

MINISTERSTWO ROZWOJU
DEPARTAMENT
EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU
SPOŁECZNEGO

Warszawa, *dl. 07.* 2016 r.

DZF.IV.8620.82.2016.JSt.a.1
NK: *158648* /16

Pan Marek Lewiński
Dyrektor Departamentu Funduszy
Strukturalnych
Ministerstwo Edukacji Narodowej

Szanowny Panie Dyrektorze,

odpowiadając na pismo z dnia 15 lipca 2016 r. dotyczące interpretacji zapisów *Wytycznych w zakresie kwalifikowalności wydatków w zakresie Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności na lata 2014 – 2020* (zwanych dalej: „Wytycznymi”), pragnę poinformować co następuje.

Zgodnie z pkt 8 podrozdziału 8.3 Wytycznych: „IZ PO zapewnia, że beneficjent wykazuje we wniosku o dofinansowanie swój potencjał kadrowy, o ile go posiada, przy czym jako potencjał kadrowy rozumie się powiązane z beneficjentem osoby, które zostaną zaangażowane w realizację projektu, w szczególności osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy, które beneficjent oddeleguje do realizacji projektu”.

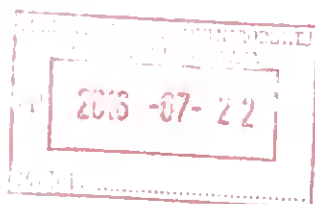
Należy podkreślić, że potencjał kadrowy dotyczy w szczególności osób zatrudnionych na umowę o pracę oraz osób trwale współpracujących z wnioskodawcą, np. w przypadku wolontariusza – na podstawie umowy o współpracy. Natomiast potencjałem kadrowym wnioskodawcy nie są w rozumieniu Wytycznych osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych, ponieważ do takich osób ma zastosowanie konkurencyjna procedura wyboru (zasada konkurencyjności lub prawo zamówień publicznych).

Institucja Zarządzająca Programem Operacyjnym Wiedza Edukacja Rozwój zauważa, że kontrakt menedżerski stanowi specyficzną formę zatrudnienia, którą nie jest umowa o pracę a umowa cywilnoprawa. Zgodnie z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 19 lipca 2007 r. (sygn. akt K 11/06) kontrakt menedżerski jest umową jedną z wielu „występujących w obrocie umów nienazwanych (zawieranych między właścicielami, czy też odpowiednimi organami przedsiębiorstw, a osobami fizycznymi), a ich istotą jest samodzielne, czyli pozbawione podległości służbowej zarządzenie przedsiębiorstwami (albo innymi podmiotami takimi jak z.o.z czy j.s.S.P.) przez menedżerów (...). Umowy menedżerskie nie kształtują ani stosunku pracy, ani stosunku służbowego, stanowią natomiast – najczęściej - kombinację różnych postanowień zaczerpniętych z umów nazwanych (np. z umowy zlecenia, czy o dzieło)”.

Mając na uwadze ww. wyrok oraz powyższy zapis Wytycznych nie można jednoznacznie przesądzić, że za potencjał kadrowy można uznać osoby zatrudnione na podstawie kontraktu menedżerskiego. Jeżeli kontrakt menedżerski ma charakter umowy o pracę lub w stosunku do osoby zaangażowanej na podstawie kontraktu menedżerskiego nie będzie konieczności stosowania procedur konkurencyjnych, wówczas w takim przypadku będzie to potencjał kadrowy wnioskodawcy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2015 r., sygn. akt I UK 221/14).



RPW/41654/2016 P
Data: 2016-07-22



Z poważaniem,

Z-CA DYREKTORA DEPARTAMENTU

Aleksandra Dimitruk



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Ministerstwo Rozwoju
Plac Trzech Krzyży 3/5, 00-507 Warszawa
tel. 22 273 80 51, fax 22 273 89 19
www.mr.gov.pl
www.funduszeuropejskie.gov.pl