

Zdzisław Gołębiowski

Odprawa pośmiertna

Palestra 19/1(205), 86-95

1975

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

w razie konieczności dokonania ustaleń z okresu dziesięcioletniego dotyczącego nie tylko trybu rozwiązania umów o pracę, ale także „okoliczności”, a więc przyczyn rozwiązania, i to w formie pisma pochodzącego od poprzednich zakładów pracy zatrudniających pracownika w tym okresie.

ZDZISŁAW GOŁĘBIOWSKI

Odprawa pośmiertna

Artykuł omawia przepisy o odprawie pośmiertnej zawarte w art. 93 kodeksu pracy oraz jej charakter prawny w nawiązaniu do dotychczasowych przepisów oraz aktualnego nadal orzecznictwa Sądu Najwyższego.

WSTĘP

Do czasu wejścia w życie kodeksu pracy¹ odprawa pośmiertna przysługiwała w myśl art. 42 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych² rodzinom zmarłych pracowników umysłowych oraz w myśl art. 42 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników³ rodzinom zmarłych robotników. W przepisach tych znacznie się różniła wysokość odprawy pośmiertnej. Rodziny pracowników umysłowych mianowicie otrzymywały odprawę pośmiertną w wysokości trzymiesięcznego ostatnio pobieranego wynagrodzenia przez zmarłego pracownika, jeżeli stosunek pracy trwał co najmniej 10 lat, i w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia ostatnio pobieranego, jeżeli stosunek pracy trwał co najmniej 20 lat. Natomiast rodziny zmarłych robotników — odpowiednio do tych okresów trwania stosunku pracy — otrzymywały odprawę pośmiertną w wysokości dwutygodniowego lub czterotygodniowego ostatnio pobieranego wynagrodzenia przez zmarłego robotnika. Tak rażące różnice między odprawami pośmiertnymi były niczym nie uzasadnione. Dlatego też niektóre układy zbiorowe pracy częściowo wyrównywały te różnice, podwyższając dwukrotnie wysokość odprawy pośmiertnej przypadającej rodzinie zmarłego robotnika⁴.

Rodzynom pracowników państwowych podlegających przepisom ustawy z dnia 17 lutego 1922 r. o państwowej służbie cywilnej⁵ oraz pracowników kontraktowych⁶ nie przysługiwało prawo do odprawy pośmiertnej,

¹ Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141.

² Dz. U. z 1928 r. Nr 35, poz. 323.

³ Dz. U. z 1928 r. Nr 35, poz. 324.

⁴ L. Kąkolewski: Prawo pracy w praktyce przedsiębiorstwa, Instytut Wydawniczy CRZZ, Warszawa 1972, s. 283.

⁵ Dz. U. z 1949 r. Nr 11, poz. 72.

⁶ Dz. U. z 1946 r. Nr 22, poz. 139.

gdyż pracownicy ci otrzymywali wynagrodzenie na podstawie ustawy z dnia 4 lutego 1949 r. o uposażeniu pracowników państwowych i samorządowych oraz przewodniczących organów wykonawczych gmin miejskich i wiejskich⁷. Ustawa ta nie zawierała postanowień o odprawie pośmiertnej, a jedynie przyznawała prawo do zasiłku na pokrycie kosztów pogrzebu w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia ostatnio pobieranego przez zmarłego pracownika państwowego lub kontraktowego, jeżeli koszty pogrzebu ponosił małżonek, dzieci lub rodzice. Zasiłek pogrzebowy ulegał zmniejszeniu o kwoty otrzymywane z ubezpieczenia społecznego⁸.

Spośród pracowników państwowych została wyłączona duża grupa pracowników terenowych organów administracji państwowej, którzy zostali podporządkowani ustawie z dnia 15 lipca 1968 r. o pracownikach rad narodowych⁹. W myśl art. 37 tej ustawy rodziny zmarłych pracowników rad narodowych otrzymywały odprawę pośmiertną w takiej samej wysokości jak rodziny zmarłych pracowników umysłowych, z tą tylko różnicą, że jeżeli wysokość odprawy pośmiertnej nie przekraczała 1½ miesięcznego wynagrodzenia, to żona, dzieci lub rodzice otrzymywali ponadto na pokrycie kosztów pogrzebu zasiłek w wysokości 1½ miesięcznego ostatnio pobieranego przez zmarłego pracownika wynagrodzenia.

