



Biuro Rzecznika
Małych i Średnich Przedsiębiorców



03980200417645
RPW/35174/2020 P
2020-12-31

Warszawa, 23 grudnia 2020 r.

WPL. 978.2020.GG

KANCELARIA SENATU
Kancelaria Ogólna

3.1. 12. 2020

nr RPW.....
35174/2020P

(podpis) *RS*

Pan

Krzysztof Kwiatkowski

Senator Rzeczypospolitej Polskiej

Przewodniczący Komisji Ustawodawczej

ul. Wiejska 6/8

00-902 Warszawa

Szanowny Panie Przewodniczący

działając na podstawie art. 8 pkt 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. o Rzeczniku Małych i Średnich Przedsiębiorców¹, w odpowiedzi na pismo z 2 grudnia 2020 r. znak: BPS.DKS.KU.0401.51.2020 zawierające prośbę o przekazanie opinii w przedmiocie rozwiązań zaproponowanych w *projekcie ustawy o zmianie ustawy o pracowniczych planach kapitałowych oraz ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych* (druk senacki nr 271) informuję, że Rzecznik MŚP nie zgłasza uwag do przedmiotowego projektu. Przedstawiona propozycja zawiera wiele rozwiązań, które odsuwają w czasie obowiązki, które miałyby być nałożone na przedsiębiorców, zdejmując z przedsiębiorców wskazane tam obciążenia lub rozszerza zakres dotychczasowych środków pomocowych.

¹ Dz. U. z 2018 r. poz. 648, dalej: „Ustawa o Rzeczniku MŚP”.



Biuro Rzecznika
Małych i Średnich Przedsiębiorców

Ponadto część z postulatów, które zawiera projekt, było już przedmiotem wniosków Rzecznika MŚP do właściwych organów. W załączeniu stosowne pisma wraz z odpowiedziami.

Z up. Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców
Dyrektor Generalny

Dr n. pr. Marek Woch

Załączniki:

- 1/ Pismo z 1 czerwca 2020 r.
- 2/ Pismo z 18 czerwca 2020 r.
- 3/ Pismo z 10 lipca 2020 r.
- 4/ Pismo z 21 lipca 2020 r.
- 5/ Pismo z 11 sierpnia 2020 r.
- 6/ Pismo z 14 sierpnia 2020 r.



Warszawa, dnia 01 czerwca 2020 r.

WIP.1027.2020.PCH

Sz. P.

Jadwiga Emilewicz
Wiceprezes Rady Ministrów
Minister Rozwoju
Pl. Trzech Krzyży 3/5
00-507 Warszawa

Wniosek o wydanie objaśnień prawnych

Szanowna Pani Premier,

działając na podstawie art. 9 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 06 marca 2018 r. o Rzeczniku Małych i Średnich Przedsiębiorców (Dz. U. 2018 r. poz. 648, dalej: **ustawa o Rzeczniku**) w związku z art. 33 Prawo Przedsiębiorców (Dz. U. z 2019 r. poz. 1292, dalej: **PP**) wnoszę o wydanie przez Panią Premier objaśnień prawnych dotyczących wykładni art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 4 lipca 2019 r. o systemie instytucji rozwoju (t.j. Dz. U. z 2019 roku poz. 1572 z późn. zm.; dalej jako: **ustawa OSIR**) w związku z § 2 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 28 kwietnia 2020 roku w sprawie udzielania pomocy w formie dotacji lub pomocy zwrotnej w ramach programów operacyjnych na lata 2014-2020 w celu wspierania polskiej gospodarki w związku z wystąpieniem pandemii COVID-19 (Dz.U. z 2020 roku poz. 773; dalej rozporządzenie MFIPR) w związku z art. 2, art. 4 i art. 5 załącznika nr I do rozporządzenia Komisji (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu (Dz. Urz. UE L 187 z 26.06.2014, str. 1, z późn. zm. – dalej rozporządzenie 651/2014) oraz punktu 3.3.1. załącznika do uchwały nr 50/2020 Rady Ministrów z dnia 27 kwietnia 2020 roku w sprawie programu rządowego *Tarcza Finansowa Polskiego Funduszu Rozwoju dla małych i średnich firm* (dalej - *uchwała RM 50/2020*) w poniższym zakresie:



1. *W jaki sposób obliczana jest wartość referencyjna zatrudnienia dla ustalenia statusu mikro, małego i średniego przedsiębiorcy o którym mowa w punkcie 3.1.1 uchwały RM 50/2020 dla potrzeb przyznania subwencji finansowej na podstawie programu rządowego Tarcza Finansowa Polskiego Funduszu Rozwoju dla małych i średnich firm”?*
2. *Czy w przypadku małego i średniego przedsiębiorcy wartość zatrudnienia dla ustalenia statusu małego i średniego przedsiębiorcy ustala się według stanu zatrudnienia na podstawie umów o pracę na dzień 31 grudnia 2019 roku? Czy też jako wartość ustalaną w skali rocznej jako średnioroczne zatrudnienie w całym 2019 roku tzw. roczne jednostki pracy (RJP), którym odpowiada liczba pracowników zatrudnionych w ciągu całego roku referencyjnego w danym przedsiębiorstwie?*
3. *Czy w przypadku gdy wartość referencyjna w 2019 roku była wyższa niż 250 RJP przedsiębiorca traci status średniego przedsiębiorcy w sytuacji gdy w 2018 roku wartość ta była niższa niż 250 RJP?*

Ponadto Rzecznik chciałby zwrócić uwagę na okoliczność, że ustawowy 30 dniowy (maksymalny) termin na wydania objaśnień prawnych nie przystaje do obecnej trudnej rzeczywistości. **Tym samym zwracam się z prośbą aby termin wydania przedmiotowych objaśnień został przez Panią Premier skrócony do 7 dni.**

UZASADNIENIE

I. W zakresie kompetencji Rzecznika.

Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców (**dalej: Rzecznik**) stoi na straży praw mikroprzedsiębiorców oraz małych i średnich przedsiębiorców, w szczególności poszanowania zasady wolności działalności gospodarczej, pogłębiania zaufania przedsiębiorców do władzy publicznej, bezstronności i równego traktowania, zrównoważonego rozwoju oraz zasady uczciwej konkurencji i poszanowania dobrych obyczajów.



W zakresie ochrony praw przedsiębiorców, Rzecznik może w szczególności występować do właściwych organów z wnioskiem o wydanie objaśnień prawnych, jeśli przepisy będące przedmiotem wniosku budzą wątpliwości w praktyce lub ich stosowanie wywołało rozbieżności w rozstrzygnięciach wydawanych przez właściwy organ administracji publicznej. Powyższe uprawnienie odnosi się do przepisów regulujących **podejmowanie, wykonywanie lub zakończenie działalności gospodarczej w zakresie praktycznego ich stosowania** (objaśnienia prawne), przy uwzględnieniu w szczególności orzecznictwa sądów, Trybunału Konstytucyjnego i Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. (art. 9 ust. 1 pkt 2 ustawy o Rzeczniku w zw. z art. 33 PP).

Powyższe ma zabezpieczać stworzenie ustawowych gwarancji podstawowych zasad konstytucyjnych, w tym zasad wywodzonych z zamieszczonej w art. 2 Konstytucji RP klauzuli demokratycznego państwa prawnego takich jak: zasada pewności i bezpieczeństwa prawnego, zasada zaufania do państwa i stanowionego przez nie prawa lub zasada przyzwoitej legislacji (za: uzasadnienie projektu do ustawy Prawo przedsiębiorców, druk sejmowy nr 2051, str. 6-7).

Zadane pytanie pozostaje w ścisłym związku z czynnościami podejmowanymi przez przedsiębiorców, a więc związane jest z wykonywaniem działalności gospodarczej, tym samym mieści się w hipotezie art. 9 ust. 1 pkt 2 ustawy o Rzeczniku w związku z art. 33PP.

II. Przepisy prawa wymagające wydania objaśnień prawnych.

Zgodnie z art. 12 ust. 1 ustawy OSIR:

„Polski Fundusz Rozwoju udziela finansowania, w szczególności mikroprzedsiębiorcom oraz małym i średnim przedsiębiorcom spełniającym warunki określone w załączniku I do rozporządzenia Komisji (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu (Dz. Urz. UE L 187 z 26.06.2014, str. 1, z późn. zm.).”



Stosownie do § 2 pkt 3 rozporządzenia MFIPR:

„Ilekoć w rozporządzeniu jest mowa o mikroprzedsiębiorcy, małym lub średnim przedsiębiorcy - oznacza to odpowiednio mikroprzedsiębiorstwo, małe lub średnie przedsiębiorstwo, spełniające warunki określone w załączniku I do rozporządzenia nr 651/2014”

Zgodnie z art. 2 załącznika nr I do rozporządzenia Komisji (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu (Dz. Urz. UE L 187 z 26.06.2014, str. 1, z późn. zm. – dalej rozporządzenie 651/2014):

„W kategorii MŚP mikroprzedsiębiorstwo definiuje się jako przedsiębiorstwo, które zatrudnia mniej niż 10 pracowników i którego roczny obrót lub roczna suma bilansowa nie przekracza 2 milionów EUR.”

W kategorii MŚP małe przedsiębiorstwo definiuje się jako przedsiębiorstwo, które zatrudnia mniej niż 50 pracowników i którego roczny obrót lub roczna suma bilansowa nie przekracza 10 milionów EUR.

Do kategorii mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw ("MŚP") należą przedsiębiorstwa, które zatrudniają mniej niż 250 pracowników i których roczny obrót nie przekracza 50 milionów EUR, lub roczna suma bilansowa nie przekracza 43 milionów EUR.

Zgodnie z art. 4 załącznika nr I do rozporządzenia 651/2014

1. Do określania liczby personelu i kwot finansowych wykorzystuje się dane odnoszące się do ostatniego zatwierdzonego okresu obrachunkowego i obliczane w skali rocznej. Uwzględnia się je począwszy od dnia zamknięcia ksiąg rachunkowych. Kwota wybrana jako obrót jest obliczana z pominięciem podatku VAT i innych podatków pośrednich.

2. Jeżeli w dniu zamknięcia ksiąg rachunkowych dane przedsiębiorstwo stwierdza, że w skali rocznej przekroczyło pulapy zatrudnienia lub pulapy finansowe określone w art. 2, lub spadło poniżej tych pulapów, uzyskanie lub utrata statusu średniego, małego lub mikroprzedsiębiorstwa następuje tylko wówczas, gdy zjawisko to powtórzy się w ciągu dwóch kolejnych okresów obrachunkowych.



Zgodnie z art. 5 załącznika nr I do rozporządzenia 651/2014:

„Liczba personelu odpowiada liczbie rocznych jednostek pracy (RJP), to jest liczbie pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy w obrębie danego przedsiębiorstwa lub w jego imieniu w ciągu całego uwzględnianego roku referencyjnego. Praca osób, które nie przepracowały pełnego roku, osób, które pracowały w niepełnym wymiarze godzin, bez względu na długość okresu zatrudnienia, lub pracowników sezonowych jest obliczana jako część ułamkowa RJP.”

Na mocy ustawy z dnia 4 lipca 2019 r. o systemie instytucji rozwoju oraz Rozporządzenia Ministra Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 28 kwietnia 2020 roku w sprawie udzielania pomocy w formie dotacji lub pomocy zwrotnej w ramach programów operacyjnych na lata 2014-2020 w celu wspierania polskiej gospodarki w związku z wystąpieniem pandemii COVID-19 wdrożono program „Tarcza Finansowa Polskiego Funduszu Rozwoju dla małych i średnich firm”. Program ten został wprowadzony w oparciu o uchwałę nr 50/2020 Rady Ministrów z dnia 27 kwietnia 2020 roku. W przedmiotowym programie rozumienie pojęcia przedsiębiorcy w tym mikroprzedsiębiorcy małego i średniego przedsiębiorcy pozostają sprzeczności z definicją ww. zawartą w art. 7 ustawy prawo przedsiębiorców oraz w art. 12 ust. 1 ustawy OSIR, w § 2 pkt 3 rozporządzenie MFIPR oraz w związku z art. 2, art. 4 i art. 5 załącznika nr I do rozporządzenia Komisji (UE) nr 651/2014.

W świetle powyższego, zdaniem Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców wykładania wyżej wymienionych przepisów budzi wątpliwości interpretacyjne uzasadniające wydanie objaśnień prawnych na podstawie art. 33 PP.

III. Stanowisko Rzecznika

W ustawie OSIR oraz w rozporządzeniu MFIPR ustawodawca nie zamieścił własnej definicji mikroprzedsiębiorcy, małego i średniego przedsiębiorcy. Pojęcie to zostało on zdefiniowane poprzez odesłanie do przepisów załącznika nr I do rozporządzenia 651/2014.



Przedmiotowy zabieg jest jak najbardziej prawidłowy tym bardziej, że rozporządzenie 651/2014 jest aktem prawa powszechnie obowiązującego. Zgodnie z art. 288 Traktatu o Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana Dz.Urz.UE 2012 Nr C 326, s. 1 i nast.; dalej: "TFUE") rozporządzenie ma zasięg ogólny, wiąże w całości i jest bezpośrednio stosowane we wszystkich Państwach Członkowskich.

Jak wskazano w uzasadnieniu do projektu ustawy prawo przedsiębiorców (druk sejmowy nr 2051) pojęcia mikro-, małego i średniego przedsiębiorcy (art. 7 ust. 1 pkt 1-3 ustawy) zostały zdefiniowane przede wszystkim na użytek ustawy Prawo przedsiębiorców, w szczególności w zakresie kontroli działalności gospodarczej. Definicje te mogą znaleźć także zastosowanie na użytek ustaw odrębnych wyraźnie odwołujących się w tym zakresie do przepisów ustawy - Prawo przedsiębiorców. Zawarte w ustawie Prawo przedsiębiorców definicje legalne mikro-, małego i średniego przedsiębiorcy **nie mają natomiast normatywnego znaczenia dla sposobu rozumienia tych pojęć na potrzeby przepisów prawa Unii Europejskiej o pomocy państwa oraz na potrzeby polskich przepisów dotyczących pomocy państwa i implementujących w tym zakresie przepisy prawa UE. W zakresie prawa pomocy państwa należy stosować definicję mikro-, małego i średniego przedsiębiorcy zawartą w relewantnych przepisach prawa unijnego.**

W świetle powyższego dokonując interpretacji przepisów ustawy OSIR oraz rozporządzenia MFIPR należy posługiwać się definicją przedsiębiorcy zamieszczoną załączniku nr I rozporządzenia 651/2014. Z przepisów tych wynika, że do kategorii średnich przedsiębiorstw ("MŚP") należą przedsiębiorstwa, które zatrudniają mniej niż 250 pracowników i których roczny obrót nie przekracza 50 milionów EUR, lub roczna suma bilansowa nie przekracza 43 milionów EUR. Z kolei małe przedsiębiorstwo definiuje się jako przedsiębiorstwo, które zatrudnia mniej niż 50 pracowników i którego roczny obrót lub roczna suma bilansowa nie przekracza 10 milionów EUR. Rozporządzenie określa sposób obliczania pułapów zatrudnienia oraz pułapów finansowych w art. 4 i art. 5 załącznika nr I.

Sposób liczenia liczby pracowników zdefiniowany został w art. 5 w świetle którego liczba personelu odpowiada liczbie rocznych jednostek pracy (RJP), to jest liczbie pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy w obrębie danego przedsiębiorstwa lub w jego imieniu w ciągu całego uwzględnianego roku referencyjnego. Praca osób, które nie



przepracowały pełnego roku, osób, które pracowały w niepełnym wymiarze godzin, bez względu na długość okresu zatrudnienia, lub pracowników sezonowych jest obliczana jako część ułamkowa RJP.

Z kolei zgodnie z art. 4 ust. 1 załącznika nr I do określania liczby personelu i kwot finansowych wykorzystuje się dane odnoszące się do ostatniego zatwierdzonego okresu obrachunkowego i obliczane w skali rocznej. Uwzględnia się je począwszy od dnia zamknięcia ksiąg rachunkowych. Kwota wybrana jako obrót jest obliczana z pominięciem podatku VAT i innych podatków pośrednich.

