

ODPRAWA PIENIĘŻNA W RAZIE ZWOLNIENIA GRUPOWEGO

Fundacja TAURUS



Kiedy ma miejsce zwolnienie grupowe?

Zgodnie z przepisami ww. ustawy zwolnienie grupowe występuje wtedy gdy powstaje konieczność rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników.

PODSTAWA PRAWNA

ZASADY TZW. ZWOLNIENI
GRUPOWYCH REGULUJE USTAWA
Z DNIA 13 MARCA 2003R. O
SZCZEGÓLNYCH ZASADACH
ROZWIĄZYWANIA
Z PRACOWNIKAMI STOSUNKÓW
PRACY Z PRZYCZYN
NIEDOTYCZĄCYCH
PRACOWNIKÓW (DZ.U.2018.1969
T.J. Z DNIA 2018.10.15).

W przypadku gdy stosunek pracy ulega rozwiązaniu z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, aby miały zastosowanie zasady dotyczące zwolnień grupowych, ilość pracowników, z którymi rozwiązywany jest stosunek pracy musi wynosić minimum 5.

Z powyższego wynika zatem, że zwolnienie grupowe dotyczy wyłącznie pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, przy jednoczesnym spełnieniu warunku odpowiedniej ilości zwalnianych pracowników, w okresie 30 dni, z przyczyn, które leżą po stronie pracodawcy zatrudniającego co najmniej 20 pracowników. W przypadku spełnienia wszystkich tych warunków łącznie możliwe jest wypłacenie odprawy pieniężnej z tytułu zwolnienia grupowego.

Najczęstszą przyczyną rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy są powody ekonomiczne pracodawcy, w tym redukcja zatrudnienia, reorganizacja zakładu pracy czy likwidacja działu.

Czym różni się wypowiedzenie umowy o pracę od rozwiązania umowy za porozumieniem stron?

Wypowiedzenie umowy o pracę następuje z inicjatywy jednej ze stron tj. pracownika lub pracodawcy. W przypadku zwolnień grupowych stroną wypowiadającą umowę jest pracodawca. Wypowiedzenie polega kontroli sądu pracy jeśli pracownik się z nim nie zgodzi. Pracownik zawsze może złożyć odwołanie do Sądu Pracy w terminie 21 dni od daty otrzymania wypowiedzenia. Drugi z omawianych przypadków rozwiązania umowy o pracę przy zwolnieniu grupowym jest tzw. porozumienie stron. Oznacza to, że umowa o pracę nie ulega rozwiązaniu po upływie okresu wypowiedzenia tylko z datą wskazaną w porozumieniu (może to nastąpić natychmiast lub w dacie wskazanej w treści porozumienia). Od zawartego porozumienia nie można się odwołać do sądu pracy, bowiem jest to swoisty rodzaj umowy, polegającej na ugodowym rozwiązaniu stosunku pracy, zaakceptowanym przez obie strony tj. pracodawcę i pracownika.

Odprawa pieniężna w przypadku zwolnienia grupowego

Jeśli ziszczą się opisane powyżej przesłanki tzw. zwolnienia grupowego pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, będzie przysługiwać świadczenie pieniężne określane jako odprawa. Wysokość odprawy jest uzależniona od stażu pracy u danego pracodawcy:

- Odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia przysługuje, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata.
- Odprawa pieniężna w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia przysługuje, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat.
- Odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługuje, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Do okresu zatrudnienia, od którego uzależniona jest wysokość odprawy pieniężnej, wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli nastąpiło przejście zakładu pracy na innego pracodawcę (w trybie art. 23 (1) Kodeksu pracy), a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.

Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Odprawa pieniężna w razie indywidualnego zwolnienia:

Przepisy zacytowanej na wstępie ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych w określonych przypadkach przewidują wypłatę odprawy pieniężnej również w razie tzw. indywidualnego zwolnienia. Art. 10 ust. 1 tej ustawy stanowi, że przepisy o odprawie pieniężnej stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników.

Co w przypadku gdy pracodawca nie wypłaci odprawy pieniężnej?

W razie gdy pracodawca, pomimo ziszczenia się ustawowych przesłanek, dobrowolnie nie wypłaci odprawy pieniężnej, pracownik ma prawo skierować swoje roszczenie na drogę sądową.

W pierwszej kolejności należy wystosować do byłego pracodawcy pisemne wezwanie do zapłaty, w którym wskazuje się:

- kwotę do zapłaty,
- termin płatności (np. 7 dni od daty odebrania wezwania),
- formę zapłaty (przekaz pocztowy, przelew),
- informację dla pracodawcy o skierowaniu sprawy do sądu pracy w razie niezapłacenia odprawy w określonym terminie.

Bezskuteczny upływ terminu wskazanego w wezwaniu do zapłaty umożliwia wytoczenie powództwa z zapłatą do sądu.

Pozew o zapłatę odprawy pieniężnej, jak wspomniano wcześniej, rozpoznaje sąd pracy. Oznacza to, że sprawa będzie rozpoznana w specjalnym trybie, czyli w tzw. postępowaniu odrębnym przewidzianym dla spraw z zakresu prawa pracy. Dzięki temu powód (pracownik) jest zwolniony z opłaty od pozwu (o ile roszczenie nie przekroczy wartości 50 tys. zł).

Do pozwu należy dołączyć dokumenty- dowody, które wykażą zasadność roszczenia, w tym m.in.:

- kopię umowy o pracę,
- kopię wypowiedzenia umowy o pracę lub porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę,
- kopię wezwania do zapłaty wraz z potwierdzeniem nadania (i ewentualnie z potwierdzeniem odbioru).

W pozwie można powołać również inne dowody, które wykażą fakt zatrudnienia przez pracodawcę minimum 20 pracowników oraz okoliczności związane z przyczyną ustania stosunku pracy, a mianowicie, że przyczyna ta leżała po stronie pracodawcy. Dowodem w sprawie mogą być np. zapisy korespondencji z pracodawcą, czy też zeznania świadków.

Pamiętajmy, że brak zapłaty odprawy przez pracodawcę, jeśli ziściły się wszystkie przesłanki wynikające z przepisów, powoduje również to, że pracownik ma prawo naliczać odsetki za opóźnienie za każdy dzień zwłoki.

Co do zasady wypłata odprawy powinna nastąpić w dniu rozwiązania stosunku pracy, bądź najpóźniej w dniu, w którym wypłaca się ostatnie wynagrodzenie za pracę.

Więcej informacji na stronie: www.poradyprawne-taurus.pl

Informator został przygotowany w ramach realizacji przez Fundację TAURUS zadania publicznego w zakresie prowadzenia nieodpłatnej pomocy prawnej, nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego, bezpłatnej mediacji oraz edukacji prawnej w Poznaniu w 2023r.

Zadanie publiczne jest finansowane ze środków budżetowych Miasta Poznania.



MINISTERSTWO
SPRAWIEDLIWOŚCI
www.ms.gov.pl

POZnań*