Wszystkie powoływane wyżej akty prawne zostały z dniem 1 stycznia 1975 r.¹⁰ uchylone. W ich miejsce weszły w życie jednolite przepisy kodeksu pracy, które swym zasięgiem objęły wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, umowy o pracę w celu rzemieślniczej nauki zawodu, powołania, mianowania, wyboru lub spółdzielczej umowy o pracę. Z tą datą prawo do odprawy pośmiertnej uzyskały w jednakowym zakresie nie tylko te rodziny, które były uprawnione do otrzymywania jej na podstawie dotychczasowych przepisów, ale także te rodziny, które tego prawa dotychczas nie miały albo miały je w zmniejszonym zakresie.

CHARAKTER PRAWNY ODPRAWY POŚMIERTNEJ

Odprawa pośmiertna, jakkolwiek jest związana ze stosunkiem pracy, nie jest jednak świadczeniem wynikającym z tego stosunku. Należy się ona bowiem nie pracownikowi od zakładu pracy, w którym pracował, lecz członkom rodziny pracownika. Ci członkowie rodziny są osobami trzecimi w stosunku do zakładu pracy, który jest obowiązany do wypłaty odprawy pośmiertnej. Nie pozostają oni w żadnym stosunku umownym z tym zakładem pracy. Roszczenie o odprawę pośmiertną powstaje dopiero z chwilą śmierci pracownika, która powoduje wygaśnięcie umowy o pracę, a tym samym ustanie stosunku pracy. Po wygaśnięciu umowy

⁷ Dz. U. z 1949 r. Nr 7, poz. 39.

⁸ Pkt 145 instrukcji Prezesa ZUS-u w sprawie zasiłków z ubezpieczenia społecznego, Dz. Urz. ZUS z 1972 r. Nr 8-10, poz. 21 i z 1973 r. Nr 6, poz. 19; zasiłek pogrzebowy z ubezpieczenia społecznego wynosi 1,68 miesięcznego zarobku pracownika.

⁹ Dz. U. z 1968 r. Nr 25, poz. 168.

¹⁰ Art. IV pkt 2, 4, 5, 8, 10, 20 przep. wpraw. kod. pr. (Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 142).

o pracę na skutek śmierci pracownika nie może powstać żadne roszczenie ze stosunku pracy¹¹. Kodeks cywilny¹² przewiduje możliwość zastrzeżenia — w umowie — świadczenia na rzecz osoby trzeciej (art. 393 k.c.). Odprawa pośmiertna jest właśnie takim świadczeniem. Jakkolwiek przepis art. 29 kodeksu pracy nie zawiera warunku, aby w umowie o pracę były zawarte postanowienia dotyczące odprawy pośmiertnej, to jednak ze względu na to, że przepisy prawa pracy są bezwzględnie obowiązujące (stanowią one bowiem *ius cogens*) — w razie śmierci pracownika, choćby w umowie o pracę zawartej ustnie lub na piśmie nie było postanowienia o uprawnieniach rodziny do otrzymania odprawy pośmiertnej, rodzina jego otrzyma odprawę pośmiertną, jeżeli, rzecz oczywista, spełnione będą inne warunki przewidziane w art. 93 kod. pr.

Warunkiem uprawniającym do otrzymania odprawy pośmiertnej jest to, aby śmierć pracownika nastąpiła w czasie trwania stosunku pracy. Będzie się więc ona także należała, gdy śmierć pracownika nastąpi w okresie dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę przez którąkolwiek ze stron. Po wypowiedzeniu bowiem umowy o pracę stosunek pracy trwa nadal aż do ostatniego dnia okresu wypowiedzenia.

Konsekwencją tego, że odprawa pośmiertna nie jest świadczeniem ze stosunku pracy, jest fakt, że spory o roszczenia z tytułu odprawy pośmiertnej nie mogą być dochodzone w postępowaniu odrębnym przewidzianym w tytule VII dziale III kodeksu postępowania cywilnego¹³ („Postępowanie w sprawach o roszczenia pracowników”, art. 459—477 k.p.c.) ani też nie mogą być dochodzone przed zakładowymi lub powiatowymi komisjami rozjemczymi, jak również przed powiatowymi komisjami odwoławczymi do spraw pracy lub okręgowymi sądami pracy i ubezpieczeń społecznych¹⁴, gdyż organy te są powołane do rozstrzygania sporów o roszczenia pracowników ze stosunku pracy. Roszczenie o odprawę pośmiertną może być dochodzone jedynie przed sądami powszechnymi w zwykłym trybie procesowym. Wyrok zasądający należność z tytułu odprawy pośmiertnej nie może być opatrzony rygorem natychmiastowej wykonalności z urzędu, jak to przewiduje art. 476 § 1 k.p.c., lecz może być nadany w zwykłym trybie przewidzianym w art. 333 § 3 k.p.c. na wniosek zainteresowanego¹⁵.

