

DF-III.055.2.2020.PG

e

W odpowiedzi na Państwa petycję w sprawie podjęcia działań legislacyjnych zmierzających do objęcia wsparciem rządowym branży gastronomicznej oraz współpracujących z nią podmiotów oraz zastosowanie odpowiednich rozwiązań prawnych, proszę o przyjęcie poniższych wyjaśnień.

Kompleksowy katalog działań wspierających przedsiębiorców mających na celu przeciwdziałanie negatywnym skutkom COVID-19 zawarty został w pakiecie ustaw, tzw. Tarczy antykryzysowej.

Należą do niego m. in. rozwiązania wprowadzone na mocy 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 ze zm.), ustawy z dnia 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (Dz.U. poz. 695), która wprowadziła istotne zmiany w ustawie z dnia 2 marca 2020 r. zawierającej rozwiązania dotyczące przedsiębiorców oraz ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem

COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 568), ustawy z dnia 14 maja 2020 r. o zmianie niektórych ustaw w zakresie działań osłonowych w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (Dz. U. poz. 875), a także ustawy z dnia 19 czerwca 2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19 (Dz. U. poz. 1086).

Znajdujący się w trudnej sytuacji przedsiębiorcy mieli prawo do zwolnienia z opłacania składek na 3 miesiące (marzec, kwiecień i maj 2020 r.). Dotyczyło to osób prowadzących działalność, firm zgłaszających do ubezpieczeń społecznych mniej niż 50 osób, spółdzielni socjalnych oraz duchownych i można je było uzyskać dla całości należności lub dla 50% ich łącznej kwoty.

Zwolnienie z opłacenia 100% należności z tytułu składek za dany miesiąc dotyczyło:

- a) płatników składek, którzy prowadzili działalność:
 - przed dniem 1 lutego 2020 r. i na dzień 29 lutego 2020 r. zgłosili do ubezpieczeń mniej niż 10 ubezpieczonych,
 - w okresie od 1 lutego do 29 lutego i na dzień 31 marca 2020 r. zgłosili do ubezpieczeń mniej niż 10 ubezpieczonych,
 - w okresie od 1 marca do 31 marca i na dzień 30 kwietnia 2020 r. zgłosili do ubezpieczeń mniej niż 10 ubezpieczonych.
- b) spółdzielni socjalnych zgłoszonych przed dniem 1 kwietnia 2020 r. jako płatnik składek w ZUS (bez względu na liczbę zatrudnianych osób).

Płatnicy składek, którzy zgłosili do ubezpieczeń społecznych wyłącznie pracowników młodocianych, zwalniani byli z obowiązku opłacania należności z tytułu składek na zasadach przewidzianych dla płatników zgłaszających do ubezpieczeń społecznych mniej niż 10 pracowników.

Zwolnienie z opłacenia 50% należności z tytułu składek za dany miesiąc dotyczyło płatników składek, którzy prowadzili działalność:

- przed dniem 1 lutego 2020 r. i na dzień 29 lutego 2020 r. zgłosili do ubezpieczeń mniej niż 50 ubezpieczonych,

- w okresie od 1 lutego do 29 lutego i na dzień 31 marca 2020 r. zgłosili do ubezpieczeń mniej niż 50 ubezpieczonych,
- w okresie od 1 marca do 31 marca i na dzień 30 kwietnia 2020 r. zgłosili do ubezpieczeń mniej niż 50 ubezpieczonych.

Duchownym zwolnienie z opłacania składek przysługiwało w wysokości składek obliczonych od najniższej podstawy ich wymiaru.

W przypadku osób prowadzących pozarolniczą działalność (w tym osób korzystających z ulgi na strat), opłacających składki wyłącznie na własne ubezpieczenia społeczne lub ubezpieczenie zdrowotne przysługiwało zwolnienie w wysokości nie przekraczającej kwoty składek obliczonych od obowiązującej dla danej osoby najniższej podstawy ich wymiaru, jeżeli rozpoczęły prowadzenie działalności przed 1 kwietnia 2020 r. oraz spełniały warunki dotyczące osiągniętego przychodu i dochodu z jej prowadzenia. Do zwolnienia za marzec, kwiecień i maj mieli prawo przedsiębiorcy, których przychód z działalności w pierwszym miesiącu, za który składany jest wniosek nie przekraczał kwoty 15 681 zł (tj. 300% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia brutto za rok 2020). Jeżeli przychód z działalności w pierwszym miesiącu, za który jest składany wniosek przekraczał kwotę 15 681 zł, a dochód nie przekraczał 7 000 zł, to zwolnienie przysługuje za kwiecień i maj.

Zwolnienie dotyczyło składek za przedsiębiorcę i pracujące dla niego osoby na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy, FGŚP i FEP.

Zarówno przedsiębiorca, jak i pracujące dla niego osoby zachowały w tych miesiącach prawo do świadczeń zdrowotnych i z ubezpieczeń społecznych za okres zwolnienia ze składek. Przedsiębiorcy opłacający składki na własne ubezpieczenia i osoby z nimi współpracujące zachowują prawo do świadczeń w razie choroby i macierzyństwa, jeżeli były w dobrowolnym ubezpieczeniu chorobowym na dzień 1 lutego 2020 r.

Wnioski o zwolnienie ze składek można było składać do 30 czerwca 2020 r.

Istotnym jest jednak, że ze zwolnienia z opłacania składek nie mogły skorzystać firmy, które znajdowały się w trudnej sytuacji w grudniu 2019 r. i nie regulowały należności, w tym składek pobieranych przez ZUS. Wynika to z regulacji UE. Przyjęto, że przedsiębiorca znajduje się w trudnej sytuacji, jeżeli na 31 grudnia 2019 r. zalegał z opłacaniem należności z tytułu składek za okres dłuższy niż 12 miesięcy, nie wymaga przy tym podawania przez

wnioskodawców takich informacji. Podmiot, który nie opłaca swoich należności przez ponad rok spełnia przesłankę do ogłoszenia upadłości wynikającą z ustawy Prawo upadłościowe. Wyjątkiem jest sytuacja, gdy przedsiębiorca wprowadził na 31 grudnia 2019 r. zadłużenie za okres równy lub dłuższy niż 12 miesięcy, ale realizuje zawartą z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych umowę o rozłożenie na raty należności z tytułu składek zawartą przed 31 grudnia 2019 r.

Ponadto przedsiębiorca, o którym mowa w art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2019 r. poz. 1292, z późn. zm.) może na podstawie art. 15g ust. 1 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.), dalej „ustawy COVID”, wystąpić z wnioskiem o wypłatę ze środków z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestoje ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy. Dodatkowo przedsiębiorca może wnioskować o środki z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy od przyznanego dofinansowania do wynagrodzenia pracownika.

Przesłanką uzyskania przez pracodawcę dofinansowania jest spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19, co najmniej o 15%, obliczony jako stosunek obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych (albo kolejnych 60 dni, w przypadku, gdy okres porównawczy zaczyna się w trakcie miesiąca), przypadających w okresie między 1 stycznia 2020 r., a dniem poprzedzającym złożenie wniosku, w porównaniu do obrotów z tego samego okresu w poprzednim roku (art. 15g ust. 9 pkt 1 ustawy COVID) albo co najmniej o 25%, obliczony jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego (albo kolejnych 30 dni, w przypadku, gdy okres porównawczy zaczyna się w trakcie miesiąca), przypadających w okresie między 1 stycznia 2020 r. a dniem poprzedzającym złożenie wniosku, w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego (art. 15g ust. 9 pkt 2 ustawy COVID). Przedsiębiorca, w celu uzyskania dofinansowania nie może również zalegać na dzień złożenia wniosku o dofinansowanie 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. chyba, że przedsiębiorca zawarł umowę z

Zakładem Ubezpieczeń Społecznych lub otrzymał decyzję urzędu skarbowego w sprawie spłaty zadłużenia i terminowo opłaca raty lub korzysta z odroczenia terminu płatności oraz nie mogą wobec niego zachodzić przesłanki do ogłoszenia upadłości, o których mowa w art. 11 lub art. 13 ust. 3 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. - Prawo upadłościowe.

