

Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy

Odprawa pieniężna

Severance pay

Pracodawca zatrudniający ponad 250 pracowników podjął decyzję o likwidacji jednego z oddziałów firmy. Pracownikom zatrudnionym w oddziale zostały wręczone wypowiedzenia umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy. Pracownicy zostali poinformowani, że w związku z rozwiązaniem stosunku pracy przysługują im odprawy pieniężne. Obecnie jeden z pracowników zatrudnionych w centrali firmy wystąpił do pracodawcy z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Czy rozwiązując umowę o pracę w trybie porozumienia stron z inicjatywy pracownika pracodawca również ma obowiązek wypłacić pracownikowi odprawę pieniężną?

Do pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników stosuje się przepisy ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (DzU z 2018 r. poz. 1969 z późn. zm.). Zgodnie z art. 8 ustawy pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, 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. Wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Ze zwolnieniem grupowym mamy do czynienia, zgodnie z art. 1 ust. 1 ustawy, w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników.

W liczbie zwalnianych pracowników uwzględnia się pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników.

Na mocy art. 10 ust. 1 ustawy przepis jej art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących 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 niż określona w art. 1 ustawy.

Prawo do odprawy pieniężnej mają więc zarówno pracownicy zwalniani w ramach zwolnień grupowych, jak i indywidualnych.

W wyroku z 18 sierpnia 2009 r., I PK 52/09 (LEX nr 550996), Sąd Najwyższy wskazał, że w przypadku zwolnień z przyczyn niedotyczących pracowników w trybie indywidualnym na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy odprawa pieniężna w wysokości przewidzianej w art. 8 ust. 1 tej ustawy przysługuje tylko wówczas, gdy przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Z kolei w wyroku z 11 lipca 2018 r., II PK 105/17 (LEX nr 2566911), Sąd Najwyższy stwierdził, że dla prawa do odprawy nie ma znaczenia, czy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, ale istotne jest to, czy były to przyczyny niedotyczące pracownika. Wystarczające jest, aby przyczyny rozwiązania stosunku pracy nie dotyczyły pracownika, nie muszą one natomiast leżeć po stronie pracodawcy.

Przyczynami niedotyczącymi pracownika są wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych. Zarówno jednak w art. 1 ust. 1 (w odniesieniu do zwolnień grupowych) jak i w art. 10 ust. 1 omawianej ustawy (w odniesieniu do zwolnień indywidualnych) ustawodawca posłużył się zwrotem „konieczność rozwiązania stosunku pracy”. Konieczność ta musi więc istnieć w przeświadczeniu pracodawcy i być związana z celem i funkcjonowaniem łączącego strony stosunku pracy, natomiast nie może mieć ona dodatkowego źródła w okolicznościach dotyczących pracownika, gdyż wówczas ta przyczyna wypowiedzenia umowy nie ma wyłącznego charakteru (wyrok SN z 14 grudnia 2016 r., II PK 281/15, LEX nr 2200601).

Jeżeli zatem do rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron dochodzi z inicjatywy pracownika i z przyczyn go dotyczących, nie zachodzą przesłanki, od których spełnienia uzależnione jest nabycie prawa do odprawy pieniężnej.

Mgr Katarzyna Pietruszyńska-Jarosz

radca prawny

Departament Prawny

Głównego Inspektoratu Pracy

e-mail: katarzyna.pietruszynska@gip.pip.gov.pl