

MINISTERSTWO
ROZWOJU REGIONALNEGO

DEPARTAMENT ZARZĄDZANIA
EUROPEJSKIM FUNDUSZEM SPOŁECZNYM

Warszawa, 2011-05-20

DZF-I-82207-5-PM/11

NW 68078/M

IP/IP2 komponentu regionalnego PO KL

Szanowni Państwo,

W związku z pojawiającymi się wątpliwościami dotyczącymi wystąpienia pomocy publicznej w projektach zakładających spełnienie kryterium efektywności zatrudnieniowej, tj. uzyskanie zatrudnienia przez określony procent uczestników projektu, którzy zostali przeszkoleni pod kątem potrzeb konkretnego pracodawcy, pragnę przedstawić poniżej stanowisko Instytucji Zarządzającej w przedmiotowej sprawie. Jednocześnie pragnę poinformować, iż powyższa kwestia została skonsultowana z Urzędem Ochrony Konkurencji i Konsumentów (kopia pisma w załączeniu) – zgodnie z ustaleniami podjętymi w trakcie grupy roboczej ds. pomocy publicznej, z dnia 22 grudnia 2010 r.

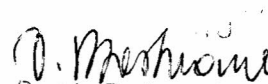
Na wstępie pragnę zauważyć, iż zgodnie ze stanowiskiem UOKiK, nie każde szkolenie skierowane do osób pozostających bez zatrudnienia, które podejmą pracę w wyniku wsparcia udzielonego w ramach projektu, powinno zostać objęte regulami pomocy publicznej (lub pomocy *de minimis*). Dotyczy to w szczególności przypadku, gdy przedsiębiorca zobowiąże się do zawarcia umowy o pracę z uczestnikiem projektu, który ukończył szkolenie uprawniające go do podjęcia zatrudnienia na konkretnym stanowisku u tego pracodawcy (np. w ramach trójstronnej umowy szkoleniowej) lub gdy pracodawca, ze względu na specyfikę prowadzonej działalności gospodarczej, byłby zobowiązany do przeprowadzenia określonego szkolenia, będącego warunkiem zatrudnienia danej osoby.

A zatem, aby szkolenie mogło zostać uznane za pomoc publiczną, należy stwierdzić, czy jest ono bezpośrednio powiązane z profilem działalności danego pracodawcy lub czy jego odbycie jest niezbędnym warunkiem podjęcia zatrudnienia u tego pracodawcy (np. szkolenie z obsługi podstawowego pakietu biurowego, które dostarcza uczestnikowi projektu ogólnych kompetencji niezbędnych do poruszania się na rynku pracy, nie będzie stanowiło pomocy publicznej, natomiast szkolenie z obsługi programu do fakturowania, używanego przez tego przedsiębiorcę – tak).

W związku z tym, w celu stwierdzenia, czy dane wsparcie o charakterze zatrudnieniowym, udzielone uczestnikom projektu m.in. w ramach Poddziałania 6.1.1, 6.1.3, 7.2.1, powinno zostać objęte regulami pomocy publicznej, należy stwierdzić w szczególności, czy:

- pracodawca ma obowiązek przeprowadzenia szkoleń oferowanych w ramach projektu na własny koszt (np. w przypadku zatrudnienia danej osoby powinien objąć ją pakietem szkoleń, które zostały sfinansowane w ramach projektu);
- pozyskanie pracowników o określonych kwalifikacjach jest bardzo trudne lub niemożliwe na otwartym rynku pracy;
- kwalifikacje uzyskane w wyniku szkolenia będą niezbędne do wykonywania pracy na konkretnym stanowisku u tego pracodawcy;
- zatrudnienie uczestnika projektu przez pracodawcę jest uzależnione od nabycia przez niego konkretnych kwalifikacji wskazanych przez pracodawcę, wynikających ze specyfiki prowadzonej przez niego działalności.

Z poważaniem,


D. Mesturione

Ministerstwo
Rozwoju Regionalnego
ul. Wspólna 2/4
00-926 Warszawa

tel. (022) 330 30 04
fax (022) 330 30 31
www.mrr.gov.pl
www.funduszeuropejskie.gov.pl



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA
EUROPEJSKA



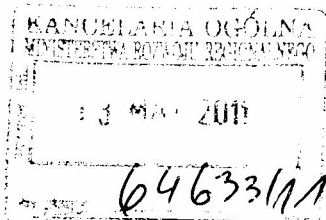
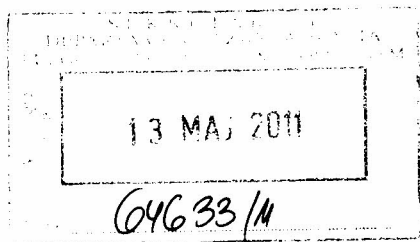
FL



Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów

Piotr Pelka
Dyrektor Departamentu
Monitorowania Pomocy Publicznej

DDO-52-120(2)/11/KP



WR
cc: Pzr. VB
B.084
Warszawa, 12 maja 2011 r.

Pani
Aleksandra Dmitruk
Zastępca Dyrektora
Departamentu Zarządzania
Europejskim Funduszem Społecznym
Ministerstwo Rozwoju Regionalnego

Szanowna Pani Dyrektor,

W odpowiedzi na pismo z dnia 18 kwietnia 2011 r. (znak: DZF-1-82207-5-PM/11, NK 53084/11) w sprawie wątpliwości związanych z prawidłowym udzielaniem pomocy publicznej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (dalej: POKL), pragnę przedstawić następujące wyjaśnienia.

W przedmiotowej sprawie, warunkiem uzyskania dofinansowania na realizację projektu jest spełnienie kryterium efektywności zatrudnieniowej, zgodnie z którym określona liczba uczestników projektu powinna znaleźć zatrudnienie przed zakończeniem projektu. W związku z powyższym, projektodawcy mogą nawiązywać współpracę z pracodawcami z danego regionu, zainteresowanymi możliwością zatrudnienia uczestników na konkretnych stanowiskach pracy. Wątpliwość dotyczy kwalifikacji jako pomocy publicznej wsparcia szkoleniowego dostosowanego do potrzeb konkretnego przedsiębiorcy planującego zatrudnienie określonej liczby uczestników projektu.

W analizowanej sprawie zasadnicze znaczenie będzie miało określenie ostatecznego beneficjenta korzyści wynikającej z transferu środków publicznych. W przypadku, gdyby uczestnik programu zdobywał w wyniku szkoleń nowe kwalifikacje umożliwiające mu znalezienie zatrudnienia na rynku pracy, bez związku z żadną konkretną ofertą zatrudnienia, w szczególności niezależnie od oferty przedsiębiorcy, z którym projektodawca nawiązał współpracę, korzyść wynikającą z uczestnictwa w szkoleniu uzyskiwałby pracownik. W takim przypadku szkolenie służy wyłącznie nabyciu określonych kwalifikacji przez osobę bezrobotną oraz zwiększeniu jej szans na zatrudnienie i jego dofinansowanie nie podlega przepisom o pomocy publicznej.

Natomiast w przypadku, gdy przeprowadzone szkolenie przygotowałoby bezrobotnego do pracy na konkretnym stanowisku u pracodawcy, który zobowiązał się (np. poprzez zawarcie umowy) do zatrudnienia określonej liczby uczestników projektu, a jednocześnie dotyczyłoby nabycia kwalifikacji lub umiejętności, w zakresie których brak jest specjalistów na rynku pracy, dofinansowanie takiego szkolenia stanowi korzyść dla przedsiębiorcy i podlega przepisom o pomocy publicznej. Podobnie należałoby ocenić sytuację, w której przedsiębiorca, zatrudniając nowego pracownika, ze względu na specyfikę prowadzonej działalności gospodarczej, byłby zmuszony do przeprowadzenia szkolenia każdej nowo zatrudnionej osoby. Wówczas dofinansowanie kosztów szkolenia również stanowi korzyść dla przedsiębiorcy, ponieważ nie musi on ponosić pełnych kosztów prowadzenia działalności gospodarczej związanych z zatrudnieniem nowego pracownika.