

UPRAWNIENIA PRACOWNIKA

w przypadku rozwiązania umowy o pracę
z przyczyn niedotyczących pracownika



Zadanie publiczne współfinansowane ze środków budżetu Państwa otrzymanych z Miasta Katowice



Ministerstwo
Sprawiedliwości



KATOWICE
dla odmiany

Spis treści

Spis treści.....	2
1. Podstawowe pytania	3
1.1. Kim jest pracownik?	3
1.2. Nie mogę znaleźć przepisów o odprawie w Kodeksie pracy. Gdzie są one opisane?	3
1.3. Czy opisane uprawnienia przysługują u każdego pracodawcy?	3
2. Zwolnienia grupowe	4
2.1. Przyczyny powodujące konieczność rozwiązania stosunków pracy nie dotyczą pracowników	4
2.2. Liczba zwalnianych jednorazowo pracowników	4
2.3. Okres zwolnień	4
3. Indywidualne zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników	5
4. Uprawnienia w związku ze zwolnieniem indywidualnym lub grupowym.....	5



1. Podstawowe pytania

1.1. Kim jest pracownik?

Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę. Niestety, pracownikiem nie jest osoba zatrudniona na umowę zlecenie czy o dzieło. W praktyce jednak większość tych umów ma cechy umowy o pracę i jest tak naprawdę umową o pracę. W takiej sytuacji możemy dochodzić przed sądem ustalenia, że nasza umowa była umową o pracę i mamy duże szanse powodzenia.

1.2. Nie mogę znaleźć przepisów o odprawie w Kodeksie pracy. Gdzie są one opisane?

O odprawach mówi nam Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z dnia 13 marca 2003 r.

1.3. Czy opisane uprawnienia przysługują u każdego pracodawcy?

Niestety nie. Przepisy powyższej ustawy stosuje jedynie u pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników.

Uwaga!

Często zdarza się, że osoba jest zatrudniona np. na hali produkcyjnej, gdzie pracuje wspólnie 50 osób. Pracownicy są przekonani, że w tej sytuacji zatrudniani są przez jednego, większego pracodawcę. Niestety, aby obejść przepisy zdarza się, że 19 osób jest zatrudnionych w spółce A, kolejnych 15 w spółce B, a 16 – w spółce C. W tej sytuacji odprawy nie będą się należeć.

2. Zwolnienia grupowe

Ze względu na skomplikowaną procedurę są stosowane rzadko, zwykle w sytuacji zamknięcia dużego zakładu pracy z branży przemysłowej.

Ze zwolnieniem grupowym mamy do czynienia gdy łącznie zajdą trzy warunki:

2.1. Przyczyny powodujące konieczność rozwiązania stosunków pracy nie dotyczą pracowników

W każdym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca musi wskazać przyczynę lub kilka przyczyn rozwiązania umowy. W tym przypadku żadna z tych przyczyn nie może dotyczyć osoby pracownika i sposobu wykonywania przez niego pracy. Najczęściej występującymi w praktyce przyczynami uzasadniającymi rozwiązanie stosunku pracy, a nie dotyczącymi pracownika są: zmiany organizacyjne, likwidacja zakładu pracy, zmiany technologiczne, zmiany produkcyjne, ogłoszenie upadłości pracodawcy i problemy ekonomiczne.

2.2. Liczba zwalnianych jednorazowo pracowników

Musi to być co najmniej 10 osób, a jeśli pracodawca zatrudnia powyżej 100 osób – odpowiednio więcej (10 % pracowników).

2.3. Okres zwolnień

Wszyscy pracownicy muszą otrzymać zwolnienia w ciągu 30 dni.

Zwolenie grupowe ma swoją odpowiednią procedurę, która obejmuje m.in. konsultacje ze związkami zawodowymi oraz możliwość wręczenia wypowiedzenia także w trakcie urlopu lub zwolnienia chorobowego.

Ważne!

Pracownikom szczególnie chronionym np. przed emeryturą lub w ciąży nie można wypowiedzieć umowy w ramach zwolnień grupowych. Takim pracownikom można zmienić warunki pracy (np. przenieść na inne stanowisko) i płacy (obniżyć wynagrodzenie).

3. Indywidualne zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników

Dużo częściej spotkana sytuacja, gdy pracodawca zatrudniający co najmniej 20 osób zwolni mniej niż 10 % pracowników z przyczyn ich niedotyczących (patrz wyżej jakie przyczyny zwolnienia nie dotyczą pracowników), np. pracodawca zatrudniający 200 osób rezygnuje z prowadzenia wewnętrznie księgowości i zwalnia wszystkie księgowo z działu (5 osób).

4. Uprawnienia w związku ze zwolnieniem indywidualnym lub grupowym

Pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niezależnych po stronie pracownika (indywidualnym lub grupowym), przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) **jednomiesięcznego wynagrodzenia**, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;

- 2) **dwumiesięcznego wynagrodzenia**, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- 3) **trzymiesięcznego wynagrodzenia**, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, czyli dostaniemy odprawę w takiej wysokości jak wynagrodzenie za czas płatnego urlopu.

Wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Jeśli sytuacja u pracodawcy się zmieni i dojdzie do ponownego zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej pracodawca powinien zatrudnić pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy w ramach grupowego zwolnienia, jeżeli zwolniony pracownik zgłosi zamiar podjęcia zatrudnienia u tego pracodawcy w ciągu roku od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy.

Pracownikom chronionym, którym obniżono wynagrodzenie, przysługuje dodatek wyrównawczy – wyrównanie wynagrodzenia do poziomu sprzed wypowiedzenia. Wyrównanie przysługuje za okres objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem.

PRZYKŁAD:

Pani Agnieszka ma 58 lat. Była zatrudniona jako starszy kontroler jakości z pensją wysokości 4800,00 zł. W związku z reorganizacją pracodawcy i zwolnieniami grupowymi została przeniesiona na stanowisko magazyniera, na którym wynagrodzenie wynosi 4300 zł. Do czasu uzyskania emerytury pani Agnieszka będzie zarabiać 4800 zł.

Ważne!

Jeśli pracodawca zwalnia kilka osób, ale w wypowiedzeniu wskazuje, że przyczyna zwolnienia leży po stronie pracownika np. spóźnienia, nieprawidłowe wykonywanie obowiązków, to nie mamy do czynienia ze zwolnieniem indywidualnym, z którego wynika odprawa. Przyczyny zwolnienia możemy kwestionować przed sądem pracy i tam domagać się wypłaty odprawy.

Jeśli chcesz dowiedzieć się czy przysługuje ci odprawa możesz skorzystać z nieodpłatnej pomocy prawnej i porad obywatelskich w powiecie oświęcimskim.



PUNKTY NIEODPŁATNEJ POMOCY PRAWNEJ PROWADZONE PRZEZ STOWARZYSZENIE "DOGMA"

- **Terenowy Punkt Pomocy Społecznej nr 3 MOPS** ul. Oblatów 24
- **Terenowy Punkt Pomocy Społecznej nr 5 MOPS** ul. Dębowa 16c
- **Terenowy Punkt Pomocy Społecznej nr 2 MOPS** ul. Warszawska 42
Porady są udzielane od poniedziałku do piątku od 16.00 do 20.00

PUNKTY NIEODPŁATNEGO PORADNICTWA OBYWATELSKIEGO PROWADZONE PRZEZ STOWARZYSZENIE "DOGMA"

- **Terenowy Punkt Pomocy Społecznej nr 9 MOPS** ul. Krakowska 138
- **Terenowy Punkt Pomocy Społecznej nr 8 MOPS** ul. Łętowskiego 6a
- **Zespół ds. Rodzinnej Pieczy Zastępczej MOPS** ul. Wojewódzka 23
Porady są udzielane od poniedziałku do piątku od 16.00 do 20.00

PUNKTY NIEODPŁATNEJ POMOCY PRAWNEJ I MEDIACJI

Miejska Izba Wytrzeźwień w Katowicach ul. Macieja 10

Poniedziałek - piątek 16.00 - 20.00

Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Katowicach ul. Andrzeja 10

Poniedziałek - piątek 15.00 - 19.00

Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Katowicach ul. Świdnicka 35a

Poniedziałek - piątek 16.00 - 20.00

Miejski Dom Kultury w Katowicach ul. Hallera 28

Poniedziałek - piątek 11.00 - 15.00

Miejski Dom Kultury w Katowicach ul. Markiecki 44a

Poniedziałek - piątek 9.00 - 13.00

ZAPISY NA PORADY

- **telefonicznie** - pod numerem telefonu: **32 259-37-36**
w godzinach pracy urzędu
- **elektronicznie** - poprzez stronę: <https://zapisy-np.ms.gov.pl>



Ministerstwo
Sprawiedliwości



KATOWICE
dla odmiany