

Łódź, dnia 27 sierpnia 2026 r.

EFSI.0247.46.2026.AK

Pan Łukasz Jachimowicz

Sekretarz Rady Działalności Pożytku Publicznego

Dyrektor Departamentu Społeczeństwa Obywatelskiego

w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów

Szanowny Panie Dyrektorze,

w odpowiedzi na pismo DOB.WOKRiZ.6613.64.2026 z dnia 5 sierpnia 2026 r. przekazujące Uchwałę nr 217 Rady Działalności Pożytku Publicznego (dalej Uchwała) poniżej przedstawiam stanowisko Departamentu Wdrażania Europejskiego Funduszu Społecznego Urzędu Marszałkowskiego Województwa Łódzkiego.

Postanowienia Uchwały przede wszystkim odnoszą się do przepisów prawa, w szczególności przepisów prawa odnoszących się do warunków pracy szanujących zdrowie, bezpieczeństwo i godność, prawa do urlopu, prawa do sprawiedliwego wynagrodzenia, prawa do ochrony socjalnej, prawa do wypoczynku. Powyższe przepisy nie były kwestionowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w prowadzonym postępowaniu. Przedmiotem analizy była możliwość kwalifikowania wydatku w świetle umowy o dofinansowanie projektu oraz Wytycznych dotyczących kwalifikowalności wydatków na lata 2021-2027 (dalej Wytyczne).

Rada Działalności Pożytku Publicznego w § 1 Uchwały wskazała, że osoby zatrudnione na umowę o pracę do realizacji zadań projektowych, niezależnie od źródła finansowania (...) 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 projektu. Takie stwierdzenie nie jest w pełni właściwe, ponieważ nie uwzględnia konieczności oceny wydatku w kontekście zapisów Wytycznych. Podczas weryfikacji wydatku ponoszonego ze środków unijnych należy przede wszystkim sprawdzić, czy wydatek jest związany z realizacją projektu, niezbędny do

osiągnięcia jego celu, racjonalny oraz czy pozostaje w bezpośrednim związku z realizacją zaplanowanych działań i osiągnięciem zakładanych rezultatów. W tym kontekście Wojewódzki Urząd Pracy miał podstawy do dokonania oceny, że przedmiotowy wydatek nie spełnia warunków kwalifikowalności w ramach projektu. Należy przy tym podkreślić, że uznanie wydatku za niekwalifikowalny nie oznacza pozbawienia pracownika przysługującego mu na podstawie przepisów prawa wynagrodzenia lub świadczenia. Oznacza jedynie, że koszt ten, z uwagi na brak spełnienia warunków kwalifikowalności, powinien zostać sfinansowany ze środków własnych pracodawcy, a nie ze środków przeznaczonych na realizację projektu.

Przedstawione w § 2 Uchwały przepisy i zasady dotyczące praw pracowniczych nie były przedmiotem prowadzonej przez Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi sprawy i nie były podważane.

Zaprezentowane wyroki Naczelnego Sądu Administracyjnego nie mogą zostać wprost zastosowane w przedmiotowej sprawie, gdyż nie dotyczą analogicznych przypadków. Jednocześnie zwracam uwagę na wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 5 grudnia 2023 r., sygn. I GSK 1103/23, w którym wskazano, że sama formalna podstawa zatrudnienia pracownika nie przesądza jeszcze o kwalifikowalności wydatku. Konieczne jest bowiem ustalenie rzeczywistego związku poniesionego kosztu z realizacją projektu oraz ocena, czy wydatek pozostawał zgodny z zasadą efektywnego gospodarowania środkami publicznymi. Wskazane stanowisko sądu potwierdza, że ocena kwalifikowalności wydatków w projektach współfinansowanych ze środków UE ma charakter odrębny od oceny prawidłowości stosunku pracy i nie może być utożsamiana z kwestionowaniem praw pracowniczych ani zasad równego traktowania pracowników. Jednocześnie analiza tego rodzaju spraw wymaga każdorazowo uwzględnienia całokształtu okoliczności faktycznych związanych z realizacją projektu oraz zakresem wykonywania obowiązków projektowych.

Odnosząc się do § 3 Uchwały, należy wskazać, że przedstawione w nim dane statystyczne dotyczące zatrudnienia w sektorze obywatelskim stanowią istotny kontekst dla funkcjonowania organizacji pozarządowych, jednak pozostają bez wpływu na ocenę kwalifikowalności.

Podsumowując Rada Działalności Pożytku Publicznego w § 4 stwierdziła, że instytucja zlecająca zadanie powinna pokryć wszystkie koszty tego zatrudnienia i uznać je za kwalifikowalne.

Dodatkowo wskazano, że niedopuszczalna jest jakakolwiek forma dyskryminacji przy zawieraniu umów z organizacjami pozarządowymi lub podmiotami ekonomii społecznej, a także przy rozliczaniu tych zadań. W opinii Departamentu Wdrażania Europejskiego Funduszu Społecznego w przedmiotowej sprawie nie doszło do jakiegokolwiek dyskryminacji, gdyż weryfikacja wydatków i ich kwalifikowalności w projektach jest prowadzona zgodnie z zasadami Wytycznych bez względu na rodzaj podmiotu realizującego projekt. Zgodnie z zapisami Wytycznych kwalifikowalność każdego wydatku musi zostać zweryfikowana w kontekście wszystkich przesłanek określonych w

powyższym dokumencie. Nie można zatem arbitralnie uznać kwalifikowalności wydatku związanego z wynagrodzeniem pracowników zatrudnionych na umowę o pracę.

Ostateczne stanowisko Organu zostanie przedstawione w decyzji administracyjnej Zarządu Województwa Łódzkiego, wydanej po przeprowadzeniu analizy całokształtu materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w związku ze złożeniem przez Stowarzyszenie Wsparcie Społeczne „Ja, Ty, My” odwołania od decyzji Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi.

Z wyrazami szacunku

Zbigniew Gwadera

Dyrektor Departamentu Wdrażania EFS

/podpisano elektronicznie/



Signed by /
Podpisano przez:

Zbigniew Gwadera

Date / Data: 2026-
08-27 14:27



Fundusze Europejskie
dla Łódzkiego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską

