FILIPIAKBABICZ.
EXPERT HOUSE



Photo: Pixabay

MANUAL
POZYSKANIE DOFINANSOWANIA Z FGŚP NA WARUNKACH PRZESTOJU EKONOMICZNEGO

Z tego alertu dowiesz się w jaki sposób zawrzeć porozumienie z pracownikami, ustalające warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego, a następnie złożenie wniosku celem uzyskania dofinansowania do wynagrodzeń pracowników z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym pracodawca wypłaca wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50%, nie niższe jednak niż w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Jednocześnie należy pamiętać, że wprowadzenie przestoju ekonomicznego w porozumieniu z pracownikami nie stanowi samodzielnej metody częściowej redukcji kosztów zatrudnienia. Obniżenia wymiaru czasu pracy na warunkach ustalonych w art. 15g ustawy – tarczy antykryzysowej należy dokonywać z zamiarem i w celu uzyskania dofinansowania z FGŚP.

Przestój ekonomiczny – okres niewykonywania pracy przez pracowników z przyczyn niedotyczących pracowników, pozostających w gotowości do pracy.

FILIPIAKBABICZ.
EXPERT HOUSE

I ETAP
PROCEDURA PRZESTOJU EKONOMICZNEGO W POROZUMIENIU Z PRACOWNIKAMI

1. Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie **przestoju ekonomicznego** ustala się w **porozumieniu**, zawartym i podpisanym przez **pracodawcę oraz**:

   a) **przedstawicieli pracowników** (jeśli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa);
   b) **zakładową organizację związkową** (jeśli u pracodawcy działa 1 taka organizacja);
   c) **organizacje związkowe reprezentatywne,** z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy;
   d) **organizacje związkowe reprezentatywne,** jeżeli u pracodawcy nie działają reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe zrzeszające co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

2. Jeżeli w przedsiębiorstwie nie działają zakładowe organizacje związkowe, konieczne jest przeprowadzenie **wyborów przedstawicieli pracowników.** Tarcza antykryzysowa ani przepisy prawa pracy nie określają szczegółowego trybu wyłaniania przedstawicieli pracowników, **wobec czego ustalenie tego trybu pozostaje w gestii pracodawcy.**

3. **Jeżeli u pracodawcy istnieje wcześniej ustalony tryb wyłaniania przedstawicieli pracowników** (np. uregulowany w regulaminie pracy), **przedstawicieli wyłania się w trybie przyjętym u danego pracodawcy.** W przypadku trudności w przeprowadzeniu wyborów z powodu COVID-19, w szczególności wywołanych nieobecnością pracowników, trwającym przestojem lub wykonywaniem przez część pracowników pracy zdalnej, **porozumienie może być zawarte z przedstawicielami pracowników wybranymi przez pracowników uprzednio, dla innych celów przewidzianych w przepisach prawa pracy.**

4. **Jeżeli u pracodawcy nie wprowadzono szczególnego trybu wyłaniania przedstawicieli pracowników ani nigdy wcześniej nie przeprowadzano takich wyborów,** pracodawca jest zobowiązany do ustalenia trybu i warunków przeprowadzenia wyborów. Proponujemy ustalenie tzw. **regulaminu wyborów.**

5. W treści regulaminu wyborów pracodawca ustala:

   - liczbę wybieranych przedstawicieli pracowników (co najmniej dwóch);
   - tryb i termin zgłaszania kandydatur;
   - tryb przeprowadzenia wyborów, w tym termin na oddanie głosu;
   - tryb liczenia głosów.

6. Poza wsparciem ogólnoorganizacyjnym, **pracodawca nie może ingerować w wybór przedstawicieli pracowników, w tym wskazywać pożądanych reprezentantów samodzielnie.**

7. Każdy pracownik powinien zostać poinformowany o regulaminie oraz wyborach celem umożliwienia czynnego udziału wszystkim pracownikom.

8. Po wyłonieniu przedstawicieli pracowników, **warunki i tryb pracy w okresie przestoju ekonomicznego ustalają wspólnie przedstawiciele pracowników wraz z pracodawcą.** Pracodawca nie może samodzielnie podjąć decyzji o wprowadzeniu okresu przestoju ekonomicznego, jeśli chce skorzystać z dofinansowania na rzecz ochrony miejsc pracy.

9. Porozumienie ma zastosowanie do wskazanych w jego treści **grup zawodowych.** Oznacza to, iż nie ma konieczności obejmowania obniżonym wymiarem czasu pracy całego zakładu pracy, aczkolwiek warunkiem uzyskania dofinansowania do wynagrodzenia pracownika jest objęcie tego pracownika obniżonym wymiarem czasu pracy. **Pracodawca nie uzyska dofinansowania do wynagrodzeń pracowników nieobjętych porozumieniem.**

   Grupa zawodowa może być rozumiana jako:

   - zespół pracowników legitymujących się szczególnymi uprawnieniami do wykonywanej pracy (np. kierowca, lekarz);
   - zespół wykonujący w zakładzie pracy takie same lub podobne rodzajowo czynności (funkcje);
   - zespół pracowników o podobnym wykształceniu i kwalifikacjach potrzebnych dla realizacji skonkretyzowanych zadań zakładu pracy.

