



Pozew spadkobiercy pracownika o zapłatę odprawy pośmiertnej

Informacje ogólne

Odprawa pośmiertna

Odprawa pośmiertna to jedno ze szczególnych świadczeń wypłacanych w związku ze śmiercią pracownika. W zasadzie jako jedyne zostało ono przewidziane w Kodeksie pracy nie dla pracownika, lecz dla jego najbliższej rodziny, co z uwagi na okoliczności towarzyszące jego wypłacie jest rzeczą naturalną.

Obowiązek pracodawcy

Świadczenie to pracodawca zobowiązany jest wypłacić, w razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, członkom jego najbliższej rodziny.

Odprawa pośmiertna ma charakter powszechny i jedynym warunkiem jej nabycia przez osoby uprawnione jest śmierć pracownika w czasie trwania stosunku pracy. Zwolnienie pracodawcy od obowiązku jej zapłaty ma miejsce tylko wówczas, gdy zawarł on z zakładem ubezpieczeń umowę ubezpieczenia pracownika na życie.

Zapamiętaj!

Odprawa pośmiertna jest formą finansowej pomocy dla rodziny pracownika w trudnym dla niej okresie, po jego śmierci i dlatego przysługuje także wtedy, gdy śmierć pracownika nastąpiła z jego

winy.

Wysokość odprawy

Prawo do odprawy pośmiertnej powstaje niezależnie od stażu pracy zmarłego pracownika. Staż zakładowy ma jednak wpływ na wysokość tego świadczenia.

Do okresu zatrudnienia u aktualnego pracodawcy wlicza się pracownikowi poprzednie zatrudnienie, w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na dotychczasowego pracodawcę, a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.

Przykład

Pracownik zatrudniony u danego pracodawcy 11 lat wystąpił z wnioskiem o urlop bezpłatny na okres od 31 marca 2005 r. do 30 czerwca 2005 r. W dniu 10 czerwca 2005 r. zmarł. Pracodawca zobowiązany jest wypłacić rodzinie zmarłego pracownika odprawę pośmiertną w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Jedynym warunkiem nabycia przez osoby uprawnione prawa do tej odprawy jest bowiem śmierć pracownika w czasie trwania stosunku pracy, a to obejmuje także okres urlopu bezpłatnego. Dlatego w okresie urlopu bezpłatnego pracownik pozostaje nadal w stosunku pracy, a to jest warunek wystarczający, by rodzina nabyła prawo do świadczenia po zmarłym pracowniku.

Osoby uprawnione do odprawy

Odprawa pośmiertna przysługuje małżonkowi oraz innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, a więc:

- dzieciom własnym, dzieciom drugiego małżonka oraz dzieciom przysposobionym (adoptowanym),
- przyjętym na wychowanie i utrzymanie, przed osiągnięciem przez nie pełnoletności wnukom,

rodzeństwu i innym dzieciom, w tym przyjętym w ramach rodziny zastępczej, przed osiągnięciem przez nie pełnoletności

- małżonkowi (wdowa i wdowiec),
- rodzicom, ojczymowi, macosze oraz osobom przysposabiającym.
- Dzieciom własnym, dzieciom drugiego małżonka oraz dzieciom przysposobionym przysługuje ona:
 - do ukończenia 16 lat;
 - do ukończenia nauki w szkole, jeżeli przekroczyły 16 lat życia, nie dłużej jednak niż do osiągnięcia 25 lat życia lub do zakończenia tego roku studiów, jeżeli dziecko osiągnęło 25 lat życia, będąc na ostatnim roku studiów w szkole wyższej albo
 - bez względu na wiek, jeżeli stały się całkowicie niezdolne do pracy oraz do samodzielnej egzystencji lub całkowicie niezdolne do pracy w okresach wymienionych wyżej.

Natomiast przyjętym na wychowanie i utrzymanie wnukom, rodzeństwu i innym dzieciom, w tym również w ramach rodziny zastępczej, przysługuje ona po spełnieniu warunków wymienionych wyżej dla dzieci własnych oraz dodatkowo, jeżeli:

- zostały przyjęte na wychowanie i utrzymanie co najmniej na rok przed śmiercią ubezpieczonego (emeryta lub rencisty), chyba że śmierć była następstwem wypadku,
- nie mają prawa do renty po zmarłych rodzicach.

Istotne jest to, że małżonek nie musi spełniać żadnych warunków, by otrzymać przedmiotowe świadczenie. Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny. Stąd też jej wysokość uzależniona jest nie tylko od stażu pracy u danego pracodawcy, ale także od liczby osób uprawnionych. Pracodawca powinien bowiem każdej uprawnionej osobie wypłacić jednakową część odprawy, ale gdy po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek

rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje mu odprawa w wysokości połowy odpowiedniej kwoty.

Przykład

Mąż pracownicy wystąpił do pracodawcy z wnioskiem o wypłatę odprawy pośmiertnej. W danym zakładzie pracowała ona blisko 30 lat. Dzieci pracownicy są już dorosłe i mają własne rodziny. Przy tak długoletnim stażu pracy odprawa pośmiertna powinna wynosić sześciomiesięczne wynagrodzenie. Jeżeli jednak jest do niej uprawniona tylko jednak osoba wypłaca się ją w wysokości połowy naliczonej kwoty. W tym przypadku jedynym uprawnionym będzie mąż pracownicy, któremu pracodawca powinien wypłacić połowę odprawy wyliczonej z sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

Ubezpieczenie pracownika na życie

W jednym przypadku pracodawca zwolniony jest z obowiązku wypłaty odprawy pośmiertnej. Ma to miejsce wówczas, gdy pracodawca ubezpieczył pracownika na życie, skutkiem czego w razie jego śmierci osoby uprawnione mają otrzymać odszkodowanie nie niższe niż odprawa.

