dwutygodnik
MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń

ŚCIĄGA KADROWEGO

Jak ustalać prawo oraz wysokość odpraw i odszkodowań dla pracowników

1. Odprawy z Kodeksu pracy

Rodzaj odprawy	Podstawa prawna przyznania	Minimalna wysokość i sposób ustalenia odprawy
Dla pracownika, którego stosunek pracy z wyboru rozwiązał się wskutek wygaśnięcia	Art. 75 k.p.	1-miesięczne wynagrodzenie obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy
Emerytalno-rentowa przysługująca pracownikowi, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę	Art. 92^1 k.p.	1-miesięczne wynagrodzenie obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy
Pośmiertna, przysługująca rodzinie pracownika w razie jego śmierci w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po rozwiązaniu stosunku pracy zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby	Art. 93 k.p.	Wysokość odprawy jest uzależniona od okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy i wynosi: ■ 1-miesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat, ■ 3-miesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat, ■ 6-miesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat – obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy

2. Odprawy z innych ustaw

Rodzaj odprawy	Podstawa prawna przyznania	Minimalna wysokość i sposób ustalenia odprawy
1	2	3
Ekonomiczna, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych lub zwolnień indywidualnych z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli stanowią one wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron	Art. 8 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników	Wysokość odprawy jest uzależniona od okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy i wynosi: ■ 1-miesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata, ■ 2-miesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat, ■ 3-miesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat – obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy

9 771731 996665 40

1	2	3
Dla nauczyciela, którego stosunek pracy został rozwiązany/nauczyciel został przeniesiony w stan nieczynny w przypadku całkowitej lub częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć: ■ zatrudnionego na podstawie mianowania, ■ zatrudnionego na umowę o pracę	Art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela	Nauczycielom zatrudnionym na podstawie mianowania odprawa przysługuje w wysokości 6-miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Natomiast nauczycielom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę odprawa przysługuje w takiej samej wysokości jak pracownikom, którzy uzyskali prawo do odprawy ekonomicznej (zob. rubryka powyżej).
Dla nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania, z którym rozwiązano stosunek pracy z powodu niezdolności do wykonywania dotychczasowej pracy (na podstawie orzeczenia lekarza przeprowadzającego badanie okresowe lub kontrolne)	Art. 28 ust. 1–2 Karty Nauczyciela	1-miesięczne wynagrodzenie zasadnicze ostatnio pobierane w czasie trwania stosunku pracy – za każdy pełny rok pracy na stanowisku nauczyciela, maksymalnie 6-miesięczne wynagrodzenie zasadnicze
Dla nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania, który wniósł podanie o przeniesienie do miejscowości będącej miejscem stałego zamieszkania współmałżonka, jeżeli podanie to nie może być uwzględnione z powodu niemożności zatrudnienia nauczyciela w zawodzie nauczycielskim w miejscu stałego zamieszkania współmałżonka i stosunek pracy z tą osobą został rozwiązany z tych przyczyn	Art. 28 ust. 2 w zw. z art. 70 ust. 1 Karty Nauczyciela	Wysokość odprawy jest uzależniona od okresu pracy nauczycielskiej i wynosi: ■ 3-miesięczne wynagrodzenie zasadnicze, jeżeli okres pracy nauczycielskiej nie przekroczył 10 lat, ■ 6-miesięczne wynagrodzenie zasadnicze, jeżeli okres pracy nauczycielskiej przekroczył 10 lat
Dla nauczyciela, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskie świadczenie kompensacyjne: ■ jeżeli nie uzyskał z tego tytułu odprawy przewidzianej w art. 28 Karty Nauczyciela, ■ który przepracował w szkole co najmniej 20 lat	Art. 87 ust. 1 Karty Nauczyciela Art. 87 ust. 2 Karty Nauczyciela	Nauczycielowi, który nie uzyskał odprawy z art. 28 Karty Nauczyciela, przysługuje odprawa w wysokości 2-miesięcznego wynagrodzenia, a nauczycielowi, który przepracował w szkole co najmniej 20 lat, odprawa przysługuje w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia – ostatnio pobieranego w szkole będącej podstawowym miejscem pracy nauczyciela. Odprawę ustala się jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.
Pracownikowi samorządowemu w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy	Art. 38 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych	Wysokość odprawy jest uzależniona od okresów zatrudnienia oraz innych okresów, jeżeli na podstawie odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze: ■ po 10 latach pracy – 2-miesięczne wynagrodzenie, ■ po 15 latach pracy – 3-miesięczne wynagrodzenie, ■ po 20 latach pracy – 6-miesięczne wynagrodzenie – obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy

1	2	3
Wójtowi (burmistrzowi, prezydentowi miasta), burmistrzowi dzielnicy m.st. Warszawy, zastępcy burmistrza dzielnicy m.st. Warszawy i pozostałym członkom zarządu dzielnicy m.st. Warszawy, staroście, wicestaroście, członkom zarządu powiatu oraz marszałkowi, wicemarszałkowi i członkom zarządu województwa, których stosunek pracy został rozwiązany w związku z upływem kadencji	Art. 40 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych	3-miesięczne wynagrodzenie obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy
Członkowi korpusu służby cywilnej, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę	Art. 94 ustawy o służbie cywilnej	■ 3-miesięczne wynagrodzenie, ■ 6-miesięczne wynagrodzenie członka korpusu służby cywilnej, który przepracował co najmniej 20 lat w służbie cywilnej – obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy

3. Odszkodowania z Kodeksu pracy

Rodzaj odszkodowania dla pracownika	Podstawa prawna przyznania	Wysokość i sposób ustalenia odszkodowania
1	2	3
Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu	Art. 18^{3d} k.p.	Nie mniej niż minimalne wynagrodzenie za pracę
Za skrócenie 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia najwyżej do 1 miesiąca, jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub umowy o pracę zawartej na czas określony następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn niedotyczących pracowników	Art. 36^{1} § 1 k.p.	Za pozostałą część okresu wypowiedzenia w wysokości ustalonej jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy
Za nieuzasadnione lub naruszające przepisy o wypowiadaniu umów o pracę wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony	Art. 45 § 1 i art. 47^{1} k.p.	W wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia obliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy
Za wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres próbny z naruszeniem przepisów o wypowiadaniu tych umów	Art. 50 § 1 k.p.	W wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, obliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy
Za wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o wypowiadaniu tych umów	Art. 50 § 3–4 k.p.	W wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące, obliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy
Za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika	Art. 55 § 1^{1} k.p.	W wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia obliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia

1	2	3
Za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie	Art. 56 § 1 i art. 58 k.p.	W wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia obliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia
W razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu	Art. 58 i art. 59 k.p.	W wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia obliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia
Za rozwiązanie umowy o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia	Art. 60 k.p.	W wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia obliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy
Z powodu wygaśnięcia umowy o pracę w wyniku śmierci pracodawcy będącego osobą fizyczną	Art. 63^2 § 2 k.p.	W wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia obliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy
Za rozwiązanie umowy o pracę z powodu stosowania mobbingu	Art. 94^3 § 4 k.p.	W wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę
Za niewydanie w terminie lub wydanie niewłaściwego świadectwa pracy	Art. 99 § 2 k.p.	W wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z tego powodu, obliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, nie dłużej jednak niż przez 6 tygodni
Za zakaz konkurencji po ustaniu zatrudnienia	Art. 101^2 § 3 k.p.	Nie niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Świadczenia zaliczane do wynagrodzenia zawiera załącznik do objaśnień do sprawozdawczości z zatrudnienia i wynagrodzeń (np. Z-06)
W przypadku rozwiązania z pracownikiem młodocianym umowy o pracę z powodu braku możliwości zapewnienia innej pracy niezagrażającej jego zdrowiu	Art. 201 § 2 k.p.	W wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia obliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy
Za utratę lub uszkodzenie w związku z wypadkiem przy pracy przedmiotów osobistego użytku oraz przedmiotów niezbędnych do wykonywania pracy, z wyjątkiem utraty lub uszkodzenia pojazdów samochodowych oraz wartości pieniężnych	Art. 237^1 § 2 k.p.	W wysokości odpowiadającej wartości danej rzeczy według jej stanu z dnia wypadku. W przypadku częściowego uszkodzenia odszkodowanie powinno stanowić kwotę proporcjonalną do stopnia powstałego uszkodzenia, czyli odpowiadać kosztom naprawy