

Z wokandy. Gotowość podjęcia zatrudnienia

Kategoria: Polityka Społeczna

Opublikowano: sobota, 20, sierpień 2022 10:29

Patrycja Grebla-Tarasek

Odsłony: 1457

Gotowość do podjęcia zatrudnienia oznacza, że osoba ma zamiar, chęć i możliwość wykonywania pracy i jednocześnie nie występują żadne przeszkody po stronie tej osoby, aby świadczyć pracę.

Za osobę bezrobotną, zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy uznaje się osobę niezatrudnioną i niewykonyującą innej pracy zarobkowej, zdolną i gotową do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zawodzie lub danej służbie albo innej pracy zarobkowej.

Z kolei w myśl art. 2 ust. 1 pkt 16 ustawy przez pojęcie odpowiedniej pracy należy rozumieć zatrudnienie lub inną pracę zarobkową, które podlegają ubezpieczeniom społecznym i do wykonywania których bezrobotny ma wystarczające kwalifikacje lub doświadczenie zawodowe lub może je wykonywać po uprzednim szkoleniu albo przygotowaniu zawodowym dorosłych, a stan zdrowia pozwala mu na ich wykonywanie oraz łączny czas dojazdu do miejsca pracy i z powrotem środkami transportu zbiorowego nie przekracza 3 godzin, za wykonywanie których osiąga miesięczne wynagrodzenie brutto, w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy.

W art. 33 ust. 4 pkt 3 ustawy, nałożony został na starostę obowiązek pozbawienia statusu bezrobotnego, który odmówił bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniej pracy lub innej formy pomocy określonej w ustawie lub poddania się badaniom lekarskim lub psychologicznym, mającym na celu ustalenie zdolności do pracy lub udziału w innej formie pomocy określonej w ustawie; pozbawienie statusu bezrobotnego następuje od dnia odmowy na okres: 120 dni w przypadku pierwszej odmowy, 180 dni w przypadku drugiej odmowy oraz 270 dni w przypadku trzeciej i każdej kolejnej odmowy.

Po zaproponowaniu osobie bezrobotnej zatrudnienia zarówno po jego stronie, jak i po stronie potencjalnego pracodawcy, pojawiają się określone obowiązki i uprawnienia. Osoba taka bowiem, będąc oczywiście zainteresowaną pozyskaniem zatrudnienia, winna przyjąć zaoferowaną pracę. Przedstawiona oferta musi jednakże spełniać określone przesłanki, a mianowicie powinna być dostosowana do stanu zdrowia osoby bezrobotnej, jego możliwości komunikacyjnych, spełniać minimalne warunki płacowe oraz podlegać ubezpieczeniu społecznemu. Ponadto bezrobotny winien mieć wystarczające kwalifikacje lub doświadczenie zawodowe do jej wykonywania, bądź móc ją wykonywać po uprzednim szkoleniu albo przygotowaniu zawodowym dorosłych.

Z przepisu art. 33 ust. 4 pkt 4 ustawy wynika, że nie każdy podany przez bezrobotnego powód odmowy przyjęcia oferty pracy może być uznany za uzasadnioną przyczynę. Pod pojęciem uzasadnionej przyczyny odmowy przyjęcia zaproponowanej pracy/stażu rozumie się okoliczność natury obiektywnej, niezależną od woli bezrobotnego, a więc przeszkodę, na którą bezrobotny nie miał wpływu. Do takich należy zaliczyć szczególną sytuację osobistą lub rodzinną bezrobotnego, która uniemożliwia podjęcie konkretnego zatrudnienia, bądź wystąpienie okoliczności, które obiektywnie uniemożliwiają wykonywanie konkretnej pracy w proponowanych przez pracodawcę warunkach w związku z przeciwwskazaniami do jej wykonywania.

Zaznaczyć trzeba, że ocenę czy podany przez osobę bezrobotną powód odmowy przyjęcia oferty pracy podlega uznaniu organu. Powinien on jednak dokonać ustaleń w tym zakresie z uwzględnieniem okoliczności faktycznych sprawy.

Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gliwicach z dnia 7 lipca 2022 r., sygn. III SA/GI 1758/21

Z wokandy. Gotowość podjęcia zatrudnienia

Kategoria: Polityka Społeczna

Opublikowano: sobota, 20, sierpień 2022 10:29

Patrycja Grebla-Tarasek

Odsłony: 1457

Źródło: [CBOSA](#)