

X kadencja



KANCELARIA SEJMU

Biuro Komisji Sejmowych

PEŁNY ZAPIS PRZEBIEGU POSIEDZENIA

**Komisja
Polityki
Senioralnej**

■ **PODKOMISJI STAŁEJ DO SPRAW
AKTYWIZACJI SPOŁECZNEJ
I ZAWODOWEJ OSÓB STARSZYCH
(NR 2)
z dnia 4 grudnia 2025 r.**

Pełny zapis przebiegu posiedzenia Komisji Polityki Senioralnej – podkomisji stałej do spraw aktywizacji społecznej i zawodowej osób starszych (nr 2)

4 grudnia 2025 r.

Podkomisja stała do spraw aktywizacji społecznej i zawodowej osób starszych, obradująca pod przewodnictwem posła **Agnieszki Buczyńskiej (Polska2050)**, przewodniczącej podkomisji, zrealizowała następujący porządek dzienny:

- analiza przepisów dotyczących ochrony przedemerytalnej: skutków obecnych regulacji ochrony przedemerytalnej, przeciwdziałanie praktyce zwalniania tuż przed okresem ochronnym, możliwość dobrowolnej rezygnacji z ochrony przez pracownika, uelastycznienie zatrudniania osób w wieku 60+;
- przyjęcie planu pracy podkomisji na okres od 1 grudnia 2025 r. do 30 lipca 2026 r.

W posiedzeniu udział wzięli: **Katarzyna Nowakowska** podsekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wraz ze współpracownikami, **Hanna Strzelecka** wiceprezes Głównego Urzędu Statystycznego ds. statystyki społecznej, **Anna Gościniak-Dziura** p.o. wicedyrektor Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy, **Elżbieta Ostrowska** przewodnicząca Polskiego Związku Emerytów i Rencistów, **Jerzy Płókarz** prezes Krajowego Sztabu Ratownictwa Społecznej Sieci Ratunkowej, **Marlena Kondrat** prezes Krajowego Instytutu Gospodarki Senioralnej, **Andrzej Sławiński** koordynator Klubów Seniora Polska 2050 wraz ze współpracownikiem oraz **Jadwiga Tomczak** przewodnicząca Rady Seniorów Dzielnicy Ochota w Warszawie.

W posiedzeniu udział wzięła pracownica Kancelarii Sejmu: **Elżbieta Przybylska** – z sekretariatu Komisji w Biurze Komisji Sejmowych.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Buczyńska (Polska2050):

Dzień dobry państwu. Myślę, że możemy już zacząć, a więc oficjalnie otwieram drugie posiedzenie podkomisji stałej do spraw aktywizacji społecznej i zawodowej osób starszych. Witam państwa bardzo serdecznie.

Na podstawie listy obecności stwierdzam kworum.

Witam panów posłów, bo panie posłanki jeszcze nie dotarły. Witam także wszystkich pozostałych gości.

Wszyscy państwo otrzymaliście zawiadomienie o posiedzeniu. Czy są pytania do porządku dziennego? Nie ma, nie słyszę. Tak że przedmiotem dzisiejszego posiedzenia podkomisji jest w punkcie pierwszym analiza przepisów dotyczących ochrony przedemerytalnej, skutków obecnych regulacji ochrony przedemerytalnej, przeciwdziałanie praktyce zwalniania tuż przed okresem ochronnym, możliwość dobrowolnej rezygnacji z ochrony przez pracownika, uelastycznienie zatrudniania osób w wieku 60 plus, referują: minister rodziny, pracy i polityki społecznej oraz główny inspektor pracy, oraz w punkcie drugim – przyjęcie planu pracy podkomisji na okres od 1 grudnia 2025 r. do 30 lipca 2026 r.

Przechodząc więc do punktu pierwszego, proszę o zabranie głosu panią Katarzynę Nowakowską, podsekretarza stanu w ministerstwie rodziny, pracy i polityki społecznej, a następnie panią Annę Gościniak-Dziurę, wicedyrektor Departamentu Prawnego w Głównym Inspektoracie Pracy.

Podsekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Katarzyna Nowakowska:

Bardzo dziękuję, pani przewodnicząca, z wielką chęcią oddałabym głos panu dyrektorowi Departamentu Prawa Pracy w ministerstwie, by mógł zreferować informację, a potem będziemy chętnie odpowiadać na zapytania. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Buczyńska (Polska2050):

Super. To bardzo proszę.

Dyrektor Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Stefański:

Dziękuję bardzo.

Szanowna pani przewodnicząca, Wysoka Komisjo, powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy formułują zakaz wypowiedzania umowy o pracę pracownikom, którym brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. Ta ochrona dotyczy wyłącznie wypowiedzenia, a nie rozwiązania stosunku pracy. W związku z tym, jeżeli...

Koordynator Klubów Seniora Polska 2050 Andrzej Sławiński:

Przepraszam. Ponieważ nie do końca słyszę, prosiłbym, żeby nie rozmawiać, bo tracę wątek.

Dyrektor departamentu MRPiPS Krzysztof Stefański:

Dobrze, ja będę mówił może nieco głośniejszym głosem w takim razie.

Ta ochrona dotyczy, tak jak wspomniałem, wypowiedzenia umowy o pracę, nie zaś rozwiązania. W związku z tym, jeżeli wypowiedzenie złożone zostanie przed rozpoczęciem tego okresu ochronnego, to stosunek pracy rozwiąże się, mimo że już ten okres ochronny trwa. To jest dosyć standardowa ochrona. W literaturze mówi się, że jest to ochrona bezwzględna, ale nie wzmożona. Ta wzmożona dotyczy tylko wyjątkowych przypadków, np. kobiet w ciąży. Natomiast w przypadku wieku przedemerytalnego i jeszcze wielu innych przypadków z Kodeksu pracy, to jest właśnie ten drugi stopień ochrony przed wypowiedzeniem.

Kodeks formułuje pewne wyjątki od tego zakazu. Wyjątki te dotyczą uzyskania przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy, to jest art. 40 Kodeksu pracy, a także ogłoszenia upadłości bądź likwidacji pracodawcy. Ponadto pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy pracownikowi, który jest objęty ochroną przedemerytalną, ale tylko w wyjątkowych przypadkach. I to jest wprowadzenie nowych zasad wynagradzania, ale dotyczących ogółu pracowników albo grupy pracowników, do której dany pracownik należy, bądź jeżeli zostanie stwierdzona orzeczeniem lekarskim utrata zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy, bądź niezawiniona przez pracownika utrata uprawnień koniecznych do jej wykonywania.

Ponadto pewne elementy ochrony istnieją również w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, czyli tzw. ustawy o zwolnieniach ekonomicznych. I tutaj pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy, jeżeli dochodzi do zwolnień grupowych. Przy czym, jeżeli miałoby to skutek polegający na obniżeniu wynagrodzenia takiemu pracownikowi w wieku przedemerytalnym, dostaje on zasiłek, przepraszam, dodatek wyrównawczy do końca okresu ochronnego.

Jeżeli chodzi o rozwiązanie umowy w czasie ochrony, w przedziale czasu 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, to nie mamy jakichś szczególnych przepisów, które by regulowały rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia, czyli zarówno rozwiązanie na podstawie art. 53, czyli rozwiązanie z przyczyn niezawinionych przez pracownika (jak chociażby długotrwałe zwolnienie), ale także na podstawie art. 52, czyli z przyczyn zawinionych przez pracownika, takich jak ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika, popełnienie przestępstwa czy też zawiniona utrata uprawnień. Tutaj nie mamy jakiejś szczególnej ochrony.

Ponadto przepis dotyczący zakazu wypowiedzania umowy nie dotyczy także zakończenia umowy terminowej, jeżeli strony zawarły umowę na czas określony – ona się po prostu kończy, nie ma żadnej regulacji dotyczącej przedłużania takich umów. Aczkolwiek od 2023 r. mamy w Kodeksie pracy przepis, zgodnie z którym pracownik, który jest zatrudniony na umowę o pracę na czas określony, ma uprawnienie do tego, aby wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o zmianę rodzaju umowy na umowę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy. Pracodawca powinien w miarę możliwości uwzględnić

taki wniosek i ma obowiązek odpowiedzi na taki wniosek nie później niż w terminie 1 miesiąca od jego złożenia.

Warto też powiedzieć, że pracownik nie może zrzec się tej ochrony przed wypowiedzeniem. Takie zrzeczenie byłoby nieważne z mocy prawa. Chodzi głównie o to, żeby pracodawcy po prostu nie wymuszali na pracownikach zrzeczenia się tego uprawnienia. Natomiast oczywiście pracownik w każdej chwili może wypowiedzieć umowę o pracę z własnej inicjatywy. Nie ma też żadnych przeciwwskazań, aby strony rozwiązały umowy o pracę w drodze porozumienia stron.

Chciałbym jeszcze powiedzieć o tym, że Kodeks pracy formułuje jedną z głównych zasad prawa pracy, jaką jest zasada równego traktowania pracowników i zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu. Kodeks ustanawia otwarty katalog przesłanek dyskryminacji, aczkolwiek m.in. w tych kryteriach, które są niedozwolone, jeśli chodzi o różnicowanie pracowników oprócz płci i niepełnosprawności, rasy, religii, i narodowości jest również wiek. Kodeks gwarantuje równe traktowanie w czasie całego przebiegu stosunku pracy nawet od fazy poprzedzającej stosunek pracy, czyli nawiązanie, przez cały czas jego trwania aż do zasad rozwiązywania stosunku pracy. Istotne jest to, że pracodawca nie może rozwiązać stosunku pracy nawet w momencie, gdy pracownik osiąga wiek emerytalny, jeżeli byłoby to główne kryterium. To byłaby dyskryminacja ze względu na wiek. Mamy tutaj dosyć spójną linię orzeczniczą Sądu Najwyższego dotyczącą właśnie dyskryminacji ze względu na wiek. Z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego, tak jak powiedziałem, nie jest dopuszczalne rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę.

Mogę dodać, że w sprawach związanych z naruszeniem zakazu dyskryminacji mamy do czynienia z regułą odwróconego ciężaru dowodu. Oznacza to, że wystarczy, aby pracownik uprawdopodobnił naruszenie zasady nierównego traktowania i wówczas na pracodawcy ciąży obowiązek udowodnienia, że takich praktyk dyskryminacyjnych nie było. Mamy również dosyć spójną linię orzeczniczą w tym zakresie.

Ponadto osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, czyli w obecnym roku 4666 zł. Od stycznia 2026 r. będzie to 4806 zł. Nie ma górnej granicy tego odszkodowania. To zostaje oczywiście do decyzji sądu pracy.

Kodeks pracy zapewnia też ochronę pracownika przed negatywnymi konsekwencjami skorzystania przez pracownika z uprawnień przysługujących mu z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasad równego traktowania. Pracodawca nie może np. rozwiązać stosunku pracy, wskazując, że pracownik skorzystał ze swoich uprawnień. To jest wykluczone.

Myślę, że tyle ze strony prawa pracy – tak pokrótce, bardzo syntetycznie. Oczywiście jestem do dyspozycji pań i panów posłów.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Buczyńska (Polska2050):

Dziękuję bardzo.

Teraz poproszę panią z Głównej Inspekcji Pracy.

P.o. wicedyrektor Departamentu Prawa Głównego Inspektoratu Pracy Anna Gościński-Dziura:

Szanowna pani przewodnicząca, szanowni państwo, na wstępie chciałabym serdecznie podziękować za zaproszenie Państwowej Inspekcji Pracy do udziału w pracach Komisji Polityki Senioralnej.

Przedmiotem mojego wystąpienia jest ochrona trwałości stosunku pracy pracowników w wieku okołoemerytalnym, uregulowana w art. 39 Kodeksu pracy, ze szczególnym uwzględnieniem praktyki jej stosowania oraz wyników kontroli prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy. Chciałabym zaznaczyć, że szerszy materiał został państwu przekazany, natomiast moje wystąpienie w dniu dzisiejszym będzie odnosiło się do najistotniejszych tez dotyczących tego materiału, odnoszących się do omawianej problematyki z perspektywy organu nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy.

Instytucja ochrony trwałości stosunku pracy w wieku przedemerytalnym jest instytucją kluczową dla stabilizacji sytuacji zatrudnieniowej osób starszych na rynku pracy i umożliwienia im spokojnego dopełnienia warunków do nabycia prawa do emerytury. W swoim wystąpieniu odniosę się krótko zarówno do aktualnej linii orzeczniczej, jak i do skarg wpływających do okręgowych inspektoratów pracy, a także do doświadczeń wynikających z kontroli przeprowadzonych u pracodawcy w omawianym zakresie.

Ochrona przedemerytalna z art. 39 Kodeksu pracy, tak jak wspomniałam, pozostaje jednym z kluczowych instrumentów stabilizujących sytuację zawodową pracowników wieku okołoemerytalnym, zapewniając im w okresie nie dłuższym niż 4 lata przed osiągnięciem wieku emerytalnego szczególne gwarancje trwałości stosunku pracy i możliwości spokojnego dopełnienia warunków nabycia prawa do emerytury. Aktualna wykładnia art. 39 Kodeksu pracy, ukształtowana w orzecznictwie Sądu Najwyższego... W szerszym zakresie orzecznictwo przytoczyliśmy w przekazanym państwu materiale. Wykładnia Sądu Najwyższego jednoznacznie potwierdza, że ochrona obejmuje nie tylko powszechny wiek emerytalny, ale dotyczy również przypadków obniżonego wieku emerytalnego, co dotyczy pracowników wykonujących pracę w szczególnych warunkach lub pracę o szczególnym charakterze. Jest to istotne o tyle, że wzmacnia zakres ochrony tej grupy pracowników i ma szczególne znaczenie dla osób wykonujących pracę o podwyższonym ryzyku.

