



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej



Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

BM-II.059.1.306.2024

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pan
Szymon Hołownia
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 2895, Pana Posła Artura Łackiego, proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

W ramach środków rezerwy Funduszu Pracy zabezpieczone zostało 50 mln zł na działania dla powiatów, w których planowane są zwolnienia grupowe.

Podkreślić należy, że w razie konieczności rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników (z przyczyn nie dotyczących pracowników) zastosowanie mają przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (tzw. ustawa o zwolnieniach grupowych, Dz.U. z 2024 r. poz. 61).

Zgodnie z art. 2 ustawy pracodawca jest zobowiązany skonsultować zamiar przeprowadzenia grupowego zwolnienia z działającymi u niego zakładowymi organizacjami związkowymi. Przedmiotem prowadzonych rozmów winny być przede wszystkim rozwiązania pozwalające na uniknięcie zwolnień grupowych lub zmniejszenie ich skali, a także dotyczące spraw pracowniczych związanych z tym zwolnieniem, ewentualnej możliwości przekwalifikowania lub przeszkolenia zawodowego pracowników, czy uzyskania przez nich objętych zwolnieniem innego zatrudnienia. Pracodawca jest ustawowo zobowiązany zawiadomić na piśmie zakładowe organizacje związkowe o: przyczynach zamierzonego grupowego zwolnienia; liczbie zatrudnionych pracowników i grupach zawodowych, do których oni należą; grupach zawodowych pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia; okresie, w ciągu którego nastąpi takie zwolnienie; proponowanych kryteriach doboru pracowników do grupowego zwolnienia; kolejności dokonywania zwolnień pracowników; propozycjach rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem, a jeżeli obejmują one świadczenia pieniężne, pracodawca jest obowiązany dodatkowo przedstawić sposób ustalania ich wysokości.

Pracodawca przekazuje powyższe informacje na piśmie właściwemu powiatowemu urzędowi pracy, z wyłączeniem informacji dotyczących sposobu ustalania wysokości świadczeń pieniężnych przysługujących pracownikom. W myśl art. 3 ustawy, w terminie nie dłuższym niż 20 dni od dnia zawiadomienia, pracodawca i zakładowe organizacje związkowe zawierają porozumienie. W porozumieniu tym określa się zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, a także obowiązki pracodawcy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonym zwolnieniem grupowym. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie

treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca musi uzgodnić jego treść z organizacjami związkowymi, reprezentatywnymi w rozumieniu art. 253 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 854), z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

Stosownie do art. 4 ust. 1 ustawy pracodawca zawiadamia na piśmie właściwy powiatowy urząd pracy o przyjętych ustaleniach dotyczących grupowego zwolnienia, w tym o liczbie zatrudnionych i zwalnianych pracowników oraz o przyczynach ich zwolnienia, okresie, w ciągu którego ma być dokonane zwolnienie, a także o przeprowadzonej konsultacji zamierzonego grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi lub z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Natomiast zgodnie z art. 8 ust. 1 ww. ustawy pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Ponadto, w razie ponownego zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej, pracodawca powinien zatrudnić pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy w ramach grupowego zwolnienia, jeżeli zwolniony pracownik zgłosi zamiar podjęcia zatrudnienia u tego pracodawcy w ciągu roku od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy. Pracodawca powinien ponownie zatrudnić pracownika, o którym mowa w ust.1, w okresie 15 miesięcy od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia (art. 9 ust.1 ww. ustawy).

Kierowany przeze mnie resort monitoruje sytuację grupowych zwolnień i pozostaje w stałym kontakcie z powiatowymi urzędami pracy w zakresie informacji o przewidzianych formach pomocy dla zwalnianych pracowników. Główne działania urzędów pracy w 2024 r. to m.in.:

- pomoc dla pracodawców przy opracowywaniu programu dla zwalnianych pracowników,
- spotkania informacyjne oraz online dla pracowników przewidzianych do zwolnienia celem przedstawienia propozycji pomocy,
- zaangażowanie doradców zawodowych oraz pośredników pracy w spotkania z pracownikami bezpośrednio w siedzibie pracodawcy,
- uruchamianie punktów informacyjnych w siedzibie urzędu pracy lub pracodawcy,
- przygotowanie charakterystyki zwalnianych osób pod kątem posiadanych kwalifikacji i kompetencji w celu wykorzystania do oferowania pomocy zwalnianym osobom,
- proponowanie ofert pracy dopasowanych do kwalifikacji i potrzeb pracowników,
- organizacja spotkań z pracodawcami z regionu w formie takich wydarzeń jak targi pracy.

Najczęściej stosowane formy pomocy w programach dla zwalnianych pracowników to:

- pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe,
- środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej,
- szkolenia zawodowe,
- zatrudnienie na miejscach pracy współfinansowanych ze środków Funduszu Pracy (prace interwencyjne, roboty publiczne itd.),

- zatrudnienie w ramach dofinansowania do wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia,
- bony na zasiedlenie,
- bony zatrudnieniowe.

