

## **Odprawa pieniężna w razie zwolnienia grupowego**

Zasady tzw. zwolnień grupowych reguluje ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

### **Kiedy ma miejsce zwolnienie grupowe?**

Zwolnienie grupowe występuje wtedy gdy powstaje konieczność rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Rozwiązanie umów o pracę ma formę wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę albo porozumienia stron.

W okresie 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.

W przypadku gdy stosunek pracy rozwiązuje się z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron ilość pracowników, z którymi rozwiązywana jest umowa o pracę musi wynosić minimum 5.

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 na 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.

Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron oznacza, że umowa o pracę rozwiązuje się za zgodą pracodawcy i pracownika.

Od zawartego porozumienia nie można się odwołać do sądu pracy.

### **Odprawa pieniężna w przypadku zwolnienia grupowego**

W razie wystąpienia zwolnienia grupowego pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy przysługuje odprawa.

Wysokość odprawy zależy 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, 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.

### **Odprawa pieniężna w razie indywidualnego zwolnienia:**

Odprawa pieniężna przysługuje również w razie tzw. indywidualnego zwolnienia.

Dotyczy to przypadku 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 dobrowolnie nie wypłaci odprawy pieniężnej, pracownik ma prawo skierować swoje roszczenie do sądu.

Najpierw trzeba wysłać do pracodawcy pisemne wezwanie do zapłaty, w którym wskazuje się kwotę do zapłacenia, termin zapłaty, sposób zapłaty oraz informacje o skierowaniu sprawy do sądu pracy w razie niezapłacenia odprawy.

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