   Ocena, czy nastąpiło zatrudnienie w tej samej grupie zawodowej, zależy od sytuacji konkretnego pracodawcy, rodzaju zadań wykonywanych w zakładzie pracy i wymaganego przygotowania zawodowego pracowników (por. uzasadnienie wyroku SN z 7 marca 1997 r., I PKN 26/97, OSNAPiUS 1997 nr 24, poz. 486 z glosą P. Kirczuk w OSP 1998 nr 10, poz. 178).

10. W porozumieniu ustala się co najmniej:

    - **grupy zawodowe objęte przestojem ekonomicznym;**
    - **okres, przez jaki obowiązują rozwiązania dotyczące przestoju ekonomicznego** – dofinansowanie przyznawane jest na okres 3 miesięcy. Rada Ministrów może postanowić w rozporządzeniu o przedłużeniu okresu dofinansowania.

11. Dodatkowo w porozumieniu można ustalić wypłacanie wynagrodzenia obniżonego o maksymalnie 50%, nie niższego jednak niż w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. Jednakże obniżenie wynagrodzenia nie jest elementem koniecznym ubiegania się o dofinansowanie.

12. Pracodawca ma obowiązek poinformować pracowników o zawartym porozumieniu i jego treści.

13. **Pracodawca nie dokonuje indywidualnego wypowiadania** warunków pracy i płacy, tj. wprowadzania przestoju ekonomicznego wraz z obniżeniem wynagrodzenia w aneksie do umowy o pracę każdego z pracowników. **Porozumienie ma zastosowanie do wszystkich pracowników z grupy zawodowej objętej obniżonym wymiarem czasu pracy.**

14. W zakresie uregulowanym porozumieniem nie stosuje się postanowień wynikających z układu ponadzakładowego, układu zakładowego, umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy.

FILIPIAKBABICZ.
EXPERT HOUSE

15. **Pracodawca przekazuje kopię porozumienia okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.**

II ETAP
WNIOSEK DO DYREKTORA WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY

1. Po sfinalizowaniu etapu I należy złożyć wniosek o dofinansowanie, w formie elektronicznej, za pośrednictwem portalu www.praca.gov.pl. Przedsiębiorca podpisuje wniosek przy pomocy kwalifikowanego podpisu elektronicznego albo Profilu Zaufanego.

2. **Zgodnie z informacją opublikowaną przez Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, odradza się składanie wniosku w formie papierowej z uwagi na możliwość czasowego zamknięcia budynku Wojewódzkiego Urzędu Pracy.**

3. **Do wniosku należy załączyć:**

    - kopię porozumienia;
    - wykaz pracowników uprawnionych do dopłat (na wzorze udostępnionym na praca.gov.pl - plik excel),
    - umowę o dofinansowanie przez FGŚP dopłat do wynagrodzeń pracowników (na wzorze udostępnionym na praca.gov.pl).

INFORMACJA OPUBLIKOWANA PRZEZ WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W POZNANIU

Gdy spełnione są wymogi ustawowe oraz wniosek spełni wymogi formalne, Dyrektor WUP w terminie 7 dni roboczych wystąpi do MRPiPS o udzielenie limitu środków (zgody) na dopłaty dla przedsiębiorcy. Następnie w terminie 7 dni roboczych od uzyskania limitu środków z MRPiPS Dyrektor WUP podpisze umowę o dofinansowanie przesłaną przez przedsiębiorcę wraz z wnioskiem o dofinansowanie do wynagrodzeń.

Na podstawie zawartej umowy o dofinansowanie, pracodawca będzie otrzymywać odpowiednie środki z FGŚP w transzach miesięcznych. Przedsiębiorca zobowiązany jest niezwłocznie zawiadamiać Dyrektora właściwego WUP o każdej zmianie okoliczności mającej wpływ na wysokość wypłacanych środków (np. gdy zmniejszy się ilość pracowników objętych dopłatami).

Przedsiębiorca będzie mógł zostać skontrolowany w zakresie przestrzegania postanowień umowy o dofinansowanie do wynagrodzeń. W przypadku niespełnienia warunków ustawy (np. zwolnienia pracowników z przyczyn ich niedotyczących, w okresach ochronnych), przekazane środki będą podlegać zwrotowi.

źródło: https://wuppoznan.praca.gov.pl/

FILIPIAKBABICZ.
EXPERT HOUSE

ZAPEWNIAMY POMOC

Na wszelkie Państwa pytania dotyczące obowiązków i uprawnień pracodawcy w związku z epidemią COVID-19 odpowiedzą prawnicy FILIPIAK BABICZ LEGAL spółka komandytowa z siedzibą w Poznaniu.

Zachęcamy do regularnego odwiedzania strony KORONAWIRUS – ALERTY PRAWNE FILIPIAK BABICZ LEGAL sp. k. w celu pozostawania na bieżąco z informacjami dot. tarczy antykryzysowej, a ponadto także w celu zapoznania się z pozostałymi prawnymi materiałami, mającymi ułatwić przedsiębiorcom funkcjonowanie w dobie epidemii.



Zuzanna Stocka
asystentka
z.stocka@filipiakbabicz.com
tel. +48 61 222 43 80



Marzena Rosler-Borakiewicz
radca prawny|starszy prawnik|dyrektor HR
m.rosler@filipiakbabicz.com
tel. + 48 607 131 446