Nie będę przytaczać wszystkich orzeczeń, natomiast chciałabym zwrócić państwa uwagę na najnowszą uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego, to jest uchwała z 30 września br., w której Sąd Najwyższy przesądził, że zakaz wypowiedzenia wynikający z art. 39 Kodeksu pracy dotyczy także umów na czas określony. Jest to istotne, ponieważ w praktyce wzmacnia standard ochrony pracowników w wieku przedemerytalnym i ogranicza możliwość obchodzenia tej ochrony poprzez zastępowanie umów bezterminowych umowami terminowymi.

Należy także wyraźnie podkreślić – tutaj częściowo nawiążę do wystąpienia pana dyrektora – że ochrona przewidziana w art. 39 Kodeksu pracy ma charakter szczególny i ściśle zdefiniowany. Oznacza to, że dotyczy wyłącznie wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, a nie obejmuje rozwiązania umowy o pracę w innym trybie, czyli w przypadku porozumienia stron czy też rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia – niezależnie od tego, czy jest to rozwiązanie bez wypowiedzenia z winy pracownika, czy z przyczyn od niego niezależnych. Nie dotyczy również sytuacji wygaśnięcia stosunku pracy. Jednocześnie wyłączona jest w razie przyznania renty – o tym też wspominał już pan dyrektor – z tytułu całkowitej niezdolności do pracy oraz w przypadkach upadłości bądź likwidacji pracodawcy.

Warto zwrócić uwagę, że poza art. 39 Kodeksu pracy pracownicy w wieku przedemerytalnym i emerytalnym korzystają, tak jak wszyscy pracownicy, z ogólnych gwarancji prawa pracy, w szczególności z zasady równego traktowania w zatrudnieniu i zakazu dyskryminacji ze względu na wiek – art. 18³ Kodeksu pracy dotyczy omawianej problematyki. Oznacza to, że samo osiągnięcie wieku emerytalnego bądź nabycie uprawnień emerytalnych nie może stanowić prawnie dopuszczalnej samoistnej przesłanki rozwiązania stosunku pracy, ponieważ taka przesłanka byłaby uznana za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu ze względu na wiek.

Odnosząc się do przedstawionych państwu szczegółowo danych z działalności kontrolnej Państwowej Inspekcji Pracy, chciałabym podkreślić, że w latach 2022–2025 wg stanu na dzień 31 października br. do okręgowych inspektoratów pracy wpłynęło 127 skarg dotyczących problematyki ochrony przedemerytalnej, z czego 38 skarg zostało uznanych za zasadne. Skargi te koncentrowały się przede wszystkim na zarzutach niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę w okresie ochronnym. W wyniku przeprowadzonych 102 kontroli w obszarze przestrzegania przepisów o ochronie przedemerytalnej organy Państwowej Inspekcji Pracy skierowały do pracodawców łącznie 109 środków prawnych, w tym 107 wniosków w wystąpieniach oraz 2 polecenia. Z czego 77 wniosków zostało przez pracodawców zrealizowanych, co potwierdza istnienie realnych nieprawidłowości, ale także skuteczność reakcji nadzorczych.

Chciałabym podkreślić, że z perspektywy Państwowej Inspekcji Pracy obowiązujący model ochrony przedemerytalnej co do zasady spełnia swoją funkcję gwarancyjną, zapewniając wysoki poziom stabilności zatrudnienia i umożliwiając dopełnienie okresów składkowych, choć nie eliminuje całkowicie przypadków nadużyć i prób obchodzenia tej ochrony, które wymagają stałej reakcji organów nadzoru oraz konsekwentnego egzekwowania prawa.

Warto też dodać, że w debacie publicznej i w sygnałach kierowanych do Państwowej Inspekcji Pracy pojawia się kwestia potencjalnego efektu ubocznego ochrony przedemerytalnej w postaci ostrożności części pracodawców w zatrudnianiu osób w wieku okołoemerytalnym oraz ograniczonej mobilności zawodowej tej grupy. Zjawisko to ma charakter wieloaspektowy i wymaga dalszej pogłębionej obserwacji, także z wykorzystaniem danych z innych systemów i badań rynku pracy.

Kluczowym zadaniem Państwowej Inspekcji Pracy pozostaje nie tylko kontrola przestrzegania przepisów o ochronie przedemerytalnej, podejmowanie adekwatnych środków prawnych, ale także prowadzenie na szeroką skalę działań informacyjnych i edukacyjnych zarówno wobec pracodawców, jak i pracowników, tak aby przepisy art. 39 Kodeksu pracy były stosowane zgodnie z ich celem, a jednocześnie nie prowadziły do nieuzasadnionego ograniczania aktywności zawodowej osób starszych.

Podsumowując, chciałabym podkreślić, że ochrona przedemerytalna przewidziana w art. 39 Kodeksu pracy co do zasady spełnia swoją funkcję gwarancyjną i pozostaje jednym z najważniejszych instrumentów prawnych wspierających aktywność zawodową osób w wieku okołomerytalnym. Przekazane państwu dane z działalności kontrolnej Państwowej Inspekcji Pracy potwierdzają, że choć w praktyce nadal występują przypadki naruszeń i prób obchodzenia tej ochrony, to jednak środki prawne stosowane przez inspektorów pracy przyczyniają się do ich eliminowania i przywracania stanu zgodnego z prawem. Jednocześnie dostrzegamy potrzebę stałego monitorowania wpływu obowiązujących rozwiązań na sytuację osób starszych na rynku pracy oraz kontynuowania działań informacyjnych i edukacyjnych kierowanych zarówno do pracodawców, jak i pracowników.

Państwowa Inspekcja Pracy pozostaje oczywiście gotowa do dalszej współpracy z Komisją Polityki Senioralnej przy analizie funkcjonowania obecnych regulacji oraz wypracowaniu rozwiązań sprzyjających godnej i bezpiecznej aktywności zawodowej osób w wieku przedemerytalnym i emerytalnym. Bardzo dziękuję.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Buczyńska (Polska2050):

Bardzo dziękuję.

Otwieram dyskusję. Pan poseł Piątkowski, oddaję głos.

Poseł Krzysztof Piątkowski (KO):

Ja oczywiście zgadzam się, szanowni państwo, że te przepisy działają stosunkowo dobrze. Najlepszym dowodem na to, że działają dobrze, jest fakt, o czym pani mówiła, tej nadzwyczajnej ostrożności w zatrudnianiu osób, które się do tego wieku ochronnego zbliżają. To jest rzeczywiście podstawowy problem, nad którym się powinniśmy pochylić, nad którym powinniśmy się zastanowić.

Ale chcę powiedzieć więcej, że nie chodzi tylko o ostrożność przedsiębiorców i pracodawców w zatrudnianiu takich osób. Nawet nie odnoszę wrażenia, ale mam pewność, że te przepisy wywołują też taki efekt przeglądu kadr pod kątem, że jeśli pracownicy zbliżają się do wieku ochronnego, to czy przypadkiem nie warto byłoby ich zwolnić, bo potem nie będzie można.

