



MINISTERSTWO
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Podsekretarz Stanu
Alina Nowak

DRP-VIII.0211.163.2020.MEP

Warszawa /elektroniczny znacznik czasu/

Pan
Jacek Cieplak
Zastępca Rzecznika Małych
i Średnich Przedsiębiorców

Szanowny Panie,

w odpowiedzi na pismo (znak: WIP.621.2020.KKB) w sprawie objaśnień prawnych dotyczących wykładni art. 15g 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. z 2020 r. poz. 374 z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą o COVID-19” przedstawiam następujące wyjaśnienia:

Przepisy ustawy o COVID-19 przewidują możliwość stosowania szeregu rozwiązań umożliwiających zmianę warunków wykonywania pracy przez pracowników lub osoby podobnie traktowane, w związku z sytuacjami kryzysowymi wywołanymi chorobą COVID-19. Powyższe rozwiązania nie wyłączają przypadków, w których pracownikiem jest cudzoziemiec.

Według art.15z⁵ ust. 1 ustawy o COVID-19, dopuszczalna jest zmiana warunków pracy cudzoziemca, określonych w zezwoleniu na pracę lub w oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy, na skutek skorzystania przez podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi m.in. z możliwości obniżenia wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia na zasadach określonych w art. 15g ust. 8 ustawy o COVID-19. W takim przypadku cudzoziemiec może wykonywać pracę na zmienionych warunkach bez potrzeby uzyskania kolejnego zezwolenia na pracę lub wpisu nowego oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń. W kwestii przestoju ekonomicznego nie ma

osobnych regulacji prawnych dotyczących tylko cudzoziemców. Przyjmujemy, że cudzoziemiec nie wykonuje wówczas pracy, w związku z tym w zakresie przestoju zastosowanie mają przepisy ustawy o COVID-19.

Art. 15g ust. 1 ustawy o COVID-19 przewiduje możliwość wystąpienia przez podmiot, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19, do właściwego dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy z wnioskiem o wypłatę ze środków z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników, którzy zostali objęci przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy.

Pracownikiem, zgodnie z art. 15 ust. 4 ustawy COVID-19, jest osoba fizyczna, która zgodnie z przepisami polskiego prawa pozostaje z pracodawcą w stosunku pracy oraz osoba zatrudniona 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 (Dz.U. z 2019 r. poz. 1145 i 1495) 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.

Podmiot, o którym mowa w art. 15g ust. 1 ustawy o COVID-19, dla którego cudzoziemiec świadczy pracę w oparciu o umowę o pracę albo na innej podstawie, określonej w powołanym wyżej art. 15g ust. 4 ustawy o COVID-19, może ubiegać się o dofinansowanie do wynagrodzenia takiego pracownika z FGŚP na podstawie art. 15g ustawy o COVID-19, po spełnieniu innych przesłanek określonych w tym przepisie (objęcie cudzoziemca przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy, zawarcie porozumienia, wykazanie spadku obrotów gospodarczych).

Zgodnie z art. 15g ust. 16 ustawy o COVID-19, świadczenia na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy oraz środki na opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy na podstawie ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2020 r. poz. 266, 321 i 568) od przyznanych świadczeń, przysługują przez łączny okres 3 miesięcy, przypadających od miesiąca złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 1. Należy wskazać, że 3 miesiące to maksymalny okres, przez jaki

przysługuje dofinansowanie, jednakże podmiot o którym mowa w art. 15g ust. 1 może wystąpić o pomoc na krótszy okres.

Dofinansowanie z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wypłacane jest za okresy, w których pracownicy są objęci przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy, wskazane w zawartym porozumieniu. Wprowadzenie obniżonego wymiaru czasu pracy albo przestoju ekonomicznego musi zostać zawarte w drodze porozumienia, wskazującego konkretne okresy. Możliwe jest składanie wniosków na okresy wyłącznie miesięczne, maksymalnie do 3 miesięcy. Nie można zawrzeć umowy o wypłatę świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na część miesiąca.

Dopuszczalne jest czasowe świadczenie pracy przez pracownika objętego przestojem ekonomicznym lub czasowe przywrócenie obowiązującego danego pracownika czasu pracy w danym miesiącu. Pracodawca w takim przypadku musi rozliczyć się w przewidzianym w umowie terminie (tj. 30 dni od dnia zakończenia okresu pobierania przez pracowników świadczeń) i zwrócić przekazane przez WUP dofinansowanie za okres świadczenia pracy przez pracownika objętego przestojem lub za okres, w którym pracownik świadczył pracę w niezmnieszonej wymiarze czasu pracy, na wynagrodzenie którego otrzymał dofinansowanie. Pracodawca nie ma obowiązku zwrotu świadczeń za okres, w którym pracownik był faktycznie objęty przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy.

Z wyrazami szacunku

Alina Nowak

Podsekretarz Stanu

/-podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/