W razie częściowego zaspokojenia przez zakład ubezpieczeń roszczeń osób uprawnionych do odprawy, pracodawca jest obowiązany wypłacić rodzinie kwotę stanowiącą różnicę między tymi świadczeniami. Oznacza to, że uprawnieni członkowie rodziny zmarłego pracownika mają zawsze prawo do wyrównania, jeśli odszkodowanie od instytucji ubezpieczeniowej jest niższe od odprawy pośmiertnej ustalonej zgodnie z Kodeksem pracy.

Zapamiętaj!

W razie zatrudnienia pracownika u kilku pracodawców odprawa należy się od każdego z nich.

Jak napisać pozew

Krok 1

OKREŚLENIE SĄDU. W pierwszej kolejności należy określić sąd, do którego pozew jest kierowany. Spory o odprawę pośmiertną rozstrzygają sądy pracy, gdyż są to sprawy związane ze stosunkiem pracy. Pozew powinien być więc wniesiony do sądu pracy właściwego ze względu na miejsce zamieszkania pracodawcy (osoba fizyczna) lub jego siedziby (osoba prawna) albo do sądu, w którego okręgu praca była wykonywana, bądź też do sądu, w którego okręgu znajduje się zakład pracy.

Krok 2

OZNACZENIE STRON. Następnie należy oznaczyć strony postępowania, a więc zamieścić swoje imię i nazwisko oraz adres, jako powoda oraz nazwę i siedzibę pracodawcy, jako pozwanego.

Krok 3

RODZAJ PISMA. Pismo kierowane do sądu powinno być odpowiednio zatytułowane, a więc należy zaznaczyć, że jest to pozew w sprawie o zapłatę odprawy pośmiertnej po zmarłym pracowniku.

Krok 4

ŻĄDANIE I UZASADNIENIE. W pozwie należy określić żądanie, a więc wskazać dokładną kwotę, jaka ma być zasądzona przez sąd. Następnie należy uzasadnić swoje żądanie, a więc opisać stan faktyczny sprawy oraz przytoczyć argumenty, z których wynikałoby, że postępowanie pracodawcy było nieprawidłowe. Przede wszystkim trzeba wskazać, że osoba występująca z pozwem jest

uprawniona do odprawy pośmiertnej, oraz przedstawić podstawę, na jakiej dokonano jego wyliczenia.

Odprawa dla spadkobierców zmarłego pracownika uzależniona jest od okresu zatrudnienia tego pracownika u pracodawcy i wynosi:

- jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,
- trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat,
- sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.

Odprawę oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

Wnioski dodatkowe

Oprócz żądania głównego pozwu może także zawierać wnioski dodatkowe, spośród których najważniejsze to:

- wniosek o zasądzenie na rzecz pracownika od pozwanego pracodawcy poniesionych kosztów postępowania wraz z (ewentualnymi) kosztami zastępstwa, obejmujące np. poniesione wydatki związane z przyjazdami na rozprawę lub wynagrodzeniem dla adwokata,
- wniosek o przeprowadzenie rozprawy w nieobecności pracownika,
- wniosek o nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności, gdyby opóźnienie uniemożliwiało lub znacznie utrudniało wykonanie wyroku albo narażało powoda na szkodę,
- wniosek o wydanie wyroku zaocznego w razie zaistnienia przesłanek przewidzianych w art. 339 k.p.c., co jest szczególnie istotne wówczas, gdy pozwany nie stawia się na posiedzenie wyznaczone na rozprawę albo mimo stawienia się nie bierze udziału w rozprawie,

- a także wnioski służące do przygotowania rozprawy, dotyczące w szczególności
 - wezwanie na rozprawę wskazanych przez powoda świadków i biegłych;
 - polecenie pozwanemu dostarczenia na rozprawę dokumentu będącego w jego posiadaniu, a potrzebnego do przeprowadzenia dowodu,
 - zażądanie na rozprawę dowodów znajdujących się w sądach, urzędach lub u osób trzecich.

Pracownik nie ma obowiązku zgłaszania powyższych wniosków, ale w jego interesie jest, by znalazły się one w pozwie. Ich celem jest bowiem albo przyspieszenie postępowania, np. wydanie wyroku podczas nieobecności powoda lub gdy pozwany pracodawca nie stawia się na rozprawę, albo też ochrona interesów pracownika.

Krok 5

PODPIS I ZAŁĄCZNIKI. Na koniec pozwu należy opatrzyć podpisem oraz wymienić załączniki do pozwu. Jednym z nich powinien być odpis pozwu, warto też dołączyć: umowę o pracę, odpis skrócony aktu zgonu, odpis skrócony aktu małżeństwa.

Formalności

3 lata od śmierci

Uprawnieni mogą dochodzić odprawy pośmiertnej przez 3 lata od chwili śmierci pracownika.

Bez podatku

Odprawa pośmiertna jest wolna od podatku dochodowego od osób fizycznych.

Podstawa prawna

- **Art. 93 ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn.zm.).**
- **Ustawa z 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. Nr 43, poz. 296 z późn.zm.).**
- **Rozporządzenie 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 (Dz.U. Nr 62, poz. 289 z późn.zm.).**