



Warszawa, 3 lipca 2017 r.

MINISTERSTWO ROZWOJU

DEPARTAMENT
EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU
SPOŁECZNEGO

DZF-VII.7610.49.2017.PM

Pani Lidia Wójtowicz
Dyrektor Departamentu
Polityki Regionalnej
Urząd Marszałkowski
Województwa Warmińsko-Mazurskiego

Szanowna Pani Dyrektor,

W odpowiedzi na pismo z dnia 19 maja br., znak: PR. 11.430.10.13.2017 odnośnie możliwości objęcia wsparciem outplacementowym pracownika zatrudnionego na podstawie umowy zlecenia, z którym nie przedłużono umowy z uwagi na brak dalszego zapotrzebowania na świadczone przez niego usługi, pragnę przedstawić poniżej stanowisko Instytucji Koordynującej Umowę Partnerstwa w przedmiotowej sprawie.

Definicja *pracownika* zawarta w *Wytycznych Ministra Rozwoju w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze przystosowania przedsiębiorców i pracowników do zmian* zawiera odesłanie do definicji personelu w rozumieniu art. 5 załącznika 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. Zgodnie z powyższą definicją przez personel przedsiębiorstwa należy rozumieć, oprócz pracowników, również osoby pracujące dla przedsiębiorstwa, podlegające mu i uważane za pracowników na mocy prawa krajowego (na gruncie prawa polskiego będą to osoby świadczące usługi na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks Cywilny stosuje się przepisy dotyczące zlecenia albo umowy o dzieło). Powyższa definicja ma zatem zastosowanie do wszystkich działań realizowanych w obszarze adaptacyjności – w tym również do projektów outplacementowych, o których mowa w rozdziale 5 wytycznych.

Jednocześnie należy pamiętać, iż sam fakt zwolnienia pracownika (w okresie nie dłuższym niż 6 miesięcy przed dniem przystąpienia do projektu) nie może stanowić wyłącznej przesłanki do zakwalifikowania danej osoby do udziału w projekcie. Zwolnienie powinno nastąpić z przyczyn niedotyczących pracownika, tj. leżących po stronie zakładu pracy (np. zakończenie pracy wykonywanej na podstawie umowy cywilnoprawnej z powodu upływu okresu na jaki została zawarta niniejsza umowa – bez możliwości potwierdzenia, iż nastąpiło to przyczyn niedotyczących pracownika, np. procesów restrukturyzacyjnych zachodzących w przedsiębiorstwie - nie spełnia kryteriów zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracownika). Mając na uwadze powyższe wyjaśnienia, pragnę poinformować, iż w opinii IK UP brak dalszego zapotrzebowania na usługi świadczone przez pracownika zatrudnionego na podstawie umowy zlecenia stanowi wystarczającą podstawę do zakwalifikowania go do udziału w projekcie outplacementowym. Powinno to zostać potwierdzone np. stosownym oświadczeniem wydanym przez pracodawcę o przyczynach zaprzestania korzystania z usług świadczonych przez takiego pracownika (z przyczyn niedotyczących pracownika).

Dokument podpisany elektronicznie przez: Dorota Bortnowska
Data podpisu: 03 lipca 2017



Niemniej jednak, wydanie ostatecznego rozstrzygnięcia w przedmiotowej kwestii leży po stronie Instytucji Zarządzającej RPO WiM, jako strony umowy o dofinansowanie projektu.

Z poważaniem,

Dorota Bortnowska

Zastępca dyrektora Departamentu