

DEPARTAMENT RYNKU PRACY

KOMENTARZ
DO USTAWY Z DNIA 20 KWIETNIA 2004 ROKU
O PROMOCJI ZATRUDNIENIA
I INSTYTUCJACH RYNKU PRACY

czerwiec 2005

Łamanie i druk: ZWP MGiP. Zam. 786/05.

Szanowni Państwo,

W odpowiedzi na zgłaszane przez pracowników urzędów pracy zapotrzebowanie na przewodnik po ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przekazujemy do wykorzystania niniejszy trzyczęściowy Komentarz.

Potraktujcie obecnie przesyłane wydawnictwo jako „próbkę pilotażową”. Będziemy zobowiązani za wszelkie uwagi co do pożądanego kierunku zmian w opracowaniu. Ważne jest dla nas, abyście to Państwo dokonali surowej oceny użyteczności Komentarza – zarówno w odniesieniu do treści, ujęcia, jak i formy wydawniczej.

Oczekujemy na Wasze uwagi i sugestie. W przyszłości przygotujemy skorygowane zbiorcze wydanie Komentarza, dostosowane do Waszych oczekiwań.

Departament Rynku Pracy

Warszawa, czerwiec 2005 rok

Spis treści

Wprowadzenie	7
CZEŚĆ 1	
Rozdział I. Polityka Rynku Pracy	9
Rozdział II. Usługi rynku pracy	16
Rozdział III. Instrumenty rynku pracy	30
Rozdział IV. Publiczne służby zatrudnienia – organizacja i pracownicy	55
CZEŚĆ 2	
Rozdział I. Świadczenia z tytułu bezrobocia	65
Rozdział II. Fundusz pracy – katalog wydatków	92
CZEŚĆ 3	
Swoboda przepływu pracowników ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień związanych z koordynacją systemów zabezpieczenia społecznego oraz z zatrudnianiem cudzoziemców	107

WPROWADZENIE

Przedstawiamy Państwu komentarz do ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Przygotowany został z inicjatywy i na zlecenie Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Gospodarki i Pracy przez ekspertów Stowarzyszenia na rzecz Rozwoju Rynku Pracy – Dorotę Chlebosz, radcę prawnego, eksperta ds. bezrobocia i zatrudnienia oraz Irenę Wolinską, eksperta ds. rynku pracy i EFS.

Komentarz przygotowany został w celu ułatwienia Państwu – pracownikom służb zatrudnienia – wykonywania codziennych zadań. Od dnia wejścia w życie ustawy minął już rok, wciąż jednak budzi ona szereg wątpliwości interpretacyjnych. Wskazują na to liczne pytania kierowane do departamentu. Staramy się na nie odpowiadać jak najszybciej, ale efektem jest duża skrótowość naszych odpowiedzi. W komentarzu znalazło się miejsce na opis uwarunkowań, wyjaśnienie kontekstu określonych regulacji i intencji ustawodawcy. Sądzimy, że pomoże to w Państwa pracy.

Jest też inny powód wydania komentarza. Jako trwała wysokonakładowa publikacja może on być łatwo dostępny dla wszystkich stanowisk, w tym również dla nowoprzyjmowanych pracowników – inaczej niż pilne pisma, o których zazwyczaj wiedzą wyłącznie bezpośrednio zainteresowani pracownicy.

W opracowaniu przyjęto strukturę tematyczną, co w wielu przypadkach oznacza odejście od układu obowiązującego w ustawie.

W części pierwszej omawiamy kwestie dotyczące polityki rynku pracy, usług i instrumentów rynku pracy oraz publicznych służb zatrudnienia i ich pracowników.

Druga część poświęcona jest problematyce świadczeń z tytułu bezrobocia oraz Funduszu Pracy.

Część trzecia omawia kwestie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego i zatrudniania cudzoziemców.

Kolejne części – dotyczące instytucji rynku pracy oraz polityki regionalnej – zostaną dopisane niezwłocznie po wejściu w życie przygotowanej właśnie nowelizacji ustawy, bowiem zmienia ona obecne zapisy w sposób istotny. Ponadto naszym zamiarem jest dokonanie aktualizacji Komentarza we wszystkich niezbędnych miejscach – również niezwłocznie po wejściu w życie wspomnianej nowelizacji.

CZĘŚĆ 1

ROZDZIAŁ I. POLITYKA RYNKU PRACY

Po raz pierwszy polski ustawodawca zdecydował o wydzieleniu w przepisach dotyczących bezrobocia i służb zatrudnienia części poświęconej polityce rynku pracy i po raz pierwszy wskazał cele polityki zatrudnienia. W dotychczas obowiązujących przepisach ustawy „O zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu” z dnia 14 grudnia 1994 roku nie było takich zapisów; nie było ich także w poprzednich ustawach z tego obszaru. Problematyka ta jest przedmiotem rozdziału 2 ustawy, ponieważ jednak dotyczy jej również art. 1, omawiamy je tutaj łącznie.

- Art. 1.1. Ustawa określa zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej.**
- 2. Zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej są realizowane przez instytucje rynku pracy działające w celu:**
- 1) pełnego i produktywnego zatrudnienia;**
 - 2) rozwoju zasobów ludzkich;**
 - 3) osiągnięcia wysokiej jakości pracy;**
 - 4) wzmacniania integracji oraz solidarności społecznej.**

Pierwsza kwestia, na którą warto zwrócić uwagę, to zmiana akcentów w stosunku do dotychczas obowiązującej ustawy w art. 1 ust. 1. Przypomnijmy treść art. 1 ust. 1 ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu: „Ustawa określa zadania państwa w zakresie łagodzenia skutków bezrobocia, zatrudnienia oraz aktywizacji zawodowej bezrobotnych i innych osób poszukujących pracy”. Łagodzenie skutków bezrobocia staje się wyraźnie wtórne wobec zadania dotyczącego promocji zatrudnienia, czyli realizowania aktywnej polityki na rzecz zwiększania liczby osób pracujących, jako najlepszej metody na zmniejszanie bezrobocia.

Ustawodawca wskazał w tym miejscu cztery podstawowe cele polityki w obszarze rynku pracy. Należy przy tym pamiętać o europejskim kontekście polskiej polityki rynku pracy, co pozwala właściwie interpretować powyższe zapisy. Zgodnie z Wytocznymi w sprawie Zatrudnienia z czerwca 2003 roku (2003/758/EC, Official Journal of the European Union L.197/13 z 5.08.2003) przez „pełne” zatrudnienie rozumie się prowadzenie takiej polityki, która zapewnia maksymalnie możliwe wykorzystanie zasobów ludzkich, przyjmując jednocześnie, że w gospodarce rynkowej pewien poziom bezrobocia jest normą; że występowanie zjawiska bezrobocia, aczkolwiek dotkliwe w skali indywidualnej, to w skali całego społeczeństwa, nie jest jeszcze patologią; patologią jest pozostawanie wysokiego poziomu bezrobocia przez długi okres i – z drugiej strony – występowanie i pogłębianie się zjawiska bezrobocia długookresowego. Przez rozwój zasobów ludzkich zgodnie z ideą kształcenia się przez całe życie rozumie się stałe podnoszenie kwalifikacji i rozwijanie umiejętności przez członków społeczeństwa, przy czym zakłada się, że obowiązki w tym zakresie mają zarówno jednostki, państwo (jego instytucje), jak i pracodawcy. Osiągnięcie wysokiej jakości pracy to przede wszystkim sprzyjanie, aby powstające miejsca pracy spełniały kryteria „dobrych miejsc pracy”, czyli pracy przebiegającej w dobrej, nowoczesnej organizacji, w organizacji ceniącej rozwój jednostki, szanującej środowisko naturalne i kształtującej przyjazne dla zdrowia warunki pracy. I wreszcie idea wzmacniania integracji oraz solidarności społecznej, bardzo silnie akcentowana w dokumentach unijnych, poczynając zwłaszcza od Strategii Lizbońskiej 2000. Idea zakładająca przeciwdziałanie wszelkim formom dyskry-

minacji i aktywne działania na rzecz włączenia wszystkich grup społecznych do udziału w życiu społecznym, w jego kształtowaniu i w korzystaniu z jego dorobku.

Szerzej o Europejskiej Strategii Zatrudnienia piszemy w komentarzu do art. 3.

- Art. 3.1.** Zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej są realizowane na podstawie uchwalanego przez Radę Ministrów Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia, zawierającego zasady realizacji Europejskiej Strategii Zatrudnienia, zwanego dalej „Krajowym Planem Działań”, oraz w oparciu o inicjatywy samorządu gminy, powiatu, województwa i partnerów społecznych.
2. Projekt Krajowego Planu Działań przygotowuje minister właściwy do spraw pracy, współdziałając z ministrem właściwym do spraw gospodarki, ministrem właściwym do spraw oświaty i wychowania oraz ministrem właściwym do spraw szkolnictwa wyższego, i przedstawia do zaopiniowania Naczelnej Radzie Zatrudnienia.
 3. Krajowy Plan Działań określa:
 - 1) cele i działania zgodne z kierunkami i priorytetami polityki państwa w dziedzinie rynku pracy;
 - 2) działania i zakładane wyniki wdrożenia priorytetów i wytycznych Europejskiej Strategii Zatrudnienia;
 - 3) zadania, programy i projekty, które mogą uzyskać wsparcie w ramach Krajowego Planu Działań;
 - 4) kryteria uzyskania wsparcia finansowego przez samorządy terytorialne;
 - 5) przewidywane wydatki Funduszu Pracy oraz budżetu państwa na dofinansowanie zadań objętych Krajowym Planem Działań, z określeniem wydatków w kolejnych latach budżetowych;
 - 6) wskaźniki efektywności Krajowego Planu Działań;
 - 7) sposób monitorowania i koordynowania wykonywania zadań.
 4. Samorząd województwa na podstawie Krajowego Planu Działań, uwzględniając strategię rozwoju województwa oraz strategię wojewódzką w zakresie polityki społecznej, o których mowa w odrębnych przepisach, przygotowuje corocznie regionalny plan działań na rzecz zatrudnienia, określający preferowane programy regionalne, projekty lokalne, priorytetowe grupy bezrobotnych i innych osób wymagających wsparcia – po zasięgnięciu opinii powiatowych jednostek samorządu terytorialnego oraz partnerów społecznych.
 5. Rada Ministrów w ramach Krajowego Planu Działań może przyjąć rządowe programy promocji zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu, mające na celu aktywizację zawodową bezrobotnych.
 6. Rada Ministrów przedstawia Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej przyjęty Krajowy Plan Działań oraz sprawozdania z jego realizacji.

Istotną nowością wprowadzoną ustawą jest włączenie do polskiego systemu prawnego zadań wynikających z realizacji Europejskiej Strategii Zatrudnienia.

Europejska Strategia Zatrudnienia realizowana jest przez kraje Unii Europejskiej od 1997 roku na podstawie rozdziału 8 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską (ds. 125–130). Na mocy jego postanowień obowiązkiem wszystkich państw członkowskich Wspólnoty jest sporządzaniem Krajowych Planów Działań na Rzecz Zatrudnienia (*National Action Plans for Employment*), w oparciu o Wytyczne do Europejskiej Strategii Zatrudnienia, przyjmowane przez Radę, na wniosek Komisji Europejskiej, po uzyskaniu opinii Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Gospodarczo-Społecznego, Komitetu Regionów i Komitetu ds. Zatrudnienia.

W Decyzji Rady z 22 lipca 2003 dotyczącej wytycznych w sprawie polityki zatrudnienia w Krajach Członkowskich (2003/758/EC, Official Journal of the European Union L.197/13 z 5.08.2003) stwierdzono, że realizacja celów Strategii Lizbońskiej wymaga większej stabilizacji wytycznych, co nakazuje konieczność minimalizowania zmian do roku 2006. Uznano także za niezbędne ukierunkowanie wytycznych bardziej na rezultaty niż na działania (zada-

nia) i pozostawienie Krajom Członkowskim większej swobody w doborze odpowiedniego zestawu działań.

Przyjęte w 2003 wytyczne składają się z trzech części:

- cele nadrzędne (trzy komplementarne cele: 1) pełne zatrudnienia, 2) poprawa jakości i produktywności pracy i 3) wzmocnienie integracji społecznej i zawodowej),
- 10 kluczowych i równorzędnych priorytetów niezbędnych reform strukturalnych,
- zalecenia w zakresie wzmocnienia zarządzania procesami realizacji działań.

Wszystkie te elementy muszą zostać odzwierciedlone w Krajowych Planach Działań na Rzecz Zatrudnienia wszystkich krajów członkowskich UE.

Ustawa zobowiązuje ministra właściwego do spraw pracy do przygotowania Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia (zwanego dalej Planem) we współdziałaniu z innymi ministrami, mającymi wpływ na stan rynku pracy. Plan podlega opiniowaniu przez Naczelną Radę Zatrudnienia i uchwaleniu przez Radę Ministrów. Rada Ministrów zobowiązana jest zaprezentować przyjęty Plan Sejmowi. Ponadto Rada Ministrów ma obowiązek przedkładania Sejmowi sprawozdań z realizacji Planu, przy czym nie określono terminów przedkładania sprawozdań. Z drugiej jednak strony w niżej cytowanym art. 4 nałożono na ministra właściwego w sprawach pracy obowiązek corocznego przedkładania Radzie Ministrów sprawozdań z Planu, co logicznie należy przełożyć na obowiązek przedkładania tych sprawozdań przez Radę Ministrów Sejmowi. Nie określono także okresu obowiązywania Planu, pozostawiając każdorazowo tę decyzję Radzie Ministrów. Będzie ona wynikała z oceny sytuacji i możliwości zrealizowania planowanych zamierzeń, ale też ze wskazań Komisji Europejskiej. Biorąc pod uwagę procedurę wynikającą z Traktatu należałoby przyjąć, że Plan będzie przyjmowany corocznie, a w wariantcie minimalnym – że coroczne sprawozdania będą zawierały przegląd priorytetów i wskaźników i ich ewentualna rekonstrukcję. Biorąc pod uwagę natomiast zapisy art. 4 ust. 1 pkt 5 (o corocznych sprawozdaniach) należy przyjąć, że ustawodawca zdecydował o wariantcie drugim – Plan będzie miał charakter wieloletni, a coroczne sprawozdania będą – w razie potrzeby – korygować zapisy Planu.

Europejska Strategia Zatrudnienia nie jest dokumentem działającym samodzielnie. Jej Wytyczne mają być realizowane wspólnie i komplementarnie z Wytycznymi Europejskiej Strategii Gospodarczej (Broad Guidelines of the Economic Policies of the Member States and the Community) i dopiero połączone działanie obydwu Strategii daje zaplanowane efekty. W tym sensie, także Krajowe Plany Działania muszą uwzględniać specyficzne wytyczne krajowe zawarte w Europejskiej Strategii Gospodarczej na równi z krajowymi priorytetami zatrudnienia*.

Kwestia ta na nabiera specyficznego znaczenia, jeśli spojrzeć na zapisy ust. 4, nakładające na samorząd województwa obowiązek sporządzania regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia (zwanego dalej planem regionalnym), bowiem w tym przypadku wskazano że ma on być sporządzany corocznie. Odmienne też zdefiniowano procedurę przygotowywania planu regionalnego. Plan regionalny winien być opracowany przy zachowaniu następujących zasad:

- na podstawie Krajowego Planu,
- z uwzględnieniem strategii rozwoju województwa (opracowywanej na podstawie art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa – Dz.U. Nr. 142 z 2001 r., poz. 1590 z późn. zm.)

* Wobec tego, że obecny rok zamyka okres na jaki opracowano strategię gospodarczą, wiosenny szczyt Rady w 2005 roku przyniósł istotną zmianę w postaci propozycji połączenia obydwu kompletów wytycznych (zatrudnienia i gospodarczych) w jeden wspólny pakiet. Jednocześnie zakłada się zmniejszenie ich liczby i uproszczenia całości. Komisja Europejska przygotowała propozycje tekstu nowych wytycznych i zostały uruchomione procedury uzgodnień. Ulegną także zmianie zasady opracowywania planów działania na poziomie krajowym, jednak nie będzie to miało większego wpływu na budowanie planów regionalnych i tworzenie projektów lokalnych.

- z uwzględnieniem strategii wojewódzkiej w zakresie polityki społecznej, o której mowa w odrębnych przepisach (chodzi o art. 21 ustawy z 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej – Dz.U. Nr 64 z 2004 r., poz. 593 z późn. zm.),
- z uwzględnieniem opinii powiatowych jednostek samorządu terytorialnego,
- z uwzględnieniem opinii partnerów społecznych.

Struktura (jego obowiązkowe elementy składowe) Planu została wyliczona w sposób nie wymagający komentarza. Nieco odmiennie zdefiniowano strukturę regionalnego planu, co jest oczywiste wzięwszy pod uwagę odmienne kompetencje na tym szczeblu funkcjonowania państwa.

Ustawa stwarza Radzie Ministrów możliwość przyjmowania w ramach Krajowego Planu Działań rządowych programów promocji zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu, mających na celu aktywizację zawodową bezrobotnych. Zapis ten miał na celu nie tyle wprowadzenie nowych możliwości działania Radzie Ministrów (takie uprawnienie posiada niezależnie), ile raczej sugerowanie koncentracji działań i idei, a także środków finansowych, w jednym miejscu.

Artykuł 4 omawia zadania ministra właściwego do spraw pracy (zwanego dalej ministrem). Warto zwrócić uwagę, że minister jest jednym z organów zatrudnienia (patrz art. 2 ust. 1 pkt 17) i stanowi jeden z elementów publicznych służb zatrudnienia (patrz art. 6 ust. 2), jednakże ze względu na jego znaczenie dla kształtu polityki rynku pracy, jego zadania wymienione zostały zarówno w ustawie, jak i w niniejszym opracowaniu. Katalog zadań ministra został poszerzony i uszczegółowiony w stosunku do wcześniej obowiązującego na mocy ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu. Szczególnie istotne są zadania ministra jako koordynatora publicznych służb zatrudnienia. Istotną nowością jest też pkt 7 w ust. 1, dotyczący zadań ministra w zakresie rozwoju zasobów ludzkich.

Poniżej zadania ministra zostaną omówione w podziale na poszczególne ustępy artykułu 4, ze względu na ich istotną odrębność.

Art. 4.1. Minister właściwy do spraw pracy realizuje zadania na rzecz rynku pracy przez:
1) przygotowywanie i koordynację realizacji Krajowego Planu Działań;

Szerzej to zadanie omówiono wyżej.

- 2) koordynację publicznych służb zatrudnienia, w szczególności przez:**
- a) realizowanie zadań wynikających z funkcji dysponenta Funduszu Pracy,
 - b) określanie instrumentów stymulujących rozwój kształcenia ustawicznego rozumianego jako kształcenie w szkołach dla dorosłych, a także uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w odniesieniu do bezrobotnych, poszukujących pracy, pracowników i pracodawców,
 - c) tworzenie narzędzi i metod na potrzeby poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy, organizacji szkoleń bezrobotnych, aktywizacji bezrobotnych i poszukujących pracy oraz usług EURES,
 - d) realizowanie zadań wynikających z prawa swobodnego przepływu pracowników między państwami, o których mowa w art. 1 ust. 3 pkt 2 lit. a i b, w szczególności przez realizowanie i koordynowanie działań w województwach i powiatach w zakresie udziału publicznych służb zatrudnienia w sieci EURES,
 - e) reprezentowanie publicznych służb zatrudnienia wobec publicznych służb zatrudnienia innych państw,
 - f) realizowanie postanowień i koordynowanie działań wynikających z umów międzynarodowych i innych porozumień zawartych z partnerami zagranicznymi w zakresie przepływu pracowników;

W konsekwencji reformy administracyjnej kraju począwszy od początku 2000 roku funkcjonujący w Polsce model publicznych służb zatrudnienia ma charakter rozproszony. Niewątpliwie istnieją Publiczne Służby Zatrudnienia (PSZ), odpowiadające wymogom prawa międzynarodowego – a więc powszechnie dostępne instytucje administracji publicznej. Ustawa to pojęcie definiuje, wskazując które instytucje administracji publicznej wchodzi w skład PSZ w Polsce. Z drugiej jednak strony specyfika rozproszonego modelu spowodowała problem koordynacji działań w sposób istniejący w większości krajów Unii Europejskiej, gdzie służby zatrudnienia, stanowiąc różne modele prawno-organizacyjne, zawsze jednak pozostają strukturami w znacznym stopniu scentralizowanymi. Na szczeblu UE funkcjonuje tzw. Strategiczna Grupa Wysokiego Szczebla, którą stanowią Szeffowie PZS – powstał więc problem, kto w Polsce i na jakich zasadach jest Szeffem PSZ? Kto powinien reprezentować polskie służby zatrudnienia w pracach Grupy Strategicznej i innych wspólnych działaniach? Z tego też względu ustawodawca zdecydował na wyznaczenie ministrowi właściwemu do spraw pracy roli koordynatora publicznych służb zatrudnienia, wskazując jednocześnie charakter tej roli.

3) realizowanie zadań z zakresu koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego państw, o których mowa w art. 1 ust. 3 pkt 2 lit. a i b, w zakresie świadczeń dla bezrobotnych, w szczególności pełnienie funkcji łącznikowej;

To zadanie zostanie omówione szerzej w rozdziale 5, dotyczącym koordynacji systemów.

4) zapewnianie jednolitości stosowania prawa, w szczególności przez:
a) udzielanie wyjaśnień dotyczących stosowania przepisów ustawy,
b) ustalanie standardów realizacji usług rynku pracy świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia;

O wysokiej jakości usług organów administracji, do jakich zaliczają się jednostki PSZ świadczy w znacznej mierze trafność podejmowanych przez nie decyzji i prawidłowość stosowania przewidzianych prawem działań. Aby zapewnić jednolite we wszystkich jednostkach prawidłowe stosowanie prawa minister właściwy do spraw pracy zobowiązany został do udzielania wyjaśnień dotyczących stosowania przepisów ustawy, także do ustalenia standardów realizacji usług rynku pracy świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia. Standardy opisują procesy, w ramach których przebiega realizacja poszczególnych usług, ich szczegółową strukturę, niezbędne dokumenty tworzone w ramach tych procesów oraz sposób badania jakości danej usługi.

5) sporządzanie rocznych sprawozdań z realizacji Krajowego Planu Działań;

Patrz komentarz do art. 3

6) planowanie i wykonywanie działań wynikających z programów sektorowych, regionalnych i inicjatyw wspólnotowych, o których mowa w odrębnych przepisach, współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego;

Poprzez odrębne przepisy należy rozumieć ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o Narodowym Planie Rozwoju (Dz.U. Nr 116 z 2004 r., poz. 1206), określającą tryb tworzenia i realizacji Narodowego Planu Rozwoju – dokumentu będącego podstawą programowania funduszy strukturalnych. Zgodnie z zapisami art. 17 i 18 ust. 1 oraz art. 8 ust. 1 tej ustawy, biorąc pod uwagę zapisy Narodowego Planu Rozwoju 2004–2006, przyjętego przez Radę Ministrów w styczniu 2004 roku, minister właściwy do spraw pracy miał obowiązek przygotowania Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich i Uzupełnienia Programu oraz Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL i Uzupełnienia Programu. Oba te programy współfinansowane są z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Zapisy ustawy dotyczą również przyszłości – okresu programowania funduszy strukturalnych 2007–2013. To, jakie programy operacyjne będzie przygotowywał minister zależne będzie od decyzji Rady Ministrów zawartej w Narodowym Planie Rozwoju 2007–2013.

- 7) dążenie do uzyskania wysokiego poziomu i rozwoju zasobów ludzkich, w szczególności przez:**
- a) prowadzenie badań i analiz rynku pracy,**
 - b) ustalanie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy,**
 - c) koordynowanie opracowywania standardów kwalifikacji zawodowych dla zawodów występujących w klasyfikacji zawodów i specjalności oraz prowadzenie baz danych o standardach kwalifikacji,**
 - d) koordynowanie opracowywania i rekomendowanie modułowych programów szkoleń zawodowych dla bezrobotnych i poszukujących pracy, a także prowadzenie baz danych tych programów;**

To nowe zadanie w katalogu zadań ministra, aczkolwiek jego elementy występowały w ustawie o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu. Zobowiązanie ministra do realizacji zadań na rzecz uzyskania wysokiego poziomu i rozwoju zasobów ludzkich to efekt włączenia do polskiego systemu prawnego założeń Europejskiej Strategii Zatrudnienia, w której stały rozwój zasobów ludzkich jest jednym z istotniejszych elementów.

Prowadzenie badań i analiz rynku pracy służy trafnemu prognozowaniu zapotrzebowania na pracę, a tym samym dostosowywaniu kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy. Służy ponadto trafnemu programowaniu wsparcia udzielanego w ramach usług i instrumentów przez urzędy pracy, a także przez instytucje rynku pracy w ramach programów współfinansowanych z funduszy strukturalnych.

Klasyfikacja zawodów i specjalności to narzędzie ułatwiające porządkowanie informacji o rynku pracy, między innymi w celu profesjonalizacji usług pośrednictwa pracy, poradnictwa i informacji zawodowej oraz prognozowania popytu na pracę.

Standardy kwalifikacji zawodowych to narzędzie wciąż jeszcze nowe na polskim rynku pracy. Pokazują one, jakimi wiadomościami, umiejętnościami i cechami psychofizycznymi powinien legitymować się pracownik wykonujący określony zawód, przy czym dodatkowo różnicują te wskazania w zależności od szczebla w hierarchii zawodowej oraz konkretnego miejsca wykonywania pracy. Opracowanie standardu wymaga przeprowadzenia szerokich badań wśród osób wykonujących dany zawód w różnych możliwych warunkach i miejscach. W ramach projektu Phare 1998 „Analiza potrzeb szkoleniowych” opracowana została metodologia opracowywania standardów, zweryfikowana następnie w ramach projektu Phare 2000 „Krajowy System Kształcenia Ustawicznego”. Metodologia ta jest zalecana przez Ministerstwo Gospodarki i Pracy w pracach nad tworzeniem kolejnych standardów. W ramach projektu „Krajowy System Kształcenia Ustawicznego” utworzona została ponadto baza danych standardów kwalifikacji zawodowych, dostępna pod adresem www.kssz.praca.gov.pl zawierająca 48 standardów.

Modułowe programy szkoleń zawodowych, upowszechnione zostały w Polsce w ramach Projektu Promocji Zatrudnienia i Rozwoju Służb Zatrudnienia, współfinansowanego z pożyczki Banku Światowego (TOR#9), a następnie w ramach projektu Phare 2000 „Krajowy System Kształcenia Ustawicznego”. W ramach tego ostatniego projektu powstała także krajowa baza programów (adres jak wyżej), zawierająca ponad 100 programów. Modułowe programy szkolenia zawodowego stwarzają szansę na bardziej efektywne i dopasowane do potrzeb uczestników szkolenia dzięki strukturze szkolenia. Programy podzielone są na części odnoszące się do konkretnych zadań zawodowych, kończące się egzaminem i potwierdzeniem opanowania określonych umiejętności, dzięki czemu uczestnik nie musi odbywać pełnego programu kursu, a jedynie brać udział w zajęciach odnoszących się do zadań wymaganych do opanowania.

8) wprowadzanie i rozwijanie w publicznych służbach zatrudnienia systemów informatycznych zapewniających spójny system obsługi rynku pracy przez ustalenie zasad i procedur homologacji systemów informatycznych stosowanych w tych służbach.

To zadanie omówione zostanie niżej, łącznie z ust. 2

- 2. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, standardy wymagań homologacyjnych i tryb homologacji systemów informatycznych stosowanych w urzędach pracy przez wskazanie rodzajów oprogramowania objętych procedurami homologacji, zakresu wymagań homologacyjnych, sposobu ogłaszania wymagań, warunków zgłaszania oprogramowania do homologacji, przebiegu procedury homologacji, mając na uwadze jednorodność zakresu i rodzaju danych, która umożliwia ich scalanie w zbiór centralny.**

Homologacja umożliwi administracji publicznej budowę nowego systemu informatycznego bez angażowania szczególnych środków inwestycyjnych. W praktyce – jak wynika to m.in. z doświadczeń stosowania homologacji w SI POMOST, funkcjonującego w jednostkach pomocy społecznej – jest motorem rozwoju i ulepszania oprogramowania. Ministerstwo Gospodarki i Pracy postulowało zapisy o homologacji systemów informatycznych w administracji publicznej w ustawach dotyczących obszarów, w których będzie funkcjonował SI SYRIUSZ (nie powiodło się to jedynie w ustawie o zatrudnieniu socjalnym). Podkreślenia wymaga wyraźne odejście od próby wprowadzenia jednego systemu informatycznego w urzędach pracy na rzecz zapewnienia spójności systemu obsługi rynku pracy.

Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy w sprawie homologacji systemów informatycznych stosowanych w urzędach pracy podpisane zostało w dniu 30 sierpnia 2004 r. (Dz.U. Nr. 204, poz. 2085). Kluczowym dla procesu homologacji jest pojęcie wymagań homologacyjnych. Wymagania homologacyjne (w tym przede wszystkim opis struktury i działania systemu informatycznego) ogłaszane są przez ministra. Zainteresowani producenci mogą zgłaszać swoje oprogramowanie, służące wspomaganie realizacji zadań na rzecz rynku pracy, określonych w ustawie i stosowane w urzędach pracy, do homologacji na swój wniosek. Procedura homologacyjna realizowana jest w formie przeglądu dokumentacji systemu informatycznego i następnie testu homologacyjnego. Producent uzyskuje świadectwo homologacji systemu informatycznego, jeżeli podczas procedury homologacji zostanie stwierdzone, że system spełnia wymagania.

- Art. 5.1. Minister właściwy do spraw pracy pełni funkcję koordynatora publicznych służb zatrudnienia przy pomocy Biura Koordynacji Publicznych Służb Zatrudnienia.**
- 2. Minister właściwy do spraw pracy zadania w zakresie udziału publicznych służb zatrudnienia w sieci EURES realizuje za pośrednictwem krajowego koordynatora EURES, działającego w ramach urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw pracy.**
 - 3. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze zarządzenia, szczegółowe zasady funkcjonowania Biura Koordynacji Publicznych Służb Zatrudnienia, w tym zasady wynagradzania pracowników Biura.**

Dla umożliwienia ministrowi realizacji funkcji koordynatora publicznych służb zatrudnienia, o czym szerzej była mowa wyżej, zdecydowano o konieczności powołania Biura Koordynacji Publicznych Służb Zatrudnienia. Zapisy ust. 3 przesądzają o usytuowaniu Biura poza strukturą urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw pracy, w przeciwieństwie do zadań związanych z udziałem publicznych służb zatrudnienia w sieci Europejskich Służb Zatrudnienia EURES. W tym drugim przypadku w ust. 2 wyraźnie wskazano wolę ustawodawcy, by zadania te pozostały obszarze urzędu obsługującego ministra.

Europejskie Służby Zatrudnienia szerzej scharakteryzowane zostaną w rozdziale dotyczącym usług rynku pracy.

W chwili pisania niniejszego komentarza (20 grudnia 2004 r.) nie wydano rozporządzenia, o którym mowa w ust. 3.

ROZDZIAŁ II. USŁUGI RYNKU PRACY

Uwagi ogólne

Wprowadzenie pojęć usług i instrumentów rynku pracy oraz zdefiniowanie segmentów rynku pracy, do których są one adresowane, to najistotniejsza zmiana, obok regulacji dotyczących instytucji rynku pracy, wprowadzona omawianą ustawą. Świadomość, że urzędy pracy, jako organy administracji publicznej, świadczą usługi, była obecna w myśleniu kadry PSZ w Polsce od kilku lat, wciąż jednak dominowało podejście typowo administracyjne (realizacja przepisów ustawy) a nie usługowe (świadczenie usług zgodnie z przepisami ustawy). Punktem wyjścia nie był więc (lub był w niewystarczającym stopniu) klient i jego potrzeby oraz możliwości ich zaspokojenia. Obecne przepisy wręcz nakazują stosowanie podejścia ukierunkowanego na potrzeby i zadowolenie klientów.

Ustawodawca dokonał podziału działań na usługi podstawowe i na instrumenty wspierające realizację usług podstawowych. Zastosowanie przymiotnika „podstawowe” w odniesieniu do niżej wymienionego katalogu wskazuje na intencje traktowania „instrumentów” również jako usług, ale o charakterze uzupełniającym i w takim ujęciu zostaną one zaprezentowane (w kolejnym rozdziale).

Jeśli wnikliwie przeanalizować zapisy kolejnych artykułów ustawy, to wyłoni się następujący obraz: urząd pracy dysponuje pakietem narzędzi, które dowolnie indywidualnie zestawiane (w ramach określonych reguł) powinny doprowadzić do aktywizacji zawodowej poszczególnych klientów urzędu. Rolą pracowników urzędu, poczynając od stanowiska rejestracji, jest zidentyfikowanie możliwości, oczekiwań, potrzeb klienta i zaoferowanie takiej pomocy, która – w kontekście potrzeb lokalnego rynku pracy – ma szansę okazać się najskuteczniejsza. Każda usługa i każdy instrument ma swoją specyfikę, jednak wszystkie mają jeden cel – doprowadzenie bezrobotnego do stałego zatrudnienia. Jeśli cel ten jest możliwy do osiągnięcia wyłącznie dzięki usłudze pośrednictwa pracy lub tylko informacji o ofertach pracy (dostępnej np. w ogólnodostępnym „kiosku”), to nie ma potrzeby tracić czasu i pieniędzy na organizowanie szerszego wsparcia. Jeśli jednak bezrobotny ma problem z określeniem swoich oczekiwań czy możliwości – potrzebne jest dodatkowe wsparcie w postaci usługi poradnictwa zawodowego. Jeśli problem dotyczy braku umiejętności poruszania się po rynku pracy – przydatne może być uruchomienie usługi „pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy”, albo również – usługi poradnictwa zawodowego (zależy od skali i charakteru problemu). W przypadku gdy mamy do czynienia z grupami szczególnego ryzyka na rynku pracy, odnotowującymi szczególnie duże problemy w odnajdywaniu swej pozycji na rynku pracy – mamy do dyspozycji bogaty zestaw instrumentów specyficznych, którymi można wspierać działania pośrednictwa pracy.

Poniższe zestawienie pokazuje na ogólny podział narzędzi w stosunku do grup (kategorii) klientów (bardziej szczegółowe zestawienie, odnoszące się do instrumentów rynku pracy, odnajdą Państwo w kolejnym rozdziale).

Kategoria ustawowa	Odbiorcy	Inicjatywa	Roszczenie
USŁUGI RYNKU PRACY	Wszyscy bezrobotni i poszukujący pracy – pośrednictwo; pozostałe – zgodnie z rozpoznaniem potrzeb	Bezrobotny, i poszukujący pracy i urząd	Nie
INSTRUMENTY WSPIERAJĄCE	Wszyscy bezrobotni i poszukujący pracy – zgodnie z rozpoznaniem i udokumentowaniem potrzeb	Urząd	Nie, z wyjątkiem dodatku aktywizacyjnego i stypendium w określonych sytuacjach
INSTRUMENTY WSPIERAJĄCE	Wskazane grupy bezrobotnych i poszukujących pracy – uznane przez ustawodawcę za najbardziej potrzebujące (ale wewnątrz tych grup – osoby zgodnie z rozpoznanymi w urzędzie potrzebami)	Urząd i klient	Nie, z wyjątkiem stypendium w określonych przypadkach

Usługi rynku pracy

Art. 35.1. Podstawowymi usługami rynku pracy są:

- 1) pośrednictwo pracy;
 - 2) usługi EURES;
 - 3) poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa;
 - 4) pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy;
 - 5) organizacja szkoleń.
2. Usługi rynku pracy wykonywane na podstawie przepisów ustawy przez publiczne służby zatrudnienia oraz agencje zatrudnienia są realizowane zgodnie ze standardami usług rynku pracy.
 3. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, standardy usług rynku pracy realizowanych przez publiczne służby zatrudnienia oraz agencje zatrudnienia, a także terminy dostosowania tych służb i agencji do wymaganych standardów, uwzględniając zakres usług, miejsce i sposób ich realizacji oraz konieczność zapewnienia respektowania praw osób korzystających z usług.
 4. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowe warunki prowadzenia przez publiczne służby zatrudnienia usług pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego i organizowania szkoleń oraz pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy, mając na uwadze ujednoczenie procedur usług rynku pracy realizowanych przez publiczne służby zatrudnienia oraz konieczność zapewnienia zgodności udzielania pomocy publicznej dla przedsiębiorców z warunkami jej dopuszczalności.

W katalogu usług podstawowych umieszczono działania dotychczas dobrze znane i wykonywane od początku istnienia publicznych służb zatrudnienia w Polsce – pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe i informację zawodową oraz organizację szkoleń. Występują ponadto w tym katalogu dwa nowe pojęcia – usługi EURES i pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy. Obie te usługi zostały szerzej przedstawione w dalszych artykułach ustawy i tam też zawarty zostanie komentarz.

Wyliczenie w ustawie usług ma na celu ich precyzyjne zdefiniowanie i wskazanie specyfiki każdej z nich, jednakże winny być one traktowane jako elementy jednego systemu wsparcia osoby

bezrobotnej w jej drodze na rynek pracy. Każdorazowo zastosowanie konkretnej usługi (pakietu usług) powinno zostać poprzedzone diagnozą możliwości i potrzeb bezrobotnego i poszukującego pracy. Niewątpliwie najpowszechniejszy charakter ma usługa pośrednictwa pracy, od początku istnienia publicznych służb zatrudnienia będąca podstawową ich funkcją. Zastosowanie usługi poradnictwa zawodowego lub pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy bądź organizacja szkoleń stają się celowe jedynie w sytuacji, gdy nie jest możliwe udzielenie klientowi pomocy jedynie w drodze pośrednictwa pracy (np. klient ma problemy z określeniem swoich możliwości lub oczekiwań; klient nie zna reguł poruszania się po rynku pracy; klient nie ma umiejętności niezbędnych na lokalnym rynku pracy). Usługa EURES jest usługą pośrednictwa pracy w odniesieniu do klientów zainteresowanych podjęciem pracy za granicą.

Do dnia 20 grudnia nie minister nie wydał rozporządzeń, o których mowa w ust. 3 i 4.

Art. 36.1. Pośrednictwo pracy polega w szczególności na:

- 1) udzielaniu pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia oraz pracodawcom w pozyskaniu pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach zawodowych;
 - 2) pozyskiwaniu ofert pracy;
 - 3) udzielaniu pracodawcom informacji o kandydatach do pracy, w związku ze zgłoszoną ofertą pracy;
 - 4) informowaniu bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracodawców o aktualnej sytuacji i przewidywanych zmianach na lokalnym rynku pracy;
 - 5) inicjowaniu i organizowaniu kontaktów bezrobotnych i poszukujących pracy z pracodawcami;
 - 6) współdziałaniu powiatowych urzędów pracy w zakresie wymiany informacji o możliwościach uzyskania zatrudnienia i szkolenia na terenie ich działania;
 - 7) informowaniu bezrobotnych o przysługujących im prawach i obowiązkach.
2. Nie stanowi pośrednictwa pracy:
 - 1) kierowanie za granicę do pracodawców zagranicznych własnych pracowników, jeżeli wynika to z umów międzynarodowych, których stroną jest Rzeczpospolita Polska;
 - 2) kierowanie za granicę do zatrudnienia polegającego na czasowym przyjęciu do rodziny w zamian za określone świadczenia w celu doskonalenia umiejętności językowych lub zawodowych na okres do 2 lat; przepisy art. 19 ust. 7 i art. 85 ust. 2 stosuje się odpowiednio.
 3. Pośrednictwo pracy na terenie Rzeczypospolitej Polskiej lub pośrednictwo do pracy za granicą prowadzą powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy, agencje pośrednictwa pracy i Ochotnicze Hufce Pracy.
 4. Pośrednictwo pracy dla bezrobotnych i poszukujących pracy realizowane przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy jest prowadzone nieodpłatnie, zgodnie z zasadami:
 - 1) dostępności usług pośrednictwa pracy dla poszukujących pracy oraz dla pracodawców;
 - 2) dobrowolności – oznaczającej wolne od przymusu korzystanie z usług pośrednictwa pracy przez poszukujących pracy;
 - 3) równości – oznaczającej obowiązek udzielania wszystkim poszukującym pracy pomocy w znalezieniu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej bez względu na płeć, wiek, niepełno-sprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne lub przynależność związkową;
 - 4) jawności – oznaczającej, że każde wolne miejsce pracy zgłoszone do urzędu pracy jest podawane do wiadomości bezrobotnym i poszukującym pracy.
 5. Pracodawcy są obowiązani na bieżąco informować powiatowe urzędy pracy właściwe ze względu na siedzibę pracodawcy o wolnych miejscach zatrudnienia lub miejscach przygotowania zawodowego. Informując o wolnych miejscach zatrudnienia lub miejscach przygotowania zawodowego, pracodawcy nie mogą formułować wymagań dyskryminujących kandydatów ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne lub ze względu na przynależność związkową.
 6. Pracodawca przed zatrudnieniem osoby lub powierzeniem jej innej pracy zarobkowej jest obowiązany uzyskać od niej pisemne oświadczenie o pozostawianiu lub nie pozostawianiu

stawaniu w rejestrze bezrobotnych i poszukujących pracy, a osoba podejmująca pracę jest obowiązana złożyć takie oświadczenie.

- 7. Pracodawca jest obowiązany zawiadomić w formie pisemnej, w okresie do 5 dni, właściwy powiatowy urząd pracy o zatrudnieniu osoby zarejestrowanej jako bezrobotna lub o powierzeniu jej innej pracy zarobkowej.**
- 8. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, klasyfikację zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakres jej stosowania, uwzględniając zawody i specjalności występujące na rynku pracy oraz potrzeby pośrednictwa i poradnictwa zawodowego.**

Definicja pośrednictwa pracy została w zapisach niniejszej ustawy znacznie poszerzona w stosunku do zapisów ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu. Podstawowym elementem tej definicji pozostało udzielanie pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia. Równie ważny element to udzielanie pracodawcom pomocy w pozyskaniu pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach zawodowych. W tym zapisie warto zwrócić uwagę na zmianę w stosunku do zapisów dotychczasowych – z „odpowiednich pracowników” na „pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach zawodowych”. W ten sposób zwrócono uwagę na kluczową z punktu widzenia służb zatrudnienia cechę pracownika odpowiedniego – to jego kwalifikacje niezbędne z punktu widzenia potrzeb firmy mają stać w centrum zainteresowania pośrednictwa, a nie inne cechy, tak jak np. płeć lub wiek.

Pozyskiwanie ofert pracy, utrzymywanie szerokich i wielokierunkowych kontaktów z pracodawcami nie było dotychczas regulowane ustawowo. Ustawodawca chciał w ten sposób zaktywizować działania tych urzędów pracy, które w swej dotychczasowej praktyce stosowały bierne podejście do realizacji pośrednictwa pracy, nie podejmując aktywnych kontaktów z pracodawcami. Zwrócił więc uwagę na konieczność pozyskiwania ofert pracy, akcentując tym samym potrzebę nawiązywania kontaktów w celu uzyskania ofert pracy, w przeciwieństwie do sytuacji, w której urząd biernie oczekuje na zgłoszenie oferty. Daje to szansę na zwiększenie liczby ofert pozostających w dyspozycji urzędów. Praktyka wskazuje bowiem, iż zaledwie 15–20% wolnych miejsc pracy trafia do urzędów, pozostałe obsadzone są z ich pominięciem. Obowiązek udzielania informacji pracodawcom o kandydatach do pracy w związku ze zgłoszoną ofertą pracy to konieczność dokonania wyboru z bazy zarejestrowanych osób tych, które najlepiej spełniają kryteria określone przez pracodawcę i przedstawienie ich pracodawcy w celu ułatwienia wyboru najlepszego z nich. Nie oznacza to konieczności zrezygnowania z wypracowanej metody pośrednictwa otwartego (gdy „pełna” oferta, wraz z danymi adresowymi pracodawcy, trafia do wiadomości publicznej i kandydaci sami zgłaszają się do pracodawcy), ale dotyczy to jedynie tych sytuacji, gdy pracodawca sam zdecyduje o wyborze takiej metody działania. Informowanie bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracodawców o aktualnej sytuacji i przewidywanych zmianach na lokalnym rynku pracy ma na celu uświadamianie odbiorcom usług urzędu uwarunkowań lokalnych w celu właściwego kształtowania ich zachowań. W przypadku bezrobotnych może to oznaczać na przykład konieczność podjęcia przekwalifikowania, w przypadku pracodawców konieczność komunikowania urzędowi zamiaru zatrudnienia osób o określonych kwalifikacjach z wyprzedzeniem tak, aby pozostawić czas na skierowanie bezrobotnych na określone kursy. Ustawodawca nie określił sposobu realizacji tej funkcji, pozostawiając to do decyzji urzędu – w zależności od potrzeb i możliwości odbiorców. Inicjowanie i organizowanie kontaktów bezrobotnych i poszukujących pracy z pracodawcami może przybierać różne formy – od wydania skierowania na zgłoszone miejsce pracy po organizację targów i giełd pracy. Należy jednak podkreślić, że ten katalog działań w obszarze realizacji usługi pośrednictwa pracy nie może być traktowany jako zamknięty. Ustawodawca zwrócił jedynie uwagę na elementy kluczowe. Istotnym uszczegółowieniem tej definicji będzie standard usługi pośrednictwa.

Kolejny element omawianej definicji zwraca uwagę na konieczność współdziałania poszczególnych jednostek PSZ przy realizacji usługi pośrednictwa pracy, a tym samym na potrzebę trakto-

wania jej w oderwaniu od administracyjnych granic działania powiatowego urzędu pracy. Stwarzać to ma możliwość wspierania przestrzennej mobilności bezrobotnych.

Informowanie bezrobotnych o przysługujących im prawach i obowiązkach to część usługi pośrednictwa pracy, ale również w tym przypadku nie należy traktować tego zapisu jako wskazującego na wyłączny obowiązek osób odpowiedzialnych za pośrednictwo pracy. Należy przyjąć, że intencją ustawodawcy było zwrócenie uwagi na konieczność stałego uświadamiania bezrobotnych i poszukujących pracy ich praw i obowiązków.

Ze względu na zamkniętą listę instytucji, które mają prawo prowadzić pośrednictwo pracy (ust. 3) w ust. 2 wymieniono działania, które noszą znamiona pośrednictwa, ale w rozumieniu ustawy nim nie są. Dotyczy to dwóch sytuacji. Pierwsza – gdy pracodawca w ramach umowy międzynarodowej kieruje do pracy za granicą swych własnych pracowników. Druga – gdy ma miejsce kierowanie do pracy w tzw. systemie au pair.

Cztery podstawowe zasady realizacji usługi pośrednictwa pracy obowiązywały na gruncie poprzedniej ustawy i z tego względu nie wymagają szczegółowego objaśnienia, tym bardziej że zapisy ustawy są jednoznaczne i czytelne. Jednakże dwie kwestie są podkreślenia. Po pierwsze zasada dobrowolności nie pozostaje w sprzeczności z możliwością zastosowania sankcji w przypadku niezastosowania się bezrobotnych do przepisów ustawy. Dobrowolność oznacza bowiem prawo do decyzji o skorzystaniu z usługi pośrednictwa, sankcje natomiast dotyczą korzystania z innych działań urzędu – zabezpieczenia społecznego. Osoba decydująca się na korzystanie z zasiłku przyjmuje warunki jego otrzymywania, wśród których znajduje się obowiązek przyjmowania odpowiednich ofert zatrudnienia. Z kolei zasada jawności nie pozostaje w sprzeczności z możliwością stosowania tzw. zamkniętego pośrednictwa pracy, w którym do publicznej wiadomości przedstawiana jest informacja o wolnym miejscu pracy bez podania danych adresowych pracodawcy.

W ustawie podtrzymano kontrowersyjny od lat zapis o obowiązku zgłaszania wolnych miejsc pracy lub miejsc przygotowania zawodowego do urzędów pracy. Kontrowersyjność zapisu polega na braku sankcji za jego nie przestrzeganie, i w konsekwencji – nie przestrzegania go przez większość pracodawców. Zdaniem ustawodawcy jednakże brak takiego zapisu skutkowałby jeszcze mniejszą liczbą ofert pracy zgłaszanych do urzędów.

Dalsze dwa ustępy obowiązywały w dotychczas obowiązującej ustawie. Intencje ustawodawcy oddane zostały w sposób czytelny, nie wymagający komentarza. Warto jedynie wskazać w tym miejscu, że w przypadku powierzenia pracy osobie bezrobotnej bez poinformowania o tym urzędu pracy, pracodawcy grozi grzywna nie niższa niż 3000 zł.

Art. 37.1. Usługi EURES są realizowane na terenie państw, o których mowa w art. 1 ust. 3 pkt 2 lit. a i b, i polegają w szczególności na:

- 1) udzielaniu bezrobotnym i poszukującym pracy pomocy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia zgodnie z prawem swobodnego przepływu pracowników w Unii Europejskiej;
- 2) udzielaniu pracodawcom pomocy w pozyskaniu pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach zawodowych;
- 3) inicjowaniu i organizowaniu kontaktów bezrobotnych i poszukujących pracy z pracodawcami;
- 4) informowaniu o sytuacji na rynkach pracy, z uwzględnieniem występujących tam zawodów deficytowych i nadwyżkowych;
- 5) przeciwdziałaniu i zwalczaniu pojawiających się przeszkód w mobilności w dziedzinie zatrudnienia;
- 6) informowaniu pracowników publicznych służb zatrudnienia oraz związków zawodowych i organizacji pracodawców o usługach EURES;
- 7) inicjowaniu projektów o zasięgu międzynarodowym i zarządzaniu nimi.

2. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowy sposób realizacji przez organy zatrudnienia zadań wynikających z udziału publicznych służb zatrudnienia w sieci EURES, w tym związanych z:
- 1) planowaniem krajowej działalności sieci EURES;
 - 2) procedurami, trybem i warunkami finansowania z Funduszu Pracy kosztów poniesionych na realizację działalności krajowej, określonych w odrębnych procedurach finansowych państw Unii Europejskiej;
 - 3) określeniem sposobu wyznaczania i szkolenia krajowego koordynatora EURES, kierowników liniowych EURES, doradców EURES i asystentów EURES oraz zakresem, formami, warunkami i trybem współpracy między nimi;
 - 4) przekazywaniem informacji między publicznymi służbami zatrudnienia a publicznymi służbami zatrudnienia państw, o których mowa w art. 1 ust. 3 pkt 2 lit. a i b, oraz trybem i zakresem tego przekazywania;
 - 5) procedurą wymiany ofert pracy między publicznymi służbami zatrudnienia a publicznymi służbami zatrudnienia państw, o których mowa w art. 1 ust. 3 pkt 2 lit. a i b;
 - 6) współpracą transgraniczną w ramach sieci EURES oraz jej zakresem, trybem, warunkami i formami;
 - 7) monitorowaniem i oceną krajowej działalności sieci EURES
 - uwzględniając procedury i standardy obowiązujące państwa członkowskie Unii Europejskiej.

EURES to akronim Europejskich Służb Zatrudnienia. EURES stanowi sieć współpracy PSZ krajów Unii Europejskiej i Europejskiego Obszaru Gospodarczego, ukierunkowaną przede wszystkim na zaspokajanie potrzeb pracodawców w zakresie określonych kwalifikacji, na wspieranie mobilności geograficznej pracowników, a w efekcie – na wzmocnienie jednego z fundamentalnych praw UE – prawa swobodnego przepływu pracowników. Sieć EURES składa się z PSZ poszczególnych krajów i wyznaczonych w ramach ich struktur krajowych koordynatorów EURES oraz doradców EURES usytuowanych z reguły na szczeblu pośrednim struktury PSZ. Status doradcy EURES wymaga potwierdzenia przez Komisję Europejską. Działania doradców EURES wspierane są przez asystentów EURES usytuowanych na szczeblu lokalnym PSZ.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 39 usługi EURES to usługi rynku pracy realizowane przez publiczne służby zatrudnienia oraz związki zawodowe i organizacje pracodawców, obejmujące w szczególności pośrednictwo pracy wraz z doradztwem z zakresu mobilności na rynku pracy Rzeczypospolitej Polskiej oraz państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego.

W przypadku Polski, jak już zwrócono uwagę wyżej (art. 5 ust. 2), krajowy koordynator EURES działa w ramach urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw pracy. Doradcy EURES działają w wojewódzkich urzędach pracy, a ich działalność wspierana jest przez asystentów EURES usytuowanych w wojewódzkich i powiatowych urzędach pracy. Dodatkowo struktury te wspierane są przez kierowników liniowych EURES, czyli przełożonych doradców EURES. Komisja Europejska zaakceptowała i potwierdziła status 14 doradców EURES (stan na 15 listopada 2004 r.), co oznacza, że w dwóch wojewódzkich urzędach pracy zadania realizują wyłącznie asystenci EURES.

Zadania EURES w znacznej mierze pokrywają się z typowymi zadaniami pośrednictwa pracy. Można wręcz stwierdzić, że EURES realizuje zadania międzynarodowego pośrednictwa pracy.

Katalog zadań EURES określony w art. 37 w dużej mierze jest analogiczny do katalogu z art. 36 i z tego względu w tym miejscu zatrzymamy się jedynie na zapisach nowych. Ważna rola EURES to przeciwdziałanie i zwalczanie pojawiających się przeszkód w mobilności w dziedzinie zatrudnienia. Mogą one dotyczyć występowania tendencji dyskryminujących nie-Polaków w określonych ofertach czy wręcz na lokalnych rynkach pracy, mogą dotyczyć formułowania przez pracodawców nieuzasadnionych wymagań, których nie-Polak nie spełni, mogą dotyczyć obaw mieszkańców Polski przed podejmowaniem pracy na terenie innego kraju UE. Zadaniem

pracowników sieci EURES i pozostałych pracowników PSZ jest prowadzenie aktywnych działań informacyjno-promocyjnych służących przełamywaniu tych i podobnych barier.

Ze względu na nieliczną grupę pracowników bezpośrednio zaangażowanych w działania EURES niezbędne jest zachowanie troski o pełną informację o idei i roli sieci EURES wśród pozostałych pracowników PSZ w celu pełnego wykorzystania potencjału sieci. Niezwykle ważną sprawą jest też docieranie z informacją o usługach EURES do związków zawodowych i organizacji pracodawców i tą drogą upowszechnianie wiedzy o możliwości skorzystania z profesjonalnego i bezpłatnego międzynarodowego pośrednictwa pracy. Udział związków zawodowych i organizacji pracodawców w realizacji usług EURES, o którym mowa w art. 2 ust. 1 pkt 39, wiąże się z tworzeniem partnerstw na rzecz współpracy transgranicznej. Szerzej mowa o tym będzie w rozporządzeniu o którym mowa w ust. 2.

Komisja Europejska dofinansowuje część kosztów realizacji zadań EURES w formie grantów na projekty. Projekty te dotyczyć mogą realizacji międzynarodowej rekrutacji pracowników na potrzeby krajowego lub zagranicznego pracodawcy, mogą dotyczyć organizacji targów pracy na potrzeby pracodawców z jednego z krajów UE, czy też inicjowania współpracy transgranicznej.

Do dnia 20 grudnia Rada Ministrów nie wydała rozporządzenia, o którym mowa w ust. 2.

- Art. 38.1.** Poradnictwo zawodowe polega na udzielaniu bezrobotnym i poszukującym pracy pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia oraz pracodawcom w doborze kandydatów do pracy na stanowiska wymagające szczególnych predyspozycji psychofizycznych, w szczególności na:
- 1) udzielaniu informacji o zawodach, rynku pracy oraz możliwościach szkolenia i kształcenia;
 - 2) udzielaniu porad z wykorzystaniem standaryzowanych metod ułatwiających wybór zawodu, zmianę kwalifikacji, podjęcie lub zmianę zatrudnienia, w tym badaniu zainteresowań i uzdolnień zawodowych;
 - 3) kierowaniu na specjalistyczne badania psychologiczne i lekarskie umożliwiające wydawanie opinii o przydatności zawodowej do pracy i zawodu albo kierunku szkolenia;
 - 4) inicjowaniu, organizowaniu i prowadzeniu grupowych porad zawodowych dla bezrobotnych i poszukujących pracy;
 - 5) udzielaniu informacji i doradztwie pracodawcom w zakresie doboru kandydatów do pracy na stanowiska wymagające szczególnych predyspozycji psychofizycznych.
2. Poradnictwo zawodowe prowadzone przez powiatowe urzędy pracy oraz centra informacji i planowania kariery zawodowej wojewódzkich urzędów pracy jest realizowane zgodnie z zasadami:
- 1) dostępności usług poradnictwa zawodowego dla bezrobotnych i poszukujących pracy oraz dla pracodawców;
 - 2) dobrowolności korzystania z usług poradnictwa zawodowego;
 - 3) równości w korzystaniu z usług poradnictwa zawodowego, bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne lub przynależność związkową;
 - 4) swobody wyboru zawodu i miejsca zatrudnienia;
 - 5) bezpłatności usług poradnictwa zawodowego;
 - 6) poufności i ochrony danych osobowych bezrobotnych i poszukujących pracy korzystających z usług poradnictwa zawodowego.
3. Poradnictwo zawodowe jest świadczone w formie porad indywidualnych i grupowych.
 4. Porady indywidualne mogą być poprzedzone specjalistycznymi badaniami lekarskimi i psychologicznymi. Koszty badań są finansowane z Funduszu Pracy.
 5. Przeprowadzenie badań, o których mowa w ust. 4, może nastąpić wyłącznie za zgodą bezrobotnego lub poszukującego pracy.

Usługa poradnictwa to kolejna podstawowa usługa rynku pracy, obecna w działaniach PSZ od początku ich działalności. Ustawa nadała jej szerszą definicję od dotychczas obowiązującej, precyzując formy jej realizacji. Trzeba zwrócić uwagę na to, że w art. 35, wprowadzającym pojęcie

podstawowych usług rynku pracy w ust 1 w punkcie 3 łącznie wymieniono poradnictwo zawodowe i informację zawodową, zaś w niniejszym artykule ograniczono się do szczegółowego zdefiniowania poradnictwa zawodowego. Jednakże art. 38 ust. 1 pkt 1 wyraźnie wskazuje na łączne traktowanie obu usług. Inaczej mówiąc, z zapisów tych wynika, że informacja zawodowa jest traktowana jako integralny człon usługi poradnictwa zawodowego, choć zasługuje na wyeksponowanie ze względu na specyficzny, odrębny proces jej tworzenia i upowszechniania.

Wprowadzony katalog przejawów działania poradnictwa zawodowego rozpoczyna się więc od udzielania informacji o zawodach, rynku pracy oraz możliwościach szkolenia i kształcenia. Nie sprecyzowanie odbiorców tych informacji ma charakter świadomy, albowiem odbiorcami mogą być potencjalnie wszyscy członkowie społeczeństwa – dzieci dokonujący wyboru zawodu, rodzice tych dzieci, nauczyciele i doradcy zawodowi w szkołach, wspierający proces podejmowania decyzji o wyborze kierunku dalszej nauki bądź poszukiwania pracy, bezrobotni, inne osoby poszukujące pracy, osoby zagrożone utratą pracy, pracodawcy, inne instytucje rynku pracy itp.

Do specjalistów świadczących tę usługę należy dobór metod i zakresu treści udzielania informacji w zależności od potencjalnych odbiorców.

Udzielanie porad z wykorzystaniem standaryzowanych metod ułatwiających wybór zawodu, zmianę kwalifikacji, podjęcie lub zmianę zatrudnienia, w tym badanie zainteresowań i uzdolnień zawodowych to zadanie wyspecjalizowane, które może być realizowane przez specjalnie w tym celu przygotowanych pracowników i z tego względu ustawa nałożyła specyficzne wymagania kwalifikacyjne w stosunku do osób wykonujących te zadania – doradców zawodowych (patrz rozdział poświęcony publicznym służbom zatrudnienia i ich pracownikom). Odbiorcami tych działań są klienci urzędów pracy – powiatowych oraz centrów informacji i planowania karier zawodowych wojewódzkich urzędów pracy – patrz ust.2.

Kierowanie na specjalistyczne badania psychologiczne i lekarskie umożliwiające wydanie opinii o przydatności zawodowej do pracy i zawodu albo kierunku szkolenia ma na celu uniknięcia podejmowania przez osoby bezrobotne i poszukujące pracy wysiłków w celu uzyskania zawodu i pracy, do której osoba nie spełnia określonych warunków psychofizycznych. Badania takie mogą być sugerowane przez doradcę jako warunek wstępny dalszego procesu doradczego (ust. 4), przeprowadzenie ich wymaga jednak zgody bezrobotnego lub poszukującego pracy. Koszty badań pokrywane są z Funduszu Pracy.

W dalszej części definicji wskazano na możliwość udzielania porad grupowych, a także na działania ukierunkowane na wspieranie pracodawców w procesie doboru kandydatów do pracy, o ile wykonywanie danej pracy wiąże się ze szczególnymi wymaganiami psychofizycznymi.

W ust. 2 podtrzymano dotychczas obowiązujące zasady świadczenia usług poradnictwa zawodowego, przypominając jednocześnie, że jest to zadanie powiatowych urzędów pracy oraz wojewódzkich urzędów pracy – centrów informacji i planowania karier zawodowych.

Art. 39.1. Pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy polega na przygotowywaniu bezrobotnych i poszukujących pracy do lepszego radzenia sobie w poszukiwaniu i podejmowaniu zatrudnienia, w szczególności przez:

- 1) uczestnictwo w szkoleniu z zakresu umiejętności poszukiwania pracy;**
 - 2) uczestnictwo w zajęciach aktywizacyjnych;**
 - 3) dostęp do informacji i elektronicznych baz danych służących uzyskaniu umiejętności poszukiwania pracy i samozatrudnienia.**
- 2. Pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, o której mowa w ust. 1 pkt 1 i 2, jest przeznaczona dla bezrobotnych i poszukujących pracy. Z pomocy określonej w ust. 1 pkt 3 mogą korzystać wszyscy zainteresowani.**
 - 3. Pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy jest udzielana przez powiatowe urzędy pracy w ramach klubów pracy oraz przez centra informacji i planowania kariery zawodowej wojewódzkich urzędów pracy.**

4. **Koszty utworzenia klubu pracy i prowadzonych w nim działań są finansowane ze środków przeznaczonych na funkcjonowanie powiatowego urzędu pracy oraz ze środków Funduszu Pracy w zakresie wyposażenia klubu pracy oraz kosztów prowadzenia zajęć przez osoby niebędące pracownikami powiatowego urzędu pracy.**
5. **Starosta inicjuje i wspiera tworzenie klubów pracy przez instytucje lub organizacje, udzielając im pomocy organizacyjnej i metodologicznej.**

Art. 39 definiuje nową usługę, wprowadzoną w art. 35 – „pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy”. Intencją wprowadzenia tej usługi i katalogu jej przejawów było uporządkowanie pewnego nieładu pojęciowego wokół istniejącego w ramach ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałania bezrobociu w katalogu zadań urzędów obowiązków „prowadzenia klubu pracy”. Praktyka wskazywała na różne rozumienie tego zadania. W efekcie pozyskiwane z urzędów dane o działaniach klubów pracy były trudne do analizowania ze względu na nieporównywalność przyjmowanych definicji. Konsekwencją były ponadto trudności interpretacyjne związane z uprawnieniami uczestników zajęć w klubie pracy.

Zgodnie z zapisami art. 39 wprowadzono rozróżnienie trzech form świadczenia omawianej usługi:

- Szkolenie z zakresu umiejętności poszukiwania pracy, o którym mowa w art. 39 ustawy jest trzy-tygodniowym szkoleniem w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 37 ustawy (w związku z art. 40 ust. 1 pkt 4), realizowanym zgodnie z rekomendowanym przez MGiP programem „Klub pracy”, i w związku z tym mają do niego zastosowanie wszystkie postanowienia ustawy dotyczące szkoleń dla bezrobotnych. Z uwagi na cel tego szkolenia i brak określenia w ustawie maksymalnego czasu tego szkolenia (art. 40 ust. 4) można przyjąć, iż szkolenie to powinno być krótkie, nie przekraczające 3 tygodni.
- Zajęcia aktywizacyjne są krótkimi, trwającymi np. 2–3 dni, warsztatami poświęconymi wybranym zagadnieniom związanym z umiejętnością poszukiwania pracy, np. pisaniu CV, rozmowie z pracodawcą itp. Postanowienia ustawy dotyczące szkoleń dla bezrobotnych nie mają do nich zastosowania.

Z powyższego wynika, że „kluby pracy” są jednostkami organizacyjnymi, w ramach których udzielana jest pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy i których liderzy prowadzą szkolenia i zajęcia aktywizacyjne dla bezrobotnych i poszukujących pracy. Działania te mogą być także realizowane przez centra informacji i planowania kariery zawodowej wojewódzkich urzędów pracy.

Trzecia forma jak się wydaje nie wymaga komentarza. Wiąże się ona z tendencją do zwiększenia samodzielności bezrobotnych i poszukujących pracy przy jednoczesnym zwiększaniu możliwości jakie niesie ze sobą nowoczesna technologia informacyjna.

Generalnie koszty działania klubów pracy finansowane są ze środków urzędu pracy, istnieje jednakże możliwość dofinansowania z Funduszu Pracy (w ramach przyznanych limitów na zadania fakultatywne) kosztów zakupu wyposażenia klubu oraz kosztów prowadzenia zajęć przez osoby spoza urzędu (w ramach umowy zlecenia czy umowy o dzieło).

Ze względu na wysoką efektywność działań związanych z udzielaniem pomocy w samodzielnym poszukiwaniu pracy poprzez kluby pracy prowadzone zarówno w urzędach pracy, jak w innych instytucjach rynku pracy, ustawa nakłada na starostę obowiązek upowszechniania idei klubów pracy poprzez udzielanie wsparcia organizacyjnego i metodycznego.

Art. 40.1. Starosta inicjuje, organizuje i finansuje z Funduszu Pracy szkolenia bezrobotnych, osób pobierających rentę szkoleniową i żołnierzy rezerwy w celu zwiększenia ich szans na uzyskanie zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, podwyższenia kwalifikacji zawodowych lub zwiększenia aktywności zawodowej, w szczególności w przypadku:

- 1) braku kwalifikacji zawodowych;
- 2) konieczności zmiany lub uzupełnienia kwalifikacji w związku z brakiem propozycji odpowiedniej pracy;

- 3) utraty zdolności do wykonywania pracy w dotychczas wykonywanym zawodzie;
- 4) braku umiejętności aktywnego poszukiwania pracy.
2. Starosta organizuje szkolenie bezrobotnych w szczególności z wykorzystaniem umów szkoleniowych, zawieranych pomiędzy starostą, pracodawcą i instytucją szkoleniową. W umowach tych są ustalane w szczególności kwalifikacje wymagane przez pracodawcę od kandydatów do pracy i kwalifikacje te powinny być uwzględniane w programie szkolenia.
3. Starosta kieruje bezrobotnego, osobę pobierającą rentę szkoleniową i żołnierza rezerwy na wskazane przez niego szkolenie, jeżeli uprawdopodobni, że szkolenie to zapewni uzyskanie odpowiedniej pracy, koszt tego szkolenia nie przekroczy 200% przeciętnego wynagrodzenia, a także jest spełniony przynajmniej jeden z warunków, o których mowa w ust. 1.
4. W przypadkach, o których mowa w ust. 1:
 - 1) w pkt 1 – szkolenie może trwać do 12 miesięcy, a w sytuacjach uzasadnionych programem szkolenia w danym zawodzie – nie dłużej niż 24 miesiące;
 - 2) w pkt 2 i 3 – szkolenie może trwać do 6 miesięcy, a w sytuacjach uzasadnionych programem szkolenia w danym zawodzie – nie dłużej niż 12 miesięcy.
5. Skierowanie na szkolenie bezrobotnego, osoby pobierającej rentę szkoleniową i żołnierza rezerwy powinno być poprzedzone określeniem przez doradcę zawodowego powiatowego urzędu pracy predyspozycji do wykonywania zawodu, który uzyskają w wyniku szkolenia; w uzasadnionych przypadkach szkolenie może być poprzedzone skierowaniem na badania specjalistyczne finansowane z Funduszu Pracy.
6. Przy kierowaniu na szkolenie obowiązuje zasada równości w korzystaniu ze szkoleń bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne lub przynależność związkową.
7. Minister właściwy do spraw pracy, w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw oświaty i wychowania, może określić, w drodze rozporządzenia, tryb opracowywania standardów kwalifikacji zawodowych i ich wykaz, uwzględniając potrzeby kształcenia i szkolenia zawodowego.
8. Minister właściwy do spraw pracy może określić, w drodze rozporządzenia, tryb opracowywania modułowych programów szkoleń zawodowych i ich wykaz, uwzględniając sposób ich wykorzystania na rynku pracy.

Szkolenie to, zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 37, pozaszkolne zajęcia edukacyjne mające na celu uzyskanie lub uzupełnienie umiejętności i kwalifikacji zawodowych oraz ogólnych, w tym umiejętności poszukiwania zatrudnienia.

Usługa szkolenia jest znana doskonale z dotychczasowych działań PSZ, jednak kilka elementów obecnej definicji wymaga podkreślenia. Po pierwsze wprowadzono nowego adresata tej usługi, obok bezrobotnych i żołnierzy rezerwy – osoby pobierające rentę szkoleniową. W tym przypadku konieczne jest jednak, aby osoba taka dokonała rejestracji jako osoba poszukująca pracy.

Ze względu na zapytania dotyczące rozbieżności między zapisami omawianego artykułu a art. 41 ust. 4, gdzie pominięte zostały osoby pobierające rentę szkoleniową trzeba podkreślić, że zgodnie z art. 40 ust. 1 należy przyjąć, iż koszty szkolenia osób pobierających rentę szkoleniową są finansowane z Funduszu Pracy.

Po drugie celem realizacji tej usługi, oprócz zwiększenia szans na zatrudnienie, podwyższenie dotychczasowych kwalifikacji zawodowych i zwiększenie aktywności zawodowej jest też zwiększenie szans na uzyskanie innej pracy zarobkowej. Poszerzono też katalog przyczyn, które mogą stać się podstawą zaoferowania tej usługi. Oprócz braku kwalifikacji zawodowych, konieczności zmiany kwalifikacji w związku z brakiem propozycji odpowiedniego zatrudnienia oraz utraty zdolności do wykonywania pracy w dotychczas wykonywanym zawodzie taką przyczyną może być też:

- konieczność uzupełnienia kwalifikacji w związku z brakiem propozycji odpowiedniej pracy (a więc nie tylko zmiana, lecz również uzupełnienie),

- brak umiejętności aktywnego poszukiwania pracy (z tego względu szkolenie w tym zakresie, o którym mowa w art. 39 ust. 1 pkt 1 traktowane jest na zasadach określonych w niniejszym przepisie).

Zwrócić więc należy uwagę, że szkolenie stanowi usługę, dla zaoferowania której urząd musi mieć wystarczające przesłanki, o których mowa w przepisie.

Ustawa zaleca przy organizacji szkoleń stosowanie trójstronnych umów szkoleniowych, zawieranych pomiędzy starostą, pracodawcą i instytucją szkoleniową ze względu na ich wyższą efektywność w stosunku do szkoleń organizowanych w tradycyjnej formie, jednakże nie jest to jedyna dopuszczalna forma. Nadal więc dopuszczalne jest organizowanie szkoleń bez pracodawcy jako strony umowy. Warto zwrócić uwagę, że w przypadku gdy jest to uzasadnione programem szkolenia nie ma przeszkód, by w ramach umowy trójstronnej organizować szkolenie bezrobotnych, dla których pracodawcami po ukończeniu szkolenia będą różne podmioty.

Zachowano dotychczasową formę kierowania beneficjentów na szkolenie wskazane przez zainteresowanego (bezrobotnego, osobę pobierającą rentę szkoleniową lub żołnierza rezerwy) o ile uprawdopodobni – w drodze oświadczenia lub w każdy inny sposób potwierdzający wolę zatrudnienia – że w wyniku ukończenia danego szkolenia uzyska odpowiednią pracę. Pozostawiono przy tym dotychczas obowiązujące warunki:

- koszt tego szkolenia nie może przekroczyć 200% przeciętnego wynagrodzenia
- szkolenie jest uzasadnione jedną z przyczyn o której mowa w ust. 1.

W ustępie 4 określono maksymalny czas trwania szkolenia w zależności od przyczyny, dla której nastąpiło skierowanie. Zapisy są jednoznaczne i nie wymagają komentarza, jednakże pozostaje konieczność wyjaśnienia, jak długo trwać może szkolenie organizowane w sytuacji o której mowa w ust. 1 pkt 4 – tzn. braku umiejętności aktywnego poszukiwania pracy.

Ma wówczas zastosowanie wyjaśnienie, które zamieszczono przy art. 39.

Wymagane w ust. 5 określenie przez doradcę zawodowego powiatowego urzędu pracy predyspozycji do wykonywania zawodu ma na celu uniknięcie sytuacji organizowania i finansowania szkolenia w zawodzie, którego dana osoba nie będzie mogła wykonywać ze względu na brak predyspozycji i/lub warunków zdrowotnych.

W tym miejscu warto zwrócić uwagę na zapisy art. 2 ust. 1 pkt 12, definiującym koszt szkolenia, oznaczający:

- uprzednio uzgodnioną należność instytucji szkoleniowej,
- koszt ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków,
- koszty przejazdu, zakwaterowania i wyżywienia, jeśli szkolenie odbywa się w miejscowości innej niż miejsce zameldowania stałego lub czasowego,
- koszty badań lekarskich i psychologicznych wymaganych w przepisach odrębnych,
- koszty egzaminów umożliwiających uzyskanie świadectw, dyplomów, zaświadczeń, określonych uprawnień zawodowych lub tytułów zawodowych oraz koszty uzyskania licencji niezbędnych do wykonywania zawodu.

Zapisy ust. 6 nie pozostawiają wątpliwości co do intencji i woli ustawodawcy, należy jednak zwrócić uwagę na fakt, iż zasiłek dla osób bezrobotnych, dodatek szkoleniowy (art. 41 ust. 1 lub stypendium (art. 52) nie jest kosztem szkolenia w rozumieniu ustawy i w związku z tym w przypadku nie ukończenia szkolenia z winy osoby bezrobotnej – świadczenia te nie podlegają zwrotowi.

Zgodnie z art. 45 osobie skierowanej na szkolenie starosta może dokonywać zwrotu kosztów przejazdu z miejsca zamieszkania i powrotu do miejsca szkolenia, o ile została skierowana przez powiatowy urząd pracy na szkolenie poza miejscem zamieszkania.

Odmowa udziału w szkoleniu zarówno jako odmowa podjęcia szkolenia lub przerwanie bez uzasadnionej przyczyny powoduje utratę statusu bezrobotnego na okres 90 dni.

Do dnia 20 grudnia minister nie wydał rozporządzeń, o których mowa w ust. 7 i 8.

- Art. 41.1.** Bezrobotnemu w okresie odbywania szkolenia, na które został skierowany przez starostę, przysługuje dodatek szkoleniowy, z zastrzeżeniem art. 52.
2. Dodatek szkoleniowy nie przysługuje bezrobotnemu, jeżeli w okresie odbywania szkolenia przysługuje mu z tego tytułu stypendium, dieta lub innego rodzaju świadczenie pieniężne w wysokości równej lub wyższej niż dodatek szkoleniowy.
 3. Wysokość dodatku szkoleniowego wynosi miesięcznie 20% zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1.
 4. W przypadku skierowania bezrobotnego lub żołnierza rezerwy na szkolenie koszty tego szkolenia są finansowane z Funduszu Pracy.
 5. Starosta, na wniosek bezrobotnego, może wyrazić zgodę na częściowe sfinansowanie z Funduszu Pracy kosztów szkolenia, jeżeli skierowanie na to szkolenie nastąpiło na prośbę bezrobotnego albo organizacji lub instytucji pokrywającej część kosztów tego szkolenia. Przepisy art. 40 stosuje się odpowiednio.
 6. Osoba, która z własnej winy nie ukończyła szkolenia, jest obowiązana do zwrotu kosztów szkolenia, chyba że powodem nieukończenia szkolenia było podjęcie zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.
 7. Osobom skierowanym na szkolenie przez starostę, z wyjątkiem osób posiadających z tego tytułu prawo do stypendium, przysługuje odszkodowanie z tytułu ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków powstałych w związku ze szkoleniem oraz w drodze do miejsca szkolenia i z powrotem, wypłacane przez instytucję ubezpieczeniową, w której osoby te zostały ubezpieczone.
 8. Instytucja szkoleniowa jest obowiązana ubezpieczyć osobę, o której mowa w ust. 7, od następstw nieszczęśliwych wypadków.
 9. Starosta może w umowie zawartej z instytucją szkoleniową przewidzieć przyznanie tej instytucji z Funduszu Pracy jednorazowej kwoty w wysokości do 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę za każdego skierowanego bezrobotnego uczestniczącego w szkoleniu, który wskutek działań tej instytucji szkoleniowej podjął w ciągu 30 dni od dnia ukończenia szkolenia zatrudnienie lub inną pracę zarobkową i wykonuje je co najmniej przez okres 6 miesięcy.

Bezrobotni uczestnicy szkoleń organizowanych przez urząd pracy mają prawo do dodatku szkoleniowego w wysokości 20% zasiłku, z wyjątkiem bezrobotnych do 25 roku życia (patrz dalsza część komentarza), którzy są uprawnieni do stypendium w wysokości 40% zasiłku. Dodatkowy warunek nabycia prawa do dodatku sformułowany został w ust. 2. Przez „innego rodzaju świadczenie pieniężne” należy rozumieć np. kwotę wypłacaną bezrobotnemu z tytułu jego udziału w szkoleniu, które jest elementem programu finansowanego z innych źródeł niż Fundusz Pracy, np. środków Phare lub Europejskiego Funduszu Społecznego. Pod pojęciem tym nie należy rozumieć zasiłku dla bezrobotnych.

Zapisy ust. 4 nie dotyczą osób pobierających rentę szkoleniową. Jednakże finansowanie szkoleń tych osób odbywa się z Funduszu Pracy – zgodnie z art. 40 ust. 1. oraz z art. 131 ustawy.

Ust. 5 stwarza możliwość łączenia środków z różnych źródeł w celu podniesienia zdolności bezrobotnych do uzyskania zatrudnienia. Dotyczy to zwłaszcza środków z funduszy pomocowych i strukturalnych UE.

Zwrot kosztów szkolenia o którym mowa w ust. 6 dotyczy wyłącznie kosztów wymienionych w definicji w art. 2 ust. 1 pkt 12. Nie obejmuje więc kwot wypłaconych jako zasiłki, dodatki szkoleniowe lub stypendia, które nie stanowią kosztu szkolenia.

Koszt ubezpieczenia o którym mowa w ust. 8 stanowi część kosztów szkolenia i jest finansowany z Funduszu Pracy.

Zapisy ust. 9 budziły wątpliwości urzędów pracy.

Przez działania instytucji szkoleniowej, o której mowa w art. 41 ust. 9 ustawy należy rozumieć przede wszystkim to, że instytucja szkoleniowa przygotowała i przeprowadziła szkolenie na odpowiednim poziomie, co umożliwiło bezrobotnemu podjęcie pracy zgodnie z kierunkiem szkolenia (w krótkim czasie po jego zakończeniu – do 30 dni) i utrzymanie jej nieprzerwanie przez okres co najmniej 6 miesięcy. Przytoczony artykuł nie określa wymogów dot. wymiaru czasu pracy, a zatem można uznać zatrudnienie zarówno w pełnym jak i niepełnym wymiarze.

Inne „działania instytucji szkoleniowej” to np. współpraca w opracowywaniu strategii rozwoju kadry przedsiębiorstwa, badanie potrzeb szkoleniowych i opracowywanie planów szkoleń, badanie efektywności szkoleń, projektowanie szkoleń „na miarę”, pomoc w znalezieniu zatrudnienia dla szkolonych bezrobotnych itp. Możliwość przyznania instytucji szkoleniowej jednorazowej kwoty, o której mowa w art. 41 ust. 9, nie jest przedmiotem zamówienia publicznego dotyczącego wyboru instytucji szkoleniowej. Zapis taki może starosta sformułować w umowie z już wybraną instytucją realizującą szkolenie. Szczegółowe wymagania i kryteria dot. dokumentowania podjęcia i utrzymania pracy przez uczestników szkolenia oraz uznania działań instytucji szkoleniowej w tym zakresie stanowiących podstawę przyznania tej instytucji jednorazowej kwoty z Funduszu Pracy, powinien określić starosta, przed zawarciem umowy z instytucją realizującą szkolenie. Wypłata kwoty, o której mowa w art. 41 ust. 9, powinna nastąpić nie wcześniej niż po upływie 7 miesięcy od daty zakończenia szkolenia.

- Art. 42.1. Starosta może, na wniosek bezrobotnego lub żołnierza rezerwy, udzielić pożyczki na sfinansowanie kosztów szkolenia do wysokości 400% przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu podpisania umowy pożyczki, w celu umożliwienia podjęcia zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej wymagających szczególnych kwalifikacji.**
- 2. Pożyczka, o której mowa w ust. 1, jest nie oprocentowana, a okres jej spłaty nie może przekroczyć 18 miesięcy od ustalonego w umowie dnia zakończenia szkolenia.**
 - 3. W przypadku wykorzystania pożyczki na cele inne niż określone w umowie, niepodjęcia lub nieukończenia szkolenia pożyczka podlega bezzwłocznemu zwrotowi w całości, wraz z odsetkami ustawowymi. Odsetki ustawowe ustala się także od kwoty pożyczki niespłaconej w terminie.**

Pożyczka szkoleniowa to instrument znany z dotychczas obowiązujących przepisów. Został on utrzymany w niezmienionej formie z jedną różnicą, o której niżej.

Pożyczkę może otrzymać bezrobotny lub żołnierz rezerwy na podjęcie i sfinansowanie szkolenia, o ile umożliwi to uzyskanie zatrudnienia (lub innej pracy zarobkowej) wymagającego szczególnych kwalifikacji. Wysokość pożyczki nie może przekroczyć 400% przeciętnego wynagrodzenia. Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 27 w tym przypadku nie jest wymagane skierowanie urzędu na to szkolenie.

Różnica, o której mowa była wyżej dotyczy rezygnacji z poprzednio istniejącego ograniczenia czasu trwania takiego szkolenia do 6 (wyjątkowo 12) miesięcy. Obecny przepis nie wprowadza żadnego ograniczenia w tym zakresie.

- Art. 43. Starosta może sfinansować z Funduszu Pracy koszty szkolenia poszukującego pracy skierowanego na szkolenie, który:**
- 1) jest w okresie wypowiedzenia stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy;**
 - 2) jest zatrudniony u pracodawcy, wobec którego ogłoszono upadłość lub który jest w stanie likwidacji, z wyłączeniem likwidacji w celu prywatyzacji;**
 - 3) otrzymuje świadczenie socjalne przysługujące na urlopie górniczym lub górniczy zasiłek socjalny, określone w odrębnych przepisach;**
 - 4) uczestniczy w indywidualnym programie integracji, o którym mowa w przepisach o pomocy społecznej.**

Przepis ten umożliwia organizowanie i finansowanie z Funduszu Pracy szkoleń dla niektórych osób poszukujących pracy, określając warunki, które muszą być przez te osoby spełnione. Są to warunki znane z dotychczas obowiązujących przepisów, z wyjątkiem ostatniego, którego brzmienie zostało zmienione w związku ze zmianami wprowadzonym w systemie pomocy społecznej. W miejsce „pobiera gwarantowany zasiłek okresowy z pomocy społecznej” jako warunek zdefiniowano „uczestniczy w indywidualnym programie integracji, o którym mowa w przepisach o pomocy społecznej”. Chodzi tu o indywidualny program integracji w rozumieniu przepisów art. 93 ust. 1 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. 64, poz. 593 z późn. zm.), dotyczący uchodźców.

ROZDZIAŁ III. INSTRUMENTY RYNKU PRACY

Jak zwrócono już wcześniej uwagę, ustawa wprowadziła katalog usług podstawowych i instrumentów wspierających realizację usług podstawowych. Usługi podstawowe oferowane mogą być wszystkim klientom urzędu pracy (bez względu na płeć, wiek – o ile jest to wiek zdolności do pracy, wyznaczenie, przynależność do organizacji politycznych, orientację seksualną ...), choć w niektórych przypadkach zdefiniowano szczegółowe kryteria dostępu do usługi (np. szkolenie). Tak więc ich stosowanie winno zostać poprzedzone diagnozą potrzeb i możliwości klienta w kontekście sytuacji na lokalnym rynku pracy. Usługi te dostępne są w powiatowych urzędach pracy i wyjątkowo w wojewódzkich urzędach pracy – w ich centrach informacji i planowania karier zawodowych. W tych samych jednostkach publicznych służb zatrudnienia dostępne są instrumenty rynku pracy. Ich stosowanie ma jednak – w odróżnieniu od usług – charakter fakultatywny i zależne jest w każdym indywidualnym przypadku od decyzji starosty (w praktyce – najczęściej od działającego z upoważnienia starosty dyrektora powiatowego urzędu pracy). Z istoty swej instrumenty rynku pracy powinny być stosowane w tych sytuacjach, gdy na podstawie oceny indywidualnych możliwości i potrzeb klienta w kontekście sytuacji na lokalnym rynku pracy eksperci urzędu dojdą do wniosku, że usługa urzędu jest niewystarczająca bez dodatkowego wsparcia. Stosowanie instrumentu rynku pracy może mieć miejsce na wniosek zarówno klienta, jak i urzędu (w pewnych przypadkach – o czym niżej – wyłącznie na wniosek klienta, co oczywiście nie oznacza braku możliwości poinformowania o takim prawie przez urzędnika). W praktyce dodatkowym kryterium stanowiącym o użyciu instrumentu rynku pracy będzie też dostępność środków Funduszu Pracy.

Reasumując, na instrumenty rynku pracy można patrzeć w dwojaki sposób w zależności od punktu wyjścia:

- a) z punktu widzenia urzędu jest to możliwość wzmocnienia oddziaływania usługi w przypadkach dających się uzasadnić cechami klienta na tle sytuacji lokalnego rynku pracy; zastosowanie konkretnego instrumentu każdorazowo winno zostać poprzedzone stosowną analizą obejmującą oba wymienione elementy.
- b) z punktu widzenia klienta jest to możliwość uzyskania intensywniejszej pomocy, która jednak nie ma charakteru obligatoryjnego i jej nie udzielenie nie może być podstawą roszczenia.

Wyjątek w tym zakresie stanowi dodatek aktywizacyjny (pkt 5 art. 44), który ma charakter obligatoryjny przy spełnieniu określonych warunków.

Art. 44. Instrumentami rynku pracy wspierającymi podstawowe usługi rynku pracy są:

- 1) finansowanie kosztów przejazdu do pracodawcy zgłaszającego ofertę pracy lub do miejsca pracy, odbywania stażu, przygotowania zawodowego w miejscu pracy, szkolenia lub odbywania zajęć w zakresie poradnictwa zawodowego poza miejscem stałego zamieszkania w związku ze skierowaniem przez powiatowy urząd pracy;
- 2) finansowanie kosztów zakwaterowania w miejscu pracy osobie, która podjęła zatrudnienie lub inną pracę zarobkową, staż, przygotowanie zawodowe w miejscu pracy lub szkolenie poza miejscem stałego zamieszkania, w przypadku skierowania przez powiatowy urząd pracy;
- 3) dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy, podjęcia działalności gospodarczej, kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa;
- 4) refundowanie kosztów poniesionych z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem skierowanego bezrobotnego;
- 5) finansowanie dodatków aktywizacyjnych.

Instrumenty rynku pracy wymienione w punkcie 1 i 2 mają na celu wzmocnienie mobilności przestrzennej bezrobotnych i służą wspieraniu decyzji o podjęciu pracy poza miejscem stałego zamieszkania w przypadku, gdy w miejscu zamieszkania nie ma możliwości uzyskania odpowiedniej pracy. Instrument, o którym mowa w punkcie 4 jest ukierunkowany na zachęcenie pracodawców do zatrudniania osób bezrobotnych, których kwalifikacje i inne cechy związane z zatrudnieniem nie są wystarczającym argumentem do zatrudnienia bez wsparcia ze strony urzędu. W punkcie 3 wymienione są instrumenty rynku pracy, które w podobnej formie były dotychczas realizowane w ramach programów specjalnych. Praktyka i doświadczenie służb zatrudnienia dowiodły, że aktywizowanie (w tym kontekście rozumiane wyłącznie jako doprowadzenie do zatrudnienia) wymaga złożonego instrumentarium i znacznego wysiłku. Wobec tego, przy konstruowaniu ustawy uznano, że to, co zwykliśmy nazywać programem specjalnym, w rzeczywistości powinno być działaniem rutynowym – o ile oczywiście prowadzi do celu, o którym wyżej. Wobec powyższego, programy specjalne rozpoczęte na podstawie rozporządzenia do ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu i rozporządzenia „przejściowego” powinny być kontynuowane i ukończone w taki sposób, w jaki przewidują to wspomniane przepisy przejściowe (art. 139 ustawy), natomiast po 1 czerwca 2004 r. nie jest już możliwe uruchamianie programów specjalnych, natomiast możliwe jest stosowanie instrumentów o których mowa w opisywanym artykule. Instrumenty te mają na celu zwiększanie motywacji do podejmowania działalności gospodarczej i ułatwianie realizacji tych zamierzeń. Mają też na celu ułatwianie pracodawcom tworzenia nowych miejsc pracy. Inny charakter ma dodatek aktywizacyjny, o którym mowa w punkcie 5. Ma on charakter motywujący w stosunku do osób uprawnionych do zasiłku dla bezrobotnych, do aktywności i podejmowania zatrudnienia. Praktyka pokazywała, że wiele osób uprawnionych do zasiłku rozpoczyna aktywne poszukiwanie pracy w ostatnim miesiącu posiadania tego uprawnienia. Wskazuje to, że dla wielu osób posiadanie minimalnego zabezpieczenia finansowego w formie zasiłku przy świadomości, że wynagrodzenie z tytułu zatrudnienia w niewielkim stopniu przewyższy tę kwotę, stawało się hamulcem w aktywności. Z drugiej strony osoby nie zdawały sobie sprawy z faktu utraty w tym okresie walorów jako kandydaci do pracy. Dodatek aktywizacyjny ma na celu zachęcenie do podejmowania zatrudnienia w okresie pobierania zasiłku zmniejszając ryzyko spadku realnych dochodów z tego powodu.

Przystępując do analizy zapisów dotyczących instrumentów rynku pracy trzeba na początek zwrócić uwagę na pojęcie pracodawcy, które od tego momentu będzie przewijać się wielokrotnie. Ustawa zawiera własną definicję pojęcia „pracodawca”. Pracodawcą w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 25 ustawy jest jednostka organizacyjna chociażby nie posiadająca osobowości prawnej, a także osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą, które zatrudniają lub mają zamiar zatrudnić co najmniej jednego pracownika. Nie może być uznana za pracodawcę (w rozumieniu przepisów ustawy) osoba fizyczna nie prowadząca działalności gospodarczej pomimo tego, że wyraża chęć zatrudnienia, np. pomocy domowej.

Osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą nie zatrudniająca żadnego pracownika może być uznana za pracodawcę w rozumieniu ustawy na podstawie zamiaru zatrudnienia pracownika po zakończeniu stażu wyrażonego we wniosku do powiatowego urzędu pracy o zawarcie umowy o organizację stażu. Można w umowie stażowej zawrzeć zobowiązanie tego pracodawcy do zatrudnienia byłego stażysty po zakończeniu stażu. Za zamiar zatrudnienia pracownika w rozumieniu ustawy może być uznane samo zgłoszenie do urzędu pracy oferty pracy (w tym oferty pracy subsydiowanej).

Art. 45.1. Starosta może dokonywać z Funduszu Pracy przez okres do 12 miesięcy zwrotu kosztów przejazdu z miejsca zamieszkania i powrotu do miejsca zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, odbywania u pracodawcy stażu, przygotowania zawodowego w miejscu pracy, szkolenia lub odbywania zajęć z zakresu poradnictwa zawodowego osobie, która spełnia łącznie następujące warunki:

- 1) na podstawie skierowania powiatowego urzędu pracy podjęła zatrudnienie lub inną pracę zarobkową, przygotowanie zawodowe w miejscu pracy, szkolenie, staż lub została skierowana na zajęcia z zakresu poradnictwa zawodowego poza miejscem zamieszkania;
 - 2) uzyskuje wynagrodzenie w wysokości nie przekraczającej 200% minimalnego wynagrodzenia za pracę.
2. Starosta może dokonywać przez okres do 12 miesięcy zwrotu z Funduszu Pracy kosztów zakwaterowania osobie, która spełnia łącznie następujące warunki:
 - 1) na podstawie skierowania powiatowego urzędu pracy podjęła zatrudnienie lub inną pracę zarobkową, staż, przygotowanie zawodowe w miejscu pracy lub szkolenie poza miejscem zamieszkania w miejscowości, do której czas dojazdu i powrotu do miejsca stałego zamieszkania wynosi łącznie ponad 3 godziny dziennie;
 - 2) mieszka w hotelu lub wynajętym mieszkaniu w miejscowości, w której jest zatrudniona, wykonuje inną pracę zarobkową, odbywa staż lub przygotowanie zawodowe w miejscu pracy w pobliżu tej miejscowości;
 - 3) uzyskuje wynagrodzenie w wysokości nie przekraczającej 200% minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w miesiącu, za który jest dokonywany zwrot kosztów zakwaterowania.
 3. Starosta finansuje z Funduszu Pracy koszty zakwaterowania i wyżywienia bezrobotnego lub innej uprawnionej osoby, skierowanych na szkolenie odbywane poza miejscem zamieszkania, jeżeli wynika to z umowy zawartej z instytucją szkoleniową.
 4. Starosta może zwrócić bezrobotnemu koszt przejazdu do pracodawcy i powrotu do miejsca zamieszkania w przypadku skierowania go do pracodawcy, który zgłosił ofertę pracy, jeżeli siedziba tego pracodawcy znajduje się poza miejscem zamieszkania bezrobotnego.

Jak już wspomnieliśmy wyżej, intencją przepisu art. 45 jest wspieranie mobilności przestrzennej bezrobotnych, w więc zachęcenie ich do podejmowania pracy poza miejscem stałego zamieszkania. W dyskusjach nad barierami mobilności geograficznej wymienia się wiele czynników, jednak na pierwszym miejscu nieodmiennie pojawiają się koszty dojazdów oraz koszty zakwaterowania w innym mieście. Ustawodawca przewidział więc w tym zakresie dwa instrumenty, adekwatne do zidentyfikowanych barier – finansowanie dojazdów i finansowanie zakwaterowania poza miejscem stałego zamieszkania.

Oba instrumenty, raz jeszcze podkreślimy, mają charakter fakultatywny, a więc ich zastosowanie zależne jest od decyzji starosty. Decyzja taka musi zostać poprzedzona rozpoznaniem sytuacji w celu upewnienia się, czy wydatkowane na ten cel środki przyniosą pożądany efekt.

Podkreślenia wymaga warunek zaistnienia w każdym przypadku skierowania bezrobotnego na dane miejsce przez powiatowy urząd pracy. Nie jest więc możliwe refundowanie kosztów przejazdu czy zakwaterowania w przypadku podjęcia z własnej inicjatywy przez bezrobotnego pracy poza miejscem stałego zamieszkania.

Kilka kwestii w zapisach art. 45 wymaga wyjaśnienia:

- sformułowano w nim w ust. 1 dwa, a w ust. 2 trzy łączne warunki, jakie muszą zostać spełnione, aby można było rozważać przyznanie uprawnienia. Zwraca uwagę warunek uzyskiwania wynagrodzenia w określonej wysokości. Dotyczy on wyłącznie osób, które wynagrodzenie otrzymują. I tak na przykład osoba odbywająca szkolenie nie otrzymuje wynagrodzenia, w związku z czym wystarczy aby spełniała tylko warunek wymieniony w pkt 1 ust. 1 cyt. artykułu. Innymi słowy, osoby nie otrzymujące w ogóle wynagrodzenia, spełniające pozostałe warunki, są uprawnione do ubiegania się o przyznanie prawa do danego instrumentu.
- przepis nie określa minimalnych i maksymalnych granic kosztów kwalifikujących się do refundacji, nie określa też granic refundacji. Zgodnie z ogólnymi zasadami prawa, jeżeli przepisy dopuszczają możliwość całości refundacji to należy wnioskować, że dopuszczalna jest także częściowa refundacja. W związku z tym, że forma ta jest fakultatywna (starosta może odmówić w ogóle refundacji) należy przyjąć, że może przyznać także częściową refundację.

- zwrot kosztów może nastąpić w przypadku zakwaterowania w miejscowości pracy a także w miejscowości pobliskiej, szczególnie w sytuacji kiedy w miejscowości, w której wykonywana jest praca nie ma możliwości zakwaterowania.
- bezrobotny, który otrzymał z urzędu skierowanie do pracodawcy poza miejscem stałego zamieszkania i udał się na rozmowę kwalifikacyjną, która jednak nie zakończyła się zatrudnieniem, ma prawo otrzymać zwrot kosztów przejazdu.

Zapis ust. 3 nawiązuje treścią do definicji kosztu szkolenia (patrz art. 2 ust. 1 pkt. 12 lit. c).

Art. 46.1. Starosta ze środków Funduszu Pracy może:

- 1) refundować koszty wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego w wysokości określonej w umowie;
 - 2) przyznać bezrobotnemu jednorazowo środki na podjęcie działalności gospodarczej;
 - 3) refundować koszty pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa dotyczących podjęcia działalności gospodarczej, o której mowa w pkt 2.
2. Pracodawcy, który poniósł koszty wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego, pod warunkiem jego zatrudnienia przez okres co najmniej 12 miesięcy w pełnym wymiarze czasu pracy, może być dokonana refundacja, o której mowa w ust. 1 pkt 1, w wysokości określonej w umowie, nie wyższej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia.
 3. Bezrobotnemu mogą być przyznawane środki, o których mowa w ust. 1 pkt 2, w wysokości określonej w umowie, nie przekraczającej jednak 500% przeciętnego wynagrodzenia. W przypadku gdy działalność jest podejmowana na zasadach określonych dla spółdzielni socjalnych w rozumieniu przepisów prawa spółdzielczego, wysokość przyznanych bezrobotnemu środków nie może przekraczać 300% przeciętnego wynagrodzenia na jednego członka założyciela spółdzielni oraz 200% przeciętnego wynagrodzenia na jednego członka przystępującego do niej po założeniu spółdzielni.
 4. Bezrobotnemu mogą być zrefundowane koszty, o których mowa w ust. 1 pkt 3, do wysokości 80% udokumentowanych kosztów pomocy prawnej, konsultacji lub doradztwa, nie wyższej jednak niż przeciętne wynagrodzenie.
 5. Wysokość przeciętnego wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 2–4, jest przyjmowana na dzień zawarcia umowy.
 6. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowe warunki realizacji instrumentów rynku pracy, w tym:
 - 1) warunki i tryb refundacji, o której mowa w ust. 1 pkt 1 i 3,
 - 2) warunki i tryb przyznawania bezrobotnemu jednorazowo środków na podjęcie działalności, o której mowa w ust. 1 pkt 2;
 - 3) wymiar dopuszczalnej pomocy w granicach określonych w przepisach rozporządzenia Nr 2204/2002 Komisji WE z dnia 12 grudnia 2002 r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 TWE w odniesieniu do pomocy państwa w zakresie zatrudnienia (Dz. Urz. WE Nr L 337, 13/12/2002 r., s. 3)
- mając na względzie zwiększenie mobilności bezrobotnych i poszukujących pracy oraz racjonalne gospodarowanie środkami Funduszu Pracy, a także konieczność zapewnienia zgodności udzielania pomocy publicznej dla przedsiębiorców z warunkami jej dopuszczalności.

Zestaw instrumentów określonych w art. 46 służy wspieraniu powstawania nowych miejsc pracy – u pracodawcy lub własnych stanowisk w ramach podejmowania działalności gospodarczej.

Istotne znaczenie dla stosowania tego artykułu ma rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 31 sierpnia 2004 r. w sprawie warunków i trybu refundacji ze środków Funduszu Pracy kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego, przyznawania bezrobotnemu środków na podjęcie działalności gospodarczej i refundowania kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa oraz wymiaru dopuszczalnej pomocy (Dz.U. Nr 196, poz. 2018).

Refundacja kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy

O refundację mogą ubiegać się pracodawcy, a więc podmioty spełniające wymogi definicji pracodawcy, o której mowa była wyżej (patrz komentarz do art. 44). Mogą to więc być także jednostki organizacyjne samorządów powiatowych, aczkolwiek zgodnie z zaleceniami Ministerstwa Gospodarki i Pracy (Departament Funduszy) w tym przypadku instrument należy stosować w ograniczonym zakresie (ze względu na wątpliwości związane z tym, że starosta podejmuje decyzję, której jest beneficjentem). Ze względu na fakt, że środki na refundację zaliczane są do pomocy publicznej, to zgodnie z warunkami określonymi w Rozporządzeniu Komisji nr 2204/2002 nie mogą z nich korzystać pracodawcy sektora budownictwa okrętowego, górniczego i transportu oraz pracodawcy których działalność odnosi się do działalności związanej z eksportem (jeśli pomoc miałaby być bezpośrednio związana z ilością eksportowanych produktów, utworzeniem i funkcjonowaniem sieci dystrybucyjnej lub innymi wydatkami bieżącymi związanymi z działalnością eksportową).

Warunkiem ubiegania się o refundację kosztów wyposażenia (doposażenia) stanowiska jest uprzednie zawarcie umowy. Szczegółowe warunki i tryb refundacji, o której mowa w art. 46 ust. 6 pkt 1 ustawy określone są w rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 31 sierpnia 2004 r. w sprawie warunków i trybu refundacji ze środków Funduszu Pracy kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego, przyznawania bezrobotnemu środków na podjęcie działalności gospodarczej i refundowania kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa oraz wymiaru dopuszczalnej pomocy (Dz.U. Nr 196, poz. 2018).

Rozporządzenie określa dokumenty, jakie pracodawca zamierzający ubiegać się o refundację winien przedłożyć zanim dokona zakupów, oraz warunki jakie taki pracodawca musi (łącznie) spełniać. Szczególnie istotne znaczenie mają dwa warunki: w okresie 12 miesięcy poprzedzających złożenie wniosku liczba zatrudnionych u danego pracodawcy pracowników nie uległa zmniejszeniu (chyba, że wynika to z sezonowości produkcji lub usług) i w okresie 3 poprzedzających lat pracodawca nie otrzymał pożyczki z Funduszu Pracy na utworzenie dodatkowych miejsc pracy, lub otrzymał ją, ale w momencie składania wniosku była ona spłacona. Wymóg utrzymania poziomu zatrudnienia w okresie 12 miesięcy poprzedzających złożenie wniosku dotyczy wszystkich pracowników (zarówno zatrudnionych na czas określony jak i nieokreślony) i odnosi się do ogólnego poziomu (liczby) zatrudnienia, bez względu na to, czy w danym okresie miało miejsce zwalnianie i przyjmowanie pracowników. Zasady obliczania wzrostu liczby netto pracowników zostały określone w Rozporządzeniu Komisji nr 2204/2002 z dnia 5 grudnia 2002 r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu WE w odniesieniu do pomocy państwa w zakresie zatrudnienia. Zgodnie z tym rozporządzeniem przez liczbę pracowników rozumie się roczną liczbę jednostek pracujących, a więc liczbę osób zatrudnionych w przeliczeniu na pełne etaty. Zgodnie z „Wytycznymi w sprawie krajowej pomocy regionalnej” (Dz. Urz. WE 74, 10.3.1998) – „tworzenie miejsc pracy oznacza wzrost netto ich liczby w danym przedsiębiorstwie w porównaniu ze średnią z pewnego okresu czasu”. Wymóg badania stanu zatrudnienia w okresie 12 miesięcy nie oznacza, że o refundację ubiegać się mogą wyłącznie podmioty działające minimum 12 miesięcy; jest to jedynie wskazanie maksymalnego okresu za jaki stan zatrudnienia może i powinien być badany.

Starosta jest zobowiązany poinformować pracodawcę o uwzględnieniu lub odmowie uwzględnienia wniosku pisemnie w terminie 30 dni od daty złożenia wniosku wraz z kompletem wymaganych dokumentów.

W umowie obligatoryjne jest zawarcie klauzuli zobowiązującej pracodawcę do zwrotu w ciągu 30 dni dokonanej refundacji wraz z odsetkami ustawowymi w przypadku naruszenia przez pracodawcę warunków umowy. Zarówno ustawa jak i rozporządzenie nie zawierają przepisów nakładających na pracodawcę obowiązek przedłożenia zabezpieczenia zwrotu nieprawidłowo-

wo wykorzystanych środków, jednakże starosta ma prawo wymagać takiego zabezpieczenia. Warto zwrócić jednak uwagę, że zdaniem Departamentu Funduszy MGiP wymogi takie należy uwzględnić w regulaminie rozpatrywania i przyznawania tych środków, a ponadto sugeruje się stosowanie zabezpieczeń typu weksel lub akt notarialny o poddaniu się egzekucji (art. 777 Kodeksu postępowania cywilnego).

Rozporządzenie stanowi, że wniosek o dokonanie refundacji pracodawca składa wraz z rozliczeniem poniesionych kosztów, dokumentując fakt zatrudnienia skierowanych bezrobotnych oraz spełnienia innych warunków określonych w umowie.

Zarówno zapisy ustawy, jak i rozporządzenia nie precyzują momentu dokonywania refundacji, pozostawiając w tym względzie swobodę staroście. Oznacza to, że refundacja może być dokonana bezpośrednio po przedłożeniu wniosku, potwierdzającego dokonanie zakupów oraz fakt zatrudnienia skierowanego bezrobotnego (-ych) na okres przynajmniej 12 miesięcy. Możliwe jest jednak również przyjęcie rozwiązania, w którym refundacja dokonana zostanie po upływie 12 miesięcy zatrudnienia tak, aby starosta uzyskał pewność, że warunek 12-miesięcznego zatrudnienia zostanie dotrzymany. Sytuacja ta musi być uregulowana w umowie.

Refundacja o której mowa w art. 46 ust. 1 stanowi pomoc publiczną na tworzenie stanowisk pracy lub na rekrutację pracowników znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji. Z faktu tego wynika nie tylko konieczność zapewnienia „wzrostu netto liczby zatrudnionych pracowników”, o którym mowa była wyżej, lecz także warunek utrzymania stanowiska pracy przez okres co najmniej trzech lat, a w przypadku małych i średnich przedsiębiorstw – dwóch lat. Wymóg ten budzi wiele kontrowersji i wątpliwości. Należy podkreślić, że zarówno z brzmienia cyt. Rozporządzenia Komisji, jak i rozporządzenia ministra nie wynika obowiązek zatrudnienia na danym stanowisku przez wymagany okres skierowanego bezrobotnego, a jedynie wymóg utrzymania stanowiska. Tak więc skierowany bezrobotny winien pozostawać na danym stanowisku minimum przez okres wymagany ustawą (12 miesięcy), po tym zaś okresie możliwe jest zatrudnienie innej osoby. Należy przy tym dopuścić sytuację, w której ze skierowanym bezrobotnym zostanie rozwiązana umowa o pracę z przyczyn nie leżących po stronie pracodawcy – wówczas należy skierować innego bezrobotnego na okres „uzupełniający” – do upływu co najmniej okresu zatrudnienia określonego w umowie zawartej pomiędzy starostą i pracodawcą.

Podkreślić należy także, że w przypadku gdy skierowani bezrobotni zaliczać się będą do „bezrobotnych znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji” (art. 5 Rozporządzenia Komisji 2204/2002), wówczas nie jest wymagany w efekcie wzrost netto liczby pracowników, o ile skierowanie nastąpi na stanowisko zwolnione w następstwie rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracownika lub na mocy porozumienia stron, rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę, obniżeniem wymiaru czasu pracy na mocy porozumienia stron lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a nie w wyniku redukcji etatów.

Z krótkiej praktyki stosowania przepisów widoczna jest też inna kwestia nie uregulowana jednoznacznie i powodująca wątpliwości. Pojawia się mianowicie pytanie, czy „wyposażenie i doposażenie” stanowiska pracy jest tożsame ze zorganizowaniem nowego miejsca pracy. O ile kwestia „doposażenia” nie powinna budzić takich wątpliwości (z samego określenia wynika, że stanowisko/miejsce pracy istnieje, jest wyposażone, ale niezbędne jest dokupienie nowego elementu stanowiącego jego wyposażenie), o tyle kwestia wyposażenia wymaga rozstrzygnięcia w drodze komentarza. Należy przyjąć, że ustawodawca, wprowadzając te dwa różne pojęcia, zamierzał rozróżnić obie sytuacje: wyposażenia nowego stanowiska pracy i doposażenia istniejącego stanowiska pracy.

Przyznawanie środków na podejmowanie działalności gospodarczej

Podobnie jak w przypadku refundacji kosztów wyposażenia/doposażenia stanowiska pracy, również przyznanie bezrobotnemu środków na podjęcie działalności gospodarczej dokonywane jest po uprzednim zawarciu umowy i spełnieniu przez bezrobotnego określonych w tej umowie warunków. Umowa powinna między innymi przewidywać obowiązek rozliczenia przez bezrobotnego otrzymanych środków oraz obowiązek zwrotu wraz z odsetkami ustawowymi w przypadku wykorzystania niezgodnie z przeznaczeniem przyznanej kwoty lub naruszenia innych warunków umowy. Komentarz dotyczący zabezpieczenia zawarty w odniesieniu do refundacji kosztów wyposażenia stanowiska pracy ma tu zastosowanie. Dochodzenie zwrotu udzielonych środków, o ile beneficjent nie zastosuje się do wezwania do zwrotu, następuje na drodze sądowej (cywilnoprawnej).

Środki mogą być przyznane tylko na podjęcie działalności gospodarczej; nie ma podstawy do przyznania środków na podjęcie działalności rolniczej. Szczególna sytuacja odnosi się jedynie do osób, o których mowa w art. 62 ust. 1 ustawy (osoby podlegające ubezpieczeniu społecznemu rolników, z którymi stosunek pracy lub stosunek służbowy został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy i które nie są uprawnione do zasiłku), którym środki mogą być przyznane na podjęcie pozarolniczej działalności lub na zakup ziemi, nie wyłączając działalności wytwórczej lub usługowej związanej z rolnictwem.

Zgodnie z wyjaśnieniami Departamentu Funduszy MGiP „środki Funduszu Pracy powinny być przyznawane na podjęcie (nowej) działalności gospodarczej, a nie na przejęcie lub stanie się współnikiem lub współwłaścicielem już istniejącej firmy”.

Przepisy nie precyzują jednoznacznie kategorii możliwych do sfinansowania w ramach tych środków wydatków, z brzmienia jednak par. 5 ust. 2 pkt. 4 należy wnosić, że powinny to być wydatki (rzeczowe) dotyczące zakupu urządzeń, narzędzi, pomieszczeń itp., niezbędnych do uruchomienia działalności. Podkreślić więc też należy, że chodzi o wydatki ponoszone w okresie poprzedzającym rozpoczęcie działalności.

Środki przyznane bezrobotnemu na podjęcie działalności gospodarczej oraz na pomoc prawną i doradztwo dotyczące podjęcia działalności gospodarczej stanowią pomoc de minimis w rozumieniu art. 2 Rozporządzenia Komisji (WE) nr 69/2001 z dnia 12 stycznia 2001 r. w sprawie zastosowania art. 87 i 88 Traktatu WE w odniesieniu do pomocy w ramach zasady de minimis. Wynika to z faktu, że – co prawda wprost pomoc udzielana jest osobie, to jej skutki będą dotyczyły tej osoby już jako przedsiębiorcy. Skoro mowa jest o pomocy de minimis, to mają tu zastosowanie wyłączenia o których mowa w art. 1 cyt. Rozporządzenia. Zgodnie z ww. artykułem środki mogą być przyznawane na działalność we wszystkich sektorach z wyjątkiem:

- sektora przewozu rzeczy i osób oraz działalności związanej z produkcją, przetwarzaniem i wprowadzaniem do obrotu produktów wymienionych w załączniku 1 do Traktatu (dostępny na stronie www.ukie.gov.pl),
- pomocy związanej z wywozem (dotyczącej bezpośrednio ilości wywożonych produktów, ustanawianiem i funkcjonowaniem sieci dystrybucyjnej lub wydatkami bieżącymi dotyczącymi prowadzenia działalności wywozowej),
- pomocy uwarunkowanej użyciem towarów produkcji krajowej przed towarami przywożonymi.

Skutkiem stosowania zasady de minimis jest ponadto obowiązek wymagania od bezrobotnego ubiegającego się o środki na podjęcie działalności oświadczenia o nie uzyskaniu pomocy publicznej w wysokości 100 tys. euro, a także obowiązek wystawienia bezrobotnemu zaświadczenia o udzieleniu pomocy publicznej. Zaświadczenie to należy wystawić w dniu udzielenia pomocy, co wynika z rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 sierpnia 2004 r. w sprawie zaświadczeń o pomocy de minimis (Dz.U. Nr 187, poz. 1929 i 1930). Załącznikiem do powyższego rozporządzenia jest wzór zaświadczenia.

Należy podkreślić, że przepisy rozporządzenia stanowią o przeznaczeniu przyznaných środków na zakup, to należy przez to rozumieć, że nie jest możliwe stosowanie instytucji leasingu. Nie podlega rozliczeniu koszt VAT-u zapłaconego przez daną osobę przy zakupie środków trwałych.

Bezrobotny, który otrzyma środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej straci status bezrobotnego z dniem podjęcia tej działalności – od dnia wskazanego w zgłoszeniu do ewidencji. Przepisy nie regulują, w jakim okresie od otrzymania środków bezrobotny powinien podjąć działalność – kwestia ta winna być uregulowana indywidualnie w umowie.

Refundacja kosztów o których mowa w ust. 4 winna być przewidziana w umowie o udzielenie dotacji.

- Art. 47.1. Starosta może zawrzeć z pracodawcą umowę przewidującą jednorazowe refundowanie poniesionych kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem skierowanego bezrobotnego.**
- 2. Refundacja może nastąpić w przypadku, gdy:**
 - 1) pracodawca zatrudniał skierowanego bezrobotnego w pełnym wymiarze czasu pracy przez okres co najmniej 12 miesięcy oraz;**
 - 2) po upływie 12 miesięcy zatrudnienia skierowany bezrobotny jest nadal zatrudniony.**
 - 3. Kwota refundowanych składek, o których mowa w ust. 1, nie może przekroczyć 300% wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w dniu spełnienia warunków określonych w ust. 2.**

Przy stosowaniu tego przepisu należy brać pod uwagę rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 13 lipca 2004 r. w sprawie szczegółowego sposobu i trybu organizowania prac interwencyjnych i robót publicznych oraz jednorazowej refundacji kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenie społeczne (Dz.U. Nr 161, poz. 1683) oraz zmieniające je rozporządzenie z dnia 24 listopada (Dz.U. Nr 257, poz. 2576).

Refundacja może nastąpić jeżeli pracodawca zatrudniał bezrobotnego przez ciągły okres minimum 12 miesięcy. Liczba umów o pracę nie ma tu znaczenia; liczy się fakt zatrudnienia przez odpowiedni okres czasu. Nie ma też znaczenia okres zatrudnienia po upływie pierwszych 12 miesięcy; wystarczy aby po 12 miesiącach zatrudnienia zawarta była umowa o pracę na czas określony lub na czas nieokreślony. Istotne jest, że oba warunki winny być spełnione łącznie.

- Art.48.1. Bezrobotnemu posiadającemu prawo do zasiłku przysługuje dodatek aktywizacyjny, jeżeli:**
- 1) w wyniku skierowania przez powiatowy urząd pracy podjął zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zawodzie lub służbie i otrzymuje wynagrodzenie niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę;**
 - 2) z własnej inicjatywy podjął zatrudnienie lub inną pracę zarobkową.**
 - 2. W przypadku, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, dodatek aktywizacyjny przysługuje w wysokości stanowiącej różnicę między minimalnym wynagrodzeniem za pracę a otrzymywanym wynagrodzeniem, nie większej jednak niż 50% zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1, przez okres, w jakim przysługiwałby bezrobotnemu zasiłek.**
 - 3. W przypadku, o którym mowa w ust. 1 pkt 2, dodatek aktywizacyjny przysługuje w wysokości do 30% zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1, przez połowę okresu, w jakim przysługiwałby bezrobotnemu zasiłek.**

Istotne znaczenie dla stosowania tego przepisu ma Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 6 października 2004 roku w sprawie szczegółowego trybu przyznawania zasiłku dla bezrobotnych, dodatku szkoleniowego, stypendium i dodatku aktywizacyjnego (Dz.U. Nr 219, poz. 2222).

Dodatek aktywizacyjny przysługuje bezrobotnemu posiadającemu prawo do zasiłku dla bezrobotnych w dwóch sytuacjach. Po pierwsze, w przypadku podjęcia zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w wyniku skierowania go przez powiatowy urząd pracy i otrzymywania

wynagrodzenia niższego niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Dodatek przysługuje wówczas w wysokości różnicy między minimalnym wynagrodzeniem, a faktycznym wynagrodzeniem otrzymywanym przez daną osobę, nie wyższej jednak niż 50% kwoty zasiłku dla bezrobotnych (obecnie kwota zasiłku podstawowego wynosi 504,20 zł). Dodatek taki przysługuje przez okres, w którym bezrobotny pobierałby zasiłek. Po drugie, w przypadku podjęcia z własnej inicjatywy zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Wtedy dodatek przysługuje w wysokości do 30% kwoty zasiłku (podstawowego) dla bezrobotnych i każdorazowo o jego wysokości decyduje starosta. Wówczas dodatek aktywizacyjny przysługuje przez połowę okresu, w jakim przysługiwałby bezrobotnemu zasiłek dla bezrobotnych. W każdym przypadku chodzi o okres, jaki pozostał do końca okresu przysługiwania zasiłku.

Jest to świadczenie obligatoryjne, należne każdej osobie spełniającej warunki, nie podlegające limitowaniu. Dodatek przyznawany jest w formie decyzji administracyjnej (podstawa art. 104 kpa w zw. z art. 48 ustawy). Świadczenie to należne jest również w przypadku podjęcia zatrudnienia subsydiowanego, bowiem ustawodawca nie przewidział w tym zakresie żadnych wyjątków. Oznacza to także, że świadczenie to należne jest również w przypadku podjęcia innej pracy zarobkowej np. w formie umowy zlecenia czy umowy o dzieło.

Zgodnie z par. 4 Rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 6 października 2004 roku w sprawie szczegółowego trybu przyznawania zasiłku dla bezrobotnych, dodatku szkoleniowego, stypendium i dodatku aktywizacyjnego (Dz.U. Nr 219, poz. 2222) dodatek przysługuje od dnia złożenia wniosku, jednak po udokumentowaniu podjęcia zatrudnienia. Udokumentowanie może nastąpić np. poprzez zaświadczenie od pracodawcy.

Dodatek przysługuje do ostatniego dnia przysługiwania zasiłku dla bezrobotnych w przypadku podjęcia zatrudnienia w wyniku skierowania urzędu pracy (ust. 1 pkt 1) lub do ostatniego dnia połowy okresu przysługiwania zasiłku w przypadku podjęcia zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z własnej inicjatywy (ust. 1 pkt 2).

Dodatek aktywizacyjny przysługuje bezrobotnemu, który podejmie zatrudnienie w okresie 7-dniowej karencji (art. 71 ust. 1), o ile po tym okresie nabyłby prawo po zasiłku. Nie przysługuje natomiast w okresach karencji z tytułów określonych w art. 75.

Dodatek przysługuje w przypadku podjęcia pracy u wszystkich pracodawców na terenie Polski lub u pracodawcy polskiego, który oddelegował pracownika za granicę; nie przysługuje za pracę za granicą u pracodawcy zagranicznego.

Ustawa nie przewiduje ograniczeń co do tego, ile razy bezrobotny może korzystać z prawa do dodatku aktywizacyjnego w okresie przysługiwania mu prawa do zasiłku. Jedynym ograniczeniem jest spełnienie warunków określonych w art. 48 ustawy.

Wypłata dodatku aktywizacyjnego powinna być dokonywana w okresach miesięcznych, każdorazowo po udokumentowaniu otrzymania wynagrodzenia w wysokości, o której mowa w przepisie. Od dodatku aktywizacyjnego odprowadza się jedynie zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, nie odprowadza się składek na ubezpieczenia społeczne.

Dodatek aktywizacyjny przysługuje wszystkim osobom zarejestrowanym jako bezrobotne, które po dniu 1 czerwca 2004 r. podjęły zatrudnienie i spełniły warunki określone w art. 48 ustawy.

Ze względu na wiele wątpliwości zgłaszanych do Departamentu Rynku Pracy w odniesieniu do tego instrumentu, przygotowane zostały obszernie wyjaśnienia i przykłady. Poniżej zamieszczamy dwa istotne fragmenty.

„W sytuacji pobierania dodatku aktywizacyjnego może się zdarzyć, iż dana osoba zawrze kolejną umowę o pracę. W przypadku kolejnej umowy o pracę u tego samego pracodawcy bezpośrednio

następującej po poprzedniej umowie (np. najpierw umowa na okres próbny, a następnie już umowa na czas określony lub nieokreślony) należy uznać, że jest to kontynuacja poprzedniego zatrudnienia i dodatek aktywizacyjny powinien być wypłacany nadal, aż do wyczerpania okresu jego przysługiwania. Okres przysługiwania dodatku liczy się od dnia złożenia pierwszego wniosku o dodatek, w związku z podjęciem pierwszego zatrudnienia.

