

Olsztyn, 4 grudnia 2019 r.

PS-III.865.15.2019.GM

**Szanowna Pani
Beata Januszczyk
Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy
w Szczytnie**

Wystąpienie pokontrolne

Kontrolę przeprowadzono w Powiatowym Urzędzie Pracy w Szczytnie,
ul. Wincentego Pola 4, 12-100 Szczytno, Regon: 510931548, NIP: 745-16-30-072

[Dowód: akta kontroli str. 10-12]

Miejsce kontroli: siedziba jednostki kontrolowanej.

W okresie objętym kontrolą oraz w okresie prowadzenia kontroli stanowiska pełnili:

- Pan Jan Dąbrowski, powołany na stanowisko Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Szczytnie od dnia 1 czerwca 2000 r. do 11 lutego 2018 r.;
- Pani Beata Januszczyk, powołana z dniem 4 maja 2004 r. na stanowisko Zastępcy Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Szczytnie, następnie z dniem 12 lutego 2018 r. na stanowisko Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Szczytnie
- Pani Wiesława Napiórkowska, powołana z dniem 1 marca 2018 r. na stanowisko Zastępcy Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Szczytnie;

[Dowód: akta kontroli str. 10,13-17]

Kontrolę przeprowadził zespół pracowników Wydziału Polityki Społecznej
Warmińsko- Mazurskiego Urzędu Wojewódzkiego w Olsztynie, w składzie:

- Pani Genowefa Macina, inspektor wojewódzki, legitymacja służbowa 12/2017, wydana przez Dyrektora Generalnego Warmińsko-Mazurskiego Urzędu Wojewódzkiego w Olsztynie, przewodniczący zespołu kontrolnego;
- Pani Marta Piątek, kierownik Oddziału Pracy, legitymacja służbowa 12/2016, wydana przez Dyrektora Generalnego Warmińsko-Mazurskiego Urzędu Wojewódzkiego w Olsztynie, członek zespołu kontrolnego;

na podstawie upoważnienia Wojewody Warmińsko-Mazurskiego, nr FK-IV.0030.862.2019
z dnia 11 września 2019 r.

Termin kontroli: 27,30 września i 4 października 2019 r.

Kontrola została odnotowana w książce kontroli jednostki kontrolowanej pod pozycją nr 1/2019.

Zakres objęty kontrolą:

Zadania związane z przyznawaniem bonów na zatrudnienie oraz przestrzeganie zasad i trybu wydatkowania środków Funduszu Pracy na ten cel.

Okres objęty kontrolą:

Od 1 stycznia 2017 r. do dnia kontroli.

Kontrolę przeprowadzono na podstawie art. 10 ust. 1 pkt 3 oraz art. 111 - 115 ustawy z dnia 20 kwietnia o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn. Dz. U. z 2019 r., poz. 1482 ze zm.).

- Ilekroć w wystąpieniu pokontrolnym jest mowa o:
- ustawie – oznacza to ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (w wersjach obowiązujących w okresie objętym kontrolą: tekst jedn. Dz. U. z 2017 r., poz. 1065 ze zm. oraz Dz. U. z 2018 poz. 1265);
- MRPiPS – oznacza to Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej;
- PUP – oznacza to Powiatowy Urząd Pracy w Szczytnie;
- FP – oznacza to Fundusz Pracy;
- Starościę – oznacza to Starostę Szczywieńskiego;
- Dyrektora – oznacza to Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Szczytnie;
- Zastępcy Dyrektora – oznacza to Zastępcę Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Szczytnie;
- Regulaminie – oznacza to Regulamin Organizacyjny Powiatowego Urzędu Pracy w Szczytnie.

Przepisy prawa obowiązujące w okresie objętym kontrolą w zakresie realizacji zadań związanych z przyznawaniem bonów zatrudnieniowych oraz przestrzeganiem zasad i trybu wydatkowania środków Funduszu Pracy na ten cel, to:

- ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w wersjach obowiązujących w okresie objętym kontrolą: tekst jedn. Dz. U. z 2017 r., poz. 1065 ze zm. oraz Dz. U. z 2018 poz. 1265);

- ustawa z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (tekst jedn. Dz. U. z 2007 r. Nr 59, poz. 404, ze zm.), (Dz. U. 2016, poz. 1808);
- rozporządzenie Komisji (UE) Nr 1407/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013 r.),
- rozporządzenie Komisji (UE) Nr 1408/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis w sektorze rolnym (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013 r.)

**Na podstawie ustaleń kontroli działalność kontrolowanej jednostki
ocenia się pozytywnie z nieprawidłowościami.**

Przedmiotem kontroli było ustalenie stanu faktycznego, udokumentowanie i ocena działalności podmiotu kontrolowanego pod względem przestrzegania prawa w zakresie realizacji zadań związanych z przyznawaniem bonów na zatrudnienie oraz przestrzeganie zasad i trybu wydatkowania środków Funduszu Pracy na ten cel w okresie od 1 stycznia do dnia kontroli.

Ustaleń kontroli dokonano w oparciu o analizę dokumentów obejmujących przyznawanie bonów na zatrudnienie, akt osobowych osób bezrobotnych, danych statystycznych przedstawionych przez PUP oraz wyjaśnień udzielonych przez Dyrektora, Zastępcę Dyrektora, Głównego Księgowego upoważnionego do reprezentowania Dyrektora PUP w czasie kontroli, Kierownika Centrum Aktywizacji Zawodowej oraz osoby upoważnione.

[Dowód: akta kontroli str.19]

W kontrolowanym okresie, PUP funkcjonował na podstawie Regulaminu Organizacyjnego Powiatowego Urzędu Pracy zatwierdzonego Uchwałą Nr 57/XVI/2010 Zarządu Powiatu w Szczytnie z dnia 22 października 2010 r., zmienionego Uchwałą Nr 75/XIX/2018 Zarządu Powiatu w Szczytnie z dnia 10 października 2018 r.

[Dowód: akta kontroli str. 21-67]

W wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych ustalono, że wykonywanie kontrolowanych zadań nie znalazło odzwierciedlenia obowiązującym w 2017 r. Regulaminie Organizacyjnym Powiatowego Urzędu Pracy zatwierdzonego Uchwałą Nr 57/XVI/2010

Zarządu Powiatu w Szczytnie z dnia 22 października 2010 r. Nieujęcie kontrolowanych zadań w regulaminie organizacyjnym jednostki, skutkuje trudnościami w ustaleniu właściwej komórki organizacyjnej realizującej ww. zadania i osoby odpowiedzialnej za wykonywanie kontrolowanego zadania oraz osoby sprawującej nadzór. Odpowiedzialność za powyższy stan ponosi kierownik kontrolowanej jednostki.

W powyższym zakresie nie wydaje się zaleceń pokontrolnych ponieważ ww. zadanie uwzględniono w Regulaminie Organizacyjnym Powiatowego Urzędu Pracy wprowadzonym Uchwałą Nr 75/XIX/2018 Zarządu Powiatu w Szczytnie z dnia 10 października 2018 r. Za realizację kontrolowanego zadania w zakresie wydawania i przyjmowania dokumentacji związanej z bonem zatrudnieniowym dla osób bezrobotnych odpowiedzialne było Centrum Aktywizacji Zawodowej (§ 18 ust. 3 pkt 14) w zakresie inicjowania, wdrażania i organizowania ww. formy wsparcia. Zadania z zakresu finansowego rozliczenia prac interwencyjnych są realizowane w Dziale Finansowo – Księgowym.

[Dowód: akta kontroli str. 21-67]

Zadania z zakresu przyznawania bonów na zatrudnienie w PUP realizowało łącznie czterech pracowników. W zakresie czynności pracownika działu CAZ ujęto zadania związane z organizacją przyznawania bonów zatrudnieniowych, oraz organizacją prac interwencyjnych w ramach bonów zatrudnieniowych. W zakresie czynności pozostałych trzech pracowników Działu Finansowo – Księgowego ujęto zadania związane z rozliczaniem i wprowadzaniem danych w celu utworzenia przelewów bankowych z tytułu refundacji z Funduszu Pracy części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenie społeczne poniesionych w związku z rozliczeniem bonu zatrudnieniowego.

[Dowód: akta kontroli str. 68-91]

PUP w Szczytnie realizował ww. formę aktywizacji w oparciu o przepisy ustawy i wewnętrzne zasady, które zawierały ograniczenia w dostępie do możliwości uzyskania bonu, nie wymienione w Ustawie. W związku z powyższym kontrolujący zwrócili się o wyjaśnienie powyższej sytuacji.

„Dyrektor wyjaśniła, iż PUP w Szczytnie z uwagi na celowość i efektywność wydatkowania przyznanych środków finansowych zgodnie z art. 44 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych oraz z uwagi na ograniczone fundusze przeznaczone na realizację bonów zatrudnieniowych, wprowadził zasady w obszarze przyznawania bonów

zatrudnieniowych osobom bezrobotnym.

Bon zatrudnieniowy może być wydany osobie bezrobotnej która:

- *nie była zatrudniona w ciągu roku przed dniem wydania skierowania przez okres dłuższy niż 3 miesiące w ramach prac interwencyjnych, robót publicznych lub w ramach bonu zatrudnieniowego, a także w ramach doposażenia stanowiska pracy,*
- *nie była zatrudniona ani nie wykonywała innej pracy zarobkowej w okresie ostatnich 2 lat u tego pracodawcy, który wnioskuje o zorganizowanie prac interwencyjnych, nie jest małżonkiem oraz nie pozostaje w stosunku pokrewieństwa do drugiego stopnia włącznie lub powinowactwa pierwszego stopnia, a także nie pozostaje w stosunku przysposobienia lub kurateli z pracodawcą.,*
- *nie zamieszkuje pod wspólnym adresem z pracodawcą.*

Kierowanie osób bezrobotnych, które są członkami rodziny wnioskującego pracodawcy lub zamieszkującymi pod wspólnym adresem z pracodawcą oraz osób które w ciągu roku przed dniem wydania skierowania były zatrudnione przez okres dłuższy niż 3 miesiące w ramach prac interwencyjnych, robót publicznych lub w ramach bonu zatrudnieniowego, a także w ramach doposażenia stanowiska pracy, obniżają szanse na zatrudnienie osób bezrobotnych aktywnie poszukujących pracy. Wprowadzone zasady mają przeciwdziałać ewentualnym nadużyciom, które mogłyby pojawić się w trakcie realizacji tej formy wsparcia oraz braku kontroli nad racjonalnością wydatkowania środków publicznych. Ponadto kierowanie osób bezrobotnych tuż po zakończeniu jednej z ww. form wsparcia może prowadzić do celowych zwolnień i fikcyjnego zatrudnienia pracowników.

W przypadku, gdy osoba bezrobotna świadczyła pracę w ramach przygotowania zawodowego młodocianych u wnioskującego przedsiębiorcy, Powiatowy Urząd Pracy w Szczytnie dopuszcza możliwość skierowania w ramach bonu zatrudnieniowego tej osoby do tego pracodawcy.

Zadaniem Urzędu Pracy jest pomoc osobom bezrobotnym mającym trudności w znalezieniu zatrudnienia, w większości zdanych na samych siebie. Bon zatrudnieniowy ma wspierać aktywność bezrobotnych oraz zrekrutować kandydatów do pracy spośród nieaktywnych zawodowo i jest kierowany do osób, które faktycznie wymagają interwencji ze strony państwa.

Kontrolujący przyjęli ww. wyjaśnienia.

[Dowód: akta kontroli str.127-128]

Dyrektor PUP wyjaśniła, że „Powiatowy Urząd Pracy w Szczytnie informował o możliwości skorzystania z bonu zatrudnieniowego w następujący sposób:

- osoby rejestrujące się w Urzędzie otrzymują jeden egzemplarz informacji o formach pomocy określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- dodatkowo podczas pierwszej rozmowy z doradcą klienta osoba bezrobotna otrzymuje „Informator dla osoby bezrobotnej i poszukującej pracy”, w którym wskazane zostały formy wsparcia z jakich mogą skorzystać;
- informacje zamieszczane są na stronie internetowej Powiatowego Urzędu Pracy w Szczytnie oraz na tablicach w siedzibie urzędu;
- informacje przekazywane są podczas informacji zawodowej grupowej, której uczestnikami są przede wszystkim osoby do 30 roku życia ”.

[Dowód: akta kontroli str.127]

Łączna kwota środków FP na realizację zadań na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2017 r. w PUP w Szczytnie wyniosła **11.650.700 zł**.

Na przyznawanie bonów zatrudnieniowych w 2017 r. zaplanowano kwotę **143.741,31 zł**, z tego z Funduszu Pracy kwota - 48.741,31 zł i z POWER kwota - 95.000 zł. Na realizację umów zawartych w 2016 r. i w 2017 r. poniesiono wydatki w łącznej kwocie 271.168,18 zł z tego 189.166,40 zł ze środków Funduszu Pracy i 82.001,78 zł ze środków programu POWER.

