

Kto może znać tożsamość sygnalisty? Kiedy można ją ujawnić?

Zyskaj dostęp
na 30 dni
- zeskanuj kod



Ochrona przedemerytalna bardziej szkodzi, niż pomaga

PRAWO PRACY Okazuje się, że przepis art. 39 kodeksu pracy, mający dawać gwarancje zatrudnienia pracownikom w wieku przedemerytalnym, sporą **część z nich zostawia bez niczego**

Renata Majewska
renata.majewska@infor.pl

Wystarczy bowiem, że np. kobieta kończąca 60 lat 15 września ma angaż okresowy trwający np. do 10 września, i już nie skorzysta z żadnych mechanizmów osłonowych. Pracodawca ma prawo dać jej wypowiedzenia, bowiem okres zatrudnienia nie zapewnia jej osiągnięcia wieku emerytalnego. Sprawą ma się wkrótce zająć Sąd Najwyższy w składzie 7 sędziów (sygn. akt III PZP 6/24), by odpowiedzieć na pytanie: „Czy zakaz wypowiedzenia z art. 39 kodeksu pracy dotyczy zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony także wówczas, gdy umowę zawarto na okres, który upływa przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego?”

Stary przepis, zaniechane aktualizacje

Pracownicy w wieku 50+ stanowią sporą siłę napędową na rynku pracy. Z danych Bilansu Kapitału Ludzkiego wynika, że w 2017 r. wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata wynosił 46,9 proc., podczas gdy w 2022 r. osiągnął już poziom 56,3 proc. Zgodnie natomiast z art. 39 kodeksu pracy firma nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

- Przywołany przepis namawia pracodawców do nietetycznych zagrywek, czyli kalibrowania umów okresowych tak, by finalizowały się przed datą ukończenia 60 lat przez kobietę i 65 lat przez mężczyznę - podkreśla Andrzej Radziśław, radca prawny z kancelarii Goźlińska Petryk i Wspólnicy.

Eksperci podkreślają, że art. 39 kodeksu pracy i zaniechania ustawodawcy spowodowały nierówne traktowanie pracowników w wieku przedemerytalnym. Konieczna jest pilna zmiana przepisów, które dyskryminują zatrudnionych na czas określony

Według prawnika wskazany feler bierze się stąd, że ustawodawca zaniechał nowelizacji przestarzałego brzmienia art. 39 kodeksu pracy w ślad za zmianami prawnymi w przesłankach uzyskania prawa do emerytury. Zdezaktualizowała się zwłaszcza część przepisu stanowiąca sformułowanie „jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku”.

Chodzi o to, że osoby przechodzące na emeryturę na starych zasadach (tj. urodzone przed 1 stycznia 1949 r.) musiały się wykazać odpowiedniej długości okresami składkowymi i nieskładkowymi oraz uzyskać wiek emerytalny. Zakaz z art. 39 kodeksu pracy chronił więc tych z nich, którzy uzbierali wystarczający staż i osiągnęli wiek 60 lat (kobieta) i 65 lat (mężczyzna).

Jedynym warunkiem nabycia emerytury przez osoby pobierające świadczenia na nowych zasadach (tj. zasadniczo urodzone od 1 stycznia 1949 r.) jest właściwie tylko osiągnięcie wieku emerytalnego. Obecnie więc art. 39 kodeksu pracy jest interpretowany tak, że jeśli umowa o pracę trwa do daty ukończenia przez podwładnego wieku emerytalnego, to jest on objęty ochroną i szef nie ma prawa mu wręczyć wypowiedzenia.

Jaka umowa, taka ochrona

Eksperci podkreślają, że obrosły kurzem art. 39 kodeksu pracy i zaniechania modernizacyjne ustawodawcy spowodowały nierówne traktowanie pracowników w wieku przedemerytalnym. Weźmy pod uwagę np. dwóch pracowników kończących 65 lat tego samego dnia, 20 października, przy czym jeden ma umowę okresową do 15 października, a drugi do 25 października. Temu pierwszemu szef może wręczyć wypowiedzenie np. w marcu i pozostanie on na kilka miesięcy przed osiągnięciem 65 lat bez środków do życia, a drugi jest nie do ruszenia - tylko dlatego, że jego angaż upływnie już po przekroczeniu przez niego wieku emerytalnego. W jeszcze lepszej sytuacji znajduje się zatrudniony na czas nieokreślony, który w tym aspekcie nie musi się o nic martwić.

- Pracownicy, którym do osiągnięcia wieku emerytalnego brakuje nie więcej niż cztery lata, zgodnie z art. 39 kodeksu pracy nie powinni podlegać dyskryminacji ze względu na okresy zatrudnienia - zauważa Krzysztof Małecki, członek Zarządu Głównego Forum Związków Zawodowych. - Pra-

codawcy w ogóle nie powinni mieć możliwości wypowiedzenia umów o pracę osobom w okresie ochronnym - podkreśla związkowiec.

Julia Kupiszewska, adwokat z Kancelarii Kalata, informuje, że docierają do niej takie niepokojące sygnały o wypowiedaniu umów okresowych pracowników w okresie przedemerytalnym. Uważa ona, że w tym zakresie art. 39 kodeksu pracy - jak nierzadko w naszym porządku prawnym - wprowadza chaos, a w niektórych sytuacjach nie przystaje wręcz do obowiązujących przepisów prawa.

- Należy mieć na uwadze, że jedynym warunkiem nabycia prawa do nowej emerytury jest ukończenie powszechnego wieku emerytalnego (w przypadku kobiet - 60 lat) - zaznacza adw. Julia Kupiszewska. - Wbrew brzmieniu art. 39 kodeksu pracy nie ma zatem znaczenia okres zatrudnienia, a jedynie osiągnięcie konkretnego wieku - wyjaśnia.

