



Warszawa, z dnia 24 kwietnia 2020 r.

MINISTERSTWO
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Podsekretarz Stanu
Alina Nowak

DF.III.070.19.2020.PG

Pan
Marek Niedużak
Podsekretarz Stanu
Ministerstwa Rozwoju

Szanowny Panie Ministrze,

Przedstawiam stanowisko Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej na pytania polskiej branży meblarskiej przesłane do Ministerstwa Rozwoju a następnie przesłane do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej:

- 1. Czy przedsiębiorca może ubiegać się o dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika, np. w jednym miesiącu z tytułu przestoju ekonomicznego, a w kolejnych miesiącach z tytułu obniżonego wymiaru czasu pracy w jednym wniosku złożonym na 3 miesiące?*
Naszym zdaniem ustawa daje taką możliwość. Powinniśmy mieć możliwość uzyskania dofinansowania na jednego pracownika w okresie 3 miesięcy zgodnie z potrzebami przedsiębiorcy, tj. np. jeden miesiąc z tytułu przestoju, a dwa kolejne z tytułu ograniczenia etatu. Nie ma przecież w takim przypadku podwójnego wykorzystania dofinansowania. Urząd interpretuje to inaczej – jeden wniosek na przestój, a drugi na 4/5 etatu, nie można w ciągu miesiąca dzielić przestoju i 4/5 etatu. Mało tego urząd twierdzi, że nie można w jednym wniosku ubiegać się o przestój i 4/5 etatu dla tego samego pracownika ale w różnych okresach.

Stanowisko MRPiPS:

Przedsiębiorca może wystąpić o dofinansowanie wynagrodzenia w ramach przestoju ekonomicznego, a następnie o dofinansowanie w ramach obniżonego wymiaru czasu pracy. Przedsiębiorca w takim przypadku składa odrębne wnioski. Przykładowo jeśli wprowadził przestój ekonomiczny w kwietniu to w kwietniu składa pierwszy wniosek np. na 1 miesiąc, a następnie składa wniosek w maju na dofinansowanie wynagrodzenia z tytułu obniżenia

wymiaru czasu pracy, na dwa miesiące. Można wystąpić z wnioskiem na każdy miesiąc osobno.

2. *Czy przedsiębiorca ma możliwość modyfikacji złożonego wniosku (kontaktu z urzędnikiem prowadzącym sprawę) ?*

Otrzymaliśmy informacje, że nie można modyfikować wniosku, można złożyć kolejny. Co jest de facto niemożliwe ponieważ wniosek zawiera oświadczenie, z którego wynika że składający wniosek nie korzysta z żadnej formy pomocy na tych samych pracowników.

Stanowisko MRPiPS:

W pytaniu nie zawarto, czego dotyczy modyfikacja wniosku. Dopuszczalne jest uzupełnienie wniosku, ale wyłącznie w okresie przed jego rozpatrzeniem i zawarciem umowy o wypłatę świadczeń. W takiej sytuacji niezbędny jest kontakt z wojewódzkim urzędem pracy właściwym ze względu na siedzibę przedsiębiorcy w celu wstrzymania procedowania wniosku przez WUP, bądź jego anulowania. Po poinformowaniu dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy, o anulowaniu złożonego wniosku, można złożyć nowy wniosek. Dofinansowanie nie jest możliwe wyłącznie w przypadku, gdy pracodawca ubiega się o świadczenia za te same okresy na tych samych pracowników.

3. *Czy zgodnie z art. 15g Ustawy, tzw. Tarczy antykryzysowej, przedsiębiorca, który ma kilka zakładów i każdy z nich ma status samodzielnego pracodawcy, może wystąpić z jednym wnioskiem do Wojewódzkiego Urzędu Pracy o łączne wparcie dla każdego z tych samodzielnymi pracodawców. (dla FORTE jest to tym trudniejsze że pracodawca nie może wykazać samodzielnie spadku obrotów zakładów; obroty liczymy dla przedsiębiorcy).*

Naszym zdaniem powinniśmy składać wniosek jako przedsiębiorca, a nie jako pracodawcy. Urząd interpretuje to inaczej – wniosek może złożyć wyłącznie przedsiębiorca i tylko dla swoich pracowników. Nie ma możliwości ubiegania się o dofinansowanie do wynagrodzeń dla pracowników zatrudnionych w poszczególnych zakładach.

Stanowisko MRPiPS:

Wniosek na dopłaty do wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w zakładach musi złożyć przedsiębiorca albo osoba upoważniona do składania oświadczeń woli w imieniu przedsiębiorcy, natomiast porozumienia z pracownikami mogą zawierać poszczególne zakłady, o ile spełniają wymogi wyodrębnionego pracodawcy.

