

**MINISTERSTWO RODZINY,
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ
DEPARTAMENT FUNDUSZY**

Warszawa, dnia 14 maja 2020 r.

DF-VII.052.2.2020.ZB

**Pan
Robert Lisicki
e-mail
rlisicki@konfederacijalewiatan.pl**

Szanowny Panie

W odpowiedzi na Pana wiadomość e-mail z pytaniami dotyczącymi możliwości skorzystania ze świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, dofinansowania ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych do wynagrodzenia dla pracownika na podstawie art. 15g ustawy z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych przedsiębiorcy (Dz. U. poz. 374, z późn. zm.), zwanej dalej uCOVID19, Departament Funduszy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wyjaśnia, co następuje.

- (...) Przedstawione do wypełnienia dokumenty, szczególnie wykaz pracowników, mogą być z łatwością zastosowane w przypadkach pracodawców, których pracownicy są wynagradzani w stałej stawce miesięcznej (np. 4000 zł brutto). W przypadku pracowników wynagradzanych np. stawką godzinową, prowizją, akordem (zmiennie składniki) poprawne wypełnienie wniosku na 3 miesiące wydaje się niemożliwe. W okresie kwiecień-czerwiec liczba godzin do przepracowania to 496 godzin, które mogą się różnie rozkładać w poszczególnych miesiącach, w zależności od okresu rozliczeniowego. Zatem w przypadku obniżenia wymiaru czasu pracy nie można podać jednej stałej kwoty na okres każdego z miesięcy objętych wnioskiem. Nie ma podstaw w prawie pracy do uśrednienia wynagrodzenia, płacimy za przepracowane godziny, chyba że ktoś specjalnie zmieni system wynagradzania. Na początku miesiąca nie wiemy ile pudełek wyprodukuje pracownika (akord) albo ile umów podpisze (prowizja). Stąd wielu pracodawców obecnie poświęca sporo czasu i wysiłków na ocenę na ile ich system wynagradzania można „wprowadzić” do wniosku.

Należy zauważyć, iż przedsiębiorcy występujący o dofinansowanie na podstawie art. 15g uCOVID19, nie są zobowiązani do złożenia jednego wniosku obejmującego okres 3-miesięczny okres dofinansowania wynagrodzeń pracowników objętych porozumieniem, o którym mowa w art. 15g ust. 11 uCOVID19. Alternatywnie mogą oni złożyć 3 wnioski o dofinansowanie

na następujące po sobie okresy miesięczne. Skorzystanie z drugiego z wyżej wymienionych rozwiązań powinno umożliwić przedsiębiorcy podejmowanie bardziej adekwatnych decyzji gospodarczych w stosunku do aktualnego stanu zagrożenia epidemią choroby zakaźnej COVID-19, a także zmieniającej się sytuacji rynkowej i prawnej, które znajdują odzwierciedlenie w informacjach podanych przez przedsiębiorcę w składanym wniosku w zakresie wykazanego wymiaru czasu pracy czy wysokości wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżeniem wymiaru czasu pracy. Rozwiązanie takie może być również preferowane przez przedsiębiorców stosujących system wynagradzania oparty o stawkę godzinową, gdyż pozwoli im uwzględnić odpowiednią liczbę godzin pracy przypadającą w miesiącu pracy, za który ubiegają się o dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, zwanym dalej w skrócie FGŚP, zarówno przy wskazywaniu wymiaru czasu pracy, jak i wysokości wynagrodzenia pracownika. „Wykaz pracowników uprawnionych do świadczeń wypłacanych z FGŚP”, załączany przez przedsiębiorcę do „Wniosku o przyznanie świadczeń na ochronę miejsc pracy (...)” zawiera w przypadku wprowadzenia przez przedsiębiorcę przestoju ekonomicznego m.in. pozycję „Obniżona wysokość wynagrodzenia brutto dla każdego pracownika objętego przestojem ekonomicznym, w przeliczeniu na pełen wymiar czasu pracy”, natomiast w przypadku obniżenia czasu pracy pracownikom pozycję - „Wynagrodzenie brutto pracownika po obniżeniu wymiaru czasu pracy”. W przypadku prowizyjnego czy akordowego systemu wynagradzania, wykazywane w ww. pozycjach wynagrodzenie powinno zostać wyliczone w oparciu o stałe składniki wynagrodzenia oraz zasady dotyczące wynagrodzenia pracowników w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy uzgodnione ze stroną społeczną w porozumieniu, o którym mowa w art. 15g ust. 11 uCOVID-19 oraz z zachowaniem zasad dotyczących wysokości wynagrodzenia wynikających z przepisów ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, Dz.U. z 2018 r. poz. 2177, z późn. zm.)

