

ZAPYTANIE OD KLIENTA	INSTYTUCJA	ODPOWIEDZ
Chcę skorzystać z świadczenia przestoju (dofinansowanie 50% do pensji i składki ZUS, mikroprzedsiębiorstwo) ale mam niezapłacony podatek PIT 5L za 2019 rok. Czy wniosek nie zostanie z tego powodu odrzucony? Wszystkie inne zobowiązania w stosunku do ZUS i US są uregulowane w terminie.	MRPI PS	Przedsiębiorca występujący o dofinansowanie wynagrodzenia z FGŚP nie może zalegać w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019 r.
Czy za okres urlopu wynagrodzenie zostanie dofinansowane z WUP?	MRPI PS	Przepis art. 172 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040 z późn. zm.) stanowi, że "za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy". Biorąc pod uwagę, powyższe dofinansowanie wynagrodzenia ze środków FGŚP przysługuje również za okres przebywania pracownika na urlopie wypoczynkowym.
Czy pracodawca może starać się o dofinansowanie wynagrodzeń z WUP za połowę miesiąca z tytułu obniżonego wymiaru czasu pracy a za drugą połowę z tytułu przestoju?	MRPI PS	Wprowadzenie obniżonego wymiaru czasu pracy albo przestoju ekonomicznego musi zostać zawarte w drodze porozumienia, wskazującego konkretne okresy obowiązywania ww. rozwiązań. Wskazane jest składać wnioski na okresy miesięczne. Przedsiębiorca może złożyć wniosek na każdy miesiąc ubiegania się o świadczenie osobno, tj. 3 wnioski.
Co należy rozumieć pod pojęciem wynagrodzenie brutto przy ustalaniu dofinansowania z WUP?	MRPI PS	Przez miesięczne wynagrodzenie brutto należy rozumieć wynagrodzenie o charakterze stałym i bezpośrednio związanym z wykonywaną funkcją lub zajmowanym stanowiskiem bez dodatków, których uruchomienie jest uzależnione od spełnienia przez pracownika dodatkowych przesłanek, jak np. wykonywania określonych zadań.
Czy wynagrodzenie brutto obejmuje oprócz stawki zasadniczej np. dodatek funkcyjny, premię, nadgodziny?	MRPI PS	Przez miesięczne wynagrodzenie brutto należy rozumieć wynagrodzenie o charakterze stałym i bezpośrednio związanym z wykonywaną funkcją lub zajmowanym stanowiskiem bez dodatków których uruchomienie jest uzależnione od spełnienia przez pracownika dodatkowych przesłanek, jak np. wykonywania określonych zadań. Dodatek funkcyjny lub premia, jeżeli stanowi stały element wynagrodzenia, powinien zostać uwzględniony w kwocie wynagrodzenia brutto.
Czy do WUP należy złożyć jeden wniosek na cały okres dofinansowania np. 3 m-ce, czy za każdy miesiąc oddzielnie (wypłata wynagrodzeń do 10-go następnego m-ca)?	MRPI PS	Przedsiębiorca powinien złożyć jeden wniosek na cały okres dofinansowania. Wyjątkiem jest sytuacja, gdy przedsiębiorca chce wystąpić o dofinansowanie wynagrodzenia w ramach przestoju ekonomicznego i dofinansowania w ramach obniżonego wymiaru czasu pracy za różne miesiące. Przedsiębiorca w takim przypadku składa odrębne wnioski. Przykładowo jeśli wprowadził przestój ekonomiczny na 2 miesiące od kwietnia, to w kwietniu składa pierwszy wniosek na 2 miesiące, a następnie składa wniosek w czerwcu na dofinansowanie wynagrodzenia z tytułu obniżenia wymiaru czasu pracy.
Jak rozumieć pojęcie roczny obrót wg definicji mikroprzedsiębiorcy? Czy obrót ze sprzedaży waluty czy prowizja ze sprzedaży waluty? W deklaracji CIT wykazywane są przychody w rozumieniu sprzedaży waluty, natomiast w deklaracji VAT – przychody rozumiane jako prowizja ze sprzedaży waluty?	MRPI PS	w instrumentach finansowanych ze środków FGŚP nie ma pojęcia rocznego obrotu wg definicji mikroprzedsiębiorcy. Pojęcie obrotu gospodarczego, użyte w art. 15g ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, w ustawie zostało zdefiniowane, jako spadek sprzedaży towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym.
Czy mikrofirma otrzyma dofinansowanie z tytułu przestoju ekonomicznego dla pracowników na umowie o pracę dla wszystkich pracowników zatrudnionych zarówno na cały etat jak i 1/2 etatu przy wynagrodzeniu – najniższa krajowa?	MRPI PS	Tak, po spełnieniu przesłanek art. 15g ustawy COVID-19.
Czy w przypadku gdzie zakład będzie zmuszony zatrzymać produkcję, a nie odnotuje jeszcze spadku dochodów o 25% w ciągu miesiąca ani też 15% w ciągu dwóch miesięcy, może wprowadzić przestój ekonomiczny i zgodnie z art. 15g punkt 6 obniżyć wynagrodzenie pracownikom?	MRPI PS	Wprowadzić przestój i obniżyć wynagrodzenie, o którym mowa w art. 6, może jedynie przedsiębiorca, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19, zdefiniowany w art.15g ust.9.
Mikroprzedsiębiorca: W jaki sposób mikroprzedsiębiorca zatrudniający pracowników tylko na 1/4 etatu może skorzystać z dofinansowania do wynagrodzenia jeśli nie może już zmniejszyć wymiaru czasu pracy? W jaki sposób powinno być sporządzone porozumienie z pracownikami, które musi załączyć oraz co powinno z niego wynikać?	MRPI PS	Jest to możliwe w przypadku przestoju ekonomicznego, z tym że wynagrodzenie nie może być niższe niż wynagrodzenie minimalne w przeliczeniu na etat. Porozumienie powinno zawierać co najmniej: 1) grupy zawodowe objęte przestojem ekonomicznym; 2) okres, przez jaki obowiązują rozwiązania dotyczące przestoju ekonomicznego.

<p>Czy chcąc skorzystać z dopłaty do pensji dla pracownika czy musi obniżyć etat dla pracownika do 0,8 z dniem 1-04, i czy taka obniżka etatu pracy uniemożliwia umorzenie pożyczki 5 tys dla przedsiębiorcy ponieważ jest zmniejszenie wymiaru etatu pracy po 29-02-2020?</p>	<p>MRPI PS</p>	<p>Wymiar czasu pracownika może zostać obniżony maksymalnie o 20%, dopuszczalne jest obniżenie wymiaru czasu pracy w mniejszym zakresie. Obniżenie wymiaru czasu pracy musi wynikać z podpisanego porozumienia. Jedynie na pracowników objętych porozumieniem można wystąpić o dofinansowanie do wynagrodzenia finansowanego ze środków FGŚP. Przepis art. 15zdd ust. 7 ustawy COVID-19 stanowi, że pożyczka wraz z odsetkami na wniosek mikroprzedsiębiorcy podlega umorzeniu, pod warunkiem, że mikroprzedsiębiorca będzie prowadził działalność gospodarczą przez okres 3 miesięcy od dnia udzielenia pożyczki. We wniosku o umorzenie mikroprzedsiębiorca oświadcza, że prowadził działalność gospodarczą przez okres 3 miesięcy od dnia udzielenia pożyczki.</p>
<p>Czy zwolnienie ze składek ZUS wyklucza możliwość otrzymania dofinansowania do wynagrodzenia pracowników w związku z obniżonym wymiarem czasu pracy ?</p>	<p>MRPI PS</p>	<p>Nie. Przedsiębiorca może skorzystać jednocześnie ze zwolnień ze składek ZUS oraz dofinansowania ze środków FGŚP, jednak nie otrzyma ze środków FGŚP dofinansowania do składek na ubezpieczenia społeczne. Ponadto dofinansowanie do wynagrodzenia zostanie pomniejszone o składki należne od pracownika, co do których nie będzie w tej sytuacji obowiązku ich odprowadzenia do ZUS</p>
<p>Mała firma. Czy po 3 miesiącach pracownik, na którego pracodawca otrzymuje dofinansowanie będzie mógł z własnej woli iść na urlop bezpłatny, bo nie będzie w tym czasie nadal pracy (brak dochodów)?</p>	<p>MRPI PS</p>	<p>Tak</p>
<p>Czy fundacja, która nie prowadzi działalności gospodarczej tylko odpłatną może po porozumieniu z pracownikami (umowa o pracę) zmniejszyć im wymiar etatu?</p>	<p>MRPI PS</p>	<p>Zapytanie, mało precyzyjne. Porozumienie można zawrzeć na podstawie przepisów kodeksu pracy. Natomiast, porozumienie, o którym mowa w art. 15g ustawy COVID-19, zostało wprowadzone jedynie dla celów intrumentu wynikającego z tego samego artykułu.</p>
<p>Mikrofirma. Czy można skorzystać z różnych form dofinansowania do pensji pracowników, np. najpierw złożyć wniosek o dofinansowanie do pensji pracowników z powodu przestoju ekonomicznego, a potem przejść na dofinansowanie do pensji pracowników w przypadku spadku obrotów firmy o co najmniej 80 procent?</p>	<p>MRPI PS</p>	<p>Tak, aczkolwiek łączny okres przysługiwania świadczenia może wynieść maksymalnie 3 miesiące.</p>