4. *Możliwość ubiegania się o dofinansowanie do przestoju ekonomicznego już za marzec. Ustawa dająca możliwość ubiegania się o dofinansowanie weszła w życie z dniem 31 marca 2020 r. (nie ma przepisu, który pozwalałby stosować ją wstecz). Z treści tej ustawy (art. 15g ust. 16) wynika, że świadczenia przysługują przez łączny okres 3 miesięcy przypadających od daty złożenia wniosku. Natomiast w samym wniosku, który przedsiębiorca wypełnia, aby uzyskać dofinansowanie nie ma nawet opcji, aby wpisać wcześniejszy okres niż 31.03.*

Prosimy o wskazanie ścieżki, która pozwoli ubiegać się o dofinansowanie za marzec 2020.

Stanowisko MRPiPS:

Brak możliwości uzyskania świadczeń za marzec 2020 roku. Jest to możliwe od miesiąca, w którym nastąpiło złożenie wniosku.

5. *Brak konieczności obniżania wymiaru czasu pracy czyli zmniejszenie wymiaru etatu do 4/5.*

Na jaką podstawę prawną można powoływać się wnosząc o dofinansowanie jeżeli nie obniżamy wymiaru czasu pracy ?

Jak technicznie złożyć wniosek o dofinansowanie skoro system do składania wniosków nie przewiduje takiej opcji ?

Stanowisko MRPiPS:

Instrument jest przewidziany dla przedsiębiorcy który z powodu epidemii COVID nie produkuje, nie ma zamówień. Stąd umożliwienie obniżenia wymiaru czasu pracy pracownikom. W celu uzyskania dofinansowania do wynagrodzenia pracownika ze środków FGŚP w ramach instrumentu art. 15g ust. 7 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, 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, obniżenie wynagrodzenia nie jest konieczne. Ustawa daje możliwość obniżenia wymiaru czasu pracy maksymalnie o 20%, jest możliwość obniżenia w niższym zakresie. np. o 10%.

6. *Czy istnieje ryzyko, że przedsiębiorca, który złożył prawidłowy wniosek o dofinansowanie nie otrzyma dofinansowania do wynagrodzeń pracowników objętych przestojem ekonomicznym lub zmniejszonym wymiarem czasu pracy pracowników ?*

Stanowisko MRPiPS:

Aktualnie nie ma takiego ryzyka.

Zgodnie z art. 15g ust. 3 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 Przedsiębiorca, musi spełniać kryteria, o których mowa w art. 3 ust. 1 pkt 2 i 3 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 669), z zastrzeżeniem, że nie zalega w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019 r.

Poza w/w kryterium braku zaległości przedsiębiorca musi również wykazać spadek obrotów gospodarczych oraz nie może spełniać przesłanek do ogłoszenia upadłości.

7. *Czy odmowa wypłaty dofinansowania będzie uzasadniana lub przynajmniej będą wskazane błędy jakie popełnił przedsiębiorca przy wypełnianiu wniosku ?*

Otrzymaliśmy informację, że odmowa nie jest uzasadniana, można po raz kolejny składać wnioski.

Stanowisko MRPiPS:

Instrument ma być łatwo dostępny, dlatego ustawa nie przewiduje uzasadnienia do odmowy przyznania środków ani odwołania od odmowy. Przedsiębiorca ma prawo złożyć nowy, prawidłowo wypełniony wniosek. Wojewódzki Urząd Pracy powinien wskazać, na czym polegały błędy w złożonym wniosku.

8. *W przypadku ubiegania się o uzyskanie dwóch form wsparcia, tj. przestoju ekonomicznego i obniżenia wymiaru etatu pracownicy z niskim (bliskim minimalnemu) wynagrodzeniem zarabiać będą więcej na przestoju niż w sytuacji gdyby musieli przyjść do pracy na 4/5 etatu. Czy rozważane jest jakieś rozwiązanie dla takich sytuacji?*

Stanowisko MRPiPS:

Błędna interpretacja. Konsekwencją obniżenia wymiaru czasu pracy, co do zasady jest również obniżka wynagrodzenia. Nie jest to jednak warunek konieczny. W związku z powyższym, pracownik z obniżonym wymiarem czasu pracy, może pozostać na niezmiennym wynagrodzeniu a przedsiębiorcy może przysługiwać dofinansowanie do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 15g ust. 10 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.

9. *Proszę rozważyć zwiększenie dofinansowania pracowników z niskim wynagrodzeniem przechodzących na 4/5 etatu (zamiast dofinansowania 40% średniego wynagrodzenia 2080 pln; przynajmniej wynagrodzenie minimalne 2600 pln) wówczas pracodawca może dodatkową premią zachęcić pracownika do przyjścia do pracy.*

Stanowisko MRPiPS:

Przysługujące dofinansowanie nie ma formy premii a ma służyć ochronie miejsc pracy i wspomóc przedsiębiorców poprzez zasilenie ich środkami na finansowanie wynagrodzeń pracowników w związku z trudną sytuacją związaną z wystąpieniem COVID-19.

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