

DOFINANSOWANIE DO WYNAGRODZEŃ PRACOWNIKÓW

**TARCZA ANTYKRYZYSOWA
Prawo pracy i ZUS**

Dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników	4
1. <i>Przestój ekonomiczny</i>	5
2. <i>Obniżenie wymiaru czasu pracy</i>	6
3. <i>Warunki, jakie musi spełnić pracodawca ubiegający się o wsparcie</i>	7
4. <i>Dokumenty niezbędne do otrzymania wsparcia</i>	7
5. <i>Instrukcja jak krok po kroku wypełnić wniosek</i>	13
6. <i>Pytania i odpowiedzi</i>	15

Dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników

W następstwie wystąpienia COVID-19 przedsiębiorca będący:

- osobą fizyczną, osobą prawną lub jednostką organizacyjną niebędącą osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, wykonująca działalność gospodarczą, a także
- wspólnikiem spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez siebie działalności gospodarczej,

u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia epidemii, może wnioskować o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy ze środków FGŚP, tj. o:

- wypłatę świadczeń na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przerwą ekonomiczną albo obniżonym wymiarem czasu pracy oraz
- środki na opłacanie od przyznanych ww. świadczeń składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy (emerytalnej, rentowej i wypadkowej) (art. 15g ustawy o COVID-19).

Definicje:

Przerwa ekonomiczna - okres niewykonywania pracy przez pracownika z przyczyn niedotyczących pracownika pozostającego w gotowości do pracy.

Obniżony wymiar czasu pracy - obniżony przez przedsiębiorcę wymiar czasu pracy pracownika z przyczyn niedotyczących pracownika, jednak nie więcej niż do połowy wymiaru czasu pracy.

Spadek obrotów gospodarczych do celów uzyskania dofinansowania - spadek sprzedaży towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym:

- nie mniej niż o 15%, obliczony jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku, w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego; za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy dwumiesięczny okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego, lub
- nie mniej niż o 25% obliczony jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego przypadającego 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, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego.

Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przerwy ekonomicznej lub obniżonego wymiaru czasu pracy ustalane są w porozumieniu. Porozumienie zawiera pracodawca oraz organizacja (organizacje) związkowe, a w przypadku gdy takie nie działają u pracodawcy - przedstawiciele pracowników (art. 15g ust. 11 ustawy o COVID-19). Kopię porozumienia pracodawca przekazuje właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia jego zawarcia. W zakresie i przez czas określony w porozumieniu stosowane są jego warunki (nie uwzględnia się regulacji ponadzakładowych i wewnątrzzakładowych oraz innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy, a także przepisów o wypowiedaniu warunków pracy i płacy).

*Dalsza część książki dostępna w wersji
pełnej.*