Jeżeli w dniu zamknięcia ksiąg rachunkowych dane przedsiębiorstwo stwierdza, że w skali rocznej przekroczyło pułapy zatrudnienia lub pułapy finansowe określone w art. 2, lub spadło poniżej tych pułapów, uzyskanie lub utrata statusu średniego, małego lub mikroprzedsiębiorstwa następuje tylko wówczas, gdy zjawisko to powtórzy się w ciągu dwóch kolejnych okresów obrachunkowych (art. 4 ust 2 załącznika nr I do rozporządzenia 651/2014).

W świetle powyższego wskazać należy, że dane uwzględniane do obliczenia wartości referencyjnych odnoszą się do ostatniego zatwierdzonego okresu obrachunkowego i są obliczane w skali roku. Wartości uwzględnia się począwszy od dnia zamknięcia ksiąg. W polskich warunkach okresem obrachunkowym jest rok obrotowy.

Jeżeli w dniu zamknięcia ksiąg rachunkowych przedsiębiorstwo stwierdza, że przekroczona została (lub uległa zmniejszeniu) wobec niego któraś z wartości referencyjnych w taki sposób, że wpływa to na zmianę jego statusu, nie oznacza to, że natychmiast zmienia się jego kwalifikacja na podstawie załącznika I.

Istotnym w tym zakresie jest treść art. 4 ww. załącznika I zgodnie z którym, do określania liczby personelu i kwot finansowych wykorzystuje się dane odnoszące się do ostatniego zatwierdzonego okresu obrachunkowego i obliczane w skali rocznej. *Do zmiany statusu przedsiębiorstwa dochodzi bowiem dopiero wtedy, gdy zmiana ma trwały charakter, tj. wartości referencyjne przekraczają progi (lub pozostają poniżej progów) w dwóch kolejnych okresach obrachunkowych. W konsekwencji analiza tego, czy zaszła zmiana statusu przedsiębiorstwa, musi dotyczyć dwóch poprzednich następujących po sobie okresów obrachunkowych (wskazuje na to również treść angielskiej wersji GBER: „[...] this will not*

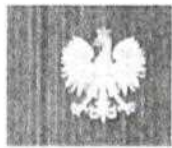


result in the loss or acquisition of the status of medium-sized, small or micro-enterprise unless those thresholds are exceeded over two consecutive accounting periods"). (za: A. Kaznowski, M. Stasiak, Komentarz do rozporządzenia nr 651/2014 uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu, Opublikowano: LEX/el. 2018)

Z powyższą definicją koresponduje definicja małego i średniego przedsiębiorcy zawarta w Zaleceniu Komisji z dnia 6 maja 2003 r. dotyczącym definicji mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw (notyfikowane jako dokument nr C(2003) 1422) (Tekst mający znaczenie dla EOG) (2003/361/WE). Zgodnie z art. 4 ww. zalecenia dane, które będą stosowane przy określaniu liczby zatrudnionych osób i kwot finansowych, są to dane odnoszące się do ostatniego zatwierdzonego okresu obrachunkowego i są obliczone na podstawie rocznej. Są one brane pod uwagę od dnia zamknięcia rozliczenia. Kwota wybrana jako przedstawiająca obrót jest obliczana bez uwzględniania podatku VAT oraz innych podatków pośrednich. W przypadku gdy na ostatni dzień bilansu dane przedsiębiorstwo przekracza lub spada poniżej progu zatrudnienia lub pułapu finansowego określonego w art. 2, uzyskanie lub utrata statusu średniego, małego lub mikroprzedsiębiorstwa następuje tylko wówczas, gdy zjawisko to powtórzy się w ciągu dwóch kolejnych lat.

„Artykuł 4 ust. 2 zapewnia stabilność i pewność przedsiębiorstwom, których dane są zbliżone do pułapów i progów i które są narażone na czasowe ich przekraczanie w wyjątkowym roku lub na niestabilnych rynkach. Jeżeli zatem przedsiębiorstwo przekroczy pułap zatrudnienia lub próg finansowy w trakcie roku referencyjnego, nie wpłynie to na sytuację przedsiębiorstwa i zachowa ono status MŚP, z którym rozpoczęło dany rok obrachunkowy. Straci jednak status MŚP, jeżeli przekroczy pułapy lub progi w ciągu dwóch kolejnych okresów obrachunkowych. I odwrotnie, przedsiębiorstwo może uzyskać status MŚP, jeśli wcześniej było dużym przedsiębiorstwem, lecz następnie spadło poniżej progu lub pułapu w ciągu dwóch kolejnych okresów obrachunkowych.

Celem art. 4 ust. 2 definicji MŚP jest zapewnienie, aby przedsiębiorstwa, które odnotowują wzrost, nie były karane utratą statusu MŚP, o ile nie przekraczają odpowiednich pułapów lub progów przez dłuższy okres. Zgodnie z tym zamiarem art. 4 ust. 2 nie ma zastosowania w przypadku przedsiębiorstw, które przekraczają odpowiednie pułapy lub progi odnoszące się do



MŚP w wyniku zmiany własności, w następstwie połączenia lub przejęcia, które to okoliczności zwykle nie są uważane za tymczasowe i nie są niestabilne.” (za: poradnik dla użytkowników dotyczący definicji MŚP, Komisja Europejska, Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2015, Ref. Ares(2016)956541-24/02/2016).

Odnosząc powyższe na grunt przepisów regulujących zasady przyznawania pomocy na podstawie programu Tarczy Finansowej PFR, wskazać należy, że dla obliczenia liczby osób zatrudnianych należy brać pod uwagę średnią liczbę zatrudnionych pracowników w danym roku. Zatrudnienie jest więc obliczane w skali rocznej, a liczbę pracowników (personelu) określa się przez obliczenie tzw. rocznych jednostek pracy (RJP), którym odpowiada liczba pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy w ciągu roku referencyjnego w danym przedsiębiorstwie. W przypadku osób które pracowały krócej niż rok oraz osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz pracowników sezonowych ich liczbę określa się jako części ułamkowe rocznych jednostek pracy. W przypadku gdy wartość referencyjna w danym roku jest wyższa niż 250 pracowników, przedsiębiorca nie traci automatycznie statusu średniego przedsiębiorcy. Dla utraty tego statusu niezbędne jest przekroczenie powyższych wartości referencyjnych dwa lata z rzędu. W takiej sytuacji przedsiębiorca który w 2019 roku zatrudniał średniorocznie więcej niż 250 pracowników (RJP 250,50) nie traci on statusu średniego przedsiębiorcy w przypadku gdy wartość RJP w 2018 roku była niższa od 250 i wynosiła np. 249.

W świetle powyższego Rzecznik wnosi wydanie objaśnień prawnych o następującej treści:

- 1. Wartość referencyjna zatrudnienia dla ustalenia statusu mikro, małego i średniego przedsiębiorcy o którym mowa w punkcie 3.1.1 uchwały RM 50/2020 dla potrzeb przyznania subwencji finansowej na podstawie programu rządowego Tarcza Finansowa Polskiego Funduszu Rozwoju dla małych i średnich firm stanowi:
- wartość obliczaną w skali rocznej jako **średnioroczne zatrudnienie w całym 2019 roku** przez obliczenie tzw. **rocznych jednostek pracy (RJP)**, którym odpowiada liczba pracowników zatrudnionych w ciągu całego roku referencyjnego w danym przedsiębiorstwie .*
- 2. Wartością referencyjną zatrudnienia dla ustalenia statusu mikro, małego i średniego przedsiębiorcy o którym mowa w punkcie 3.1.1 uchwały RM 50/2020 dla potrzeb*



Biuro Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców

przyznania subwencji finansowej o której mowa w programie rządowym Tarcza Finansowa Polskiego Funduszu Rozwoju dla małych i średnich firm nie jest stan zatrudnienia na podstawie umów o pracę na dzień 31 grudnia 2019 roku.

