

W jaki sposób wykazać pracowników jeśli przedsiębiorca ubiega się o dofinansowanie do wynagrodzenia za 3 miesiące (maj, czerwiec, lipiec), gdzie za maj jest zwolniony ze składek ZUS a za czerwiec i lipiec będzie ponosił już koszty wynagrodzenia + składki. Jak ma wypełnić kalkulator i wniosek tak, aby można było odpowiednio zabezpieczyć dla Niego środki finansowe? Czy musi wypełnić kalkulator za 2 miesiące zaznaczając zwolnienie ZUS i kolejny za 1 miesiąc bez zwolnienia i we wniosku dodać obydwie kwoty?

W takiej sytuacji przedsiębiorca może złożyć wniosek w maju na 1 miesiąc (tj. na maj) z informacją, że został zwolniony ze składek ZUS, a w czerwcu może złożyć wniosek na 2 miesiące (tj. na czerwiec i lipiec) z zaznaczeniem, że pracodawca nie jest zwolniony z opłacania składek ZUS we wnioskowanym okresie.

Czy w trakcie otrzymywania dofinansowania z art. 15ztc przedsiębiorca może zatrudnić pracownika?

Dofinansowanie z art. 15ztc jest przeznaczone dla przedsiębiorców będących osobami fizycznymi niezatrudniających pracowników. Celem dofinansowania jest część kosztów tej właśnie działalności. Przedsiębiorca, który chce otrzymywać dofinansowanie w kolejnych transzach miesięcznych powinien zachować status osoby fizycznej, niezatrudniającej pracowników. Jeśli zachodzi potrzeba zatrudnienia, przedsiębiorca powinien w powiatowym urzędzie pracy zgłosić fakt zmiany statusu przedsiębiorstwa, a dofinansowanie powinno zostać wstrzymane.

Jeśli organizacja (przedsiębiorca) zatrudnia jednego pracownika na podstawie kilku umów, to jak należy ująć to w kalkulatorze? Czy osoba ta powinna zostać wykazana jeden raz a kwota brutto wynagrodzenia powinna zostać zsumowana z kilku umów? Czy osoba ta powinna być wykazywana z każdej umowy osobno?

W sytuacji, w której jeden pracownik związany jest kilkoma umowami z jednym pracodawcą, z uwagi na fakt iż każdy pracownik może być ujęty tylko raz we wniosku o dofinansowanie w ramach art. 15ztc, zarówno wynagrodzenia jak i należne od nich składki ze wszystkich ww. umów powinny być zsumowane. Ich suma powinna być ujęta w kalkulatorze trzecim, w ramach którego pracodawca ma możliwość wpisania ręcznie wysokości wynagrodzenia i składek.

Teraz wnioskujemy za kwiecień i nasz drugi wniosek do art 15ztc złożymy w maju i z tej sytuacji drugi wniosek będzie ważny i brany pod uwagę? Inne PUP już potwierdziły, że firmy co m-c mogą wnioskować, a niektóre nie?

Można złożyć zarówno jeden wniosek na trzy miesiące lub składać oddzielny wniosek na każdy z miesięcy. Tak więc można wnioskować o dofinansowanie raz w miesiącu, niemniej jednak w terminach, które wyznaczane są każdorazowo decyzją dyrektora powiatowego urzędu pracy. Zatem również wniosek, który zostanie złożony w maju oraz w czerwcu - w terminie wskazanym przez dyrektora urzędu, będzie ważny i brany pod uwagę.

Dyrektor powiatowego urzędu pracy decyduje bowiem o terminie ogłoszenia i rozpoczęcia naboru wniosków m.in. o dofinansowanie w ramach art. 15ztc 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.).

Jeżeli ktoś na umowie zlecenie od 13 marca nie pracuje z powodu zamknięcia zakładu, to czy oprócz wniosku do ZUS RSP-C (świadczenie postojowe z art 15zq) możemy jako firma ująć ta osobę w kalkulatorze dla umów cywilnoprawnych do wniosku PSZ-DKWP (art 15ztc)?

W ustawie nie ma warunku negatywnego do przyznania świadczenia postojowego w postaci pobierania innego świadczenia lub innej pomocy. Oznacza to, że z punktu widzenia przepisów dotyczących świadczenia postojowego nie ocenia się innej pomocy uzyskiwanej przez przedsiębiorcę, ponieważ ten fakt w procesie przyznania prawa do świadczenia nie ma żadnego znaczenia prawnego. Świadczenie postojowe ma bowiem charakter socjalny, z tego też względu nie odprowadza się od

niego składek oraz podatku. Także przyznane świadczenia nie ma określonego celu np. finansowania składek, lecz ma zapewnić niezbędne środki finansowe dla przedsiębiorcy.

W związku z powyższym świadczenie postojowe może być przyznane zarówno przedsiębiorcy opłacającemu składki wyłącznie za siebie (samozatrudnionemu) jak również przedsiębiorcy zatrudniającemu pracowników. Jednakże należy zauważyć, że charakter prawny świadczenia postojowego ma taki sam charakter niezależnie komu jest przyznawany. Podsumowując powyższe należy także stwierdzić, że świadczenie postojowe może łączyć się z każdą inną formą pomocy.

Czy będzie nowy kalkulator PSZ-DKWP dla firmy z umorzeniem ZUS 50%? Teraz tylko są dostępne dwie opcje - bez zwolnienia i zwolnienie 100% ZUS?

Kalkulator do art. 15zzb, to zawiera zapis dot. art. 31zo, który mówi o zwolnieniu ze składek ZUS w 100% i w 50%. Biorąc pod uwagę powyższe, jeśli ktoś skorzystał ze zwolnienia ze składek ZUS to bez względu czy jest to 100% czy 50%, istotny jest sam fakt skorzystania ze zwolnienia, co skutkuje w tym, że składki już nie są tej osobie dofinansowywane, a jedynie wynagrodzenie.

Jeżeli pracownik jest zatrudniony na umowę o pracę i dodatkowo na umowę zlecenie w innej firmie, czy obaj pracodawcy mogą ubiegać się o dofinansowanie w ramach 15zzb?

Każdy przedsiębiorca może ubiegać się o dofinansowanie, gdyż u każdego z nich osoba ta, zatrudniona jest na podstawie niezależnej umowy, czy to umowy o pracę czy umowy zlecenia.

Czy w przypadku spółki z ograniczoną odpowiedzialnością wspólnicy mogą ubiegać się o wsparcie w ramach art. 15zzb, art. 15zzc, art. 15zzd, art. 15zze z założeniem, że jeden wspólnik może ubiegać się tylko o jedno wsparcie w formie poszczególnych dofinansowań. Bez względu na to w ilu spółkach jest wspólnikiem (podobnie jak w przypadku spółek cywilnych)?

