

**WSPARCIE FINANSOWE DLA PRZEDSIĘBIORCÓW – PRACODAWCÓW PRZEWDZIANE
W PROJEKCIE USTAWY Z DNIA 28 MARCA 2020 ROKU
TZW. „TARCZY ANTYKRYZYSOWEJ”**

Dnia 28 marca 2020 roku został uchwalony przez Sejm RP *Rządowy projekt ustawy 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* (tzw. tarcza antykryzysowa).

Ustawa ta, w swoim obecnym kształcie, przewiduje opisane poniżej finansowe i organizacyjne formy wsparcia dla przedsiębiorców – pracodawców.

I. ŚWIADCZENIA - DOFINANSOWANIE WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW

1. **Komu przysługuje:** przedsiębiorcy, będącemu pracodawcą, ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (dalej: FGŚP), na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników, objętych przestojelem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy, w następstwie wystąpienia COVID-19, jeżeli u pracodawcy wystąpił spadek obrotów gospodarczych.
2. **Pojęcie pracownika:** za pracownika uważa się: osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, 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 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.
3. **Pojęcie spadku obrotów gospodarczych:** przez spadek obrotów gospodarczych rozumie się spadek sprzedaży towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym:
 - a) nie mniej niż o 15%, obliczony jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o dofinansowanie, w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego; za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy dwumiesięczny okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca

kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego, lub

- b) nie mniej niż o 25% obliczony jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o dofinansowanie, w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego; za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego.

4. Warunki dodatkowe:

- a) przedsiębiorca nie może zalegać w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019 r.;
- b) przedsiębiorca może otrzymać pomoc z FGŚP wyłącznie w przypadku, jeśli nie uzyskał pomocy w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów wypłat na rzecz ochrony miejsc pracy (tj. na podstawie ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy).

5. Okres dofinansowania: dofinansowanie przysługuje za okres **wprowadzonego przez pracodawcę przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy, jednak nie dłużej niż przez łączny okres 3 miesięcy** przypadających od daty złożenia wniosku. Rada Ministrów może, w drodze rozporządzenia, **przedłużyć powyższy okres**, mając na względzie okres obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz skutki nimi wywołane;

- a) przestój ekonomiczny - okres niewykonywania pracy przez pracownika z przyczyn nie dotyczących pracownika pozostającego w gotowości do pracy;
- b) obniżony wymiar czasu pracy - obniżony przez przedsiębiorcę wymiar czasu pracy pracownika z przyczyn nie dotyczących pracownika, jednak nie więcej niż do połowy wymiaru czasu pracy.

6. Dodatkowe środki na opłacenie składek ZUS: pracodawcy przysługują środki z FGŚP na opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy na podstawie ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych od przyznanych świadczeń polegających na dofinansowaniu wynagrodzenia pracowników.

7. Tryb wprowadzenia przestoju ekonomicznego/obniżonego wymiaru czasu pracy:

- a) warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy ustala się w porozumieniu;
- b) porozumienie zawiera pracodawca oraz organizacje związkowe reprezentatywne, zakładowa organizacja związkowa, albo przedstawiciele pracowników, wyłonieni w trybie przyjętym u danego pracodawcy (jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa);
- c) w przypadku trudności w przeprowadzeniu wyborów przedstawicieli pracowników z powodu COVID-19, w szczególności wywołanych nieobecnością pracowników, trwającym przestojem lub wykonywaniem przez część pracowników pracy zdalnej, porozumienie to może być

zawarte z przedstawicielami pracowników wybranymi przez pracowników uprzednio dla innych celów przewidzianych w przepisach prawa pracy;

- d) pracodawca przekazuje kopię porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia; w przypadku gdy pracownicy zatrudnieni u pracodawcy byli objęci ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, okręgowy inspektor pracy przekazuje informacje o porozumieniu do rejestru ponadzakładowych układów pracy;
- e) w zakresie i przez czas określony w porozumieniu w sprawie określenia warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy nie stosuje się warunków wynikających z układu ponadzakładowego oraz z układu zakładowego warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy;
- f) w porozumieniu określa się co najmniej:
 - i. grupy zawodowe objęte przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy;
 - ii. obniżony wymiar czasu pracy obowiązujący pracowników;
 - iii. okres, przez jaki obowiązują rozwiązania dotyczące przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy;
- g) przy ustalaniu warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy nie stosuje się art. 42 § 1–3 Kodeksu pracy (tj. przepisów o wypowiedzeniu warunków pracy lub płacy); zmiany wprowadzone w porozumieniu nie stanowią wypowiedzenia zmieniającego.

8. Przejście ekonomiczne – wysokość dofinansowania:

- a) wysokość wynagrodzenia wypłacanego przez pracodawcę: pracodawca wypłaca pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym 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;
- b) wysokość wynagrodzenia wypłacanego przez FGŚP: wynagrodzenie pracownika jest dofinansowywane ze środków FGŚP w wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy (**tj. w kwocie 1.300 zł**);
- c) dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek, było wyższe niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa GUS na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z FUS, obowiązującego na dzień złożenia wniosku.

9. Obniżony wymiar czasu pracy – wysokość dofinansowania:

- a) przedsiębiorca 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 ustalane na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy;
- b) wynagrodzenie jest dofinansowywane ze środków FGŚP do wysokości połowy wynagrodzenia, o którym mowa w lit. a), jednak nie więcej niż **40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia** z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa GUS na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z FUS, obowiązującego na dzień złożenia wniosku o przyznanie dofinansowania;
- c) dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek o dofinansowanie, było wyższe niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa GUS na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z FUS, obowiązującego na dzień złożenia wniosku.

10. Zasady wypłaty i rozliczenia świadczeń: w tym zakresie stosuje się odpowiednio przepisy art. 7–16 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy, z wyjątkiem art. 8 ust. 3 pkt 8 tej ustawy, oraz przepisy wykonawcze do tej ustawy.

11. Gdzie składa się wniosek: Wojewódzkie Urzędy Pracy.

II. DOPUSZCZALNOŚĆ WPROWADZENIA ZMIAN ORGANIZACYJNYCH U PRACODAWCÓW

- 1. **Komu przysługuje:** pracodawcy, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 i który nie zalega w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019 r..
- 2. **Wyjątki od obowiązku niezalegania z zobowiązaniami podatkowym i wobec ZUS:**
 - a) zadłużony przedsiębiorca zawarł umowę z ZUS lub otrzymał decyzję urzędu skarbowego w sprawie spłaty zadłużenia i terminowo opłaca raty lub korzysta z odroczenia terminu płatności albo
 - b) zaleganie w regulowaniu składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych lub Fundusz Pracy powstało w okresie spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19, a przedsiębiorca dołączył do wniosku o przyznanie świadczeń plan spłaty zadłużenia uprawniający do poprawy kondycji finansowej przedsiębiorcy i pełną spłatę zaległości w regulowaniu składek wraz z kopią wniosku do ZUS o rozłożenie na raty należności lub o odroczenie płatności z tytułu tych składek.
- 3. **Zakres dopuszczalnych zmian:**
 - a) ograniczenie nieprzerwanego dobowego odpoczynku (art. 132 § 1 Kodeksu pracy), z 11 godzin do nie mniej niż 8 godzin, i nieprzerwanego ciągłego tygodniowego odpoczynku

(art. 133 § 1 Kodeksu pracy), z 35 godzin do nie mniej niż 32 godzin (obejmującego co najmniej 8 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego);

- w takim przypadku pracownikowi przysługuje równoważny okres odpoczynku w wymiarze różnicy między 11 godzinami a liczbą godzin krótszego wykorzystanego przez pracownika okresu odpoczynku;
 - równoważnego okresu odpoczynku pracodawca udziela pracownikowi w okresie nie dłuższym niż 8 tygodni;
 - w związku z brakiem dodatkowych regulacji można przyjąć, że wprowadzenie zmian w tym zakresie następuje w drodze polecenia pracodawcy;
- b) zawarcie porozumienia o wprowadzeniu systemu równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 12 miesięcy. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy;
- c) zawarcie porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, w zakresie i przez czas ustalone w porozumieniu.

4. Pojęcie spadku obrotów gospodarczych: przez spadek obrotów gospodarczych rozumie się sprzedaż towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym:

- a) nie mniej niż o 15%, obliczony jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 1 **(tu zapewne błąd ustawodawcy; w art. 15zf ust. 1 nie ma mowy o żadnym wniosku – chodzi więc zapewne o miesiąc poprzedzający miesiąc wprowadzenia zmian)**, w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego; za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy dwumiesięczny okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego lub
- b) nie mniej niż 25%, obliczony jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 1 (uwaga j.w.), w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego; za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego.

5. Forma i tryb zawarcia porozumienia:

- a) porozumienie zawiera pracodawca oraz organizacje związkowe reprezentatywne, albo zakładowa organizacja związkowa, albo przedstawiciele pracowników, wyłonieni w trybie przyjętym u danego pracodawcy, jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa;

- b) w przypadku trudności w przeprowadzeniu wyborów przedstawicieli pracowników z powodu COVID-19, w szczególności wywołanych nieobecnością pracowników, trwającym przestojem lub wykonywaniem przez część pracowników pracy zdalnej, porozumienie to może być zawarte z przedstawicielami pracowników wybranymi przez pracowników uprzednio dla innych celów przewidzianych w przepisach prawa pracy;
- c) pracodawca przekazuje kopię porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia; w przypadku gdy pracownicy zatrudnieni u pracodawcy byli objęci ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, okręgowy inspektor pracy przekazuje informacje do rejestru ponadzakładowych układów pracy;
- d) w zakresie i przez czas określony w porozumieniu w sprawie wprowadzenia systemu równoważnego czasu pracy lub o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami nie stosuje się wynikających z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy oraz z zakładowego układu zbiorowego pracy warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy.

III. DOFINANSOWANIE WYNAGRODZENIA I SKŁADEK ZUS PRZEZ STAROSTĘ

1. **Komu przysługuje:** mikroprzedsiębiorcom, małym oraz średnim przedsiębiorcom w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19.
2. **Zakres wsparcia:** dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne.
3. **Pojęcie pracownika:** osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, 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 stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo które wykonują 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.
4. **Pojęcie spadku obrotów gospodarczych:** przez spadek obrotów gospodarczych rozumie się zmniejszenie sprzedaży towarów lub usług w ujęciu ilościowym lub wartościowym obliczone jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o przyznanie dofinansowania, w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego; za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy dwumiesięczny okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego.

5. **Wysokość dofinansowania:** dofinansowanie, w przypadku spadku obrotów o:
- co najmniej 30% – może być przyznane w wysokości nieprzekraczającej kwoty stanowiącej sumę 50% wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne należnymi od tych wynagrodzeń, jednak nie więcej niż 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę w rozumieniu ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, powiększonego o składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy w odniesieniu do każdego pracownika;
 - co najmniej 50% – może być przyznane w wysokości nieprzekraczającej kwoty stanowiącej sumę 70% wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne należnymi od tych wynagrodzeń, jednak nie więcej niż 70% kwoty minimalnego wynagrodzenia, powiększonego o składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy, w odniesieniu do każdego pracownika;
 - co najmniej 80% – może być przyznane w wysokości nieprzekraczającej kwoty stanowiącej sumę 90% wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne należnymi od tych wynagrodzeń, jednak nie więcej niż 90% kwoty minimalnego wynagrodzenia, powiększonego o składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy, w odniesieniu do każdego pracownika.
6. **Okres dofinansowania:** nie dłużej niż 3 miesiące, licząc od dnia złożenia wniosku; Rada Ministrów może, w drodze rozporządzenia, przedłużyć ten okres, mając na względzie okres obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii oraz skutki nimi wywołane.
7. **Zasady wypłaty dofinansowania:** dofinansowanie jest wypłacane w okresach miesięcznych (**za każdy miesiąc z osobna**), po złożeniu przez przedsiębiorcę oświadczenia o zatrudnieniu w danym miesiącu pracowników objętych umową ze starostą, oraz kosztach wynagrodzeń każdego z tych pracowników i należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne, według stanu na ostatni dzień miesiąca, za który dofinansowanie jest wypłacane (**pracodawca składa oświadczenie za każdy miesiąc z osobna – co miesiąc**).
8. **Obowiązek utrzymania zatrudnienia:** przedsiębiorca jest obowiązany do utrzymania w zatrudnieniu pracowników objętych umową przez okres dofinansowania oraz, po zakończeniu dofinansowania, przez okres równy temu okresowi. W przypadku niedotrzymania tego warunku, przedsiębiorca zwraca dofinansowanie bez odsetek, proporcjonalnie do okresu nieutrzymania w zatrudnieniu pracownika, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania starosty.
9. **Gdzie składa się wniosek:** wniosek o dofinansowanie przedsiębiorca składa do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na swoją siedzibę lub miejsce wykonywania pracy przez pracowników **w terminie 14 dni od dnia ogłoszenia naboru przez dyrektora powiatowego urzędu pracy**. Podstawą przyznania dofinansowania jest umowa zawarta między przedsiębiorcą a właściwym urzędem pracy, który działa w imieniu starosty.
10. **Wymogi wniosku o dofinansowanie:** we wniosku o przyznanie dofinansowania przedsiębiorca oświadcza o:
- wystąpieniu spadku obrotów gospodarczych w wysokości, o której mowa w pkt. 5, w związku z zaistnieniem okoliczności, o których mowa w pkt. 1;

- b) braku przesłanek do ogłoszenia upadłości przedsiębiorcy, o których mowa w art. 11 lub art. 13 ust. 3 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe;
- c) niezaleganiu w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019 r.;
- d) posiadaniu statusu mikroprzedsiębiorcy, małego albo średniego przedsiębiorcy;
- e) zatrudnianiu pracowników objętych wnioskiem;
- f) wysokości wynagrodzenia każdego z pracowników objętych wnioskiem i należnych od tego wynagrodzenia składek na ubezpieczenia społeczne;
- g) numerze rachunku bankowego albo numerze rachunku prowadzonego w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej właściwego dla prowadzonej działalności gospodarczej.
 - oświadczenia, o których mowa w pkt. 8 i 10, są składane pod rygorem odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń.

11. Zakaz „podwójnego wsparcia”: przedsiębiorca nie może otrzymać dofinansowania w części, w której te same koszty zostały albo zostaną sfinansowane **z innych środków publicznych**.