

**WSPARCIE DLA PRZEDSIĘBIORCÓW NA OCHRONĘ MIEJSC PRACY ZE ŚRODKÓW FUNDUSZU
GWARANTOWNYCH ŚWIADCZEŃ PRACOWNICZNYCH**

KTO	Przedsiębiorca, o którym mowa w ustawie Prawo przedsiębiorców (art. 4 ust. 1 lub 2 tejże ustawy).
	<i>Jakich podmiotów gospodarczych dotyczy przepis?</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Osoba fizyczna • Osoba prawna • Jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, wykonująca działalność gospodarczą • Wspólnicy spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej
	który zawarł POROZUMIENIE** z pracownikami* w zakresie:
	OBNIŻENIE WYMIARU CZASU PRACY pracowników
	LUB
	objęcia pracowników PRZESTOJEM EKONOMICZNYM
	<i>Na czym polega przestój ekonomiczny oraz obniżenie wymiaru czasu pracy?</i>
	PRZESTÓJ EKONOMICZNY
	<p>Okres niewykonywania pracy przez pracownika z przyczyn nie dotyczących pracownika pozostającego w gotowości do pracy.</p> <p>Pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym pracodawca wypłaca wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50%, nie niższe niż w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.</p>
	OBNIŻONY WYMIAR CZASU PRACY
	<p>Obniżony przez przedsiębiorcę wymiar czasu pracy pracownika z przyczyn nie dotyczących pracownika.</p> <p>Przedsiębiorca może obniżyć wymiar czasu pracy o 20% nie więcej niż do 0,5 etatu.</p>
	JEDNOCZEŚNIE:
	Przedsiębiorca wobec którego nie zachodzą przesłanki do ogłoszenia upadłości

	<p>Przedsiębiorca nie zalega z regulowaniem zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019 r.</p> <p>Wyjątkiem od tej zasady jest przypadek, kiedy Przedsiębiorca zawarł umowę z ZUS lub otrzymał decyzję urzędu skarbowego w sprawie spłaty zadłużenia i terminowo opłaca raty lub korzysta z odroczenia terminu płatności</p>
*PRACOWNIK	<p>Pracownikiem jest osoba fizyczna, która zgodnie z przepisami polskiego prawa pozostaje z pracodawcą w stosunku pracy. Przepisy stosuje się odpowiednio do osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę nakładczą lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo która wykonuje 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 podlega obowiązkowi ubezpieczeń: emerytalnemu i rentowemu, z wyjątkiem pomocy domowej zatrudnionej przez osobę fizyczną.</p>
** POROZUMIENIE	<p>Pracodawca zawiera z pracownikami porozumienie, w którym określa warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy.</p> <p>Elementy niezbędne porozumienia:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ grupy zawodowe objęte przestojem ekonomicznym lub obniżeniem wymiaru czasu pracy, ○ wymiar pracy ○ okres, na który wprowadzono te rozwiązania <p>Należy pamiętać, że porozumienie zawiera się z przedstawicielami pracowników:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 253 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 263), z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo 2) organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 253 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych – jeżeli u pracodawcy nie działają reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe zrzeszające co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo 3) zakładowa organizacja związkowa – jeżeli u pracodawcy działa jedna organizacja związkowa, albo 4) przedstawiciele pracowników, wyłonieni w trybie przyjętym u danego pracodawcy – jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa; w przypadku trudności w przeprowadzeniu wyborów przedstawicieli pracowników z powodu COVID-19, w szczególności wywołanych nieobecnością pracowników, trwającym przestojem lub wykonywaniem przez część pracowników pracy zdalnej, porozumienie to może być zawarte z przedstawicielami pracowników wybranymi przez

	<p>pracowników uprzednio dla innych celów przewidzianych w przepisach prawa pracy.</p> <p><i>!!!Uwaga!!!</i></p> <p><i>Pracodawca nie może samodzielnie wyznaczyć tych dwóch osób, muszą one być wybrane w głosowaniu pracowników.</i></p> <p><i>Jednocześnie jeśli z racji okoliczności niemożliwe jest dokonanie wyborów, ustawodawca dopuszcza, aby byli to przedstawiciele wybrani przez pracowników do innych celów związanych z prawem pracy.</i></p> <p><i>Tym samym, roli tej nie mogą pełnić przedstawiciele pracowników wybrani jedynie do celów związanych z wyborem instytucji finansowej PPK – gdyż nie jest to cel związany z prawem pracy!</i></p> <p>Pracodawca przekazuje kopie porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcie porozumienia.</p>
<p>WARUNKI UBIEGANIA SIĘ O WSPARCIE</p>	<p>Wystąpienie spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19, przez co rozumie się spadek sprzedaży towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym:</p>
	<p>a) nie mniej niż o 15%, obliczony jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy w okresie po dniu 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</p>
	<p>ALBO</p> <p>b) nie mniej niż o 25% obliczony jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 1, w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego; za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych.</p>
<p>NA CO MOŻE LICZYĆ PRZEDSIĘBIORCA?</p>	<p>A) W przypadku przestoju ekonomicznego maksymalna kwota dofinansowania z FGŚP na pracownika wyniesie 1533,09 brutto, w tym składki na ubezpieczenie społeczne należne od pracodawcy w przeliczeniu na pełen etat (przy założeniu składki na ubezpieczenie wypadkowe w wysokości 1,67%). Dofinansowanie przysługuje z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.</p> <p>B) W przypadku obniżonego wymiaru czasu pracy maksymalna kwota dofinansowania z FGŚP na pracownika wyniesie 2452,27 zł brutto w tym składki na ubezpieczenie społeczne należne od pracodawcy od przyznanego świadczenia (przy założeniu składki na ubezpieczenie wypadkowe w</p>

	<p>wysokości 1,67%). Dofinansowanie przysługuje z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.</p> <p>C) Przedsiębiorcy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy przysługują środki z FGŚP na opłacanie składek na ubezpieczenie społeczne pracowników należnych od pracodawcy.</p>
<p>OKRES OBOWIĄZYWANIA WSPARCIA</p>	<p>Świadczenia przysługują przedsiębiorcy przez łączny okres 3 miesięcy. We wniosku należy wskazać okres od kiedy - do kiedy przedsiębiorca wnioskuje o świadczenia. Termin ten nie może przypadać wcześniej niż od dnia wejścia w życie ustawy o COVID-19, a także od dnia wprowadzenia przestoju ekonomicznego lub obniżonego czasu pracy na podstawie zawartego porozumienia.</p>
<p>PROCEDURA POSTĘPOWANIA</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Świadczenia przyznawane są na podstawie <u>wniosku złożonego przez przedsiębiorcę do dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy właściwego ze względu na siedzibę przedsiębiorcy.</u> 2. Wniosek może być przekazany drogą elektroniczną (opcja preferowana) lub tradycyjnie (co może skutkować dłuższym czasem jego rozpatrywania).