

Wyjaśnienia Instytucji Zarządzającej Programem Operacyjnym Kapitał Ludzki dotyczące prawidłowości realizacji Poddziałania 8.1.2:

**1. W Szczegółowym opisie Priorytetów (SzOP) PO KL zostało określone, że wsparcie w ramach usług outplacementowych mogą otrzymać między innymi "osoby zwolnione, przewidziane do zwolnienia lub zagrożone zwolnieniem z pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników". Jako osoby zwolnione zgodnie z przypisem mamy rozumieć: "osoby pozostające bez zatrudnienia, których stosunek pracy wygasł lub został rozwiązany z przyczyn nie dotyczących pracowników w okresie nie dłuższym niż 6 miesięcy przed dniem przystąpienia do projektu", I tu rodzi się wątpliwość, co "w przypadku osób, które zawierały umowy ulecenia na okres 1 dnia. których stosunek pracy wygasł. Czy takie osoby mogą być zakwalifikowane do udziału w projekcie?**

W ramach Poddziałania 8.1.2, w typie operacji dotyczącym wsparcia outplacementowego, nie mogą brać udziału osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych, lecz jedynie pracownicy w rozumieniu art. 2 Kodeksu pracy. Z założenia bowiem umowy cywilnoprawne są zawierane na czas określony lub dotyczą wykonania określonego zadania (dzieła). Posiadają również co do zasady inny charakter niż umowy o pracę, ponieważ zgodnie z treścią art. 22 § 1<sup>2</sup> Kodeksu pracy, nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy (na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę). W związku z tym, niezasadne jest w opinii IZ PO KL objęcie wsparciem outplacementowymi osób, które nie są pracownikami etatowymi, lecz jedynie okresowo lub incydentalnie współpracują ze swoim zleceniodawcą.

**2. Wątpliwości budzi sformułowanie "zwolnienie z przyczyn nie dotyczących pracowników. Czy pojęcie to obejmuje takie przypadki, Jak: a) stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę na podstawie art 36<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy (upadłość/likwidacja pracodawcy albo inna przyczyna nie dotycząca pracowników); b) stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę na podstawie art. 5§ § Kodeksu pracy (niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby albo długotrwała usprawiedliwiona nieobecność pracownika w pracy); c) rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron; d) stosunek pracy został rozwiązany przez pracownika na podstawie art. 55 § 1 (wydano orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika) i art. 55 § 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy (pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika)?**

Intencją Instytucji Zarządzającej PO KL było od początku, aby wsparcie o charakterze outplacementowym było adresowane do tych osób, którzy utracili pracę z przyczyn niezawinionych przez siebie. Biorąc zatem pod uwagę powyższe oraz zaistniałe wątpliwości interpretacyjne, Instytucja Zarządzająca zdecydowała się zastąpić sformułowanie "z przyczyn nie dotyczących pracowników"

jednoznacznie zdefiniowanym w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy pojęciem "z przyczyn dotyczących zakładu pracy". Pojęcie to zostanie wprowadzone do Szczegółowego opisu Priorytetów PO KL w ramach najbliższej nowelizacji tego dokumentu, jednak Instytucja Zarządzająca PO KL rekomenduje Instytucjom Pośredniczącym i Instytucjom Pośredniczącym II stopnia stosowanie tego pojęcia już obecnie podczas oceny składanych wniosków o dofinansowanie.

Jednocześnie pragnę zwrócić uwagę na fakt, iż "przyczyna dotycząca zakładu pracy", zgodnie z treścią art. 2 ust. 1 pkt 29 ww. ustawy, obejmuje następujące przypadki:

- rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn nie dotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników lub zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników,
- rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych,
- wygaśnięcie stosunku pracy lub stosunku służbowego w przypadku śmierci pracodawcy lub gdy odrębne przepisy przewidują wygaśnięcie stosunku pracy lub stosunku służbowego w wyniku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę i niezapropowania przez tego pracodawcę nowych warunków pracy i płacy,
- rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

**3. Czy osoba, która pracowała poza granicami Polski na terenie UE (np. w Wielkiej Brytanii) i została zwolniona z przyczyn dotyczących zakładu pracy może przystąpić do projektu realizowanego w Polsce, jeżeli posiada dokument potwierdzający legalne zatrudnienie oraz dokument, z którego wynika, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z inicjatywy pracodawcy?**

Tak, taka osoba może być uczestnikiem projektu w ramach Poddziałania 8.1.2 PO KL.

**4. Czy Wnioskodawca realizujący drugi typ projektu z Poddziałania 8.1.2 (w ramach projektu przewiduje się szkolenia, warsztaty aktywizacyjno-motywacyjne, pośrednictwo pracy, pomoc psychologa, dodatek relokacyjny) może w ramach projektu objąć wsparciem zwolnionych pracowników, jeżeli są oni objęci jednocześnie programem działań osłonowych dla monitorowanych odejść z pracy, realizowanego w ramach programu dobrowolnego rozwiązania stosunku pracy (w ramach działań osłonowych przewiduje się: zachętę finansową w wysokości 15 tys. zł, odprawę stosowną do indywidualnego stażu pracy pracownika oraz odszkodowanie za utracony okres wypowiedzenia)?**

Tak, osoba, która uczestniczyła w programie dobrowolnych odejść lub innych działaniach osłonowych finansowanych przez pracodawcę może brać udział w projekcie outplacementowym realizowanym w PO KL. Należy jednocześnie podkreślić, że w ramach PO KL mogą być finansowane jedynie aktywne instrumenty rynku pracy, a nie np. zachęty finansowe dla osób korzystających z programu dobrowolnych odejść, odprawy czy odszkodowania dla zwalnianych pracowników.

### **5. Jak należy rozumieć pojęcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych?**

Z procesami adaptacyjnymi i modernizacyjnymi przedsiębiorstwo ma do czynienia np. wówczas, gdy zmienia ono swój profil działalności (np. poprzez zmianę branży, w której działa), rozpoczyna prowadzenie działalności eksportowej, zasadniczo zmienia strukturę organizacyjną, przechodzi proces prywatyzacji, dokonuje outsourcingu znaczącej części dotychczasowej działalności, czy wreszcie dokonuje zwolnień grupowych pracowników. Przedstawione przejawy procesów modernizacyjnych i adaptacyjnych należy traktować jako przykładowe - powinny być one każdorazowo analizowane przez członków Komisji Oceny Projektów podczas oceny złożonych wniosków o dofinansowanie, a także przez beneficjentów świadczących wsparcie dla przedsiębiorców.

### **6. Co znaczy sformułowanie „znaczne nasilenie tych procesów w regionie” (ile firm, nasilenie w konkretnych branżach)?**

W piśmie z 1 lipca 2009 r. (znak: DZF-I-9220-1190-RG/09, NK 102786/09) Instytucja Zarządzająca PO KL wyjaśniła, iż za osobę zagrożoną zwolnieniem należy na potrzeby Poddziałania 8.1.2 PO KL uznać każdą osobę zatrudnioną u pracodawcy, który prowadzi działalność w branży przechodzącej procesy adaptacyjne i modernizacyjne o znacznym nasileniu w danym województwie. Branże te powinny zostać zidentyfikowane przez IP i wskazane w projekcie Planu działania dla Priorytetu VIII, przy wykorzystaniu treści odpowiednich kryteriów szczegółowych wyboru projektów. Instytucja Zarządzająca pragnie podkreślić, iż w przypadku gdy Instytucja Pośrednicząca nie zdecydowała się na wskazanie ww. branż w Planie działania, obowiązek przedstawienia przekonującego uzasadnienia, że dany pracodawca lub cała branża doświadcza takich procesów, spoczywa na wnioskodawcy.

### **7. Czy jeśli uczestnik projektu outplacementowego otrzymał umowę o pracę na okres od 4 stycznia do 31 marca 2010 r., to przysługuje mu dodatek motywacyjny, zgodnie z zapisem, iż stosunek pracy powinien zostać nawiązany z nowym pracodawcą na okres minimum 3 miesięcy?**

Zgodnie z zasadami ujętymi w Kodeksie cywilnym (tytuł V), termin oznaczony w miesiącach kończy się z upływem dnia, który nazwą lub datą odpowiada początkowemu dniowi terminu. Oznacza to, że aby dodatek motywacyjny przysługiwał temu uczestnikowi projektu, powinien on być zatrudniony co najmniej od 4 stycznia do 4 kwietnia 2010 r.

### **8. Czy w przypadku, gdy umowa zawarta na ww. okres nie upoważnia do otrzymania dodatku motywacyjnego, możliwe jest uznanie kolejnej umowy z tym samym pracodawcą, zawartej na kolejny okres? Czy kolejna umowa musiałaby zostać zawarta co najmniej na okres od 1 kwietnia do 30 czerwca 2010 r. ? Czy zawarcie kolejnej umowy z tym samym pracodawcą nie oznacza, iż nie można go sklasyfikować jako „nowego pracodawcę”?**

Jeżeli uczestnik projektu zawiera z tym samym, nowym pracodawcą kolejne umowy o pracę (np. 4 stycznia - 31 marca, 1 kwietnia - 30 czerwca), okres zatrudnienia na potrzeby projektu i przyznania dodatku motywacyjnego można traktować łącznie (4 stycznia - 30 czerwca). W przypadku zawierania kolejnej umowy o pracę, pracodawcy tego nie należy traktować jako "dotychczasowego pracodawcy", ponieważ zgodnie z SzOP mianem tym określa się podmiot, z którym uczestnik projektu pozostawał w stosunku pracy, stosunku służbowym lub zawierał umowy cywilno-prawne w okresie bezpośrednio poprzedzającym przystąpienie do projektu.

**9. Czy istnieją ograniczenia dotyczące momentu wypłaty dodatku motywacyjnego? Czy możliwe jest wypłacenie tegoż dodatku dopiero po upływie minimum trzymiesięcznego okresu zatrudnienia uczestnika projektu u nowego pracodawcy? Takie rozwiązanie pozwoliłoby uniknąć sytuacji konieczności zwrotu dodatku, w sytuacji ustania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracownika.**

Intencją wprowadzenia przez Instytucję Zarządzającą PO KL dodatku motywacyjnego było zachęcenie osoby pozostającej bez zatrudnienia do jak najszybszego podjęcia pracy, nawet gdyby miała ona otrzymywać wynagrodzenie niższe niż u poprzedniego pracodawcy. W związku z tym, Instytucja Zarządzająca pragnie podkreślić, iż efektywność dodatku jest optymalna jedynie w przypadku, gdy zostanie on przyznany i wypłacony w momencie stwierdzenia, iż uczestnik projektu spełnia kryteria jego przyznania.

**10. Jak należy wyliczyć wysokość dodatku motywacyjnego osobie, która była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na cały etat, a w wyniku udziału w projekcie outplacementowym znalazła zatrudnienie u nowego pracodawcy w wymiarze 1/2 etatu? Czy należy przyjąć różnicę pomiędzy poprzednim, a obecnym wynagrodzeniem, bez kierowania się przy wyliczeniach różnicą w obu wymiarach etatu? Czy może należy odnieść wysokość poprzedniego wynagrodzenia, proporcjonalnie do wymiaru nowego etatu?**

W przedstawionej sytuacji należy sprowadzić wymiar czasowy etatu do wspólnej podstawy. Oznacza to, iż wyliczając kwotę należnego dodatku motywacyjnego, należy najpierw od kwoty wynagrodzenia poprzedniego (za cały etat) odjąć kwotę wynagrodzenia, jaką osoba ta otrzymałaby od nowego pracodawcy za pracę w pełnym wymiarze (cały etat). Ostatecznie kwotą należnego dodatku motywacyjnego będzie trzykrotność otrzymanej w ten sposób różnicy kwot wynagrodzeń brutto za cały etat (lecz maksymalnie 4000 PLN)