W przypadku artykułu 15zzc dofinansowanie przysługuje przedsiębiorcy będącemu osobą fizyczną niezatrudniającemu pracowników, tylko taki przedsiębiorca (zatem spółka z o.o. – nie), posiadający wpis do CEIDG może ubiegać się o ww. wsparcie. Wspólników spółki z o.o. nie można traktować analogicznie jak wspólników spółki cywilnej. Zgodnie z Prawem przedsiębiorców art. 4 ust. 2. przedsiębiorcami są także wspólnicy spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej. Takiego statusu nie mają natomiast wspólnicy spółki z o.o. Taka spółka ma własną podmiotowość prawną i może zatrudniać pracowników. O wsparcie w ramach art. 15zzb może się zatem ubiegać spółka z o.o., a nie poszczególni jej wspólnicy.

Jeżeli chodzi o wsparcie z 15zze, to skorzystać z niego może organizacja pozarządowa lub podmiot, o którym mowa w art.3 ust. 3 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie. Wśród podmiotów z art 3 ust. 3 ww. ustawy znajdują się m.in. niedziałające w celu osiągnięcia zysku spółki z ograniczoną odpowiedzialnością.

Odnosząc się do postawionego pytania, to należałoby wskazać, że podmiotem uprawnionym do skorzystania ze wsparcia jest spółka jako całość, a nie jej poszczególni wspólnicy. Spółka z.o.o. jest odrębnym podmiotem, który posiada własną osobowość prawną. Inaczej jest przy spółce cywilnej, w której wspólnicy działają na rzecz spółki ale we własnym imieniu.

Bardzo proszę o informację, czy z pomocy w postaci dofinansowania części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej z art. 15zzc „Tarczy Antykryzysowej” (dla osoby fizycznej niezatrudniającej pracowników) może skorzystać osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą zatrudniająca osobę na umowę zlecenie?

W instrumencie dofinansowania części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej dla przedsiębiorcy będącego osobą fizyczną niezatrudniającego pracownika, za pracownika uznaje się osobę zatrudnioną na podstawie stosunku pracy, zgodnie z Kodeksem Pracy, zatem umowa cywilnoprawna, którą przedsiębiorca nawiązał ze zleceniobiorcą nie jest traktowana w tym instrumencie jako zatrudnienie. Jednocześnie według art. 15zzb ustawy, ten sam zleceniobiorca może

zostać wykazany w zatrudnieniu, jeśli przedsiębiorca chciałby ubiegać się o dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19. Zatem ww. przedsiębiorca może ubiegać się zarówno o wsparcie w ramach art. 15zzb i 15ztc, o ile spełnia wszelkie wymogi tych instrumentów, z zaznaczeniem, że środki te nie mogą zostać przeznaczone na ten sam cel.

Przedsiębiorca zatrudniając 1 osobę na umowę o pracę zwolni ją przed złożeniem wniosku; Czy może otrzymać dofinansowanie z art. 15ztc; Czy nie będzie to działanie celowe żeby spełnić przesłanki do otrzymania tego wsparcia.

W art. 15ztc 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.), dofinansowanie jest przeznaczone na część kosztów prowadzenia działalności gospodarczej, prowadzonej przez przedsiębiorcę będącego osobą fizyczną niezatrudniającego pracowników. Za pracownika w myśl tego artykułu uznaje się osobę zatrudnioną na podstawie stosunku pracy, zgodnie z Kodeksem Pracy.

Aby ubiegać się o ww. dofinansowanie, przedsiębiorca powinien wykazać spadek obrotów w następstwie wystąpienia COVID – 19, w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych przypadających w okresie po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o przyznanie dofinansowania, w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego. Okresy, które zostają wybrane do wykazania spadku obrotów w następstwie COVID-19 powinny być okresem przedmiotowej działalności – dla której przeznaczony jest ten instrument, zatem niezatrudniającej pracowników. Co znaczy, że przedsiębiorca nie powinien zatrudniać pracowników nie tylko w momencie składania wniosku, ale i w okresie (2020 i 2019) ujętym do obliczenia spadku obrotów. Należy nadmienić, iż powiatowy urząd pracy rozpatrując wniosek o ww. dofinansowanie powinien mieć również na uwadze zasadność wydatkowania środków publicznych.

Czy przedsiębiorca otrzymujący dofinansowanie z PFRON do wynagrodzeń pracowników może również otrzymać dofinansowania z art.15g lub tych określonych z art.15zzb, jeśli tak to w jakim zakresie?

Przedsiębiorca otrzymujący dofinansowanie z PFRON do wynagrodzeń pracowników nie może otrzymać dofinansowania z art.15zzb, o którym mowa w ustawie 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.), ponieważ otrzymał już dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników z innych źródeł publicznych.

Niezależnie od powyższego należy zauważyć, że Sejm RP uchwalił ustawę z dnia 30 kwietnia 2020 r. o zmianie niektórych ustaw w zakresie działań osłonowych w związku z rozprzestrzenieniem się wirusa SARS-CoV-2, gdzie m.in. znalazł się zapis, że pracodawca będący przedsiębiorcą, o którym mowa w art. 15zzb, korzystający z dofinansowania do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego na podstawie przepisów ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, w części niepodlegającej dofinansowaniu na podstawie tej ustawy może otrzymać dofinansowanie, o którym mowa w art. 15zzb. Ustawa jest nadal w trakcie procesu legislacyjnego.

Czy obrót obejmuje także przychody z tytułu świadczenia usług w oparciu o usługi świadczone w formie online, które nie były świadczone przed wprowadzeniem stanu zagrożenia epidemicznego albo wprowadzaniem stanu epidemii (art. 15zbb)?

Tak, przy wyliczaniu spadku obrotów należy wliczać także przychody z tytułu świadczenia usług w oparciu o usługi świadczone w formie online, które nie były świadczone przed wprowadzeniem stanu zagrożenia epidemicznego albo wprowadzaniem stanu epidemii.

Czy w przypadku niedotrzymania warunku utrzymania w zatrudnieniu pracowników objętych umową, jednego z pracowników objętych dofinansowaniem, przedsiębiorca zwraca proporcjonalnie część dofinansowania przypadającego na tego pracownika, czy też część dofinansowania ogółem (otrzymanego na wszystkich pracownikach) (art. 15zbb)?

W przypadku niedotrzymania warunku utrzymania w zatrudnieniu pracowników objętych umową, jednego z pracowników objętych dofinansowaniem, przedsiębiorca zwraca proporcjonalnie część dofinansowania przypadającego tylko na tego pracownika.

W tym miejscu należy podkreślić, że zgodnie z rozwiązaniami Tarczy Antykryzysowej 2.0 przedsiębiorcy będą mieli obowiązek prowadzenia działalności tylko przez okres otrzymywania dofinansowania. Prowadzenie działalności gospodarczej po zakończeniu wsparcia nie będzie już obowiązkiem przedsiębiorcy.

Czy w przypadku otrzymania świadczenia postojowego, o jakim mowa w art. 15zq ustawy o COVID-19, przedsiębiorcy przysługuje również pomoc w formie dofinansowania części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne, o jakich mowa w art. 15zbb ustawy o COVID-19?

Przedsiębiorcy, który otrzymał świadczenie postojowe, o jakim mowa w art. 15zq przysługuje również pomoc w formie dofinansowania części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne, o jakich mowa w art. 15zbb ustawy o COVID-19.

Czy w przypadku otrzymania dofinansowania części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne o jakim mowa w art. 15zbb ustawy o COVID-19, przedsiębiorcy przysługuje również pomoc w formie dofinansowania składek na ubezpieczenia społeczne pracowników z art. 15g ustawy o COVID-19 z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych?

Odpowiadając na pytanie 23 oraz pytanie 24 należy wskazać, że przedsiębiorca może otrzymać pomoc z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP), o której mowa w art. 15g ww. ustawy wyłącznie w przypadku, jeśli nie uzyskał pomocy w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów wypłat na rzecz ochrony miejsc pracy (wynagrodzenia, składki). Reasumując, jeśli przedsiębiorca otrzymuje dofinansowanie do wynagrodzenia z innego źródła w związku z ochroną miejsc pracy to nie może skorzystać z dofinansowania wynagrodzenia z FGŚP na tych samych pracowników.

Dodatkowe wyjaśnienia dot. art. 15zbb dotyczące spółek cywilnych:

Wspólnicy spółki cywilnej w przypadku zatrudniania pracowników, występują jako zbiorowy pracodawca. W związku z powyższym z wnioskiem o dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne może wystąpić tylko wspólnik uprawniony do reprezentowania ww. pracodawcy zbiorowego. **We wniosku wspólnik podaje dane spółki cywilnej (w tym NIP, REGON oraz numer rachunku bankowego).**

Czy spółka cywilna może wystąpić z wnioskiem o dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne w ramach art. 15 zzb ustawy?

Zgodnie z ustawą prawo przedsiębiorców, przedsiębiorcą nie jest spółka cywilna. Natomiast przedsiębiorcą jest każdy wspólnik spółki cywilnej. Wspólnicy spółki cywilnej w przypadku zatrudniania pracowników, występują jako zbiorowy pracodawca. W związku z powyższym z wnioskiem o dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne, powinien wystąpić uprawniony wspólnik (lub wspólnicy) do reprezentowania ww. pracodawcy zbiorowego.

Czy spółka cywilna i spółka prawa handlowego może wystąpić z wnioskiem o pożyczkę dla mikroprzedsiębiorców w ramach art. 15 zzd ustawy?

Spółki cywilne

1. W przypadku pożyczek udzielonych już spółkom cywilnym, należy doprecyzować i udokumentować, który konkretnie wspólnik spółki jest pożyczkobiorcą. Takie działanie umożliwi pozostałym wspólnikom spółki ubieganie się o pożyczkę.
2. Jeśli przedsiębiorca prowadzi działalność gospodarczą jedynie w zakresie spółki cywilnej, która jako zbiorowy pracodawca zatrudnia 10 lub więcej pracowników, taki przedsiębiorca nie ma prawa do pożyczki.

Jednak jeśli jednocześnie taki przedsiębiorca jest współnikiem w innej spółce, która zatrudnia mniej niż 10 pracowników lub prowadzi własną działalność gospodarczą, w ramach której zatrudnia mniej niż 10 pracowników może skorzystać z pożyczki na prowadzenie tej działalności gospodarczej, w ramach której spełniany jest warunek zatrudnienia określony w definicji mikroprzedsiębiorcy.

Spółki prawa handlowego

Każda ze spółek prawa handlowego, tj. spółka jawna, spółka partnerska, spółka komandytowa spółka komandytowo-akcyjna, spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, spółka akcyjna są przedsiębiorcami i mają wpis do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego. Zatem każda z tych spółek, o ile jest mikroprzedsiębiorcą ma prawo do uzyskania pożyczki. Dlatego nie powinno się sprawdzać, czy dana osoba fizyczna jest udziałowcem wielu tego rodzaju spółek.

Czy dofinansowanie może zostać udzielone przedsiębiorcy, który ze względu na rozpoczęcie działalności gospodarczej w roku ubiegłym, nie jest w stanie oszacować spadku obrotów w stosunku do analogicznych dwóch miesięcy kalendarzowych roku ubiegłego i porównać ich do miesięcy przypadających po 1 stycznia 2020 r.?

Możliwość przyznania, a co za tym idzie - także dostępna wysokość wsparcia, oferowanego przedsiębiorcom w ramach art. 15 zzb „specustawy” - zgodnie z wolą ustawodawcy, opiera się na stwierdzeniu poziomu spadku obrotów u danego przedsiębiorcy (odpowiednio o co najmniej 30, 50 lub 80%) w zestawieniu dwóch miesięcy roku bieżącego z odpowiadającymi im miesiącami roku ubiegłego (np. luty i marzec 2019 do lutego i marca 2020). Należy zatem przyjąć, że przedsiębiorca, starający się o dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne, powinien prowadzić swoją działalność przez co najmniej 14 miesięcy licząc na dzień złożenia wniosku. W innym przypadku bowiem nie będzie mógł przyjąć wymaganych okresów referencyjnych.

Czy podmioty, które w okresie styczeń-marzec 2019 miały zawieszoną działalność gospodarczą i nie mają możliwości dokonania porównania okresu z 2019 do okresu z 2020 roku, mogą skorzystać ze wsparcia z art. 15 zzb?