Do przedawnienia roszczenia o wypłatę odprawy pośmiertnej nie miał zastosowania zawity roczny termin, przewidziany w art. 473 kod. zob.¹⁶. Dlatego nie będą się również stosowały do tego przedawnienia przepisy o przedawnieniu roszczeń ze stosunku pracy, jakie są przewidziane w art. 291 kod. pr. Natomiast będą miały zastosowanie przepisy o przedawnieniu roszczeń zawarte w art. 118 kod. cyw.¹⁷, przewidujące dziesięcioletni termin. Bieg jego rozpoczyna się od dnia, w którym roszczenie o odprawę pośmiertną stało się wymagalne. W myśl art. 42 rozp. Pr. Rz. z dnia 16.III.1928 r. o um. o pr. prac. umysł. odprawa pośmiertna była płatna po upływie miesiąca, licząc od dnia śmierci pracownika,

¹¹ Orzeczn. SN z dnia 30.VII.1953 r. C 2320/52, OSN nr III z 1954 r., poz. 62.

¹² Dz. U. z 1964 r. Nr 15, poz. 94.

¹³ Dz. U. z 1964 r. Nr 43, poz. 296.

¹⁴ Art. 242 kod. pr.

¹⁵ Uchwała Całej Izby Cyw. SN z dnia 30.III.1953 r., OSN nr IV z 1953 r., poz. 94.

¹⁶ Dz. U. z 1933 r. Nr 82, poz. 598 z późn. zm.

¹⁷ Orzeczn. SN z dnia 11.VIII.1951 r. C 714/50, OSN nr 11 z 1950 r., poz. 50.

w równych ratach miesięcznych. Ponieważ w art. 93 kod. pr. nie ma takiego postanowienia, przeto należy przyjąć, że odprawa pośmiertna jest płatna jednorazowo w całości w dniu śmierci pracownika.

Odprawa pośmiertna nie ma charakteru zadośćuczynienia przewidzianego dawniej w art. 166 kod. zob.¹⁸. Taki pogląd wypowiedział Sąd Najwyższy w orzeczeniach z dnia 29 stycznia 1962 r. 4 CR 453/61¹⁹ i z dnia 24 sierpnia 1962 r. 2 CR 971/61²⁰. Przepis ten przewidywał możliwość przyznania przez sąd najbliższym członkom rodziny zmarłego stosownej sumy pieniężnej jako zadośćuczynienia za doznaną przez nich krzywdę moralną. W uchwale całej Izby Cywilnej z dnia 29 stycznia 1957 r. I CO 37/56²¹ Sąd Najwyższy wyjaśnił, że zadośćuczynienie to może być przyznane tylko wtedy, gdy z powodu utraty osoby najbliższej nastąpiło pogorszenie sytuacji życiowej osoby uprawnionej. W myśl wytycznych zawartych w tej uchwale Sądu Najwyższego kodeks cywilny w art. 446 § 3 stanowi, że stosowne odszkodowanie może być zasądzone na rzecz najbliższych członków rodziny zmarłego, jeżeli wskutek jego zgonu nastąpiło znaczne pogorszenie ich sytuacji życiowej. Skoro odprawa pośmiertna nie jest odszkodowaniem przewidzianym w art. 466 § 3 kod. cyw. i przypada od zakładu pracy niezależnie od tego, kto spowodował śmierć pracownika, to nie może być z tym odszkodowaniem ani kompensowana, ani też od niego odliczana.

Z powyższego wynika, że odszkodowania przewidzianego w art. 466 § 3 kod. cyw. rodzina zmarłego pracownika może dochodzić od zakładu pracy niezależnie od odprawy pośmiertnej, jeżeli śmierć pracownika nastąpiła z winy zakładu pracy. Odszkodowanie to będzie mogło być także dochodzone od każdego innego sprawcy wypadku powodującego śmierć pracownika niezależnie od tego, iż zakład pracy wypłacił odprawę pośmiertną. Są to bowiem dwa różne świadczenia, oparte na różnych tytułach prawnych. Odprawa pośmiertna nie ulega kompensacji ze świadczeniami z tytułu ubezpieczenia w PZU od nieszczęśliwych wypadków oraz z ubezpieczenia społecznego²².

