

UPRAWNIENIA PRACOWNIKA

w przypadku rozwiązania umowy o pracę
z przyczyn niedotyczących pracownika



Zadanie finansowane ze środków otrzymanych z Powiatu Oświęcimskiego



Ministerstwo
Sprawiedliwości



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 nieależących 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.



STOWARZYSZENIE DOGMA ZAPRASZA DO PUNKTÓW PORADNICZYCH NA TERENIE POWIATU OŚWIĘCIMSKIEGO

Punkt Nieodpłatnego Poradnictwa Obywatelskiego

Urząd Gminy w Osieku, ul. Główna 125, Osiek

Poniedziałek, środa	8.00 - 12.00
Czwartek (mediacje)	8.00 - 12.00
Wtorek, piątek	12.30 - 16.30

Punkt Nieodpłatnego Poradnictwa Obywatelskiego

Starostwo Powiatowe, ul. Wyspiańskiego 10, Oświęcim

Poniedziałek, czwartek	7.30 - 11.30
Wtorek	8.00 - 12.00
Środa, piątek	11.30 - 15.30

Punkt Nieodpłatnej Pomocy Prawnej

Miejski Ośrodek Kultury, Sportu i Rekreacji

Pl. Kilińskiego 3, Chelmek

Poniedziałek, wtorek, środa	14.00 - 18.00
Czwartek, piątek	8.00 - 12.00

INNE PUNKTY NIEODPŁATNEJ POMOCY PRAWNEJ W POWIECIE OŚWIĘCIMSKIM

Starostwo Powiatowe w Oświęcimiu, ul. Wyspiańskiego 10

Poniedziałek, czwartek	11.30 - 15.30
Wtorek	12.00 - 16.00
Środa, piątek	7.30 - 11.30

Dom Kultury w Przeciszowie, ul. Długa 6

Poniedziałek, wtorek, czwartek, piątek	8.00 - 12.00
Środa	14.00 - 18.00

Dom Kultury w Kętach ul. Żwirki i Wigury 2a

Poniedziałek, środa, czwartek	8.00 - 12.00
Wtorek, piątek	15.00 - 19.00

Zapisy pod numerem telefonu: 502-691-995

przez stronę internetową: <https://zapisy-np.ms.gov.pl/>

lub mailowo: npp@powiat.oswiecim.pl

POWIAT OŚWIĘCIMSKI
[https://www.powiat.oswiecim.pl/
starostwo-powiatowe/nieodplatne-pomoc-prawna/](https://www.powiat.oswiecim.pl/starostwo-powiatowe/nieodplatne-pomoc-prawna/)



MINISTERSTWO
SPRAWIEDLIWOŚCI
darmowepomocprawna.ms.gov.pl/



Potrzebujesz informacji? Zadzwoń na infolinię Stowarzyszenia DOGMA: tel. 79 88 69 599

Zadanie finansowane ze środków otrzymanych z Powiatu Oświęcimskiego



Ministerstwo
Sprawiedliwości

