



Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa

Departament Działań Delegowanych

Pani
Izabela Mroczek
Dyrektor
Departamentu Programów Rozwoju
Obszarów Wiejskich
Urząd Marszałkowski Województwa
Wielkopolskiego

Wasze pismo z dnia:
19.10.2017 r.

Znak:
UM15-6935-UM1510567/17
DOW.433.255.2017

Nasz znak:
DDD-WL.6935.277.2017.MZd

Data:
12.2017 r.

Sprawa: wyjaśnienia dotyczące poddziałania 19.2 (sposób wyliczania stanu zatrudnienia).

W odpowiedzi na pismo Urzędu Marszałkowskiego województwa wielkopolskiego, zawierające prośbę o wydanie opinii dotyczącej wyliczania momentu bazowego stanu zatrudnienia podmiotu ubiegającego się o przyznanie pomocy w ramach poddziałania 19.2 *Wsparcie na wdrażanie operacji w ramach strategii rozwoju lokalnego kierowanego przez społeczność* objętego PROW na lata 2014-2020, poniżej przedstawiam stosowne wyjaśnienia.

Katalog osób niewliczanych do stanu zatrudnienia, wyliczanego na potrzeby określenia momentu bazowego stanu zatrudnienia przedsiębiorcy, został sprecyzowany w instrukcji wypełniania wniosku o przyznanie pomocy¹. **Pracownicy przebywający na zasiłku chorobowym nie zostali tam ujęci, w związku z czym - są wliczani do stanu zatrudnienia. Przyjęto takie zasady niezależnie od tego jak długi jest okres przebywania pracownika na zasiłku chorobowym².** Dodatkowo w odpowiedzi na Państwa pytanie wskazuję, że z uwagi na fakt, że świadczenie rehabilitacyjne jest kontynuacją zasiłku chorobowego, tj. spełnia tę samą rolę³ - **osoby pobierające świadczenie rehabilitacyjne – również wlicza się do stanu zatrudnienia przedsiębiorcy.**

Jednocześnie przypominam, że art. 109 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. *o swobodzie działalności gospodarczej* (Dz. U. z 2016 r., poz. 1829, z późn. zm.) (ustawa sdg) wprowadza podstawową zasadę obliczania wielkości zatrudnienia przedsiębiorcy (patrz pismo z dnia 7 kwietnia 2017 r., znak: DDD-WL.6935.93.2017.MZd). Przy czym należałoby podkreślić, że ustawa ta wskazuje, że średnioroczne zatrudnienie określa się w przeliczeniu na pełne etaty, ale nie precyzuje metodyki tych przeliczeń. Zatem dopuszczalne było przyjęcie metodyki liczenia średniorocznego zatrudnienia stosowanej w statystyce publicznej (tutaj z wykorzystaniem metody średniej arytmetycznej) - jednakże przyjęcie tej metodyki nie mogło oznaczać prostego przyjęcia danych ze sprawozdań statystycznych przygotowywanych

¹ instrukcja wypełniania wniosku o przyznanie pomocy na operacje w ramach poddziałania 19.2 „Wsparcie na wdrażanie operacji w ramach strategii rozwoju lokalnego kierowanego przez społeczność” z wyłączeniem projektów grantowych oraz operacji w zakresie podejmowania działalności gospodarczej objętego Programem Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2014–2020.

² pismem z dnia 25 stycznia 2017 r., znak: DDD-WL.6937.5.2016.APP, DDD ARiMR poinformował Urząd Marszałkowski Województwa Wielkopolskiego o odmiennym podejściu do wyliczania stanu zatrudnienia w poddziałaniu 19.2 (w odniesieniu do przedsiębiorców) oraz 19.4 (w odniesieniu do LGD), ze względu na ich różną specyfikę.

³ Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 31 stycznia 2017 r. (II UK 644/15) - *dokończenie procesu leczenia i rehabilitacji leczniczej oraz dostarczenie środków utrzymania stanowiących zabezpieczenie materialne ubezpieczonego, który z powodu choroby jest nadal niezdolny do pracy i nie może odzyskać zdolności do pracy mimo wyczerpania prawa do zasiłku chorobowego.*

przez podmioty gospodarki narodowej - choćby dlatego, że ustawa sdg nie wyłącza ze stanów zatrudnienia osób przebywających na zasiłku chorobowym.

Odnosząc się do kolejnego Państwa pytania, należy podkreślić, że umowy „na zastępstwo” zawierane są w czasie usprawiedliwionej nieobecności pracownika (art. 25¹ § 4 pkt 1 ustawy z dnia 26 kwietnia 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r., poz. 1666, z późn. zm.)), np. gdy etatowy pracownik przebywa na urlopie bezpłatnym, wychowawczym, lub jest chory/podlega rehabilitacji. Umowa o pracę „na zastępstwo” jest rodzajem umowy o pracę na czas określony, a jej rozwiązanie następuje wraz z powrotem pracownika zastępowanego⁴.

Zgodnie z instrukcją wypełniania wniosku - do stanu zatrudnienia nie należy wliczać pracowników przebywających na urlopie macierzyńskim, ojcowskim, rodzicielskim, wychowawczym, bezpłatnym (udzielonym pracownikom powołanych do pełnienia określonych funkcji z wyboru). Jednocześnie zgodnie z wyjaśnieniami na wstępie pisma, do stanu zatrudnienia należy wliczać pracowników przebywających na zasiłku chorobowym i rehabilitacyjnym. Dlatego wymiar etatu dla pracownika z którym podmiot zawarł umowę na zastępstwo, będzie uwzględniany w zależności od przyczyny jej zawarcia, według poniższych wskazań.

Nie należy wliczać wymiaru etatu z umowy „na zastępstwo” zawartej w skutek przebywania pracownika przedsiębiorcy na zasiłku chorobowym i zasiłku rehabilitacyjnym - gdyż w takim przypadku podmiot ubiegający się o przyznanie pomocy może zdublować liczbę etatów, którą będzie zobowiązany utrzymać nawet po powrocie pracownika zastępowanego (pomimo, że umowa dla pracownika zastępującego ulegnie rozwiązaniu). Przy czym, należy zaznaczyć, że ze względu na to, że nie ma wymogu, by umowa o pracę „na zastępstwo” obejmowała identyczny wymiar czasu pracy jak umowa dla osoby zastępowanej (pracodawca może przykładowo uznać, że osoba zastępująca będzie zatrudniona na 1/2 etatu i będzie wykonywać tylko część obowiązków zastępowanej osoby - pomimo, że nieobecny pracownik pracował w pełnym wymiarze czasu pracy) - do wyliczenia momentu bazowego stanu zatrudnienia przedsiębiorcy należy przyjąć wymiar etatu pracownika zastępowanego.

Odmienne, do stanu zatrudnienia należy wliczać wymiar etatu umowy o pracę „na zastępstwo” zawartej w przypadku przebywania pracownika na urlopie macierzyńskim, ojcowskim, rodzicielskim, wychowawczym i bezpłatnym.

Należy wskazać, że w momencie powrotu pracownika z ww. urlopu należy zapewnić jemu dotychczasowe stanowisko lub przesunąć na inne. Może zdarzyć się przypadek, że beneficjent, zamiast zatrudniać nowych pracowników, przesunie na stanowisko tworzone w wyniku realizacji operacji osobę wracającą, np. z urlopu wychowawczego (która nie była wliczana do momentu bazowego), jednocześnie zachowując stanowisko (i wymiar etatu) osoby zatrudnionej na jej zastępstwo.

Istotnym jest, aby w wyniku danej operacji i utworzonych w związku z jej realizacją etatów, zatrudnienie w przedsiębiorstwie odpowiednio wzrosło (jednocześnie nie nastąpiła likwidacja wcześniej utworzonych miejsc pracy związanych z planowaną do realizacji operacją).

Jednocześnie uprzejmie informuję, że w tym zakresie została doprecyzowana *instrukcja wypełniania wniosku o przyznanie pomocy na operacje w ramach poddziałania 19.2 „Wsparcie na wdrażanie operacji w ramach strategii rozwoju lokalnego kierowanego przez społeczność” z wyłączeniem projektów grantowych oraz operacji w zakresie podejmowania działalności gospodarczej* (pkt. I.2) oraz *w zakresie podejmowania działalności gospodarczej* (pkt. II.2) objętego Programem Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2014–2020 i udostępniona w dniu 1 grudnia br. na stronie internetowej ARiMR (link: <http://www.arimr.gov.pl/dla-beneficjenta/wszystkie-wnioski/prow-2014-2020/poddzialanie-192-wsparcie-na-wdrazanie-operacji-w-ramach-strategii-rozwoju-lokalnego-kierowanego-przez-spolecznosc.html>).

Do wiadomości: wg rozdzielnika

Departament Działani
Delegowanych
DYREKTOR
Dorota Chlik

⁴ z dniem 22 lutego 2016 r. zapis o umowie na zastępstwo pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy usunięto z art. 25 Kodeksu pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666, z późn. zm.). Przepis ten zawiera wyszczególnienie rodzajów umów o pracę. Jednak nadal możliwe jest stosowanie umowy na zastępstwo jako rodzaju umowy na czas określony, która ze względu na swój cel nie jest objęta limitami zatrudnienia terminowego (art. 25¹ § 4 pkt 1 k.p.).

1. **Pan Paweł Czyszczon**
Dyrektor Wydziału Obszarów Wiejskich
Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego
2. **Pani Elżbieta Siemiątkowska**
Dyrektor Departamentu Rozwoju Obszarów Wiejskich
Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko-Pomorskiego
3. **Pan Edmund Bożeński**
Dyrektor Departamentu Programów Rozwoju Obszarów Wiejskich
Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego
4. **Pan Józef Giemza**
Dyrektor Departamentu Programów Rozwoju Obszarów Wiejskich
Urząd Marszałkowski Województwa Lubuskiego
5. **Pani Maria Kaczorowska**
Dyrektor Departamentu Funduszu Rozwoju Obszarów Wiejskich
Urząd Marszałkowski Województwa Łódzkiego
6. **Pan Hubert Guz**
Dyrektor Departamentu Funduszy Europejskich
Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego
7. **Pan Radosław Rybicki**
Dyrektor Departamentu Rolnictwa i Rozwoju Obszarów Wiejskich
Urząd Marszałkowski Województwa Mazowieckiego
8. **Pan Tomasz Karaczyn**
Dyrektor Departamentu Programów Rozwoju Obszarów Wiejskich
Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego
9. **Pani Magdalena Sobina**
Dyrektor Departamentu Programów Rozwoju Obszarów Wiejskich
Urząd Marszałkowski Województwa Podkarpackiego
10. **Pani Elżbieta Filipowicz**
Dyrektor Departamentu Rozwoju Obszarów Wiejskich
Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego
11. **Pani Justyna Durzyńska**
Dyrektor Departamentu Programów Rozwoju Obszarów Wiejskich
Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego
12. **Pan Jerzy Motłoch**
Dyrektor Wydziału Terenów Wiejskich
Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego
13. **Pan Krzysztof Domagała**
Dyrektor Świętokrzyskiego Biura Rozwoju Regionalnego
14. **Pan Jarosław Sarnowski**
Dyrektor Departamentu Rozwoju Obszarów Wiejskich i Rolnictwa
Urząd Marszałkowski Województwa Warmińsko-Mazurskiego
15. **Pan Artur Przybylski**
p.o. Dyrektora Wydziału Programów Rozwoju Obszarów Wiejskich
Urząd Marszałkowski Województwa Zachodniopomorskiego
16. **Pan Dariusz Nieć**
Dyrektor Departamentu Rozwoju Obszarów Wiejskich
Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi

