



Biuro Rzecznika
Małych i Średnich Przedsiębiorców

Warszawa, dnia 9 września 2020 r.

WPL. 210. 2020. MW

Pani
Izabella Żyglicka
Rzecznik Praw Przedsiębiorców
przy Regionalnej Izbie Gospodarczej
w Katowicach
ul. Opolska 15
40-084 Katowice

Szanowne Pani Mecenas

w nawiązaniu do dotychczasowej korespondencji dotyczącej korzystania ze środków pomocowych z tzw. Tarczy Antykryzysowej oraz przeznaczonych dla osób niepełnosprawnych niniejszym przesyłam odpowiedź z Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Z Pracownikiem
Z up. Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców
RADCA RZECZNIKA
Wydział Prawno-Legislacyjny
Marek Woch
Dr n. pr. Marek Woch

Załączniki:

1/ Pismo z 27 sierpnia 2020 r.

MINISTERSTWO RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ
BIURO PEŁNOMOCNIKA RZĄDU DO SPRAW OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa, tel. +48 22 529 06 00, fax +48 22 529 06 02
www.mrpips.gov.pl; www.niepelnosprawni.gov.pl; E-Mail: sekretariat.bon@mrpips.gov.pl

BON-I.52302.81.2020.LK

Biuro Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców

Wilcza 48

00-679 Warszawa

Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych, odpowiadając na pismo z dnia 9 kwietnia 2020 r. (WPL.210.2020.MW), informuje, że:

W dodanym ustawą z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 568) – dalej jako u.c.t.n., przepisie 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. poz. 374, z późn. zm.) – dalej jako u.c.t., jest mowa o dwóch formach wsparcia z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych tj., o:

- dofinansowaniu do **obniżonego o nie więcej niż 50% wynagrodzenia pracownika objętego przestojem ekonomicznym**

Stosownie do art. 15g ust. 6 u.c.t. 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.

Zgodnie z art. 15g ust. 7 u.c.t. wynagrodzenie, o którym mowa w art. 15g ust. 6 u.c.t., jest dofinansowywane w wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek o to dofinansowanie było wyższe niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku.

- art. 15g ust. 10 u.c.t. odnosi się dofinansowania do 50% **wynagrodzenia obniżonego proporcjonalnie** w wyniku obniżenia o 20% nominalnego wymiaru czasu pracy

Na podstawie art. 15g ust. 8 u.c.t. przedsiębiorca, o którym mowa w ust. 1, może obniżyć wymiar czasu pracy o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Zgodnie z art. 15g ust. 10 u.c.t. tak obniżone wynagrodzenie jest dofinansowywane ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych do wysokości połowy tego wynagrodzenia, jednak nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku o dofinansowanie.

Dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek, o którym mowa w ust. 1, było wyższe niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku.

niepodlega

PROBNA
STULOZIA OPATKAMIA
NIEPODLEGA

Zasadniczo, można łączyć instrumenty przewidziane w art. 15g i 15z**zb** u.c.t. i art. 26a ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 426, z późn. zm.) – dalej jako u.r.o.n., jednak należy uwzględnić wpływ zmniejszenia wymiaru czasu pracy pracowników na uprawnienia pracodawcy wynikające z u.r.o.n. a zależne od struktury zatrudnienia.

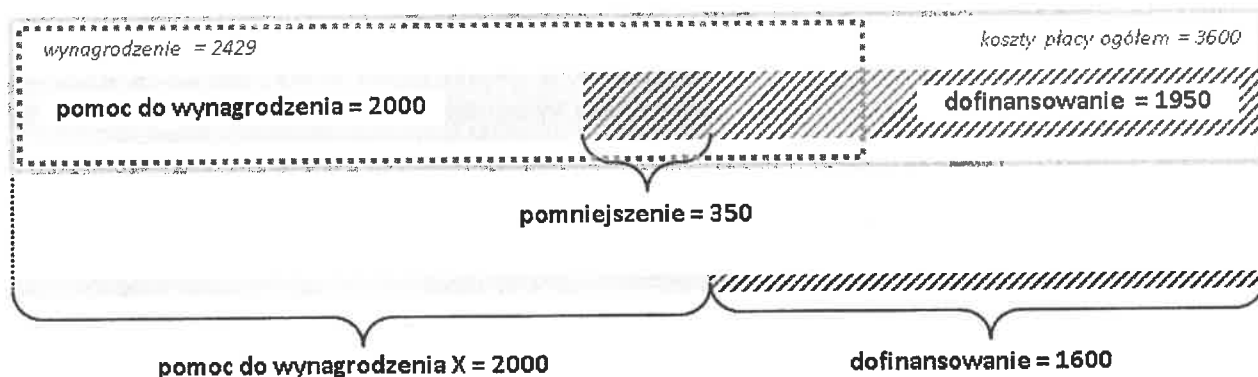
Przeciętny miesięczny wymiar czasu pracy (*Pmw*) wykazywany w poz. 21-44 INF-D-P jest równy iloczynowi nominalnego wymiaru czasu pracy (np. z umowy o pracę) (*e*) oraz ilorazu liczby dni wliczania pracownika do stanu zatrudnienia osób o określonym stopniu niepełnosprawności lub szczególnych schorzeniach (*Ldz*) oraz liczby dni kalendarzowych w miesiącu (*Ldm*), a więc: $Pmw = e \times Ldz/Ldm$. Zgodnie z art. 2 pkt 6 u.r.o.n. wszystkie dane wykazuje się w wartościach miesięcznych, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy.

Zatem skutkiem obniżenia nominalnego wymiaru pracy w przypadku, o którym mowa w art. 15g ust. 8 u.c.t. będzie obniżenie przeciętnego miesięcznego wymiaru czasu pracy z poz. 21-44 INF-D-P (a w konsekwencji także kwoty bazowej dofinansowania). Zmiana nominalnego wymiaru czasu pracy wpływa również na wartości stanów zatrudnienia wykazywanych w poz. 36-39 i 41 wniosku Wn-D, którego wzór określono w załączniku nr 2 do r.d., a konsekwencji – ustalenie struktury zatrudnienia, o której mowa w art. 26a ust. 1a u.r.o.n.

Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych (*Won*), o którym mowa w art. 26a ust. 1a u.r.o.n., jest równy ilorazowi stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych (*ZON*) oraz stanu zatrudnienia ogółem (*ZOG*), a więc: $Won = ZON/ZOG$. Zgodnie z art. 2 pkt 6 u.r.o.n. wszystkie dane wykazuje się w wartościach miesięcznych, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy. Jeżeli zatem $Won < 0,06$ przy $ZOG \geq 25$, to zgodnie z art. 26a ust. 1a u.r.o.n. dofinansowanie nie przysługuje za miesiąc, za który dane te osiągnęły te wartości.

Niekwalifikowalna struktura zatrudnienia skutkująca brakiem prawa do dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych (art. 26a u.r.o.n.) może być zarówno wynikiem polityki kadrowej pracodawcy, nieprzewidzianych zdarzeń, jak i zastosowania art. 15g ust. 8 u.c.t. Wyjątku w tym zakresie nie przewidują przepisy u.r.o.n., u.c.t. ani u.c.t.n.

Dodatkowo należy pamiętać, że zarówno przepisy u.c.t., jak i u.r.o.n. wyłączają podwójne finansowanie. nie oznacza to jednak wyłączenia dwóch (lub wielu) źródeł finansowania, lecz jedynie to, by pomoc z dwóch (lub wielu źródeł) nie pokrywała się.



Załóżmy, że koszty płacy wynoszą 3600 zł, z czego wynagrodzenie stanowiłoby 2429 zł, a pracodawca chciałby najpierw skorzystać z pomocy do wynagrodzeń innej niż dofinansowanie z art. 26a u.r.o.n. w wysokości 2000 zł a następnie z dofinansowania w wysokości 1950 zł. Suma tej pomocy jest wyższa od kosztów płacy te dwie formy finansowania pokryłyby podwójnie 350 zł kosztu kwalifikowanego (tu: wynagrodzenia). Dlatego o tę kwotę zostanie pomniejszona druga w kolejności forma wsparcia, z której pracodawca zamierza skorzystać. Dlatego otrzyma 2000 zł innej pomocy oraz 1600 zł dofinansowania (zob. rysunek powyżej). Gdyby jednak w pierwszej kolejności pracodawca korzystał z dofinansowania z art. 26a u.r.o.n., to otrzymałby 1950 zł tego dofinansowania oraz 1650 zł innej pomocy.

(-) *popisano podpisem elektronicznym*

Małgorzata Paprota

Zastępca Dyrektora

Biura Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych

niepodległa | POLSKA
STRAŻAKI OCHRONY
PRACOWNICZEJ