

Emeryt z ekstraszaplata

Praca w dwóch firmach nie gwarantuje dwóch odpraw. Decyduje o tym moment rozstania z każdą firmą. → **C3**

Emeryt z ekstrazapłatą

ŚWIADCZENIA | Praca w dwóch firmach nie gwarantuje dwóch odpraw. Decyduje o tym moment rozstania z każdą z nich

IZABELA RAKOWSKA-BOROŃ

Pracownik, który już otrzymał odprawę emerytalną, nie może się ponownie o nią ubiegać. Tak wskazuje kodeks pracy w art. 92¹ § 2. Nie jest to jednak regułą. Inna bowiem od wskazanej będzie sytuacja wieloetatowca, który zamierza przejść w stan spoczynku.

Z każdego etatu

– Jeżeli dana osoba jest zatrudniona u dwóch pracodawców na podstawie dwóch umów o pracę i obie rozwiązuje po to, aby zmienić swój status z pracownika na emeryta, to wtedy, w moim przekonaniu, powinna otrzymać odprawę emerytalną z dwóch firm – podkreśla adwokat **Bartłomiej Raczkowski**, partner z **Bartłomiej Raczkowski kancelaria Prawa Pracy**.

A to dlatego, że dojdzie do jednego przejścia na emeryturę, choć związane z roz-

wiązaniem z tego powodu dwóch kontraktów pracowniczych.

Bez zamiaru

Inaczej będzie jednak, gdy wieloetatowiec postanowił przejść w stan spoczynku tylko w jednym miejscu pracy, a w drugim kontynuować zatrudnienie.

– Gdy bowiem będzie chciał rozwiązać umowę w jednej firmie, a w drugiej nadal pracować i w ogóle nie będzie miał zamiaru zmienić statusu pracownika na emeryta, to nie będzie podstaw prawnych do wypłaty odprawy przez firmę, z którą się rozstaje. Rozwiązanie umowy o pracę w tym przypadku nie ma związku z przejściem na emeryturę – wskazuje adwokat.

Jak jednak pracodawca może stwierdzić, czy jego podwładny, który zażąda odprawy, nie pracuje gdzie indziej? Ma prawo zapytać go, czy spełnia przesłanki do nabycia tego świadczenia, a więc m. in.:

→ czy umowę o pracę rozwiązał z nim w związku z przejściem na emeryturę i czy rozpoczął już jej pobieranie,
→ jeśli nie, to dlatego, że złożył w ZUS wniosek i czeka na rozpoznanie, czy też dlatego, że nie złożył takiego wniosku, a może pracuje jeszcze gdzieś indziej.

Pracownik może odpowiedzieć na te pytania, zatajając niektóre fakty. Pracodawca nie ma jednak żadnej mocy, aby w jakikolwiek inny sposób, poza rozmową z nim, sprawdzić te informacje. **Jedynym rzeczywistym testem jest odmowa wypłaty i wytoczenie przez zatrudnionego powództwa przed sądem.** Wtedy pracownik musi udowodnić, że spełnia przesłanki – inaczej sąd nie zasądzi mu odprawy.

Wyjątkowe zakładowe

W odniesieniu do nabycia prawa do odprawy jest jeszcze inna możliwość. Zatrudniony z prawem do emerytury może z tego powodu rozwiązać sto-

WARUNKI WYPŁATY

Nie dla wszystkich

Nie wystarczy, że zatrudniony spełni warunki do uzyskania prawa do emerytury, aby otrzymać odprawę emerytalną. O nabyciu prawa do niej decyduje bowiem faktyczne przejście na emeryturę i rozwiązanie z tego powodu stosunku pracy.

Odprawy nie dostanie np. pracownik, który:

- najpierw zostanie zwolniony z pracy w ramach masowych redukcji personelu, po czym będzie przebywać na zasiłku dla bezrobotnych, a następnie na zasiłku przedemerytalnym, a dopiero później przejdzie na emeryturę,
- w wyniku rozstania z pracodawcą będzie korzystał ze świadczenia przedemerytalnego. Sąd Najwyższy w wyroku z 6 maja 2003 r. (I PK 257/02) podkreślił, że rozwiązanie stosunku pracy, wraz z którym pracownik uzyskuje świadczenie przedemerytalne, nie jest ustaniem stosunku pracy „w związku z przejściem na emeryturę” w rozumieniu art. 92¹ § 1 k.p.

sunek pracy, otrzymać świadczenie i rzeczywiście stać się emerytem, ale na krótko. Po jakimś czasie bowiem ma prawo zatrudnić się w innym miejscu i zawiesić emeryturę. Gdy będzie rozwiązywał taki angaż, jego pracodawca już nie musi mu wypłacać odprawy. Wtedy bowiem doszłoby do dwóch przejść na emeryturę. Wyjątek stanowi sytuacja, gdy przepisy wewnętrzne danej firmy będą przewidywać, że ich pracownicy mogą wielokrotnie nabywać

prawo do odprawy emerytalnej.

Przypomnijmy przy tym, że według kodeksu pracy wynosi ona równowartość jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika odchodzącego na emeryturę. Przepisy wewnątrzzakładowe mogą ustalić wyższą. Najlepiej wypłacić ją podwładnemu najpóźniej w dniu, w którym ustaje jego stosunek pracy. ■

@ | masz pytanie, wyślij e-mail do autorki

i.rakowska@rp.pl