W przypadku objęcia pracownika obniżonym wymiarem czasu pracy wynagrodzenie dofinansowywane jest, do połowy wynagrodzenia, jednakże nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa GUS. Dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym wynosi 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Dofinansowanie przysługuje z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Zgodnie z art. 15g ust. 16 ustawy COVID przedsiębiorca może korzystać z dofinansowania przez łączny okres 3 miesięcy, przypadających od miesiąca złożenia wniosku. Stosownie natomiast do art. 15g ust. 19 ustawy, Rada Ministrów w celu przeciwdziałania skutkom gospodarczym COVID-19 może w drodze rozporządzenia przedłużyć okres, przysługiwania dofinansowania do wynagrodzenia pracownika ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, mając na względzie okres obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz skutki nimi wywołane.

Dodatkowo ustawą z dnia 19 czerwca 2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19 (Dz. U. poz. 1086) wprowadzono nowy instrument dla przedsiębiorców (art. 15gg). Na jego podstawie przedsiębiorcy mogą zwrócić się z wnioskiem do dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy, właściwego ze względu na swoją siedzibę, o przyznanie, ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, dofinansowania do wynagrodzenia pracowników, nieobjętych:

- 1) przestojem, o którym mowa w art. 81 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, lub
- 2) przestojem ekonomicznym w następstwie wystąpienia COVID-19, o którym mowa w art. 15g ust. 5, lub
- 3) obniżonym wymiarem czasu pracy w następstwie wystąpienia COVID-19, o którym mowa w art. 15g ust. 5.

Do powyższego dofinansowania z art. 15gg można również uzyskać środki z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy od przyznanego dofinansowania.

Powyższe rozwiązanie ma więc charakter uzupełniający w odniesieniu do instrumentu, o którym mowa art. 15g ustawy o COVID. Rozwiązanie to jest kierowane zarówno do przedsiębiorców, którzy skorzystali już ze wsparcia, jak i do przedsiębiorców, którzy ze wsparcia jeszcze nie skorzystali. W celu uzyskania dofinansowania z art. 15gg należy spełnić identyczne warunki jak przy art. 15g tj. spadek obrotów gospodarczych, brak zaległości w regulowaniu składek ZUS oraz nie występowanie przesłanek do ogłoszenia upadłości.

Należy ponadto pamiętać, że zgodnie z art. 15gg ust. 6 ustawy COVID dofinansowanie przysługuje przez łączny okres 3 miesięcy przypadających od miesiąca złożenia wniosku. Stosownie natomiast do art. 15gg ust. 7 tej ustawy pomoc przysługuje wyłącznie w przypadku, jeśli przedsiębiorca wnioskujący nie uzyskał pomocy w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów wypłat na rzecz ochrony miejsc pracy. Z dofinansowania z art. 15gg ustawy COVID może zatem skorzystać pracodawca, który uprzednio korzystał z instrumentu, o którym mowa w art. 15g ustawy COVID, w odniesieniu do nowych pracowników na pełny okres 3 miesięcy, natomiast w odniesieniu do pracowników, na których już pobierał pomoc z art. 15g tej ustawy, łączny okres pobierania świadczeń z obu tych instrumentów (art. 15g i art. 15gg) nie może przekraczać 3 miesięcy. Należy również wskazać, że pracodawca nie może pobierać pomocy z obu instrumentów na tych samych pracowników w tym samym okresie.

Natomiast można łączyć instrument zwolnienia z opłacania składek oraz dofinansowania do wynagrodzenia. Aczkolwiek w takiej sytuacji przedsiębiorca może otrzymać dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych bez składek.

W związku z powyższym wskazać należy, że Sejm RP w ustawach w ramach tzw. Tarczy Antykryzysowej przyjął specjalne przepisy mające na celu ograniczenie skutków społeczno-ekonomicznych epidemii COVID-19, wprowadzające określone kierunkowo rozwiązania co do zakresu i rodzaju pomocy udzielanej poszczególnym grupom społeczno-zawodowym.

Wszystkie osoby prowadzące działalność zarobkową w formie działalności gospodarczej spełniające warunki określone w wyżej wymienionych ustawach mogły i nadal mogą

skorzystać z różnych form pomocy przewidzianych tymi ustawami. Należy jednak zwrócić uwagę, iż powyższe ustawy są zbiorem szczególnych przepisów epizodycznych, a ich obowiązywanie jest ograniczone czasowo sytuacją związaną z występowaniem pandemii COVID-19.

Z poważaniem
Wiesława Majak
/ - /
p.o. Dyrektora
Departamentu Funduszy

Do wiadomości:
Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego