



Data: 12.03.2021

Dotyczy: [Rzeczpospolita](#)

OUTPLACEMENT, CZYLI ZWOLNIENIA MONITOROWANE W PRAKTYCE

Pracownicy objęci zwolnieniami monitorowanymi mają ustawowo zagwarantowaną pomoc. Na jaką jej formę mogą liczyć i kto odpowiada za programy wsparcia?

Niekiedy pracodawcy są zmuszeni podejmować trudne decyzje dotyczące zwolnienia znacznej części pracowników. Przyczyną takich decyzji z reguły jest trudna sytuacja finansowa firmy lub konieczność jej restrukturyzacji.

ZWOLNIENIA GRUPOWE A MONITOROWANE

Jeżeli zwolnienia dotyczą większej liczby pracowników naturalnym jest, że możemy mieć do czynienia ze zwolnieniami grupowymi. Warunki wszczęcia procedury zwolnień grupowych oraz jej przebieg reguluje ustawa z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (dalej zwana „ustawą o zwolnieniach grupowych”). Ustawa ta reguluje m.in. proces doboru pracowników do zwolnień, kolejności ich zwolnień, możliwości ich przekwalifikowania, przeszkolenia zawodowego lub uzyskania innego zatrudnienia przez zwolnionych pracowników, a także sposób ustalania wysokości świadczeń pieniężnych przysługujących z tego tytułu.

O ile sama instytucja zwolnień grupowych jest znana zarówno pracodawcom, pracownikom, jak i związkom zawodowym z uwagi na liczne publikacje w mediach, o tyle mało znana jest procedura tzw. outplacementu, czyli zwolnień monitorowanych.

WAŻNE!

Przez zwolnienia monitorowane rozumie się szereg programów oferowanych zwalnianym pracownikom, których celem jest wsparcie przy poszukiwaniu nowego zatrudnienia.

Brak znajomości tej instytucji prawnej wynika zapewne z faktu, że nie jest ona ujęta w ustawie o zwolnieniach grupowych, tylko znajduje się w ustawie z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (zwanej dalej „ustawą o promocji zatrudnienia”), a więc w akcie prawnym, który nie reguluje bezpośrednio procesu zwolnień pracowników.

Definicja legalna zwolnień monitorowanych umieszczona w ustawie wskazuje, że jest to rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w związku z którym są świadczone usługi rynku pracy dla pracowników będących w okresie wypowiedzenia stosunku pracy lub stosunku służbowego, a także zagrożonych wypowiedzeniem.

Wszczęcie procedury zwolnień monitorowanych jest przy tym uzależnione od spełnienia trzech przesłanek: podmiotowej, ilościowej i czasowej.

WAŻNE!

Ze zwolnieniami monitorowanymi będziemy mieli do czynienia, jeśli nastąpią z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz obejmą co najmniej 50 pracowników w okresie trzech miesięcy.

Z uwagi na liczbę zwalnianych pracowników oraz czas, zwolnienia monitorowane mogą towarzyszyć zwolnieniom grupowym (wszczęście programów pomocowych w ramach outplacementu będzie pochodną przeprowadzenia zwolnień grupowych). W sytuacji gdy liczba zwalnianych pracowników jest mniejsza niż 50 osób, możemy mieć do czynienia ze zwolnieniami grupowymi, nie mając przy tym do czynienia ze zwolnieniami monitorowanymi.

Dla przypomnienia: zwolnień grupowych dokonuje pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni przeprowadza redukcję zatrudnienia, wypowiadając umowę o pracę lub na mocy porozumienia stron z przyczyn niedotyczących pracowników i zwolnienia te obejmują:

- 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników lub 10 proc. pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników.

Jeżeli natomiast liczba zwalnianych pracowników pozwala na zakwalifikowanie ich jako zwolnienia monitorowane, to obowiązkiem pracodawcy jest podjęcie działań mających na celu przeciwdziałanie negatywnym skutkom tego działania dla pracowników.

OBOWIĄZKI PRACODAWCY

Według art. 70 ustawy o promocji zatrudnienia pracodawca zamierzający zwolnić co najmniej 50 pracowników w okresie trzech miesięcy, jest obowiązany uzgodnić z powiatowym urzędem pracy właściwym dla siedziby tego pracodawcy lub ze względu na miejsce wykonywania pracy, zakres i formy pomocy dla zwalnianych pracowników, w tym pracowników niepełnosprawnych, dotyczące w szczególności następujących usług rynku pracy:

1. pośrednictwa pracy,
2. poradnictwa zawodowego,
3. szkoleń.

Wymienione usługi rynku pracy realizowane są w formie programów i przysługują pracownikom objętym zwolnieniem lub będącym w trakcie wypowiedzenia lub w okresie sześciu miesięcy po rozwiązaniu stosunku pracy lub stosunku służbowego. Podmiotem odpowiedzialnym za realizację programu może być powiatowy urząd pracy, agencja zatrudnienia lub instytucja szkoleniowa. Koszty programu outplacementu powinny być ponoszone przez pracodawców, ale nie zawsze wszystkie. Ustawa zezwala bowiem, w zależności od oferowanych programów, na partycypację w kosztach jednostek administracji publicznej lub podmiotów trzecich na podstawie zawartego z pracodawcą porozumienia.

JAK POMÓC ODCHODZĄCYM PRACOWNIKOM?

W ramach programu pomocy pracodawcy mogą zaoferować zwalnianym pracownikom możliwość skorzystania ze świadczenia szkoleniowego. Ustawa reguluje warunki i zasady jego wypłaty. Świadczenie szkoleniowe jest przyznawane na wniosek pracownika i przysługuje mu także po rozwiązaniu stosunku pracy lub stosunku służbowego na czas jego udziału w szkoleniach, jednak nie dłużej niż przez sześć miesięcy.

Przyznanie świadczenia szkoleniowego wymaga zawarcia umowy między pracownikiem a pracodawcą, która stanowi podstawę jego wypłaty. Umowa powinna zawierać istotne postanowienia określające prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy takie jak zasady i terminy wypłaty świadczenia, czas szkolenia, zasady i warunki zwrotu otrzymanego świadczenia, zasady uczestnictwa i potwierdzenia obecności pracownika w szkoleniu.

Świadczenie szkoleniowe przysługuje pracownikowi w wysokości równej wynagrodzeniu pracownika, obliczanemu jak za urlop wypoczynkowy, nie wyższej jednak niż 200 proc. minimalnego wynagrodzenia za pracę. W związku z podwyżką płacy minimalnej, maksymalna wysokość przysługującego świadczenia szkoleniowego na jednego pracownika w 2021 r. może wynosić 5 600 zł.

Ponadto, przyznanie świadczenia szkoleniowego uprawnia pracownika do korzystania z pomocy powiatowego urzędu pracy w zakresie poradnictwa zawodowego. Pracownik może być skierowany na jednorazowe szkolenie organizowane i finansowane przez powiatowy urząd pracy, na zasadach określonych w ustawie o promocji zatrudniania i instytucjach rynku pracy.

WAŻNE!

Przyznanie świadczenia szkoleniowego uprawnia pracodawcę do otrzymania od powiatowego urzędu pracy refundacji składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe finansowane ze środków własnych pracodawcy w wysokości określonej w odrębnych przepisach.

POMOC PRZY ZWALNIANIU MNIEJSZEJ LICZBY ZATRUDNIONYCH

Pracodawcy mają możliwości pomocy zwalnianym pracownikom nie tylko w przypadkach, kiedy taki obowiązek nakłada na nich ustawa. Mogą również we własnym zakresie decydować o udzieleniu pomocy zwalnianym pracownikom, w szczególności jeżeli zwolnienia dotyczą mniejszej ich liczby, oferując pomoc w znalezieniu nowego zatrudnienia lub kierowaniu ich na odpowiednie programy pomocowe.

Na rynku istnieje wiele firm oferujących komercyjne programy outplacementu, organizowane w formie outplacementu indywidualnego lub zbiorowego. Ideą takich programów jest odpowiednie zarządzanie procesem odchodzenia pracowników, które pozwala pracodawcom bezkonfliktowo rozstać się z zatrudnionymi, a pracownikom otrzymać informację o rynku pracy oraz fachową pomoc w poszukiwaniu nowej pracy.

Autor – Michał Majnusz jest radcą prawnym w [gliwickim oddziale Rödl & Partner](#).