

**Odpowiedzi MRPiPS na pytania dot. przepisów 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.) – 10.IV.2020 r.**

Pytanie 1. *Czy do każdego pracownika objętego dofinansowaniem należy podać dokładną kwotę jego wynagrodzenia w miesiącu składania wniosku, w poprzednim, czy także za kolejne miesiące?*

Tak. W odniesieniu do każdego z pracowników, objętych wnioskiem o dofinansowanie w ramach instrumentu dostępnego na podstawie art.15zzb wymagane jest podanie dokładnej kwoty jego wynagrodzenia brutto według stanu na ostatni dzień miesiąca, za który dofinansowanie jest wypłacane. Zatem jeżeli przedsiębiorca składa wniosek w kwietniu, to powinien w załączonym do niego oświadczeniu wskazać wartość wynagrodzenia brutto, która zostanie wypłacona pracownikowi za miesiąc kwiecień.

Pytanie 2. *Czy w przypadku przedsiębiorcy występującego o to dofinansowanie zgodnie z art. 15zzc dostanie je wyłącznie osoba która działalność zarejestrowała w CEIDG, czy także wspólnicy spółek kapitałowych, czy spółki cywilnej?*

Dofinansowanie części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej zgodnie z art. 15zzc w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19, może być jedynie przyznane przedsiębiorcy będącemu osobą fizyczną niezatrudniającemu pracowników prowadzącemu działalność gospodarczą, która podlega wpisowi do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej.

Pytanie 3. *Które z dotacji i ulg przewidzianych w 15g, art. 15zq-15zz, art. 15zzb i 15zzc, 15zdd, czy 31zo i następne można ze sobą łączyć a których nie. W szczególności czy zwolnienie ze składek wyklucza możliwość starania o dofinansowanie z FGŚP, czy FP? Czy przedsiębiorca może wystąpić o dofinansowanie z tytułu przestoju, a następnie o dofinansowanie kosztów zatrudnienia do starosty za następny miesiąc? Czyli krótko mówiąc, które formy wsparcia się wykluczają wzajemnie, a które nie można łączyć i w jakich konfiguracjach.*

Uzyskanie zwolnienia w ZUS nie wyklucza skorzystania ze wsparcia w ramach art.15 zzb. W sytuacji, gdy przedsiębiorca skorzystał ze zwolnienia z opłacania składek odprowadzanych do ZUS, nie może otrzymać dofinansowania w części dotyczącej składek na ubezpieczenia społeczne. Może natomiast otrzymać dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników.

Dofinansowanie, o którym mowa w art. 15zzc może być przyznane przedsiębiorcy, który uzyska zwolnienie ze składek ZUS, o którym mowa w art. 31zo ustawy. Jeśli przedsiębiorca został zwolniony ze składek ZUS – nie stanowią one części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej. Jednocześnie przy dofinansowaniu, to przedsiębiorca wybiera, na jaką część prowadzenia działalności przeznacza dofinansowanie i nie ma obowiązku sprawozdawczości przy tej usłudze.

Również mikroprzedsiębiorca, który skorzysta z instrumentu w postaci pożyczki (5 tys.), może skorzystać z instrumentu z art.15zzb, pod warunkiem, że nie wykorzysta kwoty pożyczki na finansowanie wynagrodzeń i składek.

Dopuszczalne jest także skorzystanie zarówno z dofinansowania wynagrodzeń pracowników w ramach instrumentu z FGŚP i w ramach art. 15zzb, ale jedynie pod warunkiem, że nie będzie ono dotyczyło tych samych pracowników.

Ustawa umożliwia ponadto łączenie formy wsparcia, o której mowa w art. 15zzd z formą wskazaną w art. 15zzb. Pożyczka (art. 15zzd) docelowo może być przeznaczona na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej mikroprzedsiębiorcy. Dofinansowanie w art. 15zzb jest wsparciem z przeznaczeniem na części kosztów wynagrodzeń pracowników. Zatem o ile pożyczka, nie została przeznaczona na wynagrodzenia dla pracowników oraz składki, te dwa instrumenty nie wykluczają się.

Pytanie 4. Dot. zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca i oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi.

Na wstępie należy podkreślić, że ustawa 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 zwana dalej „specustawą”, nie zawieszenia samego postępowania, w tym także dotyczącego wydania zezwolenia na pracę cudzoziemca/ zezwolenia na pracę sezonową, czy wpisania oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń. Dotyczy natomiast zawieszenia biegu terminów w postępowaniu administracyjnym (art.15 zzs). Oznacza to, że wolno wydać decyzję w sprawie zezwolenia na pracę sezonową/ wpisać oświadczenie podmiotu do ewidencji. Można też wydać decyzję, która w zakresie terminu ważności zezwolenia na pracę sezonową nie w pełni uwzględnia żądanie strony, wyjaśniając powody takiego rozstrzygnięcia w treści uzasadnienia. Wolno też np. napisać do strony by zmieniła termin wskazany w oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi.

Jednocześnie należy mieć na uwadze, że prowadzenie postępowań administracyjnych jest utrudnione w dobie pandemii. Dlatego zdaniem Departamentu urząd może prowadzić postępowania w ramach takich rozwiązań organizacyjnych, jakie uzna za bezpieczne.

Od 15 marca 2020 polskie granice są zamknięte dla cudzoziemców. Tymczasowy zakaz wjazdu do Polski nie dotyczy wszystkich cudzoziemców. Mogą przyjeżdżać do naszego kraju m.in. osoby posiadające Kartę Polaka, czy osoby posiadające prawo stałego lub czasowego pobytu na terenie RP i pozwolenie na pracę. Od 1 kwietnia 2020 r., zgodnie z § 2 rozporządzenia RM w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń (...) wszystkie osoby wjeżdżające do Polski mają jednak obowiązek poddać się 14-dniowej kwarantannie i zainstalować w swoim telefonie komórkowym aplikację Kwarantanna domowa.

Praktycznie Straż Graniczna wpuszcza wyłącznie cudzoziemców, którzy mają zezwolenie na pracę, zaświadczenie o wpisie do ewidencji wniosku o zezwolenie na pracę sezonową lub oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy wpisane do ewidencji oświadczeń łącznie z ważnym dokumentem pobytowym uprawniającym do wykonywania pracy na terenie RP. Cudzoziemcy mają się też wykazać dokumentami poświadczającymi, że wykonują pracę lub podjęcie pracy rozpocznie się niezwłocznie po przekroczeniu granicy. Warunkiem jest również wskazanie miejsca odbywania kwarantanny domowej.

Przepisy nie regulują kwestii czy w umowie z cudzoziemcem uwzględniać okres kwarantanny, a więc czy okres kwarantanny wliczać do okresu, na jaki jest wydawane zezwolenie na pracę / pracę sezonową lub do okresu wykonywania pracy w związku z oświadczeniem.

Można więc przyjąć, że cudzoziemiec, który po przekroczeniu granicy został poddany obowiązkowej kwarantannie:

- 1) faktycznie pracy nie wykonuje – umowa z cudzoziemcem będzie zawarta po zakończeniu kwarantanny, a cudzoziemiec musi mieć środki na zakwaterowanie i wyżywienie w tym okresie lub
- 2) umowa z cudzoziemcem (zawarta wcześniej lub niezwłocznie po przekroczeniu granicy) obejmuje okres kwarantanny i ten okres będzie potraktowany jak okres chorobowy; w szczególności na podstawie art. 25 specustawy cudzoziemiec - pracownik może liczyć na wynagrodzenie i zasiłek chorobowy przysługujący pracownikom, którzy zostali poddani **kwarantannie lub izolacji** na mocy decyzji państwowego powiatowego inspektora sanitarnego lub państwowego granicznego inspektora sanitarnego.

W świetle wymagań Straży Granicznej należałoby stosować ten drugi wariant: podjęcie pracy rozpoczyna się niezwłocznie po przekroczeniu granicy.

Zgodnie z art. 88p ust. 7 ustawy *o promocji (...)* jeśli wniosek o wydanie zezwolenia na pracę sezonową został wpisany do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej – zezwolenie na pracę cudzoziemca wydaje się po wjeździe cudzoziemca, jeśli podmiot powierzający pracę przedstawił staroście kopię dokumentu upoważniającego do pobytu i informację o adresie zakwaterowania. Wpisana w zezwoleniu data rozpoczęcia pracy przez cudzoziemca jest wskazana przez podmiot powierzający pracę po wjeździe cudzoziemca i praktycznie odpowiada dacie podpisania z nim umowy.

Zgodnie art. 88z ust. 13 pkt 1 ustawy *o promocji (...)* w przypadku oświadczenia wpisanego do ewidencji podmiot ma obowiązek powiadomienia starosty o podjęciu pracy przez cudzoziemca najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy. Okres wykonywania pracy będzie liczył się od dnia wskazanego w powiadomieniu (lub będzie ustalany na podstawie domniemania, o którym mowa w ust. 15 powołanego przepisu). Data rozpoczęcia pracy jest określona przez podmiot w umowie z cudzoziemcem.

Ponadto, uprzejmie informuję, że w obecnej sytuacji, przepisy specustawy z mocy prawa umożliwiają cudzoziemcom dłuższe wykonywanie pracy w oparciu o posiadane zezwolenia na pracę, zezwolenia na pracę sezonową oraz oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, jeżeli uprawnienia z nich wynikające kończyłyby się w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii (art. 15zzq ww. specustawy). Analogicznie z mocy prawa przedłużeniu ulega ważność dokumentów pobytowych (art. 15z i 15zd ww. ustawy).

Pytanie 5. *Czy mikroprzedsiębiorca, który złożył już wniosek o zwolnienie ze składek ZUS może skorzystać z dofinansowania do wynagrodzenia pracowników? Jeżeli tak, to w jaki sposób powinien być uzupełniony wniosek, jeżeli arkusz automatycznie po podaniu kwoty wynagrodzenia oblicza kwotę składek ZUS? (ZUS).*

Tak, przedsiębiorca może skorzystać z dofinansowania do części kosztów wynagrodzeń pracowników. Kalkulator został skonstruowany w ten sposób, że jeśli przedsiębiorca zaznaczy w odpowiedniej rubryce, że skorzystał ze zwolnienia z opłacania składek w ZUS to kalkulator obliczy tylko dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń.

Pytanie 6. *Czy jako osoba samozatrudniona starająca się o otrzymanie zwolnienia ze składek ZUS mogą jednocześnie starać się o dofinansowanie dla samozatrudnionych z Urzędu Pracy?*

Tak, te instrumenty nie wykluczają się. Jeśli przedsiębiorca został zwolniony ze składek ZUS – nie stanowią one części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej. Jednocześnie przy dofinansowaniu, to przedsiębiorca wybiera, na jaką część prowadzenia działalności przeznacza dofinansowanie i nie ma obowiązku sprawozdawczości przy tej usłudze. Dodatkowo sam fakt złożenia wniosku nie dyskwalifikuje z otrzymania wsparcia na którykolwiek z tych instrumentów.

Pytanie 7. *Klientka chciałaby skorzystać z dofinansowania do pensji dla części pracowników, na jakiej podstawie ma dobrać pracowników, aby nie przedstawiono jej zarzutu dyskryminacji?*

Przedsiębiorca może wystąpić o dofinansowanie dla wszystkich pracowników lub dla części z nich, decyzja należy do przedsiębiorcy. Aby otrzymać dofinansowanie przedsiębiorca musi spełnić warunki określone w art. 15zzb ustawy.

