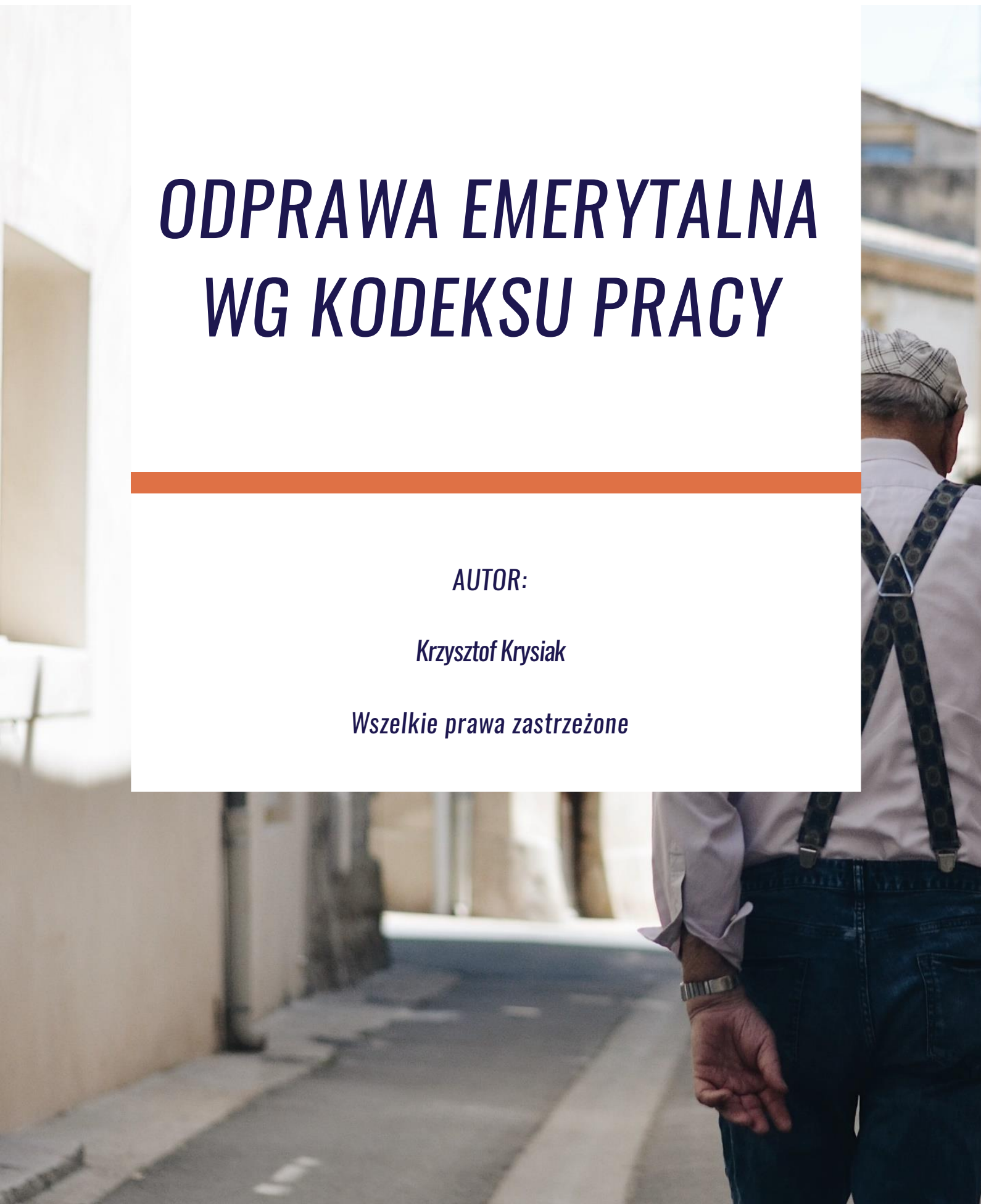


ODPRAWA EMERYTALNA WG KODEKSU PRACY

AUTOR:

Krzysztof Krysiak

Wszelkie prawa zastrzeżone



Odprawa emerytalna nie posiada swojej definicji w przepisach. Najogólniej można stwierdzić, że jest to świadczenie w formie pieniężnej pracodawcy na rzecz pracownika w związku z jego przejściem na emeryturę. Zgodnie z art. 921 § 1 Kodeksu pracy, pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy bądź emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę albo emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Nabycie prawa do odprawy emerytalnej

W związku z tym, aby nabyć prawo do odprawy emerytalnej muszą być jednocześnie spełnione dwie przesłanki, a mianowicie:

- pracownik musi nabyć prawo do emerytury,
- musi zostać zakończony stosunek pracy w związku z przejściem na emeryturę.

Komu przysługuje odprawa emerytalna?

Odprawa emerytalna przysługuje wszystkim pracownikom, którzy spełnią wskazane powyżej warunki i to bez względu na staż zatrudnienia u danego pracodawcy. Ten jednak może mieć wpływ na wysokość odprawy emerytalnej danego pracownika. Jest to swoiste zagwarantowanie przez ustawodawcę prawa każdego pracownika do tego świadczenia. Co ważne z tego wynika, że przysługuje ona pracownikom, a więc osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, mianowania, powołania,

wybory czy spółdzielczej umowy o pracę. Nie dotyczy ono osób wykonujących pracę zarobkową w ramach umów cywilnoprawnych. Poszczególne pragmatyki zawodowe mogą przewidywać odmienną wysokość tego świadczenia w zależności od stażu pracy.

Świadczenie w postaci odprawy emerytalnej

Świadczenie w postaci odprawy emerytalnej staje się wymagalne z momentem spełnienia wszystkich przesłanek. Zazwyczaj będzie to mieć miejsce następnego dnia po ustaniu stosunku pracy. To oznacza, iż od tego dnia pracownik może domagać się zapłaty odprawy emerytalnej. Należy zwrócić uwagę, że nie w każdym przypadku zakończenia stosunku pracy i przejścia na emeryturę, pracownikowi będzie się należeć to świadczenie. Ma to związek z podstawą rozwiązania stosunku pracy. Otóż odprawa emerytalna, mimo że jest świadczeniem powszechnym, to jednak stanowi określoną nagrodę, w pierwszym rzędzie za staż pracy, lecz również za właściwe wykonywanie pracy.

Naruszenie obowiązków a odprawa emerytalna

Gdy więc dochodzi do ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków, to rozwiązanie z takiej przyczyny stosunku pracy może nie uzasadniać przyznania prawa do odprawy emerytalnej, tj. pozytywnego stwierdzenia, iż stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę. Innymi słowy, w sytuacji, gdy pracownik zostanie zwolniony dyscyplinarnie, pracodawca będzie mógł odmówić mu wypłaty odprawy emerytalnej, nawet jeżeli nabył on prawo do emerytury. Wówczas

bowiem faktycznie nie dochodzi do rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę, ale w efekcie ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych – to jest podstawa do ustania stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym.

Wysokość odprawy emerytalnej

Ogólnie odprawa emerytalna przysługuje w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia liczonego tak, jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, jednakże przepisy szczególne dotyczące poszczególnych grup zawodowych, jak i układy zbiorowe pracy czy regulaminy wynagradzania mogą ustalać wyższą odprawę. Przykładowo można wskazać, że nauczycielom na podstawie art. 87 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela została zagwarantowana wyższa odprawa emerytalna, a jej wysokość uzależniona jest właśnie od stażu pracy:

- przy stażu pracy poniżej 20 lat przysługuje odprawa w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia,
- przy stażu pracy powyżej 20 lat przysługuje odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Odprawy emerytalne w odniesieniu do pracowników samorządowych

Jeszcze inaczej uregulowano wysokość odpraw emerytalnych w odniesieniu do pracowników samorządowych – na podstawie art. 38 ust. 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, wysokość odprawy

emerytalnej, tak jak w wypadku nauczycieli, uzależniona jest od stażu pracy, ale ustalono inne jej wymiary, mianowicie przy stażu pracy powyżej:

- 10 lat – odprawa w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia,
- 15 lat – odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia,
- 20 lat – odprawa w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

Układ zbiorowy

Pracownik odchodzący na emeryturę powinien dowiedzieć się, czy w zakładzie pracy obowiązuje układ zbiorowy bądź inny regulamin wewnętrzny, w którym uregulowane są kwestie odnoszące się do wysokości odprawy emerytalnej. Możliwe jest bowiem, iż u danego pracodawcy zostanie wypłacone to świadczenie w wysokości odmiennej niż wynika to z przepisów Kodeksu pracy. Jednocześnie należy podkreślić, iż odprawa emerytalna nie może być niższa od tej, jaka została przewidziana w ustawie, a zatem układ zbiorowy bądź inny regulamin wewnętrzny pracodawcy, gdzie są uregulowane te kwestie nie mogą zawierać przepisów obniżających tę wysokość poniżej granicy wskazanej w Kodeksie pracy. Ma to związek z zasadą, iż postanowienia mniej korzystne od przepisów Kodeksu pracy są nieważne, a w ich miejsce mają zastosowanie odpowiednie unormowania kodeksowe.

Świadczenie jednorazowe

Ponadto odprawa emerytalna jest świadczeniem jednorazowym, tzn. nie można wypłacać go więcej razy. Inną sprawą jest sytuacja, gdy w momencie przejścia na emeryturę pracownik pracuje u kilku pracodawców to wówczas

odprawa należy się od każdego z nich. Także orzecznictwo sądowe zdaje się potwierdzać ten pogląd, iż nie jest wykluczone prawo do kilku odpraw emerytalnych, gdy pracownik jest równolegle zatrudniony u różnych pracodawców i przechodzi na emeryturę równocześnie bądź też kolejno u nich wszystkich.

Podstawa prawna

Ustawa z dnia:

- 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny, (Dz.U. 1964 nr 16 poz. 93 z późn. zm.)
- 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, (Dz.U. 1982 nr 3 poz. 19)
- 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, (Dz.U. 2008 nr 223 poz. 1458)

AUTOR PUBLIKACJI

KRZYSZTOF KRYSIAK



Jestem pasjonatem i miłośnikiem problematyki związanej z kadrami i prawem pracy. Absolwent administracji i student ostatniego roku zarządzania. Czytelnikom chcę pokazać, że problematyka związana z tym obszarem wcale nie jest taka trudna i każdy może czerpać z niej przyjemności. Zachęcam również czytelników o prezentowanie problemów, które szczególnie ich interesują, abym mógł je w łatwy i przyjemny sposób wyjaśnić.

*Zapraszamy do sprawdzenia pełnej oferty szkoleń
kadrowych klikając w przycisk:*

**SPRAWDŹ
SZKOLENIA**

