

Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników objętych przestojem ekonomicznym lub obniżonym czasem pracy – można zredukować koszty nawet o 80%

Przedsiębiorcy, którzy w następstwie wystąpienia COVID-19 odnotują spadek obrotów gospodarczych, są uprawnieni do wprowadzenia **przestoju ekonomicznego lub obniżenia wymiaru czasu pracy dla zatrudnionych**. A co za tym idzie, do wystąpienia o **dofinansowanie z FGŚP wynagrodzeń** tych osób oraz **środków na opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne należnych od pracodawcy od tych świadczeń**. Takie rozwiązanie będzie przysługiwać przez 3 miesiące od daty złożenia wniosku.

Powyższe rozwiązanie jest niezwykle korzystne dla firmy w sytuacji, gdy chce ona zdecydowanie obniżyć koszty zatrudnienia (nawet o ok. 80 proc.), nie chcąc się rozstawać z osobami świadczącymi pracę – zwolnienie wiąże się z określonymi kosztami oraz z tym, że wykwalifikowany pracownik nie będzie dostępny dla firmy, gdy wróci ona do warunków normalnego funkcjonowania. Dotyczy to przedsiębiorców:

- ▶ którzy odnotują spadek obrotów gospodarczych (rozumiany jako zmniejszenie sprzedaży towarów i usług w ujęciu ilościowym lub wartościowym) nie mniej niż o:
 - 15% obliczonych jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych dwóch kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających po 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych dwóch miesięcy 2019 r. (za miesiąc

uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy dwumiesięczny okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego) lub

- 25% obliczonych jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego po 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego (za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego),
- ▶ w stosunku do których nie zachodzą przesłanki zgłoszenia wniosku o upadłość,
- ▶ którzy nie zalegali do końca III kwartału 2019 r. z zapłatą podatków, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy.

Ostatni warunek nie dotyczy pracodawców będących przedsiębiorcami, w sytuacji gdy:

- ▶ zawarli oni umowę z ZUS lub otrzymali decyzję urzędu skarbowego w sprawie spłaty zadłużenia i terminowo opłacają raty lub korzystają z odroczenia terminu płatności albo
- ▶ zaległości w opłacaniu tych płatności (z wyjątkiem zobowiązań podatkowych i składek na Fundusz Solidarnościowy) powstały w okresie spadku obrotów gospodarczych, a przedsiębiorca dołączył do wniosku o przyznanie świadczeń plan spłaty zadłużenia uprawdopodobniający poprawę jego kondycji finansowej i pełną spłatę zaległości wraz z kopią wniosku do ZUS o rozłożenie na raty należności z tytułu tych składek lub o odroczenie płatności tych składek.

Kto może być objęty przestojem ekonomicznym albo obniżonym czasem pracy?

Przestojem ekonomicznym albo obniżonym czasem pracy mogą być objęci:

- ▶ pracownicy, czyli osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy,
- ▶ osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę nakładczą,
- ▶ osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo które wykonują pracę zarobkową na podstawie innej niż stosunek pracy na rzecz pracodawcy będącego rolniczą spółdzielnią produkcyjną lub inną spółdzielnią zajmującą się produkcją rolną, jeżeli z tego tytułu podlegają obowiązkowi ubezpieczeń emerytalnemu i rentowemu, z wyjątkiem pomocy domowej zatrudnionej przez osobę fizyczną.

Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy powinny być ustalone w porozumieniu zawartym między pracodawcą a związkami zawodowymi albo gdy takich związków w firmie nie ma, z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego pracodawcy. Jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, w przypadku trudności w przeprowadzeniu wyborów przedstawicieli pracowników z powodu COVID-19, w szczególności wywo-

łanych nieobecnością pracowników, trwającym przestojem lub wykonywaniem przez część pracowników pracy zdalnej, porozumienie to może być zawarte z przedstawicielami pracowników wybranymi przez pracowników uprzednio dla innych celów przewidzianych w przepisach prawa pracy.

Kopię takiego porozumienia pracodawca ma obowiązek przekazać właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.

Jaka powinna być treść porozumienia?

W porozumieniu strony powinny określić co najmniej:

- ▶ grupy zawodowe objęte przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy,
- ▶ obniżony wymiar czasu pracy obowiązujący pracowników,
- ▶ okres, przez jaki obowiązują rozwiązania dotyczące przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy.

Ważne: Przy ustalaniu warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy nie stosuje się art. 42 § 1-3 Kodeksu pracy, czyli przepisów dotyczących zmiany warunków zatrudnienia w trybie wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Oznacza to, że pracodawca nie będzie musiał składać pracownikom tzw. wypowiedzeń zmieniających ani zawierać z nimi dodatkowych indywidualnych porozumień w celu wdrożenia uzgodnionych rozwiązań.

Pracownicy objęci:

- ▶ **przestojem ekonomicznym** – mają za ten czas otrzymać wynagrodzenie obniżone maksymalnie o 50%, ale nie niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę (obecnie 2600 zł brutto) z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. Wynagrodzenie to może zostać dofinansowywane ze środków FGŚP w wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz powiększone o składki na ubezpieczenie społeczne należne od pracodawcy od części finansowanego wynagrodzenia.
- ▶ **skróconym wymiarem czasu pracy** – mają za ten czas otrzymywać wynagrodzenie obniżone proporcjonalnie do czasu pracy (przedsiębiorca może ograniczyć wymiar czasu pracy o 20% – nie więcej niż do 0,5 etatu), nie mniej jednak niż minimalne wynagrodzenie za pracę z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. Wynagrodzenie to może zostać dofinansowywane ze środków FGŚP do 50%, nie więcej jednak niż do kwoty odpowiadającej 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) na podstawie przepisów o emery-

turach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku. Dofinansowanie obejmie również składki na ubezpieczenie społeczne należne od pracodawcy od części finansowanego wynagrodzenia.



Przykład

Pracodawca skrócił czas pracy pracownika o 20% i o tyle samo zmniejszył jego wynagrodzenie. Zamiast 5 000 zł pracownik zarabia teraz 4 000 zł. Łączny koszt zatrudnienia takiego pracownika (ze składkami na ubezpieczenie społeczne) wynosił dla firmy przed zmianą 6 000 zł, a po zmianie nieco ponad 4800 zł.

Do obniżonego wynagrodzenia pracodawca może dostać dofinansowanie w wysokości 2 000 zł oraz składki na ubezpieczenie, które powinien zapłacić (ok. 400 zł). Oznacza to, że łącznie za takiego pracownika otrzyma on ok. 2400 zł, a sam zapłaci także ok. 2400 zł (łączny koszt to wspomniane 4800 zł).

Taka sytuacja oznacza, że łączny koszt zatrudnienia takiego pracownika maleje dla firmy o ok. 60 proc. – z kwoty 6 000 zł miesięcznie do 2400 zł.



Przykład

Pracodawca skrócił czas pracy pracownika o 20% i o tyle samo zmniejszył jego wynagrodzenie. Zamiast 10 000 zł pracownik zarabia teraz 8 000 zł.

Do obniżonego wynagrodzenia pracodawca może dostać dofinansowanie w wysokości ok. 2100 zł oraz składki na ubezpieczenie, które powinien zapłacić od tej kwoty (ok. 500 zł). Kwota ta nie stanowi połowy

wynagrodzenia, jakie firma płaci pracownikowi (czyli 4 000 zł), dlatego że istnieje ograniczenie takiego wsparcia ze strony państwa do wysokości 40% wskazanego powyżej przeciętnego wynagrodzenia.



Przykład

Pracodawca objął pracownika przestojem ekonomicznym. Pracownik zarabiał 5 000 zł, a łączny koszt zatrudnienia takiego pracownika (ze składkami na ubezpieczenie społeczne) wynosił dla firmy 6 000 zł.

W momencie objęcia pracownika przestojem firma może obniżyć jego wynagrodzenie do wynagrodzenia minimalnego, tj. 2600 zł. W takiej sytuacji otrzyma dofinansowanie z FGŚP w wysokości 1300 zł oraz składki na ubezpieczenia społeczne należne od niej za pracownika (ok. 250 zł). Sama zapłaci 1300 zł i należne składki.

W takiej sytuacji koszt zatrudnienia takiego pracownika maleje dla firmy z 6 000 zł miesięcznie do ok. 1550 zł, tj. o ok. 75 proc.

Ważne: Przedsiębiorca nie otrzyma dofinansowania do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym złożył wniosek o taką pomoc było wyższe niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa GUS na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku, czyli obecnie blisko 15,6 tys. zł.

Świadczenia z FGŚP będą przyznawane na okres do 3 miesięcy, przy czym Rada Ministrów będzie mogła rozporządzeniem wydłużyć ten okres. Z tego typu pomocy (na tych samych pracowników) przedsiębiorca skorzystać może tylko raz. Może on bowiem otrzymać pomoc z FGŚP wyłącznie w przypadku, gdy nie uzyskał pomocy w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów wypłat na rzecz ochrony miejsc pracy.

Wniosek o przyznanie świadczeń wraz z niezbędnymi do zawarcia umowy o wypłatę świadczeń dokumentami i oświadczeniami przedsiębiorca składa **do Wojewódzkiego Urzędu Pracy**.

Przedsiębiorca, który otrzymał dofinansowanie z FGŚP, nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikom, w stosunku do których korzysta z dofinansowania z przyczyn niedotyczących pracownika w okresie dofinansowania oraz w okresie lub w okresach przypadających bezpośrednio po okresie lub okresach dofinansowania – nie dłużej jednak niż przez łączny okres 3 miesięcy.

Świadczenie postojowe dla jednoosobowych przedsiębiorców oraz osób zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych – 2080 zł

Osoby prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą oraz osoby zatrudnione na umowach cywilnoprawnych mogą skorzystać ze wsparcia w formie **świadczenia postojowego**, jeżeli nie podlegają ubezpieczeniom społecznym z innego tytułu. Świadczenie to będzie im przysługiwać, jeśli w następstwie