Możliwość przyznania, a co za tym idzie - także dostępna wysokość wsparcia, oferowanego przedsiębiorcom w ramach art. 15 zzb „specustawy” - zgodnie z wolą ustawodawcy, opiera się na stwierdzeniu poziomu spadku obrotów u danego przedsiębiorcy (odpowiednio o co najmniej 30, 50 lub 80%) w zestawieniu dwóch miesięcy roku bieżącego z odpowiadającymi im miesiącami roku ubiegłego (np. luty i marzec 2019 do lutego i marca 2020. W okresie wskazanych do wyliczenia spadku obrotów 2 kolejnych miesięcy roku bieżącego oraz analogicznych 2 miesięcy roku poprzedniego, działalność gospodarcza nie mogła być zawieszona. Działalność musiała być wykonywana, aby przedsiębiorca mógł obliczyć obroty, a w rezultacie wskazać ich spadek.

Co w przypadku jeśli przedsiębiorca skorzysta ze wsparcia i w trakcie zatrudnienia pracownik złoży wypowiedzenie umowy o pracę? Czy będzie to skutkowało zwrotem?

W odniesieniu do instrumentu w ramach art. 15 zzb przyjmuje się, że dokumentem bazowym, do którego odnoszą się kolejne miesięczne oświadczenia o zatrudnianiu pracowników objętych wnioskiem, jest pierwsze oświadczenie składane wraz z nim. Jeżeli stan zatrudnienia pracowników objętych wnioskiem w kolejnym miesiącu będzie inny od początkowego, to przedsiębiorca otrzyma proporcjonalnie pomniejszone dofinansowanie. Oświadczenie przedsiębiorcy jest bowiem składane co miesiąc i w sytuacji, kiedy pracownik już nie pracuje, należy go nie uwzględniać lub wpisać w przypadku kosztów wynagrodzenia czy składek 0 zł.

Jak należy rozumieć zapis mówiący o tym, że przedsiębiorca „nie może otrzymać dofinansowania w części, w której te same koszty prowadzenia działalności gospodarczej zostały albo zostaną sfinansowane z innych środków publicznych”?

Zapis mówiący o „tych samych kosztach” należy odnieść wprost do celu, na który przedsiębiorca może przeznaczyć dane wsparcie. Na przykład przedsiębiorca może skorzystać z dofinansowania do wynagrodzeń pracowników (...) w ramach instrumentu z art.15 zzb i pożyczki dla mikroprzedsiębiorcy, lecz z zastrzeżeniem, że koszty pożyczki nie mogą posłużyć do pokrycia kosztów wynagrodzeń pracowników i należnych od nich składek.

Czy wnioskodawca może złożyć zamiast jednego trzy wnioski (po jednym w każdym miesiącu), np. w kwietniu (obroty za luty i marzec – spadek 35%), w maju (obroty za marzec i kwiecień – spadek 60%), w czerwcu (obroty za kwiecień i maj – spadek 95%) ? Jeśli tak to jak będzie liczony okres utrzymania firmy. Jeśli bierzemy pod uwagę, że okres utrzymania ma być taki jak dofinansowania , to umowa kwietniowa obejmowałaby maj, majowa - czerwiec, czerwcową - lipiec. W tej sytuacji przedsiębiorca byłby w lepszej sytuacji niż składając wniosek od razu na 3 miesiące, bo wystarczyłoby utrzymać firmę do lipca zamiast do września.

Z art. 15 z zc ust. 3 wynika, że dotacja może zostać przyznana na okres **nie dłuższy niż 3 miesiące**. We wniosku, w części D przedsiębiorca ma za zadanie wpisać, ilość miesięcy, na jakie ubiega się o wsparcie. Może zatem zdecydować, czy będzie to okres maksymalny (3 miesiące) czy np. tylko na 1 miesiąc. Dodatkowo przedsiębiorcy mogą skorzystać z opcji wielokrotnego składania wniosku, jeśli np. w następnym miesiącu będą mieli wyższy spadek obrotu i będą mogli ubiegać się o wyższą kwotę dofinansowania. Z zaznaczeniem, że wsparcie w sumie, nie może przekroczyć 3 miesięcy. Zatem przedsiębiorca będzie mógł złożyć w tym zakresie maksymalnie 3 wnioski. Należy natomiast zwrócić uwagę, że w świetle art. 15 z zc ust. 8, wniosek o dofinansowanie przedsiębiorca składa w terminie 14 dni od dnia ogłoszenia naboru przez dyrektora powiatowego urzędu pracy, zatem wniosek w kolejnych miesiącach będzie można złożyć pod warunkiem ogłoszenia nowego naboru wniosków.

Czy wnioskodawca może złożyć wniosek w lipcu wskazując, że wsparcie chce od 01.04.2020 r. ? Jeśli tak to czy wypłacamy mu od razu 3 transze (za IV, V i VI) a działalność ma prowadzić do IX ?

Zgodnie z artykułem 15zzc ust. 3 Przedsiębiorca może otrzymać dofinansowanie na okres nie dłuższy niż 3 miesiące, przypadające od miesiąca złożenia wniosku. Zatem jeśli w lipcu, będzie nabór wniosków na ten instrument, przedsiębiorca składając wniosek w lipcu, będzie mógł ubiegać się o dofinansowanie od tego właśnie miesiąca.

Małe i średnie firmy. 1. Czy można złożyć wniosek o dofinansowanie, jeżeli spadek dochodów będzie dopiero po kwietniu czy maju?

2. Jak należy policzyć spadek obrotów, jeżeli w jednym miesiącu spadek obrotów wynosi 30%, a w kolejnym 80%? Czy trzeba w takim razie wnioskować 2 razy (np. z rozbiem dofinansowania)?

3. W jaki sposób powinno się liczyć wynagrodzenie, jeżeli nie jest to stawka godzinowa, czy miesięczna, a np. wynagrodzenie za usługę (np. wynagrodzenie za jednego pacjenta)?

Ad. 1. Jeśli spadek obrotów miał miejsce w kwietniu to przedsiębiorca może złożyć Wniosek w maju a przy obliczaniu spadku obrotu uwzględnić dane z marca i kwietnia. Natomiast jeśli spadek obrotów nastąpi w maju to postępujemy analogicznie jak poprzednio czyli Wniosek może zostać złożony w czerwcu natomiast do obliczenia spadku obrotów będą brane pod uwagę dane z kwietnia i maja ale sytuacja ta będzie możliwa pod warunkiem, że Dyrektor PUP ogłosi nabór wniosków w czerwcu.

Ad. 2 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., y oznacza sumę łącznych obrotów w okresie analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych w 2019 r.

Aby Przedsiębiorca uzyskał dofinansowanie z art. 15zzb ustawy spadek obrotów musi wynosić co najmniej 30%.

