Minister Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

BM-II.059.3.1.2025
Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pani
Magdalena Biejat
Wicemarszałek Senatu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowna Pani Marszałkini,

w odpowiedzi na oświadczenie Pana Senatora Adama Szejnfelda z 9 stycznia 2025 r. w sprawie podjęcia pilnych działań w związku z sytuacją pracowników spółki Sanita Footwear Poland Sp. z o.o. w Pile, którzy znaleźli się w trudnym położeniu po ogłoszeniu upadłości przez duńską spółkę matkę Sanita Footwear A/S w dniu 23 grudnia 2024 r., proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

Kierownictwo Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej monitoruje sytuację na rynku pracy i współpracuje z właściwymi urzędami pracy w przypadku zwolnień grupowych. W odniesieniu do firmy Sanita Footwear Poland Sp. z o.o. w Pile informuję, że na początku 2025 r. do resortu pracy wpłynęła informacja o zamiarze przeprowadzenia zwolnień grupowych 144 osób w tej firmie, a 4 marca br. urząd pracy poinformował o zrealizowaniu zwolnień.

W styczniu 2025 r. Powiatowy Urząd Pracy w Pile wraz z Prezydentem Miasta podjął działania na rzecz pracowników Sanita Footwear Poland Sp. z o.o. Zorganizowano m.in. spotkanie o charakterze informacyjnym, podczas którego przekazano pracownikom szczegółowe informacje, dotyczące pomocy udostępnianej im przez Powiatowy Urząd Pracy. W Urzędzie Pracy uruchomiono też specjalny punkt informacyjny dla pracowników firmy Sanita Footwear Poland Sp. z o.o., w którym mogą oni uzyskać informacje o możliwej pomocy. Urząd Pracy wraz z samorządem miasta Piły i powiatu pilskiego podjął ponadto działania mające na celu znalezienie nowych miejsc pracy dla zwolnionych pracowników - nawiązano współpracę z potencjalnym pracodawcą, oferującym zatrudnienie. Wsparcie w zakresie znalezienia miejsc pracy zaoferowała również Polska Izba Przemysłu Skórzanego.

Z informacji uzyskanych z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu wynika, że 14 marca 2025 roku została ogłoszona upadłość spółki. Syndyk 28 marca 2025 roku złożył wykaz zbiorczy niezaspokojonych roszczeń pracowniczych obejmujący 148 pracowników na kwotę 6 150 713,68zł, który został skorygowany do kwoty 5 941 827,31zł. Po uzupełnieniu braków formalnych, analizie prawidłowości wykazu i stwierdzeniu poprawności dokumentacji w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Poznaniu nastąpi wypłata świadczeń na rzecz pracowników spółki Sanita Footwear Poland sp. z o.o. w Pile.

Dodam, że sytuację na rynku pracy w powiecie pilskim można określić jako dobrą. Powiat pilski znajduje się w województwie wielkopolskim, które jest regionem o najniższej stopie bezrobocia w kraju. W końcu marca 2025 r. stopa bezrobocia w województwie wyniosła 3,3% (wobec 5,3% dla Polski). W powiecie pilskim stopa bezrobocia w końcu marca 2025 r. wyniosła 5,0%, a w rejestrach bezrobotnych pozostawało 2,5 tys. osób.

Odnosząc się do kwestii ochrony pracowników informuję, że w przypadku niedopełnienia obowiązku przez pracodawcę i niewydania pracownikowi świadectwa pracy, Urząd Pracy,

w celu dokonania rejestracji takiej osoby, może przyjąć inny dokument potwierdzający w sposób wiarygodny zakończenie stosunku pracy (może to być np. umowa o pracę, ze wskazanym terminem jej obowiązania i wysokością wynagrodzenia przysługującego pracownikowi, albo zaświadczenie z organu rentowego wskazujące na fakt podlegania przez pracownika ubezpieczeniom społecznym). Urząd Pracy może wyrazić zgodę na rejestrację jako bezrobotnej osoby nieposiadającej kompletu dokumentów, mając na uwadze obiektywne okoliczności lub przeszkody uniemożliwiające przedłożenie kompletnej dokumentacji, dotyczącej historii zatrudnienia.

Polskie prawo gwarantuje środki ochrony dla zwalnianych pracowników, przewidziane m.in. w przepisach ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tzw. ustawa o zwolnieniach grupowych, Dz.U. z 2024 r. poz. 61), a także w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 214 z późn. zm.).

Zgodnie z art. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych 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 osoby objęte zwolnieniem innego zatrudnienia. Ponadto, 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.

Zwalniani pracownicy mogą również otrzymać wsparcie w ramach przepisów ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1087, ze zm.), zwanej dalej: „ustawą o ochronie roszczeń pracowniczych". W razie niewypłacalności pracodawcy, roszczenia pracownicze podlegają zaspokojeniu ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Zadania te realizują na podstawie stosownych pełnomocnictw dyrektorzy wojewódzkich urzędów pracy.

W przypadku niewypłacenia przez pracodawcę wynagrodzenia lub innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, pracownikowi przysługuje również prawo wystąpienia z roszczeniem do sądu właściwego w sprawach z zakresu prawa pracy (przeciwko pracodawcy) o wypłatę należnych świadczeń wraz z odsetkami. Sąd pracy dokonuje oceny zgłoszonych przez pracownika roszczeń na podstawie dokonanych w toku procesu ustaleń faktycznych oraz obowiązujących przepisów prawa pracy.

Podległy mi resort na bieżąco wspiera Urzędy Pracy w zakresie niwelowania skutków zwolnień grupowych. Na finansowanie aktywizacji zawodowej bezrobotnych i poszukujących pracy, w tym także osób zwalnianych z pracy, samorządy powiatów dysponują w roku 2025 środkami Funduszu Pracy w wysokości 3 104 291 800,00 zł, przyznanych im w ramach finansowania programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej. Środki są przyznawane na cały rok

i w transzach miesięcznych trafiają na konta powiatowych urzędów pracy. W ich ramach finansowane są wszystkie formy aktywizacji, określone w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 214, z późn. zm.), w tym m.in. szkolenia, staże, prace interwencyjne, roboty publiczne, czy dofinansowanie podejmowania działalności gospodarczej dla wszystkich grup bezrobotnych, w tym także dla osób zwalnianych z pracy. Wyboru form aktywizacji zawodowej - w ramach łącznej kwoty ustalonej dla samorządu powiatu na finansowanie programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej - dokonuje starosta po zasięgnięciu opinii powiatowej rady rynku pracy.

W trakcie bieżącego roku – tak jak w roku minionym - w sytuacji, gdy przyznany limit okaże się niewystarczający, samorządy powiatów będą mogły ubiegać się o dodatkowe środki z rezerwy Funduszu Pracy, będące w dyspozycji ministra właściwego do spraw pracy, m.in. na uruchomienie programów dla zwalnianych pracowników.

Na podstawie art. 70 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy 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 form pomocy dla zwalnianych pracowników - w tym pracowników niepełnosprawnych – dotyczące pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego oraz szkoleń. W przypadku zwolnienia monitorowanego, pracodawca jest zobowiązany 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. 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.

Obowiązujące rozwiązania prawne, zawarte m.in. w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, gwarantują pomoc i wsparcie wszystkim osobom, które tracą pracę. Jednym z najważniejszych zadań doradców zawodowych i pośredników pracy zatrudnionych w Urzędach Pracy jest otoczenie opieką każdej osoby, która znalazła się poza rynkiem pracy i jak najszybsze udzielenie jej pomocy w uzyskaniu zatrudnienia.

Z wyrazami szacunku

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