

Pytania Wojewódzkich Urzędów Pracy w zakresie art. 15g ustawy 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. z 2020 r. poz. 568).

Lp.	Pytania	Odpowiedzi	Uwagi
I	Pytania ogólne dot. art. 15g		
1.	Czy przedsiębiorca, który zamierza skorzystać ze zwolnień w opłacaniu składek na ZUS, o których mowa w ustawie COVID-19 – może uzyskać pomoc ze środków FGŚP na podstawie art. 15g ?	Przedsiębiorca który skorzysta jednocześnie ze zwolnień ze składek ZUS oraz dofinansowania ze środków FGŚP nie otrzyma dofinansowania do składek na ubezpieczenie społeczne należnych od pracodawcy. Ponadto dofinansowanie do wynagrodzenia zostanie pomniejszone o składki które nie muszą zostać odprowadzone.	
	Czy korzystając z dofinansowań, o których mowa w treści art. 15g można dodatkowo wnioskować o dofinansowanie, o którym mowa w treści art. 15z zb, jeśli spadek obrotów wystąpi na poziomie wyższym, tj. tym, o którym mowa w treści art. 15z zb?	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. Reasumując jeśli przedsiębiorca otrzymuje dofinansowanie do wynagrodzenia z innego źródła to nie może skorzystać z dofinansowania wynagrodzenia z FGŚP.	
	Czy z pomocy FGŚP mogą skorzystać pracodawcy, którzy korzystają z pomocy na dofinansowanie stanowisk pracy z FP lub PFRON (umowy jeszcze trwają)?	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. Reasumując przedsiębiorca który skorzystał z	

		dofinansowania stanowiska pracy może otrzymać dofinansowanie ze środków FGŚP.	
	Jaką przyznać wysokość dofinansowania z FGŚP w sytuacji jeśli przedsiębiorca określi we wniosku, że zamierza skorzystać ze zwolnień w opłacaniu składek na ZUS? Jeśli przedsiębiorca otrzyma decyzję zwolnienia z ZUS to do Funduszu powinien wnioskować o dofinansowanie wynagrodzenia z tyt. przestoju lub obniżonego wymiaru czasu pracy netto dla pracownika? - składki zus zawierają się w kwocie brutto wynagrodzenia pracownika. (kalkulator nie wylicza wysokości dofinansowania bez składek zus)	Dofinansowanie do wynagrodzenia zostanie pomniejszone o składki które nie muszą zostać odprowadzone.	
2.	Co w sytuacji, gdy pracodawca zatrudnia osoby, które czasowo wykonują obowiązki, w związku z którymi ich wynagrodzenia finansowane są z innych środków publicznych, jednak od 1 maja 2020 "wracają" na uprzednio zajmowane stanowisko pracy, z wynagrodzeniem wskazanym w umowie, w całości finansowanym przez Pracodawcę?,	Może skorzystać z art. 15g z dniem 01 maja 2020 r. po spełnieniu ustawowych przesłanek	
3.	Czy ocena spadku obrotów dokonywana jest wyłącznie w chwili składania wniosku i dotyczy dwóch miesięcy poprzedzających miesiąc złożenia wniosku (jako miesięcy porównywanych)? Czy wysokość obrotów w miesiącach kolejnych nie ma znaczenia dla trwałości dofinansowania i czasu jego trwania (3 miesiące)?	Ocena spadku obrotów dokonywana jest wyłącznie w okresie po dniu 1 stycznia 2020r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku tzn. jednorazowo w chwili składania wniosku.	
