



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej



Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

BM-II.059.1.489.2024

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pan

Szymon Hołownia

Marszałek Sejmu

Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 4648 Pana Posła Bartosza Romowicza z 13 września 2024 r. w sprawie negatywnych konsekwencji objęcia przedemerytalnym okresem ochronnym osób bezrobotnych od momentu nawiązania stosunku pracy, proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

Zgodnie z art. 39 Kodeksu pracy, pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

W orzecznictwie sądowym dotyczącym stosowania art. 39 K.p., podkreśla się, że „funkcja ochronna i stabilizacyjna art. 39 K.p. polega na tym, iż jego zastosowanie ma doprowadzić do sytuacji, w której objęty zawartą w nim regulacją pracownik będzie mógł bez przeszkód uzyskać uprawnienia emerytalne, bez potrzeby poszukiwania zatrudnienia u innego pracodawcy, ale tylko wówczas, gdy kontynuowanie zatrudnienia u aktualnego pracodawcy pozwoli mu na osiągnięcie wieku emerytalnego i uzyskanie uprawnień emerytalnych z mocy samego prawa, po ziszczeniu się warunków określonych w przepisach emerytalnych” (por. uchwałę Sądu Najwyższego z 27 stycznia 2016 r., sygn. akt III PZP 9/15, OSNP 2016/8/100).

Przez wspomniany w art. 39 K.p. wiek emerytalny należy rozumieć wiek określony w przepisach emerytalnych, umożliwiający nabycie uprawnień emerytalnych z mocy prawa. Ochroną przed wypowiedzeniem objęty jest więc pracownik, który z chwilą osiągnięcia wieku odpowiedniego dla swojego rodzaju zatrudnienia będzie miał na mocy obowiązujących przepisów możliwość uzyskania prawa do emerytury (por. wyrok SN z dnia 30 września 2014 r., sygn.. akt II PK 283/13, Lex nr 1551338).

Pragnę podkreślić, iż zasada ochrony trwałości stosunku pracy pracowników w wieku przedemerytalnym, zawarta w przepisach Kodeksu pracy, ma charakter gwarancyjnej normy ogólnej i obejmuje wszystkich pracowników bez względu na wiek, rodzaj zawartej umowy o pracę, a także np. status osoby bezrobotnej posiadany przez nie przed nawiązaniem stosunku pracy. Zauważyć przy tym należy, że ochrona przewidziana w art. 39 Kodeksu pracy dotyczy wyłącznie wypowiedzenia, a nie rozwiązania umowy o pracę. Jeśli więc pracodawca np. złoży wypowiedzenie w okresie poprzedzającym 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, to mimo iż skutek nastąpi już w tym 4-letnim okresie, wypowiedzenie nie naruszy dyspozycji art. 39 Kodeksu pracy.

Potwierdza to orzecznictwo Sądu Najwyższego, zgodnie z którym zakaz wypowiedzenia umowy o pracę z art. 39 Kodeksu pracy nie obowiązuje przed osiągnięciem wieku przedemerytalnego, chociażby wiek ten pracownik przekroczył w okresie wypowiedzenia (wyrok z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 643/98).

Przywołana wyżej ochrona nie ma zastosowania do pracownika, w stosunku do którego istnieją podstawy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na wystąpienie przesłanek przewidzianych w art. 52 § 1 Kodeksu pracy. Tak więc w sytuacji, w której chroniony pracownik dopuszcza się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, popełni w czasie trwania umowy o pracę przestępstwo, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku (jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem) oraz z własnej winy traci uprawnienia konieczne do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, pracodawca może rozwiązać z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia.

Zatem, w sytuacjach wyjątkowych, w których ze wspomnianych wyżej przyczyn pracodawca nie zamierza dalej zatrudniać pracownika, nie jest pozbawiony możliwości zakończenia stosunku pracy.

Warto także pamiętać, że do pracownika objętego normą art. 39 Kodeksu pracy można stosować art. 42 § 4 Kodeksu pracy, zgodnie z którym wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika.

Ochrona ustanowiona w art. 39 Kodeksu pracy zostaje wyłączona także w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 41¹ K.p.), a w przypadku zwolnień pracowników na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. w o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, pracodawca może złożyć ww. pracownikom wypowiedzenie zmieniające (art. 5 ust. 5 pkt 1 i art. 10 tej ustawy).

Należy również zaznaczyć, że pracodawca może zmienić warunki pracy i płacy pracownikowi w wieku przedemerytalnym w przypadku, w którym wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na: wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy, stwierdzonej orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczas pracy albo niezawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania (art. 43 K.p.).

Obowiązujące przepisy prawa pracy przewidują zatem instrumenty prawne, które w sytuacjach szczególnych (zawinionych lub niezawinionych przez pracownika w wieku przedemerytalnym, także tych związanych ze zmianą sytuacji ekonomicznej pracodawcy) umożliwiają zakończenie stosunku pracy lub zmianę warunków pracy i płacy.

W kwestii przedstawianych w interpelacji postulatów zróżnicowania zasad ochrony przedemerytalnej w stosunku tylko do pracowników ze statusem osób bezrobotnych - trzeba także zwrócić uwagę na treść obowiązującego w prawie pracy zakazu jakiegokolwiek dyskryminacji nie tylko w zatrudnieniu, ale także przy nawiązywaniu stosunku pracy.

Zgodnie bowiem z dyspozycją art. 11³ Kodeksu pracy, jakkolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu jest niedopuszczalna, przy czym wskazane w tym przepisie przesłanki dyskryminacji nie stanowią wykazu zamkniętego.

Rozwinięcie ogólnej zasady zakazu dyskryminacji, zawartej w art. 11³ K.p. znajduje bowiem odzwierciedlenie w dalszych przepisach działu pierwszego, rozdziału drugiego Kodeksu pracy. Zgodnie z nimi, pracownicy powinni być równo traktowani w sytuacji nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, a także w zakresie warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do

szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (art. 18^{3a} § 1 K.p.).

W doktrynie prawa pojęcie dyskryminacja – w najprostszym ujęciu – oznacza niesłuszne (nieusprawiedliwione) rozróżnienie. Odnosi się to również do dyskryminacji w zatrudnieniu. Rozróżnienie to może przybierać różną postać. Najczęściej polega ono na gorszym ukształtowaniu sytuacji pracownika w porównaniu do położenia innych pracowników. Dotyczy to w szczególności gorszego ukształtowania warunków zatrudnienia. Może również polegać na pozbawieniu pracownika dostępu do pewnych korzyści, które są udziałem innych osób. Wreszcie, formą dyskryminacji jest również nieuzasadnione uprzywilejowanie pracownika, skutkujące stawianiem innych zatrudnionych w gorszej od niego pozycji.

Takie pojmowanie dyskryminacji znajduje potwierdzenie w przepisach prawnych. Przykładowo, w Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) nr 111 z 25 czerwca 1958 r., dotyczącej dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, w zawartej w niej definicji dyskryminacji przyjmuje się, że oznacza ona wszelkie rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie oparte na wymienionych tam kryteriach, które powoduje zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu. Nieco inaczej, w sposób bardziej ogólny, istotę dyskryminacji ukazuje się w prawie Unii Europejskiej. Podkreśla się zatem, że dyskryminacją jest traktowanie określonej osoby „mniej przychylnie” (dyrektywa 2000/78/WE 5, dyrektywa 2000/43/WE 6) bądź „mniej korzystnie” (dyrektywa 2006/54/WE 7) niż innej osoby znajdującej się w pewnym układzie odniesienia.

W przepisach polskiego prawa pracy pojęcie dyskryminacji występuje w podobnych kontekstach, jak to ma miejsce w prawie UE.

Jak już zaznaczono wyżej, ochrona przedemerytalna z art. 39 k.p. ma na celu umożliwienie pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, zachowanie zatrudnienia, które następnie pozwoli mu na uzyskanie uprawnień emerytalnych. Normie tej podlega określona grupa osób – pracownicy (kobiety i mężczyźni), którzy osiągną wiek emerytalny w ciągu 4 lat i którym okres zatrudnienia umożliwi uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Wszystkie osoby w ramach tej grupy są obecnie traktowane tak samo, bez względu na płeć, rodzaj pracy, rodzaj umowy o pracę, historię zatrudnienia. Natomiast pracownicy, którym do wieku emerytalnego brakuje więcej niż 4 lata, lub też którym okres zatrudnienia nie pozwoli na uzyskanie uprawnień emerytalnych z tym wiekiem, albo którzy osiągnęli już wiek emerytalny, są w innej sytuacji. Z tego względu odmiennosc ich traktowania – brak ochrony - nie stanowi dyskryminacji.

Podobnie np. zakaz wypowiedzania umowy o pracę pracownikowi przebywającemu na urlopie nie stanowi dyskryminacji pracownika, który z urlopu nie korzysta. Obaj pracownicy są bowiem w innej sytuacji – jeden jest obecny w pracy i ma możliwość komunikacji z pracodawcą oraz podjęcia różnego rodzaju działań w reakcji na wypowiedzenie (np. odwołania do sądu pracy), drugi natomiast jako nieobecny jest pozbawiony tych możliwości ponieważ korzysta z przysługującego mu na podstawie prawa pracy prawa do wypoczynku.