Prawniczka przekonuje, że inaczej wygląda natomiast sytuacja grupy osób urodzonych po 1948 r., a przed 1969 r., co do której mogą mieć zastosowanie inne zasady ustalania prawa do emerytury. W tej grupie kluczowe znaczenie ma staż, bez którego nie zostanie spełniona przesłanka do nabycia prawa do świadczenia. Oznacza to, że pracownikom z tej grupy można wypowiedzieć umowę na czas określony, ponieważ okres zatrudnienia nie umożliwi uzyskania prawa do emerytury.

Zmiany potrzebne od zaraz

Zainteresowane środowiska postulują pilną modyfikację art. 39 kodeksu pracy tak, by wyeliminować wynikające z niej elementy dyskryminacyjne. Pomysłów na poprawę jest kilka (patrz: ramki). Mecenasa Radziśław proponuje, by po prostu wykreślić dyskusyjny fragment: „jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku”. Wtedy pracodawca nie ważyłby się wręczyć wypowiedzenia żadnemu pracownikowi w wieku przedemerytalnym niezależnie od tego, na podstawie jakiej umowy ten wykonuje swoje obowiązki - przekazuje prawnik.

- Warto również rozważyć dostosowanie art. 39 kodeksu pracy do realiów rynku pracy - dostrzega Robert Lisicki, radca prawny i ekspert Konfederacji Lewiatan. - W obecnym brzmieniu może on wpływać na decyzje pracodawców co do rekrutacji osób w wieku przed-

OPINIA

Pilną korektę zamawiam



PROF. ARKADIUSZ SOBCZYK
Uniwersytet Jagielloński

Każdą ingerencję ustawodawcy w prawo do własności, każde ograniczanie wolności pracodawcy należy wyrażać w ustawie jednoznacznie. W razie wątpliwości przepis trzeba odczytywać dosłownie, inaczej jego interpretacja byłaby już tworzeniem prawa. O ile w przypadku pojęć ogólnych jest to naturalne, to w przypadku regulacji mających brzmienie jednoznaczne nie powinno mieć miejsca. Dlatego przy wykładni art. 39 kodeksu pracy uznałbym prymat wykładni literalnej, wedle której przepis ten nie zapewnia ochrony przed wypowiedzeniem pracownikom w wieku przedemerytalnym zatrudnionym na czas określony, których umowy kończą się przed osiągnięciem odpowiednio 60 i 65 lat.

Mam świadomość, że jest to wykładnia moralnie wątpliwa, co więcej - skutkuje naruszeniem zasady równości. Prowadzi wszak do nierównego traktowania pracowników w wieku przedemerytalnym mających angaże stałe i okresowe lub mających angaże okresowe, ale odpowiednio długie. Dlatego zalecam korektę wskazanej regulacji; przykładowo art. 39 kodeksu pracy mógłby brzmieć: „Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, który ukończył 56 lat w przypadku kobiet oraz 61 lat w przypadku mężczyzn, chyba że jest to umowa na okres próbny”. Ewentualnie należałoby rozważyć głębszą modyfikację tego przepisu, która nie zniechęcałaby do zatrudniania osób w wielu przedemerytalnym. ©

OPINIA

Dorobek orzecznicy na rozstaju



DR BARBARA
GODLEWSKA-BUJOK
z Uniwersytetu Warszawskiego, wice-
przewodnicząca Rady Ochrony Pracy

Artykuł 39 kodeksu pracy można interpretować w ten sposób, że zakaz wypowiedzenia obejmuje cztery lata przed osiągnięciem normalnego wieku emerytalnego, ale dotyczy również szczególnych grup pracowników, np. górników. Przytoczony przepis nie odnosi się wprost do rodzaju umowy o pracę, a mówi wyłącznie o ochronie przed wypowiedzeniem, a nie ogólnie przed rozwiązaniem umowy o pracę.

Problem komplikuje niejedolite orzecznictwo. W świetle wyroku Sądu Najwyższego z 27 lipca 2011 r. (II PK 20/11) zakaz wcześniejszego wypowiedzenia nie dotyczy umowy o pracę zawartej na czas określony, która uległaby rozwiązaniu z upływem okresu jej trwania przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego umożliwiającego mu uzyskanie prawa do emerytury. Jednak zgodnie z orzeczeniem SN z 11 grudnia 2014 r. (II PK 50/14) wskazany zakaz chroni umowy o pracę na czas określony, także gdy zostały zawarte na okres upływający przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego.

Oznacza to, że właściwie z ochrony przedemerytalnej nie korzystają pracownicy, którzy nie spełniają kryteriów wieku i okresów zatrudnienia. Może się okazać, że w związku z podejmowaniem wcześniejszej zatrudnienia cywilnoprawnego są ich całe rzesze. Zastanowić się również trzeba, czy chcemy i możemy im zapewnić inne mechanizmy osłonowe. ©

emerytalnym i nawiązywania z nimi współpracy - uważa.

Mecenasowi podobały się koncepcje opracowane przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy, działającą pod przewodnictwem prof. Marcina Zielenieckiego. Komisja proponowała uzależnie-

nie ochrony przedemerytalnej od stażu pracy uzbieranego u danego pracodawcy albo częściowe ograniczenie zakazu wypowiedzenia umów o pracę osobie na cztery lata przed emeryturą, jeśli pracodawca zdecydował się ją zatrudnić. ©