4.	Pytanie od pracodawcy: pracodawca zatrudnia 4 tys. pracowników interesuje go przestój ekonomiczny i jednocześnie obniżenie wymiaru czasu pracy dla tych samych pracowników w różnych miesiącach, czy może złożyć 3 wykazy pracowników za każdy miesiąc osobno, jak to zrobić? Czy jeden pracodawca może wystąpić o pomoc np. 1m-c obniżony wymiar czasu pracy, a za 2 m-ce przestój? (firma meblarska ma front robót i materiały na 1 m-c pracy a potem niestety brak elementów sprowadzanych z Włoch)	Tak, przedsiębiorca może wystąpić o dofinansowanie wynagrodzenia w ramach przestoju ekonomicznego a następnie o dofinansowania w ramach obniżonego wymiaru czasu pracy. Przedsiębiorca w takim przypadku składa odrębne wnioski. Tj jeśli wprowadził przestój ekonomiczny w kwietniu to w kwietniu składa pierwszy wniosek np. na 2 miesiące, a następnie składa wniosek w	

		czerwcu na dofinansowanie wynagrodzenia z tytułu obniżenia wymiaru czasu pracy. I na odwrót.	
5.	Jak wyliczyć okres 3 -ech miesięcy objęty dofinansowaniem ? Zgodnie z art. 16 ustawy świadczenia przysługują przez łączny okres 3 miesięcy przypadających od daty złożenia wniosku. Jak wyliczyć okres 3 -ech miesięcy objęty dofinansowaniem, wówczas gdy wniosek jest składany nie od 1-ego dnia miesiąca tylko w trakcie miesiąca. Np. wniosek składany 10 kwietnia to przedsiębiorca może wnioskować okres 10.04 do 9.07.2020 r. ? Czy mają to być miesiące kalendarzowe maj, czerwiec, lipiec. Czy mimo złożenia wniosku 10 kwietnia może wnioskować o cały kwiecień (taką informację przekazano na telekonferencji) wbrew zapisowi art. 16 ustawy „okres 3 miesięcy przypadających od daty złożenia wniosku”.	Pomimo że złoży Przedsiębiorca wniosek w połowie miesiąca to przyznane świadczenie będzie przysługiwało za cały ten miesiąc i od tego miesiąca należy liczyć termin 3 miesięczny. Tj. jeśli przedsiębiorca złoży wniosek 10 kwietnia to dostanie dofinansowanie maksymalnie za miesiące kwiecień, maj, czerwiec.	
6.	Do kiedy można ubiegać się o wypłatę dofinansowania z ustawy ?	Przepisy wprowadzające dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika finansowane ze środków FGŚP obowiązują przez 180 dni od dnia ogłoszenia ustawy tj. do 27 września 2020 r.	
7.	Jeśli spółka miała kiedyś straty ale pookrywane są z bieżących zysków, nie mają zaległości w ZUS, US, FGŚP, FP, FS, czy mogą złożyć wniosek?	Tak, jeżeli spełnia warunki określone w art. 15g. Zaległości wobec ZUS nie są jedynym kryterium w celu uzyskania dofinansowania. Przedsiębiorca musi również wykazać spadek obrotów gospodarczych oraz nie może spełniać przesłanek do ogłoszenia upadłości.	
II	Pytania dotyczące przestoju ekonomicznego art. 15g ust. 6		
1.	Przedsiębiorca chciałby, aby jedna grupa pracowała na przestoju i w tym czasie druga grupa byłaby na obniżeniu, a w następnym miesiącu na odwrót, ta grupa która była na przestoju będzie na obniżeniu a ta grupa co była na obniżeniu będzie na przestoju. Czy istnieje taka możliwość ?	Tak, ale należy złożyć odrębne wnioski w każdym miesiącu.	
2.			
III	Pytania dotyczące obniżonego wymiaru czasu pracy art. 15g ust. 8		
1.	Czy Przedsiębiorca, zatrudniający pracowników w pełnym wymiarze czasu pracy za minimalnym wynagrodzeniem za pracę, który ubiega się o dofinansowanie wynagrodzeń z art. 15g ust. 10 (obniżenie wymiaru czasu pracy) powinien oprócz	Konsekwencją obniżenia wymiaru czasu pracy, co do zasady jest również obniżka wynagrodzenia.	

	warunku obniżenia dotychczasowego wymiaru czasu pracy o 20%, tj. do 0,8 etatu – zobowiązany jest również obniżyć dotychczasowe wynagrodzenie o 20% ?		
2.	Czy Przedsiębiorca, zatrudniający pracowników, który ubiega się o dofinansowanie wynagrodzeń z art. 15g ust. 10 (obniżenie wymiaru czasu pracy), może obniżyć czas pracy przy zachowaniu dotychczasowego wynagrodzenia, ponieważ przedsiębiorca nie wie czy pracownicy wyrażą zgodę na obniżenie wynagrodzenia?	Nie, przedsiębiorca jest zobowiązany do obniżenia wymiaru czasu pracy oraz wynagrodzenia z zastrzeżeniem zachowania minimalnego wynagrodzenia za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. Ustawa daje możliwość obniżenia wymiaru czasu pracy maksymalnie o 20% np. 10%.	
3.	W Art. 15g ust. 8 „Ustawy o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19...” jest wskazane „Przedsiębiorca, o którym mowa w ust. 1, może obniżyć wymiar czasu pracy o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu,...” czy zawsze jest to 20 % czy dopuszczamy zmniejszenie etatu o mniejszą ilość %.	Dopuszczamy zmniejszenie etatu o mniejszą ilość %. 20% to maksymalne możliwe obniżenie wymiaru czasu pracy jednak nie więcej niż do 0,5 etatu	
4.	Czy pracownikowi, który przed obniżeniem był zatrudniony w wymiarze pełnego etatu z wynagrodzeniem 2600 zł, po obniżeniu do 0,8 etatu należy zagwarantować wynagrodzenie minimalnego- 2600 zł, czy obniżone do 2080 zł? W naszej ocenie musi być zagwarantowane wynagrodzenie minimalne. Co należy zrobić, jeżeli pracodawca w wykazie pracowników wykazał kwotę 2.080 zł ? Czy wniosek należy odrzucić i poinformować o obowiązku korekty i złożenia poprawionego wniosku ?	Wykazana kwota 2080 jest prawidłowa, należy rozpatrywać minimalne wynagrodzenie z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.	
5.	Czy w przypadku, gdy osoba będzie przebywała na zasiłku chorobowym to czy pracodawca może objąć ją porozumieniem dotyczącym obniżenia wymiaru czasu pracy i wnioskować o dofinansowanie do jej wynagrodzenia, w sytuacji gdy pobiera zasiłek z ZUS (pracodawca chciałby objąć tę osobę porozumieniem, zakładając że nie wypłaci jej za okres pobierania zasiłku – chociaż przepisy ustawy z 11 października 2013 dopuszczają taką możliwość - ale jak wróci ze zwolnienia byłaby już w obniżonym wymiarze czasu pracy)	Tak, ale wnioskować na tego pracownika może dopiero gdy powróci z zasiłku chorobowego.	
IV	Pytania dotyczące porozumienia, wniosku, umowy oraz pozostałe		
1.	Czy treść porozumienia z przedstawicielami pracowników ma wskazywać dane dotyczące konkretnych pracowników (ze wskazaniem danych osób objętych przestojem oraz związane z tym dane dotyczące redukcji wysokości wynagrodzenia, ew. dane osób objętych obniżeniem wymiaru czasu pracy, wraz z danymi o wysokości redukcji oraz związanej z tym proporcjonalnej redukcji wynagrodzenia), czy też wskazywać jedynie grupy Pracowników (ze względu na	W porozumieniu określa się co najmniej: 1) grupy zawodowe objęte przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy; 2) obniżony wymiar czasu pracy obowiązujący pracowników;	

	zajmowane stanowiska, ew. stopień/wykształcenie, jeśli z tego tytułu istnieją różnice w wynagrodzeniach) i wskazanie rodzaju zastosowanej instytucji mającej na celu ochronę miejsc pracy wraz z danymi o wysokości nowych wynagrodzeń oraz ew. wartości obniżenia wymiaru czasu pracy?,	3) okres, przez jaki obowiązują rozwiązania dotyczące przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy.	
2.	Czy przedsiębiorca, który złożył do WUP wniosek o przyznanie świadczeń np. 06.04.2020 r. dołączając Porozumienie zawarte dnia 01.04.2020 r. i zaznaczając we wniosku że wnosi o przyznanie świadczeń od 01.04.2020 r. – otrzyma świadczenia za okres maks. 3 m-cy przypadających od daty 06.04.2020 r. (zgodnie z art. 15g ust. 16 ustawy) czy od wnioskowanej daty 01.04.2020 r. ?	Dostanie od miesiąca złożenia wniosku (wpływu do wojewódzkiego urzędu pracy). Np. jeśli wniosek zostanie złożony 15 kwietnia to przedsiębiorca otrzyma dofinansowanie za miesiąc kwiecień, maj, czerwiec.	
3.	Czy w przypadku przedsiębiorcy, który złożył do WUP wniosek o przyznanie świadczeń dołączając Porozumienie zawarte np. dnia 15.04.2020 r. i zaznaczając we wniosku że wnosi o przyznanie świadczeń od 15.04.2020 r. – pierwszy miesiąc (15-30.04.2020 r.) należy traktować jako pełny miesiąc ?	Zależy co zawiera porozumienie, jeśli będzie w nim zawarte że już za cały miesiąc kwiecień będzie np. obniżony wymiar czasu pracy i wynagrodzenie, to powinien zaznaczyć we wniosku datę od 01 kwietnia i tak będą wypłacone świadczenia. Natomiast jeśli będzie wskazane że dopiero porozumienie wchodzi w życie z dniem 15 kwietnia to prawidłowe w tym przypadku oznaczenie pierwszego pełnego miesiąca jako okres od 15.04.2020 r. do 14.05.2020 r.	
4.	Jeżeli porozumienie z przedstawicielami pracowników zostanie zawarte w dniu 6 kwietnia 2020 roku i z tym dniem (bądź dniem następnym) złożony zostanie wniosek, od kiedy winien nastąpić przestój/nastąpić ograniczenie w wymiarze czasu pracy? Czy dofinansowanie będzie przysługiwało na okres 3 miesięcy od dnia 6 bądź 7 kwietnia 2020 roku, zaś do tego dnia tryb pracy winien pozostać bez zmian, z pełnym finansowaniem ze strony pracodawcy?	Te kwestie reguluje porozumienie. Jeśli będzie wskazane w porozumieniu, że obowiązuje już od 1 kwietnia to przedsiębiorca otrzyma dofinansowanie od miesiąca kwietnia w całości. Przy założeniu, że w kwietniu złoży wniosek.	
5.	Czy przedsiębiorca który ubiega się o dofinansowanie wynagrodzeń z art. 15g ust. 10 (obniżenie wymiaru czasu pracy), może ująć pracownika zatrudnionego od 01.04 2020 r. (umowę zawarto 20.03.2020), jeżeli tak to jak należy wypełnić „Wykaz pracowników uprawnionych do świadczeń wypłacanych z FGŚP”?	Może, w rubryce gdzie podaje się wynagrodzenie z poprzedniego miesiąca należy wskazać kwotę przed obniżeniem wymiaru czasu pracy.	
6.	Pytanie od pracodawcy : spadek dochodów zaistniał w okresie od 05.02-04.03.2020 do okresu 05.03-04.04.2020 czy w tym przypadku mogą podpisać porozumienie z pracownikami od 01.04.2020 do 30.06.2020 , czy te daty nie kolidują ze sobą	Są to dwie odrębne sprawy. Tj. nie kolidują ze sobą.	

7.	Czy będą składane wykazy przez pracodawców co miesiąc, tak jak to było przy poprzedniej ustawie?	Nie, przedsiębiorca składa jeden wykaz pracowników wraz z wnioskiem a następnie informuje tylko o zmianach.	
8.	W par. 1 pkt 2 umowy jest mowa o przekazywaniu pracodawcy pieniędzy w równych ratach? A co zrobić jeśli wniosek do WUP wpłynie w połowie kwietnia, co wtedy?	Ilość transz odpowiadać będzie ilości miesięcy wskazanych we wniosku Przedsiębiorcy. Jeśli wniosek wpłynie w połowie kwietnia to dofinansowanie będzie przysługiwało do wynagrodzeń za miesiąc kwiecień i następnie w miesiącach wskazanych we wniosku. Dofinansowanie będzie dotyczyło całego miesiąca, z uwzględnieniem zawartego porozumienia.	
9.	<p>W umowie o wypłatę świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy, w następstwie wystąpienia COVID-19 w § 5. Ust 3 jest zapis</p> <p>„ W razie odmowy poddania się przez Przedsiębiorcę kontroli lub w razie faktycznej niemożności przeprowadzenia kontroli, o której mowa w § 4*, Przedsiębiorca zobowiązany jest do zwrotu na rachunek bankowy Wojewódzkiego Urzędu Pracy, z którego otrzymał środki, w terminie określonym w § 3 zdanie wstępne, całości środków, o których mowa w § 1 ust. 1 wraz z odsetkami w wysokości określonej jak dla zaległości podatkowych, liczonymi od dnia przekazania środków „</p> <p>CO W SYTUACJI KIEDY PRZEPROWADZENIE KONTROLI REALNIE JEST NIE MOŻLIWE Z PRZYCZYŃ NIE LEŻĄCYCH PO STRONIE WNIOSKODAWCY (np. nadal trwa stan zagrożenia epidemiologicznego lub jest inna sytuacja uniemożliwiająca przeprowadzenie kontroli). Czy w tej sytuacji będzie musiał zwrócić środki</p> <p>Umowa - https://psz.praca.gov.pl/documents/10240/11905422/umowa_fgsp.pdf/2142f1b9-fa61-49f6-a964-430433169432?t=1585727523735</p> <p>* art. 14 ust. 3 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy do której odnosi się ww umowa - „Marszałek</p>	Przedsiębiorca nie będzie ponosił negatywnych skutków niemożności poddania się kontroli w wyniku okoliczności prawnych (stany wyjątkowe, szczególne przepisy uniemożliwiające poddanie się kontroli – nie są to okoliczności faktyczne) oraz okoliczności faktycznych całkowicie niezależnych od Przedsiębiorcy (siła wyższa, inne wyjątkowe okoliczności związane z niemożliwym do przewidzenia rozwojem epidemii). Zapis ten dotyczy sytuacji, w której poddania się kontroli jest możliwe prawnie i faktycznie, a przeszkody istnieją po stronie przedsiębiorcy.	

	województwa może przeprowadzać kontrolę u przedsiębiorcy w zakresie przestrzegania postanowień umowy o wypłatę świadczeń, wydatkowania środków Funduszu na wypłatę świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy zgodnie z przeznaczeniem, właściwego dokumentowania oraz rozliczania otrzymanych i wydatkowanych środków Funduszu na wypłatę świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy i w tym celu może żądać okazania wszelkiej dokumentacji z tym związanej oraz żądać złożenia stosownych wyjaśnień.”		
10	Co powinno zawierać pełnomocnictwo, aby spełniało warunki niezbędne do podpisania umowy, zaciągania zobowiązań.	W tym zakresie reguluje kodeks cywilny	
11	Czy pracodawca może wnioskować o świadczenia od 01.04.2020 jeśli porozumienie podpisał 15.04.2020?	Tak, jeśli z porozumienia wynika, że od 1 kwietnia pracownicy zostali objęci przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy..	
12	Kwota wynagrodzenia z miesiąca poprzedzającego w wykazie - jaką kwotę brutto należy wpisać ? Czy kwotę z umowy, czy rzeczywiście należną za III/20 np. łącznie z premią uznaniową. Co z osobami , które w miesiącu III/20 były na zwolnieniu i otrzymywały zasiłek z ZUS ?	w art.15g jest mowa o wynagrodzeniu pracownika, przez co należy rozumieć miesięczne wynagrodzenie brutto.	
