

Warszawa, 26.04.2010 r.

**K o m e n t a r z   p r a w n y****Przedmiot informacji:**

- I. *Uwagi do projektu „Regulaminu Programu Wcześniejszych Odejść Emerytalnych dla pracowników EnergiaPro S. A.”.*
- II. *Czy pracownikom posiadającym uprawnienia do wcześniejszej emerytury, emerytury pomostowej przysługuje ochrona przedemerytalna?*

**Podstawa prawna informacji**

- *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy ( Dz. U.1998 r. Nr 21 poz. 94 )*
- *Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. 2003.90.844)*
- *Ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. emeryturach pomostowych (Dz.U.2008.237.1656)*
- *Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U.2009.153.1227)*
- *Regulamin Programu Wcześniejszych Odejść Emerytalnych dla pracowników EnergiaPro S.A.*
- *Porozumienie zbiorowe dla Pracowników Spółek Grupy W-5 i następców prawnych tych spółek*

**Zleceniodawca informacji:**

Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków

**Podstawy faktyczne informacji:**

Zapytanie Zleceniodawcy



Poniżej skomentowano „Regulamin Programu Wcześniejszych Odejść Emerytalnych dla pracowników EnergiaPro S.A.” (dalej: PWOE).

Komentarz ten po części koresponduje z uwagami poczynionymi *do Regulaminu Programu Odpraw Kompensacyjnych*, ponieważ tak naprawdę cel i charakter sporządzenia przez Pracodawcę tych programów są tożsame, a jedynym kryterium rozróżnienia, oprócz oferowanych uczestnikom świadczeń, jest krąg osób uprawnionych do uczestnictwa w nich.

Niniejszy komentarz, ze względu na złożoność zagadnienia nie wyczerpuje go w całości. Jego zadaniem jest wskazanie szeregu różnic pomiędzy komentowanym programem a już obowiązującymi dokumentami z zakresu prawa pracy oraz konsekwencji, jakie będą udziałem pracownika w przypadku, gdy skorzysta on z tego Programu. Postaramy się także porównać wynikające z Programu konsekwencje z tymi, które są przewidziane w ustawach oraz dotychczas obowiązującym prawie pracy. Dokonując wstępnej, ostrożnej oceny należy wskazać, że program ten może służyć przede wszystkim pracodawcy, zwalniając go z szeregu obowiązków wynikających dla niego z innych aktów prawnych oraz zmniejszając formalizm wymagany przy rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem. Oczywistym bowiem jest, że najprostszą i zarazem najbardziej pożądaną dla pracodawcy formą rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem jest przewidziane kodeksem pracy porozumienie o rozwiązaniu stosunku pracy. Również z tym pracownikiem, który spełnia warunki do wcześniejszego odejścia na emeryturę i zdecyduje się na ten krok. Należy zwrócić uwagę, że w komentowanym przypadku (przy zastosowaniu Programu) role zostają odwrócone. To pracownik powinien starać się o to, o co dotychczas starał się pracodawca.

Po powierzchownym przejrzaniu warunki przedstawione w Regulaminie wydają się korzystne dla pracownika. Zakreślenie wąskiego kręgu osób, które mogą skorzystać z przedmiotowego Programu Wcześniejszych Odejść Emerytalnych, wyznaczenie restrykcyjnego terminu składania wniosków dotyczących przystąpienia do PWOE i uzależnienie tego faktu od decyzji Pracodawcy – sprawia wrażenie, że możliwość skorzystania z Programu jest dla pracownika pewnego rodzaju przywilejem.

**Tymczasem dla Pracodawcy może to być próba korzystnego rozwiązania sytuacji, w której redukcja etatów jest konieczna, a przyczyny tej redukcji nie leżą po stronie pracownika.** Dodatkowo okoliczności te mają miejsce w okresie objętym gwarancją zatrudnienia, co oznacza, że rozwiązanie stosunku pracy w inny sposób niż za porozumieniem stron wiąże się z koniecznością rekompensat finansowych. **Stworzenie Programu Wcześniejszych Odejść Emerytalnych pozwala rozstać się z częścią pracowników, przy zapewnieniu im, co prawda, dodatkowych odpraw, ale wyczerpując tym samym wszelkie możliwe przyszłe roszczenia pracownicze.**

Po głębszej analizie okazuje się, iż taka konstrukcja prawna Programu Wcześniejszych Odejść Emerytalnych, podobnie jak sprężonego z nim Programu



Odpraw Kompensacyjnych, ma na celu przede wszystkim rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem za porozumieniem stron, **które równocześnie uniemożliwia mu w przyszłości podnoszenie roszczeń (żądań) , które normalnie by mu przysługiwały**. Nakłada się na to również zakaz ponownego podjęcia zatrudnienia w ściśle określonym okresie. Można więc zaryzykować stwierdzenie, że skorzystanie z Programu jest ostatnim aktem, który raz na zawsze zwalnia pracodawcę od jakiegokolwiek, zagwarantowanej nie tylko w kodeksie pracy, ale także w zakładowych źródłach prawa pracy – odpowiedzialności w stosunku do pracownika.