Myślę więc, że szczególną troską naszej podkomisji, pani przewodnicząca, byłoby zastanowienie się, jak pomóc osobom w tym okresie, w którym zbliżają się do swojej ochrony, żeby właśnie ta ochrona paradoksalnie nie sprawiła, że tracą pracę. I myślę, że tu nie wszystko da się rozwiązać przepisami. Często trzeba tworzyć też system zachęt dla pracodawców w zatrudnianiu właśnie osób w takim wieku, by się zwyczajnie opłacało zatrudniać osoby doświadczone. Nawet jeśli nie mają innych pożądanых cech, to ich doświadczenie należałoby w tym zakresie docenić i sprawić, żeby przedsiębiorcy chcieli to docenić.

Drugi problem, na który chciałbym zwrócić uwagę i który też wymaga szerokiej dyskusji, jest to, co potem. Żyjemy coraz dłużej, jesteśmy coraz dłużej aktywni, a pracodawcy raczej wolą zatrudniać osoby młodsze niż osoby w wieku już nawet nie 60, ale 70, 75 czy 80 lat. A sam mam do czynienia z osobami, które bardzo często chcą być aktywne zawodowo. Bo umówmy się, rozmawiamy wyłącznie o tych, którzy nie chcą czerpać korzyści wynikających z tego, że doczekali się swoich emerytur. Wiemy, że są też tacy, którzy chcą być aktywni, zawodowo, i mimo że bardzo chcą, to nie są mile widziani na rynku pracy. Więc wydaje się, że w tym zakresie też jest coś do zrobienia, żeby ich doświadczenie było atrakcyjne i opłacalne dla pracodawców. Na ten wątek chciałbym zwrócić uwagę. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Buczyńska (Polska2050):

To ja też ze swojej strony dodam, bo właśnie kwestia związana z obawą pracodawców wobec zatrudniania osób, które zbliżają się do tego wieku, kiedy będą wchodzić w ten okres ochrony przedemerytalnej to jest bardzo często zgłaszany postulat też przez środowiska senioralne, że z tym jest spory problem. I oczywiście w dyskusjach pojawiają się różne pomysły, chociażby nawet taki, który jest dość kontrowersyjny, związany z tym, że pracownik z własnej woli

mógłby zrzekać się ochrony. Ale tu znowu są dwie strony medalu, bo z drugiej strony można też myśleć o tym, że w jakiś sposób pracownicy mogliby być przymuszani do tego, żeby tej ochrony przedemerytalnej się pozbyć.

I tu też trochę zerkam na Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej – czy w ogóle w tym zakresie prowadzone są jakieś rozważania? Czy w ogóle ministerstwo nad tym tematem się w jakiś sposób pochyla i szuka rozwiązań? I też od razu, jak pytam, to moje pytanie dotyczy też tego, czy myślicie nad innymi metodami, formami uelastyczniania pracy dla seniorów, czyli przepisami prawnymi, które byłyby specyficznymi przepisami dla osób w wieku senioralnym? Tak, żeby mogły one dostosowywać pracę pod kątem swoich możliwości zdrowotnych, czasu itd.

Dyrektor departamentu MRPiPS Krzysztof Stefański:

Pani przewodnicząca, Wysoka Komisjo, odpowiadając na tę pierwszą kwestię, rzeczywiście dostrzegalne są postulaty dotyczące ewentualnej możliwości zgody pracownika na uchylenie tej ochrony. Ale tu powiem też ze strony... Ja jestem naukowcem, zajmuję się prawem pracy naukowo i powiem tak: to nie są postulaty, nad którymi warto byłoby się pochylać z jednej perspektywy – właśnie z tej, że pracodawcy mogliby to wykorzystywać.

Bardzo podobna regulacja dotyczy wynagrodzeń. Pracownik nie ma prawa zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę właśnie dlatego, że chcemy to wynagrodzenie pracownika chronić. Podobnie jest z tą ochroną. To samo zresztą dotyczy przepisów ochronnych związanych z kobietami w ciąży czy też generalnie ochrony rodzicielstwa. Pracownik nie może zrzec się tej ochrony właśnie dlatego, że chcemy w ten sposób chronić pracownika.

Natomiast jeśli chodzi o zmiany legislacyjne, które mogłyby w jakiś sposób zmienić czy uelastyczyć tę ochronę, to właśnie z tej perspektywy jest to bardzo trudne. Bo nie ukrywamy, że te naruszenia istnieją. Zresztą pani przedstawicielka inspekcji wskazywała na te naruszenia. Nie są one bardzo liczne, ale są. Nie chciałbym sobie wyobrażać skali naruszeń, gdybyśmy wprowadzili taką regulację umożliwiającą uchylenie tej ochrony.

Natomiast oczywiście poza tymi legislacyjnymi kwestiami są różne kwestie ochrony czy też programów pomocowych adresowanych do takich osób, które są w wieku przedemerytalnym bądź emerytalnym, na rynku pracy. I nie wiem, czy pani zechciałaby przekazać kilka słów na temat tych właśnie przepisów?

Główny specjalista w Departamencie Rynku Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Sylwia Kostecka:

Dzień dobry. Szanowna Komisjo, Sylwia Kostecka, Departament Rynku Pracy.

Przepraszam za mój głos, ale dzisiaj po prostu tak wyszło. Ustawa o rynku pracy i służbach zatrudnienia weszła w życie 1 czerwca br. Ona jest przeznaczona co do zasady dla osób, które... W tej ustawie mamy dwie kategorie osób – osoby bezrobotne, czyli osoby, które nie ukończyły wieku emerytalnego, i osoby poszukujące pracy. Jeżeli ktoś jest osobą bezrobotną, to ustawa ta przewiduje wszystkie formy pomocy przewidzianej w ustawie: m.in. grant na telepracę, różnego rodzaju szkolenia, różnego rodzaju formy subsydiowanego zatrudnienia. Ale ta ustawa jest również przeznaczona dla osób poszukujących pracy, czyli niezależnie od wieku czy też osiąganych dochodów. Bo jednym z kryteriów, które uniemożliwiają przyznanie statusu osoby bezrobotnej, jest np. osiągnięcie emerytury czy renty z jakiegoś tytułu.

W tej ustawie po pierwsze, jedną z zachęt, mających na celu zatrudnienie osób, które są w wieku przedemerytalnym..., czyli jeżeli kobieta ukończyła np. 55 lat i mężczyzna – co najmniej 60, to ta ustawa wprowadza zwolnienie ze składek na Fundusz Pracy. Analogiczne rozwiązanie dotyczy Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Jeżeli np. pracodawca zatrudni osobę bezrobotną, czyli tę, która nie ukończyła wieku emerytalnego, w 50. roku życia, i przez 30 dni przed dniem zatrudnienia była w ewidencji osób bezrobotnych, to taki pracodawca jest zwolniony ze składek na Fundusz Pracy przez okres 12 miesięcy.

