

Przepisy Kodeksu pracy przewidują dwa rodzaje odpraw pieniężnych. W art. 921 przewidziana została odprawa emerytalna i rentowa. Pracownik, który spełnia warunki do uzyskania renty z tytułu niezdolności do pracy lub uzyskania emerytury, a także którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę, uzyskuje prawo do odprawy w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Zgodnie art. 93 Kodeksu Pracy w razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie pracownika przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna. Jej wysokość uzależniona jest od długości okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy.

Kwestię odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy reguluje ustawa o zwolnieniach grupowych. Prawo do odprawy nabywa pracownik, którego stosunek pracy uległ rozwiązaniu. Może to nastąpić zarówno na mocy porozumienia stron jak i w wyniku wypowiedzenia umowy przez pracodawcę. Zgodnie z ustawą warunkiem uzyskania prawa do odprawy jest zwolnienie pracownika z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Nie uzyska zatem prawa do odprawy pracownik, który został zwolniony dyscyplinarnie, na podstawie art. 52 Kodeksu Pracy.

Wysokość przysługującej pracownikowi odprawy zależy od długości okresu zatrudnienia oraz od wysokości wynagrodzenia. Art. 8 ustawy przewiduje, że pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- jednomiesięcznego wynagrodzenia, przy zatrudnieniu poniżej dwóch lat,
- dwumiesięcznego wynagrodzenia, przy zatrudnieniu od dwóch do ośmiu lat,
- trzymiesięcznego wynagrodzenia, przy zatrudnieniu powyżej ośmiu lat.

Okres zatrudnienia jest to tzw. staż zakładowy, który liczony jest od momentu nawiązania stosunku pracy u danego pracodawcy, aż do jego zakończenia w wyniku rozwiązania umowy. Oznacza on zatem okres faktycznego wykonywania pracy na rzecz pracodawcy, ale również okresy przerw w świadczeniu pracy, takie jak np. urlop macierzyński, wychowawczy, czy pozostawanie na zwolnieniu chorobowym.

Nie wlicza się natomiast do stażu zakładowego okresów pobierania zasiłku dla bezrobotnych, czy okresów nauki, które wystąpiły przed podjęciem pracy. Pamiętać należy jednak, że przepisy tej ustawy stosuje się wyłącznie do pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników.

Prawo do uzyskania odprawy może być również przewidziane w regulaminie wynagrodzenia obowiązującego u danego pracodawcy. Jedyne ograniczeniem wynikającym z art. 18 Kodeksu pracy jest, że przepisy wynikające z takiego regulaminu nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Oznacza to, że regulamin może przewidywać np. wyższą odprawę niż wynika to z przepisów ustaw o zwolnieniach grupowych lub przyznawać prawo do odprawy pracownikom zatrudnionym u pracodawcy, który zatrudnia mniej niż 20 pracowników.

Jeżeli co innego nie wynika z regulaminu, obliczając staż zakładowy, od którego zależy prawo do odprawy, należy wliczać wszystkie okresy zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy. Okresy pobierania zasiłku dla bezrobotnych mają znaczenie dla uzyskania uprawnień emerytalnych, a okresy pobierania nauki wlicza się do stażu pracy, od którego zależy wymiar urlopu. Okresy te nie mają jednak znaczenia dla uzyskania prawa do odprawy pieniężnej.

Marta Milej

Aplikant radcowski w **Kancelarii Prawniczej Głowacki i Wspólnicy sp. k.**