

## Odprawy

W związku z pozostawaniem w stosunku pracy oprócz wynagrodzenia („właściwego” i gwarancyjnego, tj. przysługującego za okresy niewykonywania pracy, jeżeli przepisy tak stanowią, np, wynagrodzenie chorobowe) pracownik może nabyć prawo do innych świadczeń od pracodawcy. Właśnie tego typu świadczeniem są odprawy. Instytucja ta występuje na gruncie kodeksu pracy, ale również przewidują ją inne ustawy, w szczególności ustawa o zwolnieniach grupowych. Co więcej prawo do odprawy mogą przewidywać również inne źródła prawa pracy, takie jak układy zbiorowe, pakiety socjalne, czy nawet indywidualne umowy o pracę.

Odprawy są jednorazowym świadczeniem, które przysługuje bądź pracownikowi rozstającemu się z pracodawcą w ściśle określonych sytuacjach, bądź jego rodzinie w związku ze śmiercią zatrudnionego, a ich celem jest wsparcie materialne pracownika (lub jego rodziny) w trudnym momencie życia. W przypadku odpraw ustawowych można ponadto dodać, iż są to świadczenia obowiązkowe.

Pierwszą z odpraw przewidzianych przez kodeks pracy jest odprawa przysługująca pracownikowi, dla którego podstawą stosunku pracy był wybór, w razie ustania tego stosunku, o ile w związku z wyborem nie pozostawał na urlopie bezpłatnym (art. 75 kp). Jej wysokość jest równa jednomiesięcznemu wynagrodzeniu pracownika.

Pracownik nabywa również prawo do odprawy w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli spełnia on warunki do przejścia na rentę lub emeryturę, a jego stosunek pracy ustał właśnie w związku z przejściem na rentę lub emeryturę (odprawa rentowa lub emerytalna - art. 92<sup>1</sup> kp). Co istotne jest to odprawa jednorazowa.

Z dniem 8 stycznia 2009 r. uchylony został przepis art. 103 ust. 2a ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, w skutek czego pracownik nie musi rozwiązywać stosunku pracy w z związku z uzyskaniem prawa do emerytury w celu uniknięcia zawieszenia prawa do emerytury. W związku z tym należy podkreślić, iż jeżeli pracownik kontynuuje zatrudnienie, prawo do odprawy emerytalnej będzie mu nadal przysługiwało w momencie rozwiązania tego stosunku (fakt jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy i pobierania emerytury nie ma na to wpływu).

Także wysokość tej odprawy wynosi jednomiesięczne wynagrodzenie pracownika.

Ostatnim rodzajem odprawy regulowanym w kodeksie pracy jest odprawa pośmiertna (art. 93 kp). Oczywiście jest, iż w tym przypadku prawo do tego świadczenia nabywa nie sam pracownik, lecz jego rodzina, w razie jego śmierci, o ile nastąpi ona w trakcie trwania stosunku pracy, lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby. Warto zapamiętać, iż prawo do tej odprawy jest całkowicie niezależne od prawa do zasiłku pogrzebowego innymi słowy pobranie jednego z tych świadczeń nie powoduje utraty prawa do drugiego (o ile oczywiście dana osoba spełnia przesłanki do ich uzyskania).

Jej wysokość uzależniona jest od tzw. stażu zakładowego i wynosi od jedno- do sześciomiesięcznego wynagrodzenia pracownika), a uprawnionymi do niej są: małżonek, a także dzieci własne, dzieci drugiego małżonka oraz dzieci przysposobione, przyjęte na wychowanie i utrzymanie przed osiągnięciem pełnoletności wnuki, rodzeństwo i inne dzieci,

w tym również w ramach rodziny zastępczej, rodzice (o ile osoby te, poza małżonkiem, spełniają warunki otrzymania renty rodzinnej).

Wysokość odpraw kodeksowych oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, o czym stanowi § 2 ust. 1 pkt 6-8 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. (Dz. U. Nr 62, poz. 289 z późn. zm.)

Najpowszechniejszą odprawą pozakodeksową jest niewątpliwie odprawa przysługująca pracownikom, z którymi stosunek pracy ustał w ramach tzw. zwolnień grupowych. Prawo do niej przysługuje niezależnie od tego, czy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w trybie grupowym czy indywidualnym (przy czym w drugim wypadku wtedy jeżeli przyczyny niedotyczące pracowników stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron).

Wysokość tej odprawy również ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a jej wysokość, tak jak odprawy pośmiertnej, zależy od długości stażu zakładowego. Warto mieć na uwadze, że do długości tego stażu należy zaliczyć wszystkie okresy zatrudnienia u tego samego pracodawcy (zob. wyrok SN z dnia 15.01.2003 r., III PZP 20/02).

Warto podkreślić, że szczególne rodzaje odpraw mogą przewidywać także inne ustawy, np. ustawa z dnia 22 czerwca 1995 r. o zakwaterowaniu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej (t.j. Dz. U. 2005 r., Nr 41, poz. 398 z późn. zm.) ustanawia odprawę mieszkaniową.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 października 2007 r. (III PK 40/07)

Z art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. wynika, że użyte w nim sformułowanie "przejście na emeryturę" oznacza zamianę statusu pracownika lub pracownika-emeryta na status wyłącznie emeryta, w związku z czym przewidziana w tym przepisie odprawa emerytalna przysługuje pracownikowi, jeżeli rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w związku z tak rozumianym przejściem pracownika na emeryturę, choćby ją wcześniej pobierał, chyba że już wcześniej skorzystał z uprawnienia do tej odprawy.