Wobec powyższego, odnosząc się do kwestii zatrudniania osób bezrobotnych – w szczególności bezrobotnych w wieku przedemerytalnym – można rozważać, czy zgłaszany w interpelacji postulat stosowania ochrony przedemerytalnej dopiero po przepracowaniu u pracodawcy

1 roku względem takich osób mógłby zapewnić większą elastyczność pracodawcom, zwłaszcza w sektorach, gdzie brakuje rąk do pracy. Warto jednak przy tym przede wszystkim pamiętać, że jest to jedna strona tego zagadnienia, bowiem dłuższa ochrona przedemerytalna chroni wszystkich pracowników przed nieuczciwym zwolnieniem tuż przed osiągnięciem wieku emerytalnego.

Chciałabym podkreślić, iż niewątpliwie priorytetem staje się znalezienie równowagi między ochroną pracowników a potrzebami rynku pracy. Zasada ta przyświeca instytucji Rady Dialogu Społecznego, powołanej w celu poszukiwania rozstrzygnięć prawnych zapewniających zachowanie takiej równowagi. Jej rola ma szczególne znaczenie w odniesieniu do słabszej strony stosunku pracy, jaką stanowią pracownicy, w szczególności w wieku przedemerytalnym. Przy ewentualnym modyfikowaniu ochronnych norm ogólnych prawa pracy (także na użytek bieżących potrzeb rynku pracy) należałoby brać pod uwagę przede wszystkim zasadność różnicowania zakresu obowiązywania ochrony wobec starszych, bezrobotnych pracowników, podejmujących zatrudnienie i spełniających wymagania rekrutującego pracodawcy, której zasadniczym celem jest możliwość dopracowania do momentu, w którym osiągną prawo do zabezpieczenia emerytalnego.

W tym kontekście warto także przywołać wykładnię Trybunału Konstytucyjnego, który w wyroku z dnia 11 grudnia 2018 r. (sygn. akt P 133/15), odniósł się do stosowania m.in. przepisów o wypowiedaniu umów o pracę pracowników chronionych na mocy art. 39 k.p. w kontekście zasady sprawiedliwości społecznej, która została wyrażona w art. 2 Konstytucji oraz zasady równości wobec prawa, zawartej w art. 32 ust. 1 Konstytucji RP. Trybunał wyjaśnił, iż w znaczeniu konstytucyjnym sprawiedliwość społeczna jest celem, którego obowiązek urzeczywistnienia ciąży na państwie demokratycznym.

W orzecznictwie TK ukształtował się pogląd, w myśl którego zasada sprawiedliwości społecznej pozostaje w ścisłym związku z zasadą równości, gdyż obie zasady w znacznym stopniu "nakładają się" na siebie. W wyroku z 20 października 1998 r. (sygn. akt K 7/98) Trybunał wywiódł, że zasada równości stanowi nakaz jednakowego traktowania podmiotów prawa w obrębie określonej kategorii.

Z art. 32 ust. 1 Konstytucji ("Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne") wynika, że podmioty prawa, które charakteryzują się w równym stopniu określoną cechą relewantną, muszą być tak samo traktowane przez prawo. Równe traktowanie oznacza stosowanie jednakowej miary, a także odrzucenie dyskryminujących i faworyzujących zróżnicowań.

Trybunał Konstytucyjny wielokrotnie wskazywał, że zasada równości wobec prawa znajduje wyraz w formule "nie wolno tworzyć prawa różnicującego sytuację prawną podmiotów, których sytuacja faktyczna jest taka sama" (np. wyrok TK z 31 marca 2008 r., sygn. P 20/07).

W związku z powyższym, propozycja postulująca wprowadzenie do powszechnych zasad zatrudniania pracowników regulacji wybiórczo różnicującej prawo do ochrony, w szczególności ze względu na wiek, wydaje się trudna do przyjęcia. Widać to w sposób wyraźny w przypadku osób starszych, spełniających wszystkie wymagania rekrutacyjne na etapie nawiązywania stosunku pracy (posiadających wymagane kwalifikacje i doświadczenie). Tymczasem przydatność takich osób do pracy może być sprawdzana także w drodze umowy na okres próbny, regulowanej przepisami art. 25 Kodeksu pracy.

W mojej ocenie, w chwili obecnej należałoby raczej skoncentrować się na ewentualnych zmianach motywujących pracodawców do zatrudniania osób w starszym wieku, co jest także

przedmiotem prac nad nowymi regulacjami w zakresie rynku pracy, które prowadzone są w kierowanym przeze mnie resorcie. Ponadto informuję, że:

- do Ministerstwa nie wpływają pisma pracodawców w sprawach podnoszonych w interpelacji,
- obecnie nie są prowadzone ani planowane zmiany w treści art. 39 K.p, określającego zasady ochrony przedemerytalnej pracowników.

Pragnę jednocześnie podkreślić, iż przedstawiciele Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej współpracują i pozostają w stałym kontakcie z Państwową Inspekcją Pracy. Dotyczy to także formułowania wniosków i podejmowania inicjatywy legislacyjnej w związku z koniecznością zagwarantowania, aby pracodawcy stosowali się do przepisów prawa pracy.

Z wyrazami szacunku

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/