanie dotrzymany wówczas należy postępować zgodnie z zapisami art. 481 § 1 k.c.

Jeśli przedsiębiorca sam wnioskuje o zwrot środków, w naszej ocenie powinien dokonać zwrotu, a PUP powinien wskazać rachunek, na który powinien nastąpić zwrot. Wówczas podstawą dokonania zwrotu jest informacja przedsiębiorcy o pobraniu świadczenia pomimo niespełnienia przesłanek zawartych w ustawie do uzyskania świadczenia.

Dodatkowo, zgodnie z dotychczasowymi interpretacjami przepisu, z których wynika, że urzędy pracy informacje co do których przedsiębiorca złożył oświadczenie weryfikują przed wypłatą dofinansowania i pozwalają przedsiębiorcom na regulowanie płatności w przypadku zalegania ze składkami tak, by dofinansowanie mogło zostać wypłacone (zatem działanie na korzyść przedsiębiorcy) dopuszcza się postępowanie wezwania przedsiębiorcy do uregulowania zaległości w określonym terminie, a w przypadku jego nieuregulowania wezwanie przedsiębiorcy do zwrotu dofinansowania w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania bez odsetek.