3. *W przypadku gdy wartość referencyjna w 2019 roku była wyższa niż 250 RJP przedsiębiorca nie traci statusu średniego przedsiębiorcy w sytuacji gdy w 2018 roku wartość ta była niższa niż 250 RJP. Dla utraty tego statusu niezbędnie jest przekroczenie powyższych wartości referencyjnych dwa lata z rzędu.*

z poważeniem

ZAŚTĘPCA RZECZNIKA
MALYCH I ŚREDNICH PRZEDSIĘBIORCÓW

Jacek Cieplak



Biuro Rzecznika
Małych i Średnich Przedsiębiorców

Warszawa, dnia 18 czerwca 2020 r.

WPL. 355.2020.PD

Pani
Jadwiga Emilewicz
Wiceprezes Rady Ministrów
Minister Rozwoju
Pl. Trzech Krzyży 3/5
00-507 Warszawa

Szanowna Pani Premier

działając na podstawie art. 9 ust. 1 pkt 10, art. 11 ust. 1 oraz art. 12 ust. 1 i ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. o Rzeczniku Małych i Średnich Przedsiębiorców¹, w związku z docierającymi do Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców² licznymi sygnałami od przedsiębiorców wykonujących działalność w formie spółek osobowych, a w szczególności spółek jawnych, niniejszym informuję o możliwości istnienia bariery w wykonywaniu działalności gospodarczej polegającej na wykluczeniu tychże przedsiębiorców z możliwości uzyskania postojowego przewidzianego w art. 15zq 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 kryzysowych³ oraz proszę o ustosunkowanie się do przedmiotowego zagadnienia.

Załączniki:

- otrzymana korespondencja

2 1200222 mka
2 up. Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców
RADCA RZECZNIKA
Wydział Prawno-Legislacyjny
[Signature]
Dr. h. c. Marek Woch

¹ Dz. U. z 2018 r. poz. 648, dalej: „Ustawa o Rzeczniku MŚP”.

² Dalej: „Rzecznik MŚP”.

³ Dz. U. z 2020 r. poz. 374.



Warszawa, 10 lipca 2020 r.

WPL. 398. 2020. PD

Pani
Marlena Małąg
Minister Rodziny, Pracy
i Polityki Społecznej
ul. Nowogrodzka 1/3/5
00-513 Warszawa

Szanowne Pani Minister

działając na podstawie art. 9 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 oraz art. 12 ust. 1 i ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. o Rzeczniku Małych i Średnich Przedsiębiorców¹, w związku z docierającymi do Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców² sygnałami od przedsiębiorców niniejszym wnoszę o zmianę zasad wypłaty wynagrodzenia pracownika za czas choroby oraz przebywania na kwarantannie w ten sposób, że będzie ono pokrywane od pierwszego dnia tej nieobecności ze środków Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Kwestię tzw. wynagrodzenia chorobowego reguluje obecnie art. 92 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy³. Stanowi on w § 1, że za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:

1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu;

¹ Dz. U. z 2018 r. poz. 648, dalej: „Ustawa o Rzeczniku MŚP”.

² Dalej: „Rzecznik MŚP”.

³ T.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, dalej: „k.p.”.



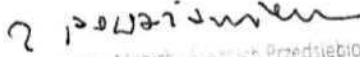

- 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie wskazanym w pkt 1 – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia;
- 3) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów – w okresie wskazanym w pkt 1 – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.

Powyższe wynagrodzenie oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy. Wynagrodzenie to nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego oraz nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w art. 92 § 1 k.p., trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia, trwającej łącznie dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa⁴.

Sygnały docierające do Rzecznika MŚP wskazują, że tak ukształtowane zasady utrudniają prowadzenie działalności gospodarczej przedsiębiorcom, a zwłaszcza tym najmniejszym, poprzez generowanie obciążeń, które są szczególnie dotkliwe w obecnych czasach i powodują, że główny ciężar związany ze skutkami polityki zdrowotnej oraz zwiększoną absencją chorobową ponoszą właśnie pracodawcy.

Wskazać ponadto należy, iż sygnały te tożsame są z wcześniejszym wystąpieniem Rzecznika MŚP z 6 marca 2019 r. znak RMSP-99/2019/WPL kierowanym do Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej i również dotyczącym skrócenia okresu wypłaty wynagrodzenia chorobowego.

W związku z powyższym zwracam się z uprzejmą prośbą o podjęcie stosownych działań legislacyjnych.


Biuro Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców
RADCA RZECZNIKA
Wydział Prawno-Legislacyjny

Dr. Marek Woch

⁴ T.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 870.



MINISTER
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, dnia 1 lipca 2020 r.

DUS-I.052.470.2020.SK

Pan
Adam Abramowicz
Rzecznik Małych i Średnich
Przedsiębiorców

Stanisław Rencisz

w odpowiedzi na wystąpienie z dnia 18 czerwca 2020 r., dotyczące świadczenia postojowego dla przedsiębiorców wykonujących działalność gospodarczą w formie spółek osobowych, w szczególności spółek jawnych, przekazane przez Ministerstwo Rozwoju, uprzejmie wyjaśniam.

Świadczenie postojowe jest jedną z wielu form wsparcia przedsiębiorców w trudnym okresie pandemii związanej z COVID-19. Stosownie do art. 15zq 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.) świadczenie to przysługuje osobom prowadzącym działalność gospodarczą na podstawie przepisów ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców lub innych przepisów szczególnych, w tym również korzystającym z „Ulgi na start” i opłacających składki w ramach Małego ZUS, jeżeli miały one przestój w następstwie COVID-19.

Definicja przedsiębiorcy, zawarta w art. 4 Prawa przedsiębiorców stanowi, że przedsiębiorcą jest osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, wykonująca działalność gospodarczą. Przedsiębiorcami są także wspólnicy spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej. Nie są tu zatem wymienieni inni wspólnicy spółek osobowych, w tym wspólnicy spółki jawnej.

Ponadto na mocy ustawy z dnia 13 października 1998 r. *o systemie ubezpieczeń społecznych* (Dz. U. z 2020 r. poz. 266, z późn. zm.) wspólników m.in. spółki jawnej, uważa się za osoby prowadzące pozarolniczą działalność (w oparciu o art. 6 ust. 1 pkt 5 tej samej ustawy – podlegające obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, zaś wedle jej art. 12 ust. 1 – także obowiązkowemu ubezpieczeniu wypadkowemu), jednak nie zalicza się ich do osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą, gdyż taką osobą jest spółka jawna, a nie jej wspólnik. O powyższym świadczy chociażby fakt, iż w przypadku zawieszenia wykonywania działalności przez spółkę jawną, komandytową lub partnerską skutkuje to ustaniem ubezpieczeń społecznych wszystkich wspólników, do dnia poprzedzającego dzień wznowienia wykonywania działalności.

Wspólnicy spółki jawnej, jako osoby prowadzące pozarolniczą działalność w rozumieniu ustawy *o systemie ubezpieczeń społecznych*, podobnie jak wspólnik jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością oraz wspólnicy spółki komandytowej lub partnerskiej **nie mogą być traktowani jako osoby prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą**, ponieważ zostali wyłączeni z tego kręgu w wyniku wyraźnego uznania ich za osoby prowadzące pozarolniczą działalność (na podstawie art. 8 ust. 6 pkt 4) niebędące osobami prowadzącymi pozarolniczą działalność gospodarczą (stosowanie do art. 8 ust. 6 pkt 1), natomiast o podleganiu przez nich ubezpieczeniom społecznym z tytułu prowadzenia działalności pozarolniczej decyduje samo posiadanie statusu wspólnika spółki osobowej.

Mając na uwadze konieczność zapewnienia ochrony zatrudnienia, zmniejszenia obciążeń oraz zachowania płynności finansowej przedsiębiorstw, na bieżąco dokonywane są analizy dotychczasowo zaproponowanych rozwiązań pomocowych. W zależności od rozwoju sytuacji epidemicznej w Polsce, będą podejmowane dalsze działania – zarówno o charakterze korygującym, jak i nowatorskim – ukierunkowane na realną pomoc dla wszystkich grup społecznych.

Z poważaniem
MINISTER
Stanisław Szwed
SEKRETARZ STANU



MINISTER
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, dnia 11 sierpnia 2020 r.

DUS-III.501.54.2020.JŻ

Pan
Adam Abramowicz
Rzecznik Małych i
Średnich Przedsiębiorców

W odpowiedzi na pismo z dnia 10 lipca 2020 r. znak: WPL.398.2020.PD, zawierające postulat zmiany zasad wypłaty wynagrodzeń pracowniczych za czas choroby oraz przebywania na kwarantannie w ten sposób, że będzie ono pokrywane od pierwszego dnia tej nieobecności ze środków Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (funduszu chorobowego), uprzejmie proszę o przyjęcie następujących wyjaśnień.

Na wstępie należy podkreślić, że wszystkie osoby fizyczne świadczące pracę na rzecz przedsiębiorców - zarówno w przypadku zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, jak i na podstawie umów cywilnoprawnych, objęte obowiązkiem przystąpienia do ubezpieczeń społecznych – mają zapewnione (obowiązkowo lub dobrowolnie) ustawowe prawo do świadczeń w przypadku niezdolności do pracy m.in. z powodu choroby lub przebywania na kwarantannie. Pracownikom takie świadczenia przysługują zawsze, gdyż są oni objęci obowiązkowym ubezpieczeniem chorobowym na podstawie art. 11 ust. 1 *ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych* (Dz. U. z 2020 r. poz. 266, 321, 568, 695, 875, ze zm.) – zwaną dalej „ustawą o s.u.s.

W konsekwencji, pracownikom przysługują dwa rodzaje świadczeń chorobowych:

- 1) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy spowodowanej chorobą tzw. wynagrodzenie chorobowe – obowiązek jego wypłaty został nałożony na pracodawcę,
- 2) zasiłek chorobowy z ubezpieczenia chorobowego, wypłacany jest przede wszystkim przez ZUS bezpośrednio lub za pośrednictwem pracodawcy jako płatnika.

W przypadku osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych warunkiem uzyskania prawa do zasiłków jest zgłoszenie do ubezpieczenia chorobowego, które jest dla tych osób dobrowolne (art. 11 ust. 2 *ustawy o s.u.s.*). Istotnym jest, że osobom zatrudnionym na podstawie umów cywilnoprawnych przysługuje wyłącznie zasiłek chorobowy z ubezpieczenia chorobowego, gdyż osoby te nie wypełniają ustawowej definicji pracownika.

Dla określenia podmiotów zobowiązanych do wypłaty wynagrodzenia chorobowego i zasiłków chorobowych za zatrudnionych pracowników, decydujące znaczenie ma zapis zawarty w art. 92 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, z późn. zm.) – zwanym dalej „k.p.”.

Przepis art. 92 k.p. zawiera szczególnego rodzaju rozgraniczenie, gdzie w przypadku pracownika, który nie ukończył 50. roku życia w czasie nieobecności w pracy z przyczyn zdrowotnych trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego wypłacane jest przez pracodawcę wynagrodzenie chorobowe, a w dalszym okresie wypłacany jest zasiłek chorobowy. Przy czym zasiłek chorobowy finansowany jest z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, którego środkami dysponuje Zakład Ubezpieczeń Społecznych na zasadach określonych w odrębnych przepisach. W przypadku pracownika, który ukończył 50. rok życia okres przez który pracodawca obowiązany jest wypłacać wynagrodzenie chorobowe wynosi 14 dni (w konsekwencji ma to zapewnić pracownikom powyżej 50. roku życia lepszą sytuację na rynku pracy).

Przyjęta zasada oznacza, że pracownik ma zagwarantowane prawo do wynagrodzenia chorobowego - finansowanego ze środków pracodawcy. Inaczej mówiąc: „wynagrodzenie chorobowe wypłaca zawsze pracodawca z własnych środków; jest to bowiem rodzaj wynagrodzenia gwarancyjnego przysługującego pracownikowi, a nie świadczenie ubezpieczeniowe”.¹ Poza tym, niezdolność do pracy z powodu choroby jest uzasadnioną przyczyną nieobecności w pracy (z powodów określonych w art. 92 §1 k.p.). Inaczej mówiąc - pomimo, że pracownik nie świadczy pracy otrzymuje on za ten okres wynagrodzenie.

Na odmiennosc wynagrodzenia za czas choroby od zasiłku chorobowego wskazują także inne uregulowania. Wystarczy powiedzieć, że zajęcie wynagrodzenia chorobowego przez komornika sądowego odbywa się na tych samych zasadach (określających kwotę wolną od potrąceń), jakie obowiązują przy zajmowaniu należności z umowy o pracę, a które zostały uregulowane w k.p. (art. 871 k.p.). Z kolei potrąceń z zasiłków chorobowych dokonuje się w oparciu o odmienne przepisy, w szczególności zasady potrąceń z zasiłku chorobowego wskazane zostały w ustawie z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2020 r. poz. 53, ze zm.).

Należy zaznaczyć, że Kodeks pracy jest aktem równorzędnym z innymi aktami rangi ustawowej. Z nadania ustawie nazwy „Kodeks” nie wynika jej formalna nadrzędność wobec innych ustaw (zob. art. 5 i 9 k.p.). Kodeks jest jednakże najważniejszym źródłem prawa

¹ por. J. Skoczyński – komentarz do art. 92 k.p. w: „Prawo pracy” t. I, Warszawa 1997-2005. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa e-mail: info@mrpips.gov.pl, tel. 222-500-108

w sensie faktycznym i z tego względu, interpretując przepisy innych ustaw – w razie wątpliwości – należy rozumieć je w sposób zgodny z Kodeksem.² Stąd też uregulowania prawne nadające kształt konstrukcji prawnej – wynagrodzenia chorobowego - zawarte w Kodeksie pracy nie są tożsame z koncepcją zasiłku chorobowego przyjętą w prawie ubezpieczeń społecznych. Inaczej mówiąc próba wprowadzenia przedmiotowego postulatu wiąże się z nowelizacją zapisów Kodeksu pracy – w szczególności z modyfikacją art. 92 § 1.

Należy pamiętać, że zasiłek chorobowy przysługuje w razie niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, a więc jego funkcja substytutu zarobku polega na zabezpieczeniu środków niezbędnych do utrzymania w okresie trwania choroby. Taką zasadniczą funkcję spełnia zasiłek chorobowy w okresie trwania tytułu ubezpieczenia chorobowego. Nie może też służyć do uzyskania dodatkowych korzyści w porównaniu do wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

Przenosząc się głębiej na grunt prawa ubezpieczeń społecznych - przepisy³ stanowią, że wskazany powyżej drugi rodzaj świadczenia chorobowego - zasiłek chorobowy m.in. dla osób objętych kwarantanną, przyznawany jest w trybie i na zasadach określonych w *ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa* (Dz. U. z 2020 r. poz. 870 ze zm.) – zwaną dalej „ustawą zasiłkową”.

Ustawodawca wprowadził także zapis, że do obliczania wysokości pierwszego rodzaju świadczenia chorobowego tj. wynagrodzenia chorobowego stosuje się odpowiednio zasady obowiązujące przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.⁴

Odnosząc się do zasad obliczania wysokości zasiłku chorobowego - podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie wypłacone pracownikowi u pracodawcy, u którego przysługuje zasiłek chorobowy. Na podstawie art. 36 ust. 1 ustawy zasiłkowej - „Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu będącemu pracownikiem stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy”. Uwzględnieniu podlega wynagrodzenie, które zostało wypłacone pracownikowi. Zgodnie z art. 3 pkt 3 i 4 ustawy zasiłkowej - za wynagrodzenie uwzględniane w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego uważa się przychód pracownika stanowiący podstawę wymiaru składek na

² Jaśkowski Kazimierz, Maniewska Eliza – „Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy”, LEX/el. 2020.

³ Art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o s.u.s. w związku z art. 1 ust. 1 ustawy zasiłkowej. Należy ponadto zwrócić uwagę, że art. ust. 1 pkt 2 ustawy o s.u.s. stanowi, że wypłacalność świadczeń z ubezpieczeń społecznych (m.in. zasiłku chorobowego) gwarantowana jest przez państwo. Na mocy ustawy – Kodeks pracy - do wypłaty wynagrodzenia chorobowego został zobligowany pracodawca.

⁴ Art. 92 § 2 k.p.

ubezpieczenie chorobowe, po odliczeniu potrąconych przez pracodawcę składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe oraz na ubezpieczenie chorobowe, finansowanych ze środków pracownika.

Zasadniczo wynagrodzenie chorobowe wynosi 80% przeciętnego wynagrodzenia z dwunastu miesięcy poprzedzających miesiąc choroby. Pracodawca, zgodnie z regulacjami zawartymi w Kodeksie Pracy, ma prawo jednak przyznać pracownikom korzystniejsze rozwiązania.⁵ Oznacza to, że w regulaminach wewnętrznych może on ustalić kwotę wynagrodzenia za czas choroby w wysokości nie 80% przeciętnego wynagrodzenia, ale odpowiednio wyższej (nie przekraczającej jednak 100%). Świadczy to o elastyczności przyjętych rozwiązań - nakładających obowiązek wypłaty przez pracodawców wynagrodzenia chorobowego za pierwsze 33 dni - na sferę praw pracowników i obowiązków pracodawców. Z kolei rozwiązania prawne dotyczące zasiłku chorobowego są pod tym kątem sztywne (o czym stanowi wspomniany powyżej art. 36 ust. 1 ustawy zasiłkowej).

Należy wskazać, że podstawowym źródłem regulacji związanych ze zwolnieniem chorobowym - oprócz Kodeksu pracy - jest także ustawa zasiłkowa. Ustawa ta określa m.in. zasady ustalania prawa do zasiłków (np. chorobowych oraz dla osób objętych kwarantanną), ich wysokości oraz zasady wypłaty zasiłków dla wszystkich osób podlegających ubezpieczeniu chorobowemu określonego ustawą o s.u.s.

Zasiłek chorobowy m.in. dla osób objętych kwarantanną - finansowany ze środków Funduszu Ubezpieczeń Społecznych - jak już wcześniej wspomniano - przysługuje od 34. lub odpowiednio od 15. dnia niezdolności do pracy w roku kalendarzowym.

Niezwykle ważnym uregulowaniem - z punktu widzenia przedmiotowego postulatu - jest zróżnicowanie na gruncie przepisów ustawy zasiłkowej płatników - przedsiębiorców w zależności od wielkości firmy. Należy szczególnie zaakcentować, że podmiot zobowiązany do wypłaty zasiłku chorobowego ustala się zgodnie z art. 61 ustawy zasiłkowej, który to stanowi, że prawo do zasiłków ustalają oraz zasiłki te wypłacają (dwie grupy płatników):

- 1) płatnicy składek na ubezpieczenie chorobowe, którzy zgłaszają do ubezpieczenia chorobowego powyżej 20 ubezpieczonych - swoim ubezpieczonym w czasie trwania ubezpieczenia,
- 2) oddziały ZUS:
 - a) ubezpieczonym, których płatnicy składek zgłaszają do ubezpieczenia chorobowego nie więcej niż 20 ubezpieczonych,
 - b) ubezpieczonym prowadzącym działalność pozarolniczą i osobom z nimi współpracującym,
 - c) ubezpieczonym będącym duchownymi,

⁵ Art. 92 § 1 pkt 1 k.p.
Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa
e-mail: info@mrpips.gov.pl, tel. 222-500-108

- d) osobom uprawnionym do zasiłków za okres po ustaniu ubezpieczenia,
- e) ubezpieczonym podlegającym ubezpieczeniu chorobowemu w Polsce z tytułu zatrudnienia u pracodawcy zagranicznego.

Liczbę ubezpieczonych ustala się na rok kalendarzowy według stanu na dzień 30 listopada poprzedniego roku kalendarzowego, a w stosunku do płatników składek, którzy na ten dzień nie zgłaszali nikogo do ubezpieczenia chorobowego – według stanu na pierwszy miesiąc, w którym dokonali takiego zgłoszenia.

Jak wykazano powyżej, zasiłek chorobowy ma obowiązek wypłacać pracodawca lub ZUS. Przepisy w tej kwestii są bardzo precyzyjne, również w obszarze, gdzie pracodawca jest zobowiązany wypłacać pracownikowi wynagrodzenie chorobowe przez 33 dni w ciągu roku kalendarzowego. Obowiązek pracodawcy jest wyraźnie oznaczony w art. 92 k.p. oraz w przepisach ustawy zasiłkowej i nie dotyczy tylko wynagrodzenia chorobowego. Polega choćby na niezwłocznym przekazaniu do Zakładu dokumentacji związanej z uprawnieniami do zasiłku chorobowego - art. 62 ust. 2 ustawy zasiłkowej. Tak konkretne określenie obowiązków pracodawcy zwalnia choćby od tworzenia nowej podstawy prawnej tych obowiązków w innych przepisach.

Można by argumentować, że podstawowe obowiązki pracodawcy dotyczą tylko i wyłącznie stosunku pracy a nie świadczeń z ubezpieczenia społecznego (chorobowego), które realizuje Zakład. Jednak takie uproszczenie nie byłoby uprawnione, jako że obowiązków pracodawcy wobec pracownika nie można redukować tylko do obowiązków związanych ściśle ze stosunkiem pracy np. związanych z wypłatą wynagrodzenia chorobowego. W przypadku przedłużającej się niezdolności do pracy powyżej 34. dnia - zasiłek chorobowy zastępuje wynagrodzenie za pracę, stąd reżim ustawy zasiłkowej nakłada na pracodawców określone obowiązki dla zapewnienia otrzymania przez ubezpieczonego pracownika zasiłku chorobowego w razie niezdolności do pracy, różnicując obowiązki pracodawców ze względu na liczbę zatrudnianych ubezpieczonych - art. 64 ustawy zasiłkowej. Obowiązki te w ustawie zasiłkowej zostały szczegółowo określone i warunkowane są określoną sytuacją faktyczną, jednak celem regulacji ustawy jest, by ubezpieczony uzyskał świadczenie zasiłkowe w należytym terminie i w wysokości.

Ponadto, pracodawca realizujący prawo do wynagrodzenia chorobowego nie jest związany ramami procedury administracyjnej w przeciwieństwie do ZUS, który występuje m.in. w roli organu prowadzącego postępowanie administracyjne w sprawie ustalenia prawa do zasiłku chorobowego. Zgodnie z art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. b - ustawy o s.u.s. do zakresu

działania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych należy m.in.: ustalanie uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych oraz wypłacanie tych świadczeń, chyba że na mocy odrębnych przepisów obowiązki te wykonują płatnicy składek. Ponadto, odwołując się do art. 66 ust. 4 ustawy o s.u.s., Zakładowi w zakresie prowadzonej działalności, o której mowa m.in. we wspomnianym powyżej art. 68 – przysługują środki prawne właściwe organom administracji państwowej.

W sytuacji wynagrodzenia pracownika za czas choroby - pracodawca wykonuje tylko ściśle określony obowiązek. Kieruje się przy tym możliwie najprostszymi metodami realizacji w ten sposób działa szybciej i sprawniej od organu administracji publicznej poprzez mniejszy formalizm. Jest to kolejny argument przemawiający za dotychczasowymi rozwiązaniami.

W celu udzielenia pełnej odpowiedzi na przedmiotowy postulat należy także przywołać treść art. 64 ust. 1 i 2 ustawy zasiłkowej: „Płatnicy składek, o których mowa w art. 61 ust. 1 pkt 1⁶, wypłacają zasiłki w terminach przyjętych dla wypłaty wynagrodzeń lub dochodów, a Zakład Ubezpieczeń Społecznych bieżąco po stwierdzeniu uprawnień. Zasiłki te wypłaca się nie później jednak niż w ciągu 30 dni od daty złożenia dokumentów niezbędnych do stwierdzenia uprawnień do zasiłków. Jeżeli płatnik składek nie wypłacił zasiłku w terminie, o którym mowa w ust. 1, jest on obowiązany do wypłaty odsetek od tego zasiłku w wysokości i na zasadach określonych w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych”.

