Najczęściej zadawane pytania dotyczące wsparcia z FGŚP

Monika Gucwa Data publikacji: 17.04.2020

Poniżej publikujemy odpowiedzi na najczęściej zadawane pytania dotyczące dofinansowania wynagrodzeń pracowników z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Na bieżąco będziemy uzupełniali tę listę o nowe wątki.

Aktualizacja z 25 września

Formy wsparcia

W jakich przypadkach można wnioskować o dofinansowanie wynagrodzeń pracowników?

O dofinansowanie wynagrodzeń pracowników można ubiegać się w dwóch przypadkach:

A. w związku z przestojem ekonomicznym, czyli za okres, kiedy pracownik nie wykonuje pracy z przyczyn od niego niezależnych, ale pozostaje w gotowości do pracy,

LUB

B. w związku z obniżonym przez przedsiębiorcę wymiarem czasu pracy pracownika z przyczyn niedotyczących pracownika, przy czym obniżenie wymiaru czasu pracy może być maksymalnie o 20%, jednak nie więcej niż do połowy wymiaru czasu pracy.

W obu przypadkach dofinansowanie obejmuje składki na ubezpieczenia społeczne należne od pracodawcy od przyznanych świadczeń.

Dzięki Tarczy 4.0 pojawiła się możliwość uzyskania dofinansowania przez przedsiębiorców, którzy pomimo spadku obrotów firmy w następstwie pandemii koronawirusa nie zdecydowali się na objęcie pracowników przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy.

Czy jeden pracodawca może wystąpić o pomoc na 1 miesiąc w związku z obniżonym wymiarem czasu pracy, a za 2 kolejne miesiące w związku z przestojem?

Przedsiębiorca może wystąpić o dofinansowanie wynagrodzenia w ramach przestoju ekonomicznego, a następnie o dofinansowania w ramach obniżonego wymiaru czasu pracy. Przedsiębiorca w takim przypadku składa odrębne wnioski. 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.

Czy w stosunku do jednego pracownika można dostawać dofinansowanie na obniżony wymiar i na postojowe w okresach innych niż miesięczne, np. przez 2 tygodnie pracownik będzie na postojowym, a 2 tygodnie na obniżonym wymiarze czasu pracy? Jeśli nie, to dlaczego, skoro specustawa tego nie wyklucza?

Przedsiębiorca składając wniosek o dofinansowanie wynagrodzeń pracowników z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych może wskazać wyłącznie okresy miesięczne, w których chce

skorzystać ze wsparcia. Zarówno sam wniosek, jak i wykaz pracowników, który jest załącznikiem do wniosku, uniemożliwia mu wpisanie okresów innych niż miesięczne. Nie można również zawrzeć umowy na część miesiąca, okresem rozliczeniowym dla wypłaty wynagrodzenia jest miesiąc kalendarzowy. W umowie zawieranej z wojewódzkim urzędem pracy w par. 1 ust. 2 jest mowa o tym, że środki z dofinansowania zostaną wypłacane przedsiębiorcy w miesięcznych równych transzach (ilość transz odpowiada ilości miesięcy wskazanych we wniosku). Wzory wszystkich tych dokumentów zostały przygotowane przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Jak wyliczyć okres 3 miesięcy objęty dofinansowaniem, gdy wniosek jest składany nie od pierwszego dnia miesiąca tylko w trakcie miesiąca? Czy np. gdy wniosek składany jest 10 kwietnia, to przedsiębiorca może wnioskować za okres 10.04 do 9.07.2020 r.? Czy mają to być miesiące kalendarzowe, czyli np. maj, czerwiec, lipiec? Czy mimo złożenia wniosku 10 kwietnia można wnioskować o dofinansowanie za cały kwiecień?

Pomimo, że przedsiębiorca złoży wniosek w połowie miesiąca, to przyznane świadczenie może przysługiwać za cały miesiąc kalendarzowy i od tego miesiąca należy liczyć trzymiesięczny okres dofinansowania. A więc jeśli przedsiębiorca złoży wniosek 10 kwietnia, dostanie dofinansowanie maksymalnie za miesiące kwiecień, maj, czerwiec. Warunkiem jest obowiązywanie u przedsiębiorcy przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy od początku miesiąca, co powinno wynikać z zawartego z pracownikami porozumienia.

Czy zmieniając pracownikom warunki pracy, czyli wysyłając ich na przestój lub obniżając wymiar czasu pracy, przedsiębiorca musi obniżyć im wynagrodzenie?

W przypadku zastosowania obniżonego wymiaru czasu pracy pracodawca nie musi obniżać wynagrodzenia pracownikom, natomiast w przypadku przestoju obniżenie wynagrodzenia jest obligatoryjne.

Czy zmniejszając wszystkim pracownikom w danej grupie zawodowej wymiar czasu pracy o 20% przedsiębiorca jest zobowiązany zmniejszyć im wszystkim wysokość wynagrodzenia o 20%, czy może jednym obniżyć wynagrodzenie o 5%, innym o 10%, a jeszcze innym o 20%?

Przedsiębiorca jest zobowiązany do równego traktowania pracowników. Jeżeli na przykład wszystkim pracownikom w danej grupie zawodowej obniżył wymiar czasu pracy o 20%, wynagrodzenie wszystkich powinno zostać obniżone również o 20%.

Jak obniżyć wynagrodzenie pracownikom, którzy są na przestoju?

Przy zastosowaniu przestoju pracodawca może obniżyć wynagrodzenie pracownikowi nie więcej niż o 50%. Obniżone wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. Przykładowo, osoba zatrudniona na pełny etat, która jest na przestoju, powinna mieć obniżone wynagrodzenie, o ile ma wynagrodzenie wyższe niż wynagrodzenie minimalne, czyli 2600,00 zł.

Czy przedsiębiorca zatrudniający pracowników w pełnym wymiarze czasu pracy za minimalnym wynagrodzeniem za pracę, który ubiega się o dofinansowanie wynagrodzeń pracowników z obniżonym wymiarem czasu pracy, oprócz warunku obniżenia dotychczasowego wymiaru czasu pracy o 20%, tj. do 0,8 etatu – powinien również obniżyć dotychczasowe wynagrodzenie o 20%?

Konsekwencją obniżenia wymiaru czasu pracy co do zasady jest również obniżka wynagrodzenia. Nie jest to jednak warunek konieczny. Jeżeli pracodawca obniża wymiar czasu pracy o 20%, powinien równocześnie obniżyć wynagrodzenia o 20%, jednak dopuszczalne jest obniżenie etatu do 20% bez obniżenia wynagrodzenia.

Czy przedsiębiorca, który ubiega się o dofinansowanie, może obniżyć czas pracy przy zachowaniu

dotychczasowego wynagrodzenia, ponieważ nie wie, czy pracownicy wyrażą zgodę na obniżenie wynagrodzenia?

Przedsiębiorca jest zobowiązany do obniżenia wymiaru czasu pracy, z czym – co do zasady – wiąże się obniżenie wynagrodzenia, z zastrzeżeniem zachowania minimalnego wynagrodzenia za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Czy przedsiębiorca obniżający pracownikom wymiar czasu pracy, zawsze jest zmuszony obniżyć go o 20%, czy dopuszczalne jest zmniejszenie etatu o mniejszą ilość % (przy założeniu, że nie będzie to mniej niż 0,5 etatu)?

Dopuszczalne jest zmniejszenie etatu o mniej niż 20%. 20% to maksymalne możliwe obniżenie wymiaru czasy pracy, jednak nie więcej niż do 0,5 etatu.

Czy można skorzystać z dofinansowania z tytułu przestoju ekonomicznego na pracownika zatrudnionego na etatu?

Tak, ponieważ w przypadku przestoju nie ma obowiązku zatrudniania pracownika na minimum 0,5 etatu. Należy pamiętać o wynagrodzeniu, które nie może być niższe niż płaca minimalna (proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy).

Czy pracownikowi, który przed obniżeniem był zatrudniony w wymiarze pełnego etatu z wynagrodzeniem 2600 zł, po obniżeniu do 0,8 etatu należy zagwarantować wynagrodzenie minimalne – 2600 zł, czy obniżone do 2080 zł?

Kwota 2080 zł dla 0,8 etatu jest prawidłowa, należy zagwarantować bowiem minimalne wynagrodzenie z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Jaką kwotę brutto należy wpisać w wykazie pracowników w rubryce „kwota wynagrodzenia z miesiąca poprzedzającego"? Czy kwotę z umowy, czy rzeczywiście należną za np. marzec 2020 łącznie z premią uznaniową? Co z osobami, które w miesiącu poprzedzającym złożenie wniosku były na zwolnieniu i otrzymywały zasiłek z ZUS?