Ustawa też reguluje jedną z form pomocy, która ma na celu uelastycznienie i zachęcanie do zatrudnienia osób bezrobotnych, niezależnie od posiadanego przez nie wieku, jest tzw. grant na pracę zdalną. Czyli mówimy tak: „Pracodawco, jeżeli zatrudnisz bezrobotnego niezależnie od wieku, to dostajesz dofinansowanie. Prosimy ciebie, zawrzyj umowę ze starostą i wtedy otrzymasz grant na utworzenie takiego stanowiska pracy dla takiego bezrobotnego wysokości trzykrotnego minimalnego wynagrodzenia. Niestety to się wiąże z konsekwencją.

Jeżeli dostajesz dofinansowanie, to ty, pracodawco, będziesz zobowiązany zatrudnić taką osobę przez okres co najmniej 12 miesięcy w pełnym wymiarze czasu pracy”.

Kolejnym rozwiązaniem przewidzianym w tej ustawie jest np. możliwość dofinansowania do wynagrodzenia za zatrudnionego bezrobotnego wieku 50+. Starosta przyznaje takie dofinansowanie pracodawcy lub przedsiębiorcy, jeżeli bezrobotny ukończył 50. rok życia, a nie ukończył 60. roku życia w przypadku kobiety lub 65. roku życia w przypadku mężczyzny (czyli to jest ten wiek emerytalny) oraz nie był u niego zatrudniony i nie wykonywał u niego innej pracy bezpośrednio przed zarejestrowaniem się w urzędzie pracy. Takie dofinansowanie przysługuje przez okres 12 miesięcy w kwocie określonej w umowie i to jest kwota nie niższa niż połowa minimalnego wynagrodzenia za pracę, czyli w tej chwili 2333 zł.

Z danych, które uzyskałam, ta forma pomocy nie cieszy się... W okresie styczeń–październik 2025 przyznano takie dofinansowanie za 1,1 tys. bezrobotnych powyżej 50. roku życia. Ustawa przewiduje też wsparcie dla przedsiębiorców i pracodawców, którzy chcą zatrudnić osoby w wieku emerytalnym. Jeżeli taki pracodawca zatrudni osobę poszukującą pracy, która ukończyła 60 lat w przypadku kobiety lub 65 lat w przypadku mężczyzny. Warunkiem jest, żeby ten poszukujący pracy nie był u niego zatrudniony i nie wykonywał innej pracy bezpośrednio przed zarejestrowaniem się jako poszukujący pracy. I to dofinansowanie jest przyznawane w kwocie określonej w umowie, nie wyższej niż połowa minimalnego wynagrodzenia miesięcznie za pracę, czyli 2333 zł. Przy czym umowa jest zawierana na okres do 12 miesięcy, a dofinansowanie przysługuje co drugi miesiąc. Ta forma pomocy cieszy się małą popularnością. W okresie od 1 czerwca do 30 listopada br. w 15 urzędach pracy przyznano dofinansowanie dla gmin dla 19 osób.

Mam nadzieję, że moja wypowiedź jest wyczerpująca. W razie czego służę pomocą. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Buczyńska (Polska2050):

Dziękuję. Zastanawiam się tylko, dopytując jeszcze, czy w ramach tych narzędzi prowadzone są jakieś kampanie informacyjne dotyczące tych programów. Bo przyznam się szczerze, pierwszy raz o tym słyszę.

Główny specjalista w departamencie MRPiPS Sylwia Kostecka:

To znaczy ja nie posiadam wiedzy, natomiast te formy dofinansowania, te formy wsparcia przyznają powiatowe urzędy pracy. Wszystkie informacje dotyczące tych form wsparcia są opisane w sposób klarowny, bardzo prostym językiem na stronie publicznych służb zatrudnienia, która jest prowadzona przez nasze ministerstwo. Tam te informacje są napisane od strony zarówno osoby bezrobotnej, jak i pracodawcy. Te informacje są napisane w sposób jasny i przejrzysty, tak żeby osoby zainteresowane w sposób łatwy mogły zrozumieć, z jakiej formy pomocy mogą skorzystać.

Natomiast odnośnie do kampanii informacyjnych nie umiem powiedzieć, czy np. któryś z powiatowych urzędów pracy na swoim terenie, nawiązując kontakty z powiatowym urzędem pracy, nie prowadzi takiej kampanii. Urzędy pracy znają swoich klientów, znają też pracodawców, z którymi stale współpracują. I tak naprawdę największa zasługa w aktywizacji osób bezrobotnych jest dzięki pracom publicznych służb zatrudnienia, w tym powiatowych urzędów pracy. One znają swoich klientów, zarówno tych, którzy korzystają z ich pomocy, czyli bezrobotnych – tak jak powiedziałam – jak i przedsiębiorców, którzy do nich np. składają oferty pracy. To wszystko, dziękuję.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Buczyńska (Polska2050):

OK, dziękuję.

Tutaj było zgłoszenie do głosu. Pan Andrzej. Proszę się przedstawić.

Koordynator Klubów Seniora Polska 2050 Andrzej Sławiński:

Andrzej Sławiński, prowadzę Klub Seniora Polska 2050 i Uniwersytet Trzeciego Wieku, na który zapraszamy wszystkie organizacje senioralne. Witam szanowną podkomisję, panią przewodniczącą.

Nie ukrywam, że w dużej mierze inspirowaliśmy powołanie tejże podkomisji z takich przyczyn, że prowadziliśmy ponad rok cykl debat na tenże temat w gronie seniorów, przy czym bardziej skupialiśmy się na zbieraniu konkretnych przykładów, jak to w praktyce wygląda,

natomiast raczej osoby nie miały tam możliwości i przygotowania merytorycznego do tego, jak problem rozwiązać.

Jeśli chodzi o merytoryczne dyskusje, to bardzo ciekawe odbyły się u Rzecznika Praw Obywatelskich. I chociaż to nie jest w zakresie poruszonego przez moją panią przedmówczyńnię problemu *stricte* okresu ochronnego, natomiast była tam dyskusja na temat tej ustawy, która weszła w życie 1 czerwca. I opinie eksperckie były takie, że jest to dobry krok, w dobrym kierunku, ale bardzo mały kroczek, nie rozwiązujący problemu.

Jednym z podstawowych problemów, jakie były poruszane, było to, że ustawa jest tak skomplikowana napisana, że i pracodawcy, i seniorzy boją się. Zresztą byłem na cyklu dyskusji w warszawskim urzędzie pracy najpierw z panią dyrektorką, potem z osobami... Warszawa przeprowadziła pilotażowy program przed wprowadzeniem tej ustawy. I byli zszokowani, że efekt był taki, jak pani mówiła. Więc zaczęli robić wywiady, dlaczego. I właśnie tam padło przede wszystkim: „Bo się boimy, bo gdzieś to jest zaszyte w tej ustawie i pewnie jest jakiś hak”. Stąd w naszych postulatach czy wnioskach w petycji było uproszczenie przepisów, deregulacja.

Jak weszła ta ustawa, wziąłem ją i zacząłem czytać, i przyznam się prywatnie, dobrnąłem do połowy, i już potem nie wiedziałem w ogóle, o co tam chodzi. Więc nie przebrnąłem. Zastanawiam się, czy przeciętny pracodawca, który ma dwóch, trzech, pięciu pracowników czy przeciętny senior jest w stanie w ogóle zrozumieć, o co tam chodzi? To już zostawiam szanownej podkomisji do domysłu.

Natomiast chciałbym się skupić na problematyce okresu ochronnego, bo ona mocno wybrzmiała w naszych debatach jako przykłady różnych sytuacji. Wiadomo, nie będę się rozwodził, że wydłużenie wieku emerytalnego nie wchodzi w rachubę ze względów i politycznych, i wielu innych, natomiast seniorzy chcą pracować – i tu piękny głos pana posła – tak, wielu seniorów. Oczywiście wielu nie chce, ale tym, którzy chcą, trzeba to ułatwić. Tak że tu głos bardzo trafny.

Teraz pozwolę sobie zacytować takie najważniejsze sytuacje, jakie w naszych debatach wychodziły. Podstawowym problemem, który był poruszany, jest kwestia zwolnień przed okresem ochronnym. Jest to problem. I wielu seniorów z płaczem... Oczywiście wszystko załatwione *lege artis*, prawidłowo, z przyczyn itd. Więc sprawa nie trafia do Państwowej Inspekcji Pracy, bo wszystko załatwione. Tylko że wiadomo, w jakiej sytuacji jest osoba zwolniona. Wiele seniorów, *nomen omen* seniorek, bo głównie seniorki z płaczem opowiadały swoje historie... To jest jeden problem.

Drugi ciekawy problem to brak motywacji. To z kolei w debatach u Rzecznika Praw Obywatelskich cytowali przedstawiciele pracodawców, ale również i u nas. Bo po co mam się mobilizować, jak i tak mnie nie zwolnią, krótko mówiąc. Nie będę się rozwodził, chyba szanowne grono sobie wyobraża sytuację: Jak mnie i tak nie zwolnią, to czy mam motywację do wysiłku? A jednak każda praca wymaga kreatywności, jakiejś mobilizacji, motywacji. Nie rozwijam, bo myślę, że jest tak szacowne grono, że wyobraża sobie, co za tym idzie dalej.

Kolejny problem. Nie traktujemy seniorów w okresie przedemerytalnym jako tych, którzy chcą tylko dociągnąć do emerytury. A potem to już fru. Część takich osób jest na pewno. Natomiast dużo jest takich osób, które dalej chcą się rozwijać, chcą zmieniać pracę, awansować i z racji kryzysu demograficznego to na te osoby powinniśmy stawiać. Żyjemy coraz dłużej i coraz dłużej pozostajemy w sprawności. Dobrze, ale czy mam ryzykować zwolnienie z pracy, bo chcę zmienić pracę na lepszą, bo u aktualnego pracodawcy już nic więcej nie wyciągnę? Jak ja się zwolnię w okresie przedemerytalnym, to nowej pracy nie dostanę. I nagle, zauważmy, że ten, jak gdyby broniący pracowników przepis o ochronie przedemerytalnej blokuje rozwój. Wymieniłem te najważniejsze problemy, bo to trwało ponad rok, mieliśmy kilka czy kilkanaście spotkań.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Buczyńska (Polska2050):

Tyle czasu nie mamy, panie Andrzeju.

Koordynator Klubów Seniora Polska 2050 Andrzej Sławiński:

Tak. Nie będę rozwijał dalej. Możemy sobie wyobrazić. Wyłapałem te najważniejsze. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Buczyńska (Polska2050):

Dziękuję bardzo.

Pan Jerzy chyba się zgłaszał.

Prezes Krajowego Sztabu Ratownictwa Społecznej Sieci Ratunkowej Jerzy Płókarz:

Dziękuję, pani przewodnicząca.

Wysoka Komisjo, szanowni państwo, ja jak zwykle będę kontrowersyjny, bo teoria teorią, a życie życiem. Tak się składa, że mamy wielu członków w wieku słusznym i odnosimy wrażenie, że tak naprawdę to te przepisy wcale nie chronią. Bo przed zwolnieniem nie chroni przepis zabraniający zwolnienia w okresie ochronnym, tym przedemerytalnym, tylko bronią kompetencje tego pracownika, jego produktywność. Tak naprawdę powoduje on tylko w wielu przypadkach jedynie dodatkowe zagrożenie dla pracownika. To jest kwestia, czy on się swoimi kompetencjami i swoją produktywnością obroni, że pracodawca zdecyduje się nie zwalniać go tuż przed okresem ochronnym. On pozostaje i pracuje dalej nie dlatego, że go w tym okresie chronią go przepisy, tylko że ma odpowiednie kompetencje.

Natomiast wręcz tragiczny efekt jest u osób, które zostały zwolnione z takich czy innych powodów. Są one w tym okresie przedemerytalnym, szukają pracy i zostają bez pracy. To są naprawdę bardzo trudne sytuacje. Mamy naprawdę wielu takich członków, którzy przychodzą i mówią: zgłoszcie ten problem.

Dlatego ucieszyłem się, że ten problem jest podejmowany. Bo uważam, że bezwzględnie – pani minister, tutaj do pani minister ukłon – resort pracy powinien przeanalizować, rozważyć, zastanowić się nad jakąś nowelizacją przepisów, wprowadzeniem dodatkowych przepisów, które zlikwidują ten istniejący problem. Bo masa ludzi w wieku przedemerytalnym nie jest w stanie dostać pracy. Są w pełni sprawni, mogliby pracować, ale pracodawca ich nie zna na tyle, żeby podjąć ryzyko – że jeżeli ten nowo przyjęty pracownik się nie sprawdzi, to będzie mógł go zwolnić. Niestety, trzeba się nad tym zastanowić, bo jest to ważki problem, zwłaszcza że tych ludzi przybywa. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Buczyńska (Polska2050):

Dziękuję bardzo.

Oddaję głos... Przepraszam, nie znam imienia, proszę o przedstawienie się.

Przewodnicząca Polskiego Związku Emerytów i Rencistów Elżbieta Ostrowska:

Elżbieta Ostrowska, Polski Związek Emerytów i Rencistów.

Pani przewodnicząca, szanowni państwo, Wysoka Komisjo, ja troszkę chyba będę w kontrze do dotychczasowych wypowiedzi, ale najpierw się usprawiedliwię, dlaczego. Proszę państwa, cieszę się bardzo, że Komisja podjęła w ogóle temat rynku pracy, aczkolwiek być może akurat ta ochrona przedemerytalna nie jest najistotniejszą barierą. Natomiast na rynku pracy w tej chwili spotykają się dwie tendencje. Z jednej strony jest to niechęć znaczącej liczby osób osiągniętych wiek emerytalny do dalszej pracy, z drugiej strony – niechęć pracodawców do zatrudniania starszych osób. Proszę państwa, liczba osób osiągniętych wiek emerytalny i kontynuujących zatrudnienie w ostatnich latach rzeczywiście rośnie, niemniej jednak cały czas 85 albo 86% osób osiągniętych wiek emerytalny w tym momencie przechodzi na emeryturę. I to jest tendencja, która utrzymuje się od lat przy niewielkich wzrostach.

W bardzo ciekawym raporcie Szkoły Głównej Handlowej, dotyczącym motywacji zarówno pracowników, jak i pracodawców odnoszących się do motywacji do dalszej pracy – raport chyba jest dostępny na stronach internetowych – jest wskazanie, że te osiemdziesiąt parę procent to osoby odchodzące czy chcące natychmiast przerwać pracę. Jakże wymieniają powody? Stan zdrowia. Jest to powód odejścia na emeryturę absolutnie dominujący we wszystkich odpowiedziach. I po prostu mamy świadomość: póki stan zdrowia osób starszych, tych sześćdziesięcio- czy sześćdziesięciopięcioletnich kobiet i mężczyzn będzie kiepski, to będziemy mieć taką sytuację. Drugi powód to są pewne zobowiązania rodzinne. Przy czym – ciekawostka – to już nie jest opieka nad wnukami, tak jak tradycyjnie postrzegaliśmy rolę babci czy starej osoby w rodzinie, to jest opieka nad własnymi starymi rodzicami, wymagającymi niekiedy całodobowej opieki.

Dodam jeszcze uzupełnienie. Tydzień, może dwa tygodnie temu była konferencja poświęcona opiece nad osobami starszymi. Z podanych tam danych wynika, że w 70% przypadków opiekę nad osobami starszymi wymagającymi całodobowego wsparcia, opieki itd. sprawują osoby bliskie. 15% to są osoby, które są w domach opieki, 15% – nie wiadomo, w jaki sposób, być może prywatne opiekunki. Proszę państwa, to jest model, który jest nie do utrzymania

w świetle perspektyw demograficznych, bo tych bliskich po prostu nie będzie. Ale w tej chwili to jest jeden z istotnych powodów, dla których ludzie odchodzą na emeryturę.

I trzeci powód, też często wymieniany, to jest takie uczucie, że „w pracy nie jestem już doceniany, jestem lekceważony, moje doświadczenie nie jest zupełnie wykorzystywane, nie jestem uwzględniany w jakichś kursach, szkoleniach itd., źle się czuje w młodym zespole, jestem lekceważony, odchodzę z pracy”. To są te główne motywacje po stronie pracowników osiągających wiek emerytalny.

Po stronie pracodawców zaś często wyrażane są obawy, przede wszystkim dotyczące właśnie stanu zdrowotnego seniorów, że ten starszy człowiek będzie częściej chorował, chodził na zwolnienia. Nieprawda. Badania wskazują, że największą absencją chorobową mają roczniki 30–39 lat. To jest pewnie również związane z macierzyństwem itd. W każdym razie to nie seniorzy są tą grupą obciążającą pracodawcę absencją chorobową. Oczywiście również to, że starszy człowiek, starszy pracownik, wprowadzie ma duże doświadczenie, ale jest może mniej elastyczny, mniej przygotowany na zmiany, mniej innowacyjny, co pewnie w jakiejś mierze jest prawdą. Ale też po stronie pracodawców często nie ma takiego poczucia, że tę wiedzę, to doświadczenie, te kompetencje osoby starszej można wykorzystać np. w postaci mentoringu dla młodszych pracowników.

Ale często wymaga to właśnie również pewnego dostosowania warunków pracy do potrzeb tej osoby. Elastyczny czas pracy. Bardzo często osoby zbliżające się do wieku emerytalnego wskazują, że 8 godzin siedzenia przed komputerem, a jeszcze ośmiogodzinna praca zmianowa przy określonym wieku, stanie zdrowia jest już bardzo ciężka. Więc tutaj ruch ze strony pracodawców, dostosowanie miejsca pracy, stanowiska pracy do potrzeb starszej osoby pozwoliłoby ten kapitał – bo ci starsi pracownicy to jest jednak kapitał, proszę państwa – zachować na rynku pracy. Wśród wszystkich tych...

Przepraszam, nie mogę oczywiście przedłużać, więc zmierzam do końca. Wydaje mi się, że akurat ten okres ochronny, ten czteroletni okres przed osiągnięciem wieku emerytalnego nie pojawiał się w tych badaniach, z którymi ja się zapoznałam m.in. w raporcie SGH. Co nie znaczy oczywiście, że nie występuje. Natomiast myślę, że to jest jeden z elementów, który usztywnia sytuację na rynku pracy. Ale pozwolę sobie powiedzieć, że chyba jednak nie jakiś zasadniczy i niewymagający zniesienia ochrony pod hasłem, że jak nie będą 4 lata, a 2 lata, to będzie więcej pracowników starszych pracowało. Nie, będą po prostu częściej zwalniani ci, którzy wchodzi w ten okres.

Krótko mówiąc, sytuacja na rynku pracy plus prognozy demograficzne wskazują, że potrzebne są chyba wielorakie działania, które będą odblokowywały ten rynek z jednej strony, a więc tworzyły warunki akceptowalne przez osoby starsze, mające jakieś szczególne potrzeby, a z drugiej strony takie, które będą również uświadamiały osobom starszym, że ta dłuższa praca to jest wartość sama w sobie. Bo to jest nie tylko wyższa emerytura – o czym notabene bardzo wiele osób starszych nie wie, ciągle nie ma tej wiedzy, że każdy rok dłuższej pracy to jest wyższa emerytura, bo ten ułamek się zmienia korzystnie – ale to jest pewna wartość sama w sobie. Bo to są relacje społeczne, to jest poczucie pewnej sprawczości, pewnej wartości jako pracownika.

To wszystko chyba powinno być też w jakiejś dużej akcji informacyjnej, reklamowej kierowane do obu stron tego rynku pracy. Bo – przepraszam, już kończę – rynek pracy przy tych tendencjach z jednej strony pracodawców, z drugiej pracowników, rzeczywiście będzie kulał, co w wielu obszarach już się obserwuje i wiele dziedzin, takich jak oświata, medycyna, zwłaszcza opieka medyczna poza lekarzami, chyba przestałoby funkcjonować, gdyby odeszli w tej chwili pracownicy będący już w wieku emerytalnym. I ta sytuacja jednak będzie występowała również w innych obszarach. Więc w interesie pracodawców, pracowników, emerytów obecnych i przyszłych jest to, żeby jednak ten rynek uczynić przyjaźniejszym dla obu zainteresowanych stron. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Buczyńska (Polska2050):

Dziękuję.

Do głosu zgłosiła się pani poseł Kozłowska.

Posel Iwona Maria Kozłowska (KO):

Dziękuję, pani przewodnicząca.

Pani minister, szanowni państwo, chciałabym kontynuować ten wątek, który podjęła pani prezes. Właśnie nie tak dawno, chyba nawet w ubiegłym tygodniu spotkałam się z taką sytuacją. Dzwoni do mnie znajoma, która mówi: „Mamy taką świetną panią, która już jest na emeryturze, ale cały czas pracuje, czyli po osiągnięciu wieku emerytalnego kontynuowała swoją pracę w jednej z instytucji. To już trwa 2 lata i w tej chwili pracodawca chce już jej podziękować za współpracę. A ona jest taka świetna. Ona naprawdę nam świetnie organizuje wszelkiego rodzaju wydarzenia. Współpraca z nią jest naprawdę tak poukładana. Notabene nie ma nikogo, kto mógłby ją na tę chwilę zastąpić. Po prostu nie ma takiej osoby i pracodawca też nie ma przygotowanej osoby do tego, żeby ją zastąpić. Ta pani też bardzo chce pracować i prosi jeszcze o rok przedłużenia, aby może w tym czasie znaleźć jednak jakiegoś następcę. Chce się realizować, bo czuje się dobrze, jest zdrowa, pełna energii”.

Kontaktowałam się z pracodawcą w tej sprawie. Zapytałam, czy mają kogoś, czy będzie ogłaszany konkurs. Nikogo nie mają, ale jest taka zasada w tej instytucji, że kiedy osoba osiąga wiek emerytalny, po prostu na tę emeryturę musi przejść bez względu na to, jakie są warunki wokół. I pomimo tego, że wiele osób, nie tylko ja, prosiło o przedłużenie jeszcze o rok możliwości pracy tej pani, niestety otrzymałam informację zwrotną: „Absolutnie nie. Trzymamy się pewnej zasady”.

I powiem państwu szczerze, pomyślałam sobie, że jest to bardzo krzywdzące. Jest to krzywdzące dla tych osób, które czują się dobrze, które mają tyle siły i energii, które w tej pracy spędziły dziesiątki lat, które są zaangażowane i które podejmują współpracę z innymi, gdzie są dobrze odbierane i postrzegane. W zasadzie nie ma żadnych argumentów, żeby je zwolnić i argumentów przeciwko tej osobie, aby nie kontynuowała tej swojej współpracy. Ona się realizuje, jest szczęśliwa, daje zadowolenie innym. Nie mogę zrozumieć pracodawcy. To taka moja refleksja, dlaczego właśnie tak się dzieje. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Buczyńska (Polska2050):

Właśnie chciałam uzupełnić pytaniem to, co pani poseł powiedziała, bo też w materiale, który dostaliśmy z Państwowej Inspekcji Pracy... To znaczy, jeżeli mówimy o wypowiedzeniu umowy o pracę ze względu na nabycie przez pracownika uprawnień emerytalnych, stanowi to dyskryminację ze względu na wiek, więc...

Dyrektor departamentu MRPiPS Krzysztof Stefański:

Dokładnie tak, pani przewodnicząca. Jeżeli jedyną przesłanką rozwiązania takiego stosunku pracy jest osiągnięcie wieku emerytalnego, jest to dyskryminacja ze względu na wiek, co jest oczywiście niedozwolone. Taka polityka firmy absolutnie urąga przepisom prawa pracy. Tak że zdecydowanie nie można się na to zgodzić.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Buczyńska (Polska2050):

Bardzo dziękuję.

Jeszcze widzę jedno zgłoszenie. Pan Andrzej raz jeszcze.

Koordynator Klubów Seniora Polska 2050 Andrzej Sławiński:

To znaczy takich przykładów, jak przedstawiła pani posłanka, to my wysłuchaliśmy kilkadziesiąt, różnych. Tutaj przepisy to jedno, to mówię do pana, a mentalność w społeczeństwie to drugie. Dlatego był też taki podstawowy nasz postulat: kampania, żeby zmienić te stereotypy.

Ale na koniec, słuchając bardzo trafnych wypowiedzi... Seniorzy generalnie nie widzą, jak to rozwiązać, bo nie znają się na tym. Natomiast jedna propozycja konkretna padła i chciałem ją przeczytać i poprosić o rozważenie: „Umożliwienie pracodawcy zatrudniającemu osobę w okresie przedemerytalnym wypowiedzenia tej umowy na ogólnych zasadach”. Czyli jeżeli kogoś zatrudniam w okresie emerytalnym, to mam prawo go zwolnić na ogólnych zasadach i nie obowiązuje to tej osoby. To bardzo pomogłoby zatrudniać tę osobę. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Buczyńska (Polska2050):

Dziękuję bardzo.

Jeszcze jedno zgłoszenie, proszę.

Przedstawiciel Klubu seniora Polska 2050 Witold Raczko:

Ja chciałbym w zasadzie krótko zająć państwu czas.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Buczyńska (Polska2050):

Proszę się przedstawić.

Przedstawiciel Klubu seniora Polska 2050 Witold Raczko:

Witek Raczko, Klub Seniora 2050.

My zajmujemy się tu w zasadzie tym, co na co dzień widzimy i co w zasadzie dokładnie znamy – sytuacją bieżącą. Chciałbym zwrócić państwa uwagę, że nasze prace tutaj wybiegają w przyszłość – rok, dwa, może pięć lat. Powinniśmy uwzględnić w naszych rozważaniach rozwój sztucznej inteligencji, która drastycznie wpłynie na rynek pracy. I to może taka krótka uwaga. Dziękuję na razie.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Buczyńska (Polska2050):

Dziękuję bardzo.

Czy są jeszcze jakieś zgłoszenia? Nie widzę, więc zamykam dyskusję.

Chciałam bardzo podziękować za wszystkie głosy. Widzimy, że to jest szeroki temat i wymaga działania w wielu obszarach i myślę, że jeszcze nieraz będziemy na pewno do tego tematu wracać, więc też będziemy się zarówno do ministerstwa, jak i do Państwowej Inspekcji Pracy pewnie zwracać jeszcze z innymi obszarami w tym zakresie. Tak że bardzo serdecznie dziękuję.

Proszę bardzo, pani minister.

Podsekretarz stanu w MRPiPS Katarzyna Nowakowska:

Bardzo chciałam podziękować i powiedzieć też, że jako ministerstwo i departamenty i rynku pracy, i prawa pracy jesteśmy do dyspozycji za każdym razem, jak ta dyskusja będzie. Jak będą państwo widzieli chęć do rozmowy na te tematy, to oczywiście będziemy się stawiać i oczywiście również zapraszamy do bieżącej współpracy. Jak najbardziej pozostajemy do dyspozycji. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Buczyńska (Polska2050):

Pani poseł Borowiak.

Posel Joanna Borowiak (PiS):

Bardzo dziękuję.

Chcę przeprosić za to, że na krótko tylko weszłam pod koniec. Zapoznałam się z materiałami. Ale przyszłam prosto z sali plenarnej. Wiecie państwo, że podczas posiedzenia Sejmu są obowiązki. Tak że ja się czuję w obowiązku wytłumaczyć. Bardzo dziękuję państwu za obecność.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Buczyńska (Polska2050):

Dziękuję i też stwierdzam, że nasza podkomisja zapoznała się z informacją.

Teraz przejdziemy do punktu drugiego, czyli do przyjęcia planu pracy podkomisji na okres od 1 grudnia 2025 r. do 30 lipca 2026 r. Czy wszyscy państwo posłowie go otrzymaliście? Czy do zaproponowanego projektu ktoś z państwa zgłasza uwagi? Nie. Dobrze. W takim razie dziękuję państwu bardzo.

Zamykam posiedzenie.