[Dowód: akta kontroli str. 92-117]

Kontrolujący sprawdzili zgodność danych przedstawionych odnośnie wydatkowania kwoty na bony zatrudnieniowe z obowiązującą sprawozdawczością – sprawozdaniem MRPiPS-02 o przychodach i wydatkach Funduszu Pracy za miesiąc grudzień roku 2017. Ustalono, że są one zgodne z danymi umieszczonymi w przedłożonym kontrolującym sprawozdaniu MRPiPS-02.

[Dowód: akta kontroli str. 118-120]

W 2017 r. 42 osoby bezrobotne złożyły wniosek o przyznanie bonu zatrudnieniowego do Powiatowego Urzędu Pracy w Szczytnie. Umowy dotyczące pomocy finansowej w formie bonu zatrudnieniowego w 2017 r. zawarto z 41 pracodawcami. Osiemnaście umów zostało rozwiązanych przed czasem bez obowiązku zwrotu.

[Dowód: akta kontroli str. 121]

W 2017 r. jeden wniosek został rozpatrzonych negatywnie. Powodem odmowy wydania bonu zatrudnieniowego był fakt, iż złożyła wypowiedzenie umowy o pracę - zatrudnienie w ramach prac interwencyjnych. W ocenie Starosty istniała wątpliwość co do trwałości zatrudnienia w ramach kolejnej oferty subsydiowanej.

[Dowód: akta kontroli str. 135]

Kontrolujący sprawdzili zgodność danych przedstawionych odnośnie liczby osób, którym przyznano bony zatrudnieniowe z danymi zamieszczonymi w sprawozdaniu MRPiPS-01.

Dyrektor PUP wyjaśniła, że „w sprawozdaniu w wierszu 16 – osoby które otrzymały bon zatrudnieniowy zgodnie z wyjaśnieniami z dnia 8 kwietnia 2016 r., znak: DRP-VII.0341.1.6.2016 z Ministerstwa Rodziny Pracy i Polityki Społecznej należy podać osoby, które w roku 2017 zakończyły obowiązkowy, po okresie refundacji okres 6 miesięcznego zatrudnienia – 28 osób (w załączeniu kopia wyjaśnienia MRPiPS). W przekazanym zestawieniu (tabela 4) ujęto te osoby, które rozpoczęły zatrudnienie w ramach bonu zatrudnieniowego w 2017 r. – 41 osób”. Ustalono, że powyższe dane są ze sobą zgodne.

[Dowód: akta kontroli str.122-130]

Kontrolujący ustalili, że Starosta Szczycieński wydatkując środki Funduszu Pracy podczas realizacji umów dotyczących pomocy finansowej w formie bonu zatrudnieniowego stosował regulujące przedmiotowy zakres przepisy wynikające z ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej. Przestrzegane były również zapisy wynikające z rozporządzenia Komisji (UE) nr 1407/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy „de minimis” (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013, str. 1) lub w rozporządzenia Komisji (UE) nr 1408/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis w sektorze rolnym (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013, str. 9).

Pełna lista zrealizowanych umów dotyczących pomocy finansowej w formie bonu zatrudnieniowego, z imieniem i nazwiskiem osoby bezrobotnej, datą złożenia i rozpatrzenia wniosku oraz datą podpisania umowy, datą wydania bonu i wysokości przekazanych środków w formie tabelarycznej stanowi załącznik do niniejszego wystąpienia pokontrolnego.

[Dowód: akta kontroli str. 131-134]

W trakcie kontroli zweryfikowano 21 umów dotyczących pomocy finansowej w formie bonu zatrudnieniowego (51%). Wszystkie skontrolowane wnioski o przyznanie bonu zatrudnieniowego składane były przez uprawnione osoby.

[Dowód: akta kontroli str.135-141]

Zgodnie z art. 66m ust. 1 ustawy, na wniosek bezrobotnego do 30 roku życia Starosta może przyznać bon zatrudnieniowy, który stanowi dla pracodawcy gwarancję refundacji części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem bezrobotnego, któremu powiatowy urząd pracy przyznał ten bon. Przyznanie bonu zatrudnieniowego następowało na podstawie indywidualnego planu działania.

Wątpliwości kontrolujących wzbudziło przyznanie bonu zatrudnieniowego osobie bezrobotnej o nr ewidencyjnym 170512/00001.

W aktach ww. osoby bezrobotnej znajdował się IPD z dnia 21.12.2015 r., który nie zawierał bonu zatrudnieniowego jako instrumentu możliwego do zastosowania przez urząd pracy w ramach pomocy określonej w ustawie. Kolejne znajdujące się w aktach sprawy IPD stanowiło modyfikację poprzedniego dokumentu i podpisane zostało przez pośrednika pracy oraz przez osobę bezrobotną z dniem 12.05.2017 r., podczas gdy wskazana osoba bezrobotna wniosek o przyznanie bonu zatrudnieniowego złożyła w dniu 29.03.2017 r. a bon otrzymała w dniu 11.04.2017 r. Zatem przyznanie bonu zatrudnieniowego nie nastąpiło na podstawie opracowanego IPD, ponieważ plan został zmodyfikowany już po wydaniu osobie bezrobotnej bonu zatrudnieniowego, co stanowi naruszenie przepisów ustawy.

Fakt ten potwierdza sporządzony w dniu 27 września 2019 r. przez Kierownika CAZ Raport na temat indywidualnego planu działania z dnia 21.12.2015 r. Działanie w formie bonu zatrudnieniowego zostało w Raporcie ujęte w pozycjach 15 i 16, a obu zapisów dokonano w dniu 12.05.2017 r. Data ta widnieje zarówno w kolumnie planowanego terminu realizacji, jak i daty realizacji. Żadna z poprzednich pozycji Raportu, od 17.02.2017 r. nie zawiera informacji na temat bonu zatrudnieniowego, w tym również zapisy dokonywane w okresie złożenia przez bezrobotnego wniosku o przyznanie bonu zatrudnieniowego - poz. 14 z 26.04.2017 r. dotyczy kontaktu bezrobotnego w celu monitorowania sytuacji i postępów w IPD, poz. 12 i 13 z 23.03.2017 r. dotyczą udziału w Targach Pracy).

Inny stan sprawy przedstawia sporządzony w dniu 04.10.2019 r. przez kierownika CAZ Raport z listy z ręcznym dopiskiem „*Działania w ramach planu IPD (...)*”. W pozycji 15, z datą 29.03.2017 r., wpisano wsparcie bezrobotnej poprzez bon zatrudnieniowy.

[Dowód: akta kontroli str.135-141]

Kierownik CAZ wyjaśniła, że: – „*W systemie Syriusz doradca klienta zmodyfikował w dniu 29.03.2019 r. Indywidualny Plan Działania (tj. w dniu wpływu wniosku o przyznanie bonu zatrudnieniowego) o zapis: „Inne działanie – bon zatrudnieniowy – wsparcie bezrobotnej przez bon zatrudnieniowy”, jednakże IPD omyłkowo nie zostało wydrukowane. Natomiast od tego momentu, zarówno Pani (...), jak również doradca klienta „pracowali” w kierunku podjęcia przez Panią (...) zatrudnienia w ramach bonu zatrudnieniowego. Przyznanie osobie bezrobotnej bonu nastąpiło w dniu późniejszym niż dokonanie w systemie tego wpisu.*

W okresie objętym kontrolą w tutejszym Urzędzie rzeczywiście przyjęto wewnętrzną procedurę, która przewidywała drukowanie IPD i jego podpisywanie przez doradcę klienta oraz osobę bezrobotną, jednakże przepisy prawa nie nakładają na powiatowe urzędy pracy takiego obowiązku.

W pierwotnej wersji IPD opracowanym 21 grudnia 2015 r. (wydrukowanej i podpisanej przez osobę bezrobotną oraz doradcę klienta) jako forma do zastosowania przez powiatowy urząd pracy zaplanowane zostało działanie „Pomoc w ramach prac interwencyjnych – to zatrudnienie bezrobotnego przez pracodawcę zawsze na podstawie umowy o pracę, które nastąpiło w wyniku umowy zawartej między pracodawcą a powiatowym urzędem pracy. Ma ono na celu wsparcie osób bezrobotnych”, a w działaniach do samodzielnej realizacji przez klienta w celu poszukiwania pracy: „bezpośrednie kontaktowanie się z pracodawcami, u których bezrobotny chce podjąć zatrudnienie...”

Powyższe działania planu w swojej istocie są tożsame z instrumentem, jakim jest bon na zatrudnienie, gdyż:

- 1. Zarówno prace interwencyjne, jak również bon na zatrudnienie polegają na przyznaniu pracodawcy na określony czas refundacji kosztów poniesionych na zatrudnienie pracownika. W tym okresie urząd dysponował środkami na oba instrumenty;*
- 2. Podobnie, jak w przypadku bonu na zatrudnienie, klient miał wyznaczone do wykonania działanie polegające na osobistym kontaktowaniu się z wybranymi przez siebie pracodawcami i informowaniu ich o możliwości uzyskania wsparcia finansowego z urzędu pracy w zamian za zatrudnienie;*
- 3. W praktyce to pracodawca dokonuje wyboru formy wsparcia/instrumentu, z których zamierza skorzystać.*

[Dowód: akta kontroli str. 142]

Kontrolujący nie przyjęli powyższych wyjaśnień.

Wyjaśnić należy, że powoływanie się na podobieństwa pomiędzy pracami interwencyjnymi a bonem zatrudnieniowym jest w niniejszej sprawie niezrozumiałe. Jest to inna forma wsparcia osoby bezrobotnej, czego pracownicy realizujący ww. zadanie są świadomi. Różni się m. in. tym, że jest on skierowany do osób do 30 roku życia oraz przyznanie bonu zatrudnieniowego musi wynikać z Indywidualnego Planu Działania.

Ponadto analizując przedstawione kontrolerom dokumenty i wyjaśnienia, stwierdzono, że są one sprzeczne i wzajemnie się wykluczają. Oceniając zgromadzone akta kontroli stwierdzono, że IPD z dnia 21.12.2015 r. nie zawierały bonu zatrudnieniowego jako formy wsparcia proponowanej przez Urząd przyznanej z datą 11.04.2017 r. Analiza akt sprawy wskazuje, że modyfikacji IPD poprzez wpisanie bonu zatrudnieniowego jako możliwej formy wsparcia dokonano w dniu 12.05.2017 r. Fakt ten potwierdza „Raport na temat indywidualnego planu działania” przedłożony i podpisany przez kierownika CAZ w dniu 27.09.2017 r.

„Raport z listy - *Działania w ramach planu IPD*”, wygenerowany i przedstawiony kontrolującym w dniu 4.10.2019 r., zawierający zapis datowany na 29.03.2017 r. o możliwości przyznania bonu zatrudnieniowego jest sprzeczny z pozostałymi przedstawionymi w toku kontroli dokumentami.

[Dowód: akta kontroli str.140-141]

Starosta przyznając bon zatrudnieniowy, określał termin jego ważności. W przypadku bonu o numerze 11/BZ/17 były to dwa dni. Tak krótki okres czasu może skutkować tym, że bezrobotny nie znajdzie potencjalnego pracodawcy. W przypadku osoby bezrobotnej z umowy CAZ-5606-3/BZ/17 był to 14 dniowy terminy ważności bonu, co oznacza że Starosta nierówno traktuje osoby bezrobotne. Ustawodawca w art. 66 m nie określił terminu ważności bonu zatrudnieniowego, w pkt 4 ww. artykułu scedował to zadanie na Starostę, jednak termin ważności bonu w stosunku do wszystkich wnioskodawców powinien być taki sam. Skracanie terminu ważności bonu wynikające np. z prośby bezrobotnego, wcześniejszego znalezienia pracodawcy nie ma w tym wypadku znaczenia. Zwrot wypełnionego bonu powoduje zakończenie jednego i rozpoczęcie kolejnego etapu procedowania sprawy, bez względu na pozostały czas ważności bonu. Ograniczenie okresu ważności bonu, w szczególności do 2 dni zwiększa ryzyko niepowodzenia zastosowania tej formy wsparcia. W opinii kontrolujących należy wydłużyć (urealinić) i ujednolicić termin ważności bonu zatrudnieniowego, aby był jednakowy dla wszystkich bezrobotnych.

[Dowód: akta kontroli str.142-145,155-158]

Kontrolujący stwierdzili, że wnioski o przyznanie bonu zatrudnieniowego dla osoby bezrobotnej do 30 roku życia składane były na funkcjonującym w urzędzie formularzu wniosku, spełniały wymagania wynikające z zapisu art. 66m ust. 1 i 3 ustawy.

Formularz wniosku zawierał następujące elementy:

- dane wnioskodawcy, na które składały się: imię i nazwisko, adres zameldowania i adres do korespondencji, data urodzenia, wiek, seria i nr dowodu osobistego oraz nr telefonu,;
- dane pracodawcy, u którego osoba bezrobotna planuje podjąć zatrudnienie w ramach bonu zatrudnieniowego;
- uzasadnienie celowości przyznania bonu zatrudnieniowego;
- zasady przyznawania bonu zatrudnieniowego.

[Dowód: akta kontroli str.146-148]

Złożone wnioski weryfikowane były przez pośrednika pracy/doradcę klienta, który sprawdzał: od kiedy wnioskodawca jest zarejestrowany jako osoba bezrobotna, wiek wnioskodawcy, jaki ustalono profil pomocy oraz czy indywidualny plan działania uwzględniał możliwość skorzystania z bonu zatrudnieniowego. Następnie pośrednik pracy przedstawiał propozycję rozpatrzenia wniosku.

Kolejnym etapem było podjęcie decyzji Dyrektora PUP lub osoby upoważnionej. PUP informował telefonicznie wnioskodawcę o sposobie rozpatrzenia wniosku, udzielając dodatkowo instrukcji na temat kroków jakie wnioskodawca powinien podjąć celem dalszego procedowania pozytywnie rozpatrzonego wniosku. Osoba bezrobotna potwierdzała własnoręcznym podpisem oraz datą otrzymanie bonu zatrudnieniowego.

[Dowód: akta kontroli str.149-152]

Kontrolujący ustalili, że bon zatrudnieniowy zawierał numer ewidencyjny, okres ważności, dane osobowe a także potwierdzenie pracodawcy, który w ramach bonu zatrudnieniowego wyraził gotowość zatrudnienia okaziciela bonu zatrudnieniowego.

[Dowód: akta kontroli str.153-158]

Bezrobotny wyszukiwał pracodawcę, który składał *Wniosek o przyznanie refundacji części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenie społeczne dla osoby bezrobotnej do 30 roku życia w ramach bonu zatrudnieniowego*. W urzędzie funkcjonował wzór wniosku, który zawierał niezbędne informacje do zawarcia umowy w sprawie refundacji kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego do 30 roku życia w ramach bonu zatrudnieniowego m. in.: podstawowe

informacje o pracodawcy, informacje o stanie zatrudnienia, informacje o planowanym zatrudnieniu bezrobotnego oraz oświadczenia pracodawcy niezbędne do uzyskania pomocy publicznej lub oświadczenie o uzyskanej *pomocy de minimis*, zgłoszenie oferty pracy w ramach bonu zatrudnieniowego oraz formularz informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc *de minimis*.

[Dowód: akta kontroli str.159-193]

Następnie złożony wniosek podlegał ocenie formalnej pośrednika pracy i zawierał ostateczną decyzję Dyrektora PUP lub osoby upoważnionej. PUP informował wnioskodawcę o sposobie rozpatrzenia wniosku.

[Dowód: akta kontroli str.194,195]

Realizacja bonu zatrudnieniowego następowała na podstawie umowy zawieranej przez starostę z pracodawcą, którym zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 25 ustawy może być jednostka organizacyjna, chociażby nie miała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają co najmniej jednego pracownika. Pracodawca w ramach bonu zatrudnieniowego był obowiązany do zatrudnienia bezrobotnego przez okres 18 miesięcy. Starosta refundował pracodawcy część kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne, przez okres 12 miesięcy, w wysokości zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1. Pracodawca był obowiązany do dalszego zatrudnienia skierowanego bezrobotnego przez okres 6 miesięcy po zakończeniu okresu refundacji. W Urzędzie funkcjonował wzór umowy zawierający m. in.: nr umowy, datę jej zawarcia, dane pracodawcy, dane osoby bezrobotnej, która otrzymała bon zatrudnieniowy, okres zatrudnienia skierowanej osoby bezrobotnej, okres za który przysługuje refundacja, miejsce wykonywania pracy. Ponadto umowa zawierała zobowiązanie pracodawcy do:

- zatrudnienia bezrobotnego w pełnym wymiarze czasu pracy zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy,
- utrzymania w zatrudnieniu skierowanego bezrobotnego przez okres 18 miesięcy,
- ustalenia zatrudnionemu stawki wynagrodzenia i świadczeń wg zasad obowiązujących pracowników stałych zatrudnionych u pracodawcy na takich samych lub podobnych stanowiskach,
- przekazania do urzędu kopii umowy o pracę zawartej z bezrobotnym w terminie 7 dni od daty jej zawarcia,
- pisemnego poinformowania urzędu o przypadkach wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę ze skierowanym bezrobotnym oraz o zmianach w zawartej

- z bezrobotnym umowie o pracę w terminie 7 dni,
- niezwłocznego, nie później niż w ciągu 3 dni, informowania urzędu o istotnych zdarzeniach dotyczących zatrudnienia osoby bezrobotnej w ramach niniejszej umowy, mających wpływ na prawidłową realizację lub zmiany niniejszej umowy,
 - dostarczania do 20 każdego miesiąca potwierdzonych przez pracodawcę za zgodność z oryginałem listy płac oraz deklaracji ZUS DRA, RCA, RSA, kopii potwierdzającej opłacenie składek na ubezpieczenie społeczne, potwierdzających zatrudnienie skierowanego bezrobotnego.

Starosta zobowiązywał się do dokonania pracodawcy refundacji części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne, przez okres 12 miesięcy, licząc od dnia zatrudnienia bezrobotnego w wysokości zasiłku dla bezrobotnych, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, obowiązującego w dniu podpisania umowy, tj. 831,10 zł za każdy rozliczany miesiąc, co jest zgodne z zapisami art. 66m ust. 7 ustawy.

W dniu podpisania umowy Starosta wystawiał zaświadczenie o pomocy de minimis.

Umowa zawierała zobowiązanie, iż w przypadku niewywiązania się pracodawcy z obowiązku zatrudnienia bezrobotnego przez okres 18 miesięcy pracodawca zwraca:

- kwotę otrzymanej refundacji wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia otrzymania pierwszej refundacji, jeżeli niespełnienie obowiązku nastąpiło w okresie do 12 miesięcy od dnia zatrudnienia bezrobotnego,
- kwotę ustaloną proporcjonalnie do okresu nieutrzymania zatrudnienia wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania pierwszej refundacji, jeżeli niespełnienie obowiązku nastąpiło w okresie 6 miesięcy po upływie okresu refundacji.

Natomiast w przypadku rozwiązania umowy o pracę przez bezrobotnego, rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy lub wygaśnięcia stosunku pracy bezrobotnego, pracodawca nie zwracał otrzymanej refundacji za okres zatrudnienia skierowanego bezrobotnego.

[Dowód: akta kontroli str.196-205]

Refundacja następowała na wskazane przez pracodawcę konto, po przedłożeniu wniosku o refundację oraz następujących dokumentów/kserokopii poświadczonych za zgodność z oryginałem: deklaracji ZUS DRA wraz z kopiami dowodów wpłat, deklaracji

ZUS RCA (RSA) za osobę bezrobotną, listy płac z potwierdzeniem odbioru wynagrodzenia przez skierowaną osobę, listy obecności, w terminie 30 dni od daty otrzymania wniosku o refundację wraz z dokumentami.

[Dowód: akta kontroli str.197,202]

Kontrolujący zwrócili uwagę, iż wysokość wypłaconej refundacji jest zmniejszana (do 80%) w przypadku niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby a w przypadku sprawowania opieki nad osobą zależną nie jest wypłacana w ogóle, co jest niezgodne z zapisami ustawy oraz zapisami umowy. Błędy dotyczyły również liczby dni oraz kwoty refundacji. Nieprawidłowości występowały w nw. umowach: CAZ-5606-1/BZ/17, CAZ-5606-3/BZ/17, CAZ-5606-7/BZ/17, CAZ-5606-11/BZ/17, CAZ-5606-13/BZ/17, CAZ-5606-15/BZ/17, CAZ-5606-17/BZ/17, CAZ-5606-23/BZ/17, CAZ-5606-25/BZ/17, CAZ-5606-31/BZ/17, CAZ-5606-46/BZ/17, CAZ-5606-47/BZ/17.

[Dowód: akta kontroli str.206-237]

Zastępca Dyrektor PUP w Szczytnie wyjaśniła, że *„Refundacja w ramach udzielonego bonu zatrudnieniowego w przypadku choroby była wyliczana jako 80% iloczynu stawki dziennej refundacji oraz liczby dni za czas choroby. Refundacja za czas choroby za niepełny miesiąc ustalana była poprzez, podzielenie kwoty refundacji czyli 831,10 zł przez 30 dni i pomnożenie przez liczbę dni kalendarzowych przypadających w okresie, za który przysługiwała refundacja. Ten sposób wyliczenia przyjęty został w oparciu o art. 72 ust. 10 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, oraz art. 11 ust. 1 i 5 Ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, gdzie za miesiąc uważa się 30 dni.*

Na pytanie *„Dlaczego pomniejszana jest refundacja przy zwolnieniach lekarskich w kontekście zapisów ustawy i zapisów umowy, Zastępca Dyrektora PUP wyjaśniła, że „Pomniejszenie refundacji w ramach udzielonego bonu zatrudnieniowego w miesiącach, w których występowały zwolnienia lekarskie zostało oparte o art. 11 ust. 1 Ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. 2019.645). W przypadku, gdy pracodawca składając do urzędu wnioski o refundację w danym miesiącu wypłacił wynagrodzenie z tytułu choroby w wysokości 80% wynagrodzenia i oznaczone kodem ZUS RSA 331 Urząd również dokonał pomniejszenia refundacji. Od czerwca 2019 r. urząd pomimo wystąpienia w danym miesiącu nieobecności z powodu choroby nie pomniejsza refundacji. Refundacja wypłacana jest w pełnej kwocie zgodnie z umową.”*

Zdaniem kontrolujących ustawa w art. 66m ust. 7 jasno wskazuje, że refundacja pracodawcy części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne dokonywana jest przez okres 12 miesięcy, **w wysokości zasilku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1.** Wskazana wysokość oznacza zatem konkretną kwotę a nie maksymalną wysokość refundacji.

Powyższe stanowisko potwierdzone zostało przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w pozyskanych wyjaśnieniach (pismo z dnia 20 kwietnia 2018 r., znak: DRP.I.0212.3.22.2018.MP) gdzie jednoznacznie wskazano, że „środki przekazywane pracodawcy na podstawie instrumentu wskazanego w art. 66m ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy są przekazywane co miesiąc. Jednocześnie jest to refundacja, a zatem wysokość refundacji nie może przekroczyć kwoty faktycznie poniesionych wydatków przez pracodawcę. W sytuacji, gdy np. z uwagi na chorobę pracownika pracodawca nie poniósł faktycznie kosztów w granicach określonych w umowie, refundacja musi zostać zmniejszona do kwoty faktycznie poniesionych kosztów i może być w takiej sytuacji niższa niż kwota maksymalna ustalona w ustawie i umowie. Nie przewiduje się natomiast automatycznego proporcjonalnego zmniejszania refundacji z uwagi na niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby przez część miesiąca. Refundacja zatem przysługuje w takiej sytuacji w pełnej kwocie określonej umową, o ile pracodawca pomimo niezdolności pracownika do pracy i tak poniósł wskazane koszty, co najmniej w wysokości określonej w umowie.”

Wyjaśnienia złożone przez Zastępcę Dyrektora PUP nie zostały uwzględnione. Środki przekazywane pracodawcy na podstawie art. 66 m ustawy mają charakter comiesięczny, refundacyjny, a zatem wysokość refundacji nie może przekroczyć kwoty faktycznie poniesionych przez pracodawcę wydatków na dany cel. W granicach kwoty refundacji ustalonej w umowie możliwe jest zmniejszenie kwoty tej refundacji w sytuacji, gdy z uwagi np. na chorobę pracownika pracodawca nie poniósł faktycznie kosztów w granicach określonych w umowie. Refundacja w takiej sytuacji za danego pracownika musi zostać zmniejszona do kwoty faktycznie poniesionych kosztów i może być w takiej sytuacji niższa niż kwota maksymalna ustalona w ustawie i umowie. Nie można natomiast automatycznie dokonywać proporcjonalnego zmniejszenia refundacji z uwagi na niezdolność pracownika do pracy w skutek choroby lub opieki nad chorym członkiem rodziny. Refundacja zatem przysługuje w takiej sytuacji w pełnej kwocie określonej w umowie o ile pracodawca pomimo

niezdolności pracownika do pracy i tak poniósł wskazane koszty, co najmniej w wysokości określonej w umowie. Jeżeli natomiast pracodawca z uwagi na niezdolność danego pracownika do pracy poniósł koszty niższe niż przewidziane umową do refundacji – wówczas, stosownie do tego co wskazano powyżej, kwota refundacji miesięcznej powinna zostać zmniejszona do kwoty środków faktycznie poniesionych. W związku z faktem, że **Urząd od czerwca 2019 r. nie dokonuje potrącenia za okres niezdolności do pracy w tym zakresie nie zostaną wydane zalecenia pokontrolne, jednak powyższe ustalenia mają wpływ na ocenę kontrolowanego zakresu.**

Należy dodać, że w § 3 ust. 2 umowy wskazano, że „w przypadku gdy pracownik nie przepracował pełnego miesiąca kalendarzowego, Urząd Pracy dokona refundacji w kwocie proporcjonalnej do ilości przepracowanych dni”. Nie zastrzeżono do jakich sytuacji „nieprzepracowania” pełnego miesiąca ma zastosowanie wskazany zapis. W opinii kontrolujących może on być stosowany wyłącznie w odniesieniu do podjęcia lub zakończenia zatrudnienia w trakcie trwania miesiąca kalendarzowego. W zapisach umowy nie określono sposobu wyliczenia refundacji w przypadku np. przebywania pracownika na zwolnieniu lekarskim, wobec których nie powinien być stosowany system wyliczania refundacji przyjęty w oparciu o art. 72 ust. 10 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, oraz art. 11 ust. 1 i 5 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, gdzie za miesiąc uważa się 30 dni.

Wnioski o refundację części kosztów wynagrodzenia za poszczególne miesiące wypełniane były przez pracodawców, który wskazywał w nich liczbę dni przepracowanych i liczbę dni zwolnienia lekarskiego a także wyliczone kwoty refundacji, odrębnie za te dni. Analiza wniosków pod względem rachunkowym wykazała błędy dotyczące liczby dni oraz kwoty refundacji. Nieprawidłowości występowały w nw. umowach: CAZ-5606-1/BZ/17, CAZ-5606-3/BZ/17, CAZ-5606-7/BZ/17, CAZ-5606-11/BZ/17, CAZ-5606-13/BZ/17, CAZ-5606-15/BZ/17, CAZ-5606-17/BZ/17, CAZ-5606-23/BZ/17, CAZ-5606-25/BZ/17, CAZ-5606-31/BZ/17, CAZ-5606-46/BZ/17, CAZ-5606-47/BZ/17.

Błędy i niespójności dotyczyły w szczególności:

- błędnego wyliczenia kwoty refundacji, np. w umowie CAZ-5606-1/BZ/17, refundację za styczeń 2017 r. wyliczono dzieląc kwotę 831,10 zł przez 31 dni; Dyrektor PUP wyjaśniła, że „Pracodawca licząc swoją należność przyjął faktyczną ilość dni w miesiącu tj. 31 nieznacznie zaniżając swoją refundację i kwota ta nie została skorygowana.”

Powyższe jest sprzeczne z przytoczonymi powyżej wyjaśnieniami, gdzie wskazano, że kwotę refundacji dzielono przez 30 dni.

- rozbieżności pomiędzy wskazaną we wniosku liczbą dni a podaną kwotą refundacji, np.:
 - w umowie CAZ-5606-3/BZ/17 – we wniosku za maj 2017 wskazano 26 dni przepracowanych i 6 zwolnienia lekarskiego (łącznie 32 dni w miesiącu); Dyrektor PUP wyjaśniła, że *„Wypłacono refundację za czas nieobecności z tytułu choroby 80% podstawy refundacji za 6 dni zgodnie z przedstawioną dokumentacją oraz proporcjonalnie za 24 dni choroby.”* Liczba dni we wniosku nie została skorygowana.
 - w umowie CAZ-5606-7/BZ/17 – we wniosku za październik 2017 r. jako liczbę przepracowanych dni wskazano 26, jednak podana kwota refundacji w przeliczeniu nie pokrywa się z kwotą podaną we wniosku; Dyrektor PUP wyjaśniła, że *„Kwoty refundacji we wniosku są prawidłowe natomiast nie poprawiono ilości dni za pracę we wniosku jest 26 dni, a winno być 25 dni.”*
 - w umowie CAZ-5606-11/BZ/17 – pracodawca wskazał 24 dni przepracowane oraz kwotę refundacji 643,43 zł, którą następnie skreślił, wpisał 637,18 zł, zmianę zaparafował. Dyrektor PUP wyjaśniła, że pracownik 6 dni przebywał na zasiłku opiekuńczym z tytułu sprawowania opieki nad dzieckiem, który jest finansowany przez ZUS. Wskazano, że *„Dokonując refundacji przyjęto że Pani (...) nie przepracowała całego miesiąca przebywając na zasiłku opiekuńczym z ubezpieczenia chorobowego 7 dni. Zrefundowano pracodawcy należność za 23 dni w kwocie 637,18.”* Pracodawca mimo zmiany kwoty refundacji nie dokonał zmiany w liczbie dni, przez co liczba dni nie pokrywała się z wyliczona na tej podstawie kwotą refundacji. Analogiczna sytuacja dotyczył wniosku za styczeń 2018 r.

Kontrolujący zwrócili uwagę, że wnioski o refundację części kosztów wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w ramach bonu zatrudnieniowego były sprawdzane pod względem merytorycznym przez pracowników zajmujących się zadaniami związanymi z rozliczaniem i wprowadzaniem danych w celu utworzenia przelewów bankowych. Złożenie podpisu w ramach kontroli merytorycznej jest przejawem powzięcia odpowiedzialności za treść dokumentu. Kontrolę merytoryczną powinni zatem wykonywać pracownicy odpowiedzialni za poprawność merytoryczną zadania, m.in. aby potwierdzić czy poniesione wydatki zostały wykonane zgodnie z zawartą wcześniej umową. Stwierdzono, że wnioski o refundacje nie były sprawdzane pod względem rachunkowym/finansowym, o czym świadczą błędy we

wnioskach o refundację części kosztów wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w ramach bonu zatrudnieniowego. Zgodnie z art. 22 ust. 1 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości dowody księgowe są podstawą dokonania operacji finansowej, którą dokumentują i winny być rzetelne, kompletne oraz wolne od błędów rachunkowych.

Stwierdzone błędy i rozbieżności powodowały, że na podstawie zawartych we wnioskach danych niemożliwe było jednoznaczne potwierdzenie prawidłowości wyliczonej i przekazanej pracodawcy kwoty refundacji.

[Dowód: akta kontroli str. 212-232]

Umowa zawierała zobowiązanie pracodawcy, iż w przypadku niespełnienia warunków określonych w § 7 ust. 1, tj. niezatrudnienia bezrobotnego przez okres 18 miesięcy pracodawca jest zobowiązany do zwrotu otrzymanych refundacji części kosztów poniesionych na wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania pierwszej refundacji do dnia wpłaty na konto PUP:

- 1) w całości – w przypadku, gdy w trakcie trwania refundacji kosztów poniesionych na wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne, tj. w okresie pierwszych 12 miesięcy zatrudnienia skierowanego bezrobotnego, pracodawca rozwiąże umowę z pracownikiem z innych przyczyn niż naruszenie obowiązków pracowniczych;
- 2) w wysokości proporcjonalnej do okresu nieutrzymania zatrudnienia w przypadku, gdy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z inicjatywy pracodawcy w okresie 6 miesięcy po zakończeniu okresu refundacji, tj. pomiędzy 12 a 18 miesiącem zatrudnienia pracownika.

Natomiast w przypadku rozwiązania umowy o pracę przez bezrobotnego, rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy lub wygaśnięcia stosunku pracy bezrobotnego, pracodawca nie zwraca otrzymanej refundacji za okres zatrudnienia skierowanego bezrobotnego.

Refundacja części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne stanowi *pomoc de minimis* spełniającą warunki określone w rozporządzeniu Komisji (UE) nr 1407/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis (Dz. Urz.

UE L 352 z 24.12.2013, str. 1) lub rozporządzeniu Komisji (UE) nr 1408/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis w sektorze rolnym (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013, str. 9) lub we właściwych przepisach prawa Unii Europejskiej dotyczących pomocy de minimis w sektorze rybołówstwa i akwakultury. Na dzień podpisania umowy pracodawca otrzymywał zaświadczenie o udzielonej pomocy de minimis, które w przypadku zmiany wartości dofinansowania, było korygowane.

[Dowód: akta kontroli str.238-241]

Kontrolujący odnieśli się do zapisu umowy zawierającej zapis, iż Urząd wykluczał możliwość wyrażenia zgody przez pracodawcę na udzielenie urlopu bezpłatnego dla pracownika w ramach tej umowy (§ 3 pkt 3). W dokumentacji umowy nr CAZ-5606-11/BZ/17 pracodawca udzielił na wniosek skierowanej bezrobotnej urlopu bezpłatnego w okresie od 16.04.2018 r. do 30.04.2018 r. Dyrektor PUP wyjaśniła, że: „Zgodnie z § 3 ust. 3 umowy CAZ-5606-11/BZ/17 z dnia 12 maja 2017 r. o przyznanie pracodawcy refundacji części kosztów wynagrodzenia w związku z zatrudnieniem bezrobotnego do 30 roku życia w ramach bonu zatrudnieniowego, Urząd Pracy wykluczył wyrażenie zgody w ramach tej umowy.

W firmie PHU (...) z siedzibą w Szczytnie od dnia 17 maja 2017 r. została zatrudniona Pani(...) na stanowisku kucharz-kelner. Umowa o pracę ze skierowana osobą bezrobotną została zawarta na okres 1 roku 7 miesięcy i 15 dni, tj. od 31 grudnia 2018 r. W dniu 7 maja 2018 r. do Powiatowego Urzędu Pracy w Szczytnie wpłynęła pisemna informacja o rozwiązaniu umowy o pracę z inicjatywy skierowanej bezrobotnej z dniem 30 kwietnia 2018 r. wraz ze świadectwem pracy. Pracodawca w okresie od dnia 16 kwietnia 2018 r. do 30 kwietnia 2018 r. (a więc w trakcie trwania wypowiedzenia stosunku pracy) wyraził zgodę na udzielenie Pani (...) urlopu bezpłatnego.

W związku z tym, ze stosunek pracy z zatrudnioną w ramach ww. osobą bezrobotną został rozwiązany z inicjatywy pracownika na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeksu pracy (tj. przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia) a urlop bezpłatny udzielony pracownikowi przypadł na ostatnie dwa tygodnie w okresie wypowiedzenia, Powiatowy Urząd Pracy w Szczytnie na podstawie art. 66m ust. 10 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 2017 r. , poz. 1065 ze zm.) rozwiązał z pracodawcą umowę w sprawie bonu zatrudnieniowego.

Refundacja za zatrudnioną w ramach ww. umowy osobą bezrobotną za miesiąc

kwiecień br. została wypłacona bez uwzględnienia okresu przebywania pracownika na urlopie bezpłatnym.

Zdarzenie to miało charakter incydentalny i Powiatowy Urząd Pracy w Szczytnie uznał zasadność udzielenia urlopu bezpłatnego zatrudnionemu w ramach bonu zatrudnieniowego pracownikowi. Zerwanie umowy oraz zażądanie zwrotu wypłaconych refundacji nie byłoby zgodne z § 7 ww. umowy tym bardziej, że urlop bezpłatny został udzielony w trakcie trwania wypowiedzenia stosunku pracy i nie miało to wpływu na spełnienie warunku określonego w art. 66m ust. 1 ustawy (...).

Jednocześnie Powiatowy Urząd Pracy w Szczytnie zobowiązuje się dostosować zapis o braku możliwości udzielenia urlopu bezpłatnego pracownikowi zatrudnionemu w ramach bonu zatrudnieniowego tak, aby takie zdarzenie nie miało wpływu na pojawienie się wątpliwości o wywiązaniu się pracodawcy z warunków umowy."

Kontrolujący przyjęli ww. wyjaśnienia.

[Dowód: akta kontroli str. 242-245]

Kontrolujący ustalili, że we wszystkich skontrolowanych przypadkach pracodawcy, po skierowaniu osoby bezrobotnej, zgodnie z § 2 pkt 2, w ciągu 7 dni od daty zatrudnienia dostarczali do urzędu kopię zawartej umowy o pracę. Starosta Szczycki stosowną decyzją orzekał o utracie statusu osoby bezrobotnej w związku z podjęciem zatrudnienia w ramach bonu zatrudnieniowego, z datą podjęcia zatrudnienia.

[Dowód: akta kontroli str.246-248]

Po okresie refundacji Starosta Szczycki w związku z koniecznością dalszego monitorowania zawartych umów, przypominał o konieczności dostarczenia w okresach kwartalnych druków imiennych raportów ZUS RCA oraz oświadczeń o zatrudnieniu bezrobotnego w każdym badanym miesiącu i za okres 6 miesięcy po zakończeniu refundacji, potwierdzających zatrudnienie bezrobotnego w ramach umowy.

Do ustaleń kontroli nie zostały wniesione zastrzeżenia.

Zalecenia i uwagi

W wyniku przeprowadzonej kontroli, na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy, kontrolowanej jednostce zaleca się:

1. Właściwe sprawowanie kontroli formalnej, merytorycznej i rachunkowej nad wnioskami i umowami wynikającymi z art. 66m ustawy, w szczególności poprzez korygowanie błędnych i rozbieżnych danych w składanych przez pracodawców wnioskach o refundację.
2. Przyznawanie bonu zatrudnieniowego wyłącznie w sytuacji, gdy zastosowanie tej formy wsparcia uwzględniono w indywidualnym planie działania.
3. Wydłużenie i ujednoczenie termin ważności bonu zatrudnieniowego.

Jednocześnie informuję, że od niniejszego wystąpienia pokontrolnego nie przysługują środki odwoławcze.

a/a

Z up. WOJEWODY
WARMIŃSKO-MAZURSKIEGO
Marcin Jastrzębski
DYREKTOR
Wydziału Polityki Społecznej

INSPEKTOR WOJEWÓDZKI

Genowefa Macina

Genowefa Macina

KIEROWNIK ODDZIAŁU

Marta Piątek

Marta Piątek

