

## POMOCNIK PŁACOWO-KADROWY

## Odprawa za zwolnienie z przyczyn niedotyczących pracowników a porozumienie stron

Magdalena Kasprzak

**W** związku z restrukturyzacją naszej firmy planujemy zwolnienie kilku pracowników. Czy, rozwiązując umowy o pracę trzech, a nie pięciu pracowników na podstawie porozumienia stron, będziemy zmuszeni do wypłaty odpraw?

### Odpowiedź

Tak, pod warunkiem że pracodawca zatrudnia co najmniej 20 pracowników oraz do zwolnień wskazanych pracowników dojdzie w okresie nieprzekraczającym 30 dni.



### Uzasadnienie

Podstawowym warunkiem, który musi zostać spełniony, aby pracodawca podlegał przepisom tzw. ustawy o zwolnieniach grupowych (inaczej ustawy o zwolnieniach z przyczyn niedotyczących pracowników), jest liczba zatrudnionych pracowników. Przepisy te mają zastosowanie wyłącznie do pracodawców, którzy zatrudniają co najmniej 20 pracowników. Tym samym firma, która zatrudnia mniejszą liczbę pracowników, nie będzie zobowiązana do wypłaty odpraw zwalnianym osobom. Kolejne warunki, które muszą zostać spełnione, aby istniała konieczność wypłaty odpraw, związane są z okresem, w którym doszło do zwolnień, oraz liczbą zwalnianych pracowników. Do zwolnień musi dojść na przestrzeni 30 dni oraz muszą one objąć określoną liczbę pracowników – od 10 do 30 pracowników w zależności od faktycznej liczby zatrudnionych u danego pracodawcy osób (takie zwolnienia nazywane są zwolnieniami grupowymi).



### Pamiętaj!

Odprawa przysługuje również w przypadku zwolnień indywidualnych. Dotyczy to zwolnień mniejszej liczby pracowników niż wymagana przy określonych stanie zatrudnienia u danego pracodawcy. Ważne, aby do indywidualnych zwolnień z pracy doszło również w okresie nieprzekraczającym 30 dni.



Ostatni z warunków dotyczy podstawy zwolnienia pracowników. Prawo do odprawy mają bowiem zarówno pracownicy zwolnieni z pracy na podstawie wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, jak i na podstawie porozumienia stron.

W przypadku zwolnień grupowych, gdzie podstawą rozwiązania stosunku pracy z pracownikami jest również porozumienie stron, wymaga się, aby w grupie zwalnianych pracowników było co najmniej pięciu pracowników zwalnianych na mocy porozumienia stron. Istotne jest także, aby przyczyny bądź przyczyna zwolnienia pracowników leżały po stronie pracodawcy – czyli nie były związane bezpośrednio z samym pracownikiem.

W sytuacji opisanej w pytaniu planowane zwolnienia wynikają z przyczyn nie dotyczących pracowników (konieczność restrukturyzacji firmy) oraz mają objąć trzech pracowników. Zakładając, że pracodawca zatrudnia co najmniej 20 pracowników, będzie objęty przepisami tzw. ustawy o zwolnieniach grupowych. Liczba zwalnianych pracowników kwalifikuje te zwolnienia jako zwolnienia indywidualne. Trzech pracowników ma zostać zwolnionych na podstawie porozumienia stron. W przypadku zwolnień indywidualnych brak wymogu dotyczącego liczby zwalnianych pracowników na podstawie porozumienia stron. Podkreśla się jedynie, że przyczyny zwolnienia nie mogą dotyczyć pracowników oraz muszą stanowić wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Tym samym, zwalniając tylko trzech pracowników z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, pracodawca musi liczyć się z koniecznością wypłaty tym pracownikom stosownych odpraw. Wszystko zależeć będzie od terminu, w jakim doszło do zwolnień tych osób.

Pracownicy nabędą zatem prawo do odpraw pod warunkiem, że wszyscy zostaną zwolnieni z pracy na przestrzeni 30 dni. Co istotne, termin 30 dni liczony będzie od dnia, w którym zawarto porozumienie stron dotyczące rozwiązania stosunku pracy z pierwszym ze zwalnianych pracowników. Porozumienia stron z kolejnymi dwoma pracownikami muszą zostać zawarte w okresie nieprzekraczającym 30 dni od rozpoczęcia tego terminu.

## §

### Podstawa prawna

Artykuł 1, art. 8, art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 11969 z późn. zm.).