## ***I. Uwagi do projektu „Regulaminu Programu Wcześniejszych Odejść Emerytalnych” (PWOE)***

### **1. Charakter prawny analizowanego „Programu Wcześniejszych Odejść Emerytalnych”.**

Odpowiedź na pytanie o charakter prawny zaprojektowanego przez pracodawcę Programu Odpraw Kompensacyjnych ma znaczenie dla dokonania oceny, czy rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron zaproponowanym w regulaminie, nie pozostaje w sprzeczności z innymi aktami prawa pracy.

Z pomocą przychodzi orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2006 r. (III PK 114/05). Sąd stwierdził w nim, iż „**Porozumienie zbiorowe partnerów społecznych określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy, także zawarte bez "oparcia na ustawie", jest źródłem prawa pracy (art. 59 ust. 2 i 4 Konstytucji w związku z art.9 § 1 k. p.)**”.

Innymi słowy oznacza to, że proponowany Program Wcześniejszych Odejść Emerytalnych i kreowane na jego podstawie porozumienie o rozwiązaniu stosunku pracy z związku z przejściem na wcześniejszą emeryturę - mając charakter źródła prawa pracy, kształtuje skutecznie prawa i obowiązki stron je podpisujących.

W stanie faktycznym, na kanwie którego wydano powyższą tezę, pracownik, który z własnej inicjatywy rozwiązał z pracodawcą z własnej inicjatywy umowę o pracę za porozumieniem stron z przyczyn leżących po stronie pracodawcy – otrzymał mniejszą kwotę odprawy ( zagwarantowaną przez program, do którego przystąpił) niż ci pracownicy, których stosunek pracy ustał za wypowiedzeniem przez pracodawcę. Sytuacja ta nie została uznana za sprzeczną z porządkiem prawnym.

Sąd Okręgowy, jak wskazano w uzasadnieniu, uznał, iż : „nie narusza zasady równego traktowania i niedyskryminacji przyznanie niższych świadczeń pracownikom, z którymi rozwiązano umowy o pracę

na mocy porozumienia stron z ich inicjatywy niż pracownikom, których umowa o pracę została rozwiązana przez pracodawcę za wypowiedzeniem”. Stanowisko to podzielił Sąd Najwyższy, uznając jednocześnie „iż sytuację w której „stworzenie przez partnerów społecznych możliwości złożenia przez pracownika wniosku o rozwiązanie umowy w drodze porozumienia stron (z czym w razie zgody pracodawcy łączą się świadczenia pieniężne) nie jest propozycją pracodawcy (ofertą) rozwiązania umowy. Program 200 jest źródłem prawa pracy , a nie ofertą, nadto oświadczenie pracownika o zamiarze rozwiązania umowy o pracę nie było wiążące dla pracodawcy. Pracodawca oceniał, czy przyjąć propozycje pracownika.”

Odnosząc powyższe do rozważanego przez nas stanu faktycznego stwierdzić należy, że konstrukcja przewidziana przez pracodawcę zarówno w Programie Odpraw Kompensacyjnych jak i w Programie Wcześniejszych Odejść Emerytalnych jest identyczna. Program ten tworzy warunki do przystąpienia do niego, uzależnia zainicjowanie jego wdrożenia poprzez złożenie wniosku przez pracownika, po czym ostateczną decyzję w tym przedmiocie ma podjąć pracodawca ( mówi o tym §8 Regulaminu). W zamian za rozwiązanie umowy za porozumieniem stron z inicjatywy pracownika otrzymuje on dodatkowe świadczenie pieniężne, obok tego, które należy mu się z ustawy o zwolnieniach grupowych.

Znamienne też jest, że różnicowanie wysokości odszkodowania uznane zostało przez sąd za dopuszczalne w przypadku rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron na wniosek pracownika. Analizowane powyżej orzeczenie powstało natomiast w takim stanie prawnym, kiedy ustawa o zwolnieniach grupowych dotyczyła rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron, niezależnie od tego, z czyjej inicjatywy takie rozwiązanie nastąpiło.

Ustawa ta, w brzmieniu obecnym, w art. 10 stanowi, iż **zwolnienie grupowe ma miejsce wtedy, gdy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło tylko i wyłącznie z inicjatywy pracodawcy.** Takie stanowisko wyraża także doktryna: „**Grupowe zwolnienie** ma miejsce (...): w drodze wypowiedzenia pracodawcy lub z **mocy porozumienia stron zawartego z inicjatywy pracodawcy**” ( tak: T. Liszcz, Komentarz do ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami..., opublikowany w internetowym programie lexpolygonica).

## **2. Porozumienie Zbiorowe dla Pracowników Grupy W5 a Program Wcześniejszych Odejść Emerytalnych.**

Wskazać należy, że § 6 ust. 2 Porozumienia zbiorowego dla Pracowników Spółek Grupy W-5 i następców prawnych tych spółek, stanowi, iż „ Pracodawcy nie będą przeprowadzali zwolnień grupowych i indywidualnych pracowników w okresie obowiązywania porozumienia, pod rygorem sankcji przewidzianych w Porozumieniu.” Sankcją tą jest określona w §7 ust. 1 „wypłata jednorazowej odprawy w wysokości określonej w postanowieniu ust. 2, z zastrzeżeniem postanowień ust. 3 i 4 oraz wyjątków określonych postanowieniami §9.” Natomiast w §9 ust. 3 stwierdzono jednoznacznie, że nie mają prawa do odprawy określonej w §7 ust. 3 lit. a) ci z pracowników, którzy spełniają przesłanki uprawniające do nabycia prawa do emerytury lub renty ( z wyjątkiem przechodzących na rentę z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej).\_Z uwagi na niedoprecyzowanie, można domniemywać, że nie chodzi tutaj o emeryturę wcześniejszą czy też pomostową. Innymi słowy ci z pracowników, którzy spełniają warunki, by wcześniej odejść na emeryturę, jeśliby zostali zwolnieni w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych w okresie trwania gwarancji zatrudnienia - uzyskaliby uprawnienie do otrzymania jednorazowej odprawy w wysokości określonej w §7 ust. 2 Porozumienia.

W wyżej wymienionym Porozumieniu wyraźnie jednak wskazano w § 9 ust. 3 lit. c, że „nie mają prawa do odprawy określonej postanowieniami §7 Pracownicy, którzy rozwiązują umowę z poszczególnymi Spółkami na podstawie porozumienia.” Jak zostało już powyżej wspomniane, rozwiązanie stosunku pracy w ramach omawianego Programu Wcześniejszych Odejść Emerytalnych w będzie rozwiązaniem za porozumieniem stron, czyli uczestnicy PWOE nie otrzymają wspomnianej odprawy.

Świadczenia, które zostaną im przyznane, wymienione są w § 3 samej treści Porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Obejmują one kilka składników; przede wszystkim odprawę pieniężną wypłacaną na podstawie przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (która przysługuje niezależnie od innych odpraw), dodatkową jednorazową odprawę pieniężną oraz odprawę emerytalną. Jednakże **paragraf 5 niniejszego porozumienia zamyka pracownikowi drogę do domagania się jakichkolwiek innych świadczeń pieniężnych, odpraw i odszkodowań, które przysługiwałyby mu zgodnie z innymi aktami prawa pracy** ( np. Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy czy też Umową Społeczną), a dzieje się tak w świetle §7, który stanowi, iż „**Niniejsze Porozumienie rozwiązuje lub zastępuje wszelkie inne dotychczasowe pisemne lub ustne uzgodnienia, ustalenia, porozumienia lub umowy, między Pracodawcą i Pracownikiem, w zakresie**

**objętym jego treścią, które niniejszym tracą moc prawną.”**

Reasumując, **rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z przyczyn nietyczących pracowników, w ramach opisywanego Programu Wcześniejszych Odejść Emerytalnych, uniemożliwia otrzymanie odprawy zagwarantowanej w Porozumieniu Zbiorowym dla Pracowników Grupy W5, należnej z tytułu dokonania zwolnienia ( zarówno grupowego jak i indywidualnego) w okresie trwania gwarancji zatrudnienia.**

### **3. Dopuszczalność zastosowania ustawy o zwolnieniach grupowych.**

Jak wynika zatem z powyższego, rozwiązywanie stosunku pracy za porozumieniem stron z inicjatywy pracownika, co będzie mieć miejsce przy zastosowaniu procedury przewidzianej w Regulaminie wyłącza zastosowanie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy.

**Płyną z tego dwa zasadnicze wnioski:**

- a) Pierwszy z nich jest taki, że pracownikom, którzy za zgodą pracodawcy przystąpią do Programu Wcześniejszych Odejść Emerytalnych, nie powinna przysługiwać odprawa zagwarantowana powyższą ustawą o zwolnieniach grupowych, skoro ustawy tam się nie stosuje. Wniosek taki nie jest podyktowany zakazem ustalania świadczeń dodatkowych przez partnerów społecznych - bo to, jak wskazano powyżej, jest dopuszczalne. **Natomiast przyznanie pracownikom objętym PWOE odprawy z ustawy o rozwiązywaniu stosunku pracy z przyczyn nie leżących po stronie pracownika, może zostać uznane jako sprzeczne z przepisami Rozdziału II a Kodeksu Pracy** jako godzące w przepisy **o równym traktowaniu w zatrudnieniu.**

Bowiem, jak czytamy w §6 ust. 1 lit. 1 POK, odnosi się on do pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony. Natomiast art. 18<sup>3a</sup> § 1 k. p. stanowi, że „ *Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy (...), a także ze względu na zatrudnienie na czas określony i nieokreślony*”.

Można odnieść wrażenie, że, skoro program odpraw kompensacyjnych jest źródłem prawa pracy - tym samym należy uszanