Zwolnienia monitorowane

Departament Rynku Pracy Data publikacji: 28.04.2014 Data modyfikacji: 23.03.2021

Ze zwolnieniami monitorowanymi mamy do czynienia, kiedy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy lub stosunku służbowego, które następuje z przyczyn dotyczących zakładu pracy, na rzecz pracowników będących w okresie wypowiedzenia, a także na rzecz pracowników zagrożonych wypowiedzeniem świadczone są usługi rynku pracy.

Przepisy dotyczące zwolnień monitorowanych uregulowane zostały w ustawie - ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Zgodnie z art. 70 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy pracodawca zamierzający zwolnić co najmniej 50 pracowników w okresie 3 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:

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

Ponadto w przypadku zwolnienia monitorowanego pracodawca jest obowiązany podjąć działania polegające na zapewnieniu pracownikom przewidzianym do zwolnienia lub będącym w trakcie wypowiedzenia lub w okresie 6 miesięcy po rozwiązaniu stosunku pracy lub stosunku służbowego usług rynku pracy realizowanych w formie programu. Program może być realizowany przez powiatowy urząd pracy, agencję zatrudnienia lub instytucję szkoleniową. Program może być finansowany przez pracodawcę, przez pracodawcę i odpowiednie jednostki administracji publicznej lub na podstawie porozumienia organizacji i osób prawnych z udziałem pracodawcy.

Pracodawcy, w ramach programu mogą na wniosek pracownika finansować świadczenie szkoleniowe. Świadczenie szkoleniowe jest przyznawane przez pracodawcę na wniosek pracownika i przysługuje po rozwiązaniu stosunku pracy lub stosunku służbowego na czas udziału pracownika w szkoleniach, przez okres nie dłuższy niż 6 miesięcy. 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.

Podstawa prawna

- ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – art. 70