t. LXII, nr 4/2021 DOI 10.33226/0032-6186.2021.4.10

Odprawa pośmiertna

Death benefit

W kwietniu zmarł pracownik zatrudniony w naszym zakładzie. Miał żonę i dwójkę dzieci. Córka pracownika ma 19 lat i uczy się w liceum ogólnokształcącym, syn ma 26 lat i pracuje (dwa lata temu ukończył studia). W jakiej wysokości członkom rodziny pracownika przysługuje odprawa pośmiertna i kto jest do niej uprawniony? Pracownik przed śmiercią przebywał na zwolnieniu lekarskim. Komu należy wypłacić wynagrodzenie chorobowe oraz ekwiwalent za urlop po zmarłym pracowniku?

Zgodnie z art. 93 § 1 kodeksu pracy, w razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna. Uprawnionymi do odprawy członkami rodziny pracownika są małżonek zmarłego oraz osoby spełniające warunki wymagane do uzyskania po nim renty rodzinnej. Krąg tych osób wyznaczają przepisy art. 67–71 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (DzU z 2021 r. poz. 291 z późn. zm.). Zgodnie z art. 67 ustawy osobami uprawnionymi do uzyskania renty rodzinnej są (oprócz małżonka) następujący członkowie rodziny:

1) dzieci własne, dzieci drugiego małżonka oraz dzieci przysposobione,

2) przyjęte na wychowanie i utrzymanie przed osiągnięciem pełnoletności wnuki, rodzeństwo i inne dzieci, z wyłączeniem dzieci przyjętych na wychowanie i utrzymanie w ramach rodziny zastępczej lub rodzinnego domu dziecka,

3) rodzice.

Dzieci własne, dzieci drugiego małżonka i dzieci przysposobione mają prawo do renty rodzinnej:

1) do ukończenia 16 lat,

2) do ukończenia nauki w szkole, jeżeli przekroczyły 16 lat życia, nie dłużej jednak niż do osiągnięcia 25 lat życia, albo

3) bez względu na wiek, jeżeli stały się całkowicie niezdolne do pracy oraz do samodzielnej egzystencji lub całkowicie niezdolne do pracy w okresie, o którym mowa w pkt 1 lub 2.

Jeżeli dziecko osiągnęło 25 lat życia, będąc na ostatnim roku studiów w szkole wyższej, prawo do renty rodzinnej przedłuża się do zakończenia tego roku studiów.

W przypadku zmarłego pracownika, który pozostawił po sobie żonę i dwójkę dzieci w wieku 19 i 26 lat, osobami uprawnionymi do odprawy pośmiertnej będzie zatem żona oraz ucząca się córka pracownika.

Wysokość odprawy uzależniona jest od okresu zatrudnienia zmarłego pracownika u danego pracodawcy i wynosi:

1) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,

2) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat,

3) sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.

Odprawę dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny. Jeżeli jednak świadczenie przysługuje tylko jednej osobie, wypłaca się je w wysokości połowy odpowiedniej kwoty. Obliczając wysokość odprawy stosuje się zasady obowiązujące przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Odprawa nie przysługuje, jeżeli pracodawca ubezpieczył pracownika na życie, a odszkodowanie wypłacane przez instytucję ubezpieczeniową jest nie niższe niż odprawa pośmiertna. Jeżeli odszkodowanie jest niższe od odprawy, pracodawca jest obowiązany wypłacić rodzinie kwotę stanowiącą różnicę między tymi świadczeniami — art. 93 § 7 k.p. W świetle ww. przepisu przez ubezpieczenie pracowników należy rozumieć odprowadzanie przez pracodawcę składek na jego koszt, a więc finansowanie ubezpieczenia ze środków własnych pracodawcy. Wymóg ten nie jest spełniony w sytuacji, gdy pracodawca jedynie pośredniczy w opłacaniu składek na ubezpieczenie, potrącając odpowiednie kwoty z wynagrodzenia pracownika i odprowadzając na rachunek właściwej instytucji ubezpieczeniowej. W takim przypadku, otrzymanie przez rodzinę zmarłego pracownika odszkodowania z instytucji ubezpieczeniowej (niezależnie od jego wysokości) nie zwalnia pracodawcy z obowiązku wypłacenia odprawy pośmiertnej, o której mowa w art. 93 § 1 k.p.

Na mocy art. 63^1 k.p. z dniem śmierci pracownika stosunek pracy wygasa, a prawa majątkowe wynikające z tego stosunku, np. prawo do wynagrodzenia za pracę czy ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, przechodzą w równych częściach na małżonka oraz inne osoby spełniające warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej, z pominięciem ogólnych reguł prawa spadkowego. Oznacza to, że wypłata świadczeń ze stosunku pracy na rzecz uprawnionych członków rodziny zmarłego pracownika może nastąpić bez konieczności uprzedniego przeprowadzenia postępowania spadkowego. Dopiero w razie braku takich osób prawa te wchodzą do spadku.

Należy dodać, że w przypadku wygaśnięcia stosunku pracy z powodu śmierci pracownika pracodawca obowiązany jest sporządzić świadectwo pracy i włączyć je do akt osobowych pracownika. W takiej sytuacji członek rodziny zmarłego pracownika albo inna osoba będąca jego spadkobiercą może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o wydanie świadectwa pracy — § 5 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (DzU z 2020 r. poz. 1862).

Mgr Katarzyna Pietruszyńska-Jarosz
radca prawny
Departament Prawny
Głównego Inspektoratu Pracy
e-mail: katarzyna.pietruszynska-jarosz@gip.pip.gov.pl