

Kiedy i komu przysługuje odprawa pieniężna

data aktualizacji: 2019.05.29



Pracownicy przysługują różne rodzaje odpraw pieniężnych: rentowa, emerytalna, a także związana z utratą zatrudnienia. Ta ostatnia przysługuje osobie, która odchodzi z pracy na mocy porozumienia stron lub wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę.

Kwestię odprawy pieniężnej związanej z utratą zatrudnienia reguluje ustawa z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Przepisy tej ustawy stosuje się w przypadku zwolnień grupowych, tj. w razie konieczności rozwiązania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników, drogą wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę lub na mocy porozumienia stron.

Odprawa przy zwolnieniach indywidualnych

Dodatkowym warunkiem jest, aby w terminie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie objęło określoną liczbę pracowników - co najmniej 10, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników; 10%

pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, ale mniej niż 300 pracowników; 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników.

- Co istotne, przepisy dotyczące odprawy mogą też znaleźć zastosowanie dla zwolnień indywidualnych. Dotyczy to sytuacji, gdy w okresie nieprzekraczającym 30 dni, u pracodawcy zatrudniającego co najmniej 20 pracowników, zwolnienia obejmują mniejszą liczbę pracowników niż wymagana dla zwolnienia grupowego. Nie mniej istotnym jest, aby rozwiązanie stosunku pracy było spowodowane przyczyną nie dotyczącą pracowników. Ta przyczyna musi być wyłącznym powodem uzasadniającym wypowiedzenie czy też rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron - tłumaczy **Nikola Misiek** z kancelarii prawnej Ecovis Milczarek i Wspólnicy.

Gdy do zwolnienia przyczynił się pracownik

Jeśli pracodawca zatrudnia mniej niż 20 pracowników, wówczas stosuje się wyłącznie przepisy Kodeksu pracy z pominięciem omawianej ustawy. Konsekwencją jest brak obowiązku wypłaty odprawy pieniężnej, nawet jeśli przyczyny leżące u podstaw rozwiązania umowy o pracę nie dotyczą pracownika.

- Podkreślenia wymaga, że odprawa pieniężna nie przysługuje, gdy przyczyny rozwiązania stosunku pracy będą choć częściowo leżały po stronie pracownika. Przy ustalaniu prawa do odprawy niezwykle ważne jest zatem ustalenie, czy pracownik przyczynił się do podjęcia przez pracodawcę decyzji o zakończeniu współpracy. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego nie będzie zobowiązany do wypłaty odprawy pracodawca dokonujący zwolnienia indywidualnego, jeśli wskaże w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy, poza przyczynami nie dotyczącymi pracownika, również przyczyny odnoszące się do pracownika. Takie współprzyczynienie się pracownika może polegać m.in. na jego całkowitej lub częściowej nieprzydatności do pracy - kontynuuje ekspertka.

Dla nabycia uprawnienia do odprawy nie ma z kolei znaczenia rodzaj zawartej umowy o pracę, obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy ani też faktyczne świadczenie pracy w chwili rozwiązania stosunku pracy. Wysokość i termin wypłaty odprawy Podstawowym celem odprawy pieniężnej jest złagodzenie negatywnych konsekwencji utraty pracy z powodów od pracownika niezależnych. Zasady ustalania wysokości jednorazowej odprawy przewidziane są w art. 8 wspomnianej ustawy. Przy spełnieniu wszystkich ustawowych warunków pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż dwa lata; dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli zatrudnienie trwało od 2 do 8 lat; bądź trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracował on u danego pracodawcy ponad 8 lat.

- Dla ustalenia okresu zatrudnienia u danego pracodawcy nie ma oczywiście znaczenia, czy pracownik świadczy dodatkowo pracę dla innego pracodawcy. Zaliczany jest jednak okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła w trybie art. 231 kp [przejęcie zakładu pracy przez innego pracodawcę - red.], a także w innych przypadkach, w których na podstawie przepisów szczególnych pracodawca staje się następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika - mówi Nikola Misiek.

Wysokość odprawy ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Odprawa nie może jednak przekraczać kwoty 15-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy. Ustawa o zwolnieniach grupowych nie określa wprost terminu, w jakim należy wypłacić pracownikowi odprawę. Niemniej z ustawowego sformułowania „w związku z rozwiązaniem umowy o pracę” można wywnioskować, że pracownik nabywa prawo do odprawy z wpływem ostatniego dnia trwania stosunku pracy. Taki kierunek interpretacji potwierdza

orzecznictwo Sądu Najwyższego, zgodnie z którym odsetki za opóźnienie w zapłacie odprawy przysługują pracownikowi od dnia następującego po dniu ustania stosunku pracy.

Regulacje wewnętrzne pracodawcy

- Poza wskazanymi przypadkami pracodawca nie ma obowiązku przyznawania pracownikom odpraw z tytułu utraty zatrudnienia. Jednakże świadczenia o tym charakterze mogą zostać wprowadzone do regulacji wewnętrznych pracodawcy - regulaminu pracy i wynagradzania. Jeśli pracodawca zdecyduje się na taki krok, a pracownik spełni regulaminowe przesłanki uzyskania takiego świadczenia, pracodawca będzie obowiązany do jego wypłaty. Pracodawca może również w ten sposób zwiększyć kwotę odprawy pieniężnej ponad kwoty wskazane przez przepisy powszechnie obowiązujące - dodaje ekspertka z kancelarii prawnej Ecovis Milczarek i Wspólnicy.

Źródło: <https://www.wiadomoscihandlowe.pl/artykuly/kiedy-i-komu-przysluguje-odprawa-pieniezna,54696>