

MINISTERSTWO RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ
DEPARTAMENT RYNKU PRACY

ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa, +48 22 461 64 00, fax +48 22 461 64 01

Wojewódzki Urząd Pracy
w Olsztynie
Punkt przyjmowania korespondencji

2020-05-21
7/1

Ilość załączników: 28

DRP-I.0211.163.2020.HR

Warszawa, dnia 18.05.2020 r.

Dyrektorzy
Powiatowych Urzędów Pracy
-wszyscy-

Szanowni Państwo,

w związku z ustawą 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.) Departament Rynku Pracy w załączeniu przekazuje, do wykorzystania, przygotowane kolejne wyjaśnienia do ww. ustawy.

Z poważaniem,

ZASTĘPCA DYREKTORA
Departament Rynku Pracy

Miłosław Przewoźnik

Do wiadomości:
Wojewódzkie Urzędy Pracy.

Marek

Łopale

niepodlega

POLSKA
STULECIE ODŻYBRANIA
NIEPODLEGAŁOŚCI

Odpowiedzi MRPiPS na pytania dot. przepisów 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.) – 18.V.2020 r.

Pytanie 1. Czy mikroprzedsiębiorca, który otrzymał pożyczkę na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej (art. 15 zzd), ma możliwość otrzymania dofinansowania części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej (art.15 zzc)? Czy można łączyć art. 15 zzc z art. 15 zzd ?

Pożyczka jest instrumentem niezależnym od innych form wsparcia, nie ma więc przeszkód formalnych w korzystaniu jednocześnie ze środków pochodzących z artykułu 15zzc. Należy jednak pamiętać, że nie ma możliwości przeznaczenia dwóch lub więcej dofinansowań ze środków publicznych na pokrycie dokładnie tych samych kosztów.

Pytanie 2. Zakładając, zgodnie z dotychczasowymi przepisami tarczy antykryzysowej i wyjaśnieniami MRPiPS, że nie można wyciągać negatywnych konsekwencji w stosunku do bezrobotnych, jeżeli nie utrzymują oni kontaktu z urzędem, tzn. nie odbierają telefonu lub e-maili (stawić osobiście też nie mają możliwości - urząd zamknięty dla klientów), to czy możemy wstrzymać się do odwołania stanu epidemii z tzw. potwierdzeniem gotowości do podjęcia pracy i sporządzaniem IPD (też tylko telefonicznie dotychczas wykonywanym)? Umożliwi to szersze włączenie pracowników do obsługi wniosków przedsiębiorców wynikających z tarczy antykryzysowej, gdyż są bardzo duże ilości i „każde ręce do pracy są potrzebne”.

Mając na uwadze ogłoszony przez Ministra Zdrowia stan epidemii (rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii), należy ograniczyć do minimum bezpośrednio (osobiste) kontakty pracowników urzędów pracy z klientami zewnętrznymi (osobami bezrobotnymi, poszukującymi pracy, pracodawcami). Dotyczy to również realizacji przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w zakresie realizacji IPD oraz usług i instrumentów rynku pracy.

Zważywszy na konieczność zminimalizowania ryzyka rozprzestrzeniania się wirusa COVID-19 należy postępować zgodnie z przepisami 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. z 2020 r. poz. 374 z późn. zm.).

Priorytetem działania powiatowych urzędów pracy w obecnej sytuacji powinna być realizacja zadań określonych w art. 15zzb, 15zzc, 15zzd i 15zze ustawy o szczególnych rozwiązaniach (...), tj. udzielanie wsparcia przedsiębiorcom w celu ochrony jak największej liczby zagrożonych miejsc pracy.

Natomiast w odniesieniu do realizowanych IPD do ich monitorowania należy wykorzystywać możliwość zdalnego kontaktu z osobami bezrobotnymi, o którym mowa w art. 34a ust. 3ab ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Zalecamy również uznawanie jako usprawiedliwione niewykonanie przez osoby bezrobotne działań przewidzianych w IPD,

które mogłyby narażać bezrobotnych lub pracodawców na zarażenie COVID-19 (np. niewykonanie spotkań z pracodawcami). Większy nacisk należy zatem położyć na działania, które mogą być wykonywane przez bezrobotnego w domu, np. przygotowanie dokumentów aplikacyjnych, oglądanie dostępnych w Internecie materiałów instruujących jak poszukiwać pracy, jak się przygotować do rozmowy ws. pracy itd.

Pytanie 3. Art. 15z zb ust. 8 ustawy stanowi, że Przedsiębiorca jest zobowiązany do utrzymania w zatrudnieniu pracowników przez okres dofinansowania oraz po zakończeniu dofinansowania przez okres równy temu okresowi. W jaki sposób przedsiębiorcy mają udokumentować zatrudnienie pracowników przez okres po dofinansowaniu, poprzez oświadczenie?

Przepis mówiący o utrzymaniu w zatrudnieniu pracowników po zakończeniu dofinansowania przez okres równy temu okresowi (art. 15z zb ust. 8), został zmieniony i obecnie obowiązuje brzmienie: Przedsiębiorca jest obowiązany do utrzymania w zatrudnieniu pracowników objętych umową, o której mowa w ust. 1, przez okres, na który przyznane zostało dofinansowanie.

Pytanie 4. Czy podmioty prowadzące działalność gospodarczą związaną z prowadzeniem niepublicznej placówki oświatowej (posiadające wpis do CEiDG i wpis do rejestru placówek oświatowych), będą mogły otrzymać dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników i składek ZUS na podstawie art. 15z zb, jeśli wynagrodzenia tych pracowników są częściowo współfinansowane z otrzymanej subwencji od samorządu, jednak dotacja ta jest określona ogólnie bez podziału na konkretnych pracowników?

Z wyjaśnień Ministerstwa Edukacji Narodowej dotyczących środków przekazywanych szkołom niepublicznym w ramach dotacji z budżetów jednostek samorządu terytorialnego wynika, że szkoła i placówka może być zakładana i prowadzona przez jednostkę samorządu terytorialnego, inną osobę prawną lub osobę fizyczną. Zgodnie z art. 170 ust. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz. U. z 2019 r. poz. 1148 z późn. zm.) prowadzenie szkoły lub placówki nie jest działalnością gospodarczą.

Na mocy art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 27 października 2017 r. o finansowaniu zadań oświatowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 17 z późn. zm.) dotacje dla szkół niesamorządowych są przeznaczone na dofinansowanie realizacji zadań placówek wychowania przedszkolnego, szkół lub placówek w zakresie kształcenia, wychowania i opieki, w tym kształcenia specjalnego i profilaktyki społecznej.

Dotacje mogą być wykorzystane na pokrycie wydatków bieżących placówki wychowania przedszkolnego, szkoły i placówki, obejmujących każdy wydatek poniesiony na cele działalności placówki wychowania przedszkolnego, szkoły lub placówki, w tym na wynagrodzenie osoby fizycznej zatrudnionej na podstawie umowy o pracę lub na podstawie umowy cywilnoprawnej oraz osoby fizycznej prowadzącej publiczne lub niepubliczne przedszkole, inną formę wychowania przedszkolnego, szkołę lub placówkę, jeżeli odpowiednio pełni funkcję dyrektora przedszkola, szkoły lub placówki albo prowadzi zajęcia w innej formie wychowania przedszkolnego.

Należy jednak pamiętać, że ww. przepisie nie wyznaczono maksymalnego wynagrodzenia dla osób pracujących w niesamorządowych jednostkach systemu oświaty. Wyznaczono jedynie

kwotę środków dotacyjnych, które można przeznaczyć na sfinansowania wynagrodzenia takiej osoby. W przypadku szkoły niepublicznej, która może pobierać od rodziców uczniów lub dorosłych uczniów dodatkowe czesne lub ma dodatkowe finansowanie z innych źródeł, może ona wypłacać nauczycielom większe wynagrodzenie niż określone w art. 35 ww. ustawy, przy czym ze środków dotacji pokryć może tylko tę określoną w przepisie część.

Maksymalna wysokość wynagrodzenia pracownika szkoły lub placówki niesamorządowej pokrywana ze środków dotacji odniesiona jest do wysokości średniego wynagrodzenia nauczyciela dyplomowanego w ujęciu rocznym. Oznacza to, że wynagrodzenie brutto takiego pracownika odnosi się do kwoty bez pochodnych płaconych po stronie pracodawcy. Stanowi to spójną koncepcję z obowiązującymi przepisami, gdyż w myśl ww. przepisu wynagrodzenie osoby fizycznej pokrywane z dotacji nie może być wyższe niż średnie wynagrodzenie nauczyciela dyplomowanego, o którym mowa w art. 30 ust. 3 pkt 4 ustawy - Karta Nauczyciela, które jest wynagrodzeniem brutto nie zawierającym pochodnych płaconych przez pracodawcę.

Niemniej jednak środki z dotacji mogą być także wydatkowane na sfinansowanie wydatków związanych z realizacją zadań organu prowadzącego, o których mowa w art. 10 ust. 1 ustawy – Prawo oświatowe, co oznacza zapewnienie warunków działania szkoły lub placówki, w tym bezpiecznych i higienicznych warunków nauki, wychowania i opieki. Zdaniem Ministerstwa oznacza to, że składki wynagrodzenia pracowników leżące po stronie pracodawcy mogą być również opłacane ze środków dotacji.

W czasie ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, szkoły i placówki prowadzone przez osoby prawne niebędące jednostką samorządu terytorialnego i osoby fizyczne mają zapewnioną ciągłość dofinansowywania na działalność szkoły i placówki przekazywaną z budżetów jednostek samorządu terytorialnego tym podmiotom.