Ad. 3 Wynagrodzenie, które podlega dofinansowaniu w ramach przepisów zawartych w art. 15zzb ustawy (tj. dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne) to kwota brutto jaką pracodawca zobowiązał się wypłacać pracownikowi w umowie (o której mowa w ust. 1 przytoczonego powyżej artykułu ustawy).

Mikrofirma do 9 osób. Czy świadczenia z tarczy antykryzysowej - niskooprocentowana pożyczka, dofinansowanie do pensji oraz zwolnienie składek nie wykluczają się wzajemnie oraz czy mogą być przyznane jednocześnie?

Ww. instrumenty nie wykluczają wzajemnie, pod warunkiem, że nie przeznacza się ich na opłacenie kosztów działalności, które zostają pokryte z innych źródeł publicznych.

Przedsiębiorca zatrudnia 2 osoby na pełny etat, od 15.03 nie ma żadnych wpływów. Na koniec III kw. zalegała z płatnością VAT, który został opłacony z 10-cio dniowym opóźnieniem wraz z odsetkami i pytania brzmi: czy może ubiegać się o dopłaty do wynagrodzeń czy to opóźnienie dyskwalifikuje?

We wniosku przedsiębiorca oświadcza o nie zaleganiu z uregulowaniem zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca III kwartału 2019 r. Jeśli przedsiębiorca nie ma ww. zaległości może ubiegać się o świadczenie.

Jak ujmować osoby przebywające na zasiłku chorobowym płatnym ze strony Pracodawcy ?

W tej sytuacji Przedsiębiorca ujmuje tego pracownika/ów we Wniosku i po zakończonym okresie dofinansowania, przy końcowym rozliczeniu (zgodnie z § 3 Umowy), zwraca do Urzędu Pracy środki nienależnie pobrane.

Czy w przypadku przyznania przedsiębiorcy dofinansowania części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne na podstawie art. 15 zzb dopuszcza się aneksowanie zawartych umów w zakresie pracowników zgłoszonych przez przedsiębiorcę we wniosku np. gdy pracownik się zwolni, a na jego miejsce zostanie przyjęty nowy ponadto czy w przypadku gdy pracownik sam się zwolni i nie zostanie w danym miesiącu zatrudniony nowy to czy przedsiębiorca ma dalej prawo korzystać z dofinansowania?

Nie przewiduje się aneksowania umów w tym zakresie. W sytuacji gdy pracownik zwolni się z pracy a pracodawca nie zatrudni nikogo na jego miejsce wówczas pracodawca zwraca proporcjonalnie tę część dofinansowania, które byłoby należne na tego pracownika od dnia zakończenia pracy do końca danego miesięcznego okresu dofinansowania.

Natomiast w przypadku gdy po odejściu pracownika na jego miejsce zostanie zatrudniony kolejny wówczas pracodawca nie zwraca otrzymanego dofinansowania ale po zakończeniu okresu dofinansowania, przy końcowym rozliczeniu (zgodnie z § 3 Umowy), zwraca do urzędu pracy środki nienależnie pobrane. Sytuacja taka może zaistnieć gdy np. osoba zatrudniona po odejściu innego pracownika otrzyma niższe wynagrodzenie niż to, o które Przedsiębiorca wnioskował. W takim przypadku różnicę należy zwrócić na konto urzędu pracy.

Czy dofinansowanie wynagrodzeń w ramach tarczy antykryzysowej należy się pracodawcy, który zatrudnia obecnie pracowników, jednakże pracownicy przebywają na zasiłku opiekuńczym wypłacanym przez ZUS bądź na zwolnieniu chorobowym wypłacanym z ubezpieczenia chorobowego?

Nie. Dofinansowanie może być przyznane, jeżeli w danym miesiącu jest ono faktycznie wypłacane przez przedsiębiorcę. Jeżeli płatność przejął ZUS i przedsiębiorca nie ponosi faktycznie kosztów, to nie może otrzymać dofinansowania.

Czy formy realizowane na podstawie ustawy COVID-19 można ze sobą łączyć?

W formach art. 15zzb, 15zzc oraz 15zze przedsiębiorca oświadcza, że „nie otrzymał i nie ubiega się o dofinansowanie na ten sam cel z innych środków publicznych”. Czy zatem jeśli przedsiębiorca został zwolniony z opłacania składek w ZUS może jednocześnie ubiegać się o udzielenie dofinansowania części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne? Jakie formy mogą być ze sobą łączone?

Rozwiązania w Tarczy Antykryzysowej I w części dotyczącej rynku pracy zawierają rozwiązania takie m.in. jak:

- dofinansowanie przedsiębiorcy będącemu osobą fizyczną niezatrudniającemu pracowników prowadzenia działalności gospodarczej ze środków Funduszu Pracy,
- dofinansowanie ze środków Funduszu Pracy mikroprzedsiębiorcom, małym i średnim przedsiębiorcom części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych składek na ubezpieczenia społeczne od tych wynagrodzeń,
- niskooprocentowaną pożyczkę dla mikroprzedsiębiorców ze środków Funduszu Pracy.

Ww. rozwiązania oraz inne, zaproponowane w tzw. Tarczy mogą być stosowane łącznie, o ile nie będą przeznaczone na finansowanie działań, które zostają pokryte z innych źródeł publicznych.

W związku z powyższym nie wykluczają się:

1. Zwolnienie z ZUS i dofinansowanie przedsiębiorcy będącemu osobą fizyczną niezatrudniającemu pracowników prowadzenia działalności gospodarczej ze środków Funduszu Pracy, jeśli środki nie zostaną przeznaczone na ten sam cel.
2. Zwolnienie z ZUS i dofinansowanie ze środków Funduszu Pracy mikroprzedsiębiorcom, małym i średnim przedsiębiorcom części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych składek na ubezpieczenia społeczne od tych wynagrodzeń, jeśli środki z nie zostaną przeznaczone na ten sam cel. Przy czym, jeśli przedsiębiorca otrzymał zwolnienie z ZUS, dofinansowanie dla pracowników będzie przyznane jedynie na wynagrodzenia, bez składek na ubezpieczenia społeczne.

3. Zwolnienie z ZUS i niskooprocentowana pożyczka dla mikroprzedsiębiorców ze środków Funduszu Pracy, jeśli środki nie zostaną przeznaczone na ten sam cel.
4. Niskooprocentowana pożyczka dla mikroprzedsiębiorców ze środków Funduszu Pracy i dofinansowanie ze środków Funduszu Pracy mikroprzedsiębiorcom, małym i średnim przedsiębiorcom części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych składek na ubezpieczenia społeczne od tych wynagrodzeń, o ile pożyczka, nie została przeznaczona na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne.
5. Wsparcie dofinansowania w ramach FGŚP i dofinansowanie ze środków Funduszu Pracy mikroprzedsiębiorcom, małym i średnim przedsiębiorcom części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych składek na ubezpieczenia społeczne od tych wynagrodzeń, z zaznaczeniem, że nie zostaną wykorzystane na tych samych pracowników.

