

COMPLIANCE INSIGHTS

Vol. 55

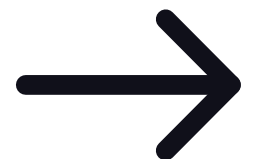
Zwolnienia
monitorowane
w Polsce od 2025
roku – nowe
obowiązki firm



1. Nowe obowiązki pracodawców i wsparcie dla pracowników

W związku z wejściem w życie od 1 czerwca 2025 roku ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia, na polskim rynku pracy pojawia się nowa instytucja zwolnień monitorowanych.

To ważna zmiana, która ma na celu zapewnienie lepszej ochrony i wsparcia pracownikom zwalnianym z przyczyn dotyczących zakładu pracy, szczególnie gdy redukcja zatrudnienia obejmuje **co najmniej 50 osób w przeciągu 3 miesięcy**.



2. Czym są zwolnienia monitorowane?

Zwolnienia monitorowane to szczególny tryb przeprowadzenia zwolnień grupowych, który wymaga od pracodawców podjęcia działań zmierzających do wsparcia pracowników objętych redukcją zatrudnienia.

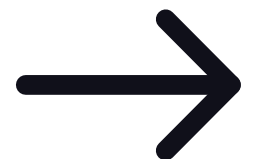
Oznacza to, że pracodawca nie może już jedynie rozwiązać umów z dużą grupą osób, ale jest zobowiązany do przygotowania i realizacji programu pomocowego, uzgadnianego z powiatowym urzędem pracy właściwym ze względu na siedzibę firmy lub miejsce pracy.



3. Kiedy stosuje się zwolnienia monitorowane?

Obowiązek zwolnień monitorowanych pojawia się w sytuacji, gdy pracodawca planuje zwolnić co najmniej 50 pracowników w okresie 3 miesięcy z przyczyn dotyczących zakładu pracy — np. restrukturyzacji, zmniejszenia skali działalności czy likwidacji stanowisk.

Takie zwolnienia muszą być przeprowadzane zgodnie z rygorystycznymi wymogami ustawy.



4. Obowiązki pracodawcy wynikające ze zwolnień

Pracodawca, planując zwolnienia monitorowane, ma obowiązek:

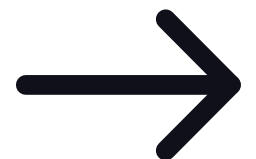
- uzgodnić z powiatowym urzędem pracy zakres i formy pomocy dla zwalnianych pracowników. Pomoc ta obejmuje przede wszystkim pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe oraz szkolenia,
- uwzględnić w programie pomocowym także pracowników niepełnosprawnych,
- zapewnić możliwość potwierdzenia przez pracowników nabytej wiedzy i umiejętności oraz wydanie dokumentów potwierdzających ich kwalifikacje,



4. Obowiązki pracodawcy wynikające ze zwolnień

- realizować uzgodniony program wsparcia w trakcie wypowiedzenia oraz do 6 miesięcy po zakończeniu stosunku pracy.

Dzięki takiemu podejściu zwolnieni pracownicy mają realną szansę na podniesienie swoich kompetencji oraz aktywne poszukiwanie nowego zatrudnienia, co ma łagodzić negatywne skutki utraty pracy i ograniczać skutki społeczne takich zwolnień.



5. Cele i znaczenie zwolnień monitorowanych

Zwolnienia monitorowane mają przede wszystkim:

- zmniejszyć napięcia społeczne i negatywne skutki związane z masowymi zwolnieniami,
- zapewnić zwalnianym osobom realne wsparcie na rynku pracy,
- wzmocnić współpracę między pracodawcami a instytucjami publicznymi, w tym powiatowymi urzędami pracy oraz ośrodkami szkoleniowymi.



5. Cele i znaczenie zwolnień monitorowanych

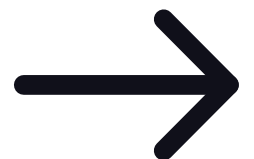
Stworzenie takiego mechanizmu wpisuje się w szerszą politykę rynku pracy, której celem jest zwiększenie adaptacyjności pracowników oraz ograniczenie długotrwałego bezrobocia.



6. Finansowanie i realizacja programów wsparcia

Finansowanie programu może pochodzić z trzech głównych źródeł:

- pracodawca sam finansuje działania pomocowe przewidziane w programie, takie jak pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, szkolenia czy potwierdzanie kwalifikacji pracowników,
- finansowanie może być wspólne – przez pracodawcę i odpowiednie jednostki administracji publicznej, np. powiatowe urzędy pracy lub marszałków województw, z którymi pracodawca uzgadnia zakres i formy pomocy,



6. Finansowanie i realizacja programów wsparcia

- programy mogą być również finansowane na podstawie porozumień organizacji i osób prawnych, gdzie w porozumieniu uczestniczą pracodawcy i inne podmioty rynku pracy, co może zwiększać zakres i efektywność wsparcia.



7. Sankcje i wyjątki

Gdyby okazało się, że pracodawca odmówi realizacji programu, np. z uwagi na brak dofinansowania, to przepisy nie przewidują automatycznego zwolnienia pracodawcy z tego obowiązku.

Nie określają też wyraźnej sankcji z tego tytułu. Brak zapewnienia wsparcia zgodnie z uzgodnionym programem może jednak skutkować postępowaniami kontrolnymi i roszczeniami pracowniczymi.

Wyjątki od stosowania zwolnień monitorowanych dotyczą sytuacji, gdy zwolnienia nie spełniają ustawowych przesłanek, czyli:



7. Sankcje i wyjątki

- Liczba zwalnianych pracowników jest mniejsza niż 50 w okresie 3 miesięcy,
- Przyczyny zwolnień nie dotyczą zakładu pracy (np. zwolnienia z przyczyn indywidualnych, dyscyplinarnych),
- Jeśli zwolnienia nie kwalifikują się do zwolnień grupowych lub nie są objęte wymogiem usług rynku pracy dla zwalnianych.

W praktyce oznacza to, że zwolnienia monitorowane mają zastosowanie wyłącznie do większych redukcji zatrudnienia z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy i obejmują osoby objęte procesem redukcji wraz z zapewnieniem im specjalnego programu wsparcia.

8. Podsumowanie

Wprowadzenie zwolnień monitorowanych od czerwca 2025 roku to istotny krok ku bardziej odpowiedzialnemu i społecznemu podejściu do redukcji zatrudnienia w Polsce.

Obowiązki nałożone na pracodawców oraz doprecyzowane zasady współpracy z urzędami pracy mają na celu łagodzenie skutków zwolnień i wspieranie pracowników w trudnym okresie zmiany zatrudnienia.

Nowe rozwiązania stanowią element nowoczesnej polityki rynku pracy, odpowiadającej na wyzwania współczesnej gospodarki.



Kontakt



Mariusz Purgał

Partner

mariusz.purgal@kwkr.pl



Paweł Zyskowski

Associate

pawel.zyskowski@kwkr.pl

Zespół Compliance KWKR



**Agata
Baca**



**Katarzyna
Kanik**



**Justyna
Staszkiwicz**



**Anna
Bartosiak**



**Bartosz
Bogusławski**



**Alicja
Łopacińska**