



Łódź, dnia 12 sierpnia 2026 r.

EK-N.070.4.2026.JO

Pan Łukasz Jachimowicz

Sekretarz Rady Działalności Pożytku Publicznego

Dyrektor Departamentu Społeczeństwa Obywatelskiego

w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów

W odpowiedzi na pismo DOB.WOKRiZ.6613.64.2026 z dnia 5 sierpnia 2026 r. przekazujące Uchwałę nr 217 Rady Działalności Pożytku Publicznego, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi (dalej: WUP w Łodzi) informuje, co następuje.

Odnosząc się do zapisów Uchwały nr 217 Rady Działalności Pożytku Publicznego z dnia 31 lipca 2026 r. w sprawie wniesionej przez Stowarzyszenie Wsparcie Społeczne „Ja-Ty-My” wobec Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi w przedmiocie kwalifikowalności kosztów zatrudnienia osób na umowę o pracę przebywających na urloпах i zwolnieniach lekarskich (dalej: Uchwała) w pierwszej kolejności wskazać należy, iż Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi nie kwestionuje ani nie narusza przepisów powszechnie obowiązującego prawa wskazanych w ww. Uchwale, w szczególności regulacji odnoszących się do prawa do pracy, prawa do godnych i bezpiecznych warunków pracy, prawa do corocznego płatnego urlopu, ochrony zdrowia, ochrony socjalnej oraz zakazu dyskryminacji.

Mając na uwadze, że powyższe wystąpienie Stowarzyszenia prawdopodobnie związane jest ze sprawą jaka była przedmiotem postępowania administracyjnego prowadzonego przez WUP w Łodzi, dotyczącego m.in. kosztów wynagrodzenia jednej osoby z personelu projektu, która w czasie zatrudnienia w projekcie przebywała na urlopie wypoczynkowym i



ul. Wólczańska 49
90-608 Łódź



tel. 42 632 01 12
tel. 42 638 91 30/39



funduszeUE.wup.lodz.pl
wup.fel@wup.lodz.pl



Fundusze Europejskie
dla Łódzkiego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



zwolnieniu lekarskim, gdzie Stroną było Stowarzyszenie Wsparcie Społeczne „Ja-Ty-My”. W dalszej części pisma opisano okoliczności danej sprawy.

Wskazać należy, iż w sprawie wniesionej przez Stowarzyszenie Wsparcie Społeczne „Ja-Ty-My” wiążące znaczenie mają w szczególności Wytyczne dotyczące kwalifikowalności wydatków na lata 2021-2027, wydane przez Ministra Funduszy i Polityki Regionalnej, a także postanowienia umowy o dofinansowanie projektu, regulaminu wyboru projektów oraz pozostałych dokumentów programowych i krajowych dotyczących realizacji projektu. Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi działa w granicach i na podstawie obowiązującego prawa, w tym zgodnie z zasadami wynikającymi z ww. Wytycznych dotyczących kwalifikowalności wydatków na lata 2021–2027. WUP w Łodzi nie posiada kompetencji do odstąpienia od tych zasad ani do uznawania za kwalifikowalne wydatków, które nie spełniają warunków określonych w obowiązujących Wytycznych i dokumentacji projektowej.

Przywołane w Uchwale regulacje prawa krajowego i prawa Unii Europejskiej, w tym przepisy odnoszące się do zatrudniania pracowników oraz związanych z tym praw pracowniczych, mają charakter powszechnie obowiązujący. Prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy, w tym prawo do urlopu wypoczynkowego, świadczeń związanych z czasową niezdolnością do pracy, ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracy, są niezbywalne i nie mogą być ograniczane ani wyłączane przez instytucję pośredniczącą, beneficjenta ani postanowienia dokumentacji projektowej.

W §1 Uchwały stwierdzono: *że osoby zatrudnione na umowę o pracę do realizacji zadań projektowych, niezależnie od źródła finansowania – ze środków jednostek samorządu terytorialnego, budżetu państwa, funduszy unijnych lub innych funduszy pomocowych – mają prawo do urlopu i ochrony podczas czasowej niezdolności do pracy w wyniku choroby, a koszt wynagrodzenia lub świadczeń finansowych za ten czas stanowi koszt kwalifikowalny danego projektu.*

Odnosząc się do § 1 Uchwały, należy wskazać, że zawarte w nim stanowisko, zgodnie z którym koszt wynagrodzenia lub świadczeń finansowych za okres urlopu lub czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby zawsze stanowi koszt kwalifikowalny projektu — niezależnie od źródła jego finansowania — jest zbyt kategoryczne i koliduje z zasadami kwalifikowalności wydatków obowiązującymi w perspektywie finansowej 2021–2027.

Sam fakt, że pracownikowi przysługuje określone świadczenie na podstawie przepisów prawa pracy lub przepisów ubezpieczeniowych, nie przesądza automatycznie o możliwości sfinansowania tego świadczenia ze środków projektu. Ocena kwalifikowalności musi być każdorazowo dokonywana z uwzględnieniem charakteru wydatku, okresu realizacji zadań projektowych, związku wydatku z projektem, warunków określonych w Wytycznych, postanowień umowy o dofinansowanie oraz dokumentacji obowiązującej beneficjenta.

WUP w Łodzi podkreśla, że nie kwestionuje prawa pracownika do urlopu ani ochrony w okresie choroby. Pracodawca jest zobowiązany do realizowania obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy, niezależnie od tego, czy określony koszt będzie mógł zostać pokryty ze środków projektu. Ewentualne uznanie danego wydatku za niekwalifikowalny nie prowadzi do pozbawienia pracownika należnego mu prawa ani świadczenia, lecz oznacza konieczność jego sfinansowania ze środków własnych pracodawcy lub z innego dopuszczalnego źródła.

Odnosząc się do § 2 Uchwały, WUP w Łodzi wskazuje, że przedstawione w nim przepisy i zasady — w tym wynikające z Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej, Europejskiego Filaru Praw Socjalnych oraz przepisów prawa pracy — pozostają bezsporne w zakresie, w jakim ustanawiają ochronę praw pracowniczych. Regulacje te nie stanowią jednak samodzielnej podstawy do uznania wszystkich kosztów związanych ze stosunkiem pracy za kwalifikowalne w każdym projekcie realizowanym ze środków unijnych, budżetu państwa, jednostek samorządu terytorialnego lub innych środków publicznych.

Ocena kwalifikowalności kosztów nie może abstrahować od szczególnych zasad wydatkowania środków publicznych i funduszy europejskich. Środki te mogą zostać przeznaczone wyłącznie na wydatki spełniające przesłanki określone w przepisach, Wytocznych oraz dokumentacji programowej. Ochrona praw pracowniczych i obowiązek stosowania prawa pracy nie oznaczają zatem automatycznej kwalifikowalności każdego kosztu, który pracodawca ponosi w związku z zatrudnieniem.

Mając na uwadze zaprezentowane w § 2 Uchwały wyroki NSA, podnieść należy, iż odnoszą się one do zasad kwalifikowalności wynagrodzenia za czas urlopu lub choroby zdefiniowanych w ustawie o podatku dochodowym od osób prawnych. Ustawa ta nie miała zastosowania w sprawie, którą rozstrzygał WUP w Łodzi wobec Stowarzyszenia Wsparcie Społeczne „Ja-Ty-My”.

Kolejny, § 3 Uchwały przedstawia wnioski z badań GUS oraz KLON/JAWOR z 2020 r. dotyczące zatrudnienia w organizacjach pozarządowych, które jednoznacznie potwierdzają, że w sektorze obywatelskim kilkakrotnie więcej zatrudnia się kobiet, osób z niepełnosprawnościami oraz osób w wieku emerytalnym w porównaniu do sektora gospodarki narodowej i to pomimo średniej pensji niższej w porównaniu do gospodarki narodowej.

W odniesieniu do § 3 uchwały WUP w Łodzi dostrzega znaczenie przedstawionych danych dotyczących specyfiki zatrudnienia w sektorze organizacji pozarządowych, w tym udziału kobiet, osób z niepełnosprawnościami oraz osób w wieku emerytalnym wśród osób zatrudnionych przez organizacje społeczne. Dane te mogą stanowić istotny głos w dyskusji

dotyczącej warunków funkcjonowania organizacji pozarządowych, stabilności ich finansowania oraz potrzeby tworzenia rozwiązań uwzględniających specyfikę tego sektora.

Jednocześnie dane statystyczne dotyczące struktury zatrudnienia w organizacjach pozarządowych nie mogą stanowić podstawy do odstąpienia od obowiązujących zasad kwalifikowalności wydatków ani do ich interpretowania w sposób sprzeczny z postanowieniami Wytycznych dotyczących kwalifikowalności wydatków na lata 2021–2027.

Stwierdzenie zawarte w § 4 Uchwały ust.: *że instytucja zlecająca zadanie lub przekazująca dotację organizacji pozarządowej albo podmiotowi ekonomii społecznej zatwierdzając kosztorys danego zadania lub dotacji zawierający zatrudnienie personelu w formie umowy o pracę powinna pokryć wszystkie koszty tego zatrudnienia:*

- 1) badania medycyny pracy,*
 - 2) szkolenia BHP,*
 - 3) szkolenia przygotowania pracownika,*
 - 4) wynagrodzenia za pracę*
 - 5) wynagrodzenia za czas urlopu,*
 - 6) świadczenia za okres czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby,*
 - 7) dodatki, np. motywacyjne, funkcyjne, wynikające z praktyki funkcjonowania organizacji,*
 - 8) odprawa emerytalna,*
 - 9) jak również pełne koszty zastępstwa na czas urlopu lub dłuższej choroby pracownika*
- oraz uznać je jako koszty kwalifikowalne danego zadania lub dotacji.*

Ponadto w Uchwale w § 4 ust.2 wskazano, że *Rada Działalności Pożytku Publicznego uważa za niedopuszczalne stosowanie jakichkolwiek dyskryminacji przy zawieraniu umów z organizacjami pozarządowymi lub podmiotami ekonomii społecznej, a także przy rozliczaniu tych zadań, doprowadzające do naruszania praw pracowniczych personelu zatrudnionego na umowę o pracę.* Wskazać należy, że ze strony Instytucji Pośredniczącej nie ma miejsca jakakolwiek dyskryminacja przy zawieraniu umów z podmiotami ekonomii społecznej, rozliczaniu tych umów. Rozliczanie wydatków poniesionych w ramach projektów każdorazowo następuje zgodnie z przepisami prawa, w szczególności Wytycznymi dotyczącymi kwalifikowalności na lata 2021-2027 wydanymi przez Ministra Funduszy i Polityki Regionalnej.

Odnosząc się do § 4 uchwały, wskazać należy, że zawarte w nim postulaty mają charakter zbyt daleko idący. Nie wszystkie koszty wymienione w § 4, w tym w szczególności odprawy emerytalne, zostały wskazane w Wytycznych dotyczących kwalifikowalności wydatków na lata 2021–2027 jako koszty kwalifikowalne.

Nie jest zatem możliwe przyjęcie zasady, zgodnie z którą instytucja udzielająca dofinansowania albo przekazująca środki publiczne powinna każdorazowo pokrywać wszystkie, bez wyjątku, koszty zatrudnienia personelu na podstawie umowy o pracę. Kwalifikowalność poszczególnych kategorii kosztów musi wynikać z obowiązujących przepisów, właściwych Wytycznych, dokumentacji konkursowej lub naborowej, umowy o dofinansowanie oraz konkretnych okoliczności realizacji projektu.

WUP w Łodzi podziela stanowisko, że niedopuszczalne jest nierówne traktowanie, w tym dyskryminacja pracowników zatrudnionych przez organizacje pozarządowe lub podmioty ekonomii społecznej. Jednocześnie sama ocena kwalifikowalności określonych wydatków, dokonywana według jednolitych zasad właściwych dla wszystkich beneficjentów realizujących projekty w ramach danego programu, nie stanowi dyskryminacji ani naruszenia praw pracowniczych. Ocena ta nie różnicuje pracowników ze względu na ich cechy osobiste, sytuację życiową czy formę działalności pracodawcy, lecz odnosi się do zasad finansowania projektu i prawidłowości wydatkowania środków publicznych.

Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi wskazuje również, że część postulatów zawartych w uchwale może stanowić podstawę do podjęcia inicjatywy ustawodawczej lub inicjatywy zmierzającej do zmiany Wytycznych dotyczących kwalifikowalności wydatków na lata 2021–2027. Dotyczy to w szczególności postulatu zapewnienia systemowego finansowania wszystkich kosztów zatrudnienia pracowników realizujących zadania projektowe, niezależnie od charakteru kosztu i okresu faktycznego wykonywania pracy w projekcie. WUP w Łodzi nie jest jednak organem właściwym do kształtowania przepisów prawa powszechnie obowiązującego ani do samodzielnej zmiany zasad kwalifikowalności wydatków określonych przez właściwego ministra.

Przechodząc na grunt sprawy, która była przedmiotem wydanego przez Organ I instancji (Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi) rozstrzygnięcia w sprawie wystąpiły następujące okoliczności. Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi w wyniku kontroli projektu realizowanego przez *Stowarzyszenie Wsparcie Społeczne „Ja-Ty-My”* w ramach programu regionalnego Fundusze Europejskie dla Łódzkiego 2021-2027 stwierdził niekwalifikowalność wydatków związanych z wynagrodzeniem personelu projektu.

Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi w wyniku przeprowadzonego postępowania administracyjnego, na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego ustalił, że pracownica została w ramach projektu zatrudniona na mocy porozumienia z dnia 14 grudnia 2023r. do umowy o pracę z dnia 07 lipca 2021r.¹ na stanowiskach:

- Doradca kluczowy biznesowy, w wymiarze ½ etatu, w okresie 01.01 - 31.08.2024r.
- Specjalista ds. zamówień publicznych, w wymiarze ½ etatu, w okresie 01.01 - 10.09.2024r.

oraz na mocy porozumienia z dnia 11 lipca 2024r. na stanowisku

- Indywidualny doradca Przedsiębiorstw Społecznych, w wymiarze ½ etatu, w okresie 01.09 - 10.09.2024r.

Jak wynika z list obecności oraz wniosków urlopowych pracownicy przebieg jej pracy w projekcie przedstawiał się w sposób następujący:

- ✓ 02 – 09 stycznia 2024r. → tj. 6 dni przebywała na zaległym urlopie wypoczynkowym za 2023r.
- ✓ 10 stycznia 2024r. → korzystała (zgodnie z art. 130 § 2 Kodeksu pracy) z dnia wolnego za święto Trzech Króli, które wypadło w sobotę tj. za 6 stycznia 2024r.
- ✓ 11 stycznia do 10 lipca 2024r. → przebywała na zwolnieniu lekarskim przez okres 6 miesięcy
- ✓ 11 lipca 2024r. → świadczyła pracę
- ✓ 12 lipca do 10 września 2024r. → wykorzystywała urlop wypoczynkowy.
Z wniosku urlopowego z dnia 11.07.2024r. nie wynika ile z tego dni stanowił urlop zaległy za 2023r.

Reasumując, pracownica była zatrudniona w projekcie w okresie od 1 stycznia do 10 września 2024r. W okresie zaangażowania w projekcie przebywała głównie na zwolnieniu lekarskim (6 miesięcy) i urlopie wypoczynkowym. Wykorzystała 48 dni urlopu, w tym urlop zaległy za 2023r., do którego nabyła prawo przed zatrudnieniem w projekcie.

Pracownica faktycznie wykonywała pracę w projekcie przez jeden dzień, w dniu 11 lipca 2024r.

Według wyjaśnień Strony obowiązki pracownicy w okresie jej absencji w pracy, pełnili członkowie Zespołu projektowego OWES „Ja-Ty-My”.

¹ Umowa o pracę zawarta z pracownicą. z dnia 07.07.2021r., na czas określony od dnia 08.07.2021r. do 30.09.2023r., przekształciła się zgodnie z art. 25¹ §3 KP w umowę na czas nieokreślony.

Zgodnie z Podrozdziałem 2.2 pkt 1 lit. e), lit. f Wytycznych dotyczących kwalifikowalności wydatków na lata 2021-2027 (dalej: Wytyczne), cyt.:

„Wydatek jest kwalifikowalny, jeżeli: (...)

e) jest niezbędny do realizacji celów projektu i został poniesiony w związku z realizacją projektu (...)

f) został dokonany w sposób przejrzysty, racjonalny i efektywny, z zachowaniem zasad uzyskiwania najlepszych efektów z danych nakładów. (...)”.

Pracownica nie świadczyła pracy w projekcie, dlatego zdaniem Organu I instancji, wydatku związanego z jej wynagrodzeniem nie można uznać za „*dokonany w sposób przejrzysty, racjonalny i efektywny, z zachowaniem zasad uzyskiwania najlepszych efektów z danych nakładów*” (Podrozdział 2.2, pkt 1, litera f Wytycznych), ani też nie można go uznać za „*niezbędny do realizacji celów projektu*” (Podrozdział 2.2, pkt 1, litera e Wytycznych).

Ponadto wypłata wynagrodzenia z dofinansowania projektowego za zaległy urlop wypoczynkowy wyżej wymienionej osoby jest to nie tylko wydatek nieracjonalny i nieefektywny, ale też nie jest bezpośrednio związany z realizacją projektu, gdyż zaległy urlop został nabyty przez pracownicę przed podjęciem pracy przy projekcie tj. przed 01 stycznia 2024r. Inaczej mówiąc, koszty finansowane z projektu muszą być bezpośrednio związane z jego realizacją, a koszt wynagrodzenia za urlop nabyty poza nim, tj. przed rozpoczęciem pracy w projekcie, nie spełnia tego kryterium.

W piśmie z dnia 14 lipca 2025r. Strona, powołując się na pisma Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowy Inspektorat w Łodzi z dnia: 30 kwietnia 2025r. i 06 czerwca 2025r., argumentował cyt.: „*Pracownik przebywający na zwolnieniu chorobowym oraz urlopie wypoczynkowym, choć nie wykonuje żadnych czynności służbowych otrzymuje wynagrodzenie, które zatem powinno być uznane za kwalifikowalne.*”

Fakt, że Strona jako pracodawca miała prawny obowiązek, zgodnie z ogólnie obowiązującymi przepisami prawa², wypłacić pracownicy wynagrodzenie za okres zwolnienia chorobowego i urlopu wypoczynkowego nie oznacza, że wydatki te mogła pokryć ze środków projektu. Zdaniem Organu I instancji, wydatki te Beneficjent winien ponieść z własnych środków, gdyż nie spełniały wyżej wymienionych warunków uznania ich za wydatek kwalifikowalny.

² Kodeksu pracy, Ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Zgodnie bowiem, z ogólnymi warunkami kwalifikowalności wydatków określonymi w Podrozdziale 2.2 pkt 1 lit. a, lit. b Wytycznych cyt.:

„Wydatek jest kwalifikowalny, jeżeli:

- a) jest zgodny z przepisami prawa,
- b) jest zgodny z umową o dofinansowanie projektu, Wytycznymi oraz innymi procedurami, do stosowania których beneficjent zobowiązał się w umowie o dofinansowanie projektu (...).”

Inaczej mówiąc, aby wydatek mógł być uznany za kwalifikowalny w projekcie, nie wystarczy by był zgodny z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, musi być również zgodny z umową o dofinansowanie projektu, wytycznymi oraz innymi procedurami, do stosowania których Strona zobowiązała się w umowie o dofinansowanie projektu.

Zawierając umowę o dofinansowanie projektu Strona zobowiązała się do stosowania podczas realizacji projektu aktualnych wytycznych, o których mowa w szczególności w §1 ust. 1 pkt 42 umowy, w tym *Wytycznych dotyczących kwalifikowalności wydatków na lata 2021-2027*. Ponadto Beneficjent zaakceptował fakt, że wszystkie jego czynności podjęte w związku z realizacją projektu oraz w okresie jego trwałości będą oceniane przez Instytucję Pośredniczącą w zgodzie z wyżej wymienionymi wytycznymi, które to Instytucja Pośrednicząca zobowiązana jest stosować (§ 5 ust. 9 i ust. 11 umowy o dofinansowanie).

Zaś w myśl § 5 ust. 2 umowy, Beneficjent zobowiązał się do realizacji projektu z należytą starannością, w szczególności do ponoszenia wydatków w sposób celowy, rzetelny, racjonalny i oszczędny z zachowaniem zasady uzyskiwania najlepszych efektów z danych nakładów.

Mając na uwadze powyższe należy stwierdzić, że rozliczone w projekcie wynagrodzenie pracownicy jest wydatkiem niekwalifikowalnym, gdyż nie spełnia warunków uznania go za wydatek kwalifikowalny, określonych w Podrozdziale 2.2 pkt 1 lit. b), lit. e), lit. f) *Wytycznych dotyczących kwalifikowalności wydatków na lata 2021-2027*.

W ocenie Organu I instancji opisany stan faktyczny wyczerpał wszystkie przesłanki definicji nieprawidłowości określone w art. 2 pkt. 31 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2021/1060.

Zgodnie z tą definicją „**nieprawidłowość**” oznacza każde naruszenie mającego zastosowanie prawa, wynikające z działania lub zaniechania podmiotu gospodarczego, które ma lub może mieć szkodliwy wpływ na budżet Unii poprzez obciążenie go nieuzasadnionym wydatkiem”.

Tak więc, aby można było stwierdzić, że wystąpiła nieprawidłowość skutkująca nałożeniem korekty finansowej, muszą zostać spełnione łącznie trzy przesłanki:

- naruszenie mającego zastosowanie prawa
- działanie lub zaniechanie podmiotu gospodarczego powodujące to naruszenie,
- szkoda w budżecie ogólnym Unii Europejskiej.

Realizując projekt Strona swoim działaniem, polegającym na wypłaceniu pracownicy wynagrodzenia ze środków projektu i rozliczeniu go we wnioskach o płatność, naruszyła przywołane wyżej przepisy *Wytycznych dotyczących kwalifikowalności wydatków na lata 2021-2027* oraz umowy o dofinansowanie, przez co spowodowała realną szkodę w budżecie Unii Europejskiej - obciążyła go nieuzasadnionym wydatkiem.

Mając na uwadze zapisy umowy o dofinansowanie projektu, należy podkreślić, że beneficjent jest zobowiązany do przestrzegania procedur rozliczania środków. Każdy wydatek, aby mógł zostać uznany za kwalifikowalny, musi w pierwszej kolejności spełniać nadrzędne i ogólne zasady kwalifikowalności wydatków dla perspektywy 2021–2027.” Samo poniesienie kosztu w okresie realizacji projektu nie jest wystarczające do jego rozliczenia. Aby wydatek zyskał status kwalifikowalnego, musi pozytywnie przejść weryfikację pod kątem zasad kwalifikowalności – w szczególności musi być racjonalny, dokonany w sposób efektywny i oszczędny oraz bezpośrednio przypisany do działań projektowych.

W przedmiotowej sprawie została wydana decyzja określająca przypadającą do zwrotu kwotę dofinansowania. Rozstrzygnięcie zawarte w tej decyzji odnosi się jedynie do kwalifikowalności wydatków w ramach danego projektu, które winny być poniesione zgodnie z warunkami kwalifikowalności określonymi w *Wytycznych dotyczących kwalifikowalności na lata 2021-2027*. Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi w żadnym momencie nie stwierdził i nie zakwestionował przynależnych i powszechnie obowiązujących praw pracownika dotyczących prawa do wynagrodzenia za czas urlopu czy prawa do wynagrodzenia za czas choroby.

Od powyższej decyzji Strona wniosła odwołanie, które pismem wraz z aktami sprawy zostało przekazane do Organu II instancji. W chwili obecnej postępowanie odwoławcze jest w toku.

Podsumowując, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi stoi na stanowisku, że obowiązek realizacji przez pracodawcę wszelkich obowiązków wynikających z prawa pracy należy odróżnić od oceny, czy konkretny wydatek związany z zatrudnieniem pracownika może zostać uznany za kwalifikowalny i sfinansowany ze środków projektu współfinansowanego

z funduszy europejskich. Kwalifikowalność wydatków nie przesądza bowiem o istnieniu lub zakresie praw pracowniczych. Oznacza wyłącznie ocenę, czy dany wydatek spełnia przesłanki finansowania w ramach danego projektu, zgodnie z obowiązującymi regulacjami i dokumentacją właściwą dla programu.

Do wiadomości:

Urząd Marszałkowski

Województwa Łódzkiego

Dokument podpisany cyfrowo:

p.o. Dyrektor

Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi

Krzysztof Barański

Łódź: 13-08-2026