13	Z objaśnień do wniosku wynika, że za datę złożenia Wniosku uważa się datę wpływu wniosku do Wojewódzkiego Urzędu Pracy, właściwego ze względu na siedzibę Przedsiębiorcy (instrukcja do wniosku) to może rodzić trudności przedsiębiorcy do określenia okresu o jaki chce wnioskować dofinansowanie, bo zgodnie z ustawą może wnioskować za 3 miesiące po dniu złożenia wniosku. Jeśli wniosek wysyła pocztą zwykłą to na moment wypełniania wniosku przedsiębiorca nie będzie wiedział kiedy wniosek wpłynie do Urzędu tym samym będzie wnioskował o hipotetyczny okres dofinansowania?	Przedsiębiorca otrzyma dofinansowanie za miesiąc w którym wniosek wpłynie do wup-u. Aby uniknąć takich sytuacji przedsiębiorca może złożyć wniosek elektronicznie.	
14	Kiedy przekazywać środki przedsiębiorcy ? Zgodnie z art. 11 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy, którą stosujemy odpowiednio – środki są przekazywane miesięcznie z dołu, co oznacza, że jeśli przedsiębiorca zgodnie z regulaminem wynagradzania pensje płaci np. do 10 każdego miesiąca to świadczenie z FGŚP za kwiecień należy przekazać na konto przedsiębiorcy np. 6 maja aby mógł wypłacić pracownikom w terminie zgodnie z obowiązującym regulaminem? Czy jednak można te środki	Środki będą przekazywane niezwłocznie w równych miesięcznych transzach.	

	przekazać wcześniej tj. niezwłocznie po otrzymaniu limitu np. 15 kwietnia i wtedy środki z FGŚP będą czekały na koncie przedsiębiorcy aż do obowiązującego go terminu wypłaty tj. 10 maja?		
15	Czy przedsiębiorca zatrudniający 1 pracownika zamiast porozumienia, o którym mowa w art. 11 ustawy może w aneksie do umowy o pracę określić warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju lub obniżonego wymiaru czasu pracy?	Art. 15g ust. 11 wyraźnie wskazuje na konieczność zawarcia porozumienia. Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy ustala się w porozumieniu, a nie w aneksie do umowy.	
16	Kto będzie stroną dochodzącą zwrot wypłaconych świadczeń w przypadku wykorzystania ich niezgodnie z zawartą umową? Jednakże w przypadku nie wywiązania się z zawartej umowy przedsiębiorca zobowiązany jest do zwrotu wypłaconego świadczenia wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienia. Gdy nie zwróci dobrowolnie wystąpi potrzeba wystąpienia na drogę sądową. W takiej sytuacji stroną postępowania nie może być dyrektor wojewódzkiego urzędu pracy ponieważ zgodnie z aktualnym stanem prawnym nie ma zdolności sądowej. Stroną postępowania może być województwo samorządowe, które w myśl ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa posiada osobowość prawną, a tym samym posiada zdolność sądową. Istnieje także możliwość w wyniku nowelizacji wyżej wymienionej ustawy wyposażenie dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy w zdolność sądową	Zgodnie z art. 15g ust. 20 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, jest przepisem szczególnym dający umocowanie Dyrektorom wojewódzkich urzędów pracy.	
17	Kto jest stroną umowy a konsekwencji z jakiego umocowania działa dyrektor WUP występując w umowie i realizując postanowienia tej umowy począwszy od jej zawarcia do rozliczenia, kontroli czy też dochodzenia roszczeń?	Dyrektor WUP działa z umocowania ustawy COVID 19, realizując zadania wynikające z art. 15g ww. ustawy. Powyższe dotyczy również dochodzenia roszczeń.	
18	Czy osoby zatwierdzające płaćność dokonując w ten sposób zatwierdzenia umowy powinny posiadać dodatkowe umocowania do tego działania?	Umowa jest pomiędzy dyrektorem wup-u a przedsiębiorcą. Natomiast co do zakresu umocowania poszczególnych pracowników jest to w kompetencji dyrektora WUP.	