Pytanie 5. Na podstawie zawartej umowy przedsiębiorcy i organizacje pozarządowe mają przyznane środki na dofinansowanie na pracowników (art. 15z**z** i z**z**e), których wskazują szczegółowo we wniosku i w wysokości, którą we wniosku określili. Dofinansowanie jest wypłacane w okresach miesięcznych, po złożeniu oświadczenia (Załącznika nr 2 do umowy) oraz wypełnionego Kalkulatora dofinansowania do wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne. Czy w kalkulatorze przedsiębiorcy mają zawierać informacje dot. miesiąca, za który składają oświadczenie? Co w przypadku, gdy wysokość wynagrodzenia pracownika objętego dofinansowaniem ulegnie zmniejszeniu, np. z uwagi na zwolnienie lekarskie? Czy w takim przypadku kolejna transza ma być wypłacona w wysokości określonej we wniosku, czy w wysokości, która wynika z przeliczonego kalkulatora za dany miesiąc? PUP wypłaca na podstawie oświadczenia o wysokości wynagrodzeń pracowników w trakcie trwającego miesiąca, w którym wpłynął wniosek. Następnie pracodawca jest zobowiązany zwrócić niewykorzystane środki na wezwanie starosty. Jak ma się to praktycznie odbywać? Pracodawca po zakończeniu miesiąca i dokonanych wypłatach dla pracowników przekazuje informację do PUP ile faktycznie wypłacił i posiada oszczędności z powodu np. skorzystania pracowników ze zwolnień lekarskich i czy zasiłku opiekuńczego wcześniej nie zaplanowanego?

W sytuacji gdy pracownik przebywa na zwolnieniu lekarskim, płatnym ze strony pracodawcy, w trakcie miesiąca, za który Przedsiębiorca wnioskuje o dofinansowanie,

wówczas Przedsiębiorca zgodnie z § 3 ust. 2 Umowy, ma obowiązek powiadomienia urzędu pracy o zaistniałej sytuacji. Wówczas urząd pracy ustala wysokość następnej transzy uwzględniając zmiany zgłoszone przez Przedsiębiorcę. Niezależnie od tego, Przedsiębiorca po zakończonym okresie dofinansowania, przy końcowym rozliczeniu (zgodnie z § 2 i 3 Umowy), zwraca do urzędu pracy środki nienależnie pobrane.

Pytanie 6. Zgodnie z wyjaśnieniami MFIRP z 14.04.2020r. w przypadku, gdy pracownik w trakcie dofinansowania złoży wypowiedzenie, przedsiębiorca ma obowiązek zwrotu proporcjonalnie tej części świadczenia, która byłaby mu należna na tego pracownika od dnia zakończenia pracy do końca danego miesięcznego okresu dofinansowania. Czy oznacza to, że mamy wypłacić całe dofinansowanie określone na dzień zawarcia umowy za ten miesiąc, a następnie żądać zwrotu? Jak się ma do tego zatem przepis mówiący o tym, że przedsiębiorca zwraca dofinansowanie bez odsetek proporcjonalnie do okresu nieutrzymania w zatrudnieniu pracownika przez okres dofinansowania oraz po jego zakończeniu, przez okres równy temu okresowi.

W sytuacji gdy pracownik złoży wypowiedzenie w trakcie dofinansowania, a pracodawca nie zatrudni nikogo na jego miejsce, jak również w sytuacji, gdy po odejściu pracownika na jego miejsce zostanie zatrudniona kolejna osoba wówczas zgodnie z § 3 ust. 2 Umowy, 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 (zmniejszenia) wówczas urząd pracy ustali wysokość następnej transzy z uwzględnieniem zmian zgłoszonych przez pracodawcę. W sytuacji, gdyby urząd został poinformowany za późno i transza zostałaby już wypłacona, wówczas po zakończeniu okresu dofinansowania, przy końcowym rozliczeniu (zgodnie z § 3 Umowy), Przedsiębiorca zwraca do urzędu pracy środki nienależnie pobrane.

W tym miejscu należy podkreślić, że przedsiębiorcy mają obowiązek utrzymania w zatrudnieniu pracowników objętych umową o dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne przez okres, na który przyznane zostało to dofinansowanie.

Pytanie 7. Jak mamy ustalić kwotę dofinansowania za osoby zatrudnione na umowach zlecenie, których miesięczna wysokość jest ruchoma w zależności od przepracowanych godzin. W momencie składania wniosku przedsiębiorcy wskazują w oświadczeniu wartość wynagrodzenia brutto, która zostanie wypłacona pracownikowi za ten miesiąc, w którym wniosek składają i takie dofinansowanie jest im przyznawane (może okazać się, że jest ono niższe niż minimalna krajowa). Co w sytuacji, gdy w kolejnych miesiącach wysokość wynagrodzenia brutto się zmieni? Czy jak się zmniejszy powinniśmy wypłacić kolejną transzę w wysokości niższej niż określonej we wniosku? A co w sytuacji, gdy na dzień składania wniosku pracownik za ten miesiąc otrzyma wynagrodzenie poniżej minimalnego (bo pracował mniej godzin), a już w kolejnych miesiącach objętych dofinansowaniem uzyska co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę.