Pytanie 8. *Klientka posiada firmę - 20 osób, chce skorzystać z dofinansowania do pensji. Czy o to dofinansowanie ma się starać dla wszystkich pracowników? Klientka chce zwolnić 2 osoby, czy może wnioskować o dofinansowanie dla pozostałych 18? Czy ma nie zwalniać tych 2 osób i wnioskować o dofinansowanie dla wszystkich? Czy klientka może starać się o dofinansowanie np. dla 19 osób, a 1 zmniejszyć etat i również wnioskować o dofinansowanie?*

Jeśli przedsiębiorca spełnia warunki określone w art. 15zzb ustawy to może złożyć wniosek o dofinansowanie dla wszystkich pracowników, jeśli zwolni część załogi wówczas może wystąpić z wnioskiem na pozostałą część. Nie ma znaczenia wysokość etatu.

Pytanie 9. *Firma transportowa zatrudnia aktualnie około 100 pracowników. W obecnej sytuacji firma odnotowała spadek obrotów. Pytanie jest następujące, czy jeżeli rok temu firma zatrudniała znacznie mniej osób i jej obroty były na podobnym poziomie jak w chwili obecnej przy znacznie większej liczbie osób podczas epidemii koronawirusa to jak wykazać spadek obrotu z ostatnich miesięcy w porównaniu do roku 2019? Firma chciałaby się ubiegać o dofinansowanie do pensji pracowników. Chodzi konkretnie o wykaz obrotów w ujęciu ilościowym. Firma ponadto miała znaczeni mniej ciężarówek w roku 2019 niż w roku 2020.*

Aby przedsiębiorca uzyskał dofinansowanie spadek obrotów musi wynosić co najmniej 30%. Spadek należy policzyć w następujący sposób:
PROCENTOWY SPADEK OBROTÓW W 2020R. W PORÓWNANIU DO 2019 R.
(spadek obrotów należy obliczyć wg wzoru: $(x-y)/y*100$ gdzie: x oznacza sumę łącznych obrotów w okresie 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych w 2020 r., oznacza sumę łącznych obrotów w okresie analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych w 2019 r.

Pytanie 10. *Czy dofinansowanie, o którym mowa w art. 15 zzb, 15 zzc może być przyznane wnioskodawcy, który zawiesił prowadzenie działalności gospodarczej zgodnie z obowiązującymi przepisami.*

Aby ubiegać się o wsparcie w art. 15 zzb- 15 zzc przedsiębiorca musi mieć aktywną działalność gospodarczą. Dodatkowo okres, który został uwzględniony do obliczenia spadku obrotów (zarówno w 2020 r. jak i 2019 r.), musi być w czasie, gdy działalność była aktywna.

Wyjaśnienie:

- W przypadku dofinansowania, o którym mowa w art. 15 zzc działalność musi być aktywna na czas otrzymywania wsparcia oraz po zakończeniu jego otrzymywania – przez okres równy temu okresowi. Wynika to bezpośrednio z artykułu;
- w przypadku art. 15 zzb przedsiębiorca jest obowiązany do utrzymania w zatrudnieniu pracowników objętych umową, przez okres dofinansowania oraz, po zakończeniu dofinansowania, przez okres równy temu okresowi. Zatem działalność nie może być zawieszona. Wynika to bezpośrednio z artykułu;
- Celem tych instrumentów jest zniwelowanie skutków covid-19, jeśli działalność była zawieszona (w okresie wykorzystanym do obliczenia spadku obrotów), spadek obrotów nie mógł nastąpić w wyniku covid-19.

Pytanie 11. *Czy dofinansowanie, o którym mowa w art. 15 zzb może być przyznane przedsiębiorcy, którego pracownicy przebywają na bezpłatnych urlopach.*

Dofinansowanie, o którym mowa w artykule 15 zzb nie może być przyznane przedsiębiorcy, którego pracownicy przebywają na bezpłatnych urlopach. Celem dofinansowania jest koszt części wynagrodzeń i należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne, według stanu na ostatni dzień miesiąca, za który dofinansowanie jest wypłacane. Jak wynika z art. 174 § 2 k.p., okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Dodatkowo okres urlopu bezpłatnego stanowi przerwę w realizacji obowiązków i praw pracowniczych u pracodawcy. W konsekwencji należy przyjąć, że pracodawca nie musi opłacać składek na ubezpieczenie społeczne za takiego pracownika w czasie, gdy ten przebywa na urlopie bezpłatnym.