Minister Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

BM-II.059.3.50.2025
Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pani
Małgorzata Kidawa-Błońska
Marszałek Senatu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowna Pani Marszałkini,

w odpowiedzi na oświadczenie Pana Senatora Aleksandra Szweda, złożone podczas 47 posiedzenia Senatu RP 10 grudnia 2025 r., w sprawie pogorszenia się sytuacji społeczno-gospodarczej, proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

Trzeba podkreślić, że zwiększony względem wcześniejszych lat przyrost zapowiedzi zwolnień grupowych obserwowany jest od 2023 r. (w stosunku do 2022 roku wynosi 46%, zaś w 2024 roku sięgnął 22%). Według danych z monitoringu zgłoszeń zwolnień i zwolnień grupowych w roku 2025 pracodawcy zgłosili do powiatowych urzędów pracy zamiar zwolnienia grupowo ponad 97,5 tys. pracowników. Należy przy tym zaznaczyć, że aż 58,3 tys. osobom (co stanowi ok. 60% wszystkich zgłoszeń zwolnień grupowych dokonanych w minionym roku) planowano wręczyć wypowiedzenia zmieniające warunki pracy lub płacy. W liczbie tzw. wypowiedzeń zmieniających ujęto 53,3 tys. pracowników Poczty Polskiej, a zmienione warunki pracy bądź płacy zaakceptowało ostatecznie 52 tys., czyli 98% z nich. Nie jest to odosobniony przypadek, gdyż restrukturyzacje często kończą się porozumieniem z pracownikami, którzy kontynuują zatrudnienie na zmienionych warunkach. Trzeba też pamiętać, że zgłoszenia zamiaru przeprowadzenia zwolnień grupowych mają charakter informacyjny i nie oznaczają automatycznego przeprowadzenia redukcji etatów.

Zgodnie z art. 217 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. 2025 r. poz. 620 z późn. zm.) pracodawca planujący zwolnienie z przyczyn dotyczących zakładu pracy co najmniej 50 pracowników uzgadnia w ciągu 3 miesięcy z Powiatowym Urzędem Pracy właściwym dla jego siedziby lub ze względu na miejsce wykonywania pracy wymiar i formę pomocy dla zwalnianych pracowników, w tym pracowników z niepełnosprawnościami, zwłaszcza w zakresie pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, szkoleń, potwierdzenia nabytej wiedzy i umiejętności oraz uzyskania dokumentów potwierdzających nabycie wiedzy i umiejętności.

Zwolnieniami monitorowanymi (pomocą dla zwalnianych lub zagrożonych zwolnieniami pracowników) w minionym roku objęto 20,2 tys. pracowników, czyli ponad dwukrotnie więcej niż rok wcześniej. Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej podjęła w związku z tym decyzję o przeznaczeniu w 2025 r., podobnie jak rok wcześniej, środków z rezerwy Funduszy Pracy w wysokości 50 mln zł na program aktywizacji zawodowej bezrobotnych zwolnionych z pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz pracowników objętych zwolnieniami monitorowanymi. W minionym roku wpłynęło 7 wniosków o dofinansowanie z tej rezerwy. Środki przyznano w kwotach wnioskowanych. Z dodatkowej puli 50 mln zł wykorzystano jedynie 9% udostępnionych środków.

Również w roku 2026 urzędy pracy mogą wnioskować o środki rezerwy Funduszu Pracy na finansowanie programów aktywizacji zawodowej bezrobotnych zwolnionych z przyczyn niedotyczących pracowników oraz pracowników objętych zwolnieniami monitorowanymi. Programy te realizowane są bez wcześniejszego ogłoszenia naboru, na bieżąco, w ramach

tel. 222-500-108
info@mrpips.gov.pl
https://www.gov.pl/web/rodzina
ul. Nowogrodzka 1/3/5
00-513 Warszawa

środków będących w dyspozycji ministra właściwego do spraw pracy, według kolejności wpływu wniosków.

Kierownictwo resortu pracy na bieżąco monitoruje zapotrzebowanie urzędów pracy. Stale podejmowane są też działania mające na celu aktywizację zawodową bezrobotnych. Na mocy przepisów ustawy z 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. poz. 620) osoby mające problemy ze znalezieniem zatrudnienia lub zainteresowane podwyższeniem swoich kompetencji zawodowych mogą, po zarejestrowaniu się w urzędzie pracy, korzystać z: pośrednictwa pracy; poradnictwa zawodowego; szkolenia; bonu na kształcenie ustawiczne; pożyczki edukacyjnej; staży; skierowania do pracy w ramach robót publicznych, prac interwencyjnych czy prac społecznie użytecznych; dofinansowania lub pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej; bonu na zasiedlenie. Osoby te mogą też uczestniczyć w programach specjalnych i regionalnych oraz korzystać z kilku form pomocy w ramach pakietu aktywizacyjnego. Warto podkreślić, że w 2025 roku udział w pracach subsydiowanych, szkoleniach, stażach i pracach społecznie użytecznych rozpoczęło ok. 209 tys. bezrobotnych.

Lokalna gospodarka i rynek pracy pozostają w dobrej kondycji, co potwierdzają dane krajowe i europejskie. Polska utrzymuje się w czołówce państw z najniższą stopą bezrobocia w UE. W marcu 2026 r. stopa bezrobocia w kraju, liczona zgodnie z definicją Eurostatu, wyniosła 3,3% wobec średniej na poziomie 6,0 % dla UE i 6,2 % w strefie Euro i była – po Czechach i Bułgarii - najniższa w całej wspólnocie. Według szacunków MRPiPS stopa bezrobocia rejestrowanego liczona wg metodologii krajowej w kwietniu 2026 r. wyniosła 6,0% i była o 0,1 pkt. proc. niższa od tej w marcu.

W resorcie pracy na bieżąco monitorowane są sygnały o wypowiedzeniach układów zbiorowych pracy, a ich poszczególne przypadki analizowane z uwzględnieniem informacji przekazywanych przez organizacje związkowe. Należy jednak podkreślić, że zgodnie z obowiązującymi przepisami dotyczącymi układów zbiorowych pracy (zakładowych i ponadzakładowych) nadrzędną zasadą podejmowania działań w odniesieniu do tego rodzaju umów jest zasada autonomii partnerów społecznych. Oznacza to, że prawo do zawierania oraz wypowiadania układów jest prawem wyłącznie stron związkowej i pracodawczej układu zbiorowego pracy. Minister Rodziny Pracy i Polityki Społecznej nie jest umocowany do wpływania na ich decyzje.

Strony układu zbiorowego pracy mają pełną swobodę w zakresie oświadczeń woli odnoszących się do wypowiadania układu, a przepisy nie przewidują w tym procesie udziału ministra. Warto podkreślić, że wypowiadanie układów zarówno zakładowych, jak i ponadzakładowych często wynika z konieczności dostosowania zawartych w nich postanowień do zmieniających się struktur poszczególnych przedsiębiorstw lub podejmowania działań naprawczych wynikających ze skomplikowanej sytuacji ekonomicznej różnych firm.

Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej stoi na stanowisku, że przekształcenia organizacyjne czy restrukturyzacja dokonywane w celu poprawy wyników finansowych przedsiębiorstw nie powinny odbywać się kosztem dialogu społecznego i wypracowanego w jego ramach dorobku, jakim są układy zbiorowe pracy. Niemniej w pewnych sytuacjach podejmowanie działań zmierzających do zmiany zawartych umów społecznych jest nieuniknione. Należy przy tym wskazać, że w firmach, w których wypowiedziano układy zbiorowe pracy, strona pracodawcza niejednokrotnie wyraża gotowość rozpoczęcia rozmów w celu zawarcia nowych umów zbiorowych. Przykładem może być sytuacja w

Grupie Enea. Strategia Grupy do 2035 roku zakłada m.in. transformację aktywów węglowych, rozwój odnawialnych źródeł energii (OZE) i wzmacnianie sieci dystrybucyjnych. W tym celu wdrożono trzy główne inicjatywy: konsolidację sprzedaży, profesjonalizację zarządzania oraz przekształcenie Enea S.A. w nowoczesną spółkę holdingową. Zarząd podkreślił, że działania te mają na celu dostosowanie firmy do wyzwań współczesnego rynku energii. Jednym z istotnych elementów tych zmian jest rozpoczęcie prac nad nowym Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy (ZUZP) dla Enea S.A. Dotychczas obowiązujący dokument nie był aktualizowany od prawie 30 lat i zawierał zapisy niedostosowane do współczesnych realiów rynku pracy.

Warto przy tym zaznaczyć, że 15 grudnia 2025 r., w czasie prac nad nowym Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla pracowników spółki, Zarząd Enea oraz organizacje związkowe podpisały porozumienie określające zasady współpracy. Dokument wynegocjowano i uzgodniono w całości 4 grudnia 2025 r. Zarząd wycofał się ponadto ze zgłoszonego wcześniej wypowiedzenia układu zakładowego. Utrzymano natomiast odstąpienie z 31 grudnia 2025 r. od stosowania Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego z 4 kwietnia 1995 r., które zgłosiło 10 różnych podmiotów z Grupy Enea. Odstąpienie było podyktowane tym, że w związku z rozwiązaniem strony pracodawców układ od lat funkcjonował jako martwy tzn. mógł być stosowany przez podmioty nim objęte, ale z uwagi na brak jednej ze stron negocjacyjnych nie można było dokonywać w nim żadnych zmian. Rozumiejąc krytyczne podejście do wypowiadania umów wyrażane przez stronę związkową, pragnę jednocześnie zaznaczyć, że wypowiedzenie obowiązujących przez wiele lat układów zbiorowych pracy nie przekreśla możliwości podjęcia rokowań zmierzających do wypracowania postanowień nowych układów zbiorowych pracy dla pracowników.

W Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej podejmowane są liczne działania legislacyjne mające służyć ochronie miejsc pracy, wzmocnieniu pozycji pracowników oraz tworzeniu coraz lepszych warunków świadczenia pracy. Aktualnie w resorcie prowadzone są prace nad nowym projektem ustawy o ochronie miejsc pracy, która zastąpi ustawę z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (Dz.U. 2013 poz. 1291 ze zm.).

Kierownictwo ministerstwa pracy prowadzi stały dialog z partnerami społecznymi w ramach Rady Dialogu Społecznego i poza nią. Przedstawiciele Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej są obecni na posiedzeniach zespołów problemowych, a uwagi zgłaszane im na spotkaniach tak przez związki zawodowe, jak i organizacje pracodawców oraz członków zainteresowanych środowisk, organizacji pozarządowych i obywateli stanowią podstawę realizowanych w resorcie działań i prowadzonych analiz.

Z wyrazami szacunku

z up. Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
Aleksandra Gajewska
Sekretarz Stanu
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/