

Prawo do odprawy emerytalnej u kilku pracodawców



Jestem zatrudniony w dwóch zakładach pracy, w jednym na etat, w drugim na pół etatu. Niedługo przechodzę na emeryturę. Czy u obu pracodawców nabywam prawa do odprawy emerytalnej i w jakiej wysokości?

Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub do emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia (art. 921 § 1 kodeksu pracy). Zgodnie z wskazanym przepisem pracodawca wypłaca pracownikowi odprawę jeżeli spełnione są następujące warunki:

1. Pracownik spełnia wymagania uprawniające go do przejścia na emeryturę określone w przepisach (przejście na emeryturę lub rentę poprzedza przyznanie jednego z tych świadczeń przez organ rentowy) ,
2. Nastąpi rozwiązanie stosunku pracy pracownika w związku z przejściem na emeryturę.

Wymienione wyżej warunki muszą być spełnione łącznie. Oznacza to, że odprawa pieniężna, o której mowa w art. 921 § 1k.p. nie może być wypłacona w czasie trwającego stosunku pracy. Zdarzeniem prawnym powodującym powstanie prawa do odprawy jest bowiem ustanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. Bez znaczenia pozostaje, czy pracownik przechodzi na emeryturę przyznaną na warunkach ogólnych, np. na podstawie przepisów ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2015 Nr 748 j.t.), czy też szczególnych, np. na podstawie ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz.U. z 2015 Nr 965 j.t.).

Zgodnie z art. 921 § 2 k.p. pracownik, który otrzymał odprawę emerytalną lub rentową, nie może ponownie nabyć do niej prawa. Prawo do odprawy ma zatem charakter uprawnienia jednorazowego. W przypadku podjęcia zatrudnienia po uzyskaniu odprawy emerytalnej i następnie rozwiązania kolejnej umowy o pracę pracownikowi nie przysługuje kolejna odprawa. Podobnie będzie w przypadku, gdy pracownik otrzyma wcześniej odprawę rentową – wtedy nie będzie miał uprawnienia do otrzymania odprawy emerytalnej, nawet jeśli podjął zatrudnienie. Otrzymanie odprawy rentowej wyłącza bowiem prawo do odprawy emerytalnej.

Inaczej jest, gdy pracownik przechodząc na emeryturę kończy jednocześnie zatrudnienie u kilku pracodawców. Jeżeli nie otrzymał wcześniej odprawy rentowej, każdy pracodawca jest zobowiązany do wypłaty odprawy emerytalnej. Pracownik musi jednak rozwiązać umowy o pracę w związku z przejściem na emeryturę u każdego z pracodawców jednocześnie.

W przypadku, gdy pracownik przechodząc na emeryturę nie rozwiązuje jednocześnie wszystkich umów o pracę, otrzyma tylko jedną odprawę emerytalną. Zobowiązany do jej wypłaty będzie pracodawca, z którym jako pierwszym pracownik rozwiąże umowę o pracę.

Prawo do odprawy nie jest uzależnione od sposobu rozwiązania stosunku pracy, jak również od tego, która ze stron stosunku pracy dokonuje jego rozwiązania.

Przepis kodeksu pracy dotyczący odpraw emerytalnej i rentowej ma charakter powszechny. Oznacza to, że przepisy autonomicznych źródeł prawa pracy (np. zakładowy układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania) mogą wprowadzać odmienne (korzystniejsze) warunki nabywania prawa do odprawy i ustalać inną ich wysokość.

Do obliczenia odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę (zgodnie z kodeksem pracy jednomiesięczne wynagrodzenie) stosuje się, zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 7 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy, zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, które zostały określone w rozporządzeniu ministra pracy i polityki socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop .

Podstawa prawna:

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2014 Nr 1502 j.t.).

Prawnik Barbara Stefaniak-Gnyp radzi