z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Departament Funduszy zwraca jednocześnie uwagę, że zarówno umowa zawarta z Wojewódzkim Urzędem Pracy, zwanym dalej w skrócie WUP, jak i stosowane odpowiednio przepisy ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (Dz.U z 2019 r. poz. 669) przewidują obowiązek informowania WUP o każdej zmianie okoliczności mających wpływ na wysokość świadczenia, w tym m.in. o zmianie treści porozumienia w okresie pobierania świadczenia na dofinansowanie wynagrodzeń pracowników objętych tymże porozumieniem i o ewentualnych rozbieżnościach wynikłych z wykazu

faktycznie świadczonej w miesiącu pracy przez pracownika, na którego pracodawca pobiera świadczenie

z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, dalej w skrócie jako FGŚP, a dokumentami przekazanymi uprzednio do WUP. Przypadek taki może mieć miejsce, gdy przedsiębiorca wprowadził przestój ekonomiczny przykładowo na okres 3 miesięcy, zawarł w tym zakresie stosowne porozumienie ze stroną społeczną, po czym złożył wniosek wraz z załącznikami do WUP, po czym zawarł z WUP umowę i w efekcie uzyskał na ten okres dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników objętych przestojem. Następnie w trakcie obowiązywania umowy z WUP i pobierania świadczeń z FGŚP powstała potrzeba wykonania pilnego zlecenia dla kontrahenta, w związku z czym przedsiębiorca zostanie „zmuszony” do odwołania z przestoju części pracowników na czas wykonania zlecenia. W tej sytuacji przedsiębiorca będzie zobowiązany do poinformowania WUP o zaistniałych okolicznościach (zmianie okoliczności), a w rozliczeniu środków FGŚP, przyznanych na dofinansowanie wynagrodzeń pracowników objętych przestojem, zwrócić niewykorzystane środki za czas świadczenia pracy przez tych pracowników (tj. za czas, kiedy nie byli oni objęci przestojem ekonomicznym). Innym wariantem podanego przykładu może być sytuacja, kiedy przedsiębiorca w trakcie drugiego miesiąca otrzymywania świadczeń z FGŚP, na skutek poprawy sytuacji gospodarczej, zechce skrócić wskazany pierwotnie 3-miesięczny okres przestoju do 2 miesięcy. Powinien osiągnąć w tym zakresie porozumienie ze stroną społeczną, czego bezpośrednim skutkiem powinna być zmiana uprzednio przekazanego do WUP porozumienia. W tej sytuacji przedsiębiorca będzie zobowiązany do poinformowania WUP o zmianie okoliczności i przekazania do WUP kopii zmienionego (ew. nowego) porozumienia, o którym mowa w art. 15g ust. 11 uCOVID19. Skutkiem powyższego nastąpi wcześniejsze rozliczenie umowy, a tansza środków FGŚP za trzeci miesiąc przestoju ekonomicznego, pierwotnie wskazany przez przedsiębiorcę, nie zostanie wypłacona.

- (...)Czy można stosować przestój przez 2 tygodnie a nastąpienie tych samych pracowników skierować do pracy przez dwa tygodnie w obniżonym wymiarze czasu pracy (poszczególne rozwiązania tylko na część miesiąca)?

Na wstępie należy zauważyć, iż podobnie jak wynagrodzenie, będące koniecznym świadczeniem podmiotu zatrudniającego, wypłacanym okresowo pracownikowi co do zasady tytułem ekwiwalentu (odpłaty) za świadczoną przezeń pracę, jest wypłacane pracownikowi na ogół raz w miesiącu, tak WUP, dokonując wypłaty świadczeń na dofinansowanie wynagrodzeń z FGŚP na podstawie art. 15g uCOVID19, czyni to w miesięcznych transzach.

Przepis art. 15g uCOVID-19 nie narzuca przedsiębiorcy obowiązku stosowania jednego rozwiązania dotyczącego zakresu i formy świadczenia pracy w miesiącu przez tego samego

pracownika, jak również nie nakłada na niego obowiązku ubiegania się o świadczenia na rzecz ochrony miejsc pracy na podstawie art. 15g uCOVID-19. Przedsiębiorca może podejmować w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej decyzje, które w obecnej sytuacji gospodarczej uzna za właściwe z punktu widzenia ochrony własnego interesu. Może zatem korzystać

ze wszelkich dozwolonych prawem rozwiązań (np. naprzemiennego stosowania przestoju ekonomicznego lub obniżonego czasu pracy w stosunku do tego samego pracownika), natomiast powinien on mieć świadomość, iż WUP w okresie rozliczeniowym obejmującym miesiąc dofinansowania wynagrodzenia pracownika przyzna z FGŚP świadczenie tylko na jeden z tytułów wskazanych przez przedsiębiorcę we wniosku, na podstawie którego zawarł z WUP umowę, tj. albo na dofinansowanie wynagrodzenia pracownika z tytułu objęcia go przestojem ekonomicznym albo na dofinansowanie wynagrodzenia pracownika z tytułu objęcia go obniżonym wymiarem czasu pracy. Od przedsiębiorcy zależy, którą podstawę dofinansowania konkretnego pracownika wskaże w składanym do WUP wniosku o wypłatę świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy ze środków FGŚP w następstwie wystąpienia COVID-19.

- *Czy dofinansowanie przysługuje na osoby korzystające w pewnym okresie z dodatkowych zasiłków opiekuńczych, zasiłku chorobowego? Osoby w innych okresach usprawiedliwionych nieobecności płatnych przez pracodawcę (op. wynagrodzenie chorobowe)? Jeśli nie można wnioskować o dofinansowanie do ich pensji, a zostały ujęte we wnioskach, to w jakiej formie zgłosić to WUP?*

Dofinansowanie przysługuje na wynagrodzenie pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy, wskazanych w *Wykazie pracowników uprawnionych do świadczeń wypłacanych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych*, załączanym do wniosku, na podstawie którego przedsiębiorca zawiera umowę z WUP. W sytuacji przebywania pracownika na zwolnieniu lekarskim, na którego wynagrodzenie przedsiębiorca otrzymał dofinansowanie, przedsiębiorca będzie zobowiązany do rozliczenia się z WUP za okres tego zwolnienia. Należy przez to rozumieć, iż przedsiębiorca (pracodawca) będzie zobowiązany do zwrotu niewykorzystanych środków świadczenia przyznanego z FGŚP, gdy wynagrodzenie chorobowe wyniesie 80% wynagrodzenia miesięcznego. Jeżeli natomiast zwolnienie będzie długotrwałe, tj. powyżej 33 dni, w następstwie czego pracownik otrzyma zasiłek chorobowy wypłacany przez ZUS, pracodawca będzie musiał poinformować o tym fakcie WUP, ponieważ w tym przypadku dofinansowanie ze środków FGŚP na podstawie art. 15g uCOVID19 nie przysługuje. W przypadku zasiłku opiekuńczego mamy do czynienia z analogiczną sytuacją, jak w przypadku zasiłku chorobowego. Zasiłek opiekuńczy oraz dodatkowy zasiłek opiekuńczy przysługują z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, w związku z

czym przedsiębiorca będzie musiał poinformować WUP, iż pracownik objęty dofinansowaniem na podstawie art. 15g uCOVID19 nie może wykonywać swoich pracowniczych obowiązków z powodu sprawowania opieki nad osobą wskazaną w odpowiednich przepisach i z tego tytułu pobiera zasiłek opiekuńczy. Podobnie, jak w przypadku zasiłku chorobowego, za okres pobierania zasiłku opiekuńczego przez pracownika nie przysługuje dofinansowanie z FGŚP na podstawie art. 15g uCOVID19 do wynagrodzenia tego pracownika.

