

Jest grant na telepracę, ale są też znaki zapytania

PROBLEM: W znowelizowanej ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2013 r. poz. 674 ze zm.), która wejdzie w życie 27 maja, pojawiło się nowe świadczenie dla pracodawcy zatrudniającego bezrobotnego wychowującego dziecko – grant na telepracę. Ustawa nie reguluje szczegółowo zasad jego wypłaty. Nie definiuje również jego charakteru. W związku z tym pojawiło się pytanie, w jaki sposób ma być wypłacane pracodawcy takie świadczenie – z góry czy z dołu? Ponadto nie wiadomo, czy należy je traktować jako refundację, czy jako bezzwrotną dotację. Zapytaliśmy o to ekspertów. Poniżej przedstawiamy ich opinie.

Art. 60a

1. Starosta może, na podstawie zawartej umowy, przyznać pracodawcy lub przedsiębiorcy środki Funduszu Pracy, zwane dalej „grantem”, na utworzenie stanowiska pracy w formie telepracy w rozumieniu art. 675 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy dla skierowanego bezrobotnego rodzica powracającego na rynek pracy, posiadającego co najmniej jedno dziecko w wieku do 6 lat, lub bezrobotnego sprawującego opiekę nad osobą zależną, który w okresie 3 lat przed rejestracją w urzędzie pracy jako bezrobotny zrezygnował z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z uwagi na konieczność wychowywania dziecka lub sprawowania opieki nad osobą zależną. (...)
3. Grant przysługuje w kwocie określonej w umowie zawartej ze starostą, nie wyższej jednak niż 6-krotność minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w dniu zawarcia umowy, za każdego skierowanego bezrobotnego. (...)

OPINIE EKSPERTÓW



SŁAWOMIR PARUCH

partner, radca prawny w kancelarii Raczkowski i Wspólnicy

Należy przyjąć, że to umowa pracodawcy ze starostą powinna regulować kwestie związane ze skierowaniem bezrobotnego do pracy oraz zasady wypłaty grantu na rzecz pracodawcy. Zatem kluczowe dla ustalenia momentu wypłaty grantu będą: skierowanie bezrobotnego przez urząd pracy do pracy u tego pracodawcy oraz moment zawarcia wspomnianej umowy. Świadczenie byłoby zatem wypłacane z góry, w pełnej wysokości, bezpośrednio po zawarciu takiej umowy. Przemawia za tym w szczególności szczegółowe uregulowanie zasad zwrotu grantu na wypadek niezrealizowania przez pracodawcę warunków określonych w ustawie. Skoro ustawodawca tyle miejsca poświęcił regulacjom dotyczącym zwrotu, to zasadny wydaje się wniosek, że jego zamiarem była wypłata świadczenia z góry, już w momencie skierowania bezrobotnego do pracy. Sugeruje to nadanie świadczeniu charakteru dotacji. Gdyby wypłata świadczenia miała się odbywać na zasadzie refundacji wynagrodzenia wypłacanego skierowanemu przez pracodawcę i świadczenie miałyby być wypłacane z dołu, regulacje dotyczące jego zwrotu byłyby bezprzedmiotowe. Za wypłatą z góry przemawia również przeznaczenie grantu – na utworzenie miejsca pracy. Uzasadnia to wypłatę świadczenia w całości już w momencie podejmowania pracy przez osobę skierowaną przez urząd pracy (lub nawet przed podjęciem przez nią pracy, a po zawarciu umowy ze starostą). Wreszcie za przyznaniem świadczenia w całości z góry przemawia literalne brzmienie komentowanego przepisu, które wydaje się nadawać świadczeniu charakter jednorazowy (mowa jest o kwocie świadczenia, w liczbie pojedynczej).



PRZEMYSŁAW STOBIŃSKI

senior associate w kancelarii CMS Cameron McKenna Dariusz Greszta sp. k.

W polskim prawie definicja grantu nie występuje. Z literalnej wykładni art. 60a ustawy o promocji zatrudnienia można wyprowadzić wniosek, że ustawodawca formułuje definicję grantu wyłącznie na użytek tego przepisu. Pytanie, czy ten rodzaj pomocy wymaga nowego zdefiniowania, czy też nie prościej było się odwołać do znanych już naszemu prawodawstwu definicji ustawowych. Analizując charakter prawny grantu, można stwierdzić, że jest formą nieobowiązkowej dotacji celowej (bezzwrotnego wydatku). Przy takim rozumieniu grant można by nazwać po prostu dofinansowaniem. Ustawa o promocji zatrudnienia posługuje się np. pojęciem „dofinansowania wyposażenia miejsca pracy” (art. 44 pkt 3). Wydaje się, że grant jako dotacja celowa powinien być przyznawany z góry. W końcu środki mają być przeznaczone na utworzenie stanowiska pracy w formie telepracy, a nie refundację wydatków już poniesionych przez pracodawcę. Wypłata środków Funduszu Pracy nie jest jednak automatyczna i gwarantowana w każdym przypadku utworzenia przez konkretnego pracodawcę miejsca pracy w formie telepracy. Warunkiem koniecznym jest uprzednie zawarcie przez pracodawcę umowy ze starostą, który w ramach tej umowy na to stanowisko może skierować zarejestrowanego w urzędzie bezrobotnego rodzica. W umowie pracodawca musi: zatrudnić bezrobotnego rodzica, co do zasady skierowanego przez starostę (ale wydaje się, że mogłaby to być również osoba, którą zgłosi zainteresowany pracodawca) oraz utrzymać to stanowisko pracy przez określony czas, pod rygorem zwrotu całości lub części otrzymanej dotacji.



KRZYSZTOF GĄSIOR

adwokat w K&L Gates Jamka sp. k.

Projekt zmian do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zakłada wprowadzenie wielu nowych instrumentów nakierowanych na aktywizację osób bezrobotnych. Jednym z nich jest grant, o który mogą ubiegać się pracodawcy (nowy art. 60a ustawy o promocji zatrudnienia). Ma on być przeznaczony na utworzenie miejsca pracy dla bezrobotnego opiekującego się dzieckiem do lat 6 lub osobą zależną, czyli co do zasady chorym lub niepełnosprawnym członkiem rodziny. Celem dofinansowania ma być ułatwienie powrotu do aktywnego zatrudnienia. Pomoc jest skierowana do osób, które zrezygnowały z pracy z uwagi na konieczność sprawowania opieki nad dzieckiem lub bliskim. Nowe przepisy nie odpowiadają wprost na pytanie, czy środki będą wypłacane z góry, czy w formie zwrotu poniesionych przez zatrudniającego kosztów. Biorąc jednak pod uwagę, że grant jest na utworzenie miejsca pracy oraz że – w razie jego niewykorzystania lub nieprawidłowego wykorzystania – środki trzeba zwrócić, należy przyjąć, że będzie on miał formę przedpłaty. Z wydatkowania otrzymanych kwot trzeba będzie następnie się rozliczyć. Pracodawca, który będzie chciał otrzymać grant, powinien zawrzeć specjalną umowę ze starostą. Będzie ona określała szczegóły i warunki wypłaty środków. W umowie, pod groźbą zwrotu otrzymanych środków, zatrudniający ma zobowiązać się do utrzymania zatrudnienia co najmniej przez 12 miesięcy (18 miesięcy w przypadku zatrudnienia niepełnoetatowego).