

OBOWIĄZKI PRACODAWCY W PRZYPADKU ŚMIERCI PRACOWNIKA

aplikant adwokacki Nikoleta Waligórska

Nieodłączną cechą każdego stosunku pracy jest osobistość świadczenia pracy. Jest to cecha, która obok dobrowolności, podporządkowania, wykonywania pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatnego charakteru zatrudnienia odróżnia stosunek pracy spośród innych kategorii stosunków prawnych, w tym chociażby stosunków cywilnoprawnych. Śmierć pracownika powoduje zatem wygaśnięcie tego stosunku, a co za tym idzie wymaga od pracodawcy podjęcia szeregu działań. Jakie zatem podstawowe obowiązki spoczywają na pracodawcy w przypadku śmierci pracownika? Jakich dokumentów pracodawca będzie potrzebować? W jakim terminie pracodawca winien zrealizować te obowiązki?

I. USTALENIE WYGAŚNIĘCIA STOSUNKU PRACY W WYNIKU ŚMIERCI PRACOWNIKA - NIEZBĘDNE DOKUMENTY

Stwierdzenie przez pracodawcę wygaśnięcia stosunku pracy z powodu śmierci pracownika winno nastąpić na podstawie odpowiednich dokumentów. W zależności od okoliczności mogą to być:

- akt zgonu pracownika,
- prawomocne postanowienie o uznaniu za zmarłego w przypadku zaginięcia pracownika.

Za dzień śmierci pracownika należy przyjąć datę zgonu określoną w akcie zgonu lub w prawomocnym postanowieniu o uznaniu za zmarłego.

Pracodawco, nie wystarczą zatem: Twoje niczym nieoparte przekonanie o śmierci zatrudnianego pracownika, informacje przekazywane przez członków rodziny pracownika, czy też jego zaginięcie skutkujące niestawieniem się do pracy.

II. SPORZĄDZENIE I WYDANIE ŚWIADECTWA PRACY

Obowiązek sporządzenia i wydania świadectwa pracy w przypadku wygaśnięcia stosunku pracy wygaśnięcia stosunku pracy spowodowanego śmiercią zatrudnianego pracownika wynika wprost z przepisów *Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy.*

Zgodnie z postanowieniami tegoż rozporządzenia, w razie wygaśnięcia stosunku pracy z powodu



śmierci pracownika pracodawca sporządza świadectwo pracy i włącza je do części C akt zmarłego pracownika.

Komu można wydać świadectwo pracy sporządzone po zmarłym pracowniku? Małżonkowi lub innej osoby uprawnionej do ubiegania się o rentę rodzinną w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, a w razie braku takich osób – innej osoby będącej spadkobiercą tego pracownika. Osoby te winny złożyć w tym przedmiocie wnioski w postaci papierowej lub elektronicznej. Pracodawca nie może innym podmiotom wydać świadectwa pracy zmarłego pracownika.

Jaki jest termin na wydanie świadectwa ww. podmiotom? Pracodawca wydaje świadectwo pracy w ciągu 7 dni od dnia złożenia wniosku.

Kopię wydanego świadectwa pracy przechowuje się w aktach osobowych zmarłego pracownika, tj. w części C.

III. WYPŁATA ODPRAWY POŚMIERTNEJ

Obowiązujące przepisy Kodeksu pracy, tj. art. 93, przewidują obowiązek pracodawcy polegający na wypłacie odprawy pośmiertnej. Zgodnie ze wspomnianą regulacją, 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.

Odprawa, o której mowa powyżej ma charakter jednorazowy. Kwalifikuje się ją jako jedno ze świadczeń związanych ze stosunkiem pracy. Prawo do odprawy pośmiertnej powstaje niezależnie od stażu pracy zmarłego pracownika, wymiaru jego zatrudnienia czy przyczyny śmierci. Wyłącznym warunkiem przyznania odprawy jest pozostawanie pracownika w chwili śmierci w stosunku pracy. Nie ma znaczenia, czy do dnia śmierci pracownik faktycznie wykonywał obowiązki, czy też nie świadczył pracy w związku z trwającym okresem urlopu bezpłatnego, niezdolnością do pracy, czy też nawet jednostronnym lub umownym zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy.

W przypadku zatrudnienia zmarłego pracownika przez kilku pracodawców, każdy z tych pracodawców winien wypłacić odprawę pośmiertną.

Komu przysługuje prawo do odprawy pośmiertnej po zmarłym pracowniku? Brzmienie obowiązującego przepisu wskazuje, iż podmiotami uprawnionymi do odprawy pośmiertnej po zmarłym pracowniku są: małżonek oraz inni członkowie rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Z kolei, do renty rodzinnej uprawnieni są 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) małżonek (wdowa i wdowiec);



4) rodzice (za rodziców w rozumieniu ustawy uważa się również ojczyma i macochę oraz osoby przysposabiające)

– o ile osoby te spełniają dodatkowo warunki, o których mowa w art. 68–71 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Jeśli nie ma takich osób, wówczas prawa majątkowe ze stosunku pracy stają się częścią masy spadkowej i aby wypłacić wynikające z nich świadczenia, pracodawca powinien poczekać na postanowienie o stwierdzeniu nabycia spadku. Jednakże, jeśli ktoś taki się pojawi, wówczas nie należy czekać na żadne orzeczenie, ale wypłacić te świadczenia osobom uprawnionym. Można wówczas bazować na oświadczeniach osób uprawnionych złożonych w formie pisemnej i aktach stanu cywilnego.

W jakiej wysokości wypłaca się odprawę pośmiertną? Wysokość odprawy zależy od stażu pracy u danego pracodawcy oraz liczby osób uprawnionych. Pracodawca powinien każdej uprawnionej osobie wypłacić jednakową część odprawy. Gdy świadczenie przysługuje tylko jednej osobie, wypłaca się je w wysokości połowy odprawy obliczonej wedle reguł ogólnych. Odprawę oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop. Zgodnie z Kodeksem pracy, odprawę pośmiertną wypłaca się w wysokości stanowiącej równowartość:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat;
- 2) trzymiesięcznego wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat;
- 3) sześciomiesięcznego wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.

Kiedy pracodawca jest zwolniony z wypłaty odprawy pośmiertnej? Pracodawca nie wypłaca odprawy pośmiertnej w przypadku, gdy zawarł on z zakładem ubezpieczeń umowę ubezpieczenia pracownika na życie, skutkiem czego w razie jego śmierci osoby uprawnione mają otrzymać odszkodowanie nie niższe niż odprawa. Jeżeli to nastąpi, pracodawca jest całkowicie zwolniony z obowiązku zapłaty odprawy pośmiertnej. W razie częściowego zaspokojenia przez zakład ubezpieczeń roszczeń osób uprawnionych do odprawy, odprawę wypłaca się obok odszkodowania w wysokości różnicy między obu świadczeniami.

Odprawa pośmiertna jest wolna od podatku dochodowego.

IV. WYPŁATA WYNAGRODZENIA ORAZ INNYCH ŚWIADCZEŃ ZE STOSUNKU PRACY

Prawa majątkowe wynikające z wcześniej istniejącego stosunku pracy, przez które rozumieć należy m. in. prawo do wynagrodzenia czy ekwiwalentu za niewykorzystany urlop przechodzą na następców prawnych w takiej wysokości, w jakiej przysługiwałyby zmarłemu pracownikowi.

Jeśli zmarły pracownik nie pozostawał w związku małżeńskim i nie ma innych osób uprawnionych do renty rodzinnej, wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy wchodzi do spadku i podlegają dziedziczeniu według zasad ogólnych. W takiej sytuacji, wypłata spadkobiercom ww. świadczeń jest możliwa po przedstawieniu prawomocnego postanowienia sądu o nabyciu spadku lub sporządzonego przez notariusza zarejestrowanego aktu poświadczenia dziedziczenia.