<p>Mikrofirma do 9 osób. Czy świadczenia z tarczy antykrzysowej - niskoprocentowana pożyczka, dofinansowanie do pensji oraz zwolnienie składek nie wykluczają się wzajemnie oraz czy mogą być przyznane jednocześnie?</p>	<p>MRPI PS</p>	<p>Przedsiębiorca może otrzymać pomoc z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wyłącznie w przypadku, jeśli nie uzyskał pomocy w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów wypłat na rzecz ochrony miejsc pracy. Można otrzymać dofinansowanie do pracowników ze środków FGŚP oraz otrzymać zwolnienie ze składek ZUS w tym samym czasie, z zastrzeżeniem, że dofinansowanie do wynagrodzenia finansowane ze środków FGŚP w takim przypadku zostaną pomniejszone o wartość zwolnienia ze składek ZUS. niskoprocentowana pożyczka nie koliduje z dofinansowaniem wynagrodzenia pracowników ze środków FGŚP jeśli została wydatkowana na inny cel niż wynagrodzenie.</p>
<p>Mikroprzedsiębiorstwo. Czy pracownik, który był na stażu przez 6 miesięcy i podpisał umowę na czas nieokreślony 01.03.2020 roku, jest brany pod uwagę do wniosku o przestój ekonomiczny?</p>	<p>MRPI PS</p>	<p>Tak</p>
<p>Mikrofirma. Czy w ramach jednego zakładu pracy, pracodawca może wnioskować o obniżony wymiar czasu pracy z funduszu dla części pracowników (pracownicy produkcji), a dla drugiej części pracowników (administracja) wnioskować o dofinansowanie od starosty?</p>	<p>MRPI PS</p>	<p>Tak, Przedsiębiorca może otrzymać pomoc z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wyłącznie w przypadku, jeśli nie uzyskał pomocy w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów wypłat na rzecz ochrony miejsc pracy np. dofinansowania wynagrodzenia za pracowników z urzędu pracy.</p>
<p>Czy pracownicy w mikroprzedsiębiorstwie również mogą korzystać z pomocy Tarczy Antykrzysowej jeżeli od zeszłego roku są na urlopie wychowawczym?</p>	<p>MRPI PS/ZUS</p>	<p>Nie. Jeżeli pracodawca nie ponosi kosztów związanych z wynagrodzeniem pracownika to nie otrzyma wsparcia z art. 15g - takim przykładem jest zasiłek chorobowy płatny przez ZUS, zasiłek macierzyński czy też urlop wychowawczy, bo wówczas pracodawca nie ma obciążeń finansowych związanych z pracownikiem przebywającym na w/w urlopie czy też zasiłku.</p>
<p>Czy można obniżyć wielkość etatu do np. 0.95, aby otrzymać dofinansowanie wynagrodzeń pracowników? Czy można równolegle skorzystać z umorzenia składek ZUS i dofinansowania wynagrodzenia za pracowników z urzędu pracy?</p>	<p>MRPI PS</p>	<p>Przedsiębiorca może otrzymać pomoc z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wyłącznie w przypadku, jeśli nie uzyskał pomocy w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów wypłat na rzecz ochrony miejsc pracy np. dofinansowania wynagrodzenia za pracowników z urzędu pracy. Przedsiębiorca może skorzystać jednocześnie ze zwolnień ze składek ZUS oraz dofinansowania ze środków FGŚP, jednak nie otrzyma ze środków FGŚP dofinansowania do składek na ubezpieczenia społeczne. Ponadto dofinansowanie do wynagrodzenia zostanie pomniejszone o składki należne od pracownika, co do których nie będzie w tej sytuacji obowiązku ich odprowadzenia do ZUS. Jeśli przedsiębiorca otrzymuje dofinansowanie do wynagrodzenia z innego źródła to nie może skorzystać z dofinansowania wynagrodzenia z FGŚP-na tych samych pracowników. <b>Reasumując świadczenia dla pracodawców przewidziane w art. 15 g nie mogą się dublować z innymi środkami publicznymi przekazanymi na ten sam rodzaj wsparcia dla tych samych pracowników.</b> Ustawa daje możliwość obniżenia wymiaru czasu pracy maksymalnie o 20%, jest możliwość obniżenia w niższym zakresie. np. o 5 lub 10%.</p>

<p>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?</p>	<p>MRPI PS</p>	<p>Zgodnie z art.. 15g ust. 3 przedsiębiorca <b>nie zalega</b> w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpiecze-nia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019 r. Skoro więc pracodawca wpłacił z 10 dniowym opóźnieniem z odsetkami tzn, że na dzień złożenia wniosku nie zalega i tym samym spełnia tę przesłankę.</p>
--	--------------------	---