Zasilek pogrzebowy wypłacany z funduszków związkowych w razie zgonu członka związku zawodowego, mającego 5-cioletni nieprzerwany staż członkowski, rodzinie pozostającej we wspólnym gospodarstwie domowym w okresie poprzedzającym zgon — również nie podlega odliczeniu od odprawy pośmiertnej.

KIEDY POWSTAJE PRAWO DO ODPRAWY POŚMIERTNEJ

Według dotychczas obowiązujących przepisów uprawnienie do otrzymania odprawy pośmiertnej powstawało, gdy umowa o pracę uległa rozwiązaniu wskutek śmierci pracownika²³. Kodeks pracy w § 1 art. 93

¹⁸ Patrz: przyp. nr 16.

¹⁹ OSNCP zesz. nr 6 z 1963 r., poz. 122.

²⁰ OSNCP zesz. nr 10 z 1963 r., poz. 228.

²¹ OSN zesz. nr 1 z 1958 r., poz. 2.

²² Patrz: przyp. nr 19 i 20.

²³ Art. 25 ust. 2 pkt 7 rozp. Pr. Rz. z dnia 16.III.1928 r. o um. o pr. prac. umysł. i art. 10 lit. d) rozp. Pr. Rz. z dnia 16.III.1928 r. o um. o pr. robotn. oraz art. 22 ustawy z dnia 15.VII.1968 r. o prac. rad narod.

używa innego sformułowania: „w razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy”. Według art. 11 kod. pr. nawiązanie stosunku pracy, bez względu na jego podstawę prawną, powstaje na skutek zgodnego oświadczenia woli zakładu pracy i pracownika, czyli — innymi słowy — powstaje w wyniku zawartej umowy o pracę. Przez nawiązanie bowiem stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz zakładu pracy, który zobowiązuje się do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 kod. pr.). Jest to tzw. umowny stosunek pracy. Umowny stosunek pracy powstaje także na skutek zawarcia umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego (art. 194 § 1 kod. pr.). Stosunek pracy powstaje nie tylko w wyniku zawartej umowy o pracę, lecz także na podstawie innego rodzaju zatrudnienia (art. 2 kod. pr.), np. na podstawie powołania, wyboru, mianowania oraz na podstawie spółdzielczej umowy o pracę. Jeżeli w czasie trwania jakiegokolwiek z wymienionych stosunków pracy nastąpi zgon pracownika, to jego rodzina będzie uprawniona do otrzymania odprawy pośmiertnej.

Według dawnych przepisów, gdy rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z powodu choroby pracownika²⁴, a pracownik wkrótce potem umrze, to rodzina jego nie miała prawa do otrzymania odprawy pośmiertnej. Natomiast pod rządem kodeksu pracy nawet po rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby (art. 53 § 1 pkt 1 kod. pr.) rodzina chorego pracownika zachowuje prawo do odprawy pośmiertnej, gdy zgon jego nastąpi w okresie pobierania przez niego zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby. W myśl pkt 42 instrukcji Prezesa ZUS-u w sprawie zasiłków z ubezpieczenia społecznego²⁵ prawo do zasiłku chorobowego po ustaniu zatrudnienia (stosunku pracy) przysługuje pracownikowi niezdolnemu do pracy z powodu choroby — aż do wyczerpania ustawowego okresu zasiłkowego. Okres pobierania zasiłku chorobowego wynosi 26 tyg. (182 dni kalend.). Może on być przedłużony o dalsze 13 tyg. (91 dni kalend.), łącznie — do 39 tyg. (273 dni kalend.) na podstawie orzeczenia komisji lekarskiej stwierdzającego, że pracownik jest nadal niezdolny do pracy, lecz dotychczasowe wyniki leczenia rokują przywrócenie zdolności do pracy. W razie choroby oznaczonej jednym z numerów statystycznych od 010 do 019 pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy przez okres 39 tyg. 273 dni kalend.), który może być przedłużony o dalsze 13 tyg. (91 dni kalend.), łącznie do 52 tyg. (364 dni kalend.)²⁶.

WYSOKOŚĆ ODPRAWY POŚMIERTNEJ

Drugim nowym postanowieniem zawartym w art. 93 § 1 pkt 1 kod. pr., nie znanym dotychczasowemu ustawodawstwu pracy, jest przyznanie uprawnienia do odprawy pośmiertnej w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia nawet wtedy, gdy okres zatrudnienia zmarłego pracow-

²⁴ Art. 3 dekretu z dnia 18.I.1956 r. o dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. Nr 2, poz. 11).

²⁵ Patrz: przypis nr 8.

²⁶ Okólnik Nr 28 ZUS-u z dnia 16.XII.1969 r. Zn-003-16 (Dz. Urz. ZUS z 1970 r. Nr 1, poz. 2).

nika jest krótszy niż 10 lat. Według tego przepisu uprawnienie do otrzymania odprawy pośmiertnej powstaje w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, gdyż jest to termin, w którym następuje nawiązanie stosunku pracy, a jeżeli termin ten nie został określony w umowie o pracę, to dzień zawarcia tej umowy (art. 26 kod. pr.). Jeżeli przeto śmierć pracownika nastąpi w pierwszym dniu rozpoczęcia przez niego pracy, to jego rodzina już nabywa prawo do otrzymania odprawy pośmiertnej. Śmierć pracownika nie musi nastąpić wskutek wypadku przy pracy. Każde zdarzenie powodujące zgon pracownika czy to w zakładzie pracy, czy też po za nim rodzi prawo do uzyskania odprawy pośmiertnej.

Odprawa pośmiertna w wysokości trzymiesięcznego lub sześciomiesięcznego wynagrodzenia należy się tak jak w dotychczasowych przepisach, jeżeli okres zatrudnienia wyniesie co najmniej 10 lat bądź co najmniej 20 lat. Muszą to być pełne 10-letnie lub 20-letnie okresy zatrudnienia. Po 20 latach pracy — bez względu na to, jak długo trwać będzie stosunek pracy — wysokość odprawy będzie wynosiła zawsze tylko 6-miesięczne wynagrodzenie.

Wynagrodzenie, które służy do ustalania wysokości odprawy pośmiertnej, jest w myśl zarządzenia Ministra Finansów z dnia 5 lutego 1968 r. w sprawie zwolnienia niektórych kategorii wynagrodzeń od podatku od wynagrodzeń oraz ustalenia norm kosztów uzyskania niektórych wynagrodzeń²⁷ zwolnione od podatku od wynagrodzeń. Pozostaje otwarta sprawa, czy od wynagrodzenia do ustalenia wysokości odprawy pośmiertnej należy odliczać składkę na cele emerytalne. Formalnie tak, gdyż nie ma przepisu prawnego, który by zezwalał na odliczenie tej składki. Obecnie jednak wiele kategorii pracowników otrzymuje wynagrodzenie wolne od podatku od wynagrodzeń i potrąceń na składkę emerytalną, czyli wynagrodzenie netto. Należy przypuszczać, że w przyszłości wynagrodzenia wszystkich pracowników będą zwolnione od tych potrąceń, a to w myśl zasady, iż wszyscy pracownicy powinni mieć takie same uprawnienia z tytułu pełnienia takich samych obowiązków.

Ponieważ według kodeksu pracy prawo do odprawy pośmiertnej będzie przysługiwało także wtedy, gdy zgon pracownika nastąpi po rozwiązaniu stosunku pracy w okresie pobierania zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, to w tym wypadku za podstawę obliczania wysokości odprawy pośmiertnej należy brać wysokość otrzymywanego zasiłku. Zasiłek ten w myśl ustawy z dnia 6 lipca 1972 r. o podwyższeniu zasiłków przysługujących z ubezpieczenia społecznego²⁸ wynosi od 1 lipca 1974 r. 100% miesięcznego wynagrodzenia pomniejszonego o kwotę podatku od wynagrodzeń i składki na cele emerytalne. W myśl tego co zostało powiedziane wyżej, należałoby postulować *de lege ferenda*, żeby zasiłki z ubezpieczenia społecznego w razie choroby pracownika zostały również zwolnione od podatku od wynagrodzeń i składki na cele emerytalne.

²⁷ M.P. z 1968 r. Nr 7, poz. 40.

²⁸ Dz. U. z 1972 r. Nr 27, poz. 191 i 196. Uwaga. Już po złożeniu artykułu do druku została wydana ustawa z dnia 17 grudnia 1974 r. o świadczeniach z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. Nr 47, poz. 280), która zmienia dotychczasowe przepisy o zasiłkach z ubezpieczenia społecznego w razie choroby pracowników. Z tego względu należy tu mieć na uwadze przepisy tej ustawy zamiast przepisów dotychczasowych powołanych w przypisach 25 i 28 (przyp. autora).

Odprawa pośmiertna należy się bez względu na to, czy pracownik był zatrudniony w pełnym wymiarze godzin pracy, czy też w zmniejszonym (1/2, 1/4 etatu). Wysokość odprawy pośmiertnej będzie jedynie obliczana od zmniejszonego wynagrodzenia.

OBLICZANIE OKRESÓW ZATRUDNIENIA

W myśl art. 93 § 2 kod. pr. do okresów zatrudnienia branych pod uwagę jako niezbędnych do powstania uprawnienia do odprawy pośmiertnej wliczane są wszystkie okresy pracy bez względu na długość przerwy w zatrudnieniu lub tryb rozwiązania stosunku pracy. Dlatego od 1 stycznia 1975 r. każdy okres zatrudnienia będzie wliczony do okresu zatrudnienia, wymaganego do nabycia prawa do odprawy pośmiertnej. Ponieważ kodeks pracy nie czyni zastrzeżenia, aby to były okresy zatrudnienia wyłącznie w uspołecznionych zakładach pracy, przeto do tych okresów należy wliczać także okresy pracy w nie uspołecznionych zakładach pracy. Dla zaliczania okresów pracy bez znaczenia będzie to, w jakim trybie został rozwiązany stosunek pracy, a więc czy na skutek wypowiedzenia umowy o pracę przez którąkolwiek ze stron, czy też wskutek rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika lub wygaśnięcia umowy o pracę wobec porzucenia pracy przez pracownika lub aresztowania pracownika, trwającego dłużej niż trzy miesiące. To postanowienie może się wydać uciążliwym dla zakładu pracy, który będzie obowiązany do wypłacenia odprawy pośmiertnej nawet wtedy, gdy umrze pracownik niedawno zatrudniony, który po przepracowaniu krótkiego okresu zatrudnienia uzyska łącznie z poprzednim zatrudnieniem 10 lub 20 lat pracy. Jest ono jednak zgodne z zasadami przyjętymi w kodeksie pracy, że podstawowym celem naszego ustroju jest coraz pełniejsze zaspokajanie potrzeb materialnych ludzi pracy.

KTO JEST UPRAWNIONY DO OTRZYMANIA ODPRAWY POŚMIERTNEJ

Kodeks pracy, podobnie jak dotychczasowe przepisy, stanowi, że odprawa pośmiertna przysługuje „rodzinie” zmarłego pracownika, przy czym w art. 93 § 3 dokładnie określa, jacy członkowie rodziny nabywają do niej prawo. Według tego przepisu prawo do otrzymania odprawy pośmiertnej mają:

- 1) małżonek,
- 2) inni członkowie rodziny spełniający warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin.

W myśl art. 31 ustawy z dnia 23 stycznia 1968 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin²⁹ członkami rodziny pracownika uprawnionymi do otrzymania renty rodzinnej są: dzieci własne, dzieci przysposobione, dzieci drugiego małżonka (pasierbowie), dzieci obce wzięte na utrzymanie i wychowanie, wnuki, rodzeństwo, małżonek, rodzice naturalni, ojczym i macocha oraz osoby przysposabiające.

²⁹ Dz. U. z 1968 r. Nr 3, poz. 6 i z 1974 r. Nr 21, poz. 116.

Ze względu na ograniczony rozmiar artykułu nie omawiam szczegółowo, jakim warunkom powinny odpowiadać te osoby, aby mogły nabyć prawo do renty rodzinnej. Czytelnicy znajdą je w zbiorze opracowanym przez T. Wasyleckiego³⁰.

Ograniczam się przeto do omówienia tutaj dwóch tylko zagadnień:

1. Według ostatnio ogłoszonej uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 1974 r. III UZP 1/72³¹ nie każdy pasierb ma prawo do otrzymania renty rodzinnej. Renta rodzinna ma na celu poprawienie sytuacji życiowej wszystkich członków rodziny. Może się zdarzyć, że pasierba nie łączy żadna więź z ojczymem poza powinowactwem, gdyż pozostaje na wyłącznym utrzymaniu i wychowaniu drugiego rodzica lub innej osoby. W tym wypadku śmierć ojczyma nie pogorszy jego sytuacji życiowej, wobec czego sprzeczne byłoby z celem ubezpieczenia społecznego, aby otrzymał on rentę rodzinną. Skoro w sytuacji takiej nie będzie mógł pasierb otrzymać renty rodzinnej, to tym samym nie będzie on mógł uzyskać również prawa do odprawy pośmiertnej.

2. W myśl rozporządzenia Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 6 września 1968 r. w sprawie zawieszania niektórych świadczeń z funduszków publicznych³² prawo do renty rodzinnej przysługującej dzieciom, wnukom lub rodzeństwu, korzystającym ze świadczeń wymienionych w tym rozporządzeniu, ulega zawieszeniu. Świadczenia te pochodzą z funduszków publicznych. Renta rodzinna jest wypłacana z funduszu emerytalnego³³, który jest też funduszem publicznym. Chodzi zatem o to, aby jedna i ta sama osoba nie otrzymywała świadczeń jednocześnie z tego samego źródła. Zawieszenie prawa do otrzymywania renty rodzinnej nie jest pozbawieniem tego prawa. Osoby, którym zostało zawieszono prawo do renty rodzinnej, spełniają warunki do jej otrzymania. Odprawa pośmiertna przysługuje także członkom rodziny spełniającym warunki do uzyskania renty rodzinnej. Zawieszenie przeto prawa do renty rodzinnej nie może pozbawiać prawa do otrzymania odprawy pośmiertnej, która jest wypłacana przez zakład pracy i nie jest świadczeniem z funduszków publicznych.

Do otrzymywania odprawy pośmiertnej nie są uprawnione rodziny osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe oraz rodziny wojewodów i prezydentów miast wyłączonych z województw³⁴, gdyż osoby te otrzymują wynagrodzenie na podstawie dekretu z dnia 9 października 1972 r. o uposażeniu osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe³⁵, który nie przewiduje prawa do otrzymania odprawy pośmiertnej przez rodzinę w razie śmierci tych osób. W razie śmierci tych osób rodziny ich otrzymują w myśl art. 14 zasiłek pogrzebowy na warunkach

³⁰ T. Wasylecki: Przepisy o zaopatrzeniach emerytalnych. Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1972 r.

³¹ OSN nr 9 z 1974 r., poz. 146.

³² Dz. U. z 1968 r. Nr 36, poz. 248.

³³ Dz. U. z 1968 r. Nr 3, poz. 7.

³⁴ Paragraf 12 rozp. Rady Ministrów z dnia 23.XI.1973 r. w sprawie praw i obowiązków terenowych organów administracji państwowej oraz zasad obsadzania stanowisk pracowniczych (Dz. U. z 1973 r. Nr 47, poz. 279).

³⁵ Dz. U. z 1972 r. Nr 42, poz. 269.

i w wysokości określonych w przepisach o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin³⁶.

JAK SIĘ DZIELI ODPRAWA POŚMIERTNA

W myśl art. 93 § 4 kod. pr. odprawa pośmiertna dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny. Odprawa pośmiertna należy się określonym osobom niezależnie od tego, czy są one spadkobiercami zmarłego pracownika. Nie jest więc prawem majątkowym należącym do spadku (art. 922 § 2 kod. cyw.). Ponieważ podział odprawy pośmiertnej następuje w częściach równych pomiędzy wszystkimi członkami rodziny, przeto pozostały przy życiu małżonek otrzyma taką samą część jak inni członkowie rodziny bez względu na ich liczbę. Nie korzysta on z prawa otrzymania 1/4 części w zbiegu z dziećmi (art. 931 § 1 kod. cyw.) lub 1/2 w zbiegu bądź z rodzicami, bądź rodzeństwem, bądź rodzicami i rodzeństwem (art. 932 § 2 kod. cyw.). Tak samo wnukowie mają prawo do otrzymania jednakowej części odprawy pośmiertnej, tak jak i inni członkowie rodziny, a nie tylko prawo do udziału, jaki by przypadł ich rodzicowi (art. 931 § 2 kod. cyw.). Jeżeli więc po zmarłym pracowniku pozostanie np. pięciu wnuków po zmarłej córce, syn i żona, to każda z tych osób otrzyma po 1/7 części odprawy pośmiertnej. W tym samym przykładzie, gdyby podział odprawy pośmiertnej następował według przepisów kodeksu cywilnego, wnukowie otrzymaliby po 1/15 części odprawy pośmiertnej, a syn i żona — po 1/3 części.

Ponieważ odprawa pośmiertna nie wchodzi w skład masy spadkowej po zmarłym pracowniku, przeto dla jej otrzymania nie potrzeba przeprowadzać sądowego stwierdzenia nabycia spadku (art. 669—679 k.p.c.). Do uzyskania zatem odprawy pośmiertnej wystarczy udokumentowanie aktami urodzenia lub innymi dokumentami stwierdzającymi, że zgłaszające się osoby są członkami rodziny zmarłego pracownika, uprawnionymi do otrzymania renty rodzinnej. Zakład pracy powinien dołożyć należytej staranności przy ustalaniu, jacy członkowie zmarłego pracownika są uprawnieni do otrzymania renty rodzinnej, a tym samym — odprawy pośmiertnej. Może się bowiem zdarzyć, że zgłaszające się osoby zatają istnienie innych członków rodziny, którym także przysługuje prawo do otrzymania odprawy pośmiertnej. Dla uniknięcia tej ewentualności zakład pracy powinien żądać od zgłaszających się osób złożenia na piśmie oświadczenia, że prócz nich nie ma innych osób uprawnionych do otrzymania odprawy pośmiertnej. Prawo do otrzymania odprawy pośmiertnej ma każdy członek rodziny samodzielnie, niezależnie od tego, czy partycypował w pokryciu kosztów pogrzebu.

Odprawa pośmiertna nie może być przedmiotem rozporządzenia testamentowego. Podział bowiem odprawy pośmiertnej oraz krąg osób uprawnionych do jej otrzymania jest ściśle ustalony, nie może więc być objęty ani zmieniony rozporządzeniem testamentowym.

Jeżeli uprawnieni członkowie rodziny do otrzymania odprawy pośmiertnej są niepełnoletni lub częściowo albo całkowicie ubezwłasnowol-

³⁶ Dz. U. z 1972 r. Nr 42, poz. 270.

nieni, to w ich imieniu przypadającą na nich część odprawy pośmiertnej odbiorą ich opiekunowie, ustanowieni według przepisów kodeksu rodzinnego i opiekuńczego³⁷.

Odprawa pośmiertna wypłacana jest w całości, gdy po zmarłym pracowniku pozostanie co najmniej dwóch członków rodziny uprawnionych do jej otrzymania. Jeżeli zaś pozostanie tylko jeden członek rodziny — bez względu na to, czy to będzie sam małżonek lub samo dziecko albo sam wnuk bądź też tylko jeden z rodziców lub jeden brat albo jedna siostra — odprawa pośmiertna wypłacana jest w połowie wysokości.

³⁷ Dz. U. z 1964 r. Nr 9, poz. 59.

NOTATKI

1.

Brak zachowania² kultury rozprawy sądowej jako zarzut rewizyjny w procesie karnym

Sala sądowa z istoty swej jest terenem ścierania się przeciwstawnych interesów i poglądów. Nie sposób wymagać od uczestników procesu beznamytnego stosunku. Częstokroć sama sytuacja procesowa warunkuje osobiste zaangażowanie się stron, toteż niemożliwy jest postulat, by każdy uczestnik procesu, przy najlepszej nawet woli, był obowiązany zawsze bezbłędnie reagować na powstające częstokroć zaskakujące i nieoczekiwane sytuacje konfliktowe. Z drugiej strony niewątpliwe jest, że dla prawidłowego wymiaru sprawiedliwości jest rzeczą konieczną, ażeby rozprawa sądowa przeprowadzona była nie tylko przy zachowaniu wszystkich przepisów procesowych normujących ogólny porządek rozprawy głównej (rozdział 34 — art. 313—327 k.p.k.), lecz przede wszystkim we właściwej atmosferze, zapewniającej powagę wymiaru sprawiedliwości, poszanowanie praw stron, dającej pełną gwarancję swobody wypowiedzenia się w granicach rzeczowej potrzeby wszystkich uczestników procesu.

Koniecznym warunkiem pogodzenia nieuniknionych na sali sądowej sytuacji konfliktowych z wyżej wymienionymi wymaganiami prawidłowego wymiaru sprawiedliwości jest zachowanie właściwej kultury ogólnej w toku rozprawy sądowej.

Waga zagadnienia właściwej kultury rozprawy sądowej dla prawidłowego wymiaru sprawiedliwości jest od dawna w pełni doceniana przez środowisko prawnicze. Minister Sprawiedliwości w szeregu wystąpień poświęcał mu dużo uwagi, Zrzeszenie Prawników Polskich powzięło w tej sprawie szereg uchwał i wysunęło liczne dezyderaty, prasa i publicystyka sądowa nie szczędziła swych łam, poświęcając nieraz uwagę tej kwestii.

Samo jednak dyskutowanie tego zagadnienia, chociażby na najwyższym w świecie prawniczym szczeblu, wysuwanie postulatów na zebraniach czy w prasie — wszystko to nie mogło należycie wpływać na codzienność sali sądowej, która, niestety, ciągle jaskrawo różniła się od wysuwanych w tej mierze założeń i dezyderatów.