Czy do stanu zatrudnienia wlicza się młodocianych?

Nie. Zgodnie z art. 7 ust. 3. Prawa przedsiębiorców średnioroczne zatrudnienie, o którym mowa w ust. 1 pkt 1-3 (definicja mikroprzedsiębiorcy, małego przedsiębiorcy i średniego przedsiębiorcy), określa się w przeliczeniu na pełne etaty, nie uwzględniając pracowników przebywających na urloпах macierzyńskich, urloпах na warunkach urlopu macierzyńskiego, urloпах ojcowskich, urloпах rodzicielskich i urloпах wychowawczych, a także zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego.

Czy wśród pracowników objętych dofinansowaniem ujmować pracowników sprawujących aktualnie opiekę nad dzieckiem do lat 8?

Nie. Dofinansowanie może być przyznane, jeżeli w danym miesiącu jest ono faktycznie wypłacane przez przedsiębiorcę. Jeżeli płatność przejął ZUS i przedsiębiorca nie ponosi faktycznie kosztów, to nie może otrzymać dofinansowania.

Czy może otrzymać dofinansowanie przedsiębiorca jeżeli w części, te same koszty zostały albo zostaną sfinansowane z innych środków publicznych – tzn. firmy, które dostały środki w ramach projektu zatrudniły osoby bezrobotne w ramach prac interwencyjnych.

Zgodnie z art. 15zzb ust. 12 i 15zyc ust. 10 ustawy COVID-19 przedsiębiorca nie może otrzymać dofinansowania w części, w której te same koszty zostały albo zostaną sfinansowane z innych środków publicznych.

Powyższe oznacza, że przedsiębiorca może się ubiegać o inne formy wsparcia przewidziane w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instrukcjach rynku pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1478, z późn. zm.) i je otrzymać w części, w której nie pokrywa się ono

z ww. dofinansowaniem. W praktyce będzie to oznaczało, że pracodawca nie może otrzymać np.:

- refundacji, której mowa w art. 51a ust. 1 ustawy,
- refundacji części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne w ramach robót publicznych, prac interwencyjnych,
- pokrycia kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne refundowanych pracodawcy, o których mowa w art. 47 ustawy,
- refundacji pracodawcy kosztów składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30 roku życia podejmujących pierwszą pracę, o których mowa w art. 60c ustawy,
- pokrycia kosztów dofinansowania wynagrodzenia zatrudnionego bezrobotnego powyżej 50 roku życia, o którym mowa w art. 60d ustawy,
- refundacji pracodawcy, w ramach bonu zatrudnieniowego, części wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne, o których mowa w art. 66m ust. 7 ustawy.

W przypadku pożyczki, o której mowa w art. 15zzd ww. ustawy COVID-19, ustawa ta nie zawiera ograniczenia. Wobec powyższego mikroprzedsiębiorca, który otrzymał pożyczkę, może ubiegać się o wszystkie formy wsparcia przewidziane w ustawie o promocji zatrudnienia (...).

Jak prawidłowo określić status mikroprzedsiębiorcy i stan zatrudnienia w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy?

Zgodnie z art. 7 ust. 3. Prawa przedsiębiorców średnioroczne zatrudnienie, o którym mowa w ust. 1 pkt 1-3 (definicja mikroprzedsiębiorcy, małego przedsiębiorcy i średniego przedsiębiorcy), określa się w przeliczeniu na pełne etaty, nie uwzględniając pracowników przebywających na urloпах macierzyńskich, urloпах na warunkach urlopu macierzyńskiego, urloпах ojcowskich, urloпах rodzicielskich i urloпах wychowawczych, a także zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego. Ta zasada stosuje się więc do weryfikacji, czy podmiot jest mikroprzedsiębiorcą.

Ile musi istnieć firma żeby móc ubiegać się o formy art. 15z zb, 15z zc oraz 15z ze? W zasadach opublikowanych do ww. form brak jest informacji od kiedy musi istnieć firma by móc ubiegać się o wsparcie oraz czy wnioskodawcą może być pracodawca/ przedsiębiorca, który ma zawieszoną działalność gospodarczą.

Możliwość przyznania, a co za tym idzie - także dostępna wysokość wsparcia, oferowanego przedsiębiorcom w ramach art. 15 z zb (a także 15 z zc i 15 z ze) specustawy - zgodnie z wolą ustawodawcy, opiera się na stwierdzeniu poziomu spadku obrotów u danego przedsiębiorcy (odpowiednio o co najmniej 30, 50 lub 80%) w zestawieniu dwóch miesięcy roku bieżącego z odpowiadającymi im miesiącami roku ubiegłego (np. luty i marzec 2019 do lutego i marca 2020). Należy zatem przyjąć, że przedsiębiorca, starający się o dofinansowanie, powinien prowadzić swoją działalność przez co najmniej 14 miesięcy licząc na dzień złożenia wniosku. W innym przypadku bowiem nie będzie mógł przyjąć wymaganych okresów referencyjnych.

Czy jeśli pracodawca uzyska świadczenia na ochronę miejsc pracy na podstawie art. 15g specustawy w wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia może się ubiegać o dofinansowanie z art. 15 z zb w wysokości uzupełniającej do kwoty 90% minimalnego wynagrodzenia czyli w wysokości 40%.

Nie. Takie połączenie instrumentów nie jest możliwe z uwagi na to, że wsparcie ma dotrzeć do jak największej liczby przedsiębiorców.

Ponadto, ze środków FGŚP przedsiębiorca nie uzyska dofinansowania do wynagrodzenia pracownika jeśli już na danego pracownika otrzymuje dofinansowanie do wynagrodzenia z innych źródeł (np. z art. 15 z zb). Podsumowując, jeśli przedsiębiorca skorzysta z instrumentu w ramach art.15z zb, nie może skorzystać z instrumentu finansowanego ze środków FGŚP **na tego samego pracownika**. Instrumenty nie będą się wykluczały jeśli nie zostaną wykorzystane na tych samych pracownikach.

Czy z dofinansowania może skorzystać przedsiębiorca, który zatrudnia jedną osobę na umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego?

Może on skorzystać z dofinansowania, ale jedynie jako samozatrudniony, gdyż zgodnie z przepisami ustawy Prawo przedsiębiorców (definicja mikroprzedsiębiorcy, małego przedsiębiorcy i średniego przedsiębiorcy) wyłącza m.in. zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego.

Czy przez „zawieszenie działalności gospodarczej” przez przedsiębiorcę należy rozumieć tylko zawieszenie działalności wykazane w CEiDG (z powodu pandemii), czy też sformułowanie to należy rozumieć szerzej i uwzględnić także sytuację przestoju ekonomicznego spowodowanego m.in. wejściem w życie ustawy antykryzysowej?

Zawieszenie działalności gospodarczej to instytucja z ustawy Prawo przedsiębiorców - i należy go rozumieć zgodnie z tą ustawą - a zatem jest to zawieszenie wykazane w CEiDG.

Czy do stanu zatrudnienia wlicza się osoby przebywające na urloпах macierzyńskich?

Nie. Zgodnie z art. 7 ust. 3. Prawa przedsiębiorców średnioroczne zatrudnienie, o którym mowa w ust. 1 pkt 1-3 (definicja mikroprzedsiębiorcy, małego przedsiębiorcy i średniego przedsiębiorcy), określa się w przeliczeniu na pełne etaty, nie uwzględniając pracowników przebywających na urloпах macierzyńskich, urloпах na warunkach urlopu macierzyńskiego, urloпах ojcowskich, urloпах rodzicielskich i urloпах wychowawczych, a także zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego.

W odniesieniu do art. 15z z b ust. 3 ustawy o „Tarczy” - co w przypadku kiedy przedsiębiorca otworzył działalność gospodarczą w drugiej połowie 2019r. i zatrudnia pracowników i nie jest w stanie wykazać obrotów z okresu 2 miesięcy analogicznych z 2019r. względem 2 miesięcy kolejnych przypadających w okresie po dniu 1 stycznia 2020r. Przepis wyłącza ze wsparcia przedsiębiorców którzy otworzyli działalność po 1 kwietnia 2019r.

Możliwość przyznania przedsiębiorcom wsparcia oraz jego wysokość - w ramach art. 15 z z b ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach (...) - opiera się na stwierdzeniu poziomu spadku obrotów u danego przedsiębiorcy (odpowiednio o co najmniej 30,50 lub 80%) w zestawieniu dwóch miesięcy roku bieżącego z odpowiadającymi im miesiącami roku ubiegłego (np. luty i marzec 2019 do lutego i marca 2020). Należy zatem przyjąć, że przedsiębiorca starający się o dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne, powinien prowadzić swoją działalność przez co najmniej 14 miesięcy licząc na dzień złożenia wniosku. W innym przypadku bowiem nie będzie mógł przyjąć wymaganych okresów referencyjnych.

Czy podmioty, które w okresie styczeń-marzec 2019 miały zawieszoną działalność gospodarczą i nie mają możliwości dokonania porównania z okresem z poprzedniego roku mogą skorzystać ze wsparcia z art. 15 z z b?

Nie, w chwili obecnej nie mogą. Należy bowiem przyjąć, że przedsiębiorca, starający się o dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne, powinien prowadzić swoją działalność przez co najmniej 14 miesięcy licząc na dzień złożenia wniosku, w tym także w okresie 2 miesięcy roku ubiegłego, które mają posłużyć do wykazania spadku obrotów względem dwóch miesięcy roku bieżącego. W okresie, w którym wykazywany jest spadek obrotów, działalność gospodarcza nie mgła być zawieszona. W innym przypadku pracodawca nie będzie mógł przyjąć wymaganych okresów referencyjnych. Okres, w odniesieniu do którego należy wyliczyć spadek obrotów przesuwa się bowiem o te miesiące, w których działalność była zawieszona.

Co w przypadku jeśli przedsiębiorca skorzysta ze wsparcia i w trakcie zatrudnienia PRACOWNIK złoży wypowiedzenie umowy o pracę? Czy będzie to skutkowało zwrotem?

W takim przypadku, w ramach instrumentu z art. 15 z z b, pracodawca powinien w kolejnym oświadczeniu wykazać zmianę w ilości zatrudnionych osób, a następnie będzie zobowiązany do proporcjonalnego zwrotu środków, otrzymanych na tego pracownika.

Czy do każdego pracownika objętego dofinansowaniem należy podać dokładną kwotę jego wynagrodzenia w miesiącu składania wniosku, w poprzednim, czy także za kolejne miesiąca?

Tak. W odniesieniu do każdego z pracowników, objętych wnioskiem o dofinansowanie w ramach instrumentu dostępnego na podstawie art.15z z b 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.

Czy w przypadku przedsiębiorcy występującego o to dofinansowanie zgodnie z art. 15zcc zostanie 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. 15zcc 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.

Które z dotacji i ulg przewidzianych w 15g, art. 15zq-15zz, art. 15zbb i 15zcc, 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. 15zcc 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.15zbb, 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. 15zbb, ale jedynie pod warunkiem, że nie będzie ono dotyczyło tych samych pracowników.

Ustawa umożliwia ponadto łączenie formy wsparcia, o której mowa w art. 15zdd z formą wskazaną w art. 15zbb. Pożyczka (art. 15zdd) docelowo może być przeznaczona na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej mikroprzedsiębiorcy. Dofinansowanie w art. 15zbb 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.

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.

Czy jako osoba samozatrudniona starająca się o otrzymanie zwolnienia ze składek ZUS mogę jednocześnie starać się o dofinansowanie dla samozatrudnionych z Urzędem 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 przeznaczą dofinansowanie i nie ma obowiązku sprawozdawczości przy tej usłudze. Dodatkowo sam fakt złożenia wniosku nie dyskwalifikuje z otrzymania wsparcia na którykolwiek z tych instrumentów.

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.

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

Dofinansowanie, o którym mowa w artykule 15 zzb nie może być przyznane przedsiębiorcy, którego pracownicy przebywają na bezpłatnych urloпах. 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.

Do jakiego urzędu składać wniosek, jeżeli pracodawca ma inną siedzibę niż miejsce prowadzenia działalności?

Pracodawca składa wniosek do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na miejsce prowadzenia działalności gospodarczej. Jeśli prowadzi działalność na terenie kilku powiatów, wybiera jeden Urząd. We wniosku oświadcza: „Nie złożyłem Wniosku o udzielenie pożyczki na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej mikroprzedsiębiorcy przyznawanej na podstawie art. 15zdz 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 w innym powiatowym urzędzie pracy, niż wskazany we wniosku.” Pożyczkę można otrzymać tylko jednorazowo. Natomiast adres siedziby podawany jest na potrzeby podpisania umowy.

Jeżeli na dzień 29.02.2020 pracownik był w zatrudnieniu i tego dnia złożył wypowiedzenie, które będzie trwało do 31.05.2020, czy pracodawca będzie mógł starać się o umorzenie?

Celem udzielenia pożyczki jest wsparcie pracodawcy w utrzymaniu stanu zatrudnienia. Stan zatrudnienia w przeliczeniu na etaty nie powinien ulec zmniejszeniu, jeśli pracodawca chce ubiegać się o umorzenie pożyczki. Nie oznacza to, iż zatrudnione muszą być te same osoby.

Pracownik odejdzie na emeryturę w związku z tym zmniejszy się zatrudnienie w okresie 3 miesięcy karencji od otrzymania pożyczki lub jeśli pracownik sam odszedł - czy będzie umorzenie?

Celem udzielenia pożyczki jest wsparcie pracodawcy w utrzymaniu stanu zatrudnienia. Stan zatrudnienia w przeliczeniu na etaty nie powinien ulec zmniejszeniu, jeśli pracodawca chce ubiegać się o umorzenie pożyczki. Nie oznacza to, iż zatrudnione muszą być te same osoby.

Pracodawca zatrudnia samych uczniów na umowę o praktyczną naukę zawodu - może składać?

Tak, o ile spełnia definicję mikroprzedsiębiorcy.

Pracodawca zatrudnia 2 osoby: 1 osobę na cały etat, jedną osobę na pół etatu. Jak ma to wpisać we Wniosku

Należy wpisywać części etatu, czyli w opisanym przykładzie 1,5 etatu.

A jeśli zatrudnia jedną osobę na jedną czwartą etatu może złożyć wniosek?

Tak. Jednocześnie musi spełniać definicję mikroprzedsiębiorcy.

Czy będzie możliwe łączenie wsparcia pracodawców zgodnie z art. 15 z za, art. 15 zzb oraz art. 15 zzc ustawy z równoległą realizacją umów z urzędem pracy w ramach instrumentów rynku pracy zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (np. doposażenie lub wyposażenie stanowiska pracy, prace interwencyjne, dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia, przyznanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej)?

Zgodnie z art. 15z z b ust. 12 ustawy COVID-19 przedsiębiorca nie może otrzymać dofinansowania w części, w której te same koszty zostały albo zostaną sfinansowane z innych środków publicznych.

Powyższe oznacza, że przedsiębiorca może się ubiegać o inne formy wsparcia przewidziane w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instrukcjach rynku pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1478, z późn. zm.) i je otrzymać w części, w której nie pokrywa się ono z ww. dofinansowaniem. W praktyce będzie to oznaczało, że pracodawca nie może otrzymać np.:

- refundacji, której mowa w art. 51a ust. 1 ustawy,
- refundacji części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne w ramach robót publicznych, prac interwencyjnych,
- pokrycia kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne refundowanych pracodawcy, o których mowa w art. 47 ustawy,
- refundacji pracodawcy kosztów składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30 roku życia podejmujących pierwszą pracę, o których mowa w art. 60c ustawy,
- pokrycia kosztów dofinansowania wynagrodzenia zatrudnionego bezrobotnego powyżej 50 roku życia, o którym mowa w art. 60d ustawy,
- refundacji pracodawcy, w ramach bonu zatrudnieniowego, części wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne, o których mowa w art. 66m ust. 7 ustawy.

W przypadku pożyczki, o której mowa w art. 15z z d ww. ustawy COVID-19, ustawa ta nie zawiera ograniczenia. Wobec powyższego mikroprzedsiębiorca, który otrzymał pożyczkę, może ubiegać się o wszystkie formy wsparcia przewidziane w ustawie o promocji zatrudnienia (...).

W przypadku zawieszenia płatności składek na ZUS u przedsiębiorcy w trakcie prac interwencyjnych, poniesione zostaną jedynie koszty wynagrodzenia. Czy refundacja będzie dotyczyła wyłącznie samego wynagrodzenia ?

W przypadku zawieszenia płatności składek na ZUS u przedsiębiorcy w trakcie prac interwencyjnych, kwota refundacji nie będzie obejmowała składek za ww. okres. Refundacja obejmuje bowiem faktycznie poniesione koszty, czyli koszty samego wynagrodzenia.

Czy przedsiębiorca, który korzysta z instrumentu w postaci umorzenia składek ZUS, może wystąpić o dofinansowanie do wynagrodzeń i składek pracowników z art.15zzb?

Tak. Uzyskanie zwolnienia w ZUS nie wyklucza skorzystania ze wsparcia w ramach art.15zzb. 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.

Czy mikroprzedsiębiorca, który skorzysta z instrumentu w postaci pożyczki (5 tys.), może skorzystać z instrumentu z art.15zzb?

Tak, pod warunkiem, że nie wykorzysta kwoty pożyczki na finansowanie wynagrodzeń i składek.

Czy dopuszczalne jest skorzystanie zarówno z dofinansowania wynagrodzeń pracowników w ramach instrumentu z FGŚP i w ramach art. 15zzb?

Tak, ale jedynie pod warunkiem, że nie będzie ono dotyczyło tych samych pracowników.

Czy ustawa umożliwia 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, te dwa instrumenty nie wykluczają się.

Czy dofinansowanie o którym mowa w art. 15zzb i 15zdc (oraz pożyczka 15 zzd) może być przyznana przedsiębiorcy, który uzyska zwolnienie ze składek ZUS, o którym mowa w art. 31zo ustawy?

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.

Czy w przypadku skorzystania z dofinansowania do wynagrodzeń pracowników z instrumentu w ramach FGŚP (np. w 50%), przedsiębiorca może skorzystać z dofinansowania pozostałej części tych wynagrodzeń z instrumentu w ramach art.15zzb?

Nie. Takie połączenie instrumentów nie jest możliwe z uwagi na to, że wsparcie ma dotrzeć do jak największej liczby przedsiębiorców.

Ponadto, ze środków FGŚP przedsiębiorca nie uzyska dofinansowania do wynagrodzenia pracownika jeśli już na danego pracownika otrzymuje dofinansowanie do wynagrodzenia z innych źródeł.

Podsumowując, jeśli przedsiębiorca skorzysta

z instrumentu w ramach art.15zzb, nie może skorzystać z instrumentu finansowanego ze środków FGŚP na tego samego pracownika.