W przypadku, jeśli z nieprzewidzianego powodu dojdzie do zmiany zasad świadczenia pracy przez pracowników, np. część pracowników, których wynagrodzenia zostały objęte dofinansowaniem z FGŚP w związku z wprowadzonym przestojem ekonomicznym, zostanie odwołana z przestoju na okres kilku dni w związku z niezaplanowaną, nagłą potrzebą pracodawcy i spowoduje to konieczność zmiany porozumienia, o którym mowa w art. 15g ust. 11 uCOVID19, przedsiębiorca będzie zobowiązany również do przesłania kopii zmodyfikowanego porozumienia do WUP.

Przedsiębiorca składa do WUP wszelkie dokumenty i oświadczenia w formie pisemnej osobiście lub przesyła za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. - Prawo pocztowe lub w postaci dokumentu elektronicznego opatrzonego kwalifikowanym podpisem elektronicznym lub podpisem zaufanym.

Z poważaniem,

Wiesława Majak

*p.o. Dyrektora Departamentu Funduszy
/- podpisane cyfrowo/*

Klauzula informacyjna dot. przetwarzania danych osobowych

Klauzula informacyjna dot. przetwarzania danych osobowych w zakresie kierowanej do MRPiPS korespondencji (dane zebrane od osoby, której dotyczą)	
Zgodnie z art. 13 ust. 1 i 2 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE poniżej przekazuję następujące informacje:	
TOŻSAMOŚĆ ADMINISTRATORA	Administratorem danych osobowych jest Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z siedzibą w Warszawie przy ul. Nowogrodzkiej 1/3/5, 00-513 Warszawa.
DANE KONTAKTOWE ADMINISTRATORA	Z administratorem danych można się skontaktować poprzez adres mailowy: info@mrpips.gov.pl , lub pisemnie na adres siedziby administratora.
DANE KONTAKTOWE INSPEKTORA OCHRONY DANYCH	Z Inspektorem Ochrony Danych można się kontaktować we wszystkich sprawach dotyczących przetwarzania danych osobowych w szczególności w zakresie korzystania z praw związanych z ich przetwarzaniem poprzez adres mailowy: iodo@mrpips.gov.pl lub pisemnie na adres siedziby administratora.
CELE PRZETWARZANIA I PODSTAWA PRAWNA	Pani / Pana dane będą przetwarzane w celu rozpatrzenia przesłanej do MRPiPS korespondencji. Podstawą prawną przetwarzania danych jest art. 6 ust. 1 lit. e RODO.
ODBIORCY DANYCH	Pani/Pana dane osobowe mogą być przekazywane podmiotom przetwarzającym dane osobowe na zlecenie administratora, a także innym podmiotom na podstawie obowiązujących przepisów (przykład: sądowi, Policji, instytucjom kontrolnym, podmiotom lub osobom fizycznym występującym z wnioskiem o dostęp do informacji publicznej).
OKRES PRZECHOWYWANIA DANYCH	Pani/Pana dane będą przetwarzane w okresie przewidzianym dla archiwizacji dokumentów wchodzących do narodowego zasobu archiwalnego.
PRAWA PODMIOTÓW DANYCH	Przysługuje Pani/Panu prawo dostępu do Pani/Pana danych oraz prawo żądania ich sprostowania, sprzeciwu, ich usunięcia po upływie wskazanych okresów lub ograniczenia ich przetwarzania.
ZAUTOMATYZOWANE PODEJMOWANIE DECYZJI, W TYM PROFILOWANIE	Pani/Pana dane nie podlegają zautomatyzowanemu podejmowaniu decyzji, w tym profilowaniu
PRAWO WNIESIENIA SKARGI DO ORGANU	Przysługuje Pani/Panu również prawo wniesienia skargi do organu nadzorczego zajmującego się ochroną danych osobowych w państwie członkowskim Pani / Pana

NADZORCZEGO	zwykłego pobytu, miejsca pracy lub miejsca popełnienia domniemanego naruszenia. Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych (PUODO) Adres: Stawki 2, 00-193 Warszawa Telefon: 22 531 03 00
INFORMACJA O DOWOLNOŚCI LUB OBOWIĄZKU PODANIA DANYCH	Podanie danych osobowych jest dobrowolne, jednakże ich przetwarzanie jest warunkiem rozpatrzenia korespondencji