Z uwagi na powyższy zapis - termin wypłaty zasiłku chorobowego u pracodawców zatrudniających powyżej 20 ubezpieczonych różni się na korzyść ubezpieczonych, od terminu przyjętego na realizację powyższego prawa przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (m.in. dla firm będących płatnikami, którzy zgłaszają do ubezpieczenia chorobowego nie więcej niż 20 ubezpieczonych oraz dla przedsiębiorców – tj. ubezpieczonych prowadzących pozarolniczą działalność i osób z nimi współpracujących). Na marginesie należy dodać, że większe zakłady pracy (zatrudniające co najmniej 20 pracowników lub innych ubezpieczonych) wypłacając zasiłki chorobowe, są uprawnione do odliczania zasiłków od kwot należnych ZUS z tytułu składek. Zasadą podstawową bowiem jest, że ekonomiczny ciężar zasiłków chorobowych ostatecznie zawsze ponosi ZUS. Mając na względzie obowiązujące zasady bardzo ważne jest, aby prawo do tych świadczeń i ich wysokość pracodawca ustalił starannie oraz w prawidłowy sposób. Tylko w nielicznych sytuacjach nadpłacone świadczenie można potrącić albo nie wypłacać odsetek przy jego niedopłacie.

⁶ Prawo do zasiłków określonych w ustawie i ich wysokość ustalają oraz zasiłki te wypłacają: 1) płatnicy składek na ubezpieczenie chorobowe, którzy zgłaszają do ubezpieczenia chorobowego powyżej 20 ubezpieczonych, z zastrzeżeniem pkt 2 lit. d. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa
e-mail: info@mrpips.gov.pl, tel. 222-500-108

Tak ukształtowane zasady związane z wypłatą wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy oraz zasiłków są jednakowe dla wszystkich ubezpieczonych bez względu na rodzaj pracodawcy.

Należy zwrócić szczególną uwagę, że na podstawie ustawy o s.u.s. - zgodnie z przepisem art. 2a – „ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych” stoi na gruncie równego traktowania wszystkich ubezpieczonych”. Zasada równego traktowania dotyczy w szczególności m.in. okresu wypłaty świadczeń i zachowania prawa do świadczeń.

Postulowane zmiany w zasadach ustalania prawa do zasiłków, ich wysokości oraz zasady wypłaty zasiłków ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji osób pracujących na rzecz przedsiębiorców (pracowników, ale także zleceniobiorców) może doprowadzić w konsekwencji (ze względu na ilość wniosków o świadczenia bez jakiegokolwiek kontroli ze strony pracodawcy) do ograniczenia prawa do świadczeń chorobowych (opóźnień w wypłacie), co stoi w opozycji do zasady ubezpieczeń społecznych przyjętej we wspomnianym art. 2a ustawy o s.u.s.

Na zakończenie należy podnieść, że podejmując decyzję o kształcie docelowych rozwiązań należy mieć na względzie nie tylko jedną z grup ubezpieczonych, tj. osoby prowadzące działalność gospodarczą (ogólnie rzecz biorąc przedsiębiorców). Ważnym aspektem jest również kondycja finansowa Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, z którego wypłacane są świadczenia przeznaczone dla wszystkich ubezpieczonych, w tym ubezpieczonych niebędących płatnikami składek (pracowników, zleceniobiorców), oraz sytuacja finansowa budżetu państwa.

Obecnie Fundusz Ubezpieczeń Społecznych jest deficytowy i wymaga dotacji z budżetu państwa, w tym przychody funduszu chorobowego (składki) nie finansują w pełni wydatków na świadczenia. Deficyt tego funduszu wyniósł w 2019 r. – 7 489,046 mln zł, a wydolność funduszu liczona jako iloraz wpływów do wydatków wyniosła za zeszły rok 67,6%. Przyjęcie postulowanego rozwiązania w konsekwencji wiąże się ze znacznym obciążeniem budżetu państwa.

Plan finansowy funduszu chorobowego na 2020 r. przewiduje przychody wg przypisu w wysokości 16,4 mld zł, natomiast wydatki na poziomie 24,5 mld zł. Ponad połowę wszystkich wydatków ponoszonych przez fundusz chorobowy stanowią zasiłki chorobowe zaplanowane w wysokości 12,5 mld zł. Kwota wydatków na zasiłki chorobowe została skalkulowana przy założeniu, że liczba dni zasiłkowych w 2020 r. wyniesie 139 950,6 tys. (wzrost o 2,5% w stosunku do p.w. 2019 r.), a przeciętna dzienna wysokość zasiłku – 89,41 zł

(wzrost o 5,6% w stosunku do p.w. 2019 r.). W wyniku epidemii koronawirusa plany finansowe funduszu chorobowego zostały dodatkowo obciążone przez przyznane uprawnienie do dodatkowego zasiłku opiekuńczego. Według danych przekazanych przez Centralę ZUS do dnia 22 czerwca br. zrealizowano ponad 692,4 tys. wniosków o dodatkowy zasiłek opiekuńczy, na kwotę 434,4 mln zł (ogólna liczba wniosków za okres od 9 marca do 22 czerwca br. zamknęła się w liczbie ponad 1.109,7 tys.).

Z uwagi na powyższe informuję, że stanowisko resortu co do propozycji - upraszczającej zasady wypłaty wynagrodzenia pracownika za czas choroby oraz przebywania na kwarantannie w ten sposób, że będzie ono pokrywane od pierwszego dnia tej nieobecności ze środków Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (funduszu chorobowego) jest nakierowane na zachowanie dotychczasowych rozwiązań w powyższej materii. Natomiast w resorcie rodziny, pracy i polityki społecznej analizowane są różne rozwiązania, mające na celu usprawnienie funkcjonowania i racjonalizację wydatków na świadczenia z ubezpieczenia i funduszu chorobowego nakierowane pro przedsiębiorczo oczywiście także przy zachowaniu zagwarantowanych Kodeksem pracy praw pracowników. W pracach tych staramy się uwzględniać wpływające do resortu opinie, sugestie oraz propozycje, zmierzające do uproszczenia obowiązujących zasad.

Z poważaniem

z up. Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Stanisław Szwed

Sekretarz Stanu

/-podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/



Ministerstwo
Rozwoju

Olga Semeniuk
Podsekretarz Stanu

Data: 14 sierpnia 2020
Znak sprawy: DRI-IV.0212.3.2020

Pan
Jacek Cieplak
Zastępca Rzecznika
Małych i Średnich Przedsiębiorców

Dotyczy: wniosku Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców o wydanie objaśnień prawnych

Szanowny Panie,

odnosząc się do wniosku z dnia 1 czerwca br. o wydanie objaśnień prawnych dotyczących wykładni art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 4 lipca 2019 r. o systemie instytucji rozwoju (t.j. Dz. U. z 2019 roku poz.1572 z późn. zm.) w związku z 2 pkt 3 rozporządzenia Ministra Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 28 kwietnia 2020 roku w sprawie udzielania pomocy w formie dotacji lub pomocy zwrotnej w ramach programów operacyjnych na lata 2014-2020 w celu wspierania polskiej gospodarki w związku z wystąpieniem pandemii COVID-19 (Dz. U. z 2020 roku poz. 773) w związku z art. 2, art. 4 i art. 5 załącznika nr I do rozporządzenia Komisji (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu (Dz. Urz. UE L 187 z 26.06.2014, str. 1, z późn. zm.) oraz punktu 3.3.1. załącznika do uchwały nr 50/2020 Rady Ministrów z dnia 27 kwietnia 2020 roku w sprawie programu rządowego Tarcza Finansowa Polskiego Funduszu Rozwoju dla Małych i Średnich firm pragnę poinformować co następuje.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że pomoc publiczna udzielana jest przez Polski Fundusz Rozwoju S.A. na podstawie art. 21a ustawy z 4 lipca 2019 r. o systemie instytucji rozwoju. Przepis ten stanowi, iż Rada Ministrów, w związku ze skutkami COVID-19, może powierzyć Polskiemu Funduszowi Rozwoju realizację rządowego programu udzielania przedsiębiorcom wsparcia finansowego. Uchwałą Rady Ministrów nr 50 z dnia 27 kwietnia 2020 r. przyjęty został Program rządowy – Tarcza Finansowa Polskiego Funduszu Rozwoju dla Małych i Średnich Firm. Program ten na podstawie art. 21a ust. 2 ustawy o systemie instytucji rozwoju określa m.in. szczegółowe warunki i okres udzielania przedsiębiorcom wsparcia finansowego. Na tej podstawie w programie rządowym zostały określone szczegółowe warunki udzielania wsparcia przedsiębiorcom.

