

## Co z refundacją, gdy wykonujący prace interwencyjne dostaje dyscyplinarę? Jest o to spór

**DYSKUSJA:** Zatrudniając bezrobotnych, można uzyskać stosowne dofinansowania (refundacje kosztów zatrudnienia) pod warunkiem utrzymania zatrudnienia przez wymagany okres. Tak też jest wtedy, gdy pracodawca zorganizuje prace interwencyjne i przyjmie do nich bezrobotnych. Jednak może się zdarzyć, że przyjęta osoba nie dotrwa do końca zawar-

tej umowy, np. z powodu rozwiązania z nią umowy w trybie dyscyplinarnym. W takiej sytuacji zgodnie z art. 51 ust. 6-9, art. 56 ust. 3-6 i art. 59 ust. 5 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2013 r. poz. 674 ze zm.) starosta może skierować innego bezrobotnego na zwolnione miejsce. Jeśli pracodawca odmówi



**Łukasz Chruściel**  
radca prawny, kieruje biurem kancelarii Raczkowski i Wspólnicy w Katowicach

przyjęcia innego skierowanego bezrobotnego, będzie zobowiązany do zwrotu uzyskanej pomocy w całości wraz z odsetkami.

Ustawa nie wyjaśnia jednak, czy pracodawca zachowa otrzymane środki, w przypadku gdy pracownik odwoła się do sądu od zwolnienia w trybie art. 52 k.p., a sąd uzna zwolnienie za naruszające przepisy o rozwiązywaniu umów

w tym trybie. Moim zdaniem każdy przypadek należy badać indywidualnie. Ustawa nie nakazuje zwrotu pomocy w przypadku wadliwego zwolnienia, dlatego co do zasady pracodawca zachowa pomoc. Jeżeli jednak pracodawca wykorzysta zwolnienie w trybie art. 52 k.p. instrumentalnie tylko po to, by pozbyć się bezrobotnego i zachować pomoc, wówczas starosta może za-

dać zwrotu całej pomocy. Ponadto pojawia się pytanie, czy jeśli sąd orzeknie o przywróceniu do pracy, to pracodawca musi wykonać wyrok, nawet wtedy, gdy przyjął innego bezrobotnego na zwolnione miejsce pracy.

Kwestie te nie są oczywiste, co wynika nie tylko z opinii innych ekspertów, ale też ze stanowisk urzędów pracy.



**KATARZYNA DULEWICZ**  
radca prawny i partner CMS Cameron McKenna

Pracodawca nie musi zwracać staroście refundacji tylko dlatego, że niesłusznie zwolnił dyscyplinarnie pracownika. Do czasu wydania rozstrzygnięcia przez sąd, czy pracodawca zwalniając dyscyplinarnie podwładnego naruszył przepisy, zatrudniający powinien postępować zgodnie z ustawowymi wytycznymi dotyczącymi zwrotu refundacji.

Nie musi zwracać uzyskanej pomocy, jeśli na miejsce zwolnionego pracownika w okresie refundacji lub przez okres obowiązkowego utrzymania zatrudnienia (kolejne 3 lub 6 miesięcy) przyjmie innego bezrobotnego skierowanego przez starostę. Taki obowiązek pojawi się natomiast, gdy pracodawca odmówi przyjęcia innego bezrobotnego. Wówczas będzie musiał zwrócić w terminie 30 dni od wezwania kwotę refundacji wraz z ustawowymi odsetkami. Jeśli natomiast starosta nie będzie miał możliwości skierowania innego bezrobotnego, pracodawca będzie musiał zwrócić refundację tylko za okres od chwili zwolnienia dyscyplinarnego.

Moim zdaniem w takich okolicznościach pracownik ma niewielkie szanse na przywrócenie do pracy. Przede wszystkim dlatego, że do czasu wydania wyroku jego umowa może już wygasnąć a to oznacza, że przywrócenie jest niemożliwe. W takiej sytuacji sąd przyzna pracownikowi jedynie odszkodowanie.



**PAWEŁ ZIÓŁKOWSKI**  
ekspert z zakresu podatków i prawa pracy

W przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika lub wygaśnięcia stosunku pracy skierowanego bezrobotnego w trakcie wymaganego okresu starosta kieruje na zwolnione stanowisko pracy innego bezrobotnego. Jeżeli pracodawca odmówi jego przyjęcia na zwolnione stanowisko pracy, zwraca uzyskaną pomoc w całości wraz z odsetkami.

Zdarza się, że pracodawca zwalnia pracownika dyscyplinarnie, ale ten odwołuje się do sądu, który uznaje, że taka forma zwolnienia była bezzasadna. I tu pojawia się pytanie, czy w takim przypadku pracodawca musi zwrócić refundację. Niestety ustawodawca kwestii tej nie uregulował. Osobiście uważam, że skoro działanie pracodawcy było nieprawidłowe, to powinien ponieść konsekwencje swoich działań, w wyniku których stosunek pracy uległ rozwiązaniu, a tym samym nie został spełniony warunek utrzymania zatrudnienia w danym okresie. Konsekwencją będzie konieczność zwrotu refundacji. Dodatkowym problemem jest to, że proces z pracownikiem może trwać nawet kilka lat i zakończyć się długo po rozliczeniu refundacji. Na dodatek sąd może przywrócić pracownika do pracy, ale nie zmieni to faktu, że w trakcie trwania wymaganego okresu stosunek pracy został przerwany przez pracodawcę, i to z naruszeniem prawa. Domaganie się zwrotu refundacji wydaje się zatem zasadne.

### Konfrontacje

#### CO NA TO URZĘDY PRACY

Zdaniem Jerzego Bartnickiego, dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Kwidzynie, to, czy sąd pracy uzna zwolnienie dyscyplinarne za niezgodne z przepisami prawa, nie ma znaczenia z punktu widzenia relacji pracodawcy z urzędem pracy. W takim przypadku przedsiębiorca nie ma obowiązku zwrotu refundacji, bo przecież pracodawca przyjmie innego pracownika na zwolnione miejsce pracy, a jeśli tego nie zrobi, to będzie musiał zwrócić wsparcie. Ponadto biorąc pod uwagę czas, w jakim zapadają rozstrzygnięcia sądów pracy, wydaje się nieuzasadnione oczekiwanie na werdykt.

Z kolei Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu, przyznaje, że choć w praktyce taki przypadek jeszcze nie wystąpił, to wydaje się, że każdorazowo będzie badany indywidualnie. Wszystko będzie zależało od konkretnych okoliczności faktycznych, dlatego w niektórych sytuacjach pracodawca będzie musiał zwrócić refundację, a w niektórych nie.

Oprac. KD