Natomiast, jeżeli między poszczególnymi umowami o pracę jest przerwa w zatrudnieniu obejmująca dzień powszedni i dana osoba nie zarejestrowała się w PUP w czasie tej przerwy lub umowy dotyczą różnych pracodawców, dodatek aktywizacyjny nie przysługuje, gdyż należy uznać, że nie następuje tu kontynuacja zatrudnienia jednocześnie w momencie podjęcia kolejnego zatrudnienia dana osoba nie była już bezrobotnym. Można uznać, że zatrudnienie jest kontynuowane również w przypadku, kiedy przerwa w zatrudnieniu wypadła w dni świąteczne, jednakże pod warunkiem, że wniosek o przyznanie dodatku aktywizacyjnego złożony był podczas trwania pierwszej umowy.”

„Dodatek aktywizacyjny przysługuje w dwóch sytuacjach:

- 1) gdy bezrobotny z prawem do zasiłku w wyniku skierowania go przez urząd pracy podejmie zatrudnienie, w niepełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zawodzie lub służbie i otrzymuje wynagrodzenie niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę;
- 2) gdy bezrobotny z prawem do zasiłku podejmie zatrudnienie lub inną pracę zarobkową z własnej inicjatywy.”

W przypadku 1 dodatek przysługuje w wysokości stanowiącej różnicę między minimalnym wynagrodzeniem za pracę (tj. obecnie 824 zł brutto) a otrzymywanym wynagrodzeniem przez tego bezrobotnego, nie większej jednak niż 50% zasiłku podstawowego, przez cały okres, w jakim przysługiwałby bezrobotnemu zasiłek.

W przypadku 2 dodatek przysługuje w wysokości do 30% zasiłku podstawowego przez połowę okresu, w jakim przysługiwałby bezrobotnemu zasiłek. W tej sytuacji wysokość dodatku może być różna w przedziale 1–30% w zależności np. od przyjętych przez starostę kryteriów lub kryteriów opartych o uchwałę Powiatowej Rady Zatrudnienia.

Przykład do sytuacji 1:

A/ Bezrobotny nabył prawo do zasiłku na **6 miesięcy** i wykorzystał **2 pełne miesiące** tego zasiłku. Następnie został skierowany do prac interwencyjnych na okres 6 miesięcy. Wniosek o dodatek złożył po 3 miesiącach trwania prac interwencyjnych. Pozostały okres pobierania zasiłku na dzień złożenia wniosku wynosi w tej sytuacji $6 - 2$ (tyle wykorzystał) $- 3$ (tyle zasiłku „pochłonęły” prace interwencyjne) $= 1$. Zatem, dodatek aktywizacyjny przysługuje takiej osobie przez 1 miesiąc.

B/ Bezrobotny nabył prawo do zasiłku na **6 miesięcy** i wykorzystał **2 pełne miesiące** tego zasiłku. Następnie został skierowany do prac interwencyjnych na okres 6 miesięcy. Wniosek o dodatek złożył po miesiącu trwania prac interwencyjnych. Pozostały okres pobierania zasiłku wynosi w tej sytuacji $6 - 2$ (tyle wykorzystał) $- 1$ (tyle zasiłku „pochłonęły” prace interwencyjne) $= 3$. Zatem, dodatek aktywizacyjny przysługuje takiej osobie przez 3 miesiące.

Przykłady do sytuacji 2:

A/ Bezrobotny nabył prawo do zasiłku na **6 miesięcy** i wykorzystał **2 pełne miesiące** tego zasiłku. W tej sytuacji bezrobotny podejmuje np. zatrudnienie na okres **12 miesięcy** i w dniu podjęcia zatrudnienia składa w urzędzie pracy wniosek o dodatek. W takiej sytuacji pozostałym okresem zasiłkowym są 4 miesiące. Dodatek przysługuje zatem maksymalnie na okres **2** miesiące, pod warunkiem, że w tym czasie wykonuje nadal pracę.

Należy tu zauważyć, iż wniosek o dodatek można złożyć w każdym okresie pracy, *co nie powoduje skrócenia pozostałego do wykorzystania okresu zasiłkowego* (okres zasiłkowy przez cały czas zatrudnienia lub wykonywania innej pracy zarobkowej jest taki sam, bo bezrobotny w momencie podjęcia zatrudnienia został pozbawiony zasiłku i pozostający mu okres zasiłku nie ulega zmniejszeniu – „zwyczajne zatrudnienie” w przeciwieństwie do prac interwencyjnych/robót publicznych nie pochłania okresu zasiłku). Okres zasiłkowy – będzie taki sam jaki byłby przy powrocie na uzupełnienia zasiłku z art. 73 ust. 5 ustawy).

B/ Bezrobotny nabył prawo do zasiłku na **6 miesięcy** i wykorzystał **2 pełne miesiące** tego zasiłku. Następnie podjął zatrudnienie na okres 6 miesięcy. Wniosek o dodatek złożył po upływie 5 miesięcy zatrudnienia. W takiej sytuacji dodatek przysługuje za **1 miesiąc (bo tylko tyle jeszcze będzie pracował)**, pomimo, że okres zasiłkowy brany pod uwagę przy wyliczeniu czasu płatności tego dodatku wynosiłby **2 miesiące**.

C/ Bezrobotny nabył prawo do zasiłku na **6 miesięcy** i wykorzystał **2 pełne miesiące** tego zasiłku. Następnie podjął pracę na podstawie umowy zlecenia na okres 1 miesiąca składając wniosek o dodatek po 15 dniach trwania umowy zlecenia. Dodatek przysługuje w takiej sytuacji przez pozostałe **15 dni** trwania umowy.

Art. 49. W stosunku do:

- 1) bezrobotnych do 25 roku życia;
 - 2) bezrobotnych długotrwale;
 - 3) bezrobotnych powyżej 50 roku życia;
 - 4) bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych;
 - 5) bezrobotnych samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko do 7 roku życia;
 - 6) bezrobotnych niepełnosprawnych;
- zwanych dalej „osobami będącymi w szczególnej sytuacji na rynku pracy”, mogą być dodatkowo stosowane działania określone w art. 50–61.

Istotą zapisów art. 49 jest wskazanie grup klientów urzędów pracy, które – z woli ustawodawcy – winny być traktowane priorytetowo ze względu na szczególnie niekorzystny ich status na rynku pracy. Priorytetowe traktowanie polega na umożliwieniu stosowania wobec tych osób większej liczby instrumentów niż w stosunku do ogółu bezrobotnych, przy czym w stosunku do każdej grupy zdefiniowano odrębne instrumenty. Tabela zamieszczona poniżej wskazuje na przypisanie poszczególnym wyliczonym w artykule 49 grupom określonych instrumentów (oprócz wymienionych wcześniej – adresowanych do ogółu klientów, w tym także do wymienionych w art. 49).

Należy podkreślić, że ustawowy katalog grup ryzyka, zwany tu „osobami będącymi w szczególnej sytuacji na rynku pracy” i definiowanych dla nich instrumentów nie ogranicza możliwości urzędu stosowania segmentacji lokalnego rynku pracy. Rolą urzędu pracy jest zdecydowanie po pierwsze, które z grup wymienionych w art. 49 wymagają szczególnej troski w warunkach danego lokalnego rynku pracy oraz zbadanie, czy w ramach danej grupy nie występują szczególne podgrupy, do których (w warunkach ograniczonych możliwości finansowych i kadrowych) w pierwszej kolejności skierowana zostanie oferta wsparcia. Przykładowo w grupie bezrobotnych powyżej 50 roku życia w konkretnych warunkach powiatu wsparcie może być bardziej niezbędne mężczyznom zamieszkałym na terenach wiejskich określonej części powiatu. Zwracamy na to uwagę, bowiem ustawodawca używając każdorazowo wyrazów „starosta może” pozostawił decyzję o zastosowaniu konkretnej formy wobec konkretnej osoby właśnie staroście (w praktyce – pracownikom urzędu pracy). O zastosowaniu instrumentu powinny zdecydować analizy rynku pracy w połączeniu z analizą sytuacji klienta (jego możliwości, potrzeb i oczekiwań).

Przy podejmowaniu działań wobec grup ryzyka przydatne więc powinno być myślenie/podejście projektowe, to samo, które jest stosowane przy tworzeniu projektów w ramach SPO RZL czy innych programów operacyjnych.

Przepis ten stosuje szereg kategorii, zdefiniowanych w art. 2, które poniżej objaśniamy.

- Bezrobotny do 25 roku życia zgodnie z literalnym brzmieniem przepisu oznacza bezrobotnego, który w roku kalendarzowym nie ukończył 25 lat. W związku z tym, w przypadku 25 urodzin w maju danego roku już od stycznia tego roku bezrobotny nie może być kierowany do form aktywizacji przeznaczonych dla tej grupy bezrobotnych. Jeśli natomiast bezrobotny skończy 25 lat w 2005 roku, to w roku 2004 może zostać skierowany na staż i kontynuować ten staż aż do jego zakończenia (skierowanie może mieć miejsce nawet w ostatnich dniach 2004 roku),
- Bezrobotny powyżej 50 roku życia – może być kierowany do odpowiednich form aktywizacji już od początku roku kalendarzowego, w którym skończy 50 lat,
- Bezrobotny bez kwalifikacji to osoba która jednocześnie spełnia oba warunki zawarte w definicji, a więc ma wykształcenie gimnazjalne lub niższe i równocześnie nie ma kwalifikacji do wykonywania zawodu (definicja nie obejmuje więc osób po ukończeniu liceum ogólnokształcącego.),
- Bezrobotny długotrwale to osoba która jest bezrobotną przez 12 miesięcy łącznie w okresie 2 lat; oznacza to, że w posiadaniu statusu bezrobotnego mogły w okresie 2 lat występować przerwy,
- Samotnie wychowujący dziecko – w myśl art. 6 ust. 5 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych za osobę samotnie wychowującą dziecko uważa się jednego z rodziców albo opiekuna prawnego, jeżeli ta osoba jest panną, kawalerem, wdową, wdowcem, rozwódką, rozwodnikiem albo osobą, w stosunku do której orzeczono separację w rozumieniu odrębnych przepisów. Za osobę samotnie wychowującą dzieci uważa się również osobę pozostającą w związku małżeńskim, jeżeli jej mąż został pozbawiony praw rodzicielskich lub odbywa karę pozbawienia wolności. Do ww. definicji odsyła art. 2 ust. 1 pkt 19 ustawy o promocji zatrudnienia, natomiast przepis art. 49 ust. 5 dokonał zawężenia tej definicji i w efekcie za osobę samotnie wychowującą dziecko w rozumieniu tego art. należy uważać osobę wskazaną w art. 6 ust. 5 ustawy o podatku dochodowym (...), jeżeli wychowuje co najmniej jedno dziecko do 7 roku życia.

	50.1	50.2	51	52	53.1	53.3	53.3 – za zgodą	55	56	57.1 57.2	57.4	58	59	61
Bezrobotny do 25 roku życia	x		x	x	x	x		x	x		x			
Bezrobotny długotrwale		x	x				x		x	x	x			
Bezrobotny powyżej 50 roku życia	x		x				x			x		x	x	
Bezrobotny bez kwalifikacji zawodowych			x			x		x						
Bezrobotny samotnie wychowujący dziecko			x				x			x				x
Bezrobotny niepełnosprawny			x				x		x					

Art. 50.1. Bezrobotnym, o których mowa w art. 49 pkt 1 i 3, powiatowy urząd pracy w okresie do 6 miesięcy od dnia rejestracji powinien przedstawić propozycję zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, stażu, odbycia przygotowania zawodowego w miejscu pracy lub zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych.

2. **Bezrobotnym, o których mowa w art. 49 pkt 2, którzy pobierają świadczenia z pomocy społecznej lub realizują indywidualny program usamodzielnienia na podstawie przepisów o pomocy społecznej, powiatowy urząd pracy w okresie 6 miesięcy od dnia utraty prawa do zasiłku z powodu upływu okresu jego pobierania powinien przedstawić propozycję zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, stażu, odbycia przygotowania zawodowego w miejscu pracy lub zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych.**

Uzasadnienia dla zapisu art. 50 ust. 1 należy szukać w Europejskiej Strategii Zatrudnienia, która zaleca, aby wszystkie osoby młode otrzymywały wsparcie od służb zatrudnienia w okresie do 6 miesięcy od momentu rejestracji, zaś dorośli – w okresie do 12 miesięcy. Polski ustawodawca ujedynolilił okresy, równocześnie jednak zdefiniował, że przez osoby młode rozumie osoby do 25 roku życia, natomiast zalecenie dotyczące osób dorosłych zawęził do tych, które przekroczyły 50 rok życia. Trzeba podkreślić, że zwrot „powinien” nie może być podstawą do roszczeń; jest to jedynie wskazówka dla urzędów pracy.

Ponadto ustawodawca rozciągnął wspomniane zalecenie, wprowadzając ust. 2, który nakazuje podobne zachowania wobec osób, które są długotrwale bezrobotne w rozumieniu ustawy, a równocześnie pobierają świadczenia z pomocy społecznej lub realizują indywidualny program usamodzielnienia na podstawie przepisów o pomocy społecznej.

- Art. 51.1. Starosta zwraca pracodawcy, który zatrudnił w ramach prac interwencyjnych na okres do 6 miesięcy skierowanych bezrobotnych, o których mowa w art. 49, część kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych w wysokości uprzednio uzgodnionej, nieprzekraczającej jednak kwoty ustalonej jako iloczyn liczby zatrudnionych w miesiącu w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy oraz kwoty zasiłku określonej w art. 72 ust. 1, obowiązującej w ostatnim dniu zatrudnienia każdego rozliczanego miesiąca i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia.**
2. **Starosta zwraca pracodawcy, który zatrudnił w ramach prac interwencyjnych co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy na okres do 6 miesięcy skierowanych bezrobotnych, o których mowa w art. 49, część kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych w wysokości uprzednio uzgodnionej, nieprzekraczającej jednak kwoty połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia za każdą osobę bezrobotną.**
 3. **Starosta może dokonywać, w zakresie i na zasadach określonych w ust. 1, zwrotu poniesionych przez pracodawcę kosztów z tytułu zatrudnienia na okres do 12 miesięcy skierowanych bezrobotnych, o których mowa w art. 49, w ramach prac interwencyjnych, w wysokości uprzednio uzgodnionej, nieprzekraczającej jednak minimalnego wynagrodzenia za pracę i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia za każdego bezrobotnego, jeżeli refundacja obejmuje koszty poniesione za co drugi miesiąc ich zatrudnienia.**
 4. **Jeżeli pracodawca bezpośrednio po zakończeniu prac interwencyjnych trwających co najmniej 6 miesięcy zatrudnił skierowanego bezrobotnego przez okres dalszych 6 miesięcy i po upływie tego okresu dalej go zatrudnia w pełnym wymiarze czasu pracy, starosta może przyznać pracodawcy jednorazową refundację wynagrodzenia w wysokości uprzednio uzgodnionej, nie wyższej jednak niż 150% przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu spełnienia tego warunku.**
 5. **Starosta, kierując bezrobotnego do prac interwencyjnych, ma obowiązek wziąć pod uwagę jego wiek, stan zdrowia oraz rodzaje uprzednio wykonywanej pracy.**

Stosowanie tego przepisu wymaga znajomości także rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 13 lipca 2004 r. w sprawie szczegółowego sposobu i trybu organizowania prac interwencyjnych i robót publicznych oraz jednorazowej refundacji kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenie społeczne oraz rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 24 listopada 2004 r. zmieniającego rozporządzenie z 13 lipca. Szerzej rozporządzenie omówione zostanie przy art. 60, ponieważ odnosi się ono do kilku instrumentów jednocześnie.

Artykuł 51 dotyczy wszystkich grup bezrobotnych wymienionych w art. 49, co, podkreślmy, nie przekreśla prawa urzędów pracy do dokonywania dalszych segmentacji klientów – w ramach wyznaczonych zapisami art. 49. Równocześnie należy mieć na uwadze, że nie możliwości organizowania prac interwencyjnych dla innych, niż wymienione w art. 49, grup bezrobotnych.

Instrument prac interwencyjnych znany jest z poprzednio obowiązującej ustawy. Biorąc pod uwagę wieloletnią praktykę jego stosowania wydaje się, że nie wymaga on szczególnego komentarza.

Zwrócić należy jedynie uwagę na to, że zgodnie z przepisami regulującymi zasady przyznawania pomocy publicznej przedsiębiorca, który zatrudni bezrobotnych w ramach prac interwencyjnych ma obowiązek utrzymania tych stanowisk pracy przez okres 24–36 miesięcy zgodnie z Rozporządzeniem Nr 2204/2002 Komisji WE z dnia 12 grudnia 2002 roku, jeśli jest to pomoc na tworzenie zatrudnienia w przypadku rekrutacji pracowników znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy (w rozumieniu Art. 5. Rozporządzenia 2204/2002) – miejsce pracy powinno być utrzymane 12 m-cy. Przepisy te mają zastosowanie do podmiotów prowadzących działalność gospodarczą, nie zaś do wszystkich pracodawców.

Odmowa skorzystania z propozycji zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych skutkuje pozbawieniem statusu bezrobotnego na okres 90 dni (art. 33 ust. 4 pkt 3).

Art. 52. Bezrobotnemu do 25 roku życia skierowanemu przez starostę na szkolenie przysługuje w okresie jego odbywania stypendium w wysokości 40% kwoty zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1; przepisy art. 41 ust. 6 oraz art. 80 stosuje się odpowiednio.

Zgodnie z art. 52 bezrobotny do 25 roku życia podczas szkolenia, na które skierowany zostanie przez starostę, ma prawo do stypendium w wysokości 40% zasiłku (a więc nie do dodatku szkoleniowego). Jest to prawo należne. Analogicznie, jak w przypadku innych osób kierowanych na szkolenia, osoba która z własnej winy nie ukończy szkolenia – jest zobowiązana do zwrotu jego kosztów. Prawo do stypendium przysługuje za okres udokumentowanej niezdolności do pracy.

Art. 53.1. Bezrobotnego, o którym mowa w art. 49 pkt 1, starosta na wniosek lub za zgodą tego bezrobotnego może skierować do odbycia u pracodawcy stażu przez okres nieprzekraczający 12 miesięcy.

2. Do osoby zarejestrowanej jako bezrobotna w okresie do upływu 12 miesięcy od dnia określonego w dyplomie, świadectwie lub innym dokumencie poświadczającym ukończenie szkoły wyższej, która nie ukończyła 27 roku życia, ust. 1 stosuje się odpowiednio.
3. Starosta może skierować na okres do 6 miesięcy bezrobotnych, o których mowa w art. 49 pkt 1 i 4, a za ich zgodą także bezrobotnych, o których mowa w art. 49 pkt 2, 3, 5 i 6, do odbycia przygotowania do wykonywania zawodu u pracodawcy, bez nawiązywania stosunku pracy.
4. Staż i przygotowanie zawodowe w miejscu pracy odbywają się na podstawie umowy zawartej przez starostę z pracodawcą, według programu określonego w umowie. Przy ustalaniu programu powinny być uwzględnione predyspozycje psychofizyczne i zdrowotne, poziom wykształcenia oraz dotychczasowe kwalifikacje zawodowe bezrobotnego. Program powinien określać:
 - 1) nazwę zawodu lub specjalności, której program dotyczy;
 - 2) zakres zadań wykonywanych przez bezrobotnego;
 - 3) rodzaj uzyskiwanych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych;
 - 4) sposób potwierdzenia nabytych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych;
 - 5) opiekuna osoby objętej programem przygotowania zawodowego i stażu.
5. Nadzór nad odbywaniem stażu i przygotowania zawodowego w miejscu pracy przez bezrobotnego sprawuje starosta. Pracodawca po zakończeniu realizacji programu, o którym mowa w ust. 4, wydaje opinię zawierającą informacje o zadaniach realizowanych przez bezrobotnego oraz kwalifikacjach lub umiejętnościach zawodowych pozyskanych w procesie przygotowania zawodowego. Starosta wydaje bezrobotnemu zaświadczenie o odbyciu przygotowania zawodowego i stażu.

6. **Bezrobotnemu w okresie odbywania stażu lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy do wykonywania zawodu przysługuje stypendium w wysokości zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1, wypłacane przez starostę; przepisy art. 41 ust. 6 oraz art. 80 stosuje się odpowiednio. Za okres, za który przysługuje stypendium, zasiłek nie przysługuje.**
7. **Na wniosek bezrobotnego odbywającego staż lub przygotowanie zawodowe w miejscu pracy, pracodawca jest obowiązany do udzielenia dni wolnych w wymiarze 2 dni za każde 30 dni odbywania stażu lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy. Za dni wolne przysługuje stypendium.**
8. **Przepisy ust. 1–7 stosuje się odpowiednio do organizacji pozarządowych.**
9. **Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowe warunki odbywania stażu oraz przygotowania zawodowego w miejscu pracy, mając na uwadze zapewnienie właściwych warunków nabywania umiejętności.**

Rozporządzenie z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu oraz przygotowania zawodowego zostało opublikowane w Dzienniku Ustaw Nr 185 pod pozycją 1912.

Ze względu na duże podobieństwa obu instrumentów, zostaną one omówione łącznie.

Przez staż zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 34 rozumieć należy nabywanie przez bezrobotnego umiejętności praktycznych do wykonywania pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą. Rozporządzenie w par. 1 ust. 1 precyzuje, że warunkiem skierowania bezrobotnego do odbycia stażu jest brak doświadczenia zawodowego w miejscu pracy. Należy przez to rozumieć brak jakiegokolwiek doświadczenia zawodowego na rynku pracy bez zawiązania do danego zawodu czy danego pracodawcy. Celem stażu jest bowiem umożliwienie osobie bezrobotnej nabycia umiejętności praktycznych i zdobycie doświadczenia zawodowego w rzeczywistych warunkach pracy. Należy przyjąć, że posiadanie doświadczenia zawodowego (w formie umowy zlecenia, umowy o dzieło, stażu w miejscu pracy) krótszego niż trzy miesiące nie daje możliwości nabycia wystarczających umiejętności praktycznych do wykonywania pracy. W konsekwencji oznacza to, że istnieje możliwość wielokrotnego kierowania na staż, o ile każdorazowo okres stażu wynosił 3 miesiące lub mniej. Nie ma przy tym znaczenia, czy osoba była kierowana na staż w okresie tej samej, czy kolejnych rejestracji, a także czy skierowanie dotyczyło tego samego lub innych pracodawców. Starosta ma więc prawo ponownie kierować na staż, kierując się oceną sytuacji bezrobotnego i racjonalnością wykorzystania środków Funduszu Pracy. W przypadku, gdy osoba odbywała staż w okresie dłuższym niż 3 miesiące nie może być uznana za osobę bez doświadczenia zawodowego na rynku pracy, nie ma więc podstaw do ponownego skierowania na staż, jest natomiast możliwość kierowania do odbycia przygotowania zawodowego w miejscu pracy (o ile spełnia warunki określone dla tego instrumentu). Nie ma uzasadnienia kierowanie na staż osoby, która odbyła przygotowanie zawodowe jako pracownik młodociany. Przygotowanie zawodowe pracowników młodocianych odbywa się na podstawie umowy o pracę w celu nauki zawodu albo przyuczenia do wykonywania określonej pracy i trwa od 24 do 36 miesięcy, a po jego zakończeniu przygotowania młody człowiek otrzymuje świadectwo pracy. A zatem osoby te nie kwalifikują się do zaliczenia do kategorii bezrobotnych z brakiem doświadczenia zawodowego w miejscu pracy. Nie zachodzą natomiast żadne przesłanki uniemożliwiające bezrobotnemu, który ukończył 18 lat, legitymującemu się świadectwem ukończenia szkoły zawodowej odbycie stażu, pod warunkiem, że przez cały czas trwania nauki posiadał tylko status ucznia, a nie pracownika. W wyjątkowych przypadkach, gdy np. staż planowany na 6 miesięcy nie został ukończony z winy pracodawcy, a więc nie został zrealizowany program stażu – możliwe jest skierowanie zainteresowanego ponownie do odbywania stażu.

Tak więc podejmując decyzję o skierowaniu na staż należy brać pod uwagę nie tylko wiek, ale również brak umiejętności praktycznych do wykonywania pracy związany z brakiem doświadcze-

nia zawodowego. Skierowanie na staż wymaga zgody zainteresowanego lub też może zostać dokonane na jego wniosek. Z tego zapisu wynika brak sankcji za odmowę skorzystania z propozycji.

Pomimo, iż w ustawie zrezygnowano z definicji absolwenta i wprowadzono definicję bezrobotnego do 25 roku życia, to przewidziano – w przypadku stażu – możliwość jego odbywania przez absolwentów szkół wyższych, o ile nie ukończyli 27 roku życia (i spełniają warunki określone w art. 53 ust. 2.) – również na ich wniosek lub za ich zgodą.

Przez przygotowanie zawodowe w miejscu pracy zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 31 należy rozumieć zdobywanie nowych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych poprzez praktyczne wykonywanie zadań zawodowych na stanowisku pracy według ustalonego programu uzgodnionego pomiędzy starostą, pracodawcą i bezrobotnym. Zgodnie z par. 1 ust. 2 rozporządzenia warunkiem skierowania bezrobotnego do odbycia przygotowania zawodowego jest brak kwalifikacji zawodowych dostosowanych do potrzeb rynku pracy. Jest to więc instrument kierowany do tej grupy osób, które posiadają doświadczenie zawodowe, ale ich kwalifikacje nie są adekwatne do potrzeb rynku pracy. Celem skierowania do odbycia przygotowania zawodowego w miejscu pracy jest ułatwienie ponownego wejścia na rynek pracy osobom, które utraciły pracę i mają niskie bądź nieaktualne kwalifikacje zawodowe. Odbycie przygotowania zawodowego przez bezrobotnych ma na celu zwiększenie szansy na skorzystanie z dostępnych ofert pracy na rynku pracy. Instrument ten może być stosowany z woli urzędu wobec bezrobotnych do 25 roku życia oraz bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych. Może on też być stosowany – lecz na wniosek lub za zgodą – wobec pozostałych grup, o których mowa w art. 49. Wynika z tego, że jedynie w przypadku bezrobotnych do 25 roku życia i bezrobotnych bez kwalifikacji odmowa udziału w programie skutkuje pozbawieniem statusu na okres 90 dni (art. 33 ust. 4 pkt 3 ustawy).

Wniosek, o którym mowa powyżej, powinien zostać złożony u właściwego starosty (właściwego oznacza tego starostę, który sprawuje zwierzchnictwo nad powiatowym urzędem pracy, w którym zarejestrowany jest dany bezrobotny). Wniosek ten powinien zawierać określenie zadań zawodowych, które bezrobotny chciałby wykonywać podczas stażu lub przygotowania zawodowego, oraz kwalifikacji lub umiejętności, które chciałby uzyskać.

W przypadku, gdy wniosek o zorganizowanie stażu lub przygotowania zawodowego składa pracodawca, również winien uczynić to do starosty właściwego – a więc sprawującego zwierzchnictwo nad tym urzędem pracy, w którym zarejestrowany jest potencjalny kandydat lub właściwego ze względu na miejsce odbywania stażu. Wymagania odnośnie treści wniosku określa par. 3 ust. 1 rozporządzenia. W ust. 2 przywołanego paragrafu minister zawarł możliwość wskazania we wniosku konkretnego bezrobotnego, którego pracodawca chciałby przyjąć na staż lub przygotowanie zawodowe.

Staż i przygotowanie zawodowe w miejscu pracy mogą być organizowane u pracodawców. Definicja pracodawcy określona jest w art. 2 ust. 1 pkt 25 ustawy. Zgodnie z tą definicją nie jest możliwe organizowanie stażu (przygotowania zawodowego) u osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą, która nie zatrudnia pracownika; w tym przypadku nie wystarczy sam zamiar przyjęcia na staż jako zamiar zatrudnienia, gdyż staż nie jest zatrudnieniem. Gdyby jednak w umowie o organizację stażu zawarty został warunek (zobowiązanie pracodawcy) do zatrudnienia skierowanego bezrobotnego po odbyciu stażu – wówczas można tę sytuację uznać za spełnienie warunku „zamierzenia zatrudnienia pracownika”. Zgodnie z ust. 8 staż i przygotowanie zawodowe mogą być organizowane przez organizację pozarządową.

Zgodnie z par. 5 rozporządzenia starosta ma prawo skierować bezrobotnego na badania lekarskie (o których mowa w art. 2 ust. 3 ustawy, a więc wykonywane w celu stwierdzenia ogólnej zdolności bezrobotnego do wykonywania pracy), a także – jeżeli charakter pracy tego wymaga – na

specjalistyczne badania lekarskie i psychologiczne (o których mowa w art. 38 ust. 4 ustawy). Badanie te mogą być finansowane z Funduszu Pracy, zgodnie z art. 108 ust. 1 pkt 1 ustawy.

Par. 6 rozporządzenia określa wymogi, jakie musi spełniać umowa o organizację stażu, zawierana pomiędzy starostą a pracodawcą. Musi ona określać w szczególności:

- nazwę instrumentu rynku pracy (staż albo przygotowanie zawodowe w miejscu pracy),
- dane bezrobotnego odbywającego staż lub przygotowanie zawodowe (imię i nazwisko, PESEL, data urodzenia, adres),
- dane opiekuna bezrobotnego odbywającego staż lub przygotowanie zawodowe (min. imię i nazwisko, zajmowane stanowisko, wykształcenie),
- datę rozpoczęcia i zakończenia stażu lub przygotowania zawodowego,
- zobowiązanie pracodawcy do zapewnienia należytej organizacji stażu lub przygotowania zawodowego, zgodnie z ustalonym programem.

W przypadku organizowania stażu lub przygotowania zawodowego w powiatowych urzędach pracy i starostwach powiatowych nie ma obowiązku zawierania umowy.

Zwrócić należy uwagę na wymóg, o którym mowa w art. 53 ust. 4 oraz ostatnim punkcie przytoczonego paragrafu rozporządzenia: staż i przygotowanie zawodowe odbywają się zgodnie z ustalonym programem. Oznacza to obowiązek przygotowania programu stażu (przygotowania zawodowego), przy czym ustawodawca nie sprecyzował, na kim spoczywa ten obowiązek. Zgodnie z duchem ustawy i zapisami rozporządzenia należy przyjąć, że jest to obowiązek pracodawcy (który we wniosku zobligowany został do opisu zadań, jakie będą wykonywane podczas stażu lub przygotowania zawodowego). Jednakże rolą i obowiązkiem urzędu pracy jest dokonanie oceny racjonalności złożonej propozycji i w razie potrzeby współdziałanie z pracodawcą w skorygowaniu tych zapisów tak, aby program stażu (przygotowania zawodowego) rzeczywiście gwarantował realizację celów postawionych przed tymi instrumentami. Zwrócić należy uwagę, że obligatoryjny zakres informacji ujętych we wniosku (określonych w rozporządzeniu) nie pokrywa się z wymaganym ustawą zakresem danych, jakie ujęte winny zostać w programie, co oznacza konieczność uzupełnienia danych w trakcie negocjacji z pracodawcą lub poszerzenie zakresu danych wymaganych we wniosku (dotyczy to takich danych jak rodzaj uzyskiwanych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych oraz sposób potwierdzenia nabytych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych).

W przypadku obu instrumentów wymagane jest aby pracodawca zapewnił opiekuna bezrobotnego odbywającego staż lub przygotowanie zawodowe. Rolą opiekuna zgodnie z par. 7 ust. 3 rozporządzenia jest udzielanie bezrobotnemu wskazówek i pomocy w wypełnianiu powierzonych zadań, a także poświadczenie podpisem prawdziwości informacji zawartych w sprawozdaniu z przebiegu stażu lub przygotowania zawodowego, do sporządzenia którego jest zobligowany bezrobotny (par. 7 ust. 2 pkt. 4). Zawarcie w rozporządzeniu wymogu podania danych opiekuna we wniosku, a następnie w umowie zawieranej z pracodawcą oznacza, że obowiązkiem urzędu jest zweryfikowanie możliwości pełnienia przez wskazaną osobę funkcji opiekuna.

Starosta jest zobowiązany do sprawowania nadzoru nad odbywaniem stażu (przygotowania zawodowego). Starosta może rozwiązać umowę z pracodawcą na wniosek bezrobotnego odbywającego staż (przygotowanie zawodowe), jeśli pracodawca nie realizuje warunków odbywania stażu (przygotowania zawodowego) – par. 8 ust. 1 rozporządzenia. Rozwiązanie umowy może nastąpić po wysłuchaniu pracodawcy, a więc po dokonaniu weryfikacji informacji bezrobotnego oraz po uzyskaniu informacji, czy odstępstwo od programu i innych warunków odbywania stażu (przygotowania zawodowego) grozi nie osiągnięciem celu programu. Starosta może ponadto pozbawić bezrobotnego możliwości odbywania stażu (przygotowania zawodowego), jeśli stwierdzi jego nieusprawiedliwioną nieobecność podczas więcej niż jednego dnia pracy lub

naruszenie podstawowych obowiązków określonych w regulaminie pracy (w szczególności dotyczy to stawienia się do pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu, narkotyków, środków psychotropowych lub spożywania na stanowisku pracy alkoholu, narkotyków lub środków psychotropowych). Decyzja ta może być podjęta na wniosek pracodawcy albo z urzędu, ale wówczas musi być poprzedzona uzyskaniem opinii od pracodawcy – par. 8 ust. 2 rozporządzenia.

Określony w ust. 5 obowiązek pracodawcy dotyczący wydania bezrobotnemu opinii zawierającej informacje o zadaniach realizowanych przez bezrobotnego oraz kwalifikacjach lub umiejętnościach zawodowych pozyskanych przez niego w procesie przygotowania zawodowego został w rozporządzeniu (par. 7 ust. 1 pkt. 8) doprecyzowany poprzez ustalenie, że ma to mieć miejsce niezwłocznie po zakończeniu stażu (przygotowania zawodowego). Bezrobotny jest zobowiązany (par. 9 ust. 1 rozporządzenia) w terminie 7 dni od otrzymania wspomnianej opinii przedłożyć ją staroście wraz ze swoim sprawozdaniem z przebiegu stażu (przygotowania zawodowego). Sprawozdanie to winno zawierać informacje o wykonywanych zadaniach oraz uzyskanych kwalifikacjach lub umiejętnościach zawodowych (par. 7 ust. 2 pkt. 4 rozporządzenia) i musi być poświadczane przez opiekuna bezrobotnego (par. 7 ust. 3 rozporządzenia). Po zapoznaniu się z powyższymi dokumentami starosta wydaje zaświadczenie o odbyciu stażu (przygotowania zawodowego). W zaświadczeniu powinny znaleźć się następujące dane:

- nazwa instrumentu rynku pracy: staż albo przygotowanie zawodowe,
- dane bezrobotnego odbywającego staż lub przygotowanie zawodowe: imię i nazwisko, PESEL, datę urodzenia, adres,
- dane opiekuna bezrobotnego odbywającego staż lub przygotowanie zawodowe: imię i nazwisko, zajmowane stanowisko, wykształcenie,
- datę rozpoczęcia i zakończenia stażu (przygotowania zawodowego).

Wraz z wydaniem zaświadczenia starosta zwraca bezrobotnemu oryginały sprawozdania i opinii oraz kopię programu stażu (przygotowania zawodowego).

Uczestnicy stażu (przygotowania zawodowego) są uprawnieni do otrzymywania stypendium w wysokości zasiłku tzw. podstawowego. Jest to świadczenie obligatoryjne. Za okres otrzymywania stypendium nie przysługuje zasiłek. Świadczenie powiązane jest z faktem uczestnictwa w programie, tak więc np. fakt ukończenia 25 roku życia w trakcie odbywania stażu nie powoduje wstrzymania stypendium. Prawo do stypendium przysługuje również za okres udokumentowanej niezdolności do pracy.

W przypadku, gdy do odbywania stażu (przygotowania zawodowego) skierowana zostałaby osoba posiadająca prawo do zasiłku, wówczas starosta powinien wydać decyzję o wstrzymaniu zasiłku dla bezrobotnych oraz o przyznaniu stypendium, natomiast po zakończeniu programu należy wydać decyzję o wznowieniu wypłaty zasiłku, przy czym okres pobierania zasiłku ulega skróceniu o czas odbywania stażu lub przygotowania zawodowego (art. 73 ust. 4).

Pracodawca na wniosek bezrobotnego odbywającego staż (przygotowanie zawodowe) jest zobowiązany do udzielenia dni wolnych w wymiarze 2 dni za każde 30 dni odbywania programu. Przy obliczaniu tych terminów należy zastosować przepisy art. 111–116 Kodeksu cywilnego z dnia 23 kwietnia 1964 r. (Dz.U. Nr 16, poz. 93 z późn. zm.), a zatem termin określony w art. 53 ust. 7 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy upływa 30-tego dnia odbywania stażu lub przygotowania zawodowego. Jeżeli koniec terminu przypada na dzień ustawowo wolny od pracy, wówczas termin ten upływa dnia następnego. Za 2 dni wolne należy uważać dni robocze, analogicznie jak przy zwolnieniach na poszukiwanie pracy (art. 37 Kodeksu pracy). Zwrócić należy uwagę, że udzielenie dni wolnych może nastąpić wyłącznie za pełne 30 dni.

Art. 54. Starosta ustala i opłaca w wysokości i na zasadach określonych w odrębnych przepisach składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe od stypendiów wypłaconych na podstawie art. 52 i art. 53 ust. 6.

Przepis nie wymaga komentarza.

- Art. 55.1.** Bezrobotnemu, o którym mowa w art. 49 pkt 1 i 4, który w okresie 6 miesięcy od dnia zarejestrowania w powiatowym urzędzie pracy podjął dalszą naukę w szkole ponadpodstawowej lub ponadgimnazjalnej dla dorosłych albo w szkole wyższej w systemie studiów wieczorowych lub zaocznych, starosta, na wniosek bezrobotnego, przyznaje stypendium w wysokości 40% kwoty zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1, wypłacane przez okres 12 miesięcy.
2. Starosta może podjąć decyzję o kontynuacji wypłacania stypendium do ukończenia nauki zgodnie z programem nauczania.
 3. Stypendium przysługuje pod warunkiem nieprzekroczenia wysokości dochodu na osobę w rodzinie w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej uprawniającego do świadczeń z pomocy społecznej.
 4. Podstawą wypłaty stypendium jest zaświadczenie wystawione przez szkołę, potwierdzające kontynuowanie nauki.
 5. Stypendium nie przysługuje w przypadku przerwania nauki lub utraty statusu bezrobotnego.

Dla stosowania powyższego przepisu istotne znaczenie ma Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 6 października 2004 roku w sprawie szczegółowego trybu przyznawania zasiłku dla bezrobotnych, dodatku szkoleniowego, stypendium i dodatku aktywizacyjnego (Dz.U. Nr 219, poz. 2222)

Instrument stypendium z tytułu podjęcia nauki ma na celu zwiększenie możliwości podnoszenia kwalifikacji przez bezrobotnych poprzez zapewnienie im dochodów i skierowany jest wyłącznie do bezrobotnych do 25 roku życia oraz bezrobotnych bez kwalifikacji. W przypadku, gdy bezrobotny, który w okresie 6 miesięcy od dnia zarejestrowania podjął naukę w szkole ponadpodstawowej lub ponadgimnazjalnej dla dorosłych lub w szkole wyższej w systemie studiów wieczorowych lub zaocznych złoży wniosek o przyznanie stypendium, wówczas starosta ma obowiązek je przyznać – na 12 miesięcy. Starosta ma prawo – na zasadzie fakultatywnej – podjąć decyzję o kontynuacji wypłacania stypendium przez kolejne miesiące (lata) nauki, aż do ukończenia nauki (nie ma takiego prawa wobec bezrobotnych, którzy otrzymywali stypendium na podstawie art. 37d ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu – ze względu na zapis art. 139 ust. 1 ustawy o promocji...). Przez podjęcie nauki należy rozumieć rozpoczęcie nauki po raz pierwszy na wyższym poziomie niż ostatnio zakończony (np. I klasa danej szkoły lub pierwszy rok studiów); podjęcie nauki w wyższej klasie lub na wyższym roku uznać należy za kontynuację, a nie za podjęcie nauki. Wyjątkiem jest tu podjęcie uzupełniających studiów magisterskich po ukończeniu studiów licencyjnych – które jest kwalifikowane jako podjęcie nauki. Podjęcie studiów doktoranckich lub podyplomowych nie stanowi warunku do nabycia prawa do stypendium.

Przyznanie stypendium następuje na wniosek w formie decyzji administracyjnej od dnia podjęcia nauki bez względu na dzień złożenia wniosku, a więc nawet wstecznie, jeśli wniosek zostanie złożony już w trakcie nauki. Stypendium wypłacane jest przez 12 miesięcy, a więc również w okresie miesięcy wakacyjnych.

Warunkiem uzyskiwania stypendium, zarówno w części obligatoryjnej, jak i fakultatywnej jest nieprzekraczanie wysokości dochodu na osobę w rodzinie w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej, uprawniającego do świadczeń z pomocy społecznej. Zgodnie z tymi przepisami przez dochód na osobę w rodzinie należy rozumieć sumę miesięcznych dochodów rodziny podzieloną przez liczbę osób w rodzinie. Podstawę do ustalenia dochodu mogą stanowić np. zaświadczenia o wysokości zarobków osób pracujących w rodzinie, odcinki emerytury lub renty. PUP ma

obowiązek co miesiąc weryfikować sytuację finansową beneficjenta, przy czym w kolejnych miesiącach wystarczy wymagać oświadczenia o tym, że sytuacja dochodowa nie uległa zmianie, składanego pod rygorem odpowiedzialności karnej. Jeśli w danym miesiącu sytuacja dochodowa ulegnie zmianie, należy zawiesić wypłatę stypendium – w danym miesiącu. Nie powoduje to wydłużenia okresu płatności stypendium na dalsze miesiące.

Podstawą do wypłaty stypendium zgodnie z ust. 4 jest wystawione przez szkołę zaświadczenie potwierdzające kontynuację nauki. W sytuacji przerwania nauki stypendium nie przysługuje (ust. 5). Ustawa nie precyzuje terminów przedkładania wspomnianych zaświadczeń, pozostawiając decyzję powiatowemu urzędowi pracy, który ma prawo do określania tych terminów w sposób gwarantujący możliwość weryfikacji uprawnień (np. co miesiąc).

Stypendium nie przysługuje również w przypadku utraty statusu bezrobotnego.

Ustawa nie wyklucza możliwości pobierania jednocześnie stypendium stażowego i stypendium z tytułu podjęcia nauki.

- Art. 56.1.** Starosta może dokonywać z Funduszu Pracy przez okres do 12 miesięcy zwrotu poniesionych przez pracodawcę z tytułu zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych w pełnym wymiarze czasu pracy skierowanego bezrobotnego, o którym mowa w art. 49 pkt 1, 2 i 6, kosztów wypłaconego mu wynagrodzenia, nagród oraz opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne w wysokości uprzednio uzgodnionej, nieprzekraczającej jednak kwoty zasiłku określonej w art. 72 ust. 1, obowiązującej w ostatnim dniu każdego rozliczanego miesiąca i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia.
2. Starosta może dokonywać z Funduszu Pracy przez okres do 18 miesięcy zwrotu poniesionych przez pracodawcę z tytułu zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych w pełnym wymiarze czasu pracy skierowanego bezrobotnego, o którym mowa w art. 49 pkt 1, 2 i 6, kosztów wypłaconego mu wynagrodzenia, nagród oraz opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne w wysokości uprzednio uzgodnionej, nieprzekraczającej jednak minimalnego wynagrodzenia za pracę i składek na ubezpieczenia społeczne od tego wynagrodzenia, jeżeli zwrot obejmuje koszty poniesione za co drugi miesiąc.

Instrument opisany w art. 56 skierowany jest wyłącznie do trzech grup bezrobotnych: do 25 roku życia, długotrwale bezrobotnych oraz niepełnosprawnych. Jest on analogiczny do zawartego w art. 51, jednakże daje możliwość refundowania kosztów zatrudnienia skierowanych osób przez 12 miesięcy (lub 18 – jeśli refundacja dokonywana jest co drugi miesiąc). Intencją tej regulacji jest stworzenie wskazanym grupom bezrobotnym możliwości uzyskania dłuższego doświadczenia zawodowego, a tym samym utrwalenia umiejętności i kwalifikacji niezbędnych do wykonywania pracy.

Ma tu zastosowanie rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 13 lipca 2004r. w sprawie szczegółowego sposobu i trybu organizowania prac interwencyjnych i robót publicznych oraz jednorazowej refundacji kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenie społeczne (Dz.U. Nr 161, poz. 1683) oraz zmieniające je rozporządzenie z dnia 24 listopada (Dz.U. Nr 257, poz. 2576).

Podobnie jak w przypadku art. 51 – odmowa udziału skutkuje utratą statusu osoby bezrobotnej na okres 90 dni (art. 33 ust. 4 pkt 3 ustawy).

- Art. 57.1.** Starosta zwraca organizatorowi robót publicznych, który zatrudnił skierowanych bezrobotnych, o których mowa w art. 49 pkt 2, 3 i 5, przez okres do 6 miesięcy, część kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składek na ubezpieczenia społeczne bezrobotnych w wysokości uprzednio uzgodnionej, nieprzekraczającej jednak kwoty ustalonej jako iloczyn liczby zatrudnionych w miesiącu w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy oraz 50% przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w ostat-

- nim dniu zatrudnienia każdego rozliczanego miesiąca i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia.
2. Starosta może dokonywać, w zakresie i na zasadach określonych w ust. 1, zwrotu poniesionych przez organizatora robót publicznych kosztów z tytułu zatrudnienia na okres do 12 miesięcy skierowanych bezrobotnych, o których mowa w art. 49 pkt 2, 3 i 5, w wysokości uprzednio uzgodnionej, nieprzekraczającej jednak przeciętnego wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia za każdego bezrobotnego, jeżeli refundacja obejmuje koszty poniesione za co drugi miesiąc ich zatrudnienia.
 3. Na wniosek organizatora robót publicznych starosta może przyznawać zaliczki ze środków Funduszu Pracy na poczet wypłat wynagrodzeń oraz opłacenia składek na ubezpieczenia społeczne.
 4. Bezrobotni, o których mowa w art. 49 pkt 1 i 2, na swój wniosek lub za ich zgodą, mogą zostać skierowani przez starostę, na zasadach dotyczących robót publicznych, do wykonywania przez okres do 6 miesięcy pracy niezwiązanej z wyuczonym zawodem, w wymiarze nieprzekraczającym połowy wymiaru czasu pracy, w instytucjach użyteczności publicznej oraz organizacjach zajmujących się problematyką kultury, oświaty, sportu i turystyki, opieki zdrowotnej lub pomocy społecznej.
 5. Skierowanie, o którym mowa w ust. 4, powinno dotyczyć w szczególności bezrobotnych zobowiązanych do alimentów na mocy odrębnych przepisów.
 6. Starosta zwraca pracodawcy, który zatrudnił bezrobotnych skierowanych do prac, o których mowa w ust. 4, część poniesionych kosztów na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne w wysokości uprzednio uzgodnionej, nieprzekraczającej jednak kwoty ustalonej jako iloczyn liczby zatrudnionych bezrobotnych i połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w ostatnim dniu zatrudnienia każdego rozliczanego miesiąca, łącznie ze składką na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia.

Dla właściwej realizacji tego przepisu znaczenie ma rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 13 lipca 2004 r. w sprawie szczegółowego sposobu i trybu organizowania prac interwencyjnych i robót publicznych oraz jednorazowej refundacji kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenie społeczne (Dz.U. Nr 161, poz. 1683) oraz zmieniające je rozporządzenie z dnia 24 listopada (Dz.U. Nr 257, poz. 2576).

Regulacja zawarta w art. 57 ust. 1–3 skierowana jest do trzech grup bezrobotnych: długotrwale, powyżej 50 roku życia oraz samotnie wychowujących dzieci. Roboty publiczne to instrument znany z wcześniejszych ustaw – poczynając od 1991 roku. Zasady jego stosowania w kwestii naliczania wysokości refundacji nie uległy zmianie. Dotychczas jednak do robót publicznych mogli być kierowani wszyscy bezrobotni, obecnie wyłącznie wymienione wyżej grupy. Zmiana ta spowodowana została oceną dotychczasowych doświadczeń w zakresie organizacji robót publicznych, która doprowadziła do uznania istotnej socjalnej roli tego instrumentu, a także jego znaczenia w procesie readaptacji zawodowej grup szczególnie trudnych do zatrudnienia. W efekcie zmianie uległa definicja robót publicznych – art. 2 ust. 1 pkt 32: oznacza to zatrudnienie bezrobotnego w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy przy wykonywaniu prac mających na celu reintegrację zawodową i społeczną, określoną na podstawie przepisów o zatrudnieniu socjalnym, organizowane przez ośrodki pomocy społecznej lub organizacje pozarządowe statutowo zajmujące się problematyką: ochrony środowiska, kultury, oświaty, sportu i turystyki, opieki zdrowotnej, bezrobocia oraz pomocy społecznej, a także spółki wodne i ich związki, jeżeli prace te są finansowane lub dofinansowane ze środków samorządu terytorialnego, budżetu państwa, funduszy celowych, organizacji pozarządowych, spółek wodnych i ich związków

Wskazać należy na odmienność regulacji zawartej w art. 140, stwarzającej możliwość organizowania – do 31 grudnia 2005 r. – robót publicznych dla wszystkich bezrobotnych przez powiat (a więc przez wszystkie jednostki organizacyjne powiatu).

Należy zwrócić uwagę na specyfikę ust. 4–6: dotyczy wyłącznie bezrobotnych do 25 roku życia i długotrwale bezrobotnych i może zostać zastosowany za zgodą lub na wniosek bezrobotnych z tych grup. O ile więc odmowa przyjęcia propozycji skierowania do pracy na zasadach robót publicznych zgodnie ust. 1 lub 2 powoduje konsekwencje określone w art. 33, o tyle w przypadku ust. 4 art. 33 nie może mieć zastosowania. Jest to nowy instrument, a jego szczególne intencje zawarte są w ust. 5 – chodzi bowiem o stworzenie możliwości uzyskiwania dochodów z pracy osobom zobowiązanym do świadczeń alimentacyjnych. Ważna różnica dotyczy wysokości możliwej refundacji, która została odniesiona do połowy minimalnego wynagrodzenia. Łączna maksymalna kwota za jednego skierowanego bezrobotnego może wynieść ok. 486 zł (1/2 z 824 zł + ok. 74 zł składki od tej kwoty) na ubezpieczenie społeczne.

W definicji robót publicznych w art. 2 ust. 1 pkt 32 wskazano podmioty, które mogą być organizatorami robót publicznych. Mogą to więc być ośrodki pomocy społecznej lub organizacje pozarządowe statutowo zajmujące się problematyką: ochrony środowiska, kultury, oświaty, sportu i turystyki, opieki zdrowotnej, bezrobocia oraz pomocy społecznej, a także spółki wodne i ich związki, jeżeli prace te są finansowane lub dofinansowane ze środków samorządu terytorialnego, budżetu państwa, funduszy celowych, organizacji pozarządowych, spółek wodnych i ich związków.

Ponadto na zasadzie wyjątku, zgodnie z art. 140 do końca 2005 r. roboty publiczne mogą być organizowane przez powiat (tj. wszystkie jednostki organizacyjne powiatu, w tym np. przez powiatowy urząd pracy).

Art. 58. Bezrobotni, o których mowa w art. 49 pkt 3, po upływie 6 miesięcy od dnia zarejestrowania w powiatowym urzędzie pracy mogą ubiegać się o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego, jeżeli spełniają warunki do nabycia tego świadczenia, określone w odrębnych przepisach.

Art. 59.1. Starosta może skierować bezrobotnych, o których mowa w art. 49 pkt 3, do wykonywania pracy w ramach prac interwencyjnych przez okres do 24 miesięcy oraz dokonywać refundacji poniesionych przez pracodawcę kosztów na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne.

2. Starosta może skierować bezrobotnych, o których mowa w ust. 1, do wykonywania pracy w ramach prac interwencyjnych u pracodawcy przez okres do 4 lat i dokonywać refundacji poniesionych przez pracodawcę kosztów wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne, jeżeli obejmuje ona koszty poniesione za co drugi miesiąc ich zatrudnienia.
3. Starosta, kierując bezrobotnych do wykonywania pracy w ramach prac interwencyjnych, o których mowa w ust. 1 i 2, może przyznać pracodawcy dofinansowanie na wyposażenie nowego stanowiska pracy w wysokości nie wyższej niż 400% przeciętnego wynagrodzenia, na warunkach określonych w umowie.
4. Jeżeli do pracy w ramach prac interwencyjnych są kierowani bezrobotni, którzy:
 - 1) spełniają warunki konieczne do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego – refundacja jest przyznawana w wysokości do 80% minimalnego wynagrodzenia za pracę i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia;
 - 2) nie spełniają warunków koniecznych do uzyskania świadczenia przedemerytalnego – refundacja jest przyznawana w wysokości do 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia.

Intencją przepisów art. 58 i 59 było z jednej strony zmniejszenie zainteresowania dezaktywizacją zawodową w postaci świadczenia przedemerytalnego i zachęcenie do jak najdłuższego pozostawania na rynku pracy, z drugiej zaś – stworzenie szczególnych możliwości do pozostawiania na rynku pracy grupie dotychczas stosunkowo silnie z niego „wypychanej”.

Również w tym przypadku ma zastosowanie rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 13 lipca 2004 r. w sprawie szczegółowego sposobu i trybu organizowania prac interwencyjnych i robót publicznych oraz jednorazowej refundacji kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpie-

czenie społeczne (Dz.U. Nr 161, poz. 1683) oraz zmieniające je rozporządzenie z dnia 24 listopada (Dz.U. Nr 257, poz. 2576), a także rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 31 sierpnia 2004 r. w sprawie warunków i trybu refundacji ze środków Funduszu Pracy kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego, przyznawania bezrobotnemu środków na podjęcie działalności gospodarczej i refundowania kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa oraz wymiaru dopuszczalnej pomocy (Dz.U. Nr 196, poz. 2018). Pierwsze zostanie omówione niżej, omówienie drugiego miało miejsce przy artykule 46.

Art. 60. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) szczegółowy sposób i tryb organizowania prac interwencyjnych i robót publicznych, jednorazowej refundacji kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne poniesionych w związku z zatrudnieniem skierowanego bezrobotnego, treść wniosku o organizowanie robót publicznych, prac interwencyjnych oraz tryb i warunki zawieranych umów z uprawnionymi pracodawcami;**
- 2) wymiar dopuszczalnej pomocy w granicach określonych w przepisach rozporządzenia Nr 2204/2002 Komisji WE z dnia 12 grudnia 2002 r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 TWE w odniesieniu do pomocy państwa w zakresie zatrudnienia (Dz. Urz. WE Nr L 337, 13/12/2002 r., s. 3);**

– mając na uwadze prawidłowość wydatkowania środków z Funduszu Pracy.

Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 13 lipca 2004 roku w sprawie szczegółowego sposobu i trybu organizowania prac interwencyjnych i robót publicznych oraz jednorazowej refundacji kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenie społeczne zostało opublikowane w Dzienniku Ustaw Nr 161/2004 pod poz. 1683. W dniu 24 listopada wydane zostało rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy zmieniające rozporządzenie z dnia 13 lipca (Dz.U. Nr 257, poz. 2576).

Określa ono istotne szczegółowe wymagania dotyczące pracodawców u których mogą być organizowane prace interwencyjne i roboty publiczne.

I tak prace interwencyjne:

- mogą być organizowane przez pracodawcę, jeżeli z tego powodu nie zagraża likwidacja lub upadłość innym podmiotom gospodarczym realizującym takie same zadania jak wykonywane przez tego pracodawcę (par. 2).
- nie mogą być organizowane przez pracodawcę, jeżeli znajduje się on w stanie upadłości lub likwidacji (par. 3); dowód na spełnianie tego warunku w formie oświadczenia wraz z dokumentami potwierdzającymi pracodawca winien dołączyć do wniosku o organizację prac interwencyjnych (par. 5 ust. 3)
- nie mogą być organizowane przez pracodawców będących: partiami lub organizacjami politycznymi, posłami lub senatorami na potrzeby biur poselsko-senatorskich, organizacjami związków zawodowych, z wyjątkiem upoważnionych do prowadzenia pośrednictwa pracy związkowych biur pracy oraz klubów pracy, organizacjami pracodawców z wyjątkiem upoważnionych do prowadzenia pośrednictwa pracy biur oraz klubów pracy, urzędami naczelnymi i centralnymi organów administracji państwowej, kościołami lub związkami wyznaniowymi, przedstawicielstwami państw obcych (par. 4).

Natomiast w stosunku do robót publicznych określono jedynie warunek analogiczny do pierwszego tiret wyżej (par. 2).

Na rozpatrzenie wniosku o organizację prac interwencyjnych lub robót publicznych starosta ma 30 dni. W przypadku prac interwencyjnych w wyniku pozytywnej decyzji zawierana jest przez starostę umowa z pracodawcą; w przypadku robót publicznych umowa zawarta może być z wnioskującym organizatorem robót publicznych lub ze wskazanym przez niego pracodawcą.

Umowa winna w szczególności zawierać (par. 6 ust. 1):

- liczbę bezrobotnych oraz okres, na jaki zostaną zatrudnieni,
- rodzaj i miejsce wykonywanych prac oraz niezbędne lub pożądane kwalifikacje bezrobotnych,
- terminy i wysokość refundowanych z Funduszu Pracy przez starostę kosztów wynagrodzeń i składek na ubezpieczenie społeczne,
- obowiązek informowania starosty o wypadkach wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę ze skierowanymi bezrobotnymi,
- obowiązek zwrotu wypłaconych kwot refundacji w przypadku wykorzystania środków niezgodnie z umową oraz termin i tryb tego zwrotu.

Umowa może ponadto zawierać zobowiązanie do przyznania pracodawcy jednorazowej refundacji, o której mowa w art. 51 ust. 4 ustawy, po spełnieniu warunków.

Nie jest wymagane zawarcie umowy w przypadku, gdy prace interwencyjne lub roboty publiczne organizowane są w powiatowych urzędach pracy i starostwach powiatowych (par. 6 ust. 5).

W przypadku, gdy organizator robót publicznych ubiega się o zaliczkę ze środków Funduszu Pracy (na mocy art. 57 ust. 3 ustawy), w umowie należy określić termin przekazania zaliczki i jej rozliczenia. Termin przekazania nie może być wcześniejszy niż 5 dni przed terminem płatności, na które jest przyznana. Kwota zaliczki nie może być większa niż kwota niezbędna do dokonania w danym miesiącu refundacji (par. 7).

Rozporządzenie określa także wymagane elementy umowy w przypadku, gdy starosta zamierza pracodawcy przyznać jednorazową refundację kosztów poniesionych z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne w związku z zatrudnieniem skierowanego bezrobotnego. Są one analogiczne jak wymienione wyżej dotyczące prac interwencyjnych i robót publicznych.

Art. 61.1. Bezrobotnym, o których mowa w art. 49 pkt 5, starosta może, po udokumentowaniu poniesionych kosztów, refundować koszty opieki nad dzieckiem do lat 7, w wysokości uzgodnionej, nie wyższej jednak niż połowa zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1, jeżeli bezrobotny podejmie zatrudnienie lub inną pracę zarobkową lub zostanie skierowany na staż, przygotowanie zawodowe w miejscu pracy lub szkolenie oraz pod warunkiem nieprzekroczenia wysokości kryterium dochodowego na osobę w rodzinie, w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej.

2. Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem do lat 7 następuje:

- 1) na okres do 3 miesięcy, jeżeli bezrobotny podjął zatrudnienie lub inną pracę zarobkową na okres co najmniej 6 miesięcy;**
- 2) na okres do 6 miesięcy, jeżeli bezrobotny podjął zatrudnienie lub inną pracę zarobkową na okres co najmniej 12 miesięcy.**

3. W przypadku skierowania na staż, przygotowanie zawodowe w miejscu pracy lub szkolenie refundacja kosztów opieki nad dzieckiem do lat 7 następuje na okres odbywania stażu, przygotowania zawodowego w miejscu pracy lub szkolenia.

4. Na wniosek osoby, o której mowa w ust. 1, starosta może wypłacić zaliczkę na refundację kosztów opieki nad dzieckiem.

5. Na zasadach określonych w ust. 1–4 może nastąpić również refundacja kosztów opieki nad osobą zależną.

Regulacja zawarta w art. 61 skierowana jest do osób samotnie wychowujących dzieci i dotyczy możliwości sfinansowania opieki nad dzieckiem i/lub inną osobą zależną w okresie pierwszych trzech lub sześciu miesięcy zatrudnienia lub wykonywania innej pracy zarobkowej (jeśli osoba podjęła zatrudnienie na okres odpowiednio co najmniej 6 lub 12 miesięcy), oraz w okresie odbywania stażu, szkolenia lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy. Przepis taki pojawił się w naszym ustawodawstwie po raz pierwszy i wiązał się z analogiczną (de facto szerszą) możliwością zawartą w regulacjach dotyczących Europejskiego Funduszu Społecznego, gdzie koszty opieki nad osobami zależnymi kwalifikowane są jako tzw. koszty towarzyszące.

Przepis ten ma charakter fakultatywny, tak więc każdorazowo jego stosowanie wymaga oceny warunków przez starostę. Przyznanie refundacji następuje w drodze zawarcia umowy cywilno-prawnej, określającej warunki i tryb refundacji, między starostą a osobą samotnie wychowującą dziecko.

Przez osobę zależną zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 21 rozumie się osobę wymagającą ze względu na stan zdrowia lub wiek stałej opieki, połączoną więzami rodzinnymi lub powinowactwem z osobą objętą usługami lub instrumentami rynku pracy lub pozostającą z nią we wspólnym gospodarstwie domowym. Potwierdzeniem stanu zdrowia mogą być np. orzeczenie o niepełnosprawności ze wskazaniem konieczności stałej opieki lub wyniki wywiadu środowiskowego na potrzeby Ośrodków Pomocy Społecznej (OPS).

Podlegające refundacji koszty opieki nad dziećmi to np. koszt (na podstawie rachunków lub faktur) przedszkola, żłobka, innej instytucji zajmującej się opieką nad dziećmi oraz rachunki wynikające z legalnych (spełniających wymagania nałożone odrębnymi przepisami – podatkowe, ubezpieczeń społecznych) umów cywilnoprawnych np. z opiekunkami.

Zwrócić należy uwagę, że refundacja nie może przekroczyć połowy kwoty zasiłku podstawowego dla bezrobotnych. Refundacja nie przysługuje w przypadku przekroczenia kryterium dochodowego na osobę w rodzinie w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej.

ROZDZIAŁ IV. PUBLICZNE SŁUŻBY ZATRUDNIENIA – ORGANIZACJA I PRACOWNICY

I. Uwagi ogólne.

Ustawodawstwo regulujące zagadnienia dotyczące bezrobocia było i jest bardzo dynamiczne. Poszczególnym zmianom towarzyszyły dyskusje w zakresie modelu służb zatrudnienia, urzędów pracy czy organów zatrudnienia. Dyskutowano, co to jest, czy pojęcia te są tożsame i czy istnieje potrzeba ich definiowania. Model instytucjonalnej obsługi rynku pracy zmieniał się, a kamienie milowe to lata: 1990, 1993, 2000, 2002 i 2004.

1990 – rządowa administracja pracy – rejonowe biura pracy (w ramach urzędów rejonowych), wojewódzkie biura pracy (w ramach urzędów wojewody) i Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej,

1993 – rządowa administracja pracy; wydzielone zostały rejonowe biura pracy jako rejonowe urzędy pracy, wojewódzkie biura pracy jako samodzielne wojewódzkie urzędy pracy, powstaje Urząd Pracy (później nazwę zmienił na Krajowy Urząd Pracy), Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Pojawia się pojęcie i definicja organów zatrudnienia: kierownik powiatowego urzędu pracy, dyrektor wojewódzkiego urzędu pracy i Prezes Krajowego Urzędu Pracy (nadzorowany przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej)

2000 – powstaje nowy model administracji pracy, a mianowicie model samorządowo-rządowy: powiatowe urzędy pracy wchodzi w skład samorządowej administracji powiatowej i podlegają właściwym starostom, wojewódzkie urzędy pracy wchodzi w skład samorządowej administracji wojewódzkiej i podlegają marszałkom województw, pozostaje Krajowy Urząd Pracy jako urząd administracji rządowej. Organy zatrudnienia to starosta (prezydent miasta na prawach powiatu), marszałek województwa, wojewoda (jako organ wyższego stopnia w rozumieniu KPA) i Prezes Krajowego Urzędu Pracy (nadzorowany przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej),

2002 – zlikwidowany zostaje Krajowy Urząd Pracy, a jego główne funkcje przejmuje Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Organy zatrudnienia to starosta (prezydent miasta na prawach powiatu), marszałek województwa, wojewoda oraz Minister Pracy i Polityki Społecznej.

Maj 2004 – nadal model rządowo-samorządowy. Organy zatrudnienia to starosta (prezydent miasta na prawach powiatu), marszałek województwa, wojewoda oraz Minister Gospodarki i Pracy.

Omawiając zagadnienia związane z organizacją administracji pracy warto zwrócić uwagę na to, że samo Ministerstwo przechodziło kilka reorganizacji.

W dniu 1 kwietnia 1999 r. weszła w życie ustawa z dnia 4 września 1997 r. o działach administracji rządowej (Dz.U z 2003, nr 159, poz. 1548 ze zm.), która wpisała sprawy bezrobocia do działu praca. Zatem, ile razy zagadnienia działu praca przypisywane były do różnych ministrów, tyle razy zmieniał się urząd obsługujący te zagadnienia. I tak było to:

- a) Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej,
- b) Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej,
- c) Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej,
- d) Ministerstwo Gospodarki i Pracy.

Przełomem w definiowaniu służb zatrudnienia, określaniu ich kompetencji, a także zasad wynagradzania jest ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Ustawa ta nie zmieniła charakteru tych służb tzn. utrzymała ich charakter rządowo-samorządowy. Wprowadziła jednak nowe definicje a nawet określiła pewien system instytucjonalny (instytucje rynku pracy), który obecnie obejmuje system urzędów pracy tworzący publiczne służby zatrudnienia.

II. Organizacja publicznych służb zatrudnienia

Zadania na rzecz bezrobocia, łagodzenia jego skutków, promocji zatrudnienia realizują instytucje rynku pracy:

- 1) publiczne służby zatrudnienia;
- 2) Ochotnicze Hufce Pracy;
- 3) agencje zatrudnienia;
- 4) instytucje szkoleniowe;
- 5) instytucje dialogu społecznego;
- 6) instytucje partnerstwa lokalnego.

Wśród tych instytucji na pierwszym planie wymieniono publiczne służby zatrudnienia. Publiczne służby zatrudnienia to system organów zatrudnienia wraz z urzędami je obsługującymi.

Organy zatrudnienia to:

- a) starosta (prezydent miasta na prawach powiatu),
- b) marszałek województwa,
- c) wojewoda oraz
- d) minister właściwy ds. pracy czyli obecnie Minister Gospodarki i Pracy.

Urzędy obsługujące organy zatrudnienia to odpowiednio:

- a) powiatowy urząd pracy,
- b) wojewódzki urząd pracy,
- c) wydzielone komórki organizacyjne w urzędzie wojewódzkim (najczęściej są to wydziały ds. społecznych czy wydziały ds. zdrowia i spraw społecznych),
- d) Ministerstwo Gospodarki i Pracy.

Zwrócić jednak należy uwagę, że zadania określone w ustawie o promocji zatrudnienia zostały przypisane nie tyle organom zatrudnienia, co odpowiednio samorządowi powiatowemu, samorządowi wojewódzkiemu oraz rządowi. W ten sposób został stworzony typowy dla obsługi rynku pracy podział kompetencji i obsługi instytucjonalnej. Taki zaś podział kompetencji wynika z roli prawnej jaką mogą spełniać poszczególne podmioty na rynku pracy.

1. Starosta

I tak zadania wynikające z ustawy zostały przypisane do samorządów, wojewody i ministra właściwego ds. pracy i jednocześnie wskazano, że w postępowaniu administracyjnym organem I instancji jest starosta, organem wyższego stopnia jest wojewoda, a jeżeli wojewoda jest organem I instancji, to organem wyższego stopnia jest Minister Gospodarki i Pracy.

Skoro ustawa wskazuje organy w postępowaniu administracyjnym, to oczywiście pojawia się pytanie, kto jest podmiotem z zakresu prawa cywilnego. Jest rzeczą oczywistą bowiem, że część zadań jest realizowana wg procedury administracyjnej, jednak ich rozstrzygnięcie przybiera postać cywilną (np. zawarcie umowy na pokrycie kosztów szkolenia – art. 42). Często w praktyce pojawia się pytanie, kto posiada zdolność do czynności prawnych czy innymi słowy – kto może

zawierać umowy i w czyim imieniu, skoro ustawa wyraźnie stanowi, np. w art. 9 ust. 1, że do zadań samorządu powiatu należy finansowanie instrumentów rynku pracy (do których należy m.in. zwrot kosztów zakwaterowania), a w art. 45 ust. 2 wskazuje się, że starosta dokonuje zwrotu kosztów zakwaterowania.

Takie zapisy stwarzają tylko pozorną sprzeczność. Należy zwrócić uwagę, że ustawa określając zadania, wskazuje na podmiot zobowiązany do finansowania zadań. Ten podmiot to oczywiście samorząd powiatowy. To temu podmiotowi są przekazywane środki finansowe z Funduszu Pracy (na podstawie algorytmu) i to ten podmiot pozyskuje środki z innych źródeł (np. fundusze strukturalne), które będzie następnie mógł przekazywać na promocję zatrudnienia.

Wobec faktu, że zawieranie na zasadach ogólnych umów cywilno-prawnych przez samorząd jest nieco skomplikowane, w ustawie o promocji zatrudnienia świadomie (w ślad za uchyloną ustawą o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu) przyjęto, że podmiotem uprawnionym do podejmowania czynności prawnych z zakresu promocji zatrudnienia jest starosta jednoosobowo a nie np. dwóch członków zarządu z kontrasygnatą skarbnika.

Przy tak skonstruowanych zasadach dotyczących podmiotowości, należy jeszcze wskazać na udział powiatowych urzędów pracy i ich dyrektorów w procesie realizacji zadań. Otóż ustawa definiując zadania dla samorządu powiatowego wyraźnie nakazała, aby zadania te były realizowane przez powiatowe urzędy pracy jako element powiatowej administracji zespolonej. Co to oznacza w praktyce? Otóż, jeżeli starosta zechce powierzyć realizację zadań innej jednostce administracji powiatowej, to może to uczynić jedynie na warunkach określonych przez ustawę o promocji zatrudnienia (...) i tylko podmiotom tam wymienionym – (zob. art. 6 ust. 8). I tak:

- a) jednostki samorządu terytorialnego – jednostki określone przez ustawy: o samorządzie gminnym, samorządzie powiatowym, samorządzie wojewódzkim,
- b) organizacje pozarządowe, których definicje zawiera art. 2 ust. 1 pkt 18,
- c) instytucje szkoleniowe, to te które prowadzą szkolenia dla bezrobotnych i poszukujących pracy i są wpisane do rejestru prowadzonego przez właściwy wojewódzki urząd pracy,
- d) organizacje związków zawodowych – to organizacje tworzone przez związki zawodowe na podstawie przepisów szczególnych,
- e) organizacje pracodawców to organizacje tworzone przez związki pracodawców na podstawie przepisów szczególnych,
- f) agencje zatrudnienia to niepubliczne jednostki organizacyjne świadczące usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego i pracy tymczasowej.

Zasadą jednak jest, że aparatem wykonawczym dla starosty do spraw określonych w ustawie o promocji zatrudnienia jest powiatowy urząd pracy.

Skoro zatem powiatowy urząd pracy został nazwany aparatem wykonawczym starosty to wynikiową takiego stwierdzenia jest fakt, że to starosta jako organ i podmiot prawa cywilnego podejmuje decyzje i zawiera umowy, a urząd pracy go obsługujący prowadzi wszystkie sprawy i podejmuje czynności zmierzające do podjęcia decyzji czy podpisania umowy w konkretnych sprawach.

Taki model instytucjonalnej obsługi rynku pracy obowiązuje w zasadzie od 2000 r., różnica jednak polega na tym, że z biegiem czasu trzeba było staroście dać możliwość upoważnienia do podejmowania w jego imieniu aktów administracyjnych czy czynności cywilnych. Na zasadach ogólnych mógł on jedynie upoważnić pracowników starostwa, a w skład starostwa nie wchodziły ani obecnie nie wchodzi powiatowe urzędy pracy. Obecnie starosta może, w formie pisemnej, upoważnić dyrektora powiatowego urzędu pracy lub na jego wniosek innych pracowników tego urzędu do załatwiania w jego imieniu spraw, w tym do wydawania decyzji, postanowień oraz

zaświadczeń w trybie przepisów o postępowaniu administracyjnym. Zatem z powołaniem się na art. 9 ust. 7 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy starosta może upoważnić dyrektora powiatowego urzędu pracy do podejmowania czynności w jego imieniu.

Natomiast, aby zastępca dyrektora lub inny pracownik powiatowego urzędu pracy otrzymał takie upoważnienie, najpierw musi wpłynąć do starosty wnioski w formie pisemnej w tej sprawie od dyrektora (a nie zastępcy) i dopiero wówczas starosta wydaje takie upoważnienie. Warto zwrócić uwagę, że wydanie upoważnienia z naruszeniem przepisów o ich wydawaniu, powoduje nieważność upoważnienia, a co za tym idzie podstawę np. do stwierdzenia nieważności decyzji czy podstawę do uchylenia się od skutków zawartej umowy.

W przypadku podejmowania czynności przez osobę upoważnioną, należy wskazać organ, w imieniu którego jest wydawana np. decyzja, a w podpisie należy wskazać organ np. z upoważnienia starosty oraz stanowisko, imię i nazwisko osoby podejmującej decyzję.

Nieco inaczej jest w przypadku podejmowania czynności cywilnych. W umowach należy wskazać samorząd powiatowy (...) reprezentowany przez starostę (...), w imieniu którego działa dyrektor powiatowego urzędu pracy (...).

Ustawa o promocji zatrudnienia wprowadziła pewien instrument, który ma zapobiegać nadmieremu rozdrabnianiu liczby tworzonych urzędów pracy. Tworzenie i znoszenie lub zmiana granic powiatowych urzędów pracy jest wyłączną kompetencją samorządu powiatowego, niemniej jednak stosownie do art. 9 ust. 3 ustawy o promocji (...) podjęcie jakiegokolwiek decyzji w omawianym zakresie wymaga uprzedniej zgody ministra właściwego ds. pracy (Ministra Gospodarki i Pracy). Z tym rozwiązaniem został wprowadzony przepis o tym, że okres pobierania zasiłku przez bezrobotnych zamieszkałych w miejscowościach, które w okresie pobierania zasiłku przez bezrobotnego zostały objęte obszarem działania innego powiatowego urzędu pracy, nie ulega zmianie. Takie rozwiązania niestety wymusiła praktyka niektórych samorządów, które zmieniając granice urzędów (poprzez ich tworzenie lub znoszenie) wymuszały np. dłuższe okresy pobierania zasiłków, a zatem kultywowały pasywne postawy wśród bezrobotnych.

Wadą jednak omawianego rozwiązania jest brak procedur i kryteriów wg, których Minister ma wyrażać zgodę lub takiej zgody odmawiać. Jak się wydaje, kryteriami takimi powinno być przede wszystkim:

- 1) liczba podmiotów gospodarczych na danym terenie (tworzenie lub utrzymanie miejsc pracy),
- 2) zabezpieczenie odpowiedniej kadry dla urzędu,
- 3) zdolność i możliwości samodzielnej realizacji różnych programów na rzecz społeczności lokalnej,
- 4) sieć komunikacyjna,
- 5) dostępność do usług urzędów pracy,
- 6) prawidłowe przekazanie dokumentacji,
- 7) koszty funkcjonowania.

Dotychczasowa praktyka wskazuje, że istnieje raczej tendencja do tworzenia niż do likwidowania urzędów.

2. Marszałek województwa

Analogiczna sytuacja występuje w przypadku samorządu województwa, marszałka województwa, wojewódzkiego urzędu pracy i jego dyrektora.

Zadania w ustawie zostały przypisane do samorządu województwa, które jednak ustawowo mają być realizowane przez wojewódzki urząd pracy, który inaczej niż powiatowy urząd pracy – jest jednostką organizacyjną samorządu województwa. Wojewódzki urząd pracy nie wchodzi zatem w skład administracji zespolonej, co gwarantuje mu teoretycznie większą swobodę działania.

Do realizacji zadań na szczeblu wojewódzkim też będzie miał zastosowanie art. 6 ust. 8 co oznacza, że można zlecać jednostkom samorządu terytorialnego, organizacjom pozarządowym, instytucjom szkoleniowym, organizacjom związków zawodowych, organizacjom pracodawców oraz agencjom zatrudnienia niektóre zadania przypisane w ustawie do samorządu województwa.

Nieco inaczej kształtuje się problematyka udzielania pełnomocnictw czy raczej upoważnień dla dyrektorów wojewódzkich urzędów pracy do podejmowania działań w imieniu marszałka województwa.

Marszałek województwa może, w formie pisemnej, upoważnić dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy lub na jego wniosek innych pracowników tego urzędu do załatwiania w jego imieniu spraw, w tym wydawania decyzji i postanowień w trybie przepisów o postępowaniu administracyjnym.

W zakresie zadań wynikających z programów sektorowych współfinansowanych z Funduszu Pracy, zadania w imieniu marszałka województwa, wykonuje zawsze i tylko dyrektor wojewódzkiego urzędu pracy. W tym zakresie ustawa nie przewiduje przekazania upoważnienia innym osobom. W praktyce taki stan prawny może utrudnić realizację zadań, bowiem wystarczy kilkudniowa nieobecność jednocześnie marszałka województwa i dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy, a zadania przypisane do nich jako jedynie uprawnionych nie będą mogły być wykonywane. Pomijając stany nadzwyczajne, resztę przypadków należy przewidzieć i przygotować się dobrze organizacyjnie.

Siedziby wojewódzkich urzędów pracy odpowiadają w zasadzie (z jednym wyjątkiem) podziałowi administracyjnemu kraju. W tym obszarze w zasadzie nie występuje potrzeba ani tworzenia ani znoszenia urzędu pracy. W każdym razie jest to wyłączna kompetencja samorządu województwa i w przeciwieństwie do powiatowych urzędów pracy, nie jest wymagana zgoda Ministra na zmiany właściwości miejscowej wojewódzkich urzędów pracy.

3. Wojewoda

Jeżeli chodzi o realizację zadań na szczeblu wojewódzkim, to obok marszałka i wojewódzkiego urzędu pracy jako administracji samorządowej, mamy do czynienia z przedstawicielem rządu w terenie tj. wojewodą. Aktem ustrojowym dla wojewody jest ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. **o administracji rządowej w województwie (Dz.U. z 2001, Nr 80, poz. 872 ze zm.)**. Wojewoda jest głównym organem administracji działającym na podstawie i w granicach określonych przez ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Charakter wojewody określa art. 7 ustawy o administracji rządowej w województwie. Wojewoda jest:

- 1) przedstawicielem Rady Ministrów w województwie,
- 2) zwierzchnikiem zespolonej administracji rządowej,
- 3) organem nadzoru nad jednostkami samorządu terytorialnego wszystkich szczebli tj. gminy, powiatu, województwa,
- 4) organem wyższego stopnia w rozumieniu przepisów o postępowaniu administracyjnym, jeżeli ustawy szczególne tak stanowią, a stanowi tak art. 10 ust. 4 ustawy o promocji (...).

Z tych cech wywodzić należy prawdziwą rolę i kompetencje wojewody w sprawach zatrudnienia i bezrobocia.

Jak by nie dyskutować co może wojewoda, należy jednoznacznie stwierdzić, że ma on uprawnienia nadzorcze i kontrolne jeżeli chodzi o:

- a) kontrolę sprawowaną jako organ wyższego stopnia w stosunku do decyzji wydawanych przez starostę w sprawach np. zasiłków dla bezrobotnych,
- b) nadzór nad działalnością samorządów wojewódzkich i powiatowych (wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy) – legalności czyli zgodności z prawem podejmowanych decyzji i działań,
- c) kontrolę realizacji zadań ustawowych w zakresie bezrobocia.

Kompetencje wojewody zostały przypisane w art. 10 ustawy o promocji zatrudnienia (...), same natomiast działania kontrolne są przedmiotem opisu oddzielnego rozdziału.

W tym miejscu należy jedynie wskazać, że wojewoda będąc organem II instancji nad orzecznictwem starosty w zakresie przede wszystkim zasiłków dla bezrobotnych pełni rolę strażnika prawidłowości ustalania uprawnień indywidualnych to z jednej strony, a z drugiej strony strażnikiem wydawanych środków finansowych Funduszu Pracy przeznaczonych na ten cel.

Istotnym i stosunkowo nowym instrumentem nadzoru nad powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy jest możliwość organizowania i finansowania szkoleń dla swoich pracowników jak i pracowników tych kadr samorządowych, które realizują zadania na rzecz promocji zatrudnienia. Poprzez szkolenia bez wątpienia ujednocila się praktyka, podnosi się jakość usług, kadra urzędów podnosi swoje kwalifikacje.

Podobnie nowym instrumentem wojewody, dającym możliwość ingerowania w sprawy kadr samorządowych, jest wydawanie licencji zawodowych pośrednikom pracy i doradcom zawodowym, co ma zagwarantować, że te podstawowe usługi będą wykonywane przez prawdziwych fachowców.

Obok tych podstawowych kontrolnych funkcji wojewoda zajmuje się legalizacją zatrudnianych cudzoziemców w Polsce (poprzez wydawanie przyrzeczeń i zezwoleń).

5. Minister Gospodarki i Pracy

Jak wspomniano wyżej za problematykę szeroko pojętego bezrobocia odpowiada minister właściwy ds. pracy. Dziś jest to Minister Gospodarki i Pracy. Zadania przewidziane dla Ministra są w zasadzie takie same od lat. Nie warto zatem zbyt długo się zatrzymywać przy jego kompetencjach. Warto jednak zwrócić uwagę bądź to na nowe bądź na nowo sformułowane funkcje Ministra (szerzej kwestie te omówiono w rozdziale I).

Warto odnotować, że Ministrowi przypisano po raz pierwszy funkcję koordynatora publicznych służb zatrudnienia a zatem funkcję koordynowania prac organów i urzędów zarówno samorządowych jak i rządowych realizujących zadania na rzecz promocji zatrudnienia. Jest to bardzo ważna funkcja. Bowiem pod rządami uchylonej ustawy jedynymi instrumentami oddziaływania na wymienione podmioty było to tylko wyjaśnianie przepisów prawa, rozwijanie programów informatycznych i w końcu przekazywanie środków z Funduszu Pracy na realizację zadań.

Dziś te instrumenty pozostały, ale doszedł dodatkowy – a mianowicie koordynowanie prac, a co z tym się wiąże – reprezentowanie tych służb wobec podobnych służb za granicami Polski. W ustawie przewidziano także utworzenie Biura Koordynacji Publicznych Służb Zatrudnienia, jednakże do dnia dzisiejszego nie zostało ono utworzone. Funkcje te na dzień dzisiejszy zostały powierzone Departamentowi Rynku Pracy w Ministerstwie.

III. Pracownicy Publicznych Służb Zatrudnienia

Pracownicy publicznych służb zatrudnienia to pracownicy zatrudnieni w administracji samorządowej i administracji rządowej.

Dla omawianej tematyki głównie będą miały zastosowanie przepisy:

- 1) ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych. (Dz.U. z 2001, Nr 142, poz. 1593 ze zm.),
- 2) rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 26 lipca 2000 r. w sprawie zasad wynagradzania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników samorządowych zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych jednostek samorządu terytorialnego (Dz.U. Nr 61, poz. 708 ze zm.),

- 3) ustawa z dnia 21 sierpnia 1997 r. o ograniczeniu prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne (Dz.U. Nr 106, poz. 679 ze zm.),
- 4) rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 26 lutego 2003 r. w sprawie określenia wzorów formularzy oświadczeń majątkowych radnego powiatu, członka zarządu powiatu, sekretarza powiatu, skarbnika powiatu, **kierownika jednostki organizacyjnej powiatu**, osoby zarządzającej i członka organu zarządzającego powiatową (Dz.U. Nr 34, poz. 283),
- 5) rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 26 lutego 2003 r. w sprawie określenia wzorów formularzy oświadczeń majątkowych radnego województwa, członka zarządu województwa, skarbnika województwa, **kierownika wojewódzkiej samorządowej jednostki organizacyjnej**, osoby zarządzającej i członka organu zarządzającego wojewódzką osobą prawną oraz osoby wydającej decyzje administracyjne w imieniu marszałka województwa (Dz.U. Nr 34, poz. 284),
- 6) rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju (Dz.U. Nr 236, poz. 1990),
- 7) art. 91–102 ustawy o promocji zatrudnienia.

Zwrócić należy uwagę, że do kadry administracji rządowej (zatrudnionej w urzędzie wojewody i w urzędzie Ministra) będą miały zastosowanie przepisy ustawy o służbie cywilnej, inne zasady wynagradzania, inne przepisy dotyczące podróży służbowych, ale takie same jeżeli chodzi o ograniczenia w prowadzeniu działalności gospodarczej. Inne też są przewidziane wzory na oświadczenia majątkowe i inna grupa osób jest zobowiązana je złożyć.

A. Zatrudnianie w publicznych służbach zatrudnienia odbywa się poprzez:

1. W stosunku do pracowników:
 - a) ogłoszenie w biuletynie Służby Cywilnej, a zatem wg określonej procedury – administracja rządowa czyli Ministerstwo i Urząd wojewódzki – zatrudniającymi są dyrektorzy generalni tych urzędów,
 - b) wg wolnego naboru – w samorządach czyli w powiatowych urzędach pracy i wojewódzkich urzędach pracy zatrudniającymi są dyrektorzy odpowiednio powiatowego i wojewódzkiego urzędu pracy,
2. W stosunku do kadry zarządzającej:
 - a) z wyboru – starosta i marszałek województwa,
 - b) z powołania – dyrektor powiatowego urzędu pracy i dyrektor wojewódzkiego urzędu pracy,
 - c) z powołania – Minister i wojewoda,
 - d) z wyboru w drodze konkursu – dyrektor departamentu w Ministerstwie.

Ustawa o promocji zatrudnienia tylko w stosunku do dyrektora i zastępcy dyrektora wojewódzkiego i powiatowego urzędu pracy przewiduje szczególny tryb (procedurę) zatrudnienia.

Dyrektor powiatowego urzędu pracy

Organem powołującym i odwołującym dyrektora powiatowego urzędu pracy jest starosta. Powołanie poprzedzone jest jednak ogłoszeniem przez starostę konkursu na to stanowisko. Ustawa zakłada, że kandydat co najmniej będzie posiadał:

- a) wykształcenie wyższe – przy czym kierunek studiów wyższych jest nie określony ustawowo, zatem może to uczynić starosta w ogłoszeniu,
- b) co najmniej 3-letni staż pracy w publicznych służbach zatrudnienia lub – staż pracy powinien być liczony jako ogólny staż pracy w służbach zatrudnienia (czyli w wojewódzkim urzędzie

- pracy, powiatowym urzędzie pracy, w odpowiednich służbach wojewody czy w końcu w ministerstwie właściwym dla spraw bezrobocia). Owy ogólny staż pracy oznacza, że bada się go w całej karierze zawodowej a nie np. w ostatnich 6 latach,
- c) co najmniej 5-letni staż pracy w innych instytucjach rynku pracy lub u pracodawcy na stanowisku związanym z zarządzaniem zasobami ludzkimi.

Inne instytucje rynku pracy to:

- ⇒ Ochotnicze Hufce Pracy,
- ⇒ agencje zatrudnienia,
- ⇒ instytucje szkoleniowe,
- ⇒ instytucje dialogu społecznego,
- ⇒ instytucje partnerstwa lokalnego.

Stanowisko związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi – w nomenklaturze tej mieszczą się przede wszystkim komórki i instytucje „kadrowe”, zajmujące się psychologią pracy, organizacją pracy, pośrednictwem w zatrudnianiu.

Starosta jest zobowiązany, celem wyboru najlepszego kandydata, do powołania Komisji Konkursowej, w skład której wchodzi z mocy ustawy przedstawiciele powiatowej rady zatrudnienia (połowa składu). Przyjęcie takiego rozwiązania ma sprzyjać stabilności kadr kierowniczych w urzędach pracy.

Warto zwrócić uwagę, że ustawa w stosunku pełniących funkcje kierowników powiatowych urzędów pracy, przed wejściem w życie ustawy o promocji zatrudnienia (...) zakłada okres przejściowy. Mianowicie kierownicy powiatowych urzędów pracy i ich zastępcy, którzy pełnili funkcje w dniu wejścia w życie ustawy (1 czerwca 2004 r.) stali się z mocy prawa odpowiednio dyrektorami i zastępcami dyrektorów powiatowych urzędów pracy bez konieczności ich ponownego powoływania.

Natomiast zastępców dyrektora powiatowego urzędu pracy powołuje i odwołuje sam dyrektor tego urzędu. W przypadku zastępców dyrektorów pup, ustawa nie zakłada żadnych konkursów ani dodatkowych procedur.

Dyrektor wojewódzkiego urzędu pracy

Dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy powołuje i odwołuje marszałek województwa wg tych samych zasad, wg których starosta powołuje dyrektora powiatowego urzędu pracy, z tym jednak, że w skład komisji konkursowej wchodzi oczywiście przedstawiciele wojewódzkiej rady zatrudnienia.

Podobnie jak w przypadku zastępców dyrektorów pup, dyrektor wojewódzkiego urzędu pracy powołuje swoich zastępców. W przypadku dyrektorów wojewódzkich urzędów pracy też znajduje się w ustawie przepis przejściowy, który stanowi że dyrektorzy wojewódzkich urzędów pracy i wicedyrektorzy pełniący funkcje w dniu wejścia w życie ustawy stają się z mocy prawa dyrektorami wojewódzkich urzędów pracy i wicedyrektorami w rozumieniu nowej ustawy bez konieczności ich ponownego powoływania.

Minister i wojewoda

Przy stanowiskach tych nie ma potrzeby czynić większych komentarzy, jednak dla porządku należy stwierdzić iż są oni powoływani przez Prezesa Rady Ministrów.

Minister, podobnie jak wojewoda, w regulaminach organizacyjnych swoich urzędów wskazują, które komórki organizacyjne będą zajmować się zagadnieniami objętymi promocją zatrudnienia a w podziale kompetencji między członków Kierownictwa, który z ich zastępców obejmie nadzór nad tymi zagadnieniami i nad wcześniej wskazanymi komórkami. Kierownicy tych komórek

mogą objąć swe stanowiska dopiero po przeprowadzeniu konkursu na to stanowisko, ogłoszonego na podstawie ustawy o służbie cywilnej. Po wygranym konkursie, Szef Służby Cywilnej wręcza nominacje na takie stanowiska.

B. Wynagrodzenie

Wynagrodzenia w samorządach

W urzędach pracy przyjęto zasady wynagradzania jak w każdej jednostce samorządowej. Miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego ustala się jako sumę najniższego wynagrodzenia zasadniczego oraz iloczynu liczby punktów ustalonych dla poszczególnych kategorii pracowników i wartości jednego punktu w złotych. Wartość jednego punktu w złotych ustala pracodawca w porozumieniu odpowiednio z sejmikiem województwa, radą powiatu, stosownie do swoich możliwości finansowych.

Ponadto pracownik ten ma prawo do (o ile spełnia dodatkowe warunki):

- a) dodatku funkcyjnego,
- b) dodatku za wysługę lat,
- c) nagrody jubileuszowej,
- d) jednorazowej odprawy z tytułu przejścia na rentę lub emeryturę,
- e) nagrody lub premii,
- f) ryczałtu samochodowego,
- g) dodatku za pracę w godzinach nocnych.

Dodatkowo ustawa o promocji zatrudnienia (...) wyróżnia pewne kategorie urzędników dając możliwość przyznania im dodatków, a to:

- a) pracownikom wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy, będącymi pośrednikami pracy lub doradcami zawodowymi przysługują dodatki do wynagrodzeń uzależnione od stopnia posiadanej licencji i doskonalenia kwalifikacji zawodowych oraz jakości wykonywanej pracy,
- b) pracownikom wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy, będącymi:
 - ⇒ specjalistami do spraw rozwoju zawodowego;
 - ⇒ specjalistami do spraw programów;
 - ⇒ liderami klubów pracy;
 - ⇒ krajową kadrą sieci EURES

przysługują dodatki do wynagrodzeń uzależnione od posiadanego przygotowania zawodowego, doskonalenia kwalifikacji zawodowych oraz jakości wykonywanej pracy.

Rozwiązania wymienione w pkt a i b nie dotyczą jednak członków korpusu służby cywilnej, czyli pracowników Ministra i wojewody.

Na uwagę zasługuje fakt, że w rozporządzeniu w sprawie zasad wynagradzania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników samorządowych dla urzędów pracy przewiduje się następujące stanowiska merytoryczne:

- a) starszy inspektor wojewódzki,
- b) inspektor wojewódzki,
- c) starszy inspektor powiatowy,
- d) inspektor powiatowy,
- e) starszy doradca zawodowy,
- f) doradca zawodowy,
- g) starszy pośrednik pracy,
- h) pośrednik pracy.

C. Dodatkowe obowiązki

Pracowników publicznych służb zatrudnienia obowiązują przepisy ustawy o ograniczeniu prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne. Jednakże dotyczy to tylko:

- 1) członków korpusu służby cywilnej, zajmujących stanowiska kierownicze:
 - a) dyrektora generalnego, dyrektora departamentu (jednostki równorzędnej) i jego zastępcy oraz naczelnika wydziału (jednostki równorzędnej) i stanowiska zrównane pod względem płacowym – ministerstwo,
 - b) dyrektora generalnego urzędu wojewódzkiego, dyrektora wydziału (jednostki równorzędnej) i jego zastępcy oraz głównego księgowego, urząd wojewódzki,
- 2) prezydentów miast i ich zastępców oraz inne osoby wydające decyzje administracyjne w imieniu prezydenta miasta – powiatowe służby zatrudnienia,
- 3) kierowników jednostek organizacyjnych powiatu, oraz inne osoby wydające decyzje administracyjne w imieniu starosty – powiatowe służby zatrudnienia,
- 4) kierowników wojewódzkich samorządowych jednostek organizacyjnych, oraz inne osoby wydające decyzje administracyjne w imieniu marszałka województwa – wojewódzkie służby zatrudnienia.

Wszystkie wyżej wymienione osoby podlegają ograniczeniom wynikającym z omawianej ustawy oraz zobowiązane są do składania raz do roku oświadczeń majątkowych, wg wzorów konkretnie adresowanych.

CZEŚĆ 2

ROZDZIAŁ I. ŚWIADCZENIA Z TYTUŁU BEZROBOCIA

Art. 71.1. Prawo do zasiłku przysługuje bezrobotnemu za każdy dzień kalendarzowy po upływie 7 dni od dnia zarejestrowania się we właściwym powiatowym urzędzie pracy, z zastrzeżeniem art. 75, jeżeli:

- 1) nie ma dla niego propozycji odpowiedniej pracy, propozycji szkolenia, stażu, przygotowania zawodowego w miejscu pracy, prac interwencyjnych lub robót publicznych oraz
- 2) w okresie 18 miesięcy poprzedzających dzień zarejestrowania, łącznie przez okres co najmniej 365 dni:
 - a) był zatrudniony i osiągał wynagrodzenie w kwocie co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę, od którego istnieje obowiązek opłacania składki na Fundusz Pracy, z wyjątkiem obowiązku opłacania składek za niepełnosprawnych, o których mowa w art. 104; w okresie tym nie uwzględnia się okresów urlopów bezpłatnych trwających łącznie dłużej niż 30 dni;
 - b) wykonywał pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą i osiągał z tego tytułu dochód w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę;
 - c) świadczył usługi na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo Innej umowy o świadczenie usług, do których zgodnie z przepisami ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo współpracował przy wykonywaniu tych umów, przy czym podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy stanowiła kwota co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę;
 - d) opłacał składki na ubezpieczenia społeczne z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności lub współpracy, przy czym podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy stanowiła kwota wynosząca co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę;
 - e) wykonywał pracę w okresie tymczasowego aresztowania lub odbywania kary pozbawienia wolności, przy czym podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy stanowiła kwota co najmniej połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę;
 - f) wykonywał pracę w rolniczej spółdzielni produkcyjnej, spółdzielni kółek rolniczych lub spółdzielni usług rolniczych, będąc członkiem tej spółdzielni, przy czym podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy stanowiła kwota co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę;
 - g) opłacał składkę na Fundusz Pracy w związku z zatrudnieniem lub wykonywaniem innej pracy zarobkowej za granicą u pracodawcy zagranicznego w państwie niewymienionym w art. 1 ust. 3 pkt 2 lit. a i b;
 - h) był zatrudniony za granicą przez okres co najmniej 365 dni, w okresie 18 miesięcy przed zarejestrowaniem się w powiatowym urzędzie pracy, i przybył do Rzeczypospolitej Polskiej jako repatriant;
 - i) był zatrudniony lub wykonywał inną pracę zarobkową i osiągał wynagrodzenie lub dochód, od którego istnieje obowiązek opłacania składki na Fundusz Pracy.
2. Do 365 dni, o których mowa w ust. 1 pkt 2, zalicza się również okresy:
 - zasadniczej służby wojskowej, nadterminowej zasadniczej służby wojskowej, zawodowej służby wojskowej pełnionej na podstawie kontraktu na pełnienie służby terminowej, przeszkolenia wojskowego absolwentów szkół wyższych, służby wojskowej pełnionej w charakterze kandydata na żołnierza zawodowego, ćwiczeń wojskowych, okresowej służby wojskowej oraz zasadniczej służby w obronie cywilnej i służby zastępczej;
 - urlopu wychowawczego udzielonego na podstawie odrębnych przepisów;
 - pobierania renty z tytułu niezdolności do pracy, renty szkoleniowej oraz przypadające po ustaniu zatrudnienia, wykonywania innej pracy zarobkowej albo zaprzestania prowadzenia pozarolniczej działalności, okresy pobierania zasiłku

chorobowego, macierzyńskiego lub świadczenia rehabilitacyjnego, jeżeli podstawę wymiaru tych zasiłków i świadczenia stanowiła kwota wynosząca co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę, po odliczeniu kwoty składek na ubezpieczenia społeczne należne od pracownika;

- niewymienione w ust. 1 pkt 2, za które były opłacane składki na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy, jeżeli podstawę wymiaru składek stanowiła kwota wynosząca co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę;
 - za które przyznano odszkodowanie z tytułu niezgodnego z przepisami rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy lub stosunku służbowego, oraz okres, za który wypłacono pracownikowi odszkodowanie z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia umowy o pracę.
3. Prawo do zasiłku przysługuje bezrobotnym zwolnionym z zakładów karnych i aresztów śledczych, zarejestrowanym w okresie 30 dni od dnia zwolnienia, jeżeli suma okresów, o których mowa w ust. 1 pkt 2 i ust. 2, przypadających w okresie 18 miesięcy przed ostatnim pozbawieniem wolności oraz wykonywania pracy w okresie pozbawienia wolności wynosiła co najmniej 365 dni, przy czym podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy stanowiła kwota w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę przed pozbawieniem wolności oraz 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę w okresie pozbawienia wolności. W przypadku pozbawienia wolności w okresie pobierania zasiłku, po zwolnieniu z zakładu karnego lub aresztu śledczego przysługuje prawo do zasiłku na okres skrócony o okres pobierania zasiłku przed pozbawieniem wolności i w trakcie przerw w odbywaniu kary.
 4. Prawo do zasiłku przysługuje bezrobotnym zwolnionym po odbyciu zasadniczej służby wojskowej, jeżeli okres jej odbywania wynosił co najmniej 240 dni i przypadał w okresie 18 miesięcy poprzedzających dzień zarejestrowania się w powiatowym urzędzie pracy.
 5. W razie równoczesnego spełnienia kilku warunków uprawniających do zasiłku bezrobotnemu przysługuje wybór podstawy jego przyznania.
 6. W przypadku udokumentowania przez bezrobotnego okresu uprawniającego do zasiłku po upływie 7 dni od dnia zarejestrowania się w powiatowym urzędzie pracy, jednak w okresie posiadania statusu bezrobotnego, prawo do zasiłku przysługuje od dnia udokumentowania tego prawa na okres, o którym mowa w art. 73 ust. 1.
 7. Do okresu wymaganego do nabycia prawa do zasiłku zalicza się także okresy zatrudnienia w państwach, o których mowa w art. 1 ust. 3 pkt 2 lit. a i b, na zasadach określonych przepisami o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego państw członkowskich Unii Europejskiej.

Art. 72.1. Wysokość zasiłku wynosi 504,20 zł miesięcznie.

2. Bezrobotnemu, którego łączne okresy wymienione w art. 71 ust. 1 pkt 2, ust. 2 pkt 1, 2, 4 i 5 oraz ust. 7, zwane dalej „okresem uprawniającym do zasiłku”, wynoszą mniej niż 5 lat, przysługuje zasiłek w wysokości 80% kwoty zasiłku określonego w ust. 1.
3. Bezrobotnemu, którego okres uprawniający do zasiłku wynosi co najmniej 20 lat, przysługuje zasiłek w wysokości 120% kwoty zasiłku określonego w ust. 1.
4. Do okresu uprawniającego do zasiłku, od którego zależy wysokość i okres pobierania zasiłku, zalicza się również okresy pobierania gwarantowanego zasiłku okresowego, okresy zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego młodocianych pracowników, okres zatrudnienia za granicą osoby, która przesiedliła się do kraju na warunkach repatriacji w rozumieniu przepisów o repatriacji, oraz okresy urlopu bezpłatnego udzielonego na podstawie przepisów w sprawie bezpłatnych urlopów dla matek pracujących, opiekujących się małymi dziećmi, innych udzielonych w tym celu urlopów bezpłatnych, a także okresy niewykonywania pracy przed dniem 8 czerwca 1968 r. stanowiące przerwę w zatrudnieniu spowodowaną opieką nad dzieckiem:
 - w wieku do 4 lat – w granicach do 3 lat na każde dziecko oraz łącznie z okresami, o których mowa w art. 71 ust. 2 pkt 2, bez względu na liczbę dzieci – do 6 lat;
 - na które, ze względu na jego stan fizyczny, psychiczny lub psychofizyczny, przysługuje zasiłek pielęgnacyjny – dodatkowo do 3 lat na każde dziecko.
5. Do okresu uprawniającego do zasiłku, od którego zależy wysokość i okres pobierania zasiłku, zalicza się również okresy zatrudnienia, o których mowa w art. 89, a także okresy podlegania zaopatrzeniu emerytalnemu.
6. Zasiłki podlegają waloryzacji z dniem 1 czerwca o wskaźnik wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem w poprzednim roku. Zasiłki nie podlegają waloryzacji

w przypadku, gdy wskaźnik wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem nie uległ zmianie lub był ujemny.

7. Przepis ust. 6 stosuje się odpowiednio do dodatków szkoleniowych i stypendiów.
8. Minister właściwy do spraw pracy, na podstawie komunikatu Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, ogłasza, w drodze obwieszczenia w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, kwoty zasiłków po waloryzacji.
9. Prezes Głównego Urzędu Statystycznego ogłasza, w formie komunikatu w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, do dnia 20 kwietnia, wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem w poprzednim roku.
10. Zasiłki wypłaca się w okresach miesięcznych z dołu. Zasiłek za niepełny miesiąc ustala się, dzieląc kwotę przysługującego zasiłku przez 30 i mnożąc przez liczbę dni kalendarzowych przypadających w okresie, za który przysługuje zasiłek.
11. Do obliczania okresów przysługiwania zasiłku nie stosuje się przepisów o postępowaniu administracyjnym dotyczących terminów.
12. Uprawnionym do zasiłku, dodatku szkoleniowego, stypendium i innych świadczeń wypłacanych z Funduszu Pracy przysługują odsetki ustawowe, jeżeli powiatowy urząd pracy z przyczyn niezależnych od uprawnionych osób nie dokonał ich wypłaty w terminie.
13. Starosta ustala i opłaca, na zasadach i w wysokości określonych w odrębnych przepisach, składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe od zasiłków wypłaconych bezrobotnym.

Art. 73.1. Okres pobierania zasiłku wynosi:

- 1) 6 miesięcy – dla bezrobotnych zamieszkałych w okresie pobierania zasiłku na obszarze działania powiatowego urzędu pracy, jeżeli stopa bezrobocia na tym obszarze w dniu 30 czerwca roku poprzedzającego dzień nabycia prawa do zasiłku nie przekraczała 125% przeciętnej stopy bezrobocia w kraju;
- 2) 12 miesięcy – dla bezrobotnych:
 - zamieszkałych w okresie pobierania zasiłku na obszarze działania powiatowego urzędu pracy, jeżeli stopa bezrobocia na tym obszarze w dniu 30 czerwca roku poprzedzającego dzień nabycia prawa do zasiłku przekraczała 125% przeciętnej stopy bezrobocia w kraju, lub
 - są bezrobotnymi powyżej 50 roku życia oraz posiadających jednocześnie co najmniej 20-letni okres uprawniający do zasiłku;
- 3) 18 miesięcy dla bezrobotnych:
 - zamieszkałych w dniu nabycia prawa do zasiłku oraz w okresie jego pobierania na obszarze działania powiatowego urzędu pracy, jeżeli stopa bezrobocia na tym obszarze w dniu 30 czerwca roku poprzedzającego dzień nabycia prawa do zasiłku przekraczała 2-krotnie przeciętną stopę bezrobocia w kraju, oraz posiadających jednocześnie co najmniej 20-letni okres uprawniający do zasiłku lub
 - którzy mają na utrzymaniu co najmniej jedno dziecko w wieku do 15 lat, a małżonek bezrobotnego jest także bezrobotny i utracił prawo do zasiłku z powodu upływu okresu jego pobierania po dniu nabycia prawa do zasiłku przez tego bezrobotnego.
2. Okres pobierania zasiłku przez bezrobotnych zamieszkałych w miejscowościach, które w okresie pobierania zasiłku przez bezrobotnego zostały objęte obszarem działania innego powiatowego urzędu pracy, nie ulega zmianie.
3. W razie urodzenia dziecka przez kobietę pobierającą zasiłek w okresie, o którym mowa w ust. 1, lub w ciągu miesiąca po jego zakończeniu, okres ten ulega przedłużeniu o czas, przez który przysługiwałby jej, zgodnie z odrębnymi przepisami, zasiłek macierzyński.
4. Okres pobierania zasiłku, o którym mowa w ust. 1 i 3, ulega skróceniu o okres zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych, robót publicznych oraz o okres odbywania stażu lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy przypadających na okres, w którym przysługiwałby zasiłek, oraz o okresy nieprzysługiwania zasiłku, o których mowa w art. 75 ust. 1 i 2.
5. Bezrobotny, który utracił status bezrobotnego na okres krótszy niż 365 dni z powodu podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, pozarolniczej działalności lub uzyskiwania przychodu w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie i zarejestrował się w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotny w okresie 7 dni od dnia ustania zatrudnienia, zaprzestania wykonywania innej pracy zarobkowej, prowadzenia pozarolniczej działalności lub osiągnięcia przychodu przekra-

czającego połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie, posiada prawo do zasiłku na czas skrócony o okres pobierania zasiłku przed utratą statusu bezrobotnego na okres pomniejszony o poprzedni okres pobierania zasiłku oraz o okresy, o których mowa w ust. 4.

6. Przepis ust. 5 stosuje się odpowiednio w przypadku:
 - 1) powołania i zwolnienia z zasadniczej służby wojskowej, nadterminowej zasadniczej służby wojskowej, przeszkolenia wojskowego absolwentów szkół wyższych, służby wojskowej pełnionej w charakterze kandydata na żołnierza zawodowego, ćwiczeń wojskowych, okresowej służby wojskowej oraz zasadniczej służby w obronie cywilnej i służby zastępczej;
 - 2) bezrobotnych odbywających szkolenia lub staże organizowane przez inny podmiot niż powiatowy urząd pracy.
7. Osoba, która utraciła na okres nie dłuższy niż 365 dni status bezrobotnego, a w dniu kolejnej rejestracji spełnia warunki określone w art. 71, uzyskuje prawo do zasiłku na okres pomniejszony o poprzedni okres pobierania zasiłku oraz o okresy, o których mowa w ust. 4.
8. Okresy zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, pozarolniczej działalności oraz uzyskiwania przychodu, o którym mowa w ust. 5, wlicza się do okresów, o których mowa w art. 75 ust. 2.

Art. 74. Bezrobotny jest obowiązany zawiadomić w ciągu 7 dni powiatowy urząd pracy o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub pozarolniczej działalności oraz zaistnienia innych okoliczności powodujących utratę statusu bezrobotnego albo utratę prawa do zasiłku.

Art. 75.1. Prawo do zasiłku nie przysługuje bezrobotnemu, który:

- 1) odmówił bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, szkolenia, stażu, przygotowania zawodowego w miejscu pracy, wykonywania prac interwencyjnych lub robót publicznych;
 - 2) w okresie 6 miesięcy przed zarejestrowaniem w powiatowym urzędzie pracy rozwiązał stosunek pracy lub stosunek służbowy za wypowiedzeniem albo na mocy porozumienia stron, chyba że porozumienie stron nastąpiło z powodu upadłości, likwidacji pracodawcy lub zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn dotyczących zakładu pracy albo rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego za wypowiedzeniem lub na mocy porozumienia stron nastąpiło z powodu zmiany miejsca zamieszkania;
 - 3) w okresie 6 miesięcy przed zarejestrowaniem się w powiatowym urzędzie pracy spowodował rozwiązanie ze swej winy stosunku pracy lub stosunku służbowego bez wypowiedzenia;
 - 4) otrzymał przewidziane w odrębnych przepisach świadczenie w postaci jednorazowego ekwiwalentu pieniężnego za urlop górniczy, jednorazowej odprawy socjalnej, zasiłkowej, pieniężnej po zasiłku socjalnym, jednorazowej odprawy warunkowej lub odprawy pieniężnej bezwarunkowej;
 - 5) otrzymał odszkodowanie za skrócenie okresu wypowiedzenia umowy o pracę;
 - 6) pobiera po ustaniu zatrudnienia świadczenie szkoleniowe.
2. Bezrobotnemu, o którym mowa w ust. 1, spełniającemu warunki określone w art. 71, zasiłek przysługuje:
 - 1) po okresie 90 dni – w przypadku wymienionym w ust. 1 pkt 1;
 - 2) po okresie 90 dni od dnia zarejestrowania się w powiatowym urzędzie pracy – w przypadku wymienionym w ust. 1 pkt 2;
 - 3) po okresie 180 dni od dnia zarejestrowania się w powiatowym urzędzie pracy – w przypadku wymienionym w ust. 1 pkt 3;
 - 4) po upływie okresu, za który otrzymał ekwiwalent, odprawę, odszkodowanie lub świadczenie szkoleniowe, o których mowa w ust. 1 pkt 4–6.
 3. Bezrobotny, który w okresie krótszym niż 30 dni przebywa za granicą lub pozostaje w innej sytuacji powodującej brak gotowości do podjęcia zatrudnienia, nie zostaje pozbawiony statusu bezrobotnego, jeżeli o zamierzonym pobycie lub pozostawaniu w sytuacji powodującej brak gotowości do podjęcia zatrudnienia zawiadomił powiatowy urząd pracy. Zasiłek za ten okres nie przysługuje.
 4. Bezrobotny, który nabył w Rzeczypospolitej Polskiej prawo do świadczeń z tytułu bezrobocia i udaje się do innego państwa członkowskiego Unii Europejskiej lub państwa określonego w art. 1 ust. 3 pkt 2 lit. b w celu poszukiwania pracy, zachowuje prawo do tych świadczeń.

5. Świadczenia przysługujące bezrobotnemu, o którym mowa w ust. 4, są wypłacane na zasadach określonych przepisami o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego państw, o których mowa w art. 1 ust. 3 pkt 2 lit. a i b.
 6. Bezrobotny jest obowiązany do składania lub przesyłania powiatowemu urzędowi pracy co miesiąc pisemnego oświadczenia o przychodach oraz innych dokumentów niezbędnych do ustalenia jego uprawnień do świadczeń przewidzianych w ustawie. W razie niedokonania tych czynności zasiłek lub inne świadczenia z tytułu bezrobocia przysługują od dnia złożenia oświadczenia i innych wymaganych dokumentów.
- Art. 76.1. Osoba, która pobrała nienależne świadczenie pieniężne, jest obowiązana do zwrotu, w terminie 14 dni od dnia doręczenia decyzji, kwoty otrzymanego świadczenia wraz z przekazaną od tego świadczenia zaliczką na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz składką na ubezpieczenie zdrowotne.
2. Za nienależnie pobrane świadczenie pieniężne uważa się:
 - 1) świadczenie pieniężne wypłacone mimo zaistnienia okoliczności powodujących ustanie prawa do jego pobierania, jeżeli pobierający to świadczenie był pouczone o tych okolicznościach;
 - 2) świadczenie pieniężne wypłacone na podstawie nieprawdziwych oświadczeń lub sfałszowanych dokumentów albo w innych przypadkach świadomego wprowadzenia w błąd powiatowego urzędu pracy przez osobę pobierającą to świadczenie;
 - 3) zasiłek, dodatek szkoleniowy, stypendium lub inne świadczenie pieniężne finansowane z Funduszu Pracy wypłacone osobie za okres, za który nabyła prawo do emerytury, renty z tytułu niezdolności do pracy, renty szkoleniowej, renty rodzinnej, renty socjalnej, zasiłku chorobowego lub świadczenia rehabilitacyjnego, jeżeli organ rentowy, który przyznał świadczenie, nie dokonał jego pomniejszenia na zasadach określonych w art. 78;
 - 4) koszty szkolenia, w przypadku określonym w art. 41 ust. 6;
 - 5) zasiłek wypłacony za okres, za który, w związku z orzeczeniem sądu, wypłacono wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy lub odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę;
 - 6) świadczenie pieniężne wypłacone z Funduszu Pracy za okres po śmierci uprawnionego.
 3. Roszczenia z tytułu zasiłków, dodatków szkoleniowych, stypendiów i innych świadczeń pieniężnych finansowanych z Funduszu Pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia spełnienia warunków do ich nabycia przez uprawnioną osobę, a roszczenia powiatowego urzędu pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia ich wypłaty.
 4. Roszczenia pracodawców z tytułu refundacji z Funduszu Pracy należnych świadczeń ulegają przedawnieniu z upływem 12 miesięcy od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.
 5. W zakresie nieuregulowanym w ust. 2–4 stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny dotyczące przerwania biegu terminu przedawnienia.
 6. Kwoty nienależnie pobranych świadczeń podlegają ściągnięciu w trybie przepisów o postępowaniu egzekucyjnym w administracji.
 7. Starosta może w szczególnie uzasadnionych przypadkach odroczyć, rozłożyć na raty, umorzyć całość lub część nienależnie pobranego świadczenia, na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
- Art. 77. Świadczenia z tytułu bezrobocia przysługujące bezrobotnym i innym uprawnionym osobom stanowią ich prawa majątkowe i przechodzą po ich śmierci, w równych częściach, na małżonka oraz inne osoby spełniające warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. W razie braku takich osób prawa te wchodzą do spadku.
- Art. 78.1. W przypadku przyznania bezrobotnemu lub innej uprawnionej osobie prawa do emerytury, renty z tytułu niezdolności do pracy, renty szkoleniowej, renty socjalnej, zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego lub renty rodzinnej w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę za okres, za który pobierała zasiłek, dodatek szkoleniowy, stypendium albo inne świadczenie pieniężne z tytułu pozostawania bez pracy, pobrane z tego tytułu kwoty w wysokości uwzględniającej zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych i składkę na ubezpieczenie zdrowotne zalicza się na poczet przyznanego przez organ rentowy świadczenia. Kwoty te traktuje się jak świadczenia wypłacane w kwocie zaliczkowej w rozumieniu ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

2. Kwota zaliczona na poczet przyznanego świadczenia nie może być wyższa niż ustalona za poszczególne miesiące okresu, o którym mowa w ust. 1, kwota emerytury, renty z tytułu niezdolności do pracy, renty szkoleniowej, renty socjalnej, zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego lub renty rodzinnej.
 3. Organ rentowy przekazuje kwotę zaliczoną na poczet przyznanego świadczenia, o której mowa w ust. 1, na rachunek bankowy Funduszu Pracy powiatowego urzędu pracy, który wypłacił zasiłek, dodatek szkoleniowy, stypendium albo inne świadczenie pieniężne z tytułu pozostawania bez pracy.
- Art. 79.1.** Okresy pobierania zasiłku i stypendium przyznanych na podstawie art. 52 i art. 53 ust. 6 wlicza się do okresu pracy wymaganego do nabycia lub zachowania uprawnień pracowniczych oraz okresów składkowych w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.
2. Okresów pobierania zasiłku i stypendium nie wlicza się jednak do:
 - 1) okresów wymaganych do nabycia prawa i długości okresu pobierania zasiłku;
 - 2) okresu zatrudnienia, od którego zależy nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego;
 - 3) stażu pracy określonego w odrębnych przepisach, wymaganego do wykonywania niektórych zawodów.
 3. Przepisy ust. 1 i ust. 2 pkt 2 i 3 stosuje się odpowiednio do okresu pobierania świadczeń socjalnych przysługujących na urlopie górniczym, górniczych zasiłków socjalnych, okresu uprawnienia do świadczenia górniczego lub okresu pobierania stypendium na przekwalifikowanie, określonych w odrębnych przepisach.
- Art. 80.** Bezrobotny zachowuje prawo do zasiłku lub stypendium za okres udokumentowanej niezdolności do pracy, za który na podstawie odrębnych przepisów pracownicy zachowują prawo do wynagrodzenia lub przysługują im zasiłki z ubezpieczenia społecznego w razie choroby lub macierzyństwa.
- Art. 81.** Kwoty zasiłków, dodatków szkoleniowych, stypendiów i innych świadczeń z tytułu bezrobocia finansowanych z Funduszu Pracy za należyty okres zaokrągla się w górę do 10 groszy.
- Art. 82.** Prezes Głównego Urzędu Statystycznego w terminie do dnia 30 września każdego roku ogłasza, w drodze obwieszczenia w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, przeciętną stopę bezrobocia w kraju oraz na obszarze działania powiatowych urzędów pracy według stanu na dzień 30 czerwca danego roku.
- Art. 83.** Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowy tryb przyznawania zasiłku, dodatku szkoleniowego, stypendium i dodatku aktywizacyjnego, mając na względzie zapewnienie prawidłowego przyznawania świadczeń oraz racjonalnego wydatkowania środków Funduszu Pracy.

1. Świadczenia z tytułu bezrobocia – uwagi ogólne

Ustawodawstwo dotyczące tej dziedziny podlega ciągłym modyfikacjom i zmianom systemowym. W wyniku ostatnich zmian, obowiązujących już od czerwca 2004 r. dokonano pewnej reformy systemowej tak w katalogu świadczeń obligatoryjnych (zmieniono zasady przyznawania świadczeń przedemerytalnych i przeniesiono ich wypłatę do ZUS) jak i fakultatywnych (np. zlikwidowano pojęcie absolwent jak i świadczenia dla absolwentów, a wprowadzono świadczenia dla osób młodych do 25 czy 27 roku życia).

Świadczenia z tytułu bezrobocia zostały podzielone na dwie formy:

- 1) obligatoryjne świadczenia pieniężne – finansowane (w zasadzie) z Funduszu Pracy i wypłacane uprawnionym,
- 2) fakultatywne świadczenia realizowane w ramach tzw. fakultatywnych form przeciwdziałania bezrobociu finansowane wyłącznie z Funduszu Pracy.

O ustalenie i wypłatę **świadczeń obligatoryjnych** mogą ubiegać się osoby, które spełniają przesłanki do uznania ich za osoby bezrobotne. Obligatoryjność tych świadczeń w praktyce oznacza, że dana osoba po spełnieniu przesłanek określonych w ustawie i zarejestrowaniu się we właściwym miejscowo urzędzie pracy powinna nabyć prawo do świadczeń. Typowym przykładem świadczenia obligatoryjnego jest zasiłek dla bezrobotnych. Bowiem jeżeli osoba zainteresowana utraci pracę, zarejestruje się w powiatowym urzędzie pracy i posiada wymagany staż pracy –

wówczas starosta ma obowiązek przyznać prawo do zasiłku dla bezrobotnych. W przypadku świadczeń obligacyjnych, stronie przysługuje roszczenie o jego przyznanie.

Z przewidzianych ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy **form fakultatywnych** mogą korzystać z jednej strony osoby posiadające status osoby bezrobotnej lub spełniające określone w tej ustawie inne kryteria (np. ze szkoleń osoby bezrobotne, osoby pobierające rentę szkoleniową czy żołnierze rezerwy) a z drugiej strony pracodawcy.

W przypadku tych świadczeń stronie nie przysługuje roszczenie o ich przyznanie.

Warto wskazać, że w części przyznawania zasiłku dla bezrobotnych przepisy art. 71–83 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w zasadniczej części nie różnią się od zapisów art. 23–31 uchylonej ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu.

Z tych też powodów orzecznictwo sądów administracyjnych ukształtowane w tym zakresie do ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu jest nadal aktualne do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (oczywiście z uwzględnieniem zmian). Wybór orzeczeń administracyjnych w omawianym zakresie przedstawiony zostanie na końcu tej części.

2. Indywidualna ochrona z tytułu bezrobocia:

dotyczy:

- 1) obywateli polskich poszukujących i podejmujących zatrudnienie lub inną pracę zarobkową na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz zatrudnienie lub inną pracę zarobkową za granicą u pracodawców zagranicznych;
- 2) cudzoziemców poszukujących i podejmujących zatrudnienie lub inną pracę zarobkową na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, którzy:
 - a) są obywatelami państw członkowskich Unii Europejskiej,
 - b) są obywatelami państw, z którymi Unia Europejska zawarła umowy o swobodzie przepływu osób,
 - c) posiadają status uchodźcy nadany w Rzeczypospolitej Polskiej,
 - d) posiadają zezwolenie na osiedlenie się w Rzeczypospolitej Polskiej,
 - e) są członkami rodzin polskich,

a którzy nie ukończyli: kobieta 60 roku życia a mężczyzna 65 roku życia i byli pracownikami (zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, urzędników, członków korpusu służby cywilnej) lub osobami prowadzącymi pozarolniczą działalność, i skierowana jest do bezrobotnego określanego jako osobę niezatrudnioną i nie wykonującą innej pracy zarobkowej, zdolną i gotową do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zawodzie lub służbie albo innej pracy zarobkowej, bądź, jeśli jest osobą niepełnosprawną, zdolną i gotową do podjęcia zatrudnienia co najmniej w połowie tego wymiaru czasu pracy, nie uczącą się w szkole, z wyjątkiem szkół dla dorosłych lub szkół wyższych w systemie wieczorowym albo zaocznym, zarejestrowaną we właściwym dla miejsca zameldowania stałego lub czasowego powiatowym urzędzie pracy oraz poszukującą zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

Warto zwrócić uwagę, że ochrona z tytułu bezrobocia nie jest skierowana do:

- 1) cudzoziemców – członków rodzin cudzoziemców którzy są obywatelami państw członkowskich Unii Europejskiej lub są obywatelami państw, z którymi Unia Europejska zawarła umowy o swobodzie przepływu osób,
- 2) cudzoziemców – członków rodzin obywateli polskich i cudzoziemców, którzy są uchodźcami lub posiadają zgodę na pobyt tolerowany a którzy uzyskali zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- 3) cudzoziemców, którym właściwy organ udzielił zezwolenia na pracę na terytorium Polski.

Bezrobotnym jest osoba nie zatrudniona i nie wykonująca innej pracy zarobkowej. Według obowiązującej definicji wykonywanie jakiegokolwiek pracy zarobkowej (niezależnie od wysokości uzyskiwanych dochodów) jest negatywną przesłanką uzyskania statusu bezrobotnego. W praktyce oznacza to, że w dniu rejestracji osoba ubiegająca się o status osoby bezrobotnej nie może pracować choćby na części etatu jak również nie może świadczyć pracy na podstawie umów prawa cywilnego, tj. przede wszystkim umowy zlecenia i o dzieło.

Zdolność i gotowość do podjęcia zatrudnienia musi występować u zainteresowanego już w dacie rejestracji. Wobec tego, że wskazuje się nie tylko na element zatrudnienia to powinno się mieć na uwadze nie tylko zdolność i gotowość do wykonywania pracy na podstawie stosunku pracy, stosunku służbowego oraz umowy o pracę nakładczą, ale urząd pracy musi też badać czy dana osoba jest zdolna i gotowa do wykonywania innej pracy zarobkowej (np. na podstawie umowy zlecenia). Chodzi tu ponadto o zdolność i gotowość do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy. Od tej zasady jest jeden wyjątek, odnoszący się do niepełnosprawnych. W tym przypadku ich stan zdrowia powinien pozwalać na podjęcie zatrudnienia co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy obowiązującego w danym zawodzie.

Warto też zwrócić uwagę, że nie może być bezrobotnym osoba, która nie ma zdolności do czynności prawnych tj. bycia stroną jednego ze stosunków prawnych, na podstawie których realizowane jest zatrudnienie. W przypadku stosunku pracy przesłanką owej zdolności jest w zasadzie ukończenie 18 lat.

Zaistnienie przesłanki zdolności do podjęcia zatrudnienia eliminuje czasowa niezdolność do pracy i uniemożliwia zarejestrowanie się w charakterze bezrobotnego. Zatem, jeżeli po ustaniu zatrudnienia dana osoba zachorowała, to w okresie choroby nie może być zarejestrowana jako osoba bezrobotna. Zamierzając ustalić zdolność bezrobotnego do pracy można zlecić przeprowadzenie badań lekarskich. Inaczej sytuacja wygląda, gdy bezrobotny zachoruje już po zarejestrowaniu się i przyznaniu mu prawa do zasiłku. W takiej sytuacji w okresie niezdolności do pracy bezrobotnemu jest wypłacany zasiłek a fakt niezdolności stanowi dodatkowo usprawiedliwienie niestawienia się w wyznaczonym terminie przez urząd pracy.

Gotowość do podjęcia zatrudnienia należy rozumieć jako wolę zainteresowanego do podjęcia pracy. Bezrobotnymi mogą w związku z tym być tylko takie osoby, które pozostają w dyspozycji urzędu pracy, co oznacza, że w każdym czasie powinni zgłosić się w urzędzie, a w przypadku otrzymania propozycji odpowiedniego zatrudnienia – podjąć pracę. Podstawowym obowiązkiem bezrobotnego jest więc obowiązek zgłaszania się do właściwego powiatowego urzędu pracy w wyznaczonych terminach w celu potwierdzenia swej gotowości do podjęcia pracy i uzyskania informacji o możliwościach zatrudnienia lub szkolenia.

Bezrobotnym nie może być osoba ucząca się w systemie dziennym. Skoro tak, to bezrobotnym może być osoba, która uczy się w szkole wieczorowej lub zaocznej. Uwagę tę należy odnieść także do wszelkiego rodzaju kursów (również dziennych), jeśli tylko uczestnictwo w nich da się pogodzić z gotowością do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy.

Bezrobotnym nie może być osoba, która nie ukończyła 18 roku życia. Gdy chodzi o górną granicę wiekową ustawodawca ustalił ją na poziomie 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn. Nie dopełnienie wymogów wiekowych pozostaje w bezpośrednim związku ze statusem osoby bezrobotnej.

Ważnym jest wskazanie, że wraz z ukończeniem wieku traci się wszelkie uprawnienia przypisane bezrobotnym. Ustawodawca jest tu dość restrykcyjny, bowiem nie przewiduje dla tych osób żadnych działań osłonowych (poza pomocą społeczną, o ile osoby te nie nabyły uprawnień emerytalnych).

Nabycie prawa do emerytury oraz renty z tytułu niezdolności do pracy, renty szkoleniowej, renty socjalnej a także pobieranie po ustaniu zatrudnienia świadczeń wskazanych w ustawie powoduje formalną przeszkodę do bycia bezrobotnym. Nabycie prawa do emerytury czy renty definitywnie pozbawia możliwości ubiegania się o status bezrobotnego, przy czym chodzi tu również o tzw. emeryturę wcześniejszą. Fakt ten musi jednak być potwierdzony w decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Po zakończeniu okresu pobierania tych świadczeń (poza emeryturą) możliwa jest rejestracja w charakterze bezrobotnego, a okres pobierania tych świadczeń jest brany pod uwagę przy nabywaniu uprawnień zasiłkowych.

Nie mogą być bezrobotnymi właściciele lub posiadacze nieruchomości rolnych w rozumieniu kodeksu cywilnego. Takimi postanowieniami są objęci właściciele lub posiadacze nieruchomości rolnych o powierzchni użytków rolnych przekraczającej 2 ha przeliczeniowe albo gospodarstwa stanowiącego dział specjalny produkcji rolnej w rozumieniu przepisów podatkowych. Chodzi tu o nieruchomości, które są lub mogą być wykorzystywane do prowadzenia działalności wytwórczej w zakresie produkcji roślinnej i zwierzęcej, nie wyłączając produkcji ogrodniczej, sadowniczej i rybnej.

W przypadku właściciela bez znaczenia jest, czy nieruchomość znajduje się w jego posiadaniu (czy faktycznie nią włada). Nawet posiadacz samoistny nie traci posiadania przez to, że oddaje drugiemu nieruchomość rolną w posiadanie zależne. Przepis ten jest restrykcyjny i obchodzenie tego przepisu w ten sposób np., że dziadkowie przełożą nieruchomość swoim wnukom nie wyłącza stosowania tego przepisu.

Powyższe rozwiązanie dotyczy także osoby, która podlega ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu z tytułu stałej pracy jako domownik w gospodarstwie rolnym oraz współmałżonka właściciela lub posiadacza gospodarstwa rolnego.

O tym czy ktoś podlega czy nie ubezpieczeniu, decyduje KRUS w formie decyzji, która jest wiążąca dla powiatowego urzędu pracy.

Okolicznością wyłączającą status bezrobotnego jest również podjęcie pozarolniczej działalności gospodarczej. Status bezrobotnego nie przysługuje w okresie od dnia wskazanego w zgłoszeniu do ewidencji do dnia wyrejestrowania owej działalności. Odmowa przyznania statusu lub pozbawienie statusu bezrobotnego w dacie wskazanej w ewidencji jako data rozpoczęcia działalności gospodarczej, następuje choćby nawet zainteresowana osoba faktycznie działalności nie podjęła (uwzględniając możliwość przesunięcia na termin późniejszy owej daty, o czym organ ewidencyjny powinien być powiadomiony) lub uzyskiwała ujemny wynik finansowy prowadząc działalność.

Bezrobotnym nie może być osoba tymczasowo aresztowana lub odbywająca karę pozbawienia wolności. W razie przerw w odbywaniu tej kary możliwe jest zarejestrowanie się w charakterze bezrobotnego oraz pobieranie zasiłku dla bezrobotnych o ile zachodzi gotowość do podjęcia zatrudnienia.

Bezrobotnym nie może być osoba, która posiada przychód w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę. Ustawa definiuje przychód jako przychody z tytułu innego niż zasiłek lub inne świadczenie wypłacane z Funduszu Pracy, podlegające opodatkowaniu na podstawie przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Rada Ministrów raz do roku określa na podstawie art. 2 ust. 5 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. Nr 200, poz. 1679) kwotę minimalnego wynagrodzenia. Na rok 2004 wynagrodzenie to wynosi 824 zł.

Bezrobotnym nie może być osoba, która otrzymuje świadczenia z pomocy społecznej oraz na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych.

Ponadto indywidualna ochrona dotyczy:

- 1) osób podlegających ubezpieczeniu społecznemu rolników, które zostały zwolnione z pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy i nie są uprawnione do zasiłku dla bezrobotnych (składki na ubezpieczenie społeczne),
- 2) osób będących po okresie wypowiedzenia umowy o pracę (np. szkolenia czy składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe od świadczenia szkoleniowego),
- 3) żołnierzy przeniesionych do rezerwy (szkolenia),
- 4) osób pobierających rentę szkoleniową (szkolenia).

3. Podstawowe świadczenia pieniężne

Osobie zarejestrowanej w powiatowym urzędzie pracy która spełnia kryteria dla przyznania statusu osoby bezrobotnej przysługuje jedno ze świadczeń podstawowych:

- 1) *zasiłek dla bezrobotnych w wysokości 100% zasiłku podstawowego* – przy okresie uprawniającym do zasiłku 5 do 20 lat,
- 2) *zasiłek dla bezrobotnych w wysokości 80% zasiłku podstawowego* – przy okresie uprawniającym do zasiłku poniżej 5 lat,
- 3) *zasiłek dla bezrobotnych w wysokości 120% zasiłku podstawowego* – przy okresie uprawniającym do zasiłku powyżej 20 lat,
- 4) za okres udokumentowanej niezdolności do pracy bezrobotnym pobierającym zasiłek (jeden z ww.) wypłaca się zasiłek dla bezrobotnych (zamiast zasiłku chorobowego),
- 5) w razie urodzenia dziecka przez kobietę w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych lub w ciągu miesiąca po jego zakończeniu – okres ten ulega przedłużeniu o czas, przez który przysługiwałby jej zasiłek macierzyński na podstawie odrębnych przepisów (*zamiast zasiłku macierzyńskiego*).

Zwrócić uwagę należy, że ustawa o promocji zatrudnienia nadal utrzymuje dwa pojęcia:

- a) *okres wymagany do nabycia prawa do zasiłku* – są to okresy wymienione w art. 71,
- b) *okres uprawniający do zasiłku* – to okresy wymienione tylko w art. 71 ust.1 pkt 2 i z ust. 2 tylko pkt. 1, 2, 4 i 5. Nie zalicza się zatem okresu pobierania renty z tytułu niezdolności do pracy, renty szkoleniowej oraz przypadające po ustaniu zatrudnienia, wykonywania innej pracy zarobkowej albo zaprzestania prowadzenia pozarolniczej działalności, okresy pobierania zasiłku chorobowego, macierzyńskiego lub świadczenia rehabilitacyjnego. To także okres podlegania zaopatrzeniu emerytalnemu oraz okresy pracy wymienione w art. 89, a zatem okres pracy w b. NRD i b. Czechach oraz okres urlopu bezpłatnego udzielonego na czas skierowania w celu realizacji budownictwa eksportowego.

4. Charakter świadczeń podstawowych

Świadczeniami podstawowymi są **zasiłki dla bezrobotnych**, które są świadczeniami:

- a) o charakterze obligatoryjnym,
- b) o charakterze powszechnym,
- c) których wysokość jest uzależniona od „stażu pracy”,
- d) których okres pobierania uzależniony jest od stopy bezrobocia obowiązującej na terenie działania – właściwego miejscowo – powiatowego urzędu pracy (zasiłki wypłaca się przez okres 6, 12 lub 18 miesięcy),
- e) finansowane ze środków Funduszu Pracy (uzupełniająco przekazywana jest dotacja z budżetu państwa, po wykorzystaniu środków tego Funduszu),
- f) przyznawane w formie decyzji administracyjnej, gdzie w toku postępowania administracyjnego – starosta jest organem I instancji, wojewoda jest organem II instancji, a po wyczerpaniu toku instancyjnego przysługuje skarga do wojewódzkiego sądu administracyjnego, a od wyroku tego sądu skarga kasacyjna do Naczelnego Sądu Administracyjnego.

Osoby pobierające zasiłki dla bezrobotnych mają obowiązek:

- a) potwierdzania gotowości do podjęcia zatrudnienia (szkolenia), w wyznaczonych przez urzędy pracy terminach (niestawienie się bezrobotnego w wyznaczonym terminie powoduje utratę statusu bezrobotnego na okres 3 miesiące),
- b) uzyskiwania informacji o możliwościach zatrudnienia bądź szkolenia,
- c) podejmowania zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, wykonywania prac interwencyjnych, robót publicznych – odmowa powoduje pozbawienie statusu bezrobotnego na okres 90 dni,
- d) udziału w szkoleniach, stażach, przygotowaniu zawodowym w miejscu pracy – odmowa powoduje pozbawienie statusu bezrobotnego na okres 90 dni,
- e) składania, co miesiąc, pisemnego oświadczenia o przychodach oraz innych dokumentów niezbędnych do ustalenia jego uprawnień do świadczeń (w przypadku nie dokonania tych czynności – zasiłek przysługuje dopiero od dnia złożenia oświadczenia lub innych dokumentów),
- f) zawiadomić w ciągu 7 dni powiatowy urząd pracy o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub pozarolniczej działalności oraz zaistnienia innych okoliczności powodujących utratę statusu bezrobotnego albo utratę prawa do zasiłku.

5. Podstawowe okresy pobierania zasiłków dla bezrobotnych

Zasiłki dla bezrobotnych, wypłacane są przez trzy podstawowe okresy, które są uzależnione od stopy bezrobocia na obszarze działania właściwego powiatowego urzędu pracy w stosunku do przeciętnej stopy bezrobocia w kraju. Stopy te ogłaszane są co roku, na podstawie art. 82 ustawy, przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. Okres pobierania zasiłku wynosi:

- 1) **6 miesięcy** – dla bezrobotnych zamieszkałych w okresie pobierania zasiłku na obszarze działania powiatowego urzędu pracy, jeżeli stopa bezrobocia na tym obszarze w dniu 30 czerwca roku poprzedzającego dzień nabycia prawa do zasiłku nie przekraczała 125% przeciętnej stopy bezrobocia w kraju,
- 2) **12 miesięcy** – dla bezrobotnych
 - a) zamieszkałych w okresie pobierania zasiłku na obszarze działania powiatowego urzędu pracy, jeżeli stopa bezrobocia na tym obszarze w dniu 30 czerwca roku poprzedzającego dzień nabycia prawa do zasiłku przekraczała 125% przeciętnej stopy bezrobocia w kraju,
 - b) powyżej 50 roku życia posiadających jednocześnie 20 letni okres uprawniający do zasiłku,
- 3) **18 miesięcy** – dla bezrobotnych:
 - a) zamieszkałych w dniu nabycia prawa do zasiłku oraz w okresie jego pobierania na obszarze działania powiatowego urzędu pracy, jeżeli stopa bezrobocia na tym obszarze w dniu 30 czerwca roku poprzedzającego dzień nabycia prawa do zasiłku przekraczała 2 krotnie przeciętną stopę bezrobocia w kraju, oraz posiadających jednocześnie co najmniej 20-letni okres uprawniający do zasiłku lub
 - b) którzy mają na utrzymaniu co najmniej jedno dziecko w wieku do 15 lat, a małżonek bezrobotnego jest także bezrobotny i utracił prawo do zasiłku z powodu upływu okresu jego pobierania po dniu nabycia prawa do zasiłku przez tego bezrobotnego.

Jak widać z powyższego, długość okresu pobierania zasiłku zależy przede wszystkim od miejsca zamieszkania zainteresowanego w momencie nabywania uprawnienia do zasiłku. Najczęściej też w praktyce owe miejsce zamieszkania, a przede wszystkim jego zmiana wpływa na długość okresu pobierania zasiłku.

Jakie są zatem skutki zmiany miejsca zamieszkania bezrobotnego? Bezrobotny, który przed upływem 6-miesięcznego okresu pobierania zasiłku, przeprowadzi się na obszar działania urzędu, gdzie stopa bezrobocia jest wyższa niż przeciętna stopa bezrobocia w kraju, będzie pobierał zasiłek do upływu okresu 12-miesięcznego. Jeśli zmiana miejsca zamieszkania jest odwrotna, zasiłek będzie przysługiwał bezrobotnemu przez okres do upływu tych 6 miesięcy.

Nie można natomiast pobierać zasiłku przez 18 miesięcy tylko dlatego, że po nabyciu prawa do zasiłku nastąpiła przeprowadzka do miejscowości położonej w powiecie, w którym stopa bezrobocia przekracza dwukrotną przeciętną stopę bezrobocia w kraju. W tym wypadku ustawodawca wyraźnie stwierdza, że stopa bezrobocia w określonej wysokości musi występować w dniu nabycia prawa oraz w okresie jego pobierania.

Na długość pobierania zasiłku nie ma natomiast wpływu to, że:

- a) już po nabyciu do niego prawa zmianie uległa stopa bezrobocia, bowiem decydująca jest stopa bezrobocia na danym obszarze w dniu 30 czerwca roku poprzedzającego dzień nabycia prawa do zasiłku.
- b) nastąpiła zmiana w podziale administracyjnym kraju, bowiem okres pobierania zasiłku przez bezrobotnych zamieszkałych w miejscowościach objętych obszarem działania innego powiatowego urzędu pracy nie ulega zmianie,
- c) nastąpił podział lub utworzono nowy powiatowy urząd pracy już po przyznaniu prawa do zasiłku.

6. Przypadki wydłużania lub skracania okresów pobierania zasiłków dla bezrobotnych

Okresy pobierania zasiłków mogą być wydłużone lub skracane, a fakt ten zależy od sytuacji prawnej zainteresowanego:

Wydłużenie okresu pobierania zasiłku (dotyczy tylko kobiet) – następuje o czas, przez który przysługiwałyby tej kobiecie zasiłek macierzyński na podstawie odrębnych przepisów. Okres pobierania zasiłku wydłuża się bezrobotnej o:

- 1) 16 tygodni przy pierwszym porodzie,
- 2) 18 tygodni przy każdym następnym porodzie,
- 3) 26 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie,

Bezrobotnej, która wychowuje dziecko przysposobione, wydłuża się okres pobierania zasiłku o 18 tygodni również przy pierwszym porodzie.

(por. rozdz. VI ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – Dz.U nr 60, poz. 636 ze zm).

Żeby skorzystać z tego uprawnienia bezrobotna musi:

- a) urodzić dziecko w okresie pobierania zasiłku lub
- b) w ciągu miesiąca po zakończeniu pobierania zasiłku.

Prawo do zasiłku przysługuje po upływie 7 dni od dnia zarejestrowania. Jeżeli poród nastąpi w tym okresie, to nie będzie można przedłużyć okresu pobierania zasiłku.

Zwrócić należy uwagę, że przepis ten nie dotyczy mężczyzn mimo, że przepisy o zasiłkach i urlopach macierzyńskich dotyczą obojga rodziców tzn. jedno z nich decyduje się na skorzystanie z tego uprawnienia.

Skrócenie okresu pobierania zasiłku:

- a) *o 90 dni – w przypadku, gdy bezrobotny odmówił bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, szkolenia, wykonywania prac interwencyjnych lub robót publicznych a także udziału w szkoleniach, stażach, przygotowaniu zawodowym w miejscu pracy.* Wobec tego, że każdy bezrobotny ma być gotowy do podjęcia pracy – urząd pracy w każdym czasie może zaproponować pracę odpowiednią do posiadanych przez bezrobotnego kwalifikacji zawodowych i stanu zdrowia. Przy czym kwalifikacje zawodowe bezrobotny może posiadać już w momencie złożenia propozycji pracy lub też urząd pracy może zaproponować pracę, którą bezrobotny będzie mógł wykonywać po uprzednim przeszkoleniu. W takim przypadku, urząd najpierw skieruje bezrobotnego na szkolenie i je sfinansuje.

Warto też zwrócić uwagę, że bezrobotny może odmówić przyjęcia propozycji pracy, jeżeli łączny czas dojazdu do pracy i z pracy przekracza trzy godziny. Uzasadnioną będzie np. odmowa przyjęcia oferty pracy fizycznej przez mężczyznę mającego kłopoty zdrowotne z kręgosłupem.

- b) ***o 90 dni, od dnia zarejestrowania się w powiatowym urzędzie pracy – w przypadku, gdy bezrobotny – w okresie 6 miesięcy przed zarejestrowaniem w powiatowym urzędzie pracy rozwiązał stosunek pracy (stosunek służbowy) za wypowiedzeniem albo na mocy porozumienia stron***, chyba że porozumienie stron nastąpiło z powodu upadłości, likwidacji pracodawcy lub zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn dotyczących zakładu pracy albo rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem lub na mocy porozumienia stron nastąpiło z powodu zmiany miejsca zamieszkania. W każdym przypadku kiedy sam bezrobotny zainicjował rozwiązanie stosunku pracy, powiatowy urząd pracy zmuszony jest do skrócenia okresu pobierania zasiłku o wskazany czasookres. Przepis ten niewątpliwie jest dość restrykcyjny, bowiem często w praktyce zdarza się, że pracodawca swoim zachowaniem niejako wymusza na pracowniku właśnie takie a nie inne zachowanie.
- c) ***o 180 dni, od dnia zarejestrowania się w powiatowym urzędzie pracy – w przypadku, gdy bezrobotny – w okresie 6 miesięcy przed zarejestrowaniem się w powiatowym urzędzie pracy spowodował rozwiązanie ze swej winy stosunku pracy (stosunku służbowego) bez wypowiedzenia***. W tych przypadkach chodzi o ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, wymienionych w art. 52 kodeksu pracy. Pamiętać należy, że pracodawca ma obowiązek uwidocznienia na świadectwie pracy podstawy rozwiązania stosunku pracy. Oczywiście pracownikowi przysługuje roszczenie o zmianę zapisów w świadectwie pracy – najpierw wobec pracodawcy, a jeśli pracodawca odmawia sprostowania świadectwa pracy, to osoba zainteresowana może wystąpić do sądu z powództwem o sprostowanie tego świadectwa. W takich przypadkach, osoba zainteresowana winna zarejestrować się w urzędzie pracy i złożyć wniosek o zawieszenie postępowania do czasu rozstrzygnięcia postępowania w przedmiocie sprostowania świadectwa pracy.
- d) ***o okres, za który bezrobotny otrzymał odszkodowanie za skrócenie okresu wypowiedzenia umowy o pracę***. Przepis ten może być uruchomiony tylko i wyłącznie w stosunku do osób, które fizycznie otrzymały świadczenie pieniężne, o którym mowa wyżej. Niejednokrotnie podnoszono, iż pracownik nie może ponosić winy i konsekwencji z powodu nie wypłacenia należnych środków przez pracodawcę. Zatem dopiero w momencie otrzymania odszkodowania bezrobotnemu należy wstrzymać wypłatę zasiłku. Powstaje pytanie na jaki okres? Odpowiedź wydaje się oczywista – za okres za który bezrobotny otrzymał odszkodowanie. Zatem, jeżeli pracodawca jednorazowo wypłacił np. odszkodowanie w łącznej kwocie, to w wyniku podzielenia tej kwoty przez wynagrodzenie znana będzie liczba miesięcy, o które należy skrócić okres pobierania zasiłku.
- e) ***o okres do 30 dni, jeżeli bezrobotny przebywa za granicą*** lub pozostaje w innej sytuacji powodującej brak gotowości do podjęcia zatrudnienia. O zamierzonym pobycie za granicą lub pozostawaniu w sytuacji powodującej brak gotowości do podjęcia zatrudnienia bezrobotny musi zawiadomić powiatowy urząd pracy, gdyż w przeciwnym wypadku straciłby prawo do zasiłku. Jest to przypadek swoistego urlopu dla bezrobotnego, można by nawet powiedzieć, że jest to urlop bezpłatny. Bezrobotny, który zamierza wyjechać poza miejsce zamieszkania winien z odpowiednim wyprzedzeniem powiadomić o tym fakcie swój urząd pracy. Zawiadomienie nie powinno być złożone ani w trakcie wyjazdu ani tym bardziej po przyjeździe.

7. Inne świadczenia przysługujące bezrobotnym

- 1) składki na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych pobierających zasiłki dla bezrobotnych;
- 2) zasiłek pogrzebowy – na zasadach określonych przez ustawę z 17.12.1998 r. o emeryturach i rentach z FUS (Dz.U. z 1998 r. Nr 162, poz. 118 z późn. zm.);

- 3) ubezpieczonym (bezrobotni z prawem do zasiłku);
- 4) członkom rodziny ubezpieczonego;
- 5) ubezpieczenie zdrowotne, które obejmuje:
 - bezrobotnych bez prawa do zasiłku,
 - bezrobotnych pobierających zasiłek;
- 6) odszkodowanie z tytułu ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków powstałych w związku ze szkoleniem oraz w drodze do i z miejsca szkolenia (wyplacane przez instytucję ubezpieczeniową, w której osoby te są ubezpieczone),
- 7) składka na ubezpieczenie społeczne rolników – osobom podlegającym ubezpieczeniu społecznemu rolników, które zostały zwolnione z pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy i nie są uprawnione do zasiłku dla bezrobotnych.

Świadczenia obejmują m.in:

- a) pokrycie składek na ubezpieczenie społeczne rolników – w okresie pierwszych czterech kwartałów po rozwiązaniu stosunku pracy lub stosunku służbowego,
- b) dodatek szkoleniowy (20% zasiłku),
- c) odszkodowanie z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, powstałych w związku z odbywaniem szkolenia, na zasadach przewidzianych dla bezrobotnych.

8. Świadczenia o charakterze fakultatywnym

Rodzaje świadczeń fakultatywnych. Do świadczeń o charakterze fakultatywnym należy przede wszystkim zaliczyć:

- 1) refundacje dokonywane w ramach prac interwencyjnych,
- 2) refundacje dokonywane w ramach robót publicznych,
- 3) udzielanie pożyczek na podjęcie wybranego przez siebie szkolenia,
- 4) finansowanie szkoleń i dodatków szkoleniowych,
- 5) finansowanie dodatków aktywizacyjnych,
- 6) refundowanie kosztów opłaconych składek na ubezpieczenie społeczne,
- 7) dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy,
- 8) dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej,
- 9) dofinansowanie kosztów zakwaterowania,
- 10) dofinansowanie kosztów przejazdu do pracodawcy,
- 11) finansowanie stypendiów w trakcie stażów oraz w przypadku podjęcia dalszej nauki.

Świadczenia te są adresowane bądź bezpośrednio do pracodawców bądź do bezrobotnych.

9. Zasady i tryb przyznawania świadczeń pieniężnych

1) Zaliczanie okresów zatrudnienia dla potrzeb nabycia zasiłku dla bezrobotnych:

Żeby nabyć uprawnienia do zasiłku dla bezrobotnych, wnioskujący o świadczenie (kobieta i mężczyzna) musi wykazać spełnianie warunków, o których mowa w art. 71 ust. 1. Wśród tych warunków wskazania wymaga fakt, że w okresie 18 miesięcy poprzedzających dzień zarejestrowania:

- a) łącznie przez okres co najmniej 365 dni:
 - był zatrudniony i osiągał wynagrodzenie w kwocie co najmniej minimalnego wynagrodzenia, od którego istnieje obowiązek opłacania składki na Fundusz Pracy, z wyjątkiem obowiązku opłacania składek za niepełnosprawnych o znacznym i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności zatrudnionych w niektórych podmiotach, w okresie tym nie uwzględnia się okresów urlopów bezpłatnych trwających łącznie dłużej niż 30 dni. Zainteresowany winien wykazać się, że osiągał wskazane wynagro-

- dzenie. Przy czym nie ważny jest tu wymiar czasu pracy w jakim praca była świadczona. W przypadku gdy dana osoba pracowała w niepełnym wymiarze czasu pracy, wówczas podstawę do opłacania składki na Fundusz Pracy liczy się od łącznej kwoty wynagrodzeń. W takich sytuacjach pracownik winien zgłosić pracodawcy fakt świadczenia pracy u innego pracodawcy i wysokość otrzymywanego wynagrodzenia;
- wykonywał pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą, jeżeli osiągał z tego tytułu dochód w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia;
 - świadczył usługi na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do których zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo współpracował przy wykonywaniu tych umów, przy czym podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy stanowiła kwota co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę;
 - opłacał składki na ubezpieczenia społeczne z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności lub współpracy, przy czym podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy stanowiła kwota wynosząca co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę. Ustawodawca wyraźnie uzależnił prawo do zasiłku od faktu fizycznego opłacenia składki a nie tylko podlegania obowiązkowi ubezpieczenia. Fakt opłacania składki musi zostać udowodniony przez zainteresowanego;
 - opłacał składkę na Fundusz Pracy w związku z zatrudnieniem lub wykonywaniem innej pracy zarobkowej za granicą u pracodawcy zagranicznego w państwie nienależącym do UE. Składki te muszą być wpłacone zgodnie z treścią art. 86, ze szczególnym uwzględnieniem faktu, iż nie mogą być one opłacane po powrocie i nie podlegają one zwrotowi, chyba że zostały wpłacone w nadmiernej wysokości;
 - był zatrudniony za granicą przez okres co najmniej 365 dni, w okresie 18 miesięcy przed zarejestrowaniem się w powiatowym urzędzie pracy, i przybył do Rzeczypospolitej Polskiej jako repatriant. Zwrócić należy uwagę, że przepis posługuje się pojęciem zatrudnienie a zatem brać należy pod uwagę tylko wykonywanie pracy na podstawie stosunku pracy i stosunku służbowego (a także okres pracy nakładczej jeżeli w danym państwie taka forma zatrudnienia występuje);
- b) 365 dni, o których mowa wyżej, zalicza się również okresy:
- zasadniczej służby wojskowej, nadterminowej zasadniczej służby wojskowej, przeszkolenia wojskowego absolwentów szkół wyższych, służby wojskowej pełnionej w charakterze kandydata na żołnierza zawodowego, ćwiczeń wojskowych, okresowej służby wojskowej oraz zasadniczej służby w obronie cywilnej i służby zastępczej;
 - urlopu wychowawczego;
 - pobierania renty z tytułu niezdolności do pracy, renty szkoleniowej oraz przypadające po ustaniu zatrudnienia, wykonywania innej pracy zarobkowej albo zaprzestania prowadzenia pozarolniczej działalności, okresy pobierania zasiłku chorobowego, macierzyńskiego lub świadczenia rehabilitacyjnego, jeżeli podstawę wymiaru tych zasiłków i świadczenia stanowiła kwota wynosząca co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę, po odliczeniu kwoty składek na ubezpieczenia społeczne należne od pracownika;
 - nie wymienione wyżej, a za które opłacane były składki na ubezpieczenie społeczne i Fundusz Pracy lub zaopatrzenie emerytalne i Fundusz Pracy, jeżeli podstawę wymiaru składki stanowiła kwota wynosząca co najmniej minimalne wynagrodzenie;
 - okres, za który przyznano odszkodowanie z tytułu niezgodnego z przepisami rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy (stosunku służbowego), oraz okres, za który wypłacono pracownikowi odszkodowanie z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia umowy o pracę.

Wymienione wyżej okresy zaliczane są na zasadzie sumowania do stażu pracy, od którego uzależnione jest przyznanie prawa do zasiłku. Równoprawnie można sumować zarówno pra-

cowniczy staż pracy jak i okres prowadzenia pozarolniczej działalności czy też np. okres pobierania renty z tytułu niezdolności do pracy.

Wobec tego, że zainteresowany musi wykazać fakt posiadania co najmniej 365 dni w ostatnich 18 miesiącach – musi on w zasadzie zarejestrować się maksymalnie w ciągu 6 miesięcy od utraty pracy.

Ważnym jest też wskazanie, że ustawa nie przewiduje w tym zakresie żadnych wyjątków.

2) zaliczanie okresów zatrudnienia w pozostałych przypadkach

a) zaliczanie okresów zatrudnienia dla celów uzyskania zasiłków dla osób wykonujących pracę poza granicami Polski

Jeżeli umowy międzynarodowe nie stanowią inaczej, udokumentowane okresy zatrudnienia obywateli polskich za granicą u pracodawców zagranicznych zaliczane są do okresów pracy w Polsce w zakresie uprawnień pracowniczych (w tym do okresów zasiłkowych) pod warunkiem opłacania składek na Fundusz Pracy (art. 86 jak wskazano wyżej). Powyższe następuje od dnia zawiadomienia właściwego terytorialnie powiatowego urzędu pracy o podjęciu pracy za granicą i przystąpienia do płatności składki na Fundusz Pracy w wysokości 9,75% przeciętnego wynagrodzenia za każdy miesiąc tego zatrudnienia. Ważnym jest aby osoba zainteresowana, przed wyjazdem zgłosiła chęć opłacania składki na Fundusz Pracy. Składka taka powinna być opłacana regularnie co miesiąc i za cały okres zatrudnienia za granicą. Jest rzeczą oczywistą, że może chodzić tutaj tylko o wykonywanie pracy legalnej.

Ustawa rozstrzyga że składki takie można opłacić przed powrotem. Zatem opłacenie składek po powrocie z zagranicy nie daje żadnych uprawnień dla zainteresowanego. Brak jest też podstawy prawnej do zwrotu już raz wpłaconych składek np. z powodu rezygnacji z powodów materialnych.

Opisana zasada nie ma zastosowania do „stażu pracy” zdobytego na terenie państwa członkowskiego UE. Sumowanie okresów zatrudnienia dla nabycia uprawnień zasiłkowych następuje na zasadach koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Zasady koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego szeroko omówiono w innym miejscu.

b) prawo do zasiłku dla zwolnionych z zakładów karnych i aresztów śledczych

Prawo do zasiłku przysługuje bezrobotnym zwolnionym z zakładów karnych i aresztów śledczych, zarejestrowanym w okresie 30 dni od dnia zwolnienia, jeżeli suma okresów uprawniających do zasiłku, przypadających w okresie 18 miesięcy przed ostatnim pozbawieniem wolności oraz wykonywania pracy w okresie pozbawienia wolności wynosiła co najmniej 365 dni, przy czym podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy stanowiła kwota w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę przed pozbawieniem wolności oraz 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę w okresie pozbawienia wolności. W przypadku pozbawienia wolności w okresie pobierania zasiłku, po zwolnieniu z zakładu karnego lub aresztu śledczego przysługuje prawo do zasiłku na okres skrócony o okres pobierania zasiłku przed pozbawieniem wolności i w trakcie przerw w odbywaniu kary.

Warunkiem koniecznym, poza wymaganym stażem pracowniczym jest obowiązek zgłoszenia się po zwolnieniu z zakładu karnego w terminie 30 dni w urzędzie pracy. Nie zachowanie tego terminu powoduje utratę uprawnienia do zasiłku.

Zliczanie natomiast stażu pracy dla osób pozbawionych wolności, niezbędnego dla uprawnień zasiłkowych, różni się nieco od ustalania go dla osób przebywających na wolności. Trzeba bowiem zwrócić uwagę, że owe 18 miesięcy nie liczy się wstecz od dnia rejestracji w charakterze bezrobotnego, ale wstecz od dnia pozbawienia wolności. Stąd też prosty wniosek, że fakt pozbawienia wolności lub okres tymczasowego aresztowania zawiesza bieg wskazanego terminu.

c) prawo do zasiłku dla zwolnionych po odbyciu zasadniczej służby wojskowej.

Prawo do zasiłku przysługuje bezrobotnym zwolnionym po odbyciu zasadniczej służby wojskowej, jeżeli okres jej odbywania wynosił co najmniej 240 dni i przypadał w okresie 18 miesięcy poprzedzających dzień zarejestrowania się w powiatowym urzędzie pracy.

Przyjęto tu zasady analogiczne jak przy ustalaniu stażu, od którego przysługuje prawo do zasiłku. Można także przyjąć, że osoba która została zwolniona po odbyciu całej służby ma w zasadzie 10 miesięcy na to, żeby zarejestrować się w powiatowym urzędzie pracy i otrzymać prawo do zasiłku.

Zwrócić tu także należy uwagę, że uprawnienie to zastało przypisane tylko dla żołnierzy zwolnionych z zasadniczej służby wojskowej, a nie np. po odbyciu szkoleń wojskowych czy nadterminowej służby wojskowej czy np. służby zastępczej

10. Procedury przyznawania świadczeń

1) rejestracja

Osoba zainteresowana powinna się zgłosić w powiatowym urzędzie pracy, właściwym ze względu na miejsce zameldowania stałego lub czasowego, a jeżeli tych miejsc nie da się ustalić, ze względu na miejsce pobytu.

Tu taka osoba zobowiązana jest do wypełnienia karty rejestracyjnej oraz do przedstawienia dokumentów adekwatnych do rodzaju świadczenia, o jakie zamierza się ubiegać. Osoba rejestrująca się przedkłada do wglądu pracownikowi powiatowego urzędu pracy dokonującemu rejestracji:

- a) dowód osobisty, a w przypadku osób niepełnoletnich – tymczasowy dowód osobisty lub legitymację szkolną;
- b) dyplom, świadectwo ukończenia szkoły lub świadectwo szkolne albo zaświadczenie o ukończeniu kursu lub szkolenia;
- c) świadectwa pracy oraz inne dokumenty niezbędne do ustalenia jej uprawnień;
- d) dokument o przeciwwskazaniach do wykonywania określonych prac, jeżeli taki dokument posiada.

Osoba niepełnosprawna, oprócz dokumentów, o których mowa wyżej, przedkłada orzeczenie uprawnionego organu.

Prawo do zasiłku dla bezrobotnych przysługuje po upływie 7 dni od dnia rejestracji.

Z tych też powodów warto zwrócić uwagę na fakt, iż rejestracji nie dokonuje się w przypadku nie przedłożenia wymaganych dokumentów lub odmowy złożenia podpisu na karcie rejestracyjnej przez osobę rejestrującą się.

W szczególnie uzasadnionych przypadkach starosta może wyrazić zgodę na rejestrację osoby nie posiadającej kompletu dokumentów. Dokumentacja taka jednak winna być uzupełniona w terminie późniejszym.

2) przyznanie uprawnień i ich kontynuacja

a) nabycie uprawnień

Po złożeniu kompletu dokumentów starosta lub działający z jego upoważnienia dyrektor powiatowego urzędu pracy, podejmuje rozstrzygnięcie w przedmiocie nabycia uprawnień.

Możliwe są – w zależności od sytuacji prawnej zainteresowanego – różne rozstrzygnięcia:

- odmowa nadania statusu osoby bezrobotnej – z powodu nie spełnienia kryteriów np. osoba rejestrująca się posiada nieruchomości rolną o powierzchni użytków rolnych powyżej 2 ha przeliczeniowego;

- odmowa nadania statusu osoby bezrobotnej i zasiłku – z powodu nie spełnienia kryteriów ustawy, np. osoba rejestrująca się posiada stały dochód;
- nadanie statusu osoby bezrobotnej bez prawa do zasiłku – w przypadku spełnienia kryteriów, ale nie spełnienia warunków ustawy, np. osoba rejestrująca się nie posiada wymaganego stażu uprawniającego do zasiłku;
- nadanie statusu osoby bezrobotnej i zasiłku – w przypadku spełnienia kryteriów i warunków.

b) kontynuacja uprawnień lub ich utrata

Starosta jest zobowiązany pozbawić statusu bezrobotnego osobę, która:

- nie spełnia warunków, np. bezrobotny już po przyznaniu prawa do zasiłku odziedziczył kamienicę i wynajmuje lokale osiągając miesięczny dochód powyżej połowy minimalnego wynagrodzenia;
- otrzymała pożyczkę z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych lub innej publicznej instytucji na podjęcie działalności pozarolniczej lub rolniczej. Wobec tego, że umowa pożyczki dochodzi do skutku z chwilą wypłaty środków pieniężnych – utrata statusu nastąpi z dniem wypłaty środków;
- bez uzasadnionej przyczyny, odmówiła przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, szkolenia, stażu albo wykonywania prac interwencyjnych lub robót publicznych – pozbawienie statusu bezrobotnego następuje na okres 6 miesięcy, np. bezrobotny z wykształcenia stolarz otrzymał propozycję pracy w zakładzie usługowym stolarskim w miejscu zamieszkania i odmówił przyjęcia tej propozycji;
- nie stawiła się w powiatowym urzędzie pracy w wyznaczonym terminie i nie powiadomiła w ciągu 5 dni o uzasadnionej przyczynie tego niestawienia – pozbawienie statusu bezrobotnego następuje na okres 3 miesięcy od dnia niestawienia się w powiatowym urzędzie pracy, np. bezrobotny był wezwany do urzędu pracy na dzień 3 czerwca. W tym dniu się nie stawił, ale przybył do urzędu w dniu 20 czerwca;
- odmówiła poddania się badaniom lekarskim lub psychologicznym mającym na celu ustalenie zdolności do pracy – pozbawienie statusu bezrobotnego następuje na okres 3 miesięcy od dnia tej odmowy, np. bezrobotny nie stawił się na badania lekarskie twierdząc że jest zdrowy;
- na wniosek bezrobotnego – w tym przypadku bezrobotny nie musi podawać uzasadnienia swojego wniosku.

Każdorazowe pozbawienie statusu osoby bezrobotnej pociąga za sobą utratę uprawnień do świadczeń z tytułu bezrobocia.

Dla porządku w tym miejscu należy przypomnieć, że okres pobierania zasiłku może zostać skrócony (o 90, 180, 30 dni itd.) – por. uwagi wcześniejsze o przypadkach wydłużania lub skracania okresów pobierania świadczeń.

3) obliczanie świadczeń i terminów wypłaty świadczeń

a) obliczanie wysokości świadczeń

W ustawie przyjęto zasadę ustalania zasiłku dla bezrobotnych w stałej wysokości. Zasiłek wprowadzony ustawą o promocji zatrudnienia (...) wynosi 504,20 zł. Zasiłek w tak ustalonej wysokości jest nazywany „zasiłkiem podstawowym”.

Zasiłek ten będzie waloryzowany raz w roku z dniem 01 czerwca. Skoro ustawa o promocji zatrudnienia weszła w życie 1 czerwca 2004 r. to następna waloryzacja (o ile nie będzie ujemna) nastąpi dopiero w czerwcu 2005 r.

Jak wyjaśniano wcześniej, w zależności od posiadanego łącznego okresu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej i działalności pozarolniczej – bezrobotnemu przysługuje zasiłek w wysokości:

- 80% zasiłku podstawowego,
- 100% zasiłku podstawowego,
- 120% zasiłku podstawowego.

b) obliczanie terminów wypłaty świadczeń.

Okresy pobierania zasiłków liczone są w miesiącach i są zależne od wysokości stopy bezrobocia na terenie działania właściwego miejscowo powiatowego urzędu pracy. Prawo do zasiłku przysługuje bezrobotnemu za każdy dzień kalendarzowy (zatem za soboty, niedziele i inne dni świąteczne też), po upływie jednak 7 dni od dnia zarejestrowania się (z pewnymi wyjątkami – porównaj uwagi o skracaniu okresów pobierania zasiłków).

Zasiłki dla bezrobotnych (podobnie jak, stypendia, dodatki szkoleniowe) wypłaca się w okresach miesięcznych (z dołu).

W sytuacji gdy rejestracja nastąpi w środku miesiąca wówczas zasiłek lub inne świadczenie może być wypłacone za niepełny miesiąc. W takiej sytuacji dzieli się kwotę przysługującego zasiłku lub świadczenia przez 30 i mnoży przez liczbę dni kalendarzowych przypadających w okresie, za który przysługuje zasiłek lub świadczenie.

Wskazane świadczenia wypłaca się w terminach ustalonych przez powiatowy urząd pracy, nie później jednak niż w ciągu 7 dni od daty upływu okresu, za który świadczenie jest wypłacane.

Wskazanie daty wypłaty świadczenia, w decyzji ustalającej uprawnienie jest istotne, bowiem uprawnionym przysługują odsetki ustawowe od wypłat nieterminowych.

W sprawach świadczeń z tytułu bezrobocia, stosuje się Kodeks Postępowania Administracyjnego, z wyjątkiem ustalania okresów przysługiwania zasiłków.

Zatem w przypadkach wątpliwych co do ustalenia określonego terminu (wyjątkiem ustalania okresów przysługiwania zasiłków) winno się kierować następującymi wskazówkami:

- jeżeli początkiem terminu określonego w dniach jest pewne zdarzenie, przy obliczaniu tego terminu nie uwzględnia się dnia, w którym zdarzenie nastąpiło. Upływ ostatniego z wyznaczonej liczby dni uważa się za koniec terminu,
- terminy określone w tygodniach kończą się z upływem tego dnia w ostatnim tygodniu, który nazwą odpowiada początkowemu dniowi terminu,
- terminy określone w miesiącach kończą się z upływem tego dnia w ostatnim miesiącu, który odpowiada początkowemu dniowi terminu, a gdyby takiego dnia w ostatnim miesiącu nie było – w ostatnim dniu tego miesiąca,
- jeżeli koniec terminu przypada na dzień ustawowo wolny od pracy, za ostatni dzień terminu uważa się najbliższy następny dzień powszedni.

Jeżeli zatem przepisy nakazują dla danej czynności obliczać np. liczbę dni lub miesięcy to należy brać pod uwagę dni kalendarzowe (które konsumują dni wolne od pracy), tygodnie i miesiące i jest rzeczą oczywistą, że nie można ich przeliczać np. na tygodnie itd.

Wybór ciekawszych orzeczeń dotyczących omawianych zagadnień.

ART. 23 (obecny 71)

1) 2003.02.25 wyrok NSA II SA 3608/02 ONSA 2004/1/34 w Warszawie

W świetle przepisów art. 23 ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (Dz.U. z 2001 r. Nr 6, poz. 56 ze zm.) byłej osobie duchownej, która zarejestrowała się jako bezrobotna w powiatowym urzędzie pracy, nie przysługuje – mimo opłacania za nią składek na ubezpieczenie społeczne i mimo zwolnienia tej osoby przez ustawodawcę z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy (art. 53 ust. 1 pkt 3 tej ustawy) – prawo do zasiłku dla bezrobotnych.

- 2) **2002.07.18 wyrok SN III RN 28/02 OSNP 2003/14/325**
Zwrot „bezpośrednio po ustaniu zatrudnienia”, użyty w art. 23 ust. 2 pkt 3 ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (jednolity tekst: Dz.U. z 1997 r. Nr 25, poz. 128 ze zm.) w brzmieniu sprzed zmiany dokonanej ustawą z dnia 31 marca 2000 r. o zmianie ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (Dz.U. Nr 31, poz. 384), oznacza bezpośredni związek zasiłku chorobowego z tytułem ubezpieczenia rodzącym do niego prawo, a nie bezpośrednio w czasie następstwo zatrudnienia i pobierania zasiłku.
- 3) **2002.03.27 wyrok SN III RN 168/01 OSNP 2002/20/478**
Opóźnienia w zarejestrowaniu się w charakterze bezrobotnego, spowodowanego dniami ustawowo wolnymi od pracy, nie należy brać pod uwagę przy ocenie spełnienia warunku zatrudnienia przez okres co najmniej 365 dni w ciągu 18 miesięcy poprzedzających dzień zarejestrowania (art. 23 ust. 1 pkt 2a ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, jednolity tekst: Dz.U. z 1997 r. Nr 25, poz. 128 ze zm.; obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 6, poz. 56 ze zm.).
- 4) **2002.02.06 wyrok NSA II SA 3066/01**
Zgodnie z art. 23 ust. 1 ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, prawo do zasiłku przysługuje bezrobotnemu za każdy dzień kalendarzowy. Jeżeli więc prawo do zasiłku zostało przyznane w dniu 12 stycznia 2000 r., to termin 18 miesięcy mijał nie 11 lipca, lecz 12 lipca 2001 r. o godzinie 24.00.
- 5) **2000.11.13 wyrok NSA II SA 1687/00 ONSA 2002/1/18**
Otrzymane wyrównanie wynagrodzenia za pracę (po ustaniu zatrudnienia) stanowi należną część wynagrodzenia w rozumieniu art. 23 ust. 1 pkt 2 lit. a/ ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (Dz.U. z 1997 r. Nr 25, poz. 128 ze zm.), która powinna być doliczona do wynagrodzenia i uwzględniona przy ustalaniu prawa do zasiłku dla bezrobotnych.
- 6) **2000.03.27 wyrok NSA II SA 2536/99 Pr. Pracy 2000/6/42**
Okres pobierania renty z ubezpieczenia rolniczego wlicza się do przypadającego przed zarejestrowaniem okresu 365 zatrudnienia, warunkującego nabycie prawa do zasiłku dla bezrobotnych.
- 7) **2000.02.02 wyrok NSA SA/Sz 529/99 Pr. Pracy 2001/9/40**
Opóźnienie w zgłoszeniu się do zarejestrowania w charakterze bezrobotnego spowodowane dniami wolnymi od pracy nie powinno być brane pod uwagę przy ocenie dopełnienia wymagania w postaci zatrudnienia przez okres co najmniej 365 dni w okresie 18 miesięcy poprzedzających dzień zarejestrowania.
- 8) **1999.11.15 uchwała NSA OPS 13/99 ONSA 2000/2/49**
Okres pobierania zasiłku macierzyńskiego przez osobę prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą jest okresem podlegania tej osoby ubezpieczeniu społecznemu z tytułu prowadzenia tej działalności w rozumieniu art. 23 ust. 1 pkt 2 lit. d) ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (Dz.U. z 1997 r. Nr 25, poz. 128 ze zm.).
- 9) **06.09 wyrok SN III RN 13/99 OSNP 2000/10/376**
Jednodniowa przerwa między ustaniem zatrudnienia a uzyskaniem prawa do zasiłku chorobowego nie wyklucza możliwości wliczenia okresu jego pobierania do stażu, od którego zależy nabycie prawa do zasiłku dla bezrobotnych (art. 23 ust. 2 pkt 3 ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, jednolity tekst: Dz.U. z 1997 r. Nr 25, poz. 128 ze zm.).

10) **1999.01.25 wyrok NSA II SA 1738/98**

W okresie 18 miesięcy poprzedzających rejestrację skarżąca była wprawdzie zatrudniona przez ponad 365 dni, ale przez co najmniej 365 dni nie uzyskiwała wymaganego przepisami ustawy wynagrodzenia. Otrzymywane przez nią od 1 lipca 1997 r. wynagrodzenie było bowiem niższe od najniższego wynagrodzenia. Brak było zatem podstaw prawnych do przyznania jej zasiłku dla bezrobotnych.

11) **1998.08.28 wyrok NSA II SA 843/98**

Skarżący, rejestrując się jako bezrobotny w dniu 23 marca 1998 r., nie spełnił warunku przewidzianego w art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy z 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu. W okresie 18 miesięcy przed zarejestrowaniem nie przepracował łącznie co najmniej 365 dni. Pobierał zasiłek chorobowy po ustaniu zatrudnienia do 4 lipca 1997 r. Później, aż do dnia zarejestrowania, nie był zatrudniony i nie pobierał żadnego świadczenia z tytułu niezdolności do pracy. Fakt, iż w tym czasie nie mógł się zarejestrować, ponieważ nie był zdolny do podjęcia pracy, a jednocześnie nie przyznano mu renty inwalidzkiej, nie ma w tej sprawie znaczenia. Nie zwalnia od zachowania wymagań niezbędnych do nabycia prawa do zasiłku dla bezrobotnych.

12) **1998.06.19 wyrok NSA II SA 475/98**

Przepis art. 23 ustawy z 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu stanowi kompletną regulację kwestii okresu uprawniającego do zasiłku dla bezrobotnych, wraz z okresami zaliczalnymi do tego okresu (art. 23 ust. 2 pkt 1–4 ustawy), a podstawowym kryterium uznania takiego okresu za zaliczany do okresu uprawniającego do zasiłku jest opłacanie składki na ubezpieczenie społeczne i Fundusz Pracy (art. 23 ust. 2 pkt 4 ustawy).

13) **1998.05.11 wyrok NSA II SA 345/98**

Ustawa z 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu nie daje organom administracji ani sądowi administracyjnemu jakichkolwiek uprawnień do uznaniowego przyznawania zasiłku dla bezrobotnych.

14) **1998.04.28 wyrok NSA II SA 256/98**

Praca w gospodarstwie rolnym ojca nie rodzi uprawnień do zasiłku dla bezrobotnych.

15) **1998.01.27 wyrok NSA II SA 1565/97**

Przyznanie i wypłata zasiłku jest ostatecznym środkiem pomocy udzielanym bezrobotnym dopiero wówczas, gdy nie jest możliwe zastosowanie tzw. aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu, a przede wszystkim, gdy nie ma dla danej osoby propozycji odpowiedniego zatrudnienia.

ART. 24 (obecny 72)

1) **1999.05.11 wyrok NSA II SA/Łd 979/97 Pr. Pracy 1999/11/41**

Przewidziane w art. 24 ust. 8 ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (Dz.U. z 1997 r. Nr 25, poz. 128 ze zm.) prawo do ustawowych odsetek przysługuje z tytułu opóźnienia w wypłacie zasiłku dla bezrobotnych, a nie z tytułu opóźnienia w ustaleniu prawa do zasiłku.

2) **1998.02.11 wyrok NSA II SA 1395/97**

Przepis art. 24 ust. 4 ustawy z 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu pozwala wliczyć do okresu pracy uprawniającego do zasiłku jedynie okresy niewykonywania pracy spowodowane opieką nad dzieckiem, przypadające przed dniem 8 czerwca 196 <<<

ART. 25 (obecny 73)

1) 2003.01.21 wyrok NSA II SA/Kr 990/02

Okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych upływa z dniem poprzedzającym dzień, który nazwą lub datą odpowiada dniowi, od którego przyznano zasiłek.

2) 2002.03.22 wyrok NSA II SA 3722/01

Przewidziane w art. 25 ust. 1 ustawy z 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu okresy pobierania zasiłku kończą się odpowiednio po upływie 6, 12 lub 18 miesięcy liczonych od dnia wskazanego w art. 23 ust. 1 ustawy. W przypadku bezrobotnych, o których między innymi mowa w art. 27 ust. 1 pkt 4, okresy zasiłkowe są oczywiście krótsze. Osobom tym prawo do zasiłku przysługuje bowiem nie po upływie 7 dni od dnia rejestracji, lecz dopiero po 180 dniach od daty dokonania tej czynności. Uprawnienia zasiłkowe zachowują jednak, tak jak pozostali bezrobotni, do końca 6, 12 lub 18-miesięcznego okresu liczonego od 8 dnia po zarejestrowaniu się we właściwym urzędzie pracy.

3) 2000.06.19 uchwała 7 sędziów NSA OPS 9/00 ONSA 2001/1/5

Bezrobotny, który w okresie posiadania prawa do zasiłku utracił status bezrobotnego na okres krótszy niż 365 dni z powodu podjęcia zatrudnienia, po ponownej (kolejnej) rejestracji uzyskuje wyłącznie prawo do zasiłku na okres pomniejszony o poprzedni okres pobierania zasiłku stosownie do dyspozycji art. 25 ust. 11 ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (Dz.U. z 1997 r. Nr 25, poz. 128 ze zm.).

4) 1998.12.17 wyrok NSA II SA 1569/98

Organy pracy, chcąc wyciągnąć konsekwencje wobec bezrobotnego pobierającego zasiłek dla bezrobotnych na podstawie art. 25 pkt 3 lit. b ustawy z 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, a więc w sytuacji kiedy korzysta on ze statusu bezrobotnego swojego małżonka, a małżonek ten odmawia bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia, nie mogą orzec bezpośrednio o utracie prawa do zasiłku wobec bezrobotnego, ale obowiązane są wcześniej orzec o utracie statusu osoby bezrobotnej małżonka, jeśli zachodzą przesłanki z art. 13 ust. 3 pkt 4 ustawy i dopiero wówczas rozstrzygnąć sprawę ale nie w oparciu o przepis art. 27 ust. 1 pkt 2 ustawy.

Wobec utraty chociażby jednej z przesłanek z art. 25 pkt 3 lit. b ustawy (np. statusu osoby bezrobotnej przez małżonka) niewątpliwie zachodziłyby podstawy do orzeczenia o utracie prawa do zasiłku dla bezrobotnego.

5) 1998.11.23 wyrok NSA II SA 1451/98

Dwukrotne przekroczenie przeciętnej stopy bezrobocia w kraju nie jest jedyną przesłanką uzasadniającą do przyznania uprawnień do pobierania zasiłku przez okres 18 miesięcy. Zasiłek ten przysługuje bezrobotnym zamieszkałym – w dniu nabycia prawa do zasiłku oraz w okresie jego pobierania, gdy na obszarze działania rejonowego urzędu pracy stopa bezrobocia przekracza dwukrotnie średnią krajową, o czym mowa wyżej oraz posiadają oni jednocześnie co najmniej 20-letni okres uprawniający do zasiłku.

6) 1998.11.10 wyrok NSA II SA 1327/98

Ustawa z 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu nie przewiduje jakichkolwiek możliwości odstępstw od przewidzianych w nich zasad i nie daje organom administracji ani sądowi żadnych uprawnień do uznaniowego wydłużania maksymalnych okresów pobierania zasiłku.

7) **1998.09.11 wyrok NSA II SA 1074/98**

Osoby wymienione w art. 3 ust. 2 ustawy z 1998 r. o zmianie ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu oraz ustawy o organizacji i finansowaniu ubezpieczeń społecznych obowiązane są udowodnić okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego. Stosownie zaś do treści art. 75§ 1 kpa dowodem może być wszystko, co może przyczynić się do wyjaśnienia sprawy, a nie jest sprzeczne z prawem.

8) **1998.06.25 wyrok NSA II SA 659/98**

W świetle art. 13 ust. 3 pkt 1 ustawy z 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu kierownik RUP pozbawia statusu bezrobotnego osobę, która m.in. podjęła zatrudnienie. Sytuacja takiej osoby jest określona w art. 25 ust. 11 tej ustawy – w razie utraty statusu bezrobotnego na okres krótszy niż 365 dni i zarejestrowania się w RUP w ciągu 7 dni od ustania zatrudnienia od-zyskuje ona prawo do zasiłku na czas skrócony o okres pobierania zasiłku przed utratą statusu bezrobotnego. Taka regulacja prawna ma na celu pobudzenie aktywności zawodowej osób, która mają szanse uzyskania zatrudnienia na czas określony (krótszy od roku).

9) **1998.06.25 wyrok NSA II SA 259/98**

Warunkiem nabycia ponownego prawa do zasiłku na podstawie art. 25 ust. 11 ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu według brzmienia obowiązującego od dnia 1 lipca 1997 r. było przerwanie pobierania zasiłku dla bezrobotnych z uwagi na podjęcie zatrudnienia przez bezrobotnego.

10) **1998.03.18 wyrok NSA II SA 118/98**

Termin z art. 25 ust. 11 ustawy z 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (7-dniowy od dnia ustania zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej) jest terminem prawa materialnego, a nie procesowego. Dotrzymanie wskazanego terminu jest jednym z warunków ustawowych koniecznych do uzyskania tak zwanego zasiłku uzupełniającego z art. 25 ust. 11. W tej sytuacji nie mogą się do tego terminu odnosić zasady dotyczące przywracania terminu na warunkach i w trybie określonym w art. 58 i art. 59 Kodeksu postępowania administracyjnego.

ART. 26 (obecny 74)

1) **1998.09.09 wyrok NSA II SA 735/98**

Skarżący od dnia 25 listopada 1997 r. do 13 kwietnia 1998 r. pobierał zasiłek chorobowy, a po tej dacie – świadczenie rehabilitacyjne. O okolicznościach tych skarżący nie poinformował rejonowego urzędu pracy. W tej sytuacji w zaskarżonej decyzji trafnie przyjęto, że skarżący nie mógł być uznany za osobę bezrobotną, skoro w myśl art. 2 ust. 1 pkt 2c ustawy z 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu bezrobotny oznacza m.in. osobę, która nie nabyła prawa do świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku chorobowego, macierzyńskiego lub wychowawczego. Stąd też pobrane przez skarżącego zasiłki dla bezrobotnego w czasie korzystania z zasiłku chorobowego należy uznać za świadczenie nienależne w rozumieniu art. 28 ust. 2 pkt 1 powołanej ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, a w konsekwencji zasiłek ten podlega zwrotowi.

2) **1998.09.03 wyrok NSA II SA 581/98**

Uniewinnienie skarżącej w postępowaniu karnym (w sprawie o wyłudzenie zasiłku dla bezrobotnych) w niczym nie zmienia faktu, iż organy administracji miały pełne podstawy do pozbawienia skarżącej statusu bezrobotnej i prawa do zasiłku.

ART.27 (obecny 75)

1) 2001.01.16 wyrok NSA II SA 2918/00

Z treści art. 371 ust. 2 zdanie ostatnie ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu wynika, że zastrzeżenie co do wypłaty świadczenia od następnego dnia po zarejestrowaniu obejmuje cały przepis art. 27 ust. 2 ustawy, w tym również pkt 4 powyższego ustępu, który mówi o odszkodowaniu opisanym w art. 27 ust. 1 pkt 6 ustawy, a mianowicie odszkodowaniu za skrócony okres wypowiedzenia z art. 361 kodeksu pracy.

2) 1999.01.25 wyrok NSA II SA 1792/98

Zgodnie z art. 27 ust. 1 pkt 3 ustawy z 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu w brzmieniu nadanym przez art. 1 pkt 9 ustawy z dnia 16 lipca 1998 r. o zmianie ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu oraz ustawy o organizacji i finansowaniu ubezpieczeń społecznych (Dz.U. Nr 108, poz. 684) prawo do zasiłku nie przysługuje bezrobotnemu, który w okresie 6 miesięcy przed zarejestrowaniem w rejonowym urzędzie pracy rozwiązał stosunek pracy (stosunek służbowy) za wypowiedzeniem albo na mocy porozumienia stron, chyba że porozumienie stron nastąpiło z powodu upadłości, likwidacji pracodawcy lub zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn pracodawcy, albo rozwiązanie stosunku za wypowiedzeniem lub na mocy porozumienia stron nastąpiło z powodu zmiany miejsca zamieszkania. W takiej sytuacji bezrobotnemu, spełniającemu warunki z art. 23 tej ustawy, zasiłek przysługuje po okresie 90 dni od dnia zarejestrowania się w rejonowym urzędzie pracy (art. 27 ust. 2 pkt 3 ustawy).

W tym ostatnim przepisie wyraźnie i jednoznacznie określono, że zasiłek przysługuje po upływie 90 dni od dnia zarejestrowania. Stąd też nie można podzielić poglądu skarżącego, że osoba, która rozwiązała stosunek pracy za wypowiedzeniem, nabywa prawo do zasiłku dla bezrobotnych po upływie 90 dni licząc od dnia, w którym spełniła ustawowe warunki do uznania jej za bezrobotną, gdyż pogląd ten pozostaje w sprzeczności z językową wykładnią omawianego przepisu.

3) 1998.08.28 wyrok NSA II SA 995/98

W dacie zarejestrowania się skarżącego w RUP nie upłynął sześciomiesięczny okres od rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem lub na mocy porozumienia stron, i dlatego organy obu instancji, przyznając prawo do zasiłku po upływie 90 dni od dnia rejestracji, wydały decyzje zgodne z prawem, mimo pominięcia w podstawie prawnej decyzji art. 27 ust. 2 pkt 1 ustawy z 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu.

4) 1998.03.18 wyrok NSA II SA 1718/97

Art. 27 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, od dnia wejścia w życie noweli z dnia 22 grudnia 1995 r. (Dz.U. z 1996 r. Nr 5, poz. 34), stanowi, iż prawo do zasiłku nie przysługuje bezrobotnemu, który w okresie 6 miesięcy przed zarejestrowaniem w rejonowym urzędzie pracy rozwiązał stosunek pracy za wypowiedzeniem albo na mocy porozumienia stron.

Dla oceny prawnej nie ma znaczenia jakim motywem kierował się pracownik wypowiadając stosunek pracy (z wyjątkiem tych, które przewiduje szczególny przepis ustawy), ani czy po tym wypowiedzeniu w okresie ostatnich 6 miesięcy przed zarejestrowaniem w rejonowym urzędzie pracy pracował, czy też nie.

5) 1998.02.24 wyrok NSA II SA 1661/97

1. Zgodnie z art. 27 ust. 1 pkt 3 ustawy z 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu prawo do zasiłku nie przysługuje bezrobotnemu, który u ostatniego pracodawcy rozwiązał umowę o pracę za wypowiedzeniem. Takemu bezrobotnemu zasiłek przysługuje po okresie 90 dni (art. 27 ust. 2 pkt 1 omawianej ustawy).

2. Okres 90 dni, o którym mowa w art. 27 ust. 1 pkt 3 ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, należy liczyć od daty, w której skarżący spełniał ustawowe warunki do uznania go za osobę bezrobotną w rozumieniu ustawy, tj. od daty wyczerpania okresu pobierania zasiłków chorobowych. Brak jest natomiast podstaw do przyjęcia, iż ten okres liczy się dopiero od daty zarejestrowania w charakterze bezrobotnego.

Nie można też podzielić zarzutów skarżącego, iż okres 90 dni powinien być liczony od daty rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem. W takiej bowiem sytuacji, gdy skarżący po ustaniu stosunku pracy pobierał zasiłek chorobowy, sankcja w postaci braku możliwości przyznania zasiłku dla bezrobotnego, z tytułu określonego w ustawie sposobu rozwiązania stosunku pracy, nie miałyby w istocie żadnego znaczenia.

6) **1998.02.12 wyrok NSA II SA 1640/97**

W ustawie z 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu brak jest przepisów pozwalających przyznać zasiłek bezrobotnemu tylko ze względu na jego ciężką sytuację życiową lub materialną.

7) **1998.01.09 wyrok NSA II SA 1535/97**

Nie może stanowić podstawy do uchylenia zaskarżonych decyzji zarzut, że organ pracy w sposób wyraźny przed wyjazdem skarżącej do miejscowości nadmorskiej nie pouczył jej, że za okres pobytu w tej miejscowości utraci ona prawo do zasiłku; wtedy zrezygnowałaby z wyjazdu i nie poniosłaby uszczerbku finansowego. Brak pouczenia, i to na piśmie dla celów dowodowych, rodziłby skutki prawne, gdyby taka zasada wyraźnie wynikała z przepisów prawa.

8) **1998.01.09 wyrok NSA II SA 1464/97**

Tylko w przypadku wyjazdu bezrobotnego za granicę po wcześniejszym powiadomieniu urzędu pracy – na okres do 30 dni, nie następuje utrata statusu bezrobotnego (i zasiłku za ten okres nie wypłaca się – art. 27 ust. 3 ustawy z 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu).

Dłuższy pobyt skutkuje utratą prawa do zasiłku i statusu bezrobotnego, gdyż osoba zatrudniona u pracodawcy zagranicznego ponad 1 miesiąc traci status osoby bezrobotnej, gdyż nie spełnia warunków, o jakich mowa w art. 2 ust. 1 pkt 2 w zw. z art. 13 ust. 3 pkt 1 cyt. ustawy.

9) **1997.12.02 wyrok NSA II SA/Łd 1253/96**

Wyjazd bezrobotnego na wczasy, o którym poinformował wcześniej urząd pracy, oznacza brak gotowości do podjęcia zatrudnienia i pociąga za sobą utratę prawa do zasiłku dla bezrobotnych za ten okres.

10) **1996.09.27 wyrok NSA II SA 1168/96**

1. Bezrobotny jest obowiązany złożyć comiesięczne oświadczenie o dochodach do dnia poprzedzającego termin wypłaty zasiłku za dany miesiąc, a nie w dniu wyznaczonym do potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy.
2. Niestawienie się bezrobotnego w urzędzie pracy w celu potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy można usprawiedliwić.

ART. 28 (obecny 76)

1) **2002.06.12 uchwała SN III CZP 35/02OSNC 2003/6/77**

Przez „inne świadczenie pieniężne finansowane z Funduszu Pracy” w rozumieniu przepisu art. 28 ust. 3 ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (jedn. tekst: Dz.U. z 1997 r. Nr 25, poz. 128 ze zm.) rozumieć należy także pożyczkę udzieloną z Funduszu Pracy na podjęcie działalności gospodarczej w oparciu o przepisy

rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 17 grudnia 1991 r. w sprawie zasad udzielania pożyczek z Funduszu Pracy (Dz.U. Nr 122, poz. 539).

2) **2000.10.05 wyrok SN III RN 20/00 OSNP 2001/12/403**

Przepis art. 28 ust. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (jednolity tekst: Dz.U. z 1997 r. Nr 25, poz. 128 ze zm.) stanowi podstawę prawną decyzji stwierdzającej obowiązek zwrotu nienależnie pobranego zasiłku dla bezrobotnych.

3) **1998.12.14 wyrok NSA II SA 1606/98**

Konieczność pouczenia o okolicznościach powodujących ustanie prawa do pobierania świadczenia stanowi warunek sine qua non uznania pobranego zasiłku za nienależne świadczenie i w konsekwencji orzeczenia obowiązku jego zwrotu. W tej mierze nie poczyniono żadnych ustaleń, a z materiału dowodowego znajdującego się w aktach sprawy nie wynika, aby pouczenie takie miało miejsce.

4) **1998.11.03 wyrok NSA II SA 1212/98**

Nienależnym świadczeniem jest m.in. zasiłek wypłacony bezrobotnemu za okres, za który nabył on prawo do renty inwalidzkiej, jeżeli organ rentowy, który przyznał to świadczenie, nie dokonał jego pomniejszenia.

Zwrot „nie dokonał jego pomniejszenia na zasadach określonych w art. 29” (art. 28 ust. 2 pkt 3 ustawy z 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu) oznacza, że organ rentowy w ogóle nie dokonał pomniejszenia wypłaconego świadczenia i to niezależnie z jakich powodów, natomiast nie odnosi się do przypadków, w których organ ten dokonał pomniejszenia w wysokości niższej niż by to wynikało z kwoty pobranych zasiłków.

5) **1998.09.09 wyrok NSA II SA 735/98**

Skarżący od dnia 25 listopada 1997 r. do 13 kwietnia 1998 r. pobierał zasiłek chorobowy, a po tej dacie – świadczenie rehabilitacyjne. O okolicznościach tych skarżący nie poinformował rejonowego urzędu pracy. W tej sytuacji w zaskarżonej decyzji trafnie przyjęto, że skarżący nie mógł być uznany za osobę bezrobotną, skoro w myśl art. 2 ust. 1 pkt 2c ustawy z 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu bezrobotny oznacza m.in. osobę, która nie nabyła prawa do świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku chorobowego, macierzyńskiego lub wychowawczego.

Stąd też pobrane przez skarżącego zasiłki dla bezrobotnego w czasie korzystania z zasiłku chorobowego należy uznać za świadczenie nienależne w rozumieniu art. 28 ust. 2 pkt 1 powołanej ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, a w konsekwencji zasiłek ten podlega zwrotowi.

6) **1998.07.14 wyrok NSA II SA 565/98**

Podstawą obciążenia skarżącej obowiązkiem zwrotu nienależnie pobranego zasiłku dla bezrobotnych, a wcześniej pozbawienie jej prawa do zasiłku, było stwierdzenie, że skarżąca składała oświadczenie niezgodne z prawdą co do własności nieruchomości rolnej, a więc negatywnej przesłanki przyznania jej statusu osoby bezrobotnej wynikającej z przepisu art. 2 ust. 1 pkt 2 lit. e ustawy z 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu.

Zgodnie bowiem z treścią tego przepisu status bezrobotnego może być przyznany osobie, która nie jest właścicielem lub posiadaczem (samoistnym lub zależnym) nieruchomości rolnej, w rozumieniu przepisów kodeksu cywilnego, o powierzchni użytków rolnych przekraczających 2 ha przeliczeniowe. Skarżąca składając oświadczenie, że nie jest właścicielem nieruchomości rolnej o pow. 2 ha przeliczeniowe, nie podała rejonowemu urzędowi pracy informacji o tym, że jest współwłaścicielem nieruchomości rolnej określonej w przepisie art. 2 ust. 1 pkt 2 lit. e) ustawy, będąc w przeświadczeniu, że udział ten nie odpowiada wielkości nieruchomości rolnej powyżej 2 ha przeliczeniowych.

7) **1998.03.18 wyrok NSA II SA 141/98**

Art. 28 ust. 2 ustawy z 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu wskazuje trzy postacie normatywne sformułowania „nienależnie pobrane świadczenie”, jednakże rozpatrywany przypadek dotyczy tylko wymienionych dwóch pierwszych postaci.

Pierwsza dotyczy zaistnienia okoliczności powodujących ustanie prawa do świadczeń, jednakże tylko wtedy, gdy bezrobotny został pouczony o skutkach prawnych występowania tych okoliczności. W takim przypadku świadczenie będzie nienależne.

Z drugą postacią nienależnie pobranego świadczenia związane są przypadki, w których świadczenie z Funduszu Pracy zostało wypłacone bezrobotnemu na podstawie nieprawdźwych oświadczeń lub sfałszowanych dokumentów albo też, bezrobotny w inny sposób świadomie wprowadził w błąd rejonowy urząd pracy.

Podstawą zatem wydania decyzji o zwrocie nienależnie pobranego świadczenia będzie w pierwszym przypadku złożenie oświadczenia nieodpowiadającego prawdzie, czyli obiektywnie niezgodnego ze stanem rzeczywistym, zaś w drugim przypadku jest umyślność działania bezrobotnego.

8) **1997.10.20 wyrok NSA II SA 653/97**

W sprawie o zwrot nienależnego zasiłku dla bezrobotnych organ zatrudnienia nie może równocześnie orzekać z urzędu o odmowie umorzenia tej należności.

9) **1997.01.14 wyrok NSA II SA 3015/94**

Żądanie od bezrobotnego zwrotu kosztów szkolenia sfinansowanego przez urząd pracy na tej podstawie, że jako bezrobotny pobierał rentę rodzinną, nie jest uzasadnione, jeżeli nie wzruszono decyzji nadającej mu status bezrobotnego.

ROZDZIAŁ II. FUNDUSZ PRACY – KATALOG WYDATKÓW

I. Podział Funduszu Pracy

Fundusz Pracy jest funduszem celowym w rozumieniu ustawy z dnia 26 listopada 1998 r. o finansach publicznych (Dz.U z 2003, Nr 15, poz. 148 ze zm.) i w tym zakresie podlega jej pełnym rygorom.

Systematyka prawna nakazuje stwierdzić, iż do Funduszu Pracy w pierwszej kolejności ma zastosowanie ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy jako aktu ustrojowego, a w zakresie nieuregulowanym tą ustawą ma zastosowanie ustawa o finansach publicznych. Co to w praktyce oznacza? Otóż w pierwszej kolejności przypadki wątpliwe rozstrzygamy w oparciu o ustawę o promocji zatrudnienia (...), a w pozostałym zakresie w oparciu o ustawę o finansach publicznych.

Fundusz Pracy działa jako wyodrębniony rachunek bankowy, którym dysponuje organ wskazany w ustawie tworzącej fundusz, czyli minister właściwy ds. pracy. Z uwagi na to, że realizuje on zadania państwa jest on państwowym funduszem celowym.

Podstawą gospodarki finansowej funduszu celowego jest roczny plan finansowy, który stanowi załącznik do ustawy budżetowej.

Dokonywanie zmian w planie przychodów tego funduszu jest niedozwolone, natomiast przeniesienia wydatków pomiędzy poszczególnymi pozycjami planu mogą być dokonywane przez dysponenta funduszu.

Wydatki z Funduszu Pracy mogą być dokonywane tylko w ramach posiadanych środków finansowych obejmujących bieżące przychody, w tym dotacje z budżetu państwa lub budżetów jednostek samorządu terytorialnego.

Rada Ministrów przyjęła 28 września 2004 rozporządzenie w sprawie algorytmu ustalania kwot środków Funduszu Pracy na finansowanie zadań w województwie (Dz.U. nr 224, poz. 2273). Rozporządzenie to uwzględnia rozwiązania, jakie zawiera ustawa o promocji zatrudnienia (...), zgodnie z którymi minister właściwy do spraw pracy jako dysponent Funduszu Pracy, dokonuje podziału środków (ustala limity) na finansowanie zadań w województwie realizowanych przez samorządy powiatowe. Natomiast podział środków pomiędzy poszczególne powiaty dokonywany jest przez samorządy województw, wg kryteriów ustalonych przez sejmiki wojewódzkie.

Zgodnie z przyjętym rozporządzeniem, minister (dysponent Funduszu Pracy), ustala dla poszczególnych województw, według wzoru algorytmu, kwoty środków Funduszu Pracy:

1. Na finansowanie zadań fakultatywnych realizowanych przez samorząd powiatowy;
 - 1) kosztów badań lekarskich, psychologicznych i specjalistycznych;
 - 2) kosztów związanych z organizowaniem partnerstwa lokalnego, obejmujących koszty organizacji przez organy zatrudnienia spotkań i konferencji z udziałem przedstawicieli instytucji partnerstwa lokalnego oraz instytucji realizujących inicjatywy partnerów rynku pracy;
 - 3) wsparcia instytucji rynku pracy oraz jednostek naukowych w zakresie realizacji programów i projektów związanych z rozwojem usług i instrumentów rynku pracy oraz integracją społeczną;

- 4) kosztów wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego oraz składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanych wynagrodzeń;
- 5) kosztów szkolenia oraz przejazdu członków rad zatrudnienia;
- 6) dodatków szkoleniowych;
- 7) kosztów szkolenia pracowników, bezrobotnych i innych uprawnionych;
- 8) jednorazowych kwot przyznawanych instytucjom szkoleniowym;
- 9) pożyczek na sfinansowanie kosztów szkolenia;
- 10) kosztów przejazdów, zakwaterowania i wyżywienia;
- 11) kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego, podjęcia działalności gospodarczej oraz kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa,
- 12) kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne refundowanych pracodawcy;
- 13) zwrotu części kosztów poniesionych przez pracodawcę z tytułu zatrudnienia bezrobotnych w ramach prac interwencyjnych;
- 14) stypendiów;
- 15) składek na ubezpieczenia społeczne opłacanych od stypendiów;
- 16) zwrotu kosztów poniesionych przez organizatora robót publicznych z tytułu zatrudnienia bezrobotnych;
- 17) kosztów wyposażenia nowego stanowiska pracy;
- 18) kosztów opieki nad dzieckiem i osobą zależną;
- 19) świadczeń przysługujących rolnikom zwalnianym z pracy;
- 20) refundowania pracodawcy kosztów szkolenia pracowników;
- 21) refundowania pracodawcy wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne;
- 22) refundacji pracodawcom składek na ubezpieczenia społeczne;
- 23) dodatków do wynagrodzeń;
- 24) opracowywania i rozpowszechniania informacji zawodowych oraz wyposażenia dla prowadzenia poradnictwa zawodowego;
- 25) opracowywania, wydawania i rozpowszechniania informacji o usługach organów zatrudnienia oraz innych partnerów rynku pracy, dla bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracodawców;
- 26) kosztów wezwań, zawiadomień, zakupu lub druku kart rejestracyjnych i innych druków niezbędnych do ustalenia uprawnień do zasiłku i innych świadczeń z tytułu bezrobocia, przekazywania bezrobotnym należnych świadczeń pieniężnych oraz kosztów komunikowania się z pracodawcami, bezrobotnymi, poszukującymi pracy, organami rentowymi oraz urzędami skarbowymi;
- 27) badań, opracowywania programów, ekspertyz, analiz, wydawnictw i konkursów dotyczących rynku pracy;
- 28) kosztów wprowadzania, rozwijania i eksploatacji systemu informatycznego w powiatowych służbach zatrudnienia;
- 29) kosztów opracowywania i rozpowszechniania materiałów informacyjnych i szkoleniowych dotyczących nabywania umiejętności poszukiwania i uzyskiwania zatrudnienia;
- 30) wyposażenia klubów pracy oraz kosztów prowadzenia zajęć przez osoby nie będące pracownikami urzędów pracy;
- 31) kosztów szkolenia kadr publicznych służb zatrudnienia;
- 32) części kosztów realizacji zadań na rzecz bezrobotnych, wykonywanych w ramach działań statutowych przez organizacje i instytucje;
- 33) zatrudnienia wspieranego, w zakresie i na zasadach określonych w przepisach o zatrudnieniu socjalnym;

- 34) restrukturyzacji zatrudnienia w zakresie i na zasadach określonych w przepisach o pomocy publicznej dla przedsiębiorców o szczególnym znaczeniu dla rynku pracy;
 - 35) kosztów postępowania sądowego i egzekucyjnego w sprawach nienależnie pobranych świadczeń pieniężnych i innych wypłat z Funduszu Pracy.
2. Na finansowanie zadań fakultatywnych realizowanych przez samorząd wojewódzki:
- 1) kosztów związanych z organizowaniem partnerstwa lokalnego, obejmujących koszty organizacji przez organy zatrudnienia spotkań i konferencji z udziałem przedstawicieli instytucji partnerstwa lokalnego oraz instytucji realizujących inicjatywy partnerów rynku pracy;
 - 2) wsparcia instytucji rynku pracy oraz jednostek naukowych, w zakresie realizacji programów i projektów związanych z rozwojem usług i instrumentów rynku pracy oraz integracją społeczną;
 - 3) kosztów wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne pracowników wojewódzkich urzędów pracy wykonujących zadania wynikające z realizacji programów współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego;
 - 4) kosztów szkolenia oraz przejazdu członków rad zatrudnienia;
 - 5) dodatków do wynagrodzeń;
 - 6) opracowywania i rozpowszechniania informacji zawodowych oraz wyposażenia dla prowadzenia poradnictwa zawodowego;
 - 7) opracowywania, wydawania i rozpowszechniania informacji o usługach organów zatrudnienia oraz innych partnerów rynku pracy, dla bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracodawców;
 - 8) badań, opracowywania programów, ekspertyz, analiz, wydawnictw i konkursów dotyczących rynku pracy;
 - 9) kosztów wprowadzania, rozwijania i eksploatacji systemu informatycznego w publicznych służbach zatrudnienia;
 - 10) wydatków związanych z promocją oraz pomocą prawną zatrudnionym za granicą w ramach umów międzynarodowych;
 - 11) kosztów opracowywania i rozpowszechniania materiałów informacyjnych i szkoleniowych dotyczących nabywania umiejętności poszukiwania i uzyskiwania zatrudnienia;
 - 12) kosztów szkolenia kadr publicznych służb zatrudnienia;
 - 13) kosztów postępowania sądowego i egzekucyjnego w sprawach nienależnie pobranych świadczeń pieniężnych i innych wypłat z Funduszu Pracy.
3. Na finansowanie tzw. zadań obligatoryjnych realizowanych przez samorząd powiatowy i samorząd wojewódzki tj.:
- 1) dodatków aktywizacyjnych;
 - 2) zasiłków dla bezrobotnych oraz składek na ubezpieczenia społeczne od tych zasiłków;
 - 3) świadczeń integracyjnych przyznawanych na podstawie przepisów o zatrudnieniu socjalnym;
 - 4) odsetek za nieterminowe regulowanie zobowiązań pokrywanych z Funduszu Pracy;
 - 5) stypendium do ukończenia nauki.

Powyższe tytuły bądź były omówione w innych częściach Komentarza, bądź zostaną omówione poniżej.

Środki Funduszu Pracy na zadania wymienione w pkt 1 i 2 ustalane są wg wzoru matematycznego, natomiast w pkt. 3 przyznawane są do wysokości faktycznego zapotrzebowania.

Cyt. rozporządzenie szczegółowo określa procedurę ustalania wysokości środków na realizację określonych zadań, a także ustala rezerwę dla Ministra, która wynosi 10% środków przeznaczonych na realizację zadań przez samorząd powiatowy i 5% środków przeznaczonych na realizację zadań przez samorząd wojewódzki. Rezerwa ta może być przeznaczona na dodatkowe programy, a w szczególności dla samorządów województw i powiatów, na terenie których:

- 1) nastąpiło znaczne pogorszenie sytuacji na rynku pracy;
- 2) miały miejsce klęski żywiołowe o znacznym zakresie i skutkach;
- 3) są realizowane programy dotyczące restrukturyzacji zatrudnienia na podstawie przepisów o pomocy publicznej dla przedsiębiorców o szczególnym znaczeniu dla rynku pracy;
- 4) są realizowane programy regionalne;
- 5) istnieje możliwość realizacji programów o wysokiej efektywności, w tym współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej.

II. Wpłaty na Fundusz Pracy

Zgodnie z przepisami ustawy o promocji zatrudnienia (...) obowiązkowe składki na Fundusz Pracy – ustalane są w wysokości 2,45% od kwot stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, bez stosowania ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek do 30-krotności przeciętnego wynagrodzenia, wynoszących w przeliczeniu na okres miesiąca:

- a) co najmniej minimalne wynagrodzenie (tj. w 2004 r. 824 zł),
- b) w odniesieniu do pracowników w okresie pierwszych dwóch lat pracy co najmniej 80% wysokości minimalnego wynagrodzenia w pierwszym roku pracy (tj. w 2004 r. 659,20 zł),
- c) 90% wysokości minimalnego wynagrodzenia w drugim roku pracy (tj. w 2004 r. 741,60 zł),
- d) w odniesieniu do osób wykonujących pracę w okresie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania co najmniej 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Wysokość składki na Fundusz Pracy ustala się co roku w ustawie budżetowej. Obecna wysokość składki obowiązuje już od 1999 r.

Obowiązek opłacania składek mają:

- 1) pracodawcy oraz inne jednostki organizacyjne za osoby:
 - a) pozostające w stosunku pracy lub stosunku służbowym;
 - b) wykonujące pracę nakładczą;
 - c) wykonujące umowy agencyjne lub umowy zlecenia albo inne umowy o świadczenie usług, do których zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, oraz osoby z nimi współpracujące;
 - d) skazane;
 - e) pobierające stypendia sportowe;
 - f) otrzymujące świadczenia socjalne przysługujące na urlopie górniczym, świadczenie górnicze lub górniczy zasiłek socjalny lub wynagrodzenie przysługujące w okresie świadczenia górniczego, stypendium na przekwalifikowanie lub kontraktu szkoleniowego;
- 2) rolnicze spółdzielnie produkcyjne i spółdzielnie kółek rolniczych za swoich członków, z wyjątkiem członków, którzy wnieśli wkład gruntowy o powierzchni użytków rolnych powyżej 2 ha przeliczeniowe,
- 3) inne osoby niż wymienione wyżej, podlegające ubezpieczeniom społecznym lub zaopatrzeniu emerytalnemu, z wyjątkiem:
 - a) duchownych;
 - b) pobierających na podstawie przepisów o pomocy społecznej zasiłek stały;
 - c) pobierających, na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych świadczenie pielęgnacyjne lub dodatek do zasiłku rodzinnego z tytułu samotnego wychowania dziecka;
 - d) podlegających ubezpieczeniu społecznemu rolników;
 - e) żołnierzy niezawodowych w służbie czynnej;
 - f) odbywających zastępcze formy służby wojskowej;
 - g) przebywających na urloпах wychowawczych;
 - h) pobierających zasiłek macierzyński;
 - i) pobierających świadczenie szkoleniowe po ustaniu zatrudnienia.

Jeżeli ubezpieczony podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z więcej niż jednego tytułu, to obowiązek opłacania składek na Fundusz Pracy powstaje z każdego z tych tytułów wtedy, kiedy łącznie kwoty stanowiące podstawę wymiaru składek wynoszą co najmniej tyle, ile wynosi kwota minimalnego wynagrodzenia, a w przypadku pracowników w okresie pierwszych dwóch lat pracy co najmniej 80% wysokości minimalnego wynagrodzenia w pierwszym roku pracy (tj. w 2004 r. 659,20 zł), a w drugim roku pracy co najmniej 90% wysokości minimalnego wynagrodzenia (tj. w 2004 r. 741,60 zł). Osoba ubezpieczona składa wówczas stosowne oświadczenie każdemu pracodawcy lub terenowej jednostce organizacyjnej ZUS, jeżeli sama opłaca składki na ubezpieczenia społeczne.

Składek na Fundusz Pracy – za zatrudnionych pracowników o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności – nie opłacają:

- 1) przedsiębiorcy Polskiego Związku Głuchych i Polskiego Związku Niewidomych oraz Związku Ociemniałych Żołnierzy RP,
- 2) Towarzystwo Opieki nad Ociemniałymi,
- 3) Zakład Opieki nad Niewidomymi w Laskach,
- 4) zakłady aktywizacji zawodowej.

Składki na Fundusz Pracy opłaca się od wypłat finansowanych z tego funduszu, stanowiących podstawę wymiaru składek. Powiatowe urzędy pracy nie opłacają składek na Fundusz Pracy od zasiłków dla bezrobotnych, stypendiów oraz zasiłków i świadczeń przedemerytalnych, wypłacanych uprawnionym osobom.

Składki na Fundusz Pracy opłaca się za okres trwania obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych. Nie opłaca się składek na ten fundusz za osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym na zasadzie dobrowolności.

III. Podstawy prawne dla wydatkowania środków z Funduszu Pracy

- 1) ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001) – art. 103–110;
- 2) rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 31 sierpnia 2004 r. w sprawie warunków i trybu refundacji ze środków Funduszu Pracy kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego, przyznawania bezrobotnemu środków na podjęcie działalności gospodarczej i refundowania kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa oraz wymiaru dopuszczalnej pomocy (Dz.U. Nr 196, poz. 2018);
- 3) rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 29 lipca 2004 r. w sprawie trybu dokonywania wpłat składek na Fundusz Pracy przez obywateli polskich zatrudnionych u pracodawców zagranicznych za granicą lub wykonujących inną pracę zarobkową za granicą. (Dz.U. Nr 176, poz. 1826);
- 4) rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 września 2004 r. w sprawie algorytmu ustalania kwot środków Funduszu Pracy na finansowanie zadań w województwie. (Dz.U. Nr 224, poz. 2273);
- 5) rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 31 sierpnia 2004 r. w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom (Dz. U. Nr 190, poz. 1951);
- 6) rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 6 października 2004 r. w sprawie szczegółowego trybu przyznawania zasiłku dla bezrobotnych, dodatku szkoleniowego, stypendium i dodatku aktywizacyjnego – (Dz.U. Nr 219, poz. 2222);
- 7) rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 10 listopada 2004 r. w sprawie refundacji ze środków Funduszu Pracy kosztów szkoleń oraz wynagrodzeń i składek na ubezpieczenie społeczne od refundowanych wynagrodzeń – (Dz.U. Nr 249, poz. 2496);

- 8) rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 13 lipca 2004 r. w sprawie szczegółowego sposobu i trybu organizowania prac interwencyjnych i robót publicznych oraz jednorazowej refundacji kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenie – (Dz.U. Nr 161, poz. 1683 ze zm.);
- 9) rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 stycznia 2000 r. w sprawie szczegółowych zasad finansowania wydatków z funduszu Pracy oraz sposobu współpracy organów zatrudnienia z bankami i instytucjami finansującymi (Dz.U. Nr 3, poz. 41.);
- 10) ustawa Budżetowa na rok 2004 z dnia 23 stycznia 2004 r. (Dz.U. Nr 17, poz. 167) – art. 38;
- 11) rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 4 kwietnia 1995 r. w sprawie trybu opłacania składek na Fundusz Pracy przez osoby podlegające ubezpieczeniu społecznemu lub zaopatrzeniu emerytalnemu (Dz.U. Nr 42, poz. 219).

IV. Katalog wydatków z Funduszu Pracy – art. 108

Ustawa o promocji zatrudnienia zawiera jeden duży katalog możliwych wydatków z Funduszu Pracy. Warto zwrócić uwagę, że jest to katalog zamknięty.

Poniżej krótki komentarz do poszczególnych tytułów, z pominięciem tych, które były wcześniej omówione w innych częściach np. przy okazji omawiania usług i instrumentów rynku pracy, czy zasiłków dla bezrobotnych.

1) koszty badań lekarskich, psychologicznych i specjalistycznych:

- a) **o których mowa w art. 2 ust. 3** – czyli w sytuacji badania ogólnej zdolności bezrobotnego do wykonywania pracy. Badanie to nie musi się odbywać w momencie rejestracji bezrobotnego, może ono nastąpić także w trakcie bycia bezrobotnym. Badania takie mogą odbyć się z inicjatywy powiatowego urzędu pracy w przypadku wątpliwości co do generalnej zdolności do podjęcia zatrudnienia jak i na życzenie zainteresowanego pracodawcy;
- b) **o których mowa w art. 38 ust. 4** – w przypadku poradnictwa zawodowego, porady indywidualne mogą być poprzedzone badaniami lekarskimi lub psychologicznymi. Taki zakres badań wyklucza skierowanie na jakiegokolwiek badanie psychiatryczne. Badanie to może dotyczyć tylko bezrobotnego i poszukującego pracy, którzy wyrazili na to zgodę. Dla celów dowodowych zaleca się, aby była to zgoda pisemna;
- c) **o których mowa w art. 40 ust. 5** – w przypadku skierowania na szkolenie, osoba uprawniona (bezrobotny, osoba pobierająca rentę szkoleniową, żołnierz rezerwy) może być skierowana na badania w zakresie predyspozycji zawodowych.

Zwrócić uwagę należy, że każdy, kto odmówił poddania się badaniom lekarskim lub psychologicznym mającym na celu ustalenie jego zdolności do pracy, jest pozbawiany statusu bezrobotnego na okres 3 miesięcy od dnia tej odmowy.

2) koszty związane z organizowaniem partnerstwa lokalnego, o którym mowa w art. 6 ust. 7, obejmujące koszty organizacji przez organy zatrudnienia spotkań i konferencji z udziałem przedstawicieli instytucji partnerstwa lokalnego oraz instytucji realizujących inicjatywę partnerów rynku pracy

Instytucje partnerstwa lokalnego są instytucjami realizującymi inicjatywę partnerów rynku pracy, tworzonymi na rzecz realizacji zadań określonych ustawą i wspieranymi przez organy samorządu terytorialnego. Instytucje te mają powstawać na własny koszt i na własny koszt mają funkcjonować. Ten tytuł ma dać podstawy prawne do finansowania czy sfinansowania kosztów organizacji spotkań i konferencji z Funduszu Pracy, o ile są one poświęcone problematyce rynku pracy. Można by powiedzieć, że omawiany tytuł daje podstawy dla organów zatrudnienia (wszystkich szczebli) do organizacji platformy wymiany wiedzy i umiejętności dla wszystkich uczestników rynku pracy, którzy zamierzają lub realizują zadania promocji zatrudnienia.

Koszty organizacji to koszt wynajęcia sali z odpowiednim wyposażeniem, koszt materiałów, komentarzy, koszty poczęstunku, wynajęcia prelegentów. Jak się wydaje koszty te nie obejmują kosztów dojazdów. Np. w przypadku konferencji dwudniowej kosztami będą koszty pobytu, noclegów i wyżywienia ale nie koszty dojazdu.

3) koszty wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne pracowników wojewódzkich urzędów pracy wykonujących zadania wynikające z realizacji programów współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, w zakresie określonym w umowie, o której mowa w art. 109 ust. 7

Podstawę wydatkowania środków na finansowanie projektów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego, w tym kosztów ich realizacji, stanowi umowa zawarta między Ministrem oraz zarządem województwa, określająca wielkość środków na ten cel oraz sposób ich wydatkowania. Ten tytuł jest skierowany tylko do samorządu województwa, a konkretnie do wojewódzkiego urzędu pracy, a zatem pozostałe organy nie mogą z niego skorzystać. Na podstawie umowy Minister zobowiązuje się do przekazania określonej kwoty środków na konto samorządu. Środki te są przekazywane wraz ze środkami wynikającymi z algorytmu. Konstrukcja finansowania polega na uprzednim wynegocjowaniu przedstawiciela samorządu z Ministrem kwot refundacji na dany rok budżetowy, a następnie na zawarciu odpowiedniej umowy. Kwota wynikająca z umowy będzie stanowiła składową środków Funduszu Pracy, jaka może być wydatkowana w danym roku. Finansowanie może obejmować:

- a) **wynagrodzenie pracowników** – a zatem tylko wynagrodzenie osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (nie wchodzi w grę umowy cywilne),
- b) **składki na ubezpieczenia społeczne pracowników** – zgodnie z definicją zawartą w ustawie składki na ubezpieczenia społeczne to składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe, finansowane z własnych środków płatnika tych składek. Skoro warunkiem jest, aby finansowanie obejmowało pracowników wojewódzkich urzędów pracy – to oczywiście płatnikiem tych składek jest właśnie wojewódzki urząd pracy,
- c) finansowanie obejmuje **tylko tych pracowników, którzy są zatrudnieni przy wykonywaniu zadań** wynikających z programów współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego np. w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich. Zatem nie można finansować wynagrodzeń osób, które nie mają związku z realizacją programów bądź wykonują je w niewielkim zakresie. Wymaganym byłoby, aby pracownicy, których wynagrodzenie jest finansowane z Funduszu Pracy byli wyraźnie oznaczeni poprzez ich zakres obowiązków, a to w tym celu, aby nie finansować wynagrodzeń osób nieuprawnionych.

4) koszty szkolenia oraz przejazdu członków rad zatrudnienia, o których mowa w art. 23 ust. 7 i 9

a) szkolenia członków rad zatrudnienia

Rada zatrudnienia (Naczelna, wojewódzka, powiatowa) może ustalić, w formie uchwały, roczny plan potrzeb szkoleniowych jej członków lub podjąć uchwałę o potrzebie zorganizowania dla zainteresowanych członków szkolenia na określony temat, związany z realizacją przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Te szkolenia są finansowane ze środków Funduszu Pracy i tak:

- szkolenia członków Naczelnej Rady Zatrudnienia są finansowane przez Ministra,
- szkolenia członków wojewódzkiej rady zatrudnienia są finansowane przez marszałka województwa,
- szkolenia członków powiatowej rady zatrudnienia są finansowane przez starostę.

Finansowanie obejmuje koszty na podstawie faktury i zestawienia zawierającego w szczególności:

- 1) liczbę uczestników oraz datę przeprowadzonego szkolenia;
- 2) opłatę jednostkową za szkolenie członka rady zatrudnienia przewidzianą w umowie o organizację szkolenia.

Faktura powinna być wystawiana na ogólną kwotę stanowiącą sumę opłat jednostkowych za zorganizowane szkolenie, wymienionych w załączonym do niej zestawieniu.

Przekazanie instytucji szkoleniowej środków finansowych odpowiednio przez ministra, marszałka województwa albo starostę następuje w terminie 30 dni od dnia otrzymania dokumentów, w drodze przelewu na rachunek bankowy wskazany w umowie o organizację szkolenia.

Warto zwrócić uwagę, że finansowaniem są objęte szkolenia wynikające z treści uchwały w sprawie planu szkoleń.

b) koszty przejazdu członków rad zatrudnienia

Na wniosek członków rady zatrudnienia zamieszkałych poza miejscem obrad rady, koszty przejazdów środkami transportu zbiorowego są refundowane ze środków Funduszu Pracy odpowiednio przez Ministra, marszałka województwa albo starostę, w wysokości i na zasadach określonych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju (Dz.U. Nr 236, poz.1990).

Warto zwrócić uwagę, że refundacja obejmuje tylko zwrot kosztów przejazdów i to tylko z miejsca zamieszkania do miejsca obrad. Dość istotnym jest zwrócenie uwagi na elementy składowe refundacji bowiem to właśnie w praktyce stwarza kłopoty interpretacyjne.

5) refundowanie pracodawcy wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne, o których mowa w art. 69 ust. 2 pkt 2

W tym przepisie chodzi o refundację wynagrodzenia wraz ze składkami na ubezpieczenie społeczne od tego wynagrodzenia w wysokości nie większej niż 40% przeciętnego wynagrodzenia, za bezrobotnego zatrudnionego w miejsce pracownika skierowanego na szkolenie trwające co najmniej 22 dni robocze. Zgodnie z definicją zawartą w ustawie składki na ubezpieczenia społeczne to składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe, finansowane z własnych środków płatnika tych składek. W omawianej sytuacji płatnikiem składek będzie pracodawca, który zatrudnił bezrobotnego w opisywanych warunkach. Refundacja zatem w całości będzie wypłacana pracodawcy.

6) refundacja pracodawcom składek na ubezpieczenia społeczne, o których mowa w art. 70 ust. 8

Omawiany tytuł pozwala na refundowanie składki na ubezpieczenie społeczne, ale tylko w zakresie składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, w przypadku, gdy pracodawca wypłaca swojemu pracownikowi świadczenie szkoleniowe w okresie wypowiedzenia w związku z grupowym (co najmniej 100 osób) zwolnieniem.

7) zasiłki, o których mowa w art. 71, oraz składek na ubezpieczenia społeczne od tych zasiłków, o których mowa w art. 72 ust. 13

W tym tytule oczywiście chodzi o zasiłki dla bezrobotnych, które to zasiłki zostały omówione szczegółowo w innej części. W tym miejscu warto zwrócić uwagę, że od wypłaconych zasiłków opłacana jest także składka na ubezpieczenie rentowe i rentowe. Od zasiłków nie jest opłacana składka na ubezpieczenie wypadkowe.

8) dodatki do wynagrodzeń, o których mowa w art. 100

Ustawa o promocji zatrudnienia (...) wprowadziła nowy mechanizm, który jest adresowany tylko do publicznych służb zatrudnienia posadowionych na poziomie samorządu

terytorialnego. Ma on na celu osiągnięcie większej efektywności oraz wzmocnienie Rozwoju zawodowego niektórych grup zawodowych pracowników publicznych służb zatrudnienia.

Ten mechanizm to możliwość wypłacania dodatków do wynagrodzeń i refundowania ich z Funduszu Pracy.

I tak:

- a) pracownikom wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy, będącymi pośrednikami pracy lub doradcami zawodowymi przysługują dodatki do wynagrodzeń uzależnione od stopnia posiadanej licencji i doskonalenia kwalifikacji zawodowych oraz jakości wykonywanej pracy,
- b) pracownikom wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy, będącymi:
 - specjalistami do spraw rozwoju zawodowego;
 - specjalistami do spraw programów;
 - liderami klubów pracy;
 - krajową kadrą sieci EURES;

przysługują dodatki do wynagrodzeń uzależnione od posiadanego przygotowania zawodowego, doskonalenia kwalifikacji zawodowych oraz jakości wykonywanej pracy.

Rozwiązania wymienione w pkt. a i b nie dotyczą jednak członków korpusu służby cywilnej, czyli pracowników zatrudnionych w Ministerstwie Gospodarki i Pracy oraz w urzędach wojewódzkich.

Warto tu zwrócić uwagę, że Minister już określił tryb nadawania licencji zawodowych pośrednika pracy i doradcy zawodowego (zob. rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 20 października 2004 r. w sprawie trybu nadawania licencji zawodowych pośrednika pracy i doradcy zawodowego – Dz.U. Nr 238, poz. 2393), natomiast nie określono jeszcze wysokości oraz trybu przyznawania i wypłacania dodatków do wynagrodzeń.

9) koszty poboru składek, o których mowa w art. 107 ust. 5

Przepis ten daje podstawy do sfinansowania kosztów poboru składek na Fundusz Pracy od osób zobowiązanych do wpłat.

Poboru składek na Fundusz Pracy dokonuje Zakład Ubezpieczeń Społecznych na wyodrębniony rachunek bankowy i niezwłocznie przekazuje je na rachunek bankowy dysponenta Funduszu Pracy, czyli Ministra Gospodarki i Pracy.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych ostatecznie rozlicza pobrane składki na Fundusz Pracy do 20 dnia następnego miesiąca. W razie nie opłacania składek na Fundusz Pracy lub opłacenia ich w niższej od należnej wysokości Zakład Ubezpieczeń Społecznych może obciążyć pracodawcę lub osobę podlegającą ubezpieczeniu społecznemu dodatkową opłatą w wysokości do 100% należnej kwoty składek.

Od składek na Fundusz Pracy nieopłaconych w terminie Zakład Ubezpieczeń Społecznych pobiera odsetki za zwłokę. Składki te oraz należności z tytułu odsetek za zwłokę i dodatkowej opłaty, nieopłacone w terminie, podlegają ściągnięciu w trybie przepisów o postępowaniu egzekucyjnym w administracji. Składki, odsetki i dodatkowe opłaty są przekazywane na rachunek bankowy dysponenta Funduszu Pracy.

Koszty poboru składek najpierw ponosi Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Ustawa przewiduje zwrot kosztów ryczałtowych tj. w wysokości 0,5% kwoty składek przekazanych na rachunek bankowy dysponenta Funduszu Pracy.

10) koszty wezwań, zawiadomień, zakupu lub druku kart rejestracyjnych i innych druków niezbędnych do ustalenia uprawnień do zasiłku i innych świadczeń z tytułu bezrobocia, przekazywania bezrobotnym należnych świadczeń pieniężnych oraz kosztów komunikowania się z pracodawcami, bezrobotnymi, poszukującymi pracy, organami rentowymi oraz urzędami skarbowymi

Jest to tytuł, który daje możliwości sfinansowania z Funduszu Pracy kosztów obsługi administracyjnej osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

Do kogo skierowany jest ten przepis – ustawa nie przesądza tego faktu, natomiast posiłkując się zapisami § 2 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 września 2004 r. w sprawie algorytmu ustalania kwot środków Funduszu Pracy na finansowanie zadań w województwie (Dz.U. nr 224, poz. 2273), należy stwierdzić, że tytuł ten skierowany jest przede wszystkim do powiatowych urzędów pracy. Tytułu tego nie ma wśród zadań wymienionych w § 2 ust. 2, czyli tytule adresowanym do samorządu województwa. Można by natomiast wywieść takie uprawnienie dla Ministra i jego administracji oraz dla wojewody i jego administracji. Dlaczego? Dlatego, że możliwe do sfinansowania wydatki z Funduszu Pracy ponoszone przez nich na rzecz bezrobotnych i poszukujących pracę nie są objęte algorytmem.

W ramach tego tytułu można sfinansować koszty:

- a) **wezwań, zawiadomień** – te koszty obejmują opłaty pocztowe, telefoniczne (choć te są trudne do udokumentowania) i inne, o ile ich przedmiotem jest wezwanie bezrobotnego lub jego zawiadomienie o jakimś zdarzeniu faktycznym lub prawnym mającym związek z toczącym się postępowaniem przed urzędem pracy,
- b) **zakupu lub druku kart rejestracyjnych i innych druków niezbędnych do ustalenia uprawnień do zasiłku i innych świadczeń z tytułu bezrobocia** – tytuł obejmuje zakup i druk kart rejestracyjnych lub innych dokumentów wymaganych przez prawo. Zakup i druk kart lub innych dokumentów musi następować z zachowaniem przepisów o zamówieniach publicznych. Warto zwrócić uwagę, że przepis ten zezwala jedynie na sfinansowanie druków związanych z ustaleniem prawa do zasiłku dla bezrobotnych oraz innych świadczeń (stypendiów, dodatków aktywizacyjnych i innych). Zatem jest tu ograniczenie przedmiotowe i podmiotowe,
- c) **przekazywania bezrobotnym należnych świadczeń pieniężnych** – są to koszty wysyłki lub wypłaty zasiłków i innych świadczeń dla bezrobotnych. Warto zwrócić uwagę na obowiązujące jeszcze na mocy art. 149 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia (...), rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 stycznia 2000 r. w sprawie szczegółowych zasad finansowania wydatków z Funduszu Pracy oraz sposobu współpracy organów zatrudnienia z bankami i instytucjami finansującymi (Dz.U. Nr 3, poz. 41). Otóż starostowie, po uzyskaniu pozytywnej opinii powiatowej rady zatrudnienia, mogą zlecić bankom i innym instytucjom finansującym dokonywanie wypłat świadczeń pieniężnych dla bezrobotnych i innych uprawnionych osób (o ile koszty ich wypłaty nie przekroczą 0,8% wypłaconych kwot).
- d) **kosztów komunikowania się z pracodawcami lub bezrobotnymi** – ten tytuł jest adresowany do:
 - pracodawców, a więc tylko do takich podmiotów które spełniają odpowiednie kryteria. Definicję pracodawcy znajdujemy w ustawie o promocji zatrudnienia. Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą, które zatrudniają lub mają zamiar zatrudnić co najmniej jednego pracownika;
 - bezrobotnych czyli osób posiadających orzeczoną prawomocnie status osoby bezrobotnej.

Jak się wydaje, nie ma tu ograniczeń co do form, jakie mogą być finansowane, a zatem możliwa jest tu korespondencja, połączenia telefoniczne a nawet poczta internetowa. W takim przypadku stanowisko komunikowania się z pracodawcami lub bezrobotnymi musi być jasno wydzielone. Nie wydaje się możliwym, aby w ramach tego tytułu zakupywać np. samochody, centrale telefoniczne czy komputery. Nie mogą też być finansowane np. koszty przejazdu pracowników służb zatrudnienia do pracodawców, bezrobotnych.

11) wydatki związanych z promocją oraz pomocą prawną zatrudnionym za granicą w ramach umów międzynarodowych

Tytuł skierowany jest do samorządu wojewódzkiego, wojewody i Ministra, natomiast nie dotyczy samorządu powiatowego. Taki wniosek nasuwa się poprzez analizę zapisów § 2 ust. 1 i 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 września 2004 w sprawie algorytmu ustalania kwot środków Funduszu Pracy na finansowanie zadań w województwie (Dz.U. nr 224, poz. 2273) – w tym zakresie por. uwagi do pkt. 11.

Promocja zatrudnienia za granicą – to nic innego jak nagłaśnianie możliwości podejmowania zatrudnienia przez Polaków poza granicami Polski, drukowanie i kolportaż materiałów informacyjnych o zatrudnianiu za granicą. To także udostępnianie wszelkich informacji o prawach i obowiązkach Polaków zamierzających podjąć zatrudnienie i już pracujących za granicą.

Pomoc prawna – to pokrycie kosztów obsługi prawnej osób zatrudnionych za granicą. Obsługa prawna to usytuowanie danego stanu faktycznego w przepisach kraju zatrudnienia, to analiza i interpretacja danej umowy międzynarodowej czy prawa kraju zatrudnienia w aspekcie praw i obowiązków danej osoby, to wynajęcie adwokata czy radcy prawnego w sytuacjach tego wymagających (do zastępstwa w sądach, kolegiach czy urzędach).

Warto zwrócić uwagę, że przepis **zawiera pewne ograniczenie**, a mianowicie dotyczy zatrudnienia w ramach umów międzynarodowych. Dotyczy zatem po pierwsze świadczenia pracy na podstawie stosunku pracy, stosunku służbowego czy umowy o pracę nakładczą. Przepis ten nie obowiązuje w sytuacjach dotyczących innej pracy zarobkowej (na podstawie umów prawa cywilnego). Po drugie – umowy międzynarodowe są zdefiniowane w ustawie z dnia 14 kwietnia 2000 r. o umowach międzynarodowych (Dz.U. Nr 39, poz. 443 ze zm.) i tylko te mogą być brane pod uwagę. Umowa międzynarodowa to porozumienie między Polską a innym podmiotem lub podmiotami prawa międzynarodowego, regulowane przez prawo międzynarodowe, niezależnie od tego, czy jest ujęte w jednym dokumencie czy w większej liczbie dokumentów, bez względu na jego nazwę oraz bez względu na to, czy jest zawierane w imieniu państwa, rządu czy ministra kierującego działem administracji rządowej właściwego do spraw, których dotyczy umowa międzynarodowa.

12) koszty szkolenia kadr publicznych służb zatrudnienia

Kadra publicznych służb zatrudnienia to pracownicy zatrudnieni w urzędach obsługujących organy zatrudnienia. Publiczne służby zatrudnienia i jej kadry zostały szczegółowo omówione w odrębnym rozdziale.

Tu warto wskazać na fakt, że do szkoleń kadr publicznych służb zatrudnienia stosujemy te same definicje, co do szkoleń przewidzianych dla szkoleń bezrobotnych.

Szkolenia obejmują pozaszkolne zajęcia edukacyjne mające na celu uzyskanie lub uzupełnienie umiejętności i kwalifikacji zawodowych pracowników służb zatrudnienia.

Struktura kosztów możliwych do pokrycia to:

- a) uprzednio uzgodniona należność przysługującą instytucji szkoleniowej,
- b) koszt ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków,

- c) koszty przejazdu, zakwaterowania i wyżywienia, jeżeli szkolenie odbywa się w miejscowości innej niż siedziba właściwej służby zatrudnienia,
- d) koszty egzaminów umożliwiających uzyskanie świadectw, dyplomów, zaświadczeń, określonych uprawnień zawodowych lub tytułów zawodowych oraz koszty uzyskania licencji niezbędnych do wykonywania danego zawodu;

Wydaje się, że w ramach definicji szkolenia nie mieszczą się koszty studiów podyplomowych, gdyż te mają inny cel i wymiar.

Tytuł ten wprowadzono by dać możliwość kadrom służb zatrudnienia uzupełnienia wiedzy lub jej doskonalenie, o ile wiąże się to z wykonywaniem zadań przez tych pracowników.

Warto zwrócić uwagę, że w ramach tego tytułu można ponosić koszty tylko tych szkoleń, które pozostają w bezpośrednim związku z wykonywanymi zadaniami na rzecz bezrobocia w urzędzie pracy a nie tylko mają związek generalny z wykonywaną pracą w urzędzie pracy. Np. inną jest sytuacja pokrycia kosztów szkolenia choćby językowego pośrednika pracy a inne księgowej zatrudnionej w tym urzędzie.

13) świadczenia integracyjne przyznawane na podstawie przepisów o zatrudnieniu socjalnym

Świadczenia te zostały wprowadzone ustawą z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz.U. Nr 122, poz. 1143 ze zm.)

W okresie próbnym uczestnik Centrum Integracji Społecznej otrzymuje świadczenie integracyjne w wysokości 50% zasiłku dla bezrobotnych. Po pomyślnym zakończeniu okresu próbnego, kierownik ośrodka pomocy społecznej, na wniosek kierownika Centrum, kwalifikuje uczestnika do uczestnictwa w zajęciach w Centrum. Okres uczestnictwa w zajęciach w Centrum może trwać do 11 miesięcy i może być przedłużony o kolejne 6 miesięcy. W tym okresie, na wniosek uczestnika kierownik Centrum przyznaje świadczenie integracyjne w wysokości 80% zasiłku dla bezrobotnych.

Świadczenie integracyjne ulega zmniejszeniu o 1/20 za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności uczestnika na zajęciach w Centrum trwającej nie dłużej niż 3 dni w miesiącu. W przypadku nieusprawiedliwionej nieobecności trwającej dłużej niż 3 dni w miesiącu świadczenie integracyjne za dany miesiąc nie przysługuje.

Na wniosek kierownika Centrum, zawierający kopię listy wypłaconych świadczeń integracyjnych, starosta właściwy dla siedziby Centrum refunduje ze środków Funduszu Pracy kwotę wypłaconych w poprzednim miesiącu świadczeń integracyjnych. Na wniosek kierownika Centrum starosta może przekazać Centrum zaliczkę na wypłatę świadczeń integracyjnych.

14) zatrudnienie wspierane, w zakresie i na zasadach określonych w przepisach o zatrudnieniu socjalnym

Świadczenia te zostały wprowadzone również ustawą z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz.U. Nr 122, poz. 1143 ze zm.)

Kiedy:

- a) po zakończeniu uczestnictwa w zajęciach w Centrum Integracji Społecznej, a w uzasadnionych przypadkach także przed jego zakończeniem, na wniosek kierownika Centrum, pracownika socjalnego i uczestnika,
- b) lub po uczestnictwie w klubie integracji społecznej na wniosek pracownika socjalnego lub uczestnika:

Kto:

– powiatowy urząd pracy może skierować uczestnika do pracy:

- a) u pracodawcy;
- b) w Centrum;

- uczestnicy mogą podjąć wspólną działalność gospodarczą w formie spółdzielni socjalnej (w tym przypadku pokrywana jest również pomoc prawna),

Skierowanie do pracy, odbywa się na podstawie umowy zawartej między starostą właściwym dla siedziby Centrum a pracodawcą, w której pracodawca zobowiązuje się do zatrudnienia skierowanego uczestnika, przez okres nie krótszy niż 18 miesięcy, a starosta do refundowania pracodawcy części wypłaconego tej osobie wynagrodzenia przez okres pierwszych 12 miesięcy, w wysokości nieprzekraczającej:

- 1) 80% zasiłku dla bezrobotnych wraz ze składką na ubezpieczenia społeczne, w pierwszych 3 miesiącach;
- 2) 60% zasiłku dla bezrobotnych wraz ze składką na ubezpieczenia społeczne, w 3 kolejnych miesiącach;
- 3) 40% zasiłku dla bezrobotnych wraz ze składką na ubezpieczenia społeczne, w następnych 6 miesiącach.

Takie same uprawnienia przysługują w przypadku skierowania uczestnika Centrum do pracy w Centrum.

W stosunku do osób zatrudnionych na podstawie spółdzielczej umowy o pracę, będących uprzednio uczestnikami Centrum, część wynagrodzenia odpowiadająca składce należnej od zatrudnionego na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe oraz część kosztów osobowych pracodawcy odpowiadająca składce na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe za zatrudnionego, na podstawie umowy zawartej między starostą właściwym dla siedziby spółdzielni a spółdzielnią może podlegać finansowaniu ze środków Funduszu Pracy przez okres 12 miesięcy od dnia zatrudnienia. Refundacji opłaconych składek dokonuje starosta, w okresach kwartalnych na podstawie udokumentowanego wniosku spółdzielni, w terminie 30 dni od dnia jego złożenia.

15) restrukturyzacja zatrudnienia w zakresie i na zasadach określonych w przepisach o pomocy publicznej dla przedsiębiorców o szczególnym znaczeniu dla rynku pracy

Restrukturyzacji zatrudnienia poświęcony jest rozdział 7 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o pomocy publicznej dla przedsiębiorców o szczególnym znaczeniu dla rynku pracy (Dz.U. Nr 213, poz. 1800 ze zm.).

Przepisy te przewidują, że jeżeli w zatwierdzonym planie restrukturyzacji przyjęto rozwiązanie z częścią pracowników stosunku pracy z powodu ograniczenia zdolności produkcyjnych, zmian technologicznych i asortymentowych produkcji, reorganizacji, likwidacji stanowisk, oddziałów i wydziałów produkcyjnych – pracownikom przewidzianym do zwolnienia, którzy nie spełniają warunków określonych w odrębnych przepisach do uzyskania uprawnień emerytalno-rentowych oraz do świadczeń przedemerytalnych przysługuje prawo do:

- 1) jednorazowego bezpłatnego szkolenia;
- 2) świadczenia na przekwalifikowanie – kontrakt szkoleniowy;
- 3) jednorazowej odprawy warunkowej.

16) koszty postępowania sądowego i egzekucyjnego w sprawach nienależnie pobranych świadczeń pieniężnych i innych wypłat z Funduszu Pracy

Koszty postępowania sądowego to koszty sądowe związane z uruchomieniem postępowania przed sądem (tzw. wpis), koszty biegłego ewentualnych oględzin itp. oraz koszty zastępstwa procesowego (koszty obsługi prawnej w tym wynajęcie radcy prawnego czy adwokata).

Koszty postępowania egzekucyjnego to koszty związane z wpisem, koszty opłat komornika itp.

Definicja nienależnych świadczeń została zawarta w art. 76 ust. 2 ustawy.

Kwoty nienależnie pobranych świadczeń podlegają ściągnięciu w trybie przepisów o postępowaniu egzekucyjnym w administracji. Głównym aktem regulującym postępowanie egzekucyjne jest ustawa z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji (Dz.U z 2002, Nr 110, poz. 968 ze zm.).

Starosta może w szczególnie uzasadnionych przypadkach odroczyć, rozłożyć na raty, umorzyć całość lub część nienależnie pobranego świadczenia, na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

Warto wskazać, że obok świadczeń dla bezrobotnych przepisowi temu podlegają inne wypłaty na rzecz bezrobotnych np. określone w art. 46 ust. 1 ustawy o promocji.

Podstawą egzekucji jest prawomocna decyzja orzekająca o zwrocie nienależnie pobranego świadczenia.

17) wydatki, o których mowa w art. 66 ust. 5 pkt 2, niewymienionych w pkt 1–46

Chodzi tu o wydatki możliwe do sfinansowania z Funduszu Pracy, a określone przez rozporządzenie Rady Ministrów, które ma być wydane na podstawie art. 66 ust. 5 ustawy o promocji zatrudnienia. Rozporządzenie to nie zostało wydane, a jedynie można wskazać, że będą w nim znajdować się wydatki inne niż wymienione w art. 108 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia (...).

CZĘŚĆ 3

SWOBODA PRZEPLYWU PRACOWNIKÓW ZE SZCZEGÓLNYM UWZGLĘDNIENIEM ZAGADNIENI ZWIĄZANYCH Z KOORDYNACJĄ SYSTEMÓW ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO ORAZ Z ZATRUDNIANIEM CUDZOZIEMCÓW

Kilka uwag ogólnych

Jedną z podstawowych zasad (swobód), według których funkcjonuje Unia Europejska jest swoboda przepływu osób.

Swoboda przepływu osób to nieograniczone prawo do podejmowania pracy, działalności gospodarczej i oraz korzystania z praw socjalnych w każdym państwie członkowskim UE, bez względu na obywatelstwo osoby zainteresowanej.

W sensie podmiotowym zasada ta dotyczy:

- pracowników,
- osób podejmujących działalność gospodarczą,
- osób świadczących usługi,
- innych wskazanych osób, np. bezrobotnych, emerytów.

Elementami swobody przepływu osób jest:

- a) uznawanie kwalifikacji zawodowych,
- b) swoboda w przekraczaniu granic (ruch bezwizowy),
- c) swoboda przepływu pracowników,
- d) koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego.

W sensie terytorialnym zasada ta dotyczy prawa do swobodnego poruszania się w obrębie Unii Europejskiej jej obywateli oraz obywateli państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego, tj. Islandii, Norwegii i Liechtensteinu, a także w przyszłości Szwajcarii (po ratyfikowaniu umowy ze Szwajcarią swoboda obejmie teren tego państwa na zasadach zawartych w tej umowie).

Z punktu widzenia zadań realizowanych przez służby zatrudnienia, istotnymi elementami są swoboda przepływu pracowników oraz koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego.

W praktyce **swoboda przepływu pracowników** oznacza zakaz wszelkich oznak dyskryminacji w odniesieniu do zatrudnienia, płac, innych warunków pracy i uznawania dyplomów, a w związku z powyższym również prawo osiedlania się w związku z podjęciem zatrudnienia.

Ta podstawowa swoboda gwarantuje każdemu obywatelowi państwa członkowskiego UE prawo poszukiwania i podejmowania zatrudnienia na terenie całej Unii Europejskiej (z wyjątkiem państw, gdzie wprowadzono tzw. okresy przejściowe, o czym nieco później)

Wymiernym narzędziem publicznych służb zatrudnienia, mającym służyć poprawie funkcjonowania zasady swobody przepływu pracowników w ramach Wspólnego Rynku jest sieć EURES (uczestniczenie w międzynarodowej wymianie ofert pracy, kierowaniu obywateli polskich do pracy za granicą oraz prowadzeniu podobnych usług w stosunku do cudzoziemców podejmujących zatrudnienie w Polsce).

Natomiast efektem realizacji swobody przepływu pracowników jest koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego oparta na zasadzie równego traktowania obywateli, w tym pracowników oraz zachowania praw nabytych i innych świadczeń wynikających z uprawnień wiekowych oraz zagwarantowanie opieki zdrowotnej. Wszystkie okresy ubezpieczenia, zatrudnienia lub pobytu pracownika w dowolnym państwie członkowskim zaliczane są do jego emerytury czy prawa do zasiłku dla bezrobotnych.

Podstawowe zasady dla koordynacji krajowych systemów zabezpieczenia społecznego to:

- a) traktowanie obywateli z państw UE na równi ze swoimi obywatelami,
- b) respektowanie systemu ubezpieczeniowego obowiązującego w miejscu wykonywania pracy,
- c) sumowanie okresów, od upływu których zależy nabycie lub zwiększenie świadczenia ubezpieczeniowego,
- d) zachowanie prawa do świadczeń nabytych.

Powyższe rozwiązania obowiązują od 01 maja 2004 r., tj. od dnia oficjalnej akcesji Polski do Unii Europejskiej.

W sensie prawnym, w aspekcie omawianego zagadnienia, można powiedzieć, że dzień 1 maja 2004 r. to dzień podziału na teren Unii Europejskiej i teren poza Unią, a co za tym idzie to obowiązek stosowania przez organy zatrudnienia i publiczne służby zatrudnienia niejako dwóch systemów prawa:

- a) prawo wewnętrzne – to prawo krajowe i prawo unijne – które będzie miało zastosowanie do wszystkich obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej,
- b) prawo krajowe – które będzie miało zastosowanie do obywateli spoza Unii Europejskiej.

Koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego w części dotyczącej bezrobocia oraz przegląd podstawowych orzeczeń Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w tym zakresie.

Koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego w części dotyczącej ubezpieczeń na wypadek bezrobocia stanowi ważną część ustawodawstwa Unii Europejskiej dotyczącego swobodnego przepływu pracowników, a w praktyce jest praktycznym aspektem prawnej możliwości poszukiwania i podejmowania zatrudnienia na terenie zjednoczonej Europy. Podstawowe zasady koordynacji w części dotyczącej bezrobocia zostały sformułowane w następujących aktach prawnych Unii Europejskiej:

1. Rozporządzeniu (EWG) Nr 1408/71 w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników, osób pracujących na własny rachunek i członków ich rodzin przemieszczających się w obrębie Wspólnoty,
2. Rozporządzeniu (EWG) Nr 574/72 z dnia 21 marca 1972 r. w sprawie wykonania rozporządzenia Rady nr 1408/71/EWG sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników, osób pracujących na własny rachunek i członków ich rodzin przemieszczających się w obrębie Wspólnoty.
 - 1) Decyzja 83 z dnia 22 lutego 1973 roku, dotycząca wykładni artykułu 68, ustęp 2 Rozporządzenia (EWG) nr 1408/71 i artykułu 82 Rozporządzenia (EWG) nr 574/72 w sprawie podwyżek świadczeń dla bezrobotnych na rodzinę na utrzymaniu;
 - 2) Decyzja nr 99 z dnia 13 marca 1975 roku dotycząca wykładni artykułu 107, ustęp 1 Rozporządzenia (EWG) nr 574/72 w sprawie obowiązku przeliczania bieżących świadczeń;
 - 3) Decyzja nr 100 z dnia 23 stycznia 1975 roku dotycząca zwrotu świadczeń pieniężnych wypłaconych przez instytucje miejsca zamieszkania lub pobytu na rachunek właściwej instytucji i warunków zwrotu tych świadczeń;

- 4) Decyzja nr 136 z dnia 1 lipca 1987 roku dotycząca wykładni artykułu 45, ustępy 1 do 3 Rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 w sprawie uwzględniania okresów ubezpieczenia wypełnionych pod działaniem ustawodawstwa innych Państw członkowskich dla celów nabycia, zachowania lub odzyskania prawa do świadczeń;
- 5) Decyzja nr 140 z dnia 17 października 1989 roku dotycząca współczynnika przeliczeniowego do stosowania przez instytucję miejsca zamieszkania całkowicie bezrobotnego pracownika przygranicznego wobec ostatniego wynagrodzenia otrzymanego przez tego pracownika w Państwie właściwym;
- 6) Decyzja Nr 154 z dnia 8 lutego 1994 r. dotycząca wzorów formularzy koniecznych dla stosowania rozporządzeń Rady (EEC) Nr 1408/71 i (EEC) Nr 574/72 (E 301, E 302, E 303) (tekst stosujący się do EEA);
- 7) Zalecenie nr 18 z dnia 28 lutego 1986 roku, dotyczące ustawodawstwa stosowanego wobec bezrobotnych zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu w Państwie członkowskim innym niż Państwo zamieszkania.

W Polsce zasady koordynacji świadczeń z tytułu bezrobocia ujmuje ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U nr 99, poz. 1001) wraz z przepisami wykonawczymi.

Wszelkie rozstrzygnięcia w ramach ww. przepisów podlegają polskim przepisom administracyjnym, a w szczególności:

- w zakresie procedur rozpatrywania wniosków, podejmowania decyzji, wydawania zaświadczeń, terminów, odwołań, itp. – ustawie z dnia 14 czerwca 1960 r. kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. z 2000 r. Nr 98, poz. 1071 ze zm.),
- w zakresie sądowej kontroli wykonywania administracji publicznej – ustawie z dnia 25 lipca 2002 r. prawo o ustroju sądów administracyjnych (Dz.U. Nr 153, poz. 1269) oraz ustawie z dnia 30 sierpnia 2002 r. prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi (Dz.U. Nr 153, poz. 1270),
- w zakresie ewidencjonowania i przechowywania dokumentów oraz innych czynności kancelaryjnych – rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie instrukcji kancelaryjnej dla organów samorządu województwa (Dz.U. Nr 160, poz. 1073 ze zm.).

Reguły koordynacji wspólnotowej w zakresie świadczeń z tytułu bezrobocia określa Rozdział 6 rozporządzenia 1408/71 zatytułowany „Bezrobocie”, który obejmuje pięć artykułów (67–71). Można w nim wyodrębnić następujące kwestie:

- 1) sumowanie i obliczanie wysokości świadczeń – art. 67–68,
- 2) osoby bezrobotne, wyjeżdżające do państw członkowskich innych niż państwo właściwe – art. 69–70,
- 3) osoby bezrobotne, które podczas ostatniego okresu zatrudnienia mieszkały na stałe w innym państwie członkowskim niż państwo właściwe – art. 71.

Z rozporządzenia 1408/71 wynikają następujące zasady:

- 1) stosowanie jednolitego prawa,
- 2) równość traktowania – walka z wszelką dyskryminacją – bezpośrednią i pośrednią,
- 3) sumowanie okresów ubezpieczenia,
- 4) eksport świadczeń.

Zasady postępowania w sprawie świadczeń dla bezrobotnych – procedury zaliczania okresów, eksport świadczeń – regulują art. 80–84 rozporządzenia wykonawczego 574/72. Są tu m.in. zawarte:

- 1) procedury wydawania zaświadczenia E-301, potwierdzającego okresy ubezpieczenia oraz zatrudnienia w innym państwie członkowskim,
- 2) procedury wydawania zaświadczeń E-303 dla osób, które zamierzają szukać pracy w innym państwie członkowskim przez okres 3 miesiące z zachowaniem prawa do świadczeń z tytułu bezrobocia.

Głównymi celami regulacji są:

- 1) wprowadzenie mechanizmów, które ułatwiłyby spełnienie przez pracownika przemieszczającego się materialnych przesłanek niezbędnych, by nabył on prawo do świadczeń dla bezrobotnych,
- 2) ustalenie zasad, które pozwoliłyby bezrobotnemu szukać pracy na terytorium innego państwa członkowskiego przy zachowaniu prawa do świadczeń pieniężnych.

Artykuły obu rozporządzeń są wiążące i bezpośrednio stosowane w każdym państwie członkowskim.

Zajmując się kwestią świadczeń dla bezrobotnych, oprócz analizy samych rozporządzeń unijnych, ustawodawstwa krajowego istotna jest również analiza orzeczeń Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości. Orzeczenia Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości pozwalają na jednolitą interpretację przepisów, które ze względu na zmianę różnych czynników zewnętrznych mogą nie być interpretowane przez poszczególne państwa w jednakowym rozumieniu przewidzianym przez ustawodawcę.

I. Zasada sumowania okresów ubezpieczenia lub zatrudnienia – artykuł 67

„Artykuł 67

Sumowanie okresów ubezpieczenia lub zatrudnienia

1. Instytucja właściwa Państwa Członkowskiego, którego ustawodawstwo uzależnia nabycie, zachowanie lub odzyskanie prawa do świadczeń od spełnienia okresów ubezpieczenia, uwzględnia, w niezbędnym zakresie, okresy ubezpieczenia lub zatrudnienia spełnione jako pracownik najemny, z uwzględnieniem ustawodawstwa innego Państwa Członkowskiego, tak jak gdyby chodziło o okresy ubezpieczenia spełnione z uwzględnieniem stosowanego przez tę instytucję ustawodawstwa, jednakże pod warunkiem, że okresy zatrudnienia byłyby uznane za okresy ubezpieczenia, jakby zostały spełnione z uwzględnieniem tego ustawodawstwa.
2. Instytucja właściwa Państwa Członkowskiego, którego ustawodawstwo uzależnia nabycie, zachowanie lub odzyskanie prawa do świadczeń od spełnienia okresów zatrudnienia, uwzględnia, w niezbędnym zakresie, okresy ubezpieczenia lub zatrudnienia spełnione jako pracownik najemny, z uwzględnieniem ustawodawstwa innego Państwa Członkowskiego, tak jak gdyby chodziło o okresy zatrudnienia spełnione z uwzględnieniem stosowanego przez tę instytucję ustawodawstwa.
3. Z wyjątkiem przypadków, określonych w art. 71 ust. 1 lit. a) (ii) oraz lit. b) (ii), przepisy ust. 1 i 2 stosuje się pod warunkiem, że zainteresowany spełnił ostatnio:
 - w przypadku ust. 1, okresy ubezpieczenia,
 - w przypadku ust. 2, okresy zatrudnienia,zgodnie z ustawodawstwem, na podstawie którego występuje o przyznanie świadczeń.
4. Jeżeli okres, przez który przyznawane są świadczenia, zależy od długości okresów ubezpieczenia lub zatrudnienia, stosuje się odpowiednio przepisy ust. 1 albo 2, w zależności od przypadku.”

Art. 67 ust. 1 rozporządzenia 1408/71 stanowi, iż właściwa instytucja państwa członkowskiego, którego ustawodawstwo uzależnia nabycie, zachowanie lub odzyskanie prawa do świadczeń od osiągnięcia okresów ubezpieczenia, powinna w niezbędnym zakresie uwzględniać okresy ubezpieczenia lub zatrudnienia nabyte przez pracownika na mocy ustawodawstwa innego państwa członkowskiego tak, jak gdyby dotyczyło to okresów ubezpieczenia nabytych na mocy stosowanego przez tę instytucję ustawodawstwa, jednakże pod warunkiem, że okresy zatrudnienia byłyby uznane za okresy ubezpieczenia, gdyby zostały osiągnięte na mocy tego ustawodawstwa. W ana-

logiczny sposób traktowane są okresy ubezpieczenia lub zatrudnienia, w przypadku gdy prawo krajowe przewiduje, iż dane ustawodawstwo uzależnia prawo do świadczeń od posiadanych okresów zatrudnienia (art. 67 ust. 2).

Artykuł 67 ust. 3 ww. rozporządzenia stawia warunek, że chcąc zaliczyć sobie okresy ubezpieczenia i zatrudnienia z innego kraju wymagane jest, by bezpośrednio przed utratą pracy dana osoba świadczyła pracę w kraju, w którym bezrobotny ubiega się o zasiłek. Zakres pracy konieczny do uzyskania zasiłku wynika z ustawodawstwa krajowego.

Dzięki postanowieniom rozporządzeń osoby przenoszące się do innych krajów lub mieszkające i pracujące w dwóch różnych krajach mają ochronę na wypadek bezrobocia, której nie miałyby, gdyby stosowane były wyłącznie przepisy krajowe.

Podsumowując ww. przepisy należy stwierdzić, iż:

1. Zasada dotycząca sumowania okresów zatrudnienia lub ubezpieczenia umożliwia uzyskanie świadczeń z tytułu bezrobocia obywatelowi kraju UE/EOG, który posiada okresy ubezpieczenia lub zatrudnienia w dwóch lub więcej państwach członkowskich.
2. Okresy takie są brane pod uwagę przez właściwą instytucję danego państwa przy ocenie spełnienia warunków uzależniających nabycie, zachowanie lub odzyskanie prawa do świadczeń z tytułu bezrobocia.
3. Sumowaniu podlegają wyłącznie okresy ubezpieczenia lub zatrudnienia nabyte w ramach istnienia stosunku pracy. Jak wynika z treści rozporządzeń można w takich wypadkach uwzględnić wyłącznie okresy zatrudnienia w innym kraju, a nie okresy prowadzenia działalności na własny rachunek.
4. Mechanizm sumowania jest stosowany tylko wtedy, gdy zainteresowany osiągnął w miejscu swojego ostatniego zatrudnienia odpowiednie okresy dla nabycia prawa do zasiłku dla bezrobotnych przewidziane przez ustawodawstwo danego kraju.

Ustawodawstwem stosowanym dla ustalenia prawa do świadczeń z tytułu bezrobocia jest wyłącznie ustawodawstwo państwa ostatniego zatrudnienia. Jedynie to państwo ponosi ciężar wypłaty zasiłku i na podstawie ustawodawstwa państwa ostatniego zatrudnienia przyznawana jest wysokość świadczeń i czas ich wypłacania.

Warto zwrócić uwagę na następujące orzeczenia ETS:

1) C-126/77 – Frangimore c. Office National de l'emploi.

Trybunał wypowiedział się tu w sprawie interpretacji art. 67(1) Rozporządzenia 1408/71 w wyniku skierowania zapytania przez belgijski sąd na podstawie art. 177 Traktatu Założycielskiego.

Art. 67 Rozporządzenia 1408/71 dotyczy zliczania okresów ubezpieczenia lub zatrudnienia. Termin „okres ubezpieczenia” występujący w art. 67(1) jest interpretowany zgodnie z legalną definicją tego pojęcia zawartą w art.1 Rozporządzenia 1408/71, co oznacza, że zakres ubezpieczenia jest rozpatrywany w odniesieniu do ustawodawstwa w tej chwili obowiązującego. Przez pojęcie „okres ubezpieczenia” należy rozumieć okresy za które opłacono składkę w systemie zabezpieczenia społecznego, a także okresy zatrudnienia uznawane za równoważne z okresami ubezpieczenia przez ustawodawstwo, na podstawie którego były spełnione. W konsekwencji okres zatrudnienia nabyty na podstawie ustawodawstwa państwa członkowskiego innego niż to, które stosuje właściwa instytucja, zdefiniowany oraz uznawany za okres ubezpieczenia przez to ustawodawstwo nie podlega warunkowi określonemu w art. 67(1).

2) C-388/87 Warmerdam – Steggerda

Europejski Trybunał Sprawiedliwości przyjął, że pojęcie „okres zatrudnienia” obejmuje tylko takie okresy pracy, które zgodnie są uznawane za uprawniające do objęcia systemem przewidującym świadczenia na wypadek bezrobocia. W przypadku takich okresów zatrudnienia regulacja wspólnotowa odwołuje się tylko warunkowo do konstrukcji domniemania prawnego ich nabycia na podstawie ustawodawstwa stosowanego przez właściwą instytucję. Okres zatrudnienia podlega sumowaniu, jeżeli np. okres zatrudnienia wykonywanego w innym państwie członkowskim uzasadniałby objęcie pracownika ubezpieczeniem na podstawie ustawodawstwa krajowego stosowanego przez właściwą instytucję. Natomiast okoliczność, że okres zatrudnienia przebyty w innym państwie członkowskim nie jest w tym państwie traktowany jako okres ubezpieczenia dla potrzeb tej samej gałęzi zabezpieczenia społecznego, co w państwie właściwym nie stanowi przeszkody dla zsumowania przez właściwą instytucję państwa członkowskiego w celu przyznania zasiłku dla bezrobotnych.

3) C-272/90 – Jan van Noorden c. ASSEDIC.

Sprawa dotyczy sporu jaki Pan Jan Van Noorden, obywatel holenderski, zamieszkały we Francji, w sprawie zwrotu płaconego mu świadczenia na wypadek bezrobocia.

Pan Jan Van Noorden pracował w Holandii od 1947 roku, potem w Belgii i w Republice Federalnej Niemiec i stał się osobą bezrobotną w dniu 30 czerwca 1985 roku we Francji, Świadczenie dla bezrobotnych pobierał w Niemczech. 27 maja 1986 roku przeniósł się do Francji i tam zgłosił się po odbiór świadczenia. Władze francuskie poinformowały go, że w świetle ich ustawodawstwa wypłata świadczeni następuje przez 27 miesięcy, jednakże w przypadku, jeżeli większość okresu zatrudnienia i ubezpieczenia przypada na pracę wykonywaną na terytorium Francji.

Europejski Trybunał Sprawiedliwości orzekł, iż odpowiednie ustawodawstwo Wspólnot, w szczególności art. 67(3), 69 i 70 Rozporządzenia 1408/71, nie wyklucza, że Państwo Członkowskie może odmówić wypłaty pracownikowi świadczenia dla bezrobotnych, powyżej 3-miesięcznego okresu wypłaty, wskazanego w art. 69 Rozporządzenia, w sytuacji, gdy osoba nie dysponuje wystarczającym okresem zatrudnienia lub ubezpieczenia w tym państwie.

4) C-62/91 – Gordon Sinclair Gray c. Adjudication officer (Wielka Brytania).

Sprawa dotyczyła obywatela brytyjskiego, który przeprowadził się do Hiszpanii, gdzie był zatrudniony i opłacał wszystkie składki na ubezpieczenie społeczne według ustawodawstwa hiszpańskiego. Po przepracowaniu 8 lat w Hiszpanii został zwolniony z pracy, ale nie zarejestrował się w urzędzie miejsca zamieszkania jako bezrobotny. Wrócił do Wielkiej Brytanii i tam wystąpił z wnioskiem o świadczenia z tytułu bezrobocia. Wniosek został jednak odrzucony ze względu na to, iż pan Gray nigdy nie był podporządkowany ustawodawstwu socjalnemu Wielkiej Brytanii, nie spełniał przesłanek art. 67 Rozporządzenia 1408/71, tj. kryteriów kumulacji okresów ubezpieczenia i art. 69 dotyczącego eksportu świadczeń. Świadczenia w razie bezrobocia przyznawane są pod warunkiem, że bezrobotny spełnił w państwie, w którym stał się bezrobotnym, okresy ubezpieczenia lub zatrudnienia według postanowień ustawodawstwa tego państwa.

Pan Sinclair Gray odwołał się do Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, który orzekł, iż artykuły 67 i 69 Rozporządzenia 1408/71 nie ograniczają wolnego przepływu pracowników poprzez uwzględnienie w państwie członkowskim okresów ubezpieczenia lub zatrudnienia spełnionych na podstawie ustawodawstwa innego państwa członkowskiego w celu nabycia świadczeń z tytułu bezrobocia. Warunkiem zastosowania art. 69 jest zgłoszenie się przez zainteresowanego do właściwego urzędu pośrednictwa pracy państwa ostatniego zatrudnienia i pozostawanie w tym państwie co najmniej 4 tygodnie. Zainteresowany nie spełnił tych warunków, co wyklucza możli-

wość zastosowania postanowień rozporządzenia 1408/71. Artykuł 51 Traktatu nie zakazuje ustawodawcy wspólnotowemu ustalenia warunków udzielania świadczeń, ani wprowadzania ograniczeń. Rada Wspólnoty prawidłowo skorzystała z tych uprawnień, narzucając warunki artykułami 67 i 69 rozporządzenia 1408/71 w celu ułatwienia osobom bezrobotnym efektywnego poszukiwania pracy. Trybunał powołał się na wcześniejsze orzeczenie w sprawie Testa nr C-696/81.

5) C-88/95, C-102/95 i C-103/95 – Losada, Balado, Parades c. Instituto Nacional de Empleo (Hiszpania).

Okoliczność, że ustawa lub rozporządzenie ustawodawstwa krajowego, nie było wskazane przez Państwo członkowskie w jego deklaracji dotyczącej zakresu zastosowania rozporządzenia nr 1408/71, zgodnie z art. 5 rozporządzenia, nie może sama z siebie stanowić, że ta ustawa lub rozporządzenie nie podlega zakresowi rozporządzenia. Natomiast okoliczność, że Państwo członkowskie wymieniło w tej deklaracji dane akty prawne, musi być przyjęta jako wprowadzająca zasadę, że świadczenie przyznane na podstawie tej ustawy lub rozporządzenia są świadczeniami z ubezpieczenia społecznego w rozumieniu rozporządzenia nr 1408/71.

Ustawa, która ustanawia będąc wskazaną w deklaracji Hiszpanii, odszkodowanie przewidziane w tym Państwie członkowskim na korzyść bezrobotnych, którzy ukończyli 52 lata powoduje, że świadczenia to uważane jest jako świadczenie dla bezrobotnych w rozumieniu art. 4 § 1 rozporządzenia nr 1408/71.

Żadne postanowienia rozdziału 6, zatytułowanego „Bezrobocie” z tytułu II rozporządzenia nr 1408/71 nie odnoszą się do art. 48 tego rozporządzenia, który znajduje się w rozdziale 3 „Starość i śmierć” (emerytury i renty) i dotyczy okresów ubezpieczenia lub zamieszkania krótszych niż 1 rok. Jeżeli rozporządzenie nr 1408/71 nie określa warunków dotyczących zatrudnienia lub ubezpieczenia, te warunki są określone wyłącznie przez ustawodawstwo Państwa członkowskiego, gdzie został złożony wniosek o świadczenie. Pociąga to za sobą taki skutek, że wyłącznie do jurysdykcji krajowej, stosującej własne prawo należy ocena czy warunek określony w art. 67 § 3 rozporządzenia, został spełniony skoro zainteresowany nigdy nie wykonywał pracy najemnej w tym Państwie, ale składki na jego nazwisko zostały opłacone w systemach ubezpieczenia na wypadek choroby i świadczeń rodzinnych przez organy właściwe w dziedzinie bezrobocia.

W rezultacie: Państwa członkowskie są właściwe dla określenia warunków wymaganych dla przyznania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nawet jeżeli są one bardzo rygorystyczne, o ile warunki te nie powodują żadnej dyskryminacji jawnej lub ukrytej między pracownikami wspólnotowymi.

Europejski Trybunał Sprawiedliwości orzekł, iż jedynie jurysdykcja krajowa stosująca ustawodawstwo krajowe ocenia, czy warunek określony w art. 67 ust. 3 rozporządzenia 1408/71 został spełniony. Dla uwzględnienia okresów ubezpieczenia lub zatrudnienia przebytych zgodnie z ustawodawstwem innego państwa członkowskiego w celu przyznania zasiłku dla bezrobotnych, ma zastosowanie wyłącznie art. 67 rozporządzenia 1408/71.

II. Obliczanie wysokości świadczeń – art. 68.

„Artykuł 68

Ustalanie wysokości świadczeń

- 1. Instytucja właściwa Państwa Członkowskiego, którego ustawodawstwo przewiduje ustalanie wysokości świadczeń na podstawie wysokości poprzedniego wynagrodzenia, uwzględnia wyłącznie wynagrodzenie, które zainteresowany otrzymywał w okresie swojego ostatniego zatrudnienia na terytorium tego państwa. Jednakże jeżeli zainteresowany nie był ostatnio zatrudniony przez co najmniej cztery tygodnie na tym terytorium, świadczenie ustalane jest na**

podstawie zwyczajowego wynagrodzenia w miejscu zamieszkania lub pobytu bezrobotnego, odpowiadającego zatrudnieniu takiemu samemu lub podobnemu do tego, jakie wykonywał ostatnio na terytorium innego Państwa Członkowskiego.

2. Instytucja właściwa Państwa Członkowskiego, którego ustawodawstwo przewiduje, że wysokość świadczeń zmienia się w zależności od liczby członków rodziny, uwzględni członków rodziny zainteresowanego, którzy zamieszkują na terytorium innego Państwa Członkowskiego, tak jak gdyby zamieszkiwali na terytorium państwa właściwego. Niniejszego przepisu nie stosuje się, jeżeli w państwie zamieszkania członków rodziny inna osoba ma prawo do zasiłków dla bezrobotnych, o ile członkowie rodziny są uwzględniani przy ustalaniu wysokości świadczeń”.

Obliczenie powinno opierać się na wysokościach wcześniejszego wynagrodzenia – brana jest pod uwagę wysokość wynagrodzenia podczas ostatniego zatrudnienia. Jeżeli okres ostatniego zatrudnienia był krótszy niż cztery tygodnie, świadczenia mają być obliczone na podstawie przeciętnego wynagrodzenia za podobną pracę, w miejscu, w którym osoba bezrobotna mieszka na stałe.

Dla analizy tego artykułu niezwykle ważne są orzeczenia Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości – nr 67/79 i 201/91, na podstawie których wyróżniono trzy sposoby obliczania świadczeń:

1. Jeśli zatrudnienie trwało więcej niż 4 tygodnie – ustawodawstwo krajowe opiera świadczenie tylko na wysokości ostatniego wynagrodzenia;
2. Jeśli ostatnie zatrudnienie trwało krócej niż 4 tygodnie – dla obliczenia świadczeń bierze się pod uwagę zwyczajową pensję na tym stanowisku, rozpatrując sprawę indywidualnie;
3. Dla pracowników przygranicznych świadczenia liczy się na podstawie dochodu z ostatniego miejsca zatrudnienia w państwie członkowskim, w którym był on zatrudniony bezpośrednio przed utratą pracy.

Warto zwrócić uwagę na następujące orzeczenia ETS:

1) C-67/79 – Waldemar Fellingner c. Bundesanstalt für Arbeit (Niemcy)

Trybunał przypomniał w tym orzeczeniu podstawowe cele wprowadzenia przez Rozporządzenie 1408/71 koordynacji postanowień dotyczących zasiłków w razie bezrobocia oraz ustanowienia zasady obliczania ich wymiaru.

Zasiłek dla bezrobotnych jest świadczeniem, które nie powinno utrudniać mobilności zawodowej pracowników – w tym również przygranicznych, dlatego też pracownicy przygraniczni objęci są odmiennymi zasadami obliczania świadczeń z tytułu bezrobocia .

Europejski Trybunał Sprawiedliwości orzekł, iż według art. 68(1) Rozporządzenia 1408/71, w powiązaniu z celami zawartymi w art. 51 Traktatu o EWG, właściwa instytucja państwa członkowskiego miejsca zamieszkania bezrobotnego pracownika przygranicznego, której ustawodawstwo krajowe przewiduje ustalanie wysokości świadczenia na podstawie kwoty ostatniego wynagrodzenia, powinna ustalić wysokość świadczenia, biorąc pod uwagę wynagrodzenie pobierane przez pracownika w ostatnim miejscu zatrudnienia w państwie członkowskim, w którym był on zatrudniony bezpośrednio przed utratą pracy.

Według art. 107 rozporządzenia zmieniającego Nr 1249/92 konwersja kwot świadczeń następuje na podstawie współczynnika przeliczenia na walutę krajową kwot wyrażonych w walucie obcej, ustalonego przez Komisję Administracyjną do spraw zabezpieczenia pracowników migrujących. Współczynnik przeliczenia opiera się na średniej miesięcznej z okresu odniesienia, określonego w rozporządzeniu wykonawczym, kursów wymiany walut podawanych do wiadomości Komisji dla potrzeb europejskiego systemu walutowego.

2) C-201/91 – Grisvard i Kreitz c. Association pour l’emploi dans l’industrie et le commerce de la Moselle (Francja)

Sprawa dotyczyła procesu wytoczonego przez dwóch obywateli francuskich strefy przygranicznej, w kwestii wynagrodzenia dla celów późniejszej wypłaty świadczenia na wypadek bezrobocia.

Panowie Bernard Grisvard i Georges Kreitz mieszkali we Francji, a zatrudnieni byli przez wiele lat w Niemczech. Po ustaniu umów o pracę panowie zwrócili się do właściwej terytorialnie instytucji o wypłatę zasiłków dla bezrobotnych. Ich żądanie zostało uwzględnione, ale przy obliczaniu świadczeń na podstawie wynagrodzenia pobieranego w Niemczech instytucja francuska wzięła również pod uwagę limit wynagrodzenia, obowiązujący w niemieckim systemie ubezpieczenia na wypadek bezrobocia.

ETS orzekł, że według art. 68 (1) i 71 (1)(a) Rozporządzenia 1408/71 instytucje państwa stałego zamieszkania, odpowiedzialne za wypłatę świadczeń na wypadek bezrobocia dla całkowicie bezrobotnych pracowników przygranicznych, muszą obliczać wysokość należnego zasiłku na podstawie ostatniego wynagrodzenia pobieranego w państwie zatrudnienia, przy czym jego wymiar ustala się wyłącznie na podstawie ustawodawstwa państwa zamieszkania. Limit wynagrodzenia stosowany przez instytucję państwa zamieszkania musi być określony prawem tego państwa, a nie prawem państwa ostatniego zatrudnienia.

III. Zasada eksportu świadczeń z tytułu bezrobocia – artykuł 69

„Artykuł 69

Warunki i zakres zachowania prawa do świadczeń

1. **Bezrobotny w pełnym wymiarze pracownik najemny lub bezrobotna w pełnym wymiarze osoba prowadząca działalność na własny rachunek, którzy spełniają warunki wymagane przez ustawodawstwo Państwa Członkowskiego w celu uzyskania prawa do świadczeń i którzy udają się do jednego lub kilku Państw Członkowskich w celu poszukiwania tam zatrudnienia, zachowują prawo do tych świadczeń, na warunkach i w granicach niżej określonych:**
 - a) **Przed wyjazdem, zainteresowany musi zarejestrować się jako poszukujący pracy i pozostać do dyspozycji służb zatrudnienia państwa właściwego przez co najmniej cztery tygodnie od początku okresu bezrobocia. Jednakże właściwe służby lub instytucje mogą zezwolić na jego wyjazd przed upływem tego terminu.**
 - b) **Musi zarejestrować się jako poszukujący pracy w służbach zatrudnienia każdego z Państw Członkowskich, do których się udaje i podporządkować się organizowanej przez nie kontroli. Warunek ten uważa się za spełniony w odniesieniu do okresu poprzedzającego rejestrację, jeżeli zainteresowany dokona jej w ciągu siedmiu dni, licząc od dnia, w którym przestał pozostać w dyspozycji służb zatrudnienia państwa, z którego wyjechał. W wyjątkowych przypadkach termin ten może być przedłużony przez właściwe służby lub instytucje.**
 - c) **Prawo do świadczeń zachowywane jest przez okres najwyżej trzech miesięcy, licząc od chwili, gdy zainteresowany przestał pozostać w dyspozycji służb zatrudnienia państwa, które opuścił, przy czym łączny okres, przez który przyznawane są świadczenia, nie może przekraczać okresu udzielania świadczeń, do których przysługuje mu prawo na podstawie ustawodawstwa tego państwa. W przypadku pracownika sezonowego, okres ten ograniczony jest do czasu, jaki pozostaje do końca sezonu, na jaki został zatrudniony.**
2. **Jeżeli zainteresowany powraca do państwa właściwego przed upływem okresu, przez który ma prawo do świadczeń na podstawie przepisów ust. 1 lit. c), przysługuje mu nadal prawo do świadczeń zgodnie z ustawodawstwem tego państwa; traci natomiast prawo do świadczeń na podstawie ustawodawstwa państwa właściwego, o ile nie powróci tam przed upływem tego okresu. W wyjątkowych przypadkach, okres ten może być przedłużony przez właściwe służby lub instytucje.**
3. **Z przepisów ust. 1 zainteresowany może skorzystać tylko jeden raz między dwoma okresami zatrudnienia.**
4. **W przypadku, gdy państwem właściwym jest Belgia, bezrobotny, który do tego państwa powróci po wygaśnięciu trzymiesięcznego okresu przewidzianego w ust. 1 lit. c), odzyskuje prawo do świadczeń należnych w tym państwie wyłącznie po co najmniej trzymiesięcznym zatrudnieniu w nim”.**

Na mocy postanowień art. 69 rozporządzenia 1408/71 bezrobotny, który spełnił wymagane warunki do uzyskania świadczeń z tytułu bezrobocia i udaje się do jednego lub kilku państw członkowskich Unii Europejskiej ma prawo do transferu swojego zasiłku, tj. pobierania zasiłku w kraju poszukiwania pracy.

Aby otrzymać świadczenia w kraju poszukiwania pracy bezrobotny przed wyjazdem musi spełnić szereg warunków:

- pozostawać w dyspozycji służb zatrudnienia minimum 4 tygodnie przed wyjazdem,
- zarejestrować się w urzędzie pracy w kraju poszukiwania pracy w ciągu 7 dni od daty wyjazdu,
- pozostawać w dyspozycji lokalnych służb zatrudnienia.

Po spełnieniu powyższych warunków bezrobotnemu przysługuje prawo do otrzymywania świadczeń w kraju poszukiwania pracy przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące. Z regulacji tej bezrobotny może skorzystać tylko jeden raz między dwoma okresami zatrudnienia. Bezrobotny zachowuje prawo do świadczeń w kraju zamieszkania w przypadku, gdy powróci do państwa właściwego przed upływem okresu wskazanego w decyzji tego organu.

Korzystanie z prawa określonego w art. 69 rozporządzenia nie jest obwarowane żadnymi odrębnymi przepisami i zależne jest jedynie od woli bezrobotnego. Prawo poszukiwania pracy w innym kraju członkowskim Unii Europejskiej spełnia bowiem zasadę przepływu osób i gwarantuje jednocześnie zachowanie w tym okresie prawa do nabytych świadczeń pieniężnych.

Warto zwrócić uwagę na następujące orzeczenia ETS:

1) C-139/78 – Cocioli c. Bundesanstalt für Arbeit

dotyczyło Włocha, mieszkającego w Niemczech i tam otrzymującego zasiłek dla bezrobotnych. W poszukiwaniu pracy wrócił on do Włoch, gdzie jednak również nie znalazł zatrudnienia. Pan Cocioli nie powrócił w ciągu 3 miesięcy do Niemiec, gdyż pod koniec tego okresu zachorował. Gdy po przebytej chorobie wrócił do Niemiec, odmówiono mu wypłacania świadczeń z tytułu bezrobocia, argumentując, iż nie spełnił określonego warunku. Pan Cocioli nie posiadał żadnego potwierdzenia lekarskiego o przebytej chorobie, ani też przed upływem wymaganego okresu nie wystąpił z wnioskiem o przedłużenie okresu 3 miesięcy.

Trybunał orzekł, iż okres 3 miesięcy może być przedłużony nawet po upływie terminu – nie ma obowiązku występowania z wnioskiem przed upływem 3 miesięcy – można to zrobić po powrocie, przy składaniu wniosku o zasiłek. Decyzję o przedłużeniu można podjąć przy wystąpieniu sytuacji wyjątkowych (jak spóźnienie pociągów, pobyt w szpitalu, trzęsienie ziemi, itp.). Artykuł 69 nie ogranicza swobody właściwych służb państwa członkowskiego w przedmiocie uwzględnienia różnych czynników przy podejmowaniu decyzji o przedłużeniu trzymiesięcznego okresu. Instytucja powinna rozpatrzyć sytuację indywidualnie.

2) C-41/79 – Vittorio Testa, 121/79 – Salvino Maggio, 796/79 – Carmine Vitale c. Bundesanstalt für Arbeit Nürnberg (Niemcy).

Sprawy łączone dotyczyły prawa poszukiwania pracy w innym państwie członkowskim z zachowaniem w tym okresie świadczeń pieniężnych, przyznanych ustawodawstwem państwa członkowskiego, któremu pracownik podlegał w ostatnim miejscu pracy. Prawo poszukiwania pracy na terytorium jednego lub więcej państw członkowskich przysługuje każdemu całkowicie bezrobotnemu obywatelowi Unii, który nabył prawo do świadczeń z tytułu bezrobocia w państwie członkowskim i spełnia określone warunki. Prawo do świadczeń zachowywane jest przez okres najwyżej trzech miesięcy, licząc od chwili, gdy zainteresowany przestał pozostawać w dyspozycji służb zatrudnienia państwa, które opuścił, przy czym zainteresowany musi przed upływem 3 miesięcy stawić się ponownie w urzędzie właściwego państwa.

Panowie Testa, Maggio i Vitale – zarejestrowani jako bezrobotni w Niemczech, pojechali szukać pracy do Włoch i nie powrócili w okresie wymaganym 3 miesięcy do Niemiec. Urząd niemiecki nie chciał zatem wypłacać im dalszych świadczeń, na co zainteresowani zaprotestowali, wnosząc, iż świadczenia nie należały się im jedynie w okresie od upływu 3 miesięcy do momentu stawienia się w urzędzie.

Europejski Trybunał Sprawiedliwości wyjaśnił, iż pracownik, który powrócił do państwa właściwego po upływie 3 miesięcy, określonych w art. 69 (1)(c) rozporządzenia 1408/71, nie traci prawa do świadczeń jedynie w okresie od upływu 3 miesięcy do momentu stawienia się w urzędzie właściwego państwa, ale traci wszelkie prawa do świadczeń na mocy ustawodawstwa tego państwa.

3) C-170/95 – Spataro

Trybunał zwrócił uwagę, że art. 69 daje pracownikowi, który stał się bezrobotnym, możliwość uchylenia się na określony okres od obowiązku zawartego w ustawodawstwie Państwa właściwego, polegającego na pozostawianiu do dyspozycji organów zatrudnienia tego Państwa, bez utraty prawa do zasiłku w tym Państwie – w celu poszukiwania pracy w innym Państwie członkowskim. Wg § 1 lit. c) tego artykułu, prawo do świadczeń zachowane jest przez okres najwyżej 3 miesięcy, licząc od chwili, gdy zainteresowany przestał pozostawać w dyspozycji służb zatrudnienia Państwa, które opuścił. W tym miejscu należy podkreślić, że w orzeczeniu z 19.06.1980 r. – Testa, Trybunał orzekł, że pracownik który powraca do Państwa właściwego po upływie tego okresu 3 miesięcy, nie może, zgodnie z art. 69 § 2 ubiegać się o prawo do świadczeń przewidzianych przez ustawodawstwo tego Państwa, chyba że okres ten (3 miesiące) zostanie przedłużony przez właściwe urzędy lub instytucje. Art. 69 § 4, o którego interpretację zwrócił się sąd kasacyjny jest postanowieniem szczególnym, które dotyczy odzyskania prawa do świadczeń przez bezrobotnego, który powraca do Belgii po upływie omawianego okresu 3 miesięcy. Zgodnie z tym postanowieniem bezrobotny, powracający po upływie 3 miesięcy, odzyskuje prawo do świadczeń należnych od tego państwa (Belgii) po co najmniej 3 miesięcznym wykonywaniu pracy. W orzeczeniu z 10.05.1990 r. Di Conti (C-164/89) Trybunał ocenił, że to ostatnie postanowienie nie może być interpretowane abstrahując od szczegółowych postanowień ustawodawstwa belgijskiego (art. 123 zarządzenia królewskiego) zgodnie z którym pracownik, który stał się bezrobotnym zachowuje prawo do świadczeń dla bezrobotnych, jeżeli przerwa w pobieraniu świadczenia była krótsza niż 3 lata. Trybunał orzekł, że bezrobotny, który powraca do Belgii po upływie 3 miesięcy, o których mowa w art. 69 § 1 lit. c) rozporządzenia odzyskuje prawo do świadczeń dla bezrobotnych z systemu belgijskiego dwutorowo: – z jednej strony zachowując prawo do świadczeń zgodnie z ustawodawstwem belgijskim i z drugiej strony odzyskując to prawo po przepracowaniu w Belgii 3 miesięcy. Cytowany art. 69 § 4 ogranicza się do wymagania od bezrobotnego, który powrócił do Belgii przepracowania w tym Państwie 3 miesięcy w celu odzyskania a nie nabycia prawa do świadczeń.

Skoro pracownik migrujący traci prawo do świadczeń z tytułu ustawodawstwa Państwa właściwego, jeżeli nie powrócił do tego państwa przed upływem okresu 3 m-cy, to nie oznacza to, że pracownik ten nie mógłby na nowo nabyć to prawo na normalnych warunkach przewidzianych przez ustawodawstwo tego Państwa. Brak takiej możliwości, postawiłyby tego pracownika w sytuacji mniej korzystnej, niż gdyby nie skorzystał on z możliwości przewidzianej w art. 69. Zatem art. 69 § 4 dotyczy nie nabycia, ale odzyskania prawa do świadczeń przez bezrobotnego, który powraca do Belgii po upływie okresu 3 miesięcy ustalonym w § 1 lit. c) tego artykułu. Ta dyspozycja nie zezwala na odmowę prawa do świadczeń bezrobotnemu, który w dniu składania wniosku spełnia warunki wymagane przez ustawodawstwo belgijskie dla nabycia tego prawa.

4) C-215/00 – Petra Rydergård

Orzeczenie to dotyczyło interpretacji wymogu czterotygodniowego okresu poprzedzającego eksport świadczeń.

Pani Rydergård – matka samotnie wychowująca dziecko w Szwecji – była bezrobotna i dostawała świadczenie. Złożyła wniosek o eksport świadczenia do Francji na 3 miesiące, który został odrzucony, gdyż nie spełniła jeszcze wymaganego czterotygodniowego okresu.

Po 2 tygodniach bycia bezrobotną jej dziecko zachorowało i przez tydzień dostawała świadczenie z tytułu opieki nad chorym dzieckiem. W tym czasie instytucja szwedzka nie traktowała jej jako bezrobotnej.

Zwrócono się do Trybunału Sprawiedliwości w sprawie interpretacji czterotygodniowego okresu poprzedzającego eksport świadczeń – czy mają to być 4 kolejne tygodnie przed datą wyjazdu (jak interpretowała to Szwecja), czy też mają być to 4 tygodnie – niekoniecznie kolejne – od momentu utraty pracy do momentu wyjazdu (jak interpretowała to Dania i większość państw członkowskich). Spytano również, czy tydzień opieki nad dzieckiem powinien być zaliczony do okresu bezrobocia.

Wyrok E.T.S. stwierdził, iż należy łączyć 4 tygodnie, nie kolejne – od momentu uznania za bezrobotnego. Okres opieki nad dzieckiem należy zaliczać do okresu bezrobocia. ETS, opowiedział też się za wliczeniem do stażu bezrobocia wszystkich nadzwyczajnych przypadków, powodujących brak gotowości do podjęcia przez bezrobotnego pracy w okresie 4 tygodni.

IV. Udzielanie świadczeń i zwroty kosztów – art. 70.

„Artykuł 70

Udzielanie świadczeń i zwroty

- 1. W przypadkach określonych w przepisach art. 69 ust. 1, świadczenia udzielane są przez instytucję każdego z państw, do którego bezrobotny udaje się w celu poszukiwania pracy. Instytucja właściwa Państwa Członkowskiego, którego ustawodawstwu podlegali pracownik najemny lub osoba prowadząca działalność na własny rachunek w okresie ostatniego wykonywania pracy, zobowiązana jest do zwrotu kosztów tych świadczeń.**
- 2. Zwroty określone w ust. 1, są ustalane i dokonywane zgodnie z warunkami przewidzianymi w rozporządzeniu określonym w przepisach art. 98, bądź na podstawie udokumentowanych rzeczywistych wydatków, bądź w kwocie zryczałtowanej.**
- 3. Dwa lub kilka Państw Członkowskich lub właściwe władze tych państw mogą przewidzieć inne sposoby dokonywania zwrotów lub wypłat, lub też mogą zrezygnować z dokonywania jakichkolwiek zwrotów między instytucjami podlegającymi ich kompetencji”.**

Przepisy te w praktyce nie wywołują wątpliwości i na ich tle nie wyniknęły żadne niejasności lub spory, nie odnotowano też żadnych orzeczeń ETS.

Warto zwrócić uwagę, że rolą wskazanych norm prawa jest zabezpieczenie aby świadczenie z tytułu bezrobocia niejako „jechało” za bezrobotnym w celu znalezienia pracy.

Państwa członkowskie są zobowiązane do zwrotu tych świadczeń według procedury rozporządzenia wykonawczego 574/72.1.

Kwota świadczeń z tytułu bezrobocia a wypłaconych bezrobotnym jest zwracana przez właściwą instytucję instytucji, która wypłaciła te świadczenia, w wysokości wynikającej z rozliczenia tej ostatniej instytucji.

Ponadto dwa lub więcej Państw Członkowskie lub właściwe władze tych państw mogą po uzyskaniu opinii Komisji Administracyjnej, uzgodnić między sobą inny sposób ustalania wysokości kwot do zwrotu, w szczególności kwot zryczałtowanych lub zrezygnować ze zwrotów między instytucjami.

V. Pracownicy przygraniczni i urzędnicy państwowi – art. 71 i 71a.

„Artykuł 71

Bezrobotni, którzy w trakcie ostatniego zatrudnienia zamieszkiwali w Państwie Członkowskim innym niż państwo właściwe:

1. **Bezrobotny pracownik najemny, który w okresie swojego ostatniego zatrudnienia zamieszkiwał na terytorium Państwa Członkowskiego innego niż państwo właściwe, korzysta ze świadczeń zgodnie z następującymi przepisami:**
 - a) (i) **Pracownik przygraniczny bezrobotny w niepełnym wymiarze lub okazjonalnie w zatrudniającym go przedsiębiorstwie, korzysta ze świadczeń zgodnie z ustawodawstwem państwa właściwego, tak jak gdyby zamieszkiwał na terytorium tego państwa; świadczenia udzielane są przez instytucję właściwą**
 - (ii) **Pracownik przygraniczny bezrobotny w pełnym wymiarze, korzysta ze świadczeń zgodnie z ustawodawstwem Państwa Członkowskiego, w którym zamieszkuje, tak jak gdyby podlegał temu ustawodawstwu w okresie swojego ostatniego zatrudnienia; świadczenia te udzielane są przez instytucję miejsca zamieszkania i na jej koszt.**
 - b) (i) **Pracownik najemny, niebędący pracownikiem przygranicznym, bezrobotny w niepełnym wymiarze lub okazjonalnie lub bezrobotny w pełnym wymiarze, który pozostaje w dyspozycji swojego pracodawcy lub służb zatrudnienia na terytorium państwa właściwego, korzysta ze świadczeń zgodnie z ustawodawstwem tego państwa, tak jak gdyby zamieszkiwał na jego terytorium; świadczenia te udzielane są przez instytucję właściwą.**
 - (ii) **Pracownik najemny, niebędący pracownikiem przygranicznym, bezrobotny w pełnym wymiarze i który oddaje się do dyspozycji służb zatrudnienia na terytorium Państwa Członkowskiego, gdzie zamieszkuje, lub który powraca na to terytorium, korzysta ze świadczeń zgodnie z ustawodawstwem tego państwa, tak jak gdyby był tam ostatnio zatrudniony; świadczenia te udzielane są przez instytucję miejsca zamieszkania i na jej koszt. Jednakże jeżeli taki pracownik najemny uzyskał prawo do korzystania ze świadczeń udzielanych na koszt instytucji właściwej Państwa Członkowskiego, którego ustawodawstwu ostatnio podlegał, korzysta ze świadczeń zgodnie z przepisami art. 69. Korzystanie ze świadczeń na podstawie ustawodawstwa państwa, w którym zamieszkuje zostaje zawieszona na okres, przez który bezrobotny może ubiegać się, zgodnie z przepisami art. 69, o świadczenia na podstawie ustawodawstwa, któremu ostatnio podlegał.**
2. **Tak długo, jak bezrobotny ma prawo do świadczeń na podstawie przepisów ust. 1 lit. a) (i) lub lit. b) (i), nie może ubiegać się o świadczenia na podstawie ustawodawstwa Państwa Członkowskiego, na terytorium którego zamieszkuje.**

Artykuł 71a

Osoby objęte specjalnym systemem dla urzędników służby cywilnej

1. **Przepisy sekcji 1 i 2 są odpowiednio stosowane do osób objętych specjalnym systemem w razie bezrobocia dla urzędników służby cywilnej.**
2. **Przepisów sekcji 3 nie stosuje się do osób objętych specjalnym systemem w razie bezrobocia dla urzędników służby cywilnej. Osoba bezrobotna objęta specjalnym systemem na wypadek bezrobocia dla urzędników służby cywilnej, będąca w pełnym lub niepełnym zakresie bezrobotna, która w trakcie swojego ostatniego zatrudnienia pozostawała na terytorium Państwa Członkowskiego nie będącego państwem właściwym, otrzymuje świadczenia zgodnie z ustawodawstwem państwa właściwego, tak jakby mieszkała na terytorium tego Państwa. Świadczenia te wypłacane są przez odpowiednią instytucję, na jej koszt. (1606/98)”.**

Przepis artykułu 71 – dzieli się na dwie części: a) dotyczącą pracowników przygranicznych, b) dot. osób mieszkających w jednym państwie członkowskim i pracujących w innym.

Ad. 71(1)(a) – pracownik przygraniczny to pracownik zatrudniony na terytorium jednego państwa członkowskiego, a mieszkający na stałe na terytorium innego państwa członkowskiego, do którego to powraca co najmniej jeden raz w tygodniu.

Pracownik przygraniczny, będący częściowo lub sporadycznie zwolniony z pracy przez przedsiębiorstwo, które go zatrudnia, ma otrzymywać świadczenia w państwie właściwym tak jakby mieszkał na stałe na terytorium tego państwa.

Pracownik przygraniczny, który jest całkowicie bez zatrudnienia ma otrzymywać świadczenia w państwie, w którym mieszka na stałe.

Ad. 71(1)(b) – pracownicy inni niż przygraniczni, będący częściowo, sporadycznie lub całkowicie bez zatrudnienia otrzymują świadczenia w państwie właściwym tak jakby mieszkali na stałe w tym państwie.

Pracownik inny niż pracownik przygraniczny, który jest całkowicie bez zatrudnienia i który rejestruje się w urzędzie pracy w państwie członkowskim, w którym mieszka na stałe, ma otrzymywać świadczenia w tym państwie.

Europejski Trybunał Sprawiedliwości wyodrębnia różne kryteria, na podstawie których ustala się w którym państwie dana osoba mieszka na stałe:

- 1) czas trwania oraz ciągłość stałego zamieszkania przed wyjazdem,
- 2) czas trwania oraz cel nieobecności,
- 3) rodzaj zatrudnienia, (praca sezonowa, stała),
- 4) stałe centrum zainteresowań (rodzina).

Zakłada się, że pracownik, mający stałe zatrudnienie, mieszka przypuszczalnie na stałe w państwie zatrudnienia (właściwym).

Jeżeli pracownik przemieszcza się do innego państwa członkowskiego w poszukiwaniu pracy wraz z rodziną, państwem właściwym będzie państwo zatrudnienia.

Jeśli jednak rodzina zostaje w innym państwie, niż państwo zatrudnienia – państwem właściwym będzie państwo stałego zamieszkania (tam gdzie rodzina).

Przepis art. 71a jest bezpośrednio adresowany do urzędników państwowych i osób z nimi zrównanych, którzy są objęci specjalnym systemem bezrobocia.

Na mocy tego przepisu, osoba częściowo lub całkowicie bezrobotna, która jest objęta specjalnym systemem w razie bezrobocia zorganizowanym dla urzędników państwowych, i która w czasie swojego ostatniego zatrudnienia zamieszkiwała na terytorium państwa członkowskiego innego aniżeli państwo właściwe, uzyskuje świadczenia zgodnie z postanowieniami ustawodawstwa państwa właściwego, tak jakby mieszkała na terytorium tego państwa. Świadczenia te są spełniane przez właściwą instytucję na jej koszt.

Warto zwrócić uwagę na następujące orzeczenia ETS:

1) C-76/76 – Silvana Di Paolo c. Office national de l'emploi (Belgia).

Decydującym elementem przy zastosowaniu artykułu 71 jako całości jest zamieszkiwanie przez zainteresowaną osobę w Państwie Członkowskim innym niż państwo, którego ustawodawstwu podlegała w czasie ostatniego okresu zatrudnienia.

Transfer obowiązku wypłaty zasiłku dla bezrobotnych z Państwa Członkowskiego będącego miejscem ostatniego zatrudnienia do Państwa Członkowskiego stanowiącego miejsce zamieszkania jest uzasadniony dla tej kategorii pracowników, którzy zachowują bliską więź z krajem, w którym osiedlili się i zwykle mieszkają. Jednak nie byłoby to uzasadnione, gdyby – z uwagi na zbyt szeroką interpretację koncepcji miejsca zamieszkania – doprowadzilibyśmy do sytuacji, kiedy wszyscy pracownicy migrujący zatrudnieni w jednym Państwie Członkowskim, których rodziny mieszkają na stałe w innym Państwie Członkowskim, zostali objęci wyjątkiem zawartym w artykule 71 Rozporządzenia nr 1408/71.

Z tych rozważań wynika, że przepisy artykułu 71 (1) (b) ii należy interpretować ściśle.

Koncepcję „Państwa Członkowskiego, w którym pracownik zamieszkuje” należy ograniczyć do państwa, w którym pracownik, choć jest zatrudniony w innym Państwie Członkowskim, zwykle mieszka i gdzie koncentrują się jego najważniejsze sprawy życiowe.

Fakt, że pracownik pozostawił rodzinę we wspomnianym państwie, stanowi dowód, że zachował tam miejsce zamieszkania, jednak nie jest sam w sobie wystarczający, aby objąć go wyjątkiem regulowanym przez przepisy artykułu 71 (1) (b) ii.

Tak więc ilekroć pracownik ma stałe zatrudnienie w Państwie Członkowskim rodzi się domniemanie, że tam zamieszkuje, nawet gdy zostawił rodzinę w innym państwie.

Wziąć pod uwagę należy nie tylko sytuację rodzinną pracownika, ale również powód, dla którego się przeprowadził oraz charakter jego pracy.

Dodanie zwrotu „lub który powraca na to terytorium” w artykule 71 (1) (b) ii sugeruje jedynie, że w koncepcji miejsca zamieszkania w danym państwie nie zawsze wyklucza się miejsca zamieszkania nie będące zwykłymi stałymi miejscami zamieszkania w innym Państwie Członkowskim.

Dla celów zastosowania artykułu 71(1) (b) ii, należy wziąć pod uwagę długość i ciągłość zamieszkiwania, zanim dana osoba przeprowadziła się, czas trwania i cel nieobecności, charakter zatrudnienia podjętego w innym Państwie Członkowskim, a także uwarunkowane tymi okolicznościami intencje danej osoby.

2) C-1/85 – **Horst Miethe** c. Bundesanstalt für Arbeit

Pan Miethe, obywatel Niemiec, zawsze mieszkający i pracujący w Niemczech, będąc przedstawicielem handlowym niemieckiej w zachodnich Niemczech, przy granicy belgijskiej i holenderskiej), przeprowadził się z żoną do Belgii, aby umożliwić swym dzieciom, uczęszczającym do belgijskiej szkoły z internatem, codzienne powroty do domu. Po roku pan Miethe, wciąż pracując w Niemczech i mając możliwość przenocowania tam, złożył tam deklarację zamieszkania. Po kilku tygodniach jego żona zrobiła to samo, przy czym oboje równocześnie byli zarejestrowani w Belgii.

Gdy pan Miethe stał się bezrobotnym, domagał się świadczeń od strony niemieckiej, która odrzuciła jego żądanie, dowodząc, iż nie mieszka on w Federalnej Republice Niemieckiej. W Belgii nie ubiegał się on o świadczenia dla bezrobotnych, podejmując w Niemczech nową pracę.

Trybunał uznał, iż jeśli całkowicie bezrobotny pracownik, spełniający warunki uznania go za pracownika przygranicznego, ustanowione w art. 1 b) Rozporządzenia 1408/71, zachował w państwie członkowskim ostatniego zatrudnienia więzi osobiste i zawodowe, mając tam większe szanse na znalezienie pracy, musi on być uznany za „pracownika innego niż pracownik przygraniczny” i z tego tytułu podlegać art. 71 1b) Rozporządzenia 1408/71. O tym, czy pracownik znajduje się w takiej sytuacji, decyduje sąd krajowy.

3) C-236/87 – **Anna Bergemann** c. Bundesanstalt für Arbeit

Sprawa dotyczyła obywatelki Holandii, która zawarła związek małżeński z obywatelem Niemiec dnia 5 czerwca 1984 roku, przeprowadziła się do Niemiec, ale nadal była związana stosunkiem pracy z firmą holenderską do dnia 30 czerwca 1984 roku, tj. przez 24 dni. W czasie tego okresu Pani Bergemann nie wróciła do Holandii, a po przybyciu do Niemiec złożyła wniosek o świadczenie dla bezrobotnych. Niemiecki urząd pracy odrzucił wniosek, motywując że nie ma tu zastosowania zasada kumulacji. Przedstawiona sytuacja nie podpada pod

art. 71.1.a czy też 71.1.b, ponieważ Pani Bergemann nigdzie nie pracowała przez 24 dni, z czym strona nie zgodziła się podnosząc, iż od momentu ślubu zamieszkiwała na terytorium Niemiec zaś zatrudniona była w Holandii do końca czerwca. Analizując akta sprawy, Europejski Trybunał Sprawiedliwości orzekł, iż osobiste więzi Pani Bergemann z obywatelem niemieckim były przez fakt zawarcia małżeństwa na tyle silne, iż większym prawdopodobieństwem jest możliwość podjęcia przez nią pracy w Niemczech, niż w Holandii i dlatego urząd pracy w Niemczech zobowiązany jest wypłacić jej świadczenie.

4) C-102/91 – Doris Knoch c. Bundesanstalt für Arbeit

1. Pracownik nie będący pracownikiem przygranicznym, który jest całkowicie bezrobotny, a podczas ostatniego okresu zatrudnienia mieszkał w innym Państwie Członkowskim niż państwo właściwe, nie traci prawa do zasiłku dla bezrobotnych określonego w Artykule 71(1)(b)(ii) Rozporządzenia nr 1408/71, przyznawanego według ustawodawstwa Państwa Członkowskiego, w którym mieszka lub do którego wraca, z powodu wcześniejszego otrzymywania zasiłku dla bezrobotnych od instytucji Państwa Członkowskiego, którego ustawodawstwu ostatnio podlegał.
2. Zakaz pokrywania się świadczeń wynikający z Artykułu 12(1) Rozporządzenia 1408/71 stosuje się w kontekście Artykułu 71(1)(b)(ii) i Artykułu 67 Rozporządzenia 1408/71.
3. Zasiłki dla bezrobotnych są świadczeniami tego samego typu w znaczeniu pierwszego zdania Artykułu 12(1) Rozporządzenia 1408/71, jeżeli mają na celu zastąpienie wynagrodzenia utraconego na skutek bezrobocia, a więc mają na celu pokrycie kosztów utrzymania, oraz jeżeli różnice między tymi zasiłkami, szczególnie w zakresie podstawy naliczania oraz warunków ich przyznawania, wynikają ze strukturalnych różnic pomiędzy systemami obowiązującymi w poszczególnych krajach.
4. Właściwa instytucja Państwa Członkowskiego, którego ustawodawstwo stanowi, że nabycie i czas trwania prawa do zasiłku dla bezrobotnych są uzależnione od ukończenia określonych okresów ubezpieczenia, w sytuacji opisanej w Artykule 71(1)(b)(ii) i Artykule 67 Rozporządzenia 1408/71, zgodnie z pierwszym zdaniem Artykułu 12(1), ma obowiązek przy obliczaniu uprawnienia do zasiłku dla bezrobotnych uwzględniać okresy ubezpieczenia odbyte w państwie, którego ustawodawstwu bezrobotny ostatnio podlegał. Instytucja ta musi jednak skrócić okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych o dni, za które zasiłek został wypłacony w wyżej wymienionym Państwie.
5. Zaświadczenie wydane na podstawie Artykułu 84(2) Rozporządzenia 574/72 nie stanowi niepodważalnego dowodu dla instytucji innego Państwa Członkowskiego właściwej do spraw bezrobocia lub sądów tego Państwa.
6. Wypłata zasiłków wynikających z ustawodawstwa Państwa Członkowskiego, na którego terytorium bezrobotny mieszka lub do którego wraca, może zostać zawieszona zgodnie z trzecim zdaniem Artykułu 71(1)(b)(ii) Rozporządzenia 1408/71, o ile warunki wynikające z Artykułu 69 Rozporządzenia zostały spełnione i wyżej wymieniony bezrobotny otrzymuje zasiłek w Państwie Członkowskim, którego ustawodawstwu podlegał ostatnio.
7. W przypadku zawieszenia wypłaty zasiłków na podstawie ustawodawstwa Państwa, na którego terytorium bezrobotny mieszka, zgodnie z trzecim zdaniem Artykułu 71(1)(b)(ii) Rozporządzenia 1408/71, właściwa instytucja tego Państwa Członkowskiego musi pomniejszyć wypłacane przez siebie zasiłki o zasiłki faktycznie otrzymane przez bezrobotnego w Państwie Członkowskim, którego ustawodawstwu podlegał ostatnio. Okres faktycznego otrzymywania przez bezrobotnego zasiłków dla bezrobotnych w drugim z wymienionych Państw należy odjąć od okresu wypłaty zasiłku w Państwie zamieszkania.

5) C-308/94 – Naruschawicus

Trybunał podkreślił, że art. 4 § 4 rozporządzenia nr 1408/71 wyklucza ze swojego zakresu przedmiotowego systemu specjalne funkcjonariuszy lub personelu zrównanego. Jednakże z załączonych akt wynika, że Pani Naruschawicus, jako funkcjonariusz Państwa belgijskiego nie została objęta specjalnym systemem na wypadek bezrobocia przeznaczonym dla funkcjonariuszy, lecz podlegała takiemu systemowi, który zgodnie z prawem belgijskim stosuje się generalnie do pracowników najemnych.

Rozporządzenie nr 1408/71 musi być interpretowane w ten sposób, że ustawodawstwo mające zastosowanie do funkcjonariusza jednego państwa członkowskiego, wykonującego swoją pracę na terytorium innego państwa, który w chwili rozwiązania kontraktu został uznany z mocą wsteczną przez to pierwsze państwo za osobą zatrudnioną w charakterze zwykłego pracownika a nie funkcjonariusza w celu umożliwienia mu uzyskania zasiłku dla bezrobotnych i świadczeń z ubezpieczenia na wypadek choroby i inwalidztwa, musi być określone zgodnie z postanowieniami art. 13 § 2 lit. d) rozporządzenia.

Art. 71 § 1 lit. b) – i) oznacza, że pracownik najemny nie będący pracownikiem przygranicznym, który stanie się całkowicie bezrobotnym i który mieszka na terytorium jednego Państwa członkowskiego, innego niż Państwo właściwe, może uzyskać zasiłek dla bezrobotnych na koszt Państwa właściwego, jeżeli zarejestruje się jako poszukujący pracy w urzędzie tego państwa i podda się kontroli.

6) C-131/95 – Huijbrechts.

Postanowienia dotyczące świadczeń na wypadek bezrobocia z rozporządzenia nr 1408/71 w wersji zmienionej rozporządzeniem nr 2001/83, a szczególnie art. 71 § 1 lit. a) ii) rozporządzenia, czytany w połączeniu z art. 13 tegoż rozporządzenia, muszą być interpretowane w ten sposób, że skoro, w Państwie ostatniego zatrudnienia, przyznanie kolejnego świadczenia na wypadek bezrobocia podporządkowane jest warunkowi, że zainteresowany pobierał już zasiłek dla bezrobotnych przez określony okres czasu, to Państwo to jest zobowiązane uwzględnić zasiłek dla bezrobotnych pobierany przez pracownika przygranicznego w Państwie zamieszkania zgodnie z postanowieniami art. 71 § a) ii), tak jakby to świadczenie było wypłacane w tym pierwszym Państwie. W rezultacie, postanowienia cytowanego art. 71, skoro prowadzą do odstępstwa zgodnie z którym pracownik przygraniczny całkowicie bezrobotny, korzysta ze świadczeń dla bezrobotnych od Państwa swojego zamieszkania tak jakby to Państwo było Państwem jego ostatniego zatrudnienia, pozostawiają istnienie zasady wg której Państwem właściwym dla pracowników, którzy stali się bezrobotnymi, jest państwo ostatniego zatrudnienia. Obowiązki państwa ostatniego zatrudnienia ulegają praktycznie zawieszeniu na tak długo, jak długo bezrobotny zamieszkuje w drugim Państwie członkowskim, ale gdy zainteresowany, po uzyskaniu świadczeń dla bezrobotnych w Państwie swojego zamieszkania, ustali swoje zamieszkanie na jego terytorium, państwo to musi ponownie przyjąć na siebie obowiązek, który dla niego wynika z rozporządzenia w zakresie świadczeń na wypadek bezrobocia.

7) C-66/77 – Kuyken

Szczególne postanowienia Rozporządzenia 1408/71 dotyczące bezrobocia, zawarte w rozdziale 6, w szczególności ust. 67, 69 i 71, nie mają zastosowania w przypadku bezrobotnego, który nigdy nie był zatrudniony i nigdy nie był traktowany jako osoba zatrudniona przez prawo krajowe dotyczące osób zatrudnionych.

Artykuł 71, który różni się od postanowień Artykułu 67 (3), pod warunkiem ukończenia okresu ubezpieczenia lub zatrudnienia według przepisów prawa, na które powołuje się wnioskodawca, umożliwia zastosowanie zasady sumowania, na podstawie której, pod pewnymi

warunkami, bezrobotny pracownik, który podczas swojego ostatniego okresu zatrudnienia mieszkał w innym Państwie Członkowskim niż państwo właściwe, może ubiegać się o zasiłek w tym Państwie, a nie w Państwie, w którym ostatnio pracował.

Artykuł 71 nie ma zastosowania w przypadku bezrobotnego, który nie był zatrudniony ani nie prowadził żadnej działalności traktowanej jako zatrudnienie, w związku z czym nie uzyskał uprawnień do zasiłku dla bezrobotnych.

Traktat ustanawiający EWG oraz Rozporządzenie 1408/71 Rady dotyczące bezrobocia nie wymagają, aby właściwa instytucja w Państwie Członkowskim w związku z przyznawaniem zasiłków dla bezrobotnych byłym studentom, którzy nigdy nie byli zatrudnieni, traktowała studia ukończone w innym Państwie Członkowskim tak, jakby zostały odbyte w placówce prowadzonej, uznawanej lub subsydiowanej przez właściwe państwo.

8) C-40/76 – Slavica Kermaschek c. Bundesanstalt für Arbeit

W orzeczeniu tym Europejski Trybunał Sprawiedliwości określił, iż koordynacją w kwestii świadczeń z tytułu bezrobocia objęci są pracownicy i osoby samodzielnie zarabkujące, będące obywatelami państwa członkowskiego, z wyłączeniem ich rodzin. Członkowie rodzin mają prawo tylko do świadczeń przewidzianych przez ustawodawstwo krajowe państwa członkowskiego, dotyczące rodziny pracowników bezrobotnych – obywatelstwo członków rodziny jest bez znaczenia. Świadczenie z tytułu bezrobocia jest uprawnieniem indywidualnym, nabywanym po spełnieniu przez każdą z osób niezbędnych przesłanek, tj. posiadania określonego stażu pracy i odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne, dlatego też członkowie rodziny, choć objęci Rozporządzeniem 1408/71, nie mogą z niego korzystać. Orzeczenie to wyznacza członkom rodziny ograniczoną pozycję na gruncie postanowień o wspólnotowej koordynacji.

Omawiając powyższe zagadnienie nie sposób pominąć rozporządzenia Rady (we) nr 859/2003 z dnia 14 maja 2003 r. rozszerzające przepisy rozporządzenia (EWG) nr 1408/71 i rozporządzenia (EWG) nr 574/72 na obywateli państw trzecich, którzy nie są jeszcze objęci tymi przepisami wyłącznie ze względu na ich obywatelstwo.

Cytowane rozporządzenie wyraźnie stanowi iż stosowanie rozporządzenia (EWG) nr 1408/71 i rozporządzenia (EWG) nr 574/72 nie daje tym osobom prawa do wjazdu, pobytu lub zamieszkania w Państwie Członkowskim lub do korzystania z dostępu do jego rynku pracy.

Dlatego na podstawie tego rozporządzenia przepisy rozporządzenia (EWG) nr 1408/71 i rozporządzenia (EWG) nr 574/72 można stosować ale wyłącznie w odniesieniu do osób już legalnie zamieszkujących na terytorium Państwa Członkowskiego.

Legalne zamieszkanie jest więc warunkiem wstępnym stosowania tych przepisów, na co należy zwrócić szczególną uwagę.

Przepisy rozporządzenia (EWG) nr 1408/71 i rozporządzenia (EWG) nr 574/72 nie są stosowane w sytuacji, gdy sprawa dotyczy jednego państwa Członkowskiego, dotyczy to między innymi sytuacji obywatela państwa trzeciego, związanego tylko z państwem trzecim i jednym Państwem Członkowskim.

Dla wskazanych osób zachowanie prawa do zasiłku dla bezrobotnych, jak stosownie do art. 69 rozporządzenia (EWG) nr 1408/71, uzależnione jest od zarejestrowania się w charakterze osoby poszukującej pracy w służbach zatrudnienia każdego z Państw Członkowskich, do którego osoba ta przybyła. Dlatego przepisy te mogą być stosowane wobec obywatela państwa trzeciego jedynie pod warunkiem, że osoba ta ma prawo, zarejestrować się jako osoba poszukująca pracy w służbach zatrudnienia Państwa Członkowskiego, do którego przybyła oraz prawo do legalnej pracy.

Koordinacja systemów zabezpieczenia społecznego w części dotyczącej bezrobocia w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

A. Zadania ustawowe.

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy **określiła organy właściwe do realizacji zadań w zakresie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego i rozwiązania te zawarto w zapisach polskich załączników do rozporządzenia 574/72.**

Na podstawie art. 4 ust. 1 pkt 3 ww. ustawy funkcję instytucji łącznikowej pełni minister właściwy do spraw pracy.

Minister właściwy do spraw pracy w zakresie objętym ustawą:

- a) realizuje zadania wynikające z prawa swobodnego przepływu pracowników między państwami członkowskimi Unii Europejskiej,
- b) jest organem odwoławczym od decyzji wydawanych przez marszałka województwa, jako organu pierwszej instancji, w sprawach dotyczących przyznawania świadczeń z tytułu bezrobocia cudzoziemcom posiadającym obywatelstwo państwa członkowskiego Unii Europejskiej.

Na podstawie art. 8, ust. 1, pkt 8 przywołanej ustawy samorząd województwa pełni funkcję instytucji właściwej.

Do jego zadań należy:

- a) przyjmowanie i rozpatrywanie wniosków bezrobotnych o wydanie odpowiednich zaświadczeń w sprawach świadczeń z tytułu bezrobocia,
- b) wydawanie decyzji w sprawach świadczeń z tytułu bezrobocia.

Za realizację powyższych zadań odpowiada marszałek województwa (jako organ zatrudnienia) choć przewidziano, iż może on upoważnić dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy lub innych pracowników tego urzędu, do załatwiania w imieniu marszałka województwa min. spraw, o których mowa wyżej.

Praktycznym wykonawcą zadań przewidzianych w koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, w szczególności w zakresie wypłaty przyznanych świadczeń jest samorząd powiatowy – powiatowy urząd pracy.

Tak więc samorząd powiatowy realizuje:

- zadania wynikające z koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego państw członkowskich Unii Europejskiej w zakresie świadczeń dla bezrobotnych oraz współdziała w tym obszarze z pozostałymi organami zatrudnienia,
- wypłatę świadczeń z tytułu bezrobocia, na podstawie decyzji marszałków województw, bezrobotnym posiadającym obywatelstwo państwa członkowskiego Unii Europejskiej,
- zadania w zakresie prawa swobodnego przepływu pracowników między państwami Unii Europejskiej.

B. Właściwa władza i instytucja łącznikowa.

Zgodnie z art. 1 lit. 1 rozporządzenia 1408/7 **właściwe władze** oznaczają, w odniesieniu do każdego państwa członkowskiego, ministra, ministrów lub inne odpowiednie władze, którym podlegają na całym terytorium danego państwa lub jego części systemy zabezpieczenia społecznego.

Do zadań właściwej władzy powinno należeć, w szczególności:

- podejmowanie działań legislacyjnych dotyczących zarówno krajowego jak i wspólnotowego ustawodawstwa,
- zawieranie umów międzynarodowych w obszarze zabezpieczenia społecznego i nadzór nad ich realizacją,

- przekazywanie wszelkich danych i informacji różnym właściwym organom a w tym Komisji Europejskiej,
- prowadzenie i aktualizacja zbiorów orzeczeń Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości,
- współpraca z instytucjami łącznikowymi i właściwymi oraz innymi instytucjami, w których kompetencjach znajdują się zagadnienia koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego,
- współpraca z organami władzy sądowniczej,
- prowadzenie ogólnego nadzoru,
- prowadzenie szkoleń dla pracowników instytucji łącznikowych i instytucji właściwych,
- prowadzenie centralnej bazy danych.

Na podstawie art. 3 ust. 1 rozporządzenia 574/72 **instytucje łącznikowe** oznaczają instytucje powołane przez właściwe władze, upoważnione do bezpośredniego komunikowania się między sobą.

Do zadań instytucji łącznikowej powinno należeć, w szczególności:

- koordynacja wszelkich działań związanych ze stosowaniem zasad koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego w tym koordynacja działań instytucji właściwych,
- przygotowywanie wytycznych w zakresie stosowania przepisów przez instytucje właściwe a w tym interpretacje przepisów UE i dokonywanie rozstrzygnięć przypadków prawa krajowego na tle obligatoryjnych norm prawa UE,
- sprawowanie nadzoru nad działaniami instytucji właściwych,
- prowadzenie statystyki na podstawie informacji uzyskanych od instytucji właściwych,
- szkolenie pracowników instytucji właściwych,
- współpraca z instytucjami łącznikowymi w kraju jak i w pozostałych państwach członkowskich.

Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce

„Art. 87.

Cudzoziemiec może wykonywać pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jeżeli posiada zezwolenie na pracę wydane przez wojewodę właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy.

Z obowiązku tego są zwolnieni cudzoziemcy:

- 1) posiadający status uchodźcy nadany w Rzeczypospolitej Polskiej;
- 2) posiadający zezwolenie na osiedlenie się w Rzeczypospolitej Polskiej;
- 3) posiadający zgodę na pobyt tolerowany w Rzeczypospolitej Polskiej;
- 4) korzystający z ochrony czasowej w Rzeczypospolitej Polskiej;
- 5) członkowie rodziny obywatela polskiego:
 - a) będący obywatelami państwa, o którym mowa w art. 1 ust. 3, pkt 2 lit. a i b,
 - b) niebędący obywatelami państwa, o którym mowa w art. 1 ust. 3, pkt. 2, lit. a i b, i posiadający zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej udzielone w związku z zawarciem związku małżeńskiego;
- 6) członkowie rodziny cudzoziemca, o którym mowa w pkt 1–4, posiadający zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej udzielone w związku z zawarciem związku małżeńskiego;
- 7) zwolnieni z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę na podstawie odrębnych przepisów;
- 8) cudzoziemcy – z możliwością zastosowania wobec nich zasady wzajemności z użyciem środków równoważnych lub ograniczeń, o których mowa w Załączniku XII, pkt 2, ust. 11 Traktatu o przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej:
 - a) obywatele państwa członkowskiego Unii Europejskiej;
 - b) obywatele państw, z którymi Unia Europejska zawarła umowy o swobodzie przepływu osób;
 - c) członkowie rodziny cudzoziemca, o którym mowa w pkt a i b, który na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej wykonuje pracę lub prowadzi działalność gospodarczą,
 - d) członkowie rodziny cudzoziemca, o którym mowa w pkt a i b, który przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie przepisów:

- o prawie pobytu obowiązujących państwa członkowskie Unii Europejskiej,
- o prawie pobytu pracowników i osób prowadzących działalność na własny rachunek, które zakończyły działalność zawodową, obowiązujących państwa członkowskie Unii Europejskiej,
- dotyczących prawa pobytu studentów, obowiązujących państwa członkowskie Unii Europejskiej.

Art. 88.1. Zezwolenie na pracę jest wymagane, jeżeli cudzoziemiec:

- 1) wykonuje pracę w podmiocie mającym siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- 2) wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w celu realizacji usługi eksportowej;
- 3) wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany przez niego do podmiotu mającego siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres przekraczający 30 dni w roku w celu wykonania zadania określonego przez delegującego w innym trybie niż realizacja usługi eksportowej; przepis ten nie narusza przepisów, o których mowa w art. 90 ust. 2, dotyczących trybu zatrudniania cudzoziemców przy realizacji usług eksportowych świadczonych przez pracodawców zagranicznych w Rzeczypospolitej Polskiej.
2. Warunkiem wydania zezwolenia na pracę jest wcześniejsze uzyskanie przez pracodawcę przyrzeczenia i uzyskanie przez cudzoziemca odpowiedniej wizy lub zezwolenia na zamieszkanie na czas oznaczony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub zezwolenia, o którym mowa w przepisach o zasadach i warunkach wjazdu i pobytu obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej oraz członków ich rodzin na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.
3. W przypadku gdy cudzoziemiec posiada odpowiednią wizę lub zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, wojewoda wydaje decyzję w sprawie zezwolenia na pracę. Wojewoda wydaje decyzję w sprawie zezwolenia na pracę także na podstawie dokumentu podróży lub zezwoleń, o których mowa w przepisach o zasadach i warunkach wjazdu i pobytu obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej oraz członków ich rodzin na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.
4. Przepisów ust. 1–3 nie stosuje się w przypadku, gdy pracodawca powierza cudzoziemcowi wykonywanie pracy poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.
5. O zezwolenie na pracę cudzoziemców:
 - 1) pełniących funkcję w zarządach – występuje podmiot upoważniony do reprezentacji;
 - 2) o których mowa w ust. 1 pkt 2 – występuje pracodawca zagraniczny; decyzję w sprawie przyrzeczenia i zezwolenia na pracę wydaje wojewoda właściwy ze względu na miejsce realizacji usługi eksportowej;
 - 3) o których mowa w ust. 1 pkt 3 – występuje pracodawca zagraniczny lub podmiot, u którego będzie wykonywane zadanie określone przez delegującego; decyzję w sprawie przyrzeczenia i zezwolenia na pracę wydaje wojewoda właściwy ze względu na siedzibę podmiotu, u którego będzie wykonywane zadanie.
6. Przyrzeczenie i zezwolenie na pracę cudzoziemca w jednostkach podległych ministrowi właściwemu do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego, ministrowi właściwemu do spraw kultury fizycznej i sportu, ministrowi właściwemu do spraw nauki, ministrowi właściwemu do spraw turystyki, ministrowi właściwemu do spraw szkolnictwa wyższego, ministrowi właściwemu do spraw zdrowia, ministrowi właściwemu do spraw oświaty i wychowania oraz Prezesowi Polskiej Akademii Nauk wydaje wojewoda, jeżeli zostały spełnione warunki określone w przepisach ustawy oraz w odrębnych przepisach.
7. Przyrzeczenie i zezwolenie na pracę wydaje pracodawcy wojewoda, uwzględniając sytuację na lokalnym rynku pracy oraz kryteria, o których mowa w art. 10 ust. 2 pkt 2. Wojewoda może, w przypadkach uzasadnionych sytuacją na rynku pracy, ograniczyć rodzaj pracy do czynności zarządzających i reprezentacji podmiotu. Wojewoda może także uwzględnić przydatność podmiotu dla rynku pracy i gospodarki.
8. Przyrzeczenie i zezwolenie na pracę cudzoziemca są wydawane na wniosek pracodawcy, na czas określony, dla określonego cudzoziemca i pracodawcy, na określone stanowisko lub rodzaj wykonywanej pracy. Zezwolenie jest wydawane na warunkach określonych w przyrzeczeniu, na okres nie dłuższy niż czas pobytu określony w odpowiedniej wizie lub nie dłuższy niż okres ważności zezwolenia na zamieszkanie na

czas oznaczony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub zezwolenia, o którym mowa w przepisach o zasadach i warunkach wjazdu i pobytu obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej oraz członków ich rodzin na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. W przypadku gdy wydane zostało przyrzeczenie, zezwolenie wydaje się po uzyskaniu pisemnego potwierdzenia pracodawcy o dacie rozpoczęcia wykonywania pracy przez cudzoziemca. Data rozpoczęcia wykonywania przez cudzoziemca pracy nie może być wcześniejsza niż data wydania decyzji w sprawie zezwolenia na pracę. Na wniosek pracodawcy wojewoda może przedłużyć przyrzeczenie i zezwolenie na pracę cudzoziemca.

9. Na wniosek właściwego urzędu skarbowego lub Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wojewoda przekazuje kopie wydanych decyzji.
10. Jeżeli odrębne przepisy nie stanowią inaczej, pracodawca zatrudnia cudzoziemca lub zawiera z nim umowę o wykonywanie innej pracy zarobkowej na czas udzielonego zezwolenia na pracę.
11. Jeżeli odrębne przepisy uzależniają możliwość zajmowania określonego stanowiska, wykonywania zawodu lub prowadzenia innej działalności od uzyskania zgody właściwego organu, pracodawca przed wystąpieniem do wojewody jest obowiązany uzyskać taką zgodę.
12. Przyrzeczenie lub zezwolenie na pracę podlegają uchyleniu przez wojewodę, jeżeli:
 - 1) cudzoziemiec wykonuje pracę nielegalnie;
 - 2) cudzoziemiec utracił uprawnienia do wykonywania pracy;
 - 3) uległy zmianie okoliczności lub dowody odnoszące się do wydanej decyzji;
 - 4) ustała przyczyna, dla której zostało udzielone zezwolenie na pracę;
 - 5) cudzoziemiec wykonujący za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy narusza to prawo; uchylenie przyrzeczenia lub zezwolenia na pracę w przypadku naruszenia przepisów prawa pracy następuje na wniosek właściwego inspektora pracy.
13. Uchylenie przyrzeczenia lub zezwolenia na pracę zobowiązuje pracodawcę do niezwłocznego rozwiązania umowy z cudzoziemcem. W przypadku cudzoziemca delegowanego pracodawca jest obowiązany do niezwłocznego odwołania go z delegacji.
14. Pracodawca składa wniosek o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemca po dokonaniu jednorazowej wpłaty w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, za każdą osobę, stanowiącej dochód budżetu państwa. W przypadku ubiegania się o przedłużenie zezwolenia na pracę wpłata wynosi połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę.
15. Minister właściwy do spraw pracy i wojewoda gromadzą i przetwarzają dane dotyczące cudzoziemców, wydawania zezwoleń na pracę, kontroli przestrzegania przepisów ustawy i toczących się w tych sprawach postępowań, w zakresie niezbędnym do realizacji przepisów ustawy.
16. Przepisy ust. 1–15 stosuje się odpowiednio do osoby fizycznej zamierzającej powierzyć cudzoziemcowi wykonywanie pracy.”

Rozpatrywanie spraw cudzoziemców ubiegających się o zezwolenie na zatrudnienie na terenie Polski następuje nie tylko na podstawie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy a także w zależności od sytuacji na podstawie:

- 1) rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19.12.2001 r., w sprawie szczególnych zasad i trybu wydawania przyrzeczeń i zezwoleń na pracę cudzoziemców (Dz.U. Nr 153, poz. 1766 ze zm.),
- 2) rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19.12.2001 r., w sprawie szczególnych zasad i trybu wydawania przyrzeczeń i zezwoleń na pracę cudzoziemców zatrudnionych przy realizacji usług eksportowych świadczonych przez pracodawców zagranicznych w Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. Nr 153, poz. 1768 ze zm.),
- 3) rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19.12.2001 r., w sprawie określenia przypadków, w których przyrzeczenie i zezwolenie na pracę cudzoziemca wydawane jest przez wojewodę bez względu na sytuację na lokalnym rynku pracy i kryteria wydawania przyrzeczeń i zezwoleń na pracę cudzoziemców (Dz.U. Nr 153, poz. 1767 ze zm.),
- 4) rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19.12.2001 r., w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz.U. Nr 153, poz. 1765 ze zm.).

Rozporządzenia te na mocy art. 149 ustawy o promocji zatrudnienia (...), choć wydane na podstawie uchylonej ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, mają moc obowiązującą.

Istotnymi aktami prawnymi dla omawianej tematyki są też:

- 1) Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o cudzoziemcach (Dz.U. Nr 128, poz. 1175 ze zm.),
- 2) Ustawa z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym. (Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.),
- 3) Ustawa z dnia 26 czerwca 1997 r. o wyższych szkołach zawodowych (Dz.U. Nr. 96, poz. 590 ze zm.),
- 4) Ustawa z dnia 31 marca 1965 r. o wyższym szkolnictwie wojskowym. Dz.U. Nr 10, poz. 40 ze zm.),
- 5) Ustawa z dnia 25 kwietnia 1997 r. o Polskiej Akademii Nauk. (Dz.U. Nr 75, poz. 469 ze zm.),
- 6) Ustawa z dnia 25 lipca 1985 r. o jednostkach badawczo-rozwojowych (Dz.U. Nr 33, poz.388 ze zm.),
- 7) Ustawa z dnia 26 czerwca 1997 r. o Międzynarodowym Instytucie Biologii Molekularnej i Komórkowej w Warszawie. (Dz.U. Nr.106, poz. 674 ze zm.),
- 8) Ustawa z dnia 9 listopada 2000 r. o repatriacji (tj. Dz.U. z 2004r Nr 53, poz. 532),
- 9) Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30 października 1992 r. w sprawie zasad i warunków zatrudniania w szkołach i placówkach publicznych nauczycieli nie będących obywatelami polskimi (Dz.U. Nr 85, poz. 432 ze zm.),
- 10) Zarządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 17 czerwca 1992 r. w sprawie określenia zasad zatrudniania w wyższych szkołach wojskowych osób nie będących obywatelami polskimi (M.P. Nr 19, poz. 140).

Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce po dniu 1 maja 2004 r. odbywa się wg różnych zasad:

1. **W stosunku do obywateli państw członkowskich UE oraz EOG (i ich rodzin) – przez maksymalnie 7 lat mogą obowiązywać dwa tryby zatrudniania cudzoziemców w Polsce:**
 - a) na zasadach przewidzianych dla obywateli polskich zamieszkujących i podejmujących zatrudnienie w Polsce dostęp do polskiego rynku pracy mają obywatele tych państw członkowskich UE, które nie wprowadziły okresów przejściowych w stosunku do Polski (o czym szerzej poniżej), na dzień dzisiejszy są to trzy państwa: Anglia, Irlandia i Szwecja. Obywatele tych państw mogą począwszy od 1 maja 2004 r. przyjechać do Polski i poszukiwać pracy legalnie, mogą oni też zarejestrować się w powiatowych urzędach pracy jako np. osoby poszukujące pracy,
 - b) w stosunku do obywateli pozostałych państw członkowskich wprowadzono czasowe ograniczenia w sferze wykonywania pracy na terytorium Polski. Wobec tych osób stosuje się zasadę wzajemności z użyciem środków równoważnych lub ograniczenia wynikające z procedur, o których mowa w Załączniku XII pkt 2 ust. 11 do Traktatu o Przystąpieniu Rzeczypospolitej Polskiej do Unii Europejskiej. Ograniczenia te mają charakter podmiotowy i przedmiotowy a zostały wprowadzone w rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 26 maja 2004 r. w sprawie zakresu ograniczeń w sferze wykonywania pracy przez cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. Nr 123 poz. 1293). Powyższe zostało podyktowane wprowadzeniem w stosunku do Polski 7-dmiesięcznego okresu przejściowego w formule 2–3–2 w dostępie do rynku pracy. Po upływie maksymalnie 7 lat, wszystkie rynki pracy na terenie Unii Europejskiej (w tym w Polsce) muszą zostać otwarte.

Do cyt. wyżej rozporządzenia dołączono listę państw oraz listę zawierającą zakres ograniczeń w dostępie do polskiego rynku pracy:

a) lista państw, których obywatele objęci są ograniczeniami w sferze wykonywania pracy przez cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej

- 1) Republika Austrii;
- 2) Królestwo Belgii;
- 3) Królestwo Danii;
- 4) Republika Finlandii;
- 5) Republika Francuska;
- 6) Republika Grecka;
- 7) Królestwo Hiszpanii;
- 8) Republika Islandii;
- 9) Księstwo Liechtensteinu;
- 10) Wielkie Księstwo Luksemburga;
- 11) Królestwo Niderlandów;
- 12) Republika Federalna Niemiec;
- 13) Królestwo Norwegii;
- 14) Republika Portugalska;
- 15) Konfederacja Szwajcarska;
- 16) Republika Włoska.

b) zakres ograniczeń w sferze wykonywania pracy przez cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, którym podlegają obywatele państw wyżej wymienionych:

1. Obywatele Republiki Austrii, Królestwa Belgii, Królestwa Danii, Republiki Finlandii, Republiki Francuskiej, Republiki Greckiej, Królestwa Hiszpanii, Republiki Islandii, Księstwa Liechtensteinu, Wielkiego Księstwa Luksemburga, Królestwa Niderlandów, Republiki Federalnej Niemiec, Królestwa Norwegii, Republiki Portugalskiej i Republiki Włoskiej obowiązani są posiadać zezwolenie na pracę wydane przez wojewodę, jeżeli celem ich pobytu w Rzeczypospolitej Polskiej jest wykonywanie pracy. Wojewoda może wydać zezwolenie na pracę na podstawie przepisów:

- 1) w sprawie szczegółowych zasad i trybu wydawania przyrzeczeń i zezwoleń na pracę cudzoziemców lub
- 2) w sprawie określenia przypadków, w których przyrzeczenie i zezwolenie na pracę cudzoziemca wydawane jest przez wojewodę bez względu na sytuację na lokalnym rynku pracy i kryteria wydawania przyrzeczeń i zezwoleń na pracę cudzoziemców, lub
- 3) w sprawie szczegółowych zasad i warunków wykonywania pracy przez cudzoziemców w ramach usług artystycznych,

z tym, że obywatelom Królestwa Danii, Królestwa Niderlandów, Królestwa Norwegii i Republiki Włoskiej wojewoda wydaje zezwolenie na pracę, nie stosując przepisów w zakresie:

- 1) oceny sytuacji na rynku pracy;
- 2) kryteriów wydawania przyrzeczeń i zezwoleń na pracę;
- 3) okoliczności wydania odmowy przyrzeczenia lub zezwolenia.

2. Obywatele Republiki Austrii oraz Republiki Federalnej Niemiec zatrudnieni przez pracodawcę prowadzącego działalność w Państwie Członkowskim Unii Europejskiej i delegowani przez tego pracodawcę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług w przypadkach, o których mowa w art. 1 dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. Urz. WE L 18, z 21.01.1997), obowiązani są posiadać zezwolenie na pracę wydane przez wojewodę. Wojewoda może wydać zezwolenie na pracę na podstawie przepisów:

- 1) w sprawie szczegółowych zasad i trybu wydawania przyrzeczeń i zezwoleń na pracę cudzoziemców lub
- 2) w sprawie szczegółowych zasad i trybu wydawania przyrzeczeń i zezwoleń na pracę cudzoziemców zatrudnionych przy realizacji usług eksportowych świadczonych przez pracodawców zagranicznych w Rzeczypospolitej Polskiej, o ile:
 - a) obywatele Republiki Austrii wykonują usługi w następujących sektorach:
 - usługi związane z ogrodnictwem (sektor objęty kodem klasyfikacyjnym Polskiej Klasyfikacji Działalności, zwanej dalej „PKD”, 01.41),
 - cięcie, rzeźbienie i wykańczanie kamienia (sektor objęty kodem klasyfikacyjnym PKD 26.70),
 - ręczny wyrób elementów z metalu i części tych elementów (sektor objęty kodem klasyfikacyjnym PKD 28.11),
 - usługi budowlane, włączając w to pokrewną działalność (sektor objęty kodem klasyfikacyjnym PKD 45.11 – 45.45 oraz inna działalność wymieniona w załączniku do dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług),
 - działalność związana z ochroną (sektor objęty kodem klasyfikacyjnym PKD 74.60),
 - sprzątanie przemysłowe (sektor objęty kodem klasyfikacyjnym PKD 74.70),
 - pielęgnowanie w domu (sektor objęty kodem klasyfikacyjnym PKD 85.14),
 - praca społeczna i działalność świadczona bez zakwaterowania (sektor objęty kodem klasyfikacyjnym PKD 85.32),
 - b) obywatele Republiki Federalnej Niemiec wykonują usługi w następujących sektorach:
 - usługi budowlane i pokrewne (sektor objęty kodem klasyfikacyjnym PKD 45.11 – 45.45 oraz pozostałe usługi wymienione w załączniku do dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług),
 - sprzątanie przemysłowe (sektor objęty kodem klasyfikacyjnym PKD 74.70),
 - działalność dekoratorów wnętrz (w ramach sektora objętego kodem klasyfikacyjnym PKD 74.84 b).
3. Obywatele Konfederacji Szwajcarskiej obowiązani są posiadać zezwolenie na pracę wydane przez wojewodę, jeżeli celem ich pobytu w Rzeczypospolitej Polskiej jest wykonywanie pracy. Wojewoda może wydać zezwolenie na pracę na podstawie przepisów:
 - 1) w sprawie szczegółowych zasad i trybu wydawania przyrzeczeń i zezwoleń na pracę cudzoziemców, lub
 - 2) w sprawie szczegółowych zasad i trybu wydawania przyrzeczeń i zezwoleń na pracę cudzoziemców zatrudnionych przy realizacji usług eksportowych świadczonych przez pracodawców zagranicznych w Rzeczypospolitej Polskiej, lub
 - 3) w sprawie określenia przypadków, w których przyrzeczenie i zezwolenie na pracę cudzoziemca wydawane jest przez wojewodę bez względu na sytuację na lokalnym rynku pracy i kryteria wydawania przyrzeczeń i zezwoleń na pracę cudzoziemców, lub
 - 4) w sprawie szczegółowych zasad i warunków wykonywania pracy przez cudzoziemców w ramach usług artystycznych.

Jak wynika z powyższego tylko trzy państwa należące do Unii Europejskiej przed dniem 1 maja 2004 r. tj. Irlandia, Wielka Brytania i Szwecja nie zastosowały wobec Polski żadnych okresów przejściowych. W praktyce oznacza to, o czym pisano wcześniej – prawo podejmowania pracy w tych państwach bez jakichkolwiek ograniczeń. Opisane zasady realizacji swobody dotyczą Polaków jak i obywateli ww. państw.

Od opisanej wyżej procedury ograniczeń w dostępie do rynku pracy przyjęto jeden wyjątek dotyczący wszystkie państwa nowoprzyjęte do Unii Europejskiej; otóż obywatele nowych państw członkowskich, którzy będą mogli wykazać się legalnym zatrudnieniem w określonym państwie członkowskim w nieprzerwanym okresie 12 miesięcy, z dniem 1 maja 2004 r. mogą uzyskać pełen dostęp do rynku pracy tego państwa członkowskiego bez potrzeby uzyskiwania dodatkowych zezwoleń.

Analogiczne rozwiązania obowiązują w stosunkach z innymi państwami Europejskiego Obszaru Gospodarczego (na podstawie porozumienia w sprawie udziału nowych państw członkowskich w Europejskim Obszarze Gospodarczym),

2. W stosunku do obywateli państw nie będących członkami UE – utrzymano dotychczasowe zasady, a zatem system przyrzeczeń i zezwoleń.

Każda osoba nie posiadająca obywatelstwa polskiego chcąc podjąć pracę (zatrudnienie lub inną pracę zarobkową) w Polsce musi posiadać zezwolenie z następującymi wyjątkami:

1) **wyłączenia generalne** – wynikające z art. 87 ustawy o promocji zatrudnienia (...) oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19.12.2001 r., w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz.U. Nr 153, poz. 1765 ze zm.).

2) wyłączenia sektorowe w:

a) szkolnictwie wyższym

Zatrudnienie cudzoziemca w uczelni w charakterze nauczyciela akademickiego następuje bez konieczności uzyskania pozwolenia i zgody organu zatrudnienia. Pozwolenia i zgody nie wymaga także powierzenie cudzoziemcowi innej pracy zarobkowej, w zakresie prowadzenia badań naukowych i pracy dydaktycznej.

Osoba taka podlega obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego oraz ubezpieczeniom społecznym, a także korzysta z uprawnień na zasadach obowiązujących obywateli polskich pozostających w stosunku pracy.

b) szkolnictwie zawodowym

Zatrudnienie osoby niebędącej obywatelem polskim w uczelni zawodowej w charakterze nauczyciela akademickiego następuje bez konieczności uzyskania pozwolenia. Pozwolenia nie wymaga także powierzenie tej osobie prac badawczych uczelni zawodowej. Osoba taka podlega obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego oraz ubezpieczeniom społecznym. Osoby te korzystają z uprawnień na zasadach obowiązujących obywateli polskich pozostających w stosunku pracy.

c) szkolnictwie wojskowym

Jak w szkolnictwie wyższym i dotyczy osób nie posiadających obywatelstwa a chcących pracować w wyższych szkołach wojskowych na stanowiskach nauczycieli akademickich. Umowę o pracę z tymi pracownikami można zawierać na czas nieokreślony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Osoby takie muszą posiadać kwalifikacje odpowiadające wymogom, jakie w tym zakresie przepisy ustawy o wyższym szkolnictwie wojskowym przewidują dla nauczycieli akademickich.

d) Polskiej Akademii Nauk

W placówkach naukowych oraz w pomocniczych placówkach Akademii na stanowiskach nauczycieli języków obcych a także na stanowiskach: profesora, docenta, adiunkta może być zatrudniona osoba nie posiadająca obywatelstwa polskiego bez konieczności uzyskania zezwolenia.

e) jednostkach badawczo-rozwojowych

Na stanowisku profesora lub docenta, za zgodą rady naukowej, można zatrudnić na podstawie umowy o pracę na czas określony osobę niebędącą obywatelem polskim, posiadającą tytuł lub stopień naukowy o ile spełniają wszystkie wymagania jakie nakłada ustawa o cudzoziemcach. W pozostałym zakresie stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące zatrudniania na stanowiskach nauczycieli akademickich osób niebędących obywatelami polskimi.

f) Międzynarodowym Instytucie Biologii Molekularnej i Komórkowej w Warszawie.

Do cudzoziemców zatrudnionych w Instytucie na stanowiskach: profesora, badacza, asystenta, pracownika administracyjnego, technicznego i obsługi stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące cudzoziemców zatrudnionych w szkołach wyższych.

Wskazując na przypadki zwolnienia z obowiązku uzyskiwania przyrzeczeń i pozwoleń na pracę cudzoziemców nie sposób nie wskazać przypadki w których właściwy organ zatrudnienia (województwo) wydaje zezwolenia bez względu na sytuację na rynku pracy.

Zatem cudzoziemiec, który zamierza podjąć pracę, po spełnieniu wszystkich warunków formalnych będzie miał roszczenie o wydanie zezwolenia. Przypadki o których mowa zostały wymienione w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2001 r. w sprawie określenia przypadków, w których przyrzeczenie i zezwolenie na pracę cudzoziemca wydawane jest przez wojewodę bez względu na sytuację na lokalnym rynku pracy i kryteria wydawania przyrzeczeń i zezwoleń na pracę cudzoziemców. Rozporządzenie to dotyczy cudzoziemców:

- 1) będących obywatelami państw członkowskich Unii Europejskiej, którzy mają wykonywać pracę jako personel kluczowy, w rozumieniu art. 52 Układu Europejskiego ustanawiającego stowarzyszenie między Rzeczpospolitą Polską, z jednej strony, a Wspólnotami Europejskimi i ich Państwami Członkowskimi, z drugiej strony, sporządzonego w Brukseli dnia 16 grudnia 1991 r. (Dz.U. z 1994 r. Nr 11, poz. 38, z 1995 r. Nr 63, poz. 324 i 326 oraz z 1997 r. Nr 104, poz. 662),
- 2) członków rodzin pracowników przedstawicielstw dyplomatycznych, urzędów konsularnych, organizacji międzynarodowych lub ich przedstawicielstw wykonujących w Polsce pracę w ramach umów i porozumień międzynarodowych,
- 3) lekarzy i lekarzy stomatologów, absolwentów polskich uczelni medycznych odbywających wymagane staże na podstawie przepisów w sprawie stażu podyplomowego lekarza, lekarza stomatologa,
- 4) upoważnionych do reprezentowania przedsiębiorcy zagranicznego w jego oddziale lub przedstawicielstwie znajdującym się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
- 5) cudzoziemców, którzy wykonują pracę jako prywatna służba domowa pracowników przedstawicielstw dyplomatycznych, urzędów konsularnych, organizacji międzynarodowych lub ich przedstawicielstw,
- 6) trenerów sportowych i sportowców wykonujących pracę na rzecz klubów sportowych i innych podmiotów, których działalność statutowa obejmuje krzewienie kultury fizycznej i sportu,
- 7) farmaceutów będących absolwentami polskich szkół wyższych odbywających roczną praktykę w aptece na podstawie przepisów o izbach aptekarskich,
- 8) wykonujących pracę w Polsce w ramach umów międzynarodowych w zakresie zatrudnienia, jeżeli potrzeba zatrudnienia cudzoziemca jest potwierdzona przez właściwy organ zatrudnienia, w trybie wskazanym w umowie.

Poniżej zamieszczono kilka ciekawszych wyroków Naczelnego Sądu Administracyjnego, wydanych do ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, ale wciąż zachowujących aktualność.

1) 2002.11.25 wyrok NSA II SA 804/02 Pr. Pracy 2003/5/36

Wydanie zezwolenia na zatrudnienie cudzoziemca jest warunkowane sytuacją na lokalnym rynku pracy. Tę sytuację określa, w konkretnym przypadku, brak osób chętnych do pracy na warunkach proponowanych przez pracodawcę.

2) 2002.03.28 wyrok SN I PKN 32/01 OSNP 2004/5/85

Ważna jest umowa o pracę zawarta z zagranicznym sportowcem zawodowym, w której uzgodniono, że polski klub sportowy jako pracodawca wyřęczy go w wypełnieniu administracyjnych wymagań niezbędnych do wykonywania legalnego zatrudnienia w Polsce.

3) 2001.02.26 wyrok NSA V SA 2482/00

1. Nie można powoływać się wobec osoby ubiegającej się o przedłużenie zezwolenia na zamieszkanie na czas oznaczony, na okoliczności pochodzące z okresu przed przyznaniem pozwolenia po raz pierwszy.
2. Ustawa o cudzoziemcach, przewidująca określone skutki prawne wiążące się z czasem przebywania w Polsce (prawo do określonego tytułu legalizacyjnego po upływie pewnych terminów), jest tak skonstruowana, że daje cudzoziemcowi ekspektatywę. Ta zaś podlega prawnej ochronie. Ochrona ta powinna przynajmniej przejawiać się w odpowiednim przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego. Powinno ono (z uwagi na zaangażowanie w sprawę także interesu prawnie chronionego obywateli polskich żony i córki skarżącego), obejmować sobą zgromadzenie stosownego materiału i przeanalizowanie (tego w zakresie postępowania w ogóle nie zrobiono) sytuacji innych członków rodziny – obywateli polskich, z punktu widzenia ich konstytucyjnie chronionego interesu w zakresie ochrony rodziny.
3. Ustawa z 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu w art. 50 mówi o „zatrudnieniu i pracy zarobkowej” – co wskazuje na to, że chodzi tu o sformalizowany stosunek pracy.
4. Przepis art. 13 ust. 1 pkt 9 ustawy o cudzoziemcach zawiera standardową (z punktu widzenia prawa porównawczego) wzmiankę o „ochronie ładu i porządku publicznego”. Wypada zwrócić uwagę, że nie jest to synonim obejmujący swym znaczeniem „całokształt systemu prawnego”. Inaczej mówiąc może być i tak, że ktoś naruszy porządek prawny, a jednak nie będzie uznany za osobę zagrażającą ładowi i porządkowi publicznemu.

Utożsamianie zagrożenia dla „ładu i porządku publicznego” ze złamaniem jakiegokolwiek przepisu prawa jest wykładnią nadająca temu pojęciu charakter ekscesywny, czego orzekający Sąd nie podziela.

4) 1998.11.10 wyrok NSA II SA 1168/98

Pracodawca zagraniczny może ubiegać się o zezwolenie na zatrudnienie cudzoziemców na podobnych zasadach jak pracodawca krajowy. Charakter umowy, przy wykonywaniu której cudzoziemiec ma być zatrudniony w Polsce, decyduje nie o możliwości ubiegania się o przedmiotowe zezwolenie, lecz wyłącznie o tym, w jakim trybie wniosek tego pracodawcy będzie mógł być rozpatrywany. W przypadku umów określonych w § 1 ust. 1 w zw. z ust. 2 rozporządzenia z 1995 r. w sprawie trybu zatrudnienia cudzoziemców przy realizacji usług eksportowych świadczonych przez pracodawców zagranicznych w Polsce (Dz.U. Nr 66, poz. 340) zastosowanie będą więc miały przepisy art. 50 ust. 1 ustawy i powyższego rozporządzenia, a w pozostałych przypadkach, w tym także umów o dzieło określonych w ust. 2 § 1 rozporządzenia z 1995 r., należy stosować oprócz przepisów ustawy także przepisy rozporządzenia z 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu wydawania zezwoleń i zgód na zatrudnienie lub wykonywanie innej pracy zarobkowej przez cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. Nr 53, poz. 336).

5) 1998.11.06 wyrok NSA II SA 205/98

Zatrudnienie cudzoziemców na terenie Polski ma mieć charakter uzupełniający. Wyrażenie zgody na zatrudnienie cudzoziemca musi przede wszystkim uwzględniać sytuację na miejscowym rynku pracy. Taki pogląd wynikający z treści uzasadnień zaskarżonych decyzji uznać trzeba za prawidłowy.

6) 1998.10.09 wyrok NSA II SA 1028/98

Skoro w Rejonowym Urzędzie Pracy zarejestrowani są bezrobotni sprzedawcy, to organy zatrudnienia, uwzględniając sytuację na lokalnym rynku pracy, a także fakt, że skarżąca nie zatrudnia nawet jednego polskiego pracownika – miały pełne podstawy do odmowy wydania zezwolenia na zatrudnienie cudzoziemca w charakterze sprzedawcy.

7) 1998.04.09 wyrok NSA II SA 218/98

W myśl art. 50 ust. 1 ustawy z 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu zezwolenie potrzebne jest nie tylko na zatrudnienie cudzoziemca, a więc nie tylko np. na zawarcie z nim umowy o pracę, lecz także na powierzenie mu jakiegokolwiek pracy zarobkowej na terenie Polski.



Informacja o STOWARZYSZENIU

WAŻNIEJSZE PROJEKTY

Stowarzyszenie na rzecz Rynku Pracy S-to-S zostało powołane w marcu 2000 roku i zarejestrowane w lipcu 2000 roku. Jego członkami-założycielami są osoby czynnie związane z realizacją polityki rynku pracy z terenu całej Polski, wysokiej klasy specjaliści zarządzania urzędami pracy, pośrednictwa pracy, doradztwa zawodowego i aktywizacji zawodowej.

Cele Stowarzyszenia to:

- Działanie na rzecz aktywizacji zawodowej.
- Promowanie produktywnego zatrudnienia.
- Podejmowanie działań na rzecz łagodzenia skutków bezrobocia.
- Integrowanie osób związanych z problematyką rynku pracy, a także mających na tym polu osobisty dorobek.
- Poszukiwanie form i metod współpracy podmiotów rynku pracy i integracja ich działań w ramach wspólnych przedsięwzięć.
- Tworzenie platformy wymiany doświadczeń i współdziałania między podmiotami zaangażowanymi w rozwiązywanie problemów osób bezrobotnych i poszukujących pracy.
- Popieranie inicjatyw podejmujących zadania rynku pracy.

Cele te są realizowane m.in. poprzez:

- Organizowanie i udział w spotkaniach, konferencjach i seminariach o zasięgu krajowym i międzynarodowym.
- Organizowanie i prowadzenie szkoleń oraz staży krajowych i zagranicznych, służących wymianie doświadczeń w zakresie działań sprzyjających aktywnej polityce zatrudnieniowej.
- Współpraca z organizacjami o podobnych celach działania w kraju i za granicą.
- Organizowanie i prowadzenie działalności szkoleniowej, doradczej i badawczej.
- Prowadzenie działalności informacyjnej, wydawniczej i popularyzatorskiej.
- Wypracowywanie stanowisk i opinii odnoszących się do istotnych problemów rynku pracy.
- Udział w przetargach, konkursach i postępowaniach na przyznanie środków w ramach programów promocyjnych, grantów, itd.

WAŻNIEJSZE PROJEKTY

REALIZOWANE PRZEZ STOWARZYSZENIE

1. listopad, grudzień 2000,

Na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, współrealizacja z Fundacją Rozwoju Polityki Społecznej w Warszawie. Liczba uczestników 90 osób.

Doradztwo dla samorządów powiatowych w zakresie przygotowania i realizacji przez te jednostki programów mających na celu ograniczanie bezrobocia i rozwój przedsiębiorczości.

2. marzec, kwiecień 2000

Na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach, współrealizacja z Fundacją Rozwoju Polityki Społecznej w Warszawie i Centrum Doradztwa Strategicznego w Krakowie. Liczba uczestników 120 osób.

Świadczenie usług doradczych samorządom powiatowym w zakresie przygotowania i realizacji przez te jednostki programów mających na celu ograniczenie bezrobocia i rozwój przedsiębiorczości

3. maj, czerwiec 2001

Na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, współrealizacja z Fundacją Rozwoju Polityki Społecznej w Warszawie i Stowarzyszeniem Doradców Zawodowych i Szkolnych RP. Liczba uczestników 135 osób.

Opracowanie programu doradczego oraz objęcie szkoleniami nauczycieli gimnazjów oraz szkół zawodowych i średnich będących w gestii samorządów powiatowych oraz gminnych w zakresie przygotowania młodzieży ostatnich klas do wyboru zawodu oraz bycia aktywnym na rynku pracy.

4. Listopad 2001

Na zlecenie Polpharma S.A., Starogard Gdański. Liczba uczestników ok. 90 osób.

Konsultacja ekspercka obejmująca analizę materiałów związanych z pakietem socjalnym przygotowanym na okoliczność restrukturyzacji zatrudnienia w zakładzie Polpharma, przeprowadzenie wykładów oraz seminarium tematycznego, dyżury w punkcie konsultacyjnym.

5. Październik, listopad 2001

Na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, współrealizacja z Fundacją Rozwoju Polityki Społecznej w Warszawie i Centrum Wspierania Biznesu Płock. Liczba uczestników 53 osoby.

Zorganizowanie i przeprowadzenie szkoleń dla pracowników samorządów powiatowych i gminnych w zakresie metod i form aktywizowania, poradnictwa zawodowego oraz wspierania przedsiębiorczości.

6. Październik, listopad 2001

Na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, współrealizacja z Fundacją Rozwoju Polityki Społecznej w Warszawie i Centrum Wspierania Biznesu Płock. Liczba uczestników 10 osób.

Świadczenie usług doradczych dla samorządów gminnych w zakresie przygotowania i realizacji przez te jednostki programu mającego na celu tworzenie gminnych centrów informacji – „Infocentrów”, obejmujący obszar powiatu gostynińskiego.

7. Grudzień 2001

Na zlecenie Urzędu Komitetu Integracji Europejskiej w Warszawie, współrealizacja z Instytutem Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie. Liczba uczestników 150 osób.

Zorganizowanie i przeprowadzenie ogólnopolskiej konferencji na temat. „Rynek pracy wobec integracji z Unia Europejską”, skierowanej do przedstawicieli władz centralnych i samorządowych, podmiotów rynku pracy, kadry naukowej oraz przedstawicieli urzędów pracy i podmiotów gospodarczych.

Celem głównym konferencji było określenie wpływu procesów integracji z Unia Europejską w szczególności barier członkostwa występujących na polskim rynku pracy i możliwości ich uniknięcia, potencjalnych konsekwencji integracji oraz sformułowanie diagnoz, ocen oraz rekomendacji dotyczących koniecznych działań o charakterze interwencyjnym i rozwojowym

8. Lipiec 2003 – luty 2004

Realizacja usług poradnictwa zawodowego w ramach podkomponentu B1 Programu Aktywizacji Obszarów Wiejskich w woj. zachodniopomorskim (podwykonawstwo na zlecenie Instytutu Organizacji Przedsiębiorstw i Technik Informatycznych InBit w Szczecinie).

Zadania realizowane na terenie ośmiu gmin.

9. Październik 2003

Szkolenie dla przedstawicieli władz gmin, przygotowujących się do utworzenia Gminnych Centrów Informacji, z zakresu przygotowania do absorpcji środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Liczba uczestników 20 osób.

10. Październik 2003

Rozpoczęcie realizacji usług doradczych w zakresie rozwoju zasobów ludzkich dla firmy IMC Polska Sp. z o.o. w ramach kontraktu bezterminowego.

11. Październik 2003

Na zlecenie Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej – przygotowanie makrometryki dla systemu informatycznego SYRIUSZ.

12. Listopad 2003

Szkolenie dla pracowników powiatowych urzędów pracy w Tarnowie i Dąbrowie Tarnowskiej przygotowujące do absorpcji środków Europejskiego Funduszu Społecznego (20 osób)*.

13. Grudzień 2003

Szkolenie dla pracowników urzędów pracy województwa dolnośląskiego „Absorpcja środków Europejskiego Funduszu Społecznego” (2 grupy po 30 osób).

14. Grudzień 2003 – luty 2004

Na zlecenie MGPIPS – przygotowanie materiałów informacyjno-doradczych w zakresie możliwości wykorzystania distance learning do doskonalenia umiejętności pracowników urzędów pracy.

15. Styczeń 2004

Przeprowadzenie szkolenia z zakresu metodyki prowadzenia szkoleń przygotowujących do absorpcji środków EFS dla grupy trenerów – członków i współpracowników Stowarzyszenia (15 osób).

16. Luty 2004

Szkolenie dla pracowników Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Wałbrzychu „Ocena wniosków o finansowanie projektów w ramach programów współfinansowanych z EFS” (25 osób).

17. Luty 2004

Szkolenie dla pracowników powiatowego urzędu pracy w Nowym Sączu, przygotowujące do absorpcji środków Europejskiego Funduszu Społecznego” (25 osób).

* Standardowy program szkolenia z zakresu przygotowania do absorpcji środków EFS obejmuje: – podstawy polityczne i prawne EFS, system wdrażania EFS, wprowadzenie do myślenia projektowego, warsztaty – przygotowanie i ocena projektu, warsztaty – przygotowanie i ocena wniosku.

18. Marzec 2004

Szkolenie dla pracowników urzędów pracy województwa śląskiego w zakresie przygotowywania projektów oraz wniosków o finansowanie w ramach programów współfinansowanych z EFS (18 osób).

19. Marzec 2004

Szkolenie dla pracowników powiatowych urzędów pracy Tarnowa, Dąbrowy Tarnowskiej i Dębicy w zakresie przygotowania wniosku o finansowanie projektu (21 osób).

20. Marzec 2004

Szkolenie dla pracowników urzędów pracy województwa wielkopolskiego w zakresie przygotowywania projektów oraz wniosków o finansowanie w ramach programów współfinansowanych z EFS (24 osoby).

21. Kwiecień 2004

Szkolenie dla kadry kierowniczej Ochotniczych Hufców Pracy w zakresie przygotowywania projektów oraz wniosków o finansowanie w ramach programów współfinansowanych z EFS (54 osoby).

22. Kwiecień 2004

Szkolenie dla PFRON w zakresie działania Komisji Oceny Projektów (24 osoby).

23. Czerwiec 2004

Szkolenie dla przedstawicieli PKP PLK S.A w zakresie przygotowywania projektów oraz wniosków o finansowanie w ramach programów współfinansowanych z EFS (21 osób).

24. Czerwiec 2004

Szkolenie dla pracowników urzędów pracy województwa zachodniopomorskiego z zakresu przepisów ustawy z dnia 20.04.2004 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

25. Czerwiec 2004

Szkolenie dla pracowników powiatowych urzędów pracy Bochni i Brzeska w zakresie przygotowywania projektów oraz wniosków o finansowanie w ramach programów współfinansowanych z EFS (21 osób).

26. Czerwiec 2004

Szkolenie dla pracowników powiatowych urzędów pracy Dębicy, Mielca i Jasła w zakresie przygotowywania projektów oraz wniosków o finansowanie w ramach programów współfinansowanych z EFS (21 osób).

27. Lipiec 2004

Szkolenie dla pracowników Oddziałów Terenowych PFRON w zakresie działalności punktów informacyjnych dla Działania 1.4 SPO RZL (24 osoby).

28. Lipiec 2004

Szkolenie Komisji Oceny Projektów w ramach Priorytetu II ZPORR na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie (24 osoby).

29. Wrzesień 2004

Szkolenie dla pracowników WUP Rzeszów z zakresu funkcjonowania punktów informacyjnych w ramach EFS (25 osób).

30. Sierpień – grudzień 2004

Przygotowanie Komentarza do ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – na zlecenie Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Gospodarki i Pracy.

31. Grudzień 2004

Rozpoczęcie realizacji projektu Praca dla dwojga w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL – jako partner Śląskiej Fundacji Wspierania Przedsiębiorczości.

PUBLIKACJA



Rozwiązywanie problemów bezrobocia – uwarunkowania, inicjatywy lokalne. Praca zbiorowa. Warszawa 2001, s. 119

Spis treści:

- Problemy rynku pracy a procesy gospodarcze – ujęcie makroekonomiczne.
- Rola i znaczenie diagnozy stanu w strategii rozwoju lokalnego – teoria i praktyka.
- Pozyskiwanie środków finansowych na realizację programów z obszaru bezrobocia.
- Promocja gminy. Gminne centrum informacji.
- Powiatowe Centrum Szkoleniowo – doradcze.
- „Dom Dla Wielu” w Zaborczu k.Przeclawia jako miejsce do życia i pracy dla osób pozbawionych możliwości normalnego funkcjonowania w społeczeństwie.
- ViDI wirtualne doradztwo zawodowe przez Internet.
- MEN-TOR edukacja zawodoznawcza młodzieży.