W tej sytuacji proponujemy Przedsiębiorcy skorzystanie z opcji składania wniosku co miesiąc – może to ułatwić kalkulację wysokości wynagrodzeń pracowników. W przypadku trudności z dokładnym wyliczeniem wysokości wynagrodzenia za wnioskowany okres,

Przedsiębiorca może wskazać maksymalną wysokość przewidywanego wynagrodzenia, o które wnioskuje.

Zgodnie z § 3 ust. 2 Umowy, Przedsiębiorca ma obowiązek powiadomienia urzędu pracy o każdej zmianie mającej wpływ na wysokość wypłacanego dofinansowania, w terminie 7 dni roboczych od dnia uzyskania informacji o jej wystąpieniu, a wówczas urząd pracy ustala wysokość następnej transzy uwzględniając zmiany zgłoszone przez Przedsiębiorcę. Niezależnie od tego, Przedsiębiorca po zakończonym okresie dofinansowania, przy końcowym rozliczeniu (zgodnie z § 2 i 3 Umowy), zwraca do urzędu pracy środki nienależnie pobrane.

Pytanie 8. Jak należy rozpatrywać elektroniczne wnioski (potwierdzone profilem zaufanym) o udzielenie pożyczki na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej mikroprzedsiębiorcy przyznawanej na podstawie (art. 15zdz) lub dofinansowania części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne (art. 15zdb), 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, dla spółek lub spółdzielni, gdzie w KRS do reprezentacji uprawnione są dla przykładu dwie osoby, a dokument potwierdzony profilem zaufanym ePUAP przez jedną osobę? Z informacji docierających od osób składających wnioski elektronicznie wynika, że nie ma możliwości potwierdzenia przez dwie osoby i dokument potwierdzany jest profilem zaufanym ePUAP przez tylko jedną osobę.

Elektroniczny wniosek o pożyczkę z artykułu 15zdz lub o dofinansowanie z art. 15 zdb, przewiduje potwierdzenie profilem zaufanym tylko przez jedną uprawnioną do tego osobę. Jeśli w KRS firmy/spółki itp. jest wpisanych więcej osób uprawnionych do reprezentowania powinni oni udzielić jednemu spośród siebie pisemnego upoważnienia do występowania w tym przypadku w ich imieniu.

Pytanie 9. Czy pośrednikowi i doradcy zawodowemu przysługuje dodatek do wynagrodzenia dla pracowników publicznych służb zatrudnienia (według Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. wydanego na podstawie art.100 ust. 2 ustawy o promocji), jeżeli wykonuje zadania związane z obsługą wniosków przedsiębiorców o pożyczki i inne wynikające z tarczy antykryzysowej? Czy można ww. pracowników delegować zgodnie z kodeksem pracy do wskazanych zadań na 3 miesiące i płacić im dodatek? Co z kolejną oceną, jeżeli typowych zadań lub doradcy zawodowego pośrednika pracy nie będą wykonywali, jednak dalej pracują na rzecz aktywizacji lokalnego rynku pracy?

Zgodnie z art. 100 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1482, z późn. zm.) pracownikom wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy, o których mowa w art. 91 ust. 1 pkt 1-5, (tj. pośrednikom pracy, doradcom zawodowym, specjalistom do spraw rozwoju zawodowego, specjalistom do spraw programów, doradcom EURES i asystentom EURES) oraz osobom

zatrudnionym w Ochotniczych Hufcach Pracy na stanowiskach, o których mowa w art. 91 ust. 1 pkt 1-5, może być przyznany dodatek do wynagrodzenia finansowany ze środków Funduszu Pracy, uzależniony od doskonalenia kwalifikacji zawodowych, jakości wykonywanej pracy oraz zajmowanego stanowiska.

Minister właściwy do spraw pracy określił, w drodze rozporządzenia z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie dodatku do wynagrodzenia dla pracowników publicznych służb zatrudnienia oraz Ochotniczych Hufców Pracy (Dz. U. z 2014, poz. 640), wysokość, tryb oraz warunki przyznawania i wypłacania dodatku do wynagrodzenia pracownikom wymienionym w w/w ustawie oraz osobom zatrudnionym w Ochotniczych Hufcach Pracy na stanowiskach wymienionych w cytowanym akcie prawnym, mając na uwadze osiągnięcie zwiększonej efektywności oraz konieczność rozwoju zawodowego pracowników publicznych służb zatrudnienia.

W zaistniałej sytuacji związanej z epidemią COVID-19, w opinii Departamentu Rynku Pracy dodatek do wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych na stanowisku doradcy klienta lub pośrednika pracy – mimo faktu oddelegowania go do zadań związanych z obsługą wniosków przedsiębiorców o pożyczki i innych wynikających z tarczy antykryzysowe - nadal powinien zostać przyznawany zgodnie zapisami prawnymi wyżej wymienionego rozporządzenia.

Odnosząc się do kwestii kolejnej oceny okresowej pracownika należy zaznaczyć, iż to bezpośredni przełożony dokonując oceny swojego pracownika, na podstawie wyżej wymienionego rozporządzenia, decyduje w jakiej wysokości i na jaki czas przyzna dodatek do wynagrodzenia. Zgodnie z § 3 ust. 2 wspomnianego rozporządzenia, oceny jakości i efektywności wykonywanej pracy dokonuje na piśmie bezpośredni przełożony pracownika, biorąc pod uwagę w szczególności:

- 1) rodzaj i stopień złożoności wykonywanych zadań,
- 2) wyniki i osiągnięcia w wykonywaniu zadań,
- 3) samodzielność i doświadczenie w wykonywaniu zadań,
- 4) terminowość wykonywania zadań,
- 5) stosunek do współpracowników i klientów urzędu pracy.

Pytanie 10. W związku z ogłoszeniem stanu epidemii, a co za tym idzie zamknięciem żłobków, przedszkoli, szkół itd. wielu pracowników PUP zmuszonych jest do skorzystania z zasiłku opiekuńczego na dzieci do 8 roku życia. Czy okres ten można zaliczyć do okresu, za który dokonywana jest ocena pracownika zgodnie z § 3 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie dodatku do wynagrodzenia dla pracowników publicznych służb zatrudnienia oraz Ochotniczych Hufców Pracy (Dz.U. z 2014 r., poz. 640), tj. w okresie trzech miesięcy kalendarzowych bezpośrednio poprzedzających datę dokonania oceny? Większość pracowników jest nieobecna w pracy już od 16 marca 2020 r. Na dzień dzisiejszy placówki te mają pozostać zamknięte do 26 kwietnia 2020 r. Nadmieniam, że zarówno stan epidemii, a także zamknięcie powyższych placówek jest niezależne od pracowników.

Zgodnie z § 4 ust. 2 cytowanego rozporządzenia dodatek jest wypłacany pracownikowi w terminie wypłaty wynagrodzenia, wyłącznie za okres, w którym pracownik świadczył

pracę, a także za okres, w którym przebywał na urlopie wypoczynkowym, na urlopie szkoleniowym lub był zwolniony w całości lub części dnia pracy w związku z doskonaleniem kwalifikacji zawodowych.

Nawiązując do powyższego, ustawodawca nie uwzględnił w systemie prawnym sytuacji, w której pracownikowi przysługiwałby dodatek do wynagrodzenia w przypadku, kiedy przebywa na zwolnieniu lekarskim, w tej sytuacji na zasiłku opiekuńczym spowodowanym stanem epidemii w kraju.

Jednocześnie informuję, iż w sytuacji, gdy pracodawca uzna, że okres nieobecności był na tyle długi, że uniemożliwia podjęcie decyzji o przyznaniu dodatku – w tym wypadku spowodowanej przebywaniem pracownika na zasiłku opiekuńczym - może dokonać oceny w następnym miesiącu za okres kolejnych trzech miesięcy kalendarzowych poprzedzających datę dokonania tej oceny. W sytuacjach, gdy pracodawca nie znajduje uzasadnienia na podstawie tak dokonanej oceny do przyznania dodatku na dłuższy okres, może przyznać dodatek na jeden miesiąc i po tym okresie dokonać ponownej oceny i przyznać (lub nie) dodatek na kolejny miesiąc lub okres nie dłuższy niż 3 miesiące.

Informuję również, że przepisy rozporządzenia nie zabraniają dokonania kolejnej oceny kwartalnej, w skład której będzie wchodził miesiąc wcześniej oceniony, np. w przypadku, gdy pracodawca przyznał dodatek do wynagrodzenia na dwa miesiące.

Pytanie 11. Co w sytuacji, kiedy przedsiębiorca ma spadek na ilości, ale nie ma spadku wartościowego, jak porównać ilości różnych usług towarów tego samego przedsiębiorstwa o różnych wartościach. Pytanie w konkretnym przypadku:

Jedna z firm deweloperskich złożyła wniosek z art. 15zzb. Jako spadek wykazała spadek aktów notarialnych podpisywanych w 2 miesiącach tego roku w stosunku do dwóch identycznych miesięcy roku ubiegłego. Akty notarialne nie były jedynym obrotem ilościowym w firmie. W roku 2019 w badanym do ustalenie spadku obrotów okresie firma prowadziła również administrowanie budynków. Czy w opisanej powyżej sytuacji można przyjąć spadek podpisanych aktów notarialnych jako ilościowy spadek obrotów w całej firmie? Czy firma, która prowadzi działalność budowy i sprzedaży mieszkań oraz administrowania budynkami, świadczy usługi najmu, może jako spadek obrotów wykazać jedynie spadek ilości aktów notarialnych?

Zgodnie z ustawą 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.) przedsiębiorca, który ubiega się o dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne (art. 15zzb) oraz o dofinansowanie części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej (art. 15ztc), we wniosku wykazuje spadek obrotów gospodarczych, przez który rozumie się spadek sprzedaży towarów lub usług (odpowiednio o co najmniej 30, 50 lub 80%) w ujęciu ilościowym lub wartościowym w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego. Przy czym wybrane miesiące powinny przypadać w okresie przypadającym po dniu 1 stycznia 2020 r. i kończyć się najpóźniej w dniu poprzedzającym złożenie wniosku. Pojęcie obrotu gospodarczego, użyte w art. 15zzb oraz w art. 15ztc w ustawie nie zostało zdefiniowane. Przedsiębiorca powinien wykazywać swój obrót zgodnie z obowiązującymi u danego przedsiębiorcy zasadami rozliczeń dla celów podatkowych.

Metodologię obliczania spadku obrotów w ujęciu wartościowym lub ilościowym przedsiębiorca winien wypracować indywidualnie mając na uwadze, aby obliczenia były miarodajne, wiarygodne, obiektywne i adekwatne do rodzaju prowadzonej działalności gospodarczej. Przedsiębiorca podejmuje decyzję czy wykazuje we wniosku spadek obrotów w ujęciu wartościowym czy ilościowym. Przy porównywaniu łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego z rokiem bieżącym powinien przyjąć takie same wartości porównawcze (np. w ujęciu wartościowym - tylko kwoty brutto lub tylko kwoty netto lub w ujęciu ilościowym – przyjmując takie same jednostki porównawcze). Dodatkowo przedsiębiorca, przy obliczaniu spadku obrotów w ujęciu zarówno wartościowym jak i ilościowym, powinien wykazać spadek obrotów obejmujący wszystkie łącznie rodzaje działalności (według klasyfikacji kodów PKD) jakie prowadzi w ramach jednego przedsiębiorstwa.

Pytanie 12. Prosimy o pilną interpretację §3 ust. 1 umowy o wypłatę dofinansowania części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19. Prosimy o dokładne stwierdzenie, jakich dokumentów powinien żądać Urząd w celu stwierdzenia wykonania przez pracodawcę warunków zawartych w tym paragrafie.

Zgodnie z brzmieniem §3 ust. 1 ww. umowy w terminie 30 dni po upływie okresu, o którym mowa w § 2 ust. 2, Przedsiębiorca składa do urzędu pracy:

- 1) dokumenty potwierdzające prawidłowość wykorzystania środków, o których mowa w § 1 ust. 1;
- 2) dokumenty, potwierdzające zatrudnienie pracowników, na których otrzymał dofinansowanie, przez okres wskazany w § 2 ust. 2.

Przez dokumenty potwierdzające prawidłowość wykorzystania środków należy rozumieć listy płac, kopie przelewów wynagrodzeń, czy pisemne poświadczenia pracowników o przyjęciu wynagrodzenia (w przypadku wypłaty „do ręki”). Ponadto, w odniesieniu do dofinansowania części kosztów składek na ubezpieczenia społeczne, takim dokumentem potwierdzającym może być kopia potwierdzenia przelewu na rachunek ZUS.

Odnosnie dokumentów potwierdzających zatrudnienie pracowników przyjąć można, że formą takiego potwierdzenia będzie oświadczenie pracodawcy, złożone według stanu na ostatni dzień okresu dofinansowania.

Aktualnie trwają prace nad przygotowaniem elektronicznego formularza rozliczenia.

Pytanie 13. Czy przedsiębiorca spełnia warunek niezalegania ze składkami i podatkami do końca trzeciego kwartału, wynikający z art. 15zbb ust. 10 pkt 3 ww. ustawy w przypadku, gdy miał wcześniej zaległości w opłacaniu składek, jednakże na dzień składania wniosku nie posiada zaległości?

W opisanym przypadku można uznać wspomniany warunek za spełniony.

Pytanie 14. Jeżeli pracodawca korzysta ze zwrotu składek ZUS za miesiąc kwiecień, maj, czerwiec, czy może ubiegać się o zwrot składek za kolejne miesiące z Powiatowego Urzędu Pracy, tj. lipiec, sierpień, wrzesień.

Tak. W opisanej sytuacji pracodawca może ubiegać się o dofinansowanie składek za kolejne miesiące z Powiatowego Urzędu Pracy. Pod warunkiem, że Powiatowy Urząd Pracy prowadzi w tym okresie nabór wniosków o dofinansowanie, w ramach art. 15zbb.

Pytanie 15. Jak należy wyliczyć spadek obrotów gospodarczych w stosunku do przedsiębiorców, którzy rozpoczęli prowadzenie działalności gospodarczej w styczniu 2020 (art. 15zzc)?

Spadek obrotów jest rozumiany jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych w roku bieżącym w porównaniu do analogicznych dwóch miesięcy w roku poprzednim. Przy czym wybrane miesiące powinny przypadać w okresie przypadającym po dniu 1 stycznia 2020 r. i kończyć się najpóźniej w dniu poprzedzającym złożenie wniosku. Miesiąc może być rozumiany także jako 30 kolejno następujących po sobie dni kalendarzowych, jeśli wybrany dwumiesięczny okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego. W odniesieniu do instrumentu w postaci dofinansowania części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 przedsiębiorca powinien, celem uzyskania ww. wsparcia wykazać spadek obrotów (odpowiednio o co najmniej 30, 50 lub 80%) w zestawieniu dwóch miesięcy roku bieżącego z odpowiadającymi im miesiącami roku ubiegłego (np. luty i marzec 2019 do lutego i marca 2020). Należy zatem przyjąć, że przedsiębiorca, starający się o dofinansowanie, powinien prowadzić swoją działalność przez co najmniej 14 miesięcy licząc na dzień złożenia wniosku. W związku z tym przedsiębiorcy, którzy rozpoczęli prowadzenie działalności gospodarczej w styczniu 2020, nie mogą ubiegać się o tę formę wsparcia.

Pytanie 16. Czy o dofinansowanie części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej mogą ubiegać się przedsiębiorcy, którzy zawiesili działalność gospodarczą w 2019 roku i prowadzą ją ponownie od stycznia 2020 (art. 15zzc)?

Możliwość przyznania, a co za tym idzie - także dostępna wysokość wsparcia, oferowanego przedsiębiorcom w ramach art. 15zzc „specustawy” - zgodnie z wolą ustawodawcy, opiera się na stwierdzeniu poziomu spadku obrotów u danego przedsiębiorcy (odpowiednio o co najmniej 30, 50 lub 80%) w zestawieniu dwóch miesięcy roku bieżącego z odpowiadającymi im miesiącami roku ubiegłego (np. luty i marzec 2019 do lutego i marca 2020). Przedsiębiorca może także zestawić ze sobą okres kolejno następujących po sobie 60 dni roku ubiegłego i roku bieżącego. W okresie wskazanych do wyliczenia spadku obrotów 2 kolejnych miesięcy roku bieżącego oraz analogicznych 2 miesięcy roku ubiegłego. W związku z tym przedsiębiorcy, których działalność gospodarcza była zawieszona w ww. okresach, nie mogą ubiegać się o tę formę wsparcia.

Pytanie 17. Czy o dofinansowanie części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej mogą się ubiegać przedsiębiorcy, którzy nie uzyskali żadnego przychodu w roku 2019 – prowadzili czynności przygotowawcze (organizowali biuro, ponosili koszty na wytworzenie programu komputerowego) (art. 15zzc)?

Przedsiębiorca powinien wykazać spadek obrotów w zestawieniu rok do roku, co w opisanej sytuacji nie jest możliwe.

Pytanie 18. Czy obrót obejmuje także przychody z tytułu świadczenia usług w oparciu o usługi świadczone w formie online, które nie były świadczone przed wprowadzeniem stanu zagrożenia epidemicznego albo wprowadzaniem stanu epidemii (art. 15zzc)?

Tak, przy wyliczaniu spadku obrotów należy wliczać także przychody z tytułu świadczenia usług w oparciu o usługi świadczone w formie online, które nie były świadczone przed wprowadzeniem stanu zagrożenia epidemicznego albo wprowadzaniem stanu epidemii.

Pytanie 19. Jak należy rozumieć brak przesłanek do ogłoszenia upadłości przedsiębiorcy, o których mowa w art. 11 lub art. 13 ust. 3 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe (art. 15zzc)?

Zgodnie z art. 15zzc ust. 8, pkt 2) ustawy o COVID-19 we wniosku o przyznanie dofinansowania przedsiębiorca oświadcza o braku przesłanek do ogłoszenia upadłości przedsiębiorcy, o których mowa w art. 11 lub art. 13 ust. 3 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe.

Zamysłem ustawodawcy wprowadzającego ww. zapis było, aby przedsiębiorca składając przedmiotowe oświadczenie – oświadczał o stanie swojej wypłacalności na dzień składania wniosku, nie zaś na dzień ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego.

Pytanie 20. Czy w przypadku otrzymania świadczenia postojowego, o jakim mowa w art. 15zq ustawy o COVID-19, przedsiębiorcy przysługuje również pomoc w formie dofinansowania części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej o jakim mowa w art. 15zzc ustawy o COVID-19?

Przedsiębiorcy, który otrzymał świadczenie postojowe, o jakim mowa w art. 15zq przysługuje również pomoc w formie dofinansowania części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej, o jakim mowa w art. 15zzc ustawy o COVID-19, z zaznaczeniem, że środki finansowe nie mogą być wykorzystane na ten sam cel.

Pytanie 21. Czy w przypadku jednoczesnego korzystania z dofinansowania wynagrodzeń i należnych od nich składek oraz Tarczy w ZUS w postaci odroczenia terminu płatności składek, dofinansowane składki są wymagalne do zapłaty do ZUS w miesiącu wypłaty czy w innym określonym czasie, tj. terminie ustalonym umową z ZUS?

W sytuacji, kiedy przedsiębiorca otrzymał dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń i należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia Covid-19, a równocześnie posiada umowę z ZUS, dotyczącą odroczenia terminu płatności składek, w opinii DRP, powinien on

odprowadzić część składek, otrzymaną w ramach dofinansowania z art. 15zzb, w miesiącu wypłaty, natomiast resztę składek może opłacić w terminie wynikającym z umowy z ZUS.

Pytanie 22. Czy rolnik prowadzący działalność gospodarczą może skorzystać z dofinansowania do wynagrodzeń pracowników (art. 15 zzb)?

Zgodnie z art. 15zzb rolnik/podmiot prowadzący działalność rolniczą może uzyskać dofinansowanie do części kosztów wynagrodzeń oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne jeśli jest przedsiębiorcą posiadającym status mikroprzedsiębiorcy, małego lub średniego przedsiębiorcy w rozumieniu art. 7 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz.U. z 2018 r. poz. 646) i w związku z powyższym posiada wpis do CEIDG lub do rejestru przedsiębiorców KRS. W sytuacji kiedy rolnik jest objęty ubezpieczeniem w KRUS nie może otrzymać wsparcia w postaci dofinansowania wynagrodzeń.

Pytanie 23. Czy na podstawie zaległości, którą wykazuje raport U7 można odrzucić wniosek z art. 15zzb lub 15zzc?

Jeśli na podstawie raportu U7 wykazane zostało zadłużenie, należy pamiętać, iż ten raport nie uwzględnia m.in. spłaconych zadłużeń w późniejszym terminie oraz ewentualnego rozłożenia przez ZUS należności na raty. Należy pamiętać, że we wniosku przedsiębiorca oświadcza, o niezaleganiu w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019 r. Oświadczenie to, składane jest pod rygorem odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń. Mając to na uwadze, wszelkie wątpliwości, które jednoznacznie nie rozstrzygają o niespełnieniu wymogów instrumentu, które mogą pojawić się na drodze rozpatrywania wniosku, powinny zostać zweryfikowane przez PUP z przedsiębiorcą.

Pytanie 24. Czy PUP może posługiwać się raportem U7, podczas weryfikacji wniosków?

Zgodnie z art. 88z ust. 10 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 1265, z późn. zm.), usługa U7 może zostać użyta w związku z wnioskiem o wydanie zezwolenia na pracę dla cudzoziemca. MRPiPS pracuje nad zapisem prawnym umożliwiającym korzystanie z tego raportu, w celu weryfikacji wniosków realizowanych przez PUP instrumentów, 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.).

Pytanie 25. Jak ujmować pracowników w wieku 55+ i 60+ w kalkulatorze do art. 15zzb, w przypadku których pracodawca jest zwolniony z opłacania składek na FP i FGŚP ?

Przypadek 1 – firma skorzystała ze zwolnienia z opłacania składek w ramach art. 31zo

Pracownik w wieku 55+ lub 60+ jest zatrudniony w firmie, która skorzystała ze zwolnienia w ZUS z opłacania składek na ubezpieczenia społeczne (w ramach art. 31zo – tj. 100% lub 50% zwolnienia), wówczas jeśli pracownik ten zatrudniony jest na pełen etat bądź część etatu powinien być wykazany w zakładce drugiej kalkulatora pn. „Dofinansowanie umów o pracę” i w kolumnie dotyczącej informacji „Czy pracownik jest objęty zwolnieniem ze składek ZUS ” należy zaznaczyć „0” czyli „tak”. Jeśli pracownik zatrudniony jest na umowę zlecenie wówczas należy go wykazać w zakładce trzeciej kalkulatora pn. „Dofin. um. zleceń, o pracę nakł.”, i w kolumnie dotyczącej informacji „Czy pracownik jest objęty zwolnieniem ze składek ZUS ” należy zaznaczyć „0” czyli „tak”. Pracodawca może w ww. przypadkach wnioskować tylko o dofinansowanie do wynagrodzenia.

Przypadek 2 – firma nie skorzystała ze zwolnienia z opłacania składek w ramach art. 31zo

Pracownik w wieku 55+ lub 60+ jest zatrudniony w firmie, która nie skorzystała ze zwolnienia w ZUS z opłacania składek na ubezpieczenia społeczne (w ramach art. 31zo – tj. 100% lub 50% zwolnienia), wówczas jeśli pracownik ten zatrudniony jest na pełen etat bądź część etatu powinien być wykazany w zakładce drugiej kalkulatora pn. „Dofinansowanie umów o pracę” i w kolumnie dotyczącej informacji „Czy pracownik jest objęty zwolnieniem ze składek ZUS ” należy zaznaczyć „1” czyli „nie”. Jeśli pracownik zatrudniony jest na umowę zlecenie wówczas należy go wykazać w zakładce trzeciej kalkulatora pn. „Dofin. um. zleceń, o pracę nakł.”, i w kolumnie dotyczącej informacji „Czy pracownik jest objęty zwolnieniem ze składek ZUS ” należy zaznaczyć „1” czyli „nie”. Pracodawca może w ww. przypadkach wnioskować o dofinansowanie do wynagrodzenia, jak i do składek na ubezpieczenia społeczne.