Program ten został notyfikowany Komisji jako pomoc zgodna z warunkami określonymi w sekcji 3.1 Komunikatu Komisji Europejskiej z dnia 19 marca 2020 r. – Tymczasowe ramy środków pomocy państwa w celu wsparcia gospodarki w kontekście trwającej epidemii COVID-19. W dniu 27 kwietnia 2020 r. Komisja wydała w tej sprawie decyzję SA.56996 (2020/N) – *Poland COVID-19: repayable advance scheme for micro, small and medium sized enterprises.*

Jednocześnie pragnę zauważyć, że rozporządzenie Ministra Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 28 kwietnia 2020 r. w sprawie udzielania pomocy z formie dotacji lub pomocy zwrotnej w ramach programów operacyjnych na lata 2014-2020 w celu wspierania polskiej gospodarki w związku z wystąpieniem pandemii COVID-19 jest odrębnym programem pomocowym i nie stanowi podstawy do udzielania przez Polski Fundusz Rozwoju S. A. subwencji dla przedsiębiorców. Program ten również został notyfikowany Komisji, która w dniu 24 kwietnia 2020 r. wydała w tej sprawie decyzję SA.57015 (2020/N) – *Poland State aid in the form of grants or repayable assistance under operational programmes for 2014-2020 to support the Polish economy in connection with the occurrence of the COVID-19 pandemic outbreak.*

Tym samym zawarte w Rozporządzeniu Ministra Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 28 kwietnia 2020 roku w sprawie udzielania pomocy w formie dotacji lub pomocy zwrotnej w ramach programów operacyjnych na lata 2014-2020 w celu wspierania polskiej gospodarki w związku z wystąpieniem pandemii COVID-19 (Dz. U. z 2020 r. poz. 773) przepisy nie dotyczą pomocy udzielanej w ramach rządowego programu „Tarcza Finansowa Polskiego Funduszu Rozwoju dla Małych Średnich Firm”.

Pytanie 1: W jaki sposób obliczana jest wartość referencyjna zatrudnienia dla ustalenia statusu mikro, małego i średniego przedsiębiorcy o którym mowa w punkcie 3.1.1 uchwały RM 50/2020 dla potrzeb przyznania subwencji finansowej na podstawie programu rządowego Tarcza Finansowa Polskiego Funduszu Rozwoju dla małych i średnich firm”?

W Programie rządowym wskazano, iż „Polski Fundusz Rozwoju przygotowuje i opublikuje dokumenty wykonawcze dla celów związanych z realizacją Programu, weryfikacją spełnienia przez Beneficjentów Programu warunków programowych lub skorzystania z jakichkolwiek innych uprawnień wynikających z Programu”. Podstawowym dokumentem wykonawczym regulującym zasady udzielania finansowania w ramach rządowego programu udzielania Beneficjentom subwencji finansowych jest regulamin ubiegania się

o udział w programie rządowym „Tarcza Finansowa Polskiego Funduszu Rozwoju”, zgodnie z którym:

„Beneficjent” – oznacza, na potrzeby określenia podmiotu uprawnionego do udziału w Programie, przedsiębiorcę w rozumieniu art. 4 ust. 1 i 2 Prawa Przedsiębiorców, pod warunkiem uznania, iż podmiot ten spełnia warunki przyznania mu statusu mikroprzedsiębiorcy bądź małego lub średniego przedsiębiorcy, wnioskującego do Polskiego Funduszu Rozwoju („PFR”) o udzielenie subwencji finansowej, lub któremu PFR udzielił subwencji finansowej.¹

„Mikroprzedsiębiorca” – oznacza, na potrzeby określenia podmiotu uprawnionego do udziału w Programie, Beneficjenta, który na 31 grudnia 2019 r. łącznie spełnia następujące warunki:

- zatrudnia co najmniej jednego pracownika oraz nie więcej niż dziewięciu pracowników (z wyłączeniem właściciela), oraz
- jego roczny obrót za 2019 r. lub suma bilansowa w 2019 r. nie przekracza kwoty 2 mln EUR.²

„Mały lub średni przedsiębiorca” – oznacza, na potrzeby ustalenia podmiotu uprawnionego do udziału w Programie, Beneficjenta, który na 31 grudnia 2019 r.:

- zatrudnia do 249 pracowników (z wyłączeniem właściciela), a jego roczny obrót za 2019 r. nie przekroczył 50.000.000 EUR, lub suma bilansowa za 2019 r. nie przekroczyła 43.000.000 EUR,
- nie jest mikroprzedsiębiorcą, oraz
- nie jest beneficjentem finansowania udzielonego w ramach programu rządowego pt. „Tarcza Finansowa Polskiego Funduszu Rozwoju dla Dużych Firm”.

Na potrzeby ustalenia statusu mikroprzedsiębiorcy, małego lub średniego przedsiębiorcy, jako podmiotu uprawnionego do udziału w Programie, przez pracownika rozumie się osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę, przy czym za pracowników nie uważa się pracowników na urloпах macierzyńskich, ojcowskich, rodzicielskich, wychowawczych i zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego.³

Określając status mikroprzedsiębiorcy bądź małego lub średniego przedsiębiorcy, Beneficjent jest zobowiązany zweryfikować, czy zachodzą po jego stronie powiązania

¹ § 1 ust. 2 Regulamin Ubiegania Się O Udział W Programie Rządowym „Tarcza Finansowa Polskiego Funduszu Rozwoju Dla Małych I Średnich Firm

² Tamże.

³ Tamże.

w ramach relacji łączących go z innymi przedsiębiorstwami (m.in. w ramach grup kapitałowych) – zgodnie z zasadami określonymi w Regulaminie i Rozporządzeniu Komisji (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznającym niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu (Dz. Urz UE L 187/1 z 26.6.2014).

Pytanie 2: Czy w przypadku małego i średniego przedsiębiorcy wartość zatrudnienia dla ustalenia statusu małego i średniego przedsiębiorcy ustala się według stanu zatrudnienia na podstawie umów o pracę na dzień 31 grudnia 2019 roku? Czy też jako wartość ustalaną w skali rocznej jako średnioroczne zatrudnienie w całym 2019 roku tzw. roczne jednostki pracy (RJP), którym odpowiada liczba pracowników zatrudnionych w ciągu całego roku referencyjnego w danym przedsiębiorstwie?

Zgodnie z postanowieniami rządowego Programu jednym z kryteriów kwalifikujących danego przedsiębiorcę w kategorii małego lub średniego przedsiębiorcy w rozumieniu Programu jest stan zatrudnienia u tego przedsiębiorcy na dzień 31 grudnia 2019 r. – zgodnie z zasadami opisanymi powyżej⁴.

Pytanie 3: Czy w przypadku gdy wartość referencyjna w 2019 roku była wyższa niż 250 RJP przedsiębiorca traci status średniego przedsiębiorcy w sytuacji gdy w 2018 roku wartość ta była niższa niż 250 RJP?

Art. 12 ust. 1 ustawy o systemie instytucji rozwoju stanowi, że Polski Fundusz Rozwoju udziela finansowania, w szczególności mikroprzedsiębiorcom oraz małym i średnim przedsiębiorcom spełniającym warunki określone w załączniku I do rozporządzenia Komisji (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu. Brzmienie art. 12 ust. 1 ustawy o systemie instytucji rozwoju nie wyklucza zawarcia w programie rządowym, o którym mowa w art. 21 a ust. 2 ww. ustawy dodatkowych warunków, które musi spełnić przedsiębiorca. Jak wskazano powyżej, jednym z kryteriów ustalania statusu przedsiębiorcy jest stan zatrudnienia na dzień 31 grudnia 2019 r. Zatem przedsiębiorca nie zatrudniający na ten dzień odpowiedniej liczby pracowników nie spełnia kryterium, o którym mowa w Programie.

Podstawa prawna: art. 33 ust. 1 ustawy – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. 2019, poz. 1292)

⁴ Por. § 1 ust. 2 Regulamin Ubiegania Się O Udział W Programie Rządowym „Tarcza Finansowa Polskiego Funduszu Rozwoju Dla Małych I Średnich Firm

Z poważaniem
Olga Semeniuk
Podsekretarz Stanu

[podpisano elektronicznie]