Sytuacja związana ze zwolnieniami grupowymi jest stabilna. Zgodnie z danymi Eurostatu bezrobocie w Polsce jest najniższe od lat i pozostaje jednym z najniższych w Unii Europejskiej. W końcu maja szacowana przez Ministerstwo stopa bezrobocia rejestrowanego wyniosła 5,0% - tj. o 0,1 punktu procentowego mniej w stosunku do kwietnia br.

Zgłoszenie zwolnień grupowych nie oznacza, że wszystkie osoby zgłoszone do zwolnienia tracą pracę. W niektórych przypadkach jest to wymóg administracyjny, stawiany firmom przechodzącym restrukturyzację i część zgłoszonych osób jest zatrudniana w innych spółkach danego przedsiębiorcy. Na 30 tys. zapowiadanych w 2023 roku zwolnień grupowych pracodawcy zrealizowali 17 tys. z nich. Dużą część realizowanych w tej chwili zwolnień zgłoszono jeszcze w ubiegłym roku. Prawie 11% zgłaszanych zapowiedzi zwolnień grupowych dotyczy tzw. wypowiedzeń zmieniających warunki pracy lub wynagradzania. Około 37% zgłoszonych do objęcia zwolnieniami grupowymi pracowników w 2024 r. zostanie zwolnionych z powodu likwidacji zakładu pracy wynikającej np. z przeniesienia produkcji z Polski. W przypadku banków zapowiadane wcześniej i obserwowane od kilku już lat zwolnienia są najprawdopodobniej efektem ograniczania zatrudnienia w wyniku wprowadzania automatyzacji i cyfryzacji w obsłudze klientów oraz kosztów prowadzenia działalności (np. koszty surowców, energii).

Zgodnie z art. 70 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 475 z późn. zm.) pracodawca zamierzający zwolnić 50 i więcej pracowników w okresie 3 miesięcy jest obowiązany uzgodnić z powiatowym urzędem pracy, właściwym dla jego siedziby lub właściwym ze względu na miejsce wykonywania pracy, zakres i formy pomocy dla zwalnianych pracowników - w tym pracowników niepełnosprawnych - dotyczące pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego oraz szkoleń.

W przypadku zwolnienia monitorowanego, pracodawca jest obowiązany podjąć działania polegające na zapewnieniu pracownikom przewidzianym do zwolnienia, będącym w trakcie wypowiedzenia lub w okresie 6 miesięcy po rozwiązaniu stosunku pracy albo stosunku służbowego, usług rynku pracy realizowanych w formie programu. Wykonawcami programu mogą być powiatowe urzędy pracy, agencje zatrudnienia lub instytucje szkoleniowe, zaś finansować go może sam pracodawca, pracodawca i odpowiednie jednostki administracji publicznej, a także, na podstawie porozumienia, organizacja i osoby prawne przy udziale pracodawcy. W ramach programu pracodawca może również, na wniosek pracownika, przyznać mu świadczenie szkoleniowe, przysługujące po rozwiązaniu stosunku pracy lub stosunku służbowego na czas udziału osoby objętej zwolnieniem w szkoleniach, w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy. W czasie korzystania ze świadczenia szkoleniowego, zwolnionemu pracownikowi przysługuje pomoc pod postacią poradnictwa zawodowego, udzielana przez właściwy, powiatowy urząd pracy. Zwolniony pracownik może zostać skierowany na jednorazowe szkolenie organizowane i finansowane przez powiatowy urząd pracy na zasadach określonych w ustawie. Po przyznaniu przez pracodawcę świadczenia szkoleniowego, powiatowy urząd pracy refunduje pracodawcy składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe finansowane ze środków własnych pracodawcy, w wysokości określonej w odrębnych przepisach. Pracodawca wypłaca co miesiąc zwolnionemu

pracownikowi - na podstawie zawartej z nim umowy, począwszy od miesiąca, w którym pracownik rozpoczął szkolenie - świadczenie szkoleniowe w wysokości równej wynagrodzeniu pracownika, obliczanemu jak za urlop wypoczynkowy, nie wyższej jednak niż 200% minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Ze względu na dobrą sytuację na rynku pracy i potrzeby kadrowe wielu pracodawców oraz możliwości aktywizacji zawodowej z wykorzystaniem środków Funduszu Pracy, w Ministerstwie, na chwilę obecną, nie planuje się wprowadzania dodatkowych form motywacji finansowej, mających odwieść przedsiębiorców od ewentualnych decyzji związanych z redukcją zatrudnienia.

Obecny rozwój gospodarki jest skupiony wokół transformacji energetycznej i cyfrowej, w związku z czym udostępnianie firmom propozycje koncentrują się na wspieraniu tych obszarów. Za przykład posłużyć mogą programy uruchamiane za pośrednictwem Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki 2021-2027. Działania w tym kierunku określa zarówno unijna Strategia Małych i Średnich Przedsiębiorstw (MŚP), jak i krajowe plany i strategie, w tym Strategia Produktowności 2030, mająca dostosować polską gospodarkę do globalnych trendów.

Korzyści, które przedsiębiorcy mogą uzyskać z transformacji cyfrowej i energetycznej to przede wszystkim obniżenie kosztów i zwiększenie wydajności. Spójne z tym kierunkiem rozwoju są również inne plany i programy krajowe, takie jak Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia czy Program Rozwoju Kompetencji Cyfrowych do 2030 r. Przedsiębiorcy mogą, w szerokim zakresie, korzystać z pomocy takich instytucji jak Grupa Polskiego Funduszu Rozwoju (PFR), w tym PARP, Agencji Rozwoju Przemysłu (ARP), Banku Gospodarstwa Krajowego (BGK) oraz 340 powiatowych urzędów pracy. Wsparcie może być udzielone przedsiębiorcy w różnych formach, np. w postaci szkoleń, doradztwa, finansowania, ulg, odliczeń i zwolnień podatkowych oraz ulg i umorzeń w składkach do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Aby móc ubiegać się o wsparcie należy spełnić warunki lub cele danego programu. Wymienione instytucje są angażowane do realizacji programów finansowanych ze środków krajowych i unijnych.

Przedsiębiorcy, korzystając ze wsparcia PARP, mogą uzyskać pomoc finansową i kompetencyjną w ramach programów unijnych czy Akademii PARP, zapewniającej dostęp do bezpłatnych kursów e-learningowych dla osób chcących założyć lub prowadzących działalność gospodarczą (kursy są prowadzone w pięciu obszarach: finanse, marketing, prawo, zarządzanie i kompetencje osobiste). Oferta Akademii jest systematycznie uzupełniana o nowe kursy. BGK oferuje przedsiębiorcom m.in. kredyty obrotowe lub inwestycyjne, system gwarancji i poręczeń, w tym gwarancje de minimis. Gwarancje służą zabezpieczeniu spłaty kredytu i są skierowane w szczególności do firm, które nie dysponują odpowiednim zabezpieczeniem kredytu. ARP ma szeroką ofertę pożyczek dla klientów z sektora MŚP o obrotach powyżej 4 mln zł i posiadających dodatnie wyniki za ostatni rok obrotowy. ARP, w ramach Polityki Nowej Szansy, udziela także zwrotnej pomocy finansowej na zapewnienie płynności firmie na czas potrzebny do opracowania planu restrukturyzacji lub przeprowadzenia likwidacji. Krajowy Punkt Kontaktowy ds. Instrumentów Finansowych Programów Unii Europejskiej (KPK) udziela informacji nt. możliwości otrzymania preferencyjnego finansowania ze środków unijnych, w tym z Programu InvestEU.

Wsparcie dla przedsiębiorców dostępne jest również w ramach Europejskiej Sieci Przedsiębiorczości (EEN), oferującej usługi dostosowane do potrzeb MŚP, aby mogły rozwinąć swój potencjał. Jest to największa na świecie sieć wsparcia dla przedsiębiorców. W Polsce funkcjonuje 28 ośrodków EEN zgrupowanych w 4 konsorcjach. Ośrodki EEN pomagają w znalezieniu partnerów biznesowych, organizują wyjazdy w ramach giełd kooperacyjnych i misji handlowych na całym świecie, świadczą usługi z zakresu transferu technologii (w tym audyty technologiczne). EEN zapewnia też wsparcie doradców ds. zrównoważonego rozwoju, udzielających porad w zakresie inwestowania w zasobooszczędne procesy oraz infrastrukturę o obiegu zamkniętym, współpracując z Europejskimi Hubami Innowacji Cyfrowych.

Podejmowane są ponadto działania legislacyjne. Opracowany w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej projekt ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia zawiera szereg rozwiązań korzystnych dla pracodawców i osób poszukujących zatrudnienia. Planowane zmiany dotyczące form pomocy, realizowanej przez urzędy pracy, to m.in.:

- zmiana priorytetów dla publicznych służb zatrudnienia przez nastawienie na większą współpracę z przedsiębiorcami i realizację ich potrzeb,
- zmniejszenie biurokracji i obowiązków sprawozdawczych dla przedsiębiorców,
- zwiększenie dostępu do Krajowego Funduszu Szkoleniowego, który dotychczas pozwalał na dofinansowanie kształcenia/szkolenia pracowników i pracodawców, o osoby prowadzące firmy jednoosobowe oraz pracujące na podstawie umów cywilnoprawnych,
- uelastycznienie atrakcyjnych dla przedsiębiorców form pomocy, np. refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy, kosztów wyposażenia lub doposażenia specyficznych stanowisk pracy związanych ze wsparciem dla dzieci niepełnosprawnych czy pożyczki na utworzenie stanowiska pracy.

Kierowane przeze mnie ministerstwo na bieżąco monitoruje sytuację na rynku pracy, współpracując z samorządami lokalnymi i innymi instytucjami.

Z wyrazami szacunku

Agnieszka Dziemianowicz- Bąk
Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/