Wynagrodzenie pracownika należy rozumieć jako 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.

Czy przedsiębiorca składając trzy wnioski o dofinansowanie wynagrodzeń pracowników (np. za maj, lipiec i wrzesień) może wskazać jako wynagrodzenie w miesiącu poprzedzającym złożenie wniosku wynagrodzenie za kwiecień, czyli powołać się w każdym z wniosków na to samo wynagrodzenie początkowe?

Składając trzy wnioski miesięczne należy każdorazowo uwzględniać wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym złożenie kolejnego wniosku.

Czy przedsiębiorca, który ubiega się o dofinansowanie wynagrodzeń z tytułu obniżenia wymiaru czasu pracy może ująć w wykazie pracownika zatrudnionego od 1.07.2020 r. ? Jeżeli tak, to jak należy wypełnić wykaz?

W wykazie pracowników należy podać wynagrodzenie z miesiąca poprzedzającego miesiąc składania wniosku, co wskazuje, ze pracownik powinien przepracować co najmniej miesiąc, zanim zostaną mu zmienione warunki pracy porozumieniem podpisywanym w następstwie pandemii.

Czy wykazy pracowników mają być składane przez pracodawców co miesiąc, tak jak to było przy poprzedniej ustawie?

Nie, przedsiębiorca składa jeden wykaz pracowników wraz z wnioskiem, a następnie informuje tylko o zmianach, które mają wpływ na wysokość wypłaconych świadczeń.

Czy w przypadku, gdy osoba będzie przebywała na zasiłku chorobowym, pracodawca może objąć ją porozumieniem dotyczącym obniżenia wymiaru czasu pracy i wnioskować o dofinansowanie do jej wynagrodzenia, w sytuacji gdy pobiera zasiłek z ZUS?

Tak, można objąć takiego pracownika porozumieniem. W odniesieniu do pracownika, który przebywa na zwolnieniu lekarskim płatnym ze środków pracodawcy, pracodawca powinien zamieścić takiego pracownika w wykazie ze wskazaniem okresu, w jakim pracownik przebywa na zwolnieniu. Pracownika przebywającego na zasiłku chorobowym płatnym z ZUS nie można ujmować w wykazie, chyba, że powrót do pracy nastąpi w okresie, za który pracodawca ubiega się o pomoc. Wtedy taki pracownik zostanie ujęty w wykazie, a niewykorzystane środki – za okres pobierania zasiłku chorobowego z ZUS należy zwrócić. Jeżeli pracownik zachoruje w okresie wypłacania pomocy, należy wziąć pod uwagę standardowo wynagrodzenie jak na L4. Wówczas konieczne jest rozliczenie środków z WUP.

Czy dofinansowanie przysługuje na pracowników, którzy przebywają na zwolnieniu lekarskim płatnym jako wynagrodzenie chorobowe, na dłuższym zwolnieniu lekarskim związanym z ciążą płatnym jako zasiłek chorobowy oraz przebywają na urlopie macierzyńskim?

Dofinansowanie przysługuje na pracowników, którzy w drodze zawartego porozumienia zostali objęci przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy i pobierają wynagrodzenie chorobowe finansowane ze środków pracodawcy. Dofinansowanie nie przysługuje na pracowników przebywających na zasiłku chorobowym i urlopie macierzyńskim, gdyż nie są finansowani ze środków przedsiębiorcy.

Jak wyliczyć wysokość wynagrodzenia pracownika objętego dofinansowaniem z FGŚP, który w trakcie dofinansowania jest na l4?

USTAWA z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa w art. 40 mówi, że w razie zmiany umowy o pracę lub innego aktu, na podstawie którego powstał stosunek pracy, polegającej na zmianie wymiaru czasu pracy, podstawą wymiaru zasiłku chorobowego jest wynagrodzenie ustalone dla nowego wymiaru czasu pracy, jeżeli zmiana ta nastąpiła w miesiącu, w którym powstała niezdolność do pracy, lub w miesiącach, o których mowa w art. 36. Oznacza to, że jeżeli w trakcie pobierania dofinansowania z FGŚP pracownik jest na l4, to jego wysokość jest wyliczana na podstawie obecnego miesięcznego wynagrodzenia, a nie jako średnia z ostatnich 12 miesięcy.

Czy jeśli w jednym dziale część pracowników będzie na postoju, a część na obniżonym wymiarze czasu pracy, a wszyscy są zatrudnieni na takim samym stanowisku, np. o nazwie „sprzedawca", to czy w porozumieniu pracodawcy i przedstawicieli pracowników trzeba będzie imiennie wskazać konkretnych pracowników, którzy będą w jednej opcji i w drugiej?

Możliwość zawarcia takiego porozumienia należy uzgodnić z Państwową Inspekcją Pracy.

Co w przypadku, gdy pracownicy będący na przestoju będą musieli przyjść do pracy w trakcie trwania przestoju? Czy to powoduje, że przedsiębiorca traci przesłankę do dofinansowania?

Przedsiębiorca może odwołać pracowników z przestoju. Za okres pracy nie należy się dofinansowanie. Zgodnie z umową przedsiębiorca jest zobowiązany do powiadomienia wojewódzkiego urzędu pracy o każdej zmianie okoliczności mających wpływ na wysokość wypłacanych świadczeń w ciągu 7 dni roboczych od dnia uzyskania informacji o jej wystąpieniu – w tym przypadku o wycofaniu

przestoju. Środki za okres, w którym pracownicy pracowali, przedsiębiorca powinien zwrócić na rachunek bankowy WUP jako niewykorzystane.

Co w przypadku, gdy w porozumieniu z przedstawicielami pracowników będą ustalane warunki pracy i wskazany okres ich obowiązywania, np. 3 miesiące, a sytuacja się zmieni – czy trzeba zmieniać porozumienie z przedstawicielami pracowników? Czy wystarczy informacja skierowana do nich i korekta wniosku o dofinansowanie?

Nie jest przewidziana korekta wniosku o dofinansowanie, natomiast jeżeli pracownicy wrócą do pracy, wówczas wystarczy informacja do WUP, że pracodawca rezygnuje z trzeciego miesiąca dofinansowania. Dodatkowo wymaga to zmiany porozumienia.

Czy obie opcje wsparcia dla średnich przedsiębiorstw, tj. dofinansowanie wynagrodzeń pracowników objętych przestojem (50% minimalnego wynagrodzenia) i dofinansowanie pracowników z obniżonym czasem pracy (40% przeciętnego wynagrodzenia) mogą być wykorzystane przez firmę w jednym czasie? Czy np. można zastosować jedno narzędzie w przypadku pracowników produkcyjnych, a drugie w przypadku administracji?

Możliwe jest zastosowanie obu form wsparcia równocześnie w jednym czasie. Generator wykazu umożliwia takie wyliczenie.

Czy dofinansowanie za przestój w pracy dotyczy również pracowników objętych obowiązkową kwarantanną?

Za okres trwania kwarantanny lub izolacji pracownikowi przysługuje na zasadach ogólnych wynagrodzenie chorobowe. Zgodnie z art. 92 1 kodeksu pracy za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia. Dofinansowanie przysługuje na pracowników, którzy w drodze zawartego porozumienia zostali objęci przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy i pobierają wynagrodzenie chorobowe finansowane ze środków pracodawcy. W takiej sytuacji pracodawca jest jedynie zobowiązany do rozliczenia się z wojewódzkim urzędem pracy za okres zwolnienia lekarskiego, tj. zwrotu niewykorzystanych środków, gdy wynagrodzenie chorobowe wyniesie 80% wynagrodzenia miesięcznego.

Jak uzyskać wsparcie z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych dla pracowników zatrudnionych na umowę zlecenie?

Na początek przedsiębiorca (dający zlecenie) oraz zleceniobiorca powinni porozumieć się co do zmiany łączącego ich stosunku prawnego w zakresie sposobu czy zakresu wykonania przedmiotu umowy zlecenia. Związane jest z tym zmniejszenie liczby godzin poświęconych przez zleceniobiorcę wykonaniu zlecenia w następstwie wystąpienia COVID-19. Co do zasady tego typu zmiany mogą wiązać się również ze zmianą wynagrodzenia należnego zleceniobiorcy. Potwierdzeniem porozumienia pomiędzy przedsiębiorcą a zleceniobiorcą powinien być podpisany przez nich aneks do zawartej uprzednio umowy zlecenia.

Przedsiębiorca ubiegając się o wsparcie dla zleceniobiorcy z FGŚP wraz z wnioskiem powinien złożyć do WUP pisemne oświadczenie o zmianie zawartej w formie aneksu ze zleceniobiorcą umowy zlecenia, powodującej zmniejszenie liczny godzin poświęconych przez zleceniobiorcę na wykonanie zlecenia. Zmniejszenie to nie może być wyższe niż 20% wynikającej pierwotnie z umowy zlecenia liczby godzin lub w odniesieniu do liczby godzin za poprzedni okres rozliczeniowy. Wynagrodzenie przysługujące zleceniobiorcy na podstawie aneksu do umowy musi być ustalone z uwzględnieniem aktualnie obowiązującej minimalnej stawki godzinowej, o której mowa w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę lub stawki wyższej.

Czy o dofinansowanie z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych można ubiegać się dla

pracowników na kontraktach?

Art. 15g ustawy COVID-19 ma zastosowanie tylko do pracowników wymienionych w art. 15g ust. 4.

Czy z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych można dostać wsparcie na wynagrodzenia pracowników będących studentami?

Studenci będący pracownikami (nieważne, czy są zatrudnieni na umowę o pracę, czy na umowę zlecenie), od których pracodawca odprowadza składki emerytalno-rentowe, mogą być objęci dofinansowaniem z FGŚP. Jeżeli składki emerytalno-rentowe odprowadzane są od studenta na uczelni, zgodnie z ustawą student nie spełnia definicji pracownika i pracodawca nie może ubiegać się o dofinansowanie jego wynagrodzenia z FGŚP.

Czy z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych można uzyskać wsparcie na pracowników młodocianych?

Zgodnie z art. 15f ustawy COVID-19 w okresie czasowego ograniczenia lub zawieszenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty pracodawca zwalnia młodocianego pracownika odbywającego przygotowanie zawodowe z obowiązku świadczenia pracy. Natomiast regulacja zawarta w art. 15g ust. 1 ustawy COVID-19 umożliwia przedsiębiorcom ubieganie się o dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy. Przestój ekonomiczny i obniżony wymiar czasu pracy to instytucje inne niż zwolnienie ze świadczenia pracy. Przestój ekonomiczny to okres niewykonywania pracy przez pracownika z przyczyn niedotyczących pracownika pozostającego w gotowości do pracy, natomiast obniżony wymiar czasu pracy to obniżony przez przedsiębiorcę wymiar czasu pracy pracownika z przyczyn niedotyczących pracownika, jednak nie więcej niż do połowy wymiaru czasu pracy. O zastosowaniu przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy decyduje pracodawca. Nie jest zatem możliwe, aby pracownik młodociany był jednocześnie ustawowo zwolniony ze świadczenia pracy na podstawie art. 15f ustawy i objęty przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy, o którym mowa w art. 15g ust. 1 tejże ustawy.

Czy w ramach art. 15ga z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych możliwe jest dofinansowanie wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na podstawie powołania?

W ramach art. 15ga możliwe jest dofinasowanie wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na podstawie powołania, pod warunkiem spełnienia innych warunków ustawy, w tym nieprzerwanego zatrudnienia w okresie nie krótszym niż przez 3 miesiące bezpośrednio poprzedzającym ogłoszenie stanu zagrożenia epidemicznego.

Czy w ramach art. 15ga na pracowników, którzy w miesiącach czerwiec, lipiec, sierpień będą na przestoju, należą się świadczenia z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (chodzi o przestój wynikający z art. 81 kodeksu pracy)?

Art. 15ga nie zawiera wymogu stosowania przestoju dla pracowników, natomiast wynagrodzenie przysługuje niezależnie od rodzaju wykonywanej pracy, przy spełnieniu pozostałych warunków ustawy.

Czy przedsiębiorca może otrzymać dofinansowanie do wynagrodzeń wszystkich pracowników?

Świadczenia nie przysługują:

- pomocy domowej;
- pracownikowi, którego wynagrodzenie, uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek, było wyższe niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z

poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku;
- pracownikowi zatrudnionemu na umowę o dzieło.

Czy dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wchodzi w skład pomocy de minimis?

Pomoc udzielana zgodnie z art. 15g nie stanowi pomocy publicznej.
Z kolei wsparcie, o którym mowa w art. 15ga, może stanowić pomoc publiczną, jeżeli dofinansowanie przyznawane jest do wynagrodzeń pracowników zatrudnionych przy działalności gospodarczej prowadzonej w nieruchomości zabytkowej, będącej pomnikiem historii. W związku z tym podmioty prowadzące działalność gospodarczą, występując o wsparcie na podstawie art. 15ga ustawy COVID-19, powinny obligatoryjnie dołączyć do wniosku „Formularz informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc de minimis".

Finansowanie

Jaka jest maksymalna kwota dofinansowania?

W przypadku przestoju ekonomicznego maksymalna kwota na pracownika wyniesie 1300,00 zł brutto oraz składki na ubezpieczenie społeczne należne od pracodawcy od przyznanego świadczenia: 233,09 zł (wysokość składki uzależniona jest od wysokości składki wypadkowej obowiązującej u danego pracodawcy: od 0,67% do 3,33%, podana wysokość składki dotyczy poziomu 1,67%, a więc wysokość przyznanej składki na ubezpieczenie społeczne należne od pracodawcy od przyznanego świadczenia może być różna).

W przypadku obniżonego wymiaru czasu pracy oraz w przypadku ubiegania się o dofinansowanie na podstawie art. 15gg maksymalna kwota na pracownika wyniesie 2009,79 zł brutto oraz składki na ubezpieczenie społeczne należne od pracodawcy od przyznanego świadczenia: 326,79 zł (wysokość składki uzależniona jest od wysokości składki wypadkowej obowiązującej u danego pracodawcy: od 0,67% do 3,33%, a więc wysokość przyznanej składki na ubezpieczenie społeczne należne od pracodawcy od przyznanego świadczenia może być różna).

Wysokość pomocy będzie zmieniała się kwartalnie, gdyż wyliczana jest na dzień złożenia wniosku. Państwo dopłaca przy obniżonym wymiarze czasu pracy i na podstawie art. 15gg połowę do wynagrodzenia, jednak nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku.

Przy obliczaniu wysokości pomocy uwzględniany jest również wymiar czasu pracy.

Czy dofinansowanie będzie wypłacane jednorazowo czy w ratach?

Wypłata świadczeń będzie przekazywana na rachunek bankowy pracodawcy w miesięcznych równych transzach. Ilość transz będzie odpowiadała ilości miesięcy wskazanych przez przedsiębiorcę we wniosku.

Jak długo można otrzymywać dofinansowanie?

Przedsiębiorca może korzystać z dofinansowania maksymalnie przez 3 miesiące.

We wniosku o przyznanie dofinasowania należy określić, od kiedy do kiedy pracodawca chce otrzymywać wsparcie. Wskazany przez niego okres nie może być wcześniejszy od:

- dnia wejścia w życie ustawy tzw. COVID-19,
- wprowadzenia przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy na podstawie zawartego porozumienia,
- miesiąca złożenia wniosku.

Kiedy będzie można składać wnioski o dofinansowanie wynagrodzeń pracowników - czy można zrobić to z góry, np. w kontekście 3 miesięcy, bo tak jest zaplanowana organizacja pracy, czy z dołu po każdym miesiącu pracy?

Wnioski można składać w trakcie pierwszego miesiąca, za który przedsiębiorca chce uzyskać dofinansowanie, czyli np. w maju za maj, czerwiec i lipiec.

Czy można składać wnioski wstecz, czyli np. w czerwcu za kwiecień i maj?

Nie. Wnioski o dofinansowanie wynagrodzeń pracowników z FGŚP można składać wyłącznie w miesiącu, za który przedsiębiorca ubiega się o dofinansowanie. Jeżeli przedsiębiorca składając wniosek chce uzyskać dofinansowanie za jeden miesiąc, składa wniosek np. w czerwcu za czerwiec. Jeżeli chce uzyskać dofinansowanie za więcej niż jeden miesiąc, w pierwszym miesiącu może złożyć wniosek za bieżący miesiąc i jeden lub dwa kolejne, czyli np. w czerwcu za czerwiec i lipiec albo za czerwiec, lipiec i sierpień.

Czy można składać wnioski o dofinansowanie wynagrodzeń za marzec (już wypłaconych)?

Ustawa obowiązuje od 1 kwietnia 2020 r., więc pierwszym miesiącem, za który można otrzymać dofinansowanie, jest kwiecień 2020.

Do kiedy można składać wnioski o dofinansowanie wynagrodzeń pracowników?

Wnioski o przyznanie świadczeń, o których mowa w art. 15g i art. 15gg, mogą być składane najpóźniej w terminie 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii.

Czy okres pomocy może być wydłużony, jeśli sytuacja w kraju nie zmieni się?

Okres pomocy może być wydłużony na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów.

Czy przedsiębiorca ponosi jakieś koszty w związku z otrzymaniem dofinansowania?

Za udzielenie pomocy nie są pobierane żadne opłaty, a więc pomoc nie powoduje dodatkowych obciążeń pracodawcy.

Czy ta forma pomocy ma charakter bezzwrotny, czy trzeba ją zwrócić?

Jeżeli warunki umowy nie zostaną złamane, pomoc ta jest bezzwrotna.

Przedsiębiorcy uprawnieni do skorzystania z pomocy

Jaki przedsiębiorca może skorzystać z dofinansowania?

Z dofinansowania może skorzystać przedsiębiorca prowadzący jednoosobową działalność gospodarczą, mikroprzedsiębiorca, mały, średni, duży przedsiębiorca, w okresie wprowadzonego przez niego przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy, w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19.

Czy osoba samozatrudniona może skorzystać z dofinansowania?

Osoba samozatrudniona nie może skorzystać z tej formy pomocy.

Jak zmienił się krąg podmiotów uprawnionych do korzystania z dofinansowania wynagrodzeń pracowników z FGŚP po wejściu w życie kolejnych nowelizacji ustawy ?

Ustawa z 16 kwietnia 2020 roku, zwana ustawą zmieniającą, rozszerzyła krąg podmiotów, które mogą korzystać z pomocy z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych o organizacje pozarządowe, organizacje prowadzące działalność pożytku publicznego oraz państwowe osoby prawne w rozumieniu ustawy o finansach publicznych.

Wsparcie z FGŚP mogą otrzymać też opiekunowie zabytku o statusie pomnika historii lub zabytku wpisanego na listę światowego dziedzictwa UNESCO.

Zmiany wprowadzone w tzw. Tarczy 4.0 poszerzają z kolei grono podmiotów uprawnionych do skorzystania z pomocy o instytucje kultury, także te samorządowe, archidiecezje, diecezje, parafie, kościoły rektoralne, Caritas, Papieskie Dzieła Misyjne oraz przez inne kościelne osoby prawne działające na podstawie przepisów o stosunku Państwa do Kościoła Katolickiego w Rzeczypospolitej Polskiej, o stosunku Państwa do innych kościołów i związków wyznaniowych oraz o gwarancjach wolności sumienia i wyznania, a także ich jednostki organizacyjne. Świadczenia przewidziane są również dla spółek wodnych.

Czy o dofinansowanie z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych mogą ubiegać się agencje zatrudnienia?

Agencja zatrudnienia zatrudnia pracowników na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej. Formalnie są oni pracownikami danej agencji zatrudnienia. W związku z tym agencja zatrudnienia, jeśli spełnia ustawowe kryteria, może ubiegać się o dofinansowanie na pracowników, którym w drodze porozumienia obniżyła wymiar czasu pracy albo wprowadziła przestój ekonomiczny. Pracodawca użytkownik podpisuje umowę cywilnoprawną z agencją zatrudnienia, a nie z pracownikiem tymczasowym. Tacy pracownicy nie powinni być wykazywani przez pracodawców użytkowników przy ubieganiu się o wsparcie na podstawie art. 15g ustawy COVID-19.

Czy o dofinansowanie z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych mogą ubiegać się publiczne zakłady opieki zdrowotnej?

Zgodnie z ustawą o działalności leczniczej samodzielny publiczny zakład opieki zdrowotnej jest podmiotem leczniczym niebędącym przedsiębiorcą.

Czy dofinansowanie z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych może otrzymać samorządowa instytucja kultury?

Tak, samorządowa instytucja kultury, w rozumieniu ustawy z 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, u której wystąpił spadek przychodów w następstwie wystąpienia COVID-19, może zwrócić się z wnioskami o dofinansowanie wynagrodzeń pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy, ze środków organizatora i środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Wynagrodzenie pracowników samorządowych instytucji kultury jest dofinansowywane w wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym

wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy, przy czym 40% dofinansowania jest wypłacane ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, a 60% dofinansowania jest wypłacane ze środków organizatora. Dofinansowanie nie przysługuje pracownikom, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym zostały złożone wnioski, było wyższe niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku.

Czy proboszcz może ubiegać się o dofinansowanie wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w parafii?

Parafia może otrzymać dofinansowanie z FGŚP pod warunkiem spełnienia wszystkich wymogów ustawowych, m.in. spadku obrotów gospodarczych rozumianych jako sprzedaż towarów lub usług.

Czy przedsiębiorca, który ma siedzibę za granicą, a w Polsce zatrudnia pracowników i jest zgłoszony w ZUS jako płatnik składek, może skorzystać z dofinansowania do wynagrodzeń pracowników z FGŚP?

Z dofinansowania do wynagrodzeń pracowników z FGŚP może skorzystać jedynie przedsiębiorca w rozumieniu art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy Prawo przedsiębiorców. Osoba zagraniczna wykonująca działalność gospodarczą za granicą jest przedsiębiorcą zagranicznym w rozumieniu ustawy o zasadach uczestnictwa przedsiębiorców zagranicznych i innych osób zagranicznych w obrocie gospodarczym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, wymienioną w art. 4 ust. 3 Prawa przedsiębiorców i nie może wystąpić o dofinansowanie z FGŚP.

Jak długo trzeba prowadzić działalność gospodarczą, żeby otrzymać dofinansowanie?

Przedsiębiorca musi prowadzić działalność gospodarczą co najmniej 2 miesiące, żeby móc wyliczyć spadek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego po 1 stycznia 2020 roku do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku, w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego.

Czy są jakieś wykluczenia wobec przedsiębiorców chcących ubiegać się o dofinansowanie?

O dofinansowanie nie może ubiegać się przedsiębiorca zalegający w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenie społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca III kwartału 2019 roku. Nie dotyczy to sytuacji, gdy przedsiębiorca zawarł umowę z ZUS lub otrzymał decyzję urzędu skarbowego w zakresie spłaty zadłużenia i ją realizuje. Wobec przedsiębiorcy ubiegającego się o dofinansowanie nie mogą zachodzić przesłanki do ogłoszenia upadłości.

Jeśli spółka miała kiedyś straty, ale pookrywane są one z bieżących zysków, nie ma również zaległości w ZUS, US, FGŚP, FP, FS, czy może złożyć wniosek?

Tak, jeżeli spółka spełnia warunki określone w art. 15g. tj. nie posiada zaległości wobec ZUS, odnotowała spadek obrotów gospodarczych oraz nie zachodzą przesłanki do ogłoszenia upadłości.

Czy o dofinansowanie wynagrodzeń pracowników z FGŚP może ubiegać się stowarzyszenie, które prowadzi działalność gospodarczą i zatrudnia osoby?

Pomoc z FGŚP na rzecz ochrony miejsc pracy w związku z wystąpieniem COVID-19 przysługuje przedsiębiorcom w rozumieniu ustawy Prawo przedsiębiorców. Jest w niej mowa o tym, że przedsiębiorcą jest m.in. osoba prawna wykonująca we własnym imieniu działalność gospodarczą. W tym kontekście stowarzyszenie prowadzące działalność gospodarczą może uzyskać pomoc, o której mowa w art. 15g ustawy.

Porozumienie z pracownikami

Co ma zawierać porozumienie?

Minimalny zakres porozumienia został określony w Ustawie w art. 15 g ust. 14. W porozumieniu określa się co najmniej:
1) grupy zawodowe objęte przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy;
2) obniżony wymiar czasu pracy obowiązujący pracowników;
3) okres, przez jaki obowiązują rozwiązania dotyczące przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy.
Trzeba również pamiętać, że w stosunku do pracowników objętym przestojem ekonomicznym, gdzie obligatoryjne jest obniżenie wynagrodzenia, należy wskazać w porozumieniu, o ile proc. wynagrodzenie zostało obniżone poszczególnym grupom zawodowym.
Treść porozumienia powinna być zgodna z tym, co zostało zapisane w wykazie pracowników, będącym załącznikiem do wniosku.
W razie wątpliwości treść porozumienia można skonsultować z Państwową Inspekcją Pracy.

Kto powinien podpisać porozumienie?

Porozumienie z pracownikami mają być podpisane przez przedstawiciela pracodawcy oraz przynajmniej dwóch przedstawicieli załogi. Jeżeli jest zatrudniony jedynie jeden pracownik, wówczas podpis składa jedynie ten pracownik. W przypadku konieczności podpisania aneksu do porozumienia, powinni go podpisać ci sami przedstawiciele załogi.

Czy porozumienie z pracownikami może zostać zawarte z datą wcześniejszą niż 1 kwietnia, czyli przed wejściem w życie ustawy COVID-19?

Porozumienie może zostać zawarte przed wejściem w życie ustawy, ale w celu uzyskania dofinansowania, o którym mowa w art. 15g, musi zawierać elementy określone w art. 15g ust. 11. Trzeba też pamiętać, że dofinansowanie przysługuje najwcześniej od kwietnia 2020 roku.

Czy przedsiębiorca, który złożył wniosek o przyznanie świadczeń np. 6.04.2020 r., dołączając porozumienie zawarte 1.04.2020 r. i zaznaczając we wniosku, że wnosi o przyznanie świadczeń od 1.04.2020 r. – otrzyma świadczenia za okres maksymalnie 3 miesięcy przypadających od 6.04.2020 r. czy od wnioskowanej daty 1.04.2020 r. ?

W takim przypadku przedsiębiorca otrzyma dofinansowanie od miesiąca złożenia wniosku (wpływu do wojewódzkiego urzędu pracy), czyli od 1 kwietnia 2020 r.

Czy w przypadku przedsiębiorcy, który złożył wniosek o przyznanie świadczeń, dołączając porozumienie zawarte np. 15.04.2020 r. i zaznaczając we wniosku, że wnosi o przyznanie świadczeń od 15.04.2020 r. – pierwszy miesiąc (15-30.04.2020 r.) należy traktować jako pełny miesiąc?

Termin wprowadzenia przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy powinien zostać określony w porozumieniu. Jeżeli ww. rozwiązania zostały wprowadzone od 1 kwietnia 2020 r. przedsiębiorca otrzyma dofinansowanie za cały miesiąc kwiecień. Przy założeniu, że w kwietniu złoży wniosek. Natomiast jeśli będzie wskazane, że porozumienie wchodzi w życie z dniem 15 kwietnia, to prawidłowe w tym przypadku oznaczenie pierwszego pełnego miesiąca, to okres od 15.04.2020 r. do 14.05.2020 r.

Jeżeli porozumienie z przedstawicielami pracowników zostanie zawarte 6 kwietnia 2020 roku i z tym dniem (bądź dniem następnym) złożony zostanie wniosek, od kiedy winien nastąpić przestój/nastąpić ograniczenie wymiaru czasu pracy? Czy dofinansowanie będzie przysługiwało za okres 3 miesięcy od 6 bądź 7 kwietnia 2020 roku, zaś do tego dnia tryb pracy winien pozostać bez zmian, z pełnym

finansowaniem ze strony pracodawcy?

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

Czy przedsiębiorca zatrudniający 1 pracownika zamiast porozumienia może w aneksie do umowy o pracę określić warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju lub obniżonego wymiaru czasu pracy?

Ustawa wyraźnie wskazuje na konieczność zawarcia porozumienia. Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy ustala się w porozumieniu, a nie w aneksie do umowy.

Dofinansowanie z WUP a inne formy wsparcia w ramach tarczy antykryzysowej

Czy otrzymanie dofinansowania z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wyklucza możliwość korzystania z innych form pomocy w ramach tarczy antykryzysowej?

Świadczenia w ramach tarczy antykryzysowej mogą być łączone pod warunkiem, że przedsiębiorca nie otrzymuje z różnych źródeł wsparcia na ochronę miejsc pracy tych samych pracowników, z tych samych tytułów (wynagrodzenia, składki).

Jaką przyznać wysokość dofinansowania z FGŚP w sytuacji, jeśli przedsiębiorca określi we wniosku, że zamierza skorzystać ze zwolnień w opłacaniu składek na ZUS? Jeśli przedsiębiorca otrzyma decyzję zwolnienia z ZUS, to do Funduszu powinien wnioskować o dofinansowanie wynagrodzenia z tytułu przestoju lub obniżonego wymiaru czasu pracy netto dla pracownika? Składki ZUS zawierają się w kwocie brutto wynagrodzenia pracownika (kalkulator nie wylicza wysokości dofinansowania bez składek ZUS)?

Dofinansowanie do wynagrodzenia zostanie pomniejszone o składki, co do których nie będzie w tej sytuacji obowiązku ich odprowadzenia do ZUS.

Czy przedsiębiorca, który zamierza skorzystać ze zwolnień w opłacaniu składek na ZUS, może uzyskać pomoc ze środków FGŚP?

Przedsiębiorca, który korzysta ze zwolnienia w opłaceniu należności z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych lub Fundusz Emerytur Pomostowych w całości lub w 50% nie otrzyma ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych środków na opłacenie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy od przyznanych świadczeń, natomiast kwota dofinansowania do wynagrodzenia pracowników zostanie pomniejszona o składki należne od pracownika.

Zwolnienie, o którym jest tu mowa, dotyczy m.in. składki na ubezpieczenie zdrowotne. Początkowo kwota dofinansowania do wynagrodzenia ze środków FGŚP nie była pomniejszana o składki na ubezpieczenie zdrowotne. W świetle najnowszej interpretacji Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przedsiębiorcy, którzy otrzymali decyzję o przyznaniu dofinansowania do wynagrodzeń pracowników z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych ze składką na ubezpieczenie

zdrowotne, muszą pamiętać, że kwota składki zdrowotnej podlega zwrotowi na rachunek bankowy WUP w ramach rozliczenia niewykorzystanych środków. Dotyczy to również przedsiębiorców, którzy ubiegali się w WUP o dofinansowanie wynagrodzeń bez składek ZUS.

Jak przedsiębiorca może sprawdzić, czy powinien zwrócić do WUP składkę na ubezpieczenie społeczne, finansowaną ze środków pracownika oraz składkę zdrowotną? Do aktualnego wykazu pracowników znajdującego się na stronie praca.gov.pl powinien wprowadzić dane zawarte w wykazie, będącym załącznikiem do złożonego przez niego wniosku. Jeżeli w aktualnym wykazie pracowników kwota dofinansowania będzie niższa niż ta, która została wyliczona w wykazie będącym załącznikiem do jego wniosku, różnicę powinien zwrócić niezwłocznie na konto WUP.

Warto też podkreślić, że przedsiębiorca może uzyskać pomoc w ramach ustawy COVID-19 jedynie na 3 miesiące w zakresie danych tytułów w odniesieniu do tych samych pracowników. Tym samym, jeżeli otrzymał zwolnienie w ZUS na 3 miesiące, nie może otrzymać dofinasowania z FGŚP na składki ZUS, nawet gdy o dofinansowanie wynagrodzeń ubiega się w innych miesiącach. Przykładowo, jeżeli skorzystał ze zwolnienia ze składek ZUS np. za marzec, kwiecień i maj, a następnie złoży wniosek o dofinansowanie wynagrodzeń ze środków FGŚP w czerwcu, uzyska dofinansowanie wynagrodzeń pomniejszone o składki ZUS.

Czy korzystając z dofinansowania z FGŚP można dodatkowo wnioskować o dofinansowanie wynagrodzeń pracowników, dostępne w powiatowym urzędzie pracy, jeśli spadek obrotów wystąpi na poziomie wyższym niż ten przewidywany w dofinansowaniu z FGŚP?

Nie ma przeszkód prawnych do łączenia tych instrumentów, z zastrzeżeniem, że dofinansowanie do wynagrodzeń z obu źródeł nie może dotyczyć tych samych pracowników w tym samym okresie oraz nie może przekraczać łącznie 3 miesięcy.

Czy z pomocy FGŚP mogą skorzystać pracodawcy, którzy korzystają z pomocy na dofinansowanie stanowisk pracy z FP lub PFRON (umowy jeszcze trwają)?

Przedsiębiorca, który skorzystał z dofinansowania kosztów utworzenia stanowiska pracy ze środków FP lub PFRON, może otrzymać dofinansowanie ze środków FGŚP.

Czy dofinansowanie wynagrodzeń pracowników z FGŚP można łączyć z dofinansowaniem wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych z PFRON?

Nie ma przeszkód prawnych, aby łączyć dofinansowanie wynagrodzeń pracowników z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na podstawie art.15g ustawy COVID-19 z dofinansowaniem wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych na podstawie art 26a ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Art.15g ust.18 wyłącza możliwość dofinansowania wynagrodzeń tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów wypłat na rzecz ochrony miejsc pracy, przez co należy rozumieć finansowane ze środków publicznych instrumenty wsparcia wprowadzone ustawą COVID-19 oraz innymi przepisami prawnymi przewidującymi szczególne rozwiązania w związku z epidemią i rozprzestrzenianiem się wirusa Sars-Cov-2.
Pracodawca, który korzysta z dofinansowania wynagrodzenia na podstawie art. 26a. ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych może skorzystać z dofinansowania w ramach art 15g ustawy COVID-19 w tej części wynagrodzenia, na którą nie otrzymał dofinansowania z innych źródeł, tj. tylko w zakresie tej części wynagrodzenia, którą pokrywa z własnych środków.

Co w sytuacji, gdy pracodawca zatrudnia osoby czasowo wykonujące obowiązki, w związku z którymi ich wynagrodzenia finansowane są z innych środków publicznych, jednak od 1 maja 2020 rok „wracają" on na uprzednio zajmowane stanowisko pracy, z wynagrodzeniem wskazanym w umowie, w całości finansowanym przez pracodawcę?

Pracodawca może skorzystać z dofinansowania z FGŚP od 1 maja 2020 roku po spełnieniu ustawowych przesłanek określonych w art. 15g specustawy.

Wniosek

Jakie dokumenty są niezbędne do złożenia wniosku?

Do wniosków składanych od 25 maja 2020 roku na nowym wzorze nie ma konieczności załączania wykazu pracowników i porozumień (te pracodawca zachowuje u siebie do celów kontrolnych).

Do wniosku należy dołączyć:

- kopię pełnomocnictwa (o ile dotyczy).

Ponadto przedsiębiorca składa oświadczenia o:

- posiadaniu statusu przedsiębiorcy,
- wystąpieniu spadku obrotów gospodarczych,
- braku przesłanek do ogłoszenia upadłości,
- niezaleganiu w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenia zdrowotne, FGŚP lub FP do końca III kwartału 2019 r.,
- nie ubieganiu się i rezygnacji z ubiegania się o pomoc w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów wypłaty na rzecz ochrony miejsc pracy,
- skorzystaniu ze zwolnień w opłacaniu składek na ZUS, o których mowa w ustawie COVID-19,
- odprowadzaniu składek na ubezpieczenie społeczne od wynagrodzeń pracowników ujętych w wykazie pracowników dołączonym do wniosku.

Co wpisać w części B wniosku, gdzie jest mowa o nazwie podmiotu?

Nazwa podmiotu musi być identyczna jak ta znajdująca się w KRS lub CEIDG.

O czym należy pamiętać w kontekście numeru rachunku bankowego, wskazywanego w części C wniosku?

W przypadku gdy w rejestrze podatników VAT nie ma wskazanego rachunku bankowego, który przedsiębiorca podał we wniosku, niezbędne jest przedłożenie zaświadczenia z banku lub innego dokumentu, np. kopii umowy o prowadzeniu takiego rachunku.

Dodatkowo w przypadku gdy podmiot nie figuruje w rejestrze podatników VAT, konieczne jest dokonanie wyjaśnień lub podanie podstawy prawnej zwolnienia z VAT. Z uwagi na brak możliwości zweryfikowania podanego we wniosku numeru rachunku bankowego niezbędne jest przedłożenie zaświadczenia z banku lub innego dokumentu, np. kopii umowy o prowadzeniu takiego rachunku.

Kogo należy wpisać w części wniosku, gdzie jest mowa o reprezentacji przedsiębiorcy?

Powinna być tam wpisana osoba, która podpisuje wniosek. Jeżeli jest to pełnomocnik, jego pełnomocnictwo musi zostać podpisane przez osobę lub osoby wskazane w KRS jako te, które mają pełnię praw w zakresie podejmowania zobowiązań w imieniu przedsiębiorcy, czyli te, które stanowią reprezentację przedsiębiorcy. Istotne jest, aby w pełnomocnictwie był podany nr PESEL lub nr dowodu osobistego tej osoby, jeśli nie jest to reprezentant wskazany w KRS.

Jak należy rozumieć pojęcie obrotu gospodarczego, użyte w art. 15g ustawy?

W ustawie nie ma definicji obrotu gospodarczego. Przedsiębiorca powinien wykazywać swój obrót zgodnie z obowiązującymi u niego zasadami rozliczeń dla celów podatkowych. Zgodnie z art. 29a ust. 1. ustawy z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług obrotem, czyli podstawą opodatkowania, jest: „wszystko, co stanowi zapłatę, którą dokonujący dostawy towarów lub usługodawca otrzymał lub ma otrzymać z tytułu sprzedaży od nabywcy, usługobiorcy lub osoby trzeciej, włącznie z otrzymanymi dotacjami, subwencjami i innymi dopłatami o podobnym charakterze mającymi bezpośredni wpływ na cenę towarów dostarczanych lub usług świadczonych przez podatnika".
Najważniejsze jest zachowanie porównywalności, czyli jeżeli np. w 2 miesiącach 2020 roku przedsiębiorca wykazał obroty w kwocie netto, to w porównawczych 2 miesiącach z 2019 roku także musi je wykazać w kwocie netto. I analogicznie, jeżeli np. w 2 miesiącach 2020 roku wykazał obroty w kwocie brutto, to w porównawczych 2 miesiącach 2019 roku także musi je wykazać w kwocie brutto.

Jak należy udokumentować spadek obrotów firmy?

Nie należy dokumentować spadku obrotów w inny sposób niż poprzez wpisanie do arkusza kalkulacyjnego, obejmującego wykaz pracowników i kwoty wynagrodzeń, kwot obrotów za np. luty i marzec 2020 r. w stosunku do lutego i marca 2019 r.

Czy ocena spadku obrotów dokonywana jest wyłącznie w chwili składania wniosku i dotyczy dwóch miesięcy poprzedzających miesiąc złożenia wniosku (jako miesięcy porównywanych)? Czy wysokość obrotów w miesiącach kolejnych nie ma znaczenia dla trwałości dofinansowania i czasu jego trwania (3 miesiące)?

Ocena spadku obrotów jest dokonywana jednorazowo w chwili składania wniosku.

Czy okres porównawczy służący do obliczania spadku obrotów może kończyć się w miesiącu, za który przedsiębiorca chce otrzymać dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników?

Miesięczny (lub dwumiesięczny) okres porównawczy do obliczenia spadku obrotów gospodarczych nie musi być równoznaczny z miesiącem kalendarzowym – za miesiąc uważa się 30 kolejno następujących po sobie dni kalendarzowych, gdy okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w innym dniu niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego. Nie wyklucza to możliwości uzyskania świadczeń z FGŚP za cały miesiąc kalendarzowy, w trakcie którego kończy się przyjęty okres porównawczy.

Co powinno zawierać pełnomocnictwo, aby spełniało warunki niezbędne do podpisania umowy, zaciągania zobowiązań?

W tym zakresie obowiązują regulacje określone w Kodeksie Cywilnym.

Co w sytuacji, kiedy reprezentacja przedsiębiorcy jest wieloosobowa, a składając wniosek elektronicznie może podpisać go tylko jedna osoba?

W przypadku reprezentacji wieloosobowej w spółce w celu złożenia wniosku i doprowadzenia do zawarcia umowy z wojewódzkim urzędem pracy spółka może działać przez prokurenta (w przypadku prokury samoistnej) lub ustanowionego pełnomocnika. Możliwe jest udzielenie pełnomocnictwa szczególnego, jak i rodzajowego również członkowi zarządu. Rozpatrując wniosek WUP będzie badał, czy zakres pełnomocnictwa obejmuje zawarcie umowy przez pełnomocnika.

Sposób reprezentowania konkretnej spółki uregulowany jest w umowie lub statucie spółki. Informacje na ten temat zamieszczone są również w rejestrze przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego. Należy zwrócić uwagę, iż zgłaszanie zmian danych podlegających wpisowi w KRS jest obowiązkiem

podmiotu wpisanego do rejestru. Wniosek o wpis zmian do KRS powinien być złożony nie później niż w terminie 7 dni od dnia zdarzenia uzasadniającego wpis. W przypadku zmian w zakresie reprezentacji spółki, które nie zostały jeszcze ujawnione w KRS lub z innych względów nie są aktualne, należy dołączyć do wniosku uchwałę spółki dokonującą zmiany osób wchodzących w skład zarządu, a także odpis wniosku złożonego do KRS w celu ujawnienia tych zmian.

Należy również podkreślić, ze przedsiębiorca (pełnomocnik, prokurent) składając wniosek (niezależnie od jego postaci: na piśmie czy elektronicznie) składa objęte nim oświadczenia pod rygorem odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia lub zatajenie prawdy.

Gdzie można znaleźć wniosek?

Wniosek jest umieszczony na stronie naszej stronie pod linkiem https://wupkrakow.praca.gov.pl/-/11918632-dofinansowanie-wynagrodzen-dla-pracownikow

Jak rozumiana jest data złożenia wniosku?

Za datę złożenia wniosku o przyznanie świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w przypadku wniosku wysłanego pocztą lub za pośrednictwem innego operatora świadczącego usługi pocztowe, uważa się datę nadania wniosku, tj. datę stempla pocztowego albo datę wynikającą z innego dowodu nadania wniosku. W przypadku, gdy wniosek został nadany do wojewódzkiego urzędu pracy w kwietniu i dotyczy dofinansowania za miesiąc kwiecień, a został doręczony w maju, dofinansowanie należy wypłacić za miesiąc kwiecień. W przypadku wniosków składanych w formie elektronicznej lub osobiście – za datę złożenia wniosku uważa się datę wpływu wniosku do WUP.

Jak można sprawdzić status wniosku?

Można to zrobić kontaktując się z WUP, do którego adresowany był wniosek lub na wortalu praca.gov.pl – jeżeli wniosek został złożony elektronicznie. Praca.gov.pl generuje dla wnioskodawcy w sposób automatyczny UPP (Urzędowe Potwierdzenie Przedłożenia), potwierdzające wniesienie wniosku elektronicznego do urzędu.

Jak przedsiębiorca zostanie poinformowany o rozpatrzeniu wniosku?

W odniesieniu do wniosków złożonych papierowo informacja zostanie przesłana przez WUP.
W przypadku wniosków złożonych w postaci elektronicznej pisma w sprawie wnioskodawca otrzyma na konto w wortalu praca.gov.pl. Informację o fakcie otrzymania korespondencji zwrotnej z urzędu wnioskodawca otrzyma również na adres e-mail.

Jak szybko wniosek zostanie rozpatrzony?

W przypadku kompletnego wniosku jest on rozpatrywany niezwłocznie, do 7 dni roboczych.

Co w przypadku, jeżeli przedsiębiorca otrzymał z WUP informację o błędach we wniosku, który złożył? Czy chcąc ubiegać się o dofinansowanie np. za czerwiec powinien złożyć nowy wniosek z poprawionymi błędami jeszcze w czerwcu, czy może w lipcu?

Za pośrednictwem portalu praca.gov.pl powinien wysłać do WUP mailowo pismo z informacją, że składa uzupełnienie poprzedniego wniosku. Każdorazowo WUP rozpatrzy taki poprawiony wniosek jako uzupełnienie wniosku z czerwca.

Kiedy pieniądze wpłyną na konto przedsiębiorcy?

Wypłata świadczeń będzie przekazywana na rachunek bankowy pracodawcy w miesięcznych równych

transzach po podpisaniu umowy.

Co w sytuacji, jeżeli przedsiębiorca musi wypłacić wynagrodzenie pracownikom, a nie dostał jeszcze dofinansowania z FGŚP?

Przedsiębiorca ma obowiązek wypłaty wynagrodzenia pracownikom w obowiązującym go terminie. Rozpatrzenie wniosku o przyznanie świadczeń po dacie wypłaty wynagrodzenia u danego pracodawcy i dokonaniu przez niego wypłaty z własnych środków nie powoduje utraty dofinansowania. Przykładowo, w sytuacji złożenia wniosku do wojewódzkiego urzędu pracy w kwietniu 2020 roku i rozpatrzeniu przez WUP tego wniosku w maju (lub przekazaniu środków na konto przedsiębiorcy w maju) dofinasowanie będzie przysługiwało za cały kwiecień. Pracodawca otrzyma w takiej sytuacji dwie transze wypłaty w maju: jedną jako dofinansowanie wynagrodzenia za kwiecień i drugą za maj.

Gdzie i jak można odwołać się od decyzji WUP?

W przypadku ubiegania się o dofinansowanie z art. 15g przyznawanie środków nie ma formy decyzji administracyjnej, a więc nie przysługuje forma odwołania od decyzji.

W przypadku art.15gg odmowa przyznania dofinansowania następuje w drodze decyzji administracyjnej. Od decyzji dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy w tej sprawie przysługuje odwołanie do samorządowego kolegium odwoławczego.

Po otrzymaniu dofinansowania

Czy przedsiębiorca, który otrzymał dofinansowanie, musi składać sprawozdania? Jeśli tak, to kiedy i gdzie?

Do 30 dni po upływie okresu pobierania świadczeń przedsiębiorca składa do właściwego wojewódzkiego urzędu pracy dokumenty potwierdzające prawidłowość wykorzystania środków oraz dokumenty potwierdzające zatrudnienie pracowników, na których otrzymał świadczenie, przez okres pobierania tych świadczeń.

Od kiedy należy liczyć 30 dni na ostateczne rozliczenie z WUP?

Zgodnie z umową wnioskodawca zobowiązany jest do rozliczenia się z właściwym WUP w terminie do 30 dni od zakończenia wsparcia. Przykładowo, jeśli złożył wniosek od 1 kwietnia do 30 czerwca, to 30 dni liczy od 30 czerwca. Wyjątek stanowi sytuacja, gdy ostatnią transzę otrzymał po 30 czerwca. Wtedy 30 dni należy liczyć od daty otrzymania ostatniej transzy.

Jakie dokumenty powinien przesłać do WUP przedsiębiorca, który chce się rozliczyć z WUP z otrzymanego dofinansowania?

Po upływie okresu pobierania świadczeń z FGŚP przedsiębiorca powinien złożyć do WUP formularz pn. „Rozliczenie otrzymanych środków na ochronę miejsc pracy z FGŚP". Zawiera on tabelę z rzeczywistym dofinansowaniem na poszczególne tytuły i miesiące, a także oświadczenia składane przez rozliczającego pomoc. Formularz rozliczeniowy dostępny jest w formie elektronicznej w celu ułatwienia procesu rozliczenia i jest składany poprzez wortal praca.gov.pl.

Do formularza rozliczeniowego należy dołączyć

- wykaz pracowników sporządzony na dzień złożenia wniosku, w oparciu o który podmiot złożył wniosek,

- wykaz pracowników w formie rozliczenia otrzymanej pomocy (wzór dostępny jest na wortalu wraz z instrukcją do przygotowania wykazu – link),
- wyciąg bankowy obejmujący przelewy wynagrodzeń pracowników lub inny równoważny zbiorczy dokument potwierdzający wypłaty wynagrodzeń na poszczególnych pracowników za każdy miesiąc otrzymanego wsparcia,
- zbiorcze potwierdzenie dokonania przelewu z tytułu składek ZUS za każdy miesiąc otrzymywania pomocy,
- zbiorcze potwierdzenie dokonania przelewu z tytułu zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych za każdy miesiąc otrzymywania pomocy.
- oświadczenie mówiące o tym, że poinformował pracowników objętych dofinansowaniem, że ich dane osobowe będą przetwarzane przez wojewódzki urząd pracy, w którym złożył wniosek – wzór oświadczenia.

Istotną czynnością do wykonania przez przedsiębiorcę przed przystąpieniem do rozliczenia jest wyliczenie kwot faktycznie wykorzystanych środków na pomoc na poszczególnych pracowników, do czego służy plik excel pn. „15g_formularz_rozliczenia_kalkulator_<numer wersji>_<data wersji>" – link. Zawiera on możliwość rozliczenia pomocy w zakresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy, bądź obydwu pomocy jednocześnie.

Ważne jest, aby w formularzu rozliczeniowym podać numer umowy, który jest tożsamy z numerem wniosku.

Co rozumiemy przez „środki faktycznie wydatkowane przez pracodawcę" w formularzu rozliczenia?

Przez to pojęcie rozumiemy środki otrzymane z WUP i faktycznie wydatkowane na wynagrodzenia.

Czy pracodawcy, którzy składali wniosek papierowo, mogą się także rozliczać papierowo?

Tak. Rozliczenie przez praca.gov.pl jest możliwe tylko dla podmiotów, które złożyły wniosek elektronicznie.

O jakich zmianach należy raportować do WUP?

Przedsiębiorca ma obowiązek informowania WUP w terminie 7 dni o każdej zmianie okoliczności mających wpływ na wysokość świadczenia, przez co w szczególności należy rozumieć:

- rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem (np. będzie to rozwiązanie umowy przez pracownika albo za porozumieniem stron, w związku z czym pracodawcy nie będzie przysługiwało dofinansowanie do wynagrodzenia tego pracownika),
- naruszenie postanowień zawartej umowy o przyznanie świadczeń poprzez wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, na którego pracodawca otrzymał dofinansowanie,
- zmiana treści zawartego porozumienia, o którym mowa w art. 15g ust. 11 ustawy Covid-19, w okresie pobierania świadczeń.

Co w sytuacji, gdy przedsiębiorca składał wniosek po 25 maja, a więc bez wykazu pracowników, a następnie musi zawiadomić WUP o zmianach – czy powinien wysłać wykaz pracowników, których zmiany dotyczą?

Tak, za pośrednictwem wortalu praca.gov.pl wysyła do WUP dokumenty z wykazem pracowników, których zmiany dotyczą.

Jak zwracać niewykorzystane środki: jednym przelewem po zakończeniu miesiąca czy może przelewami odnoszącymi się do poszczególnych zmian, o których przedsiębiorca raportuje WUP?

Rozliczenie powinno nastąpić niezwłocznie po zakończeniu miesiąca. Wówczas wszystkie niewypłacane

środki powinny być zwrócone jednym przelewem zwrotnym na konto, z którego przedsiębiorca otrzymał świadczenie. Dodatkowo do WUP należy przesłać wyjaśnienie, z jakiego powodu następuje zwrot środków i w jakiej wysokości (kwota na wynagrodzenie, kwota na ZUS).

Przedsiębiorcy rozliczający się z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Krakowie powinni zwrócić niewykorzystane środki na konto o numerze: 35 1020 2892 0000 5902 0667 3372.

Jak wyliczyć kwotę do zwrotu za dni nieobjęte dofinansowaniem m.in. gdy pracownik został odwołany z przestoju, przebywał na zasiłku chorobowym płatnym przez ZUS itp.?

Przykładowo, gdy pracownik był 10 dni na zasiłku chorobowym, a 20 dni pracował w ramach obniżonego wymiaru czasu pracy, pracodawca jest zobowiązany zwrócić otrzymane świadczenia za okres 10 dni proporcjonalnie uwzględniając dni kalendarzowe. Należy te dni przeliczać proporcjonalnie do nominalnego wymiaru czasu pracy.

Według jakiego kalkulatora przedsiębiorca powinien wyliczyć składkę zdrowotną, którą ma zwrócić do WUP?

Powinna ona zostać wyliczona na podstawie aktualnego kalkulatora, bez względu na to, że wysokość średniego wynagrodzenia uległa zmianie.

Co w sytuacji, jeżeli przedsiębiorca zwracając do WUP niewykorzystane środki, pomyli się i odda za dużo?

Jeżeli dofinansowanie trwa w kolejnych miesiącach, przy następnym rozliczeniu przedsiębiorca może uwzględnić wcześniejszą nadpłatę, składając równocześnie odpowiednie wyjaśnienie do rozliczenia. Najważniejsze, żeby końcowe rozliczenie podsumowujące umowę uwzględniało wszystkie nadpłaty i niedopłaty – wówczas wszystko powinno się zgadzać w rozliczeniu z WUP. Jeżeli nadpłata wystąpiła przy końcowym rozliczeniu, pieniądze zostaną zwrócone przedsiębiorcy przez WUP w należnej mu wysokości.

Jak powinno się rozliczać umowę dotyczącą wypłaty wynagrodzeń pracowników, które zawierały dofinansowanie ze środków FGŚP począwszy od innego dnia niż pierwszy dzień miesiąca?

Rozliczenie takiej umowy powinno obejmować okresy miesięczne rozumiane jako miesiąc kalendarzowy, czyli jeżeli na przykład dofinansowanie obejmuje okres 15 kwietnia – 15 lipca 2020, rozliczenie powinno obejmować okresy: 15-30 kwietnia, maj, czerwiec, 1-15 lipca.

Przedsiębiorca, który na podstawie umowy o wypłatę świadczeń otrzymał z Funduszu środki na rzecz ochrony miejsc pracy nie może wypowiedzieć umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika w okresie lub w okresach pobierania przez pracownika świadczeń finansowanych z Funduszu, nie dłużej jednak niż przez łączny okres ich pobierania (tj. max. 3 miesiące). Czy to oznacza że przedsiębiorca nie może zwolnić jakiegokolwiek pracownika w ww. okresie z przyczyn niedotyczących pracowników, czy tylko pracownika, na którego dostał dofinansowanie?

Umowa dotyczy jedynie pracowników, na których są pobierane środki z Funduszu.
Czy jeżeli pracodawca, który otrzymał wsparcie w ramach art. 15g, zwolnił pracownika z przyczyn niedotyczących pracownika, ma zwrócić środki wraz z odsetkami? Jeżeli tak, to od jakiej daty liczyć odsetki?

Tak, zwraca środki wraz z odsetkami. Odsetki wylicza od pierwszej transzy wsparcia.

Jaka jest podstawa prawna, w kontekście art. 15gg, przemawiająca za tym, że podmiot, który otrzymał dofinansowanie wynagrodzenia pracowników, nie może wypowiedzieć umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika w okresie pobierania świadczeń na dofinansowanie wynagrodzenia, a jeśli zwolni pracownika, to zwraca całe wsparcie z odsetkami?

Te kwestie reguluje art. 15gg ust.23: Podmiot, o którym mowa w ust. 1, który złożył przynajmniej jedno z oświadczeń, o których mowa w ust. 9, niezgodnie ze stanem faktycznym lub nie poddał się kontroli lub nie wywiązał się z obowiązku określonego w ust. 8, jest obowiązany do zwrotu na rachunek bankowy wojewódzkiego urzędu pracy, z którego otrzymał środki, całości otrzymanej pomocy wraz z odsetkami w wysokości określonej jak dla zaległości podatkowych, liczonymi od dnia przekazania środków wykorzystanych niezgodnie z warunkami określonymi w ustawie.

Pracodawca złożył do WUP w kwietniu wniosek ubiegając się o dofinansowanie wynagrodzeń ze składkami ZUS i otrzymał wsparcie z FGŚP. Tarcza 2,0 dała mu możliwość ubiegania się o 50% zwolnienia ze składek ZUS i z tego skorzystał. Czy dofinansowanie do składek ZUS otrzymane z FGŚP powinien zwrócić z odsetkami?

Jeżeli pracodawca złożył w WUP wniosek o dofinansowanie wynagrodzeń ze składkami ZUS, otrzymał z FGŚP pieniądze (ale nie odprowadził do ZUS kwoty dofinansowania za składki, bo czekał na decyzję ZUS) i następnie dostał z ZUS decyzję o umorzeniu składek, powinien niezwłocznie (tzn. w ciągu 7 dni od dnia otrzymania decyzji z ZUS) oddać do WUP środki przeznaczone na składki. Wówczas nie będzie musiał płacić odsetek. Sytuacja jednak komplikuje się, jeżeli przedsiębiorca otrzymał od WUP pieniądze na pokrycie składek ZUS, przelał je do ZUS, a potem dostał decyzję z ZUS o umorzeniu składek lub jeżeli zwrócił do WUP pieniądze za składki później niż 7 dni od dnia otrzymania decyzji o umorzeniu z ZUS. W takiej sytuacji powinien zwrócić do WUP składki z odsetkami. Każdy przypadek będzie jednak rozpatrywany indywidualnie. Najlepiej, aby przedsiębiorca znajdujący się w takiej sytuacji jak najszybciej oddał do WUP dofinansowanie na składki i złożył pismo, opisujące jego przypadek.

Co się stanie, jeżeli przedsiębiorca skorzysta z dofinansowania, a jego firma mimo wszystko nie przetrwa?

Jeśli firma w okresie przyznanego świadczenia rozwiąże umowę o pracę z pracownikiem, na którego otrzymała dofinansowanie, musi zwrócić całość uzyskanego świadczenia wraz z odsetkami w wysokości określonej jak dla zaległości podatkowych, liczonymi od dnia przekazania środków. Rozwiązanie umowy, o którym tu mowa, musi nastąpić z przyczyn niedotyczących pracownika.

Jak WUP rozlicza dofinansowanie przekazane przedsiębiorcy?

Rozliczenie następuje dwuetapowo:

1. wstępna weryfikacja rozliczenia otrzymanych przez przedsiębiorcę środków na ochronę miejsc pracy z FGŚP i dokumentacji potwierdzającej wykorzystanie zgodnie z przeznaczeniem przekazanych świadczeń, polegająca na analizie jej kompletności, prawidłowości złożonych oświadczeń oraz weryfikacji kwot przekazanych i faktycznie wykorzystanych środków, której dokonuje się w terminie 60 dni od dnia upływu terminu do złożenia rozliczenia i dokumentacji potwierdzającej dane w rozliczeniu, wynikającego z umowy zawartej przez uprawniony podmiot z dyrektorem wojewódzkiego urzędu pracy;
2. końcowa weryfikacja pełnej dokumentacji, potwierdzającej wykorzystanie zgodnie z przeznaczeniem przekazanych świadczeń i ostatecznego zatwierdzenia przekazanego rozliczenia otrzymanych środków na ochronę miejsc pracy z FGŚP, która może zostać dokonana w okresie 3 lat od dnia upływu terminu do złożenia rozliczenia i dokumentacji potwierdzającej dane w rozliczeniu, wynikającego z umowy zawartej przez uprawniony podmiot z dyrektorem wojewódzkiego urzędu pracy.

UWAGA! Wszelkie pisma i dokumenty wnioskodawcy powinni przesyłać do WUP przez wortal praca.gov. pl.

Informujemy, że pracownicy infolinii dla pracodawców ubiegających się o wsparcie z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych nie udzielają specjalistycznych porad dotyczących spraw księgowych oraz z zakresu doradztwa podatkowego.