

Outplacement

Urząd Pracy m. st. Warszawy Data modyfikacji: 28.01.2019

Pracodawca, który zamierza zwolnić co najmniej 50 osób w okresie 3 miesięcy, powinien uzgodnić z 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. Urząd pracy, agencja zatrudnienia lub instytucja szkoleniowa mogą być realizatorem programu outplacementowego dla pracodawcy, który przeprowadza zwolnienie monitorowane poprzez świadczenie usług w zakresie:

- pośrednictwa pracy,
- poradnictwa zawodowego,
- szkoleń.

W przypadku zwolnienia monitorowanego pracodawca jest obowiązany podjąć działania polegające na zapewnieniu usług rynku pracy realizowanych w formie programu 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 finansowany:

1. przez pracodawcę;
2. przez pracodawcę i odpowiednie jednostki administracji publicznej;
3. na podstawie porozumienia organizacji i osób prawnych z udziałem pracodawcy.

Pracodawcy, w ramach w/w 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, w okresie nie dłuższym niż 6 miesięcy. W okresie korzystania ze świadczenia szkoleniowego zwolnionemu pracownikowi przysługuje pomoc w zakresie poradnictwa zawodowego udzielana przez właściwy dla zwolnionego pracownika powiatowy urząd pracy. Pracownik ten może być skierowany na jednorazowe szkolenie organizowane i finansowane przez powiatowy urząd pracy, na zasadach określonych w ustawie.

Po przyznaniu przez pracodawcę świadczenia szkoleniowego powiatowy urząd pracy refunduje pracodawcy składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe finansowane ze środków własnych pracodawcy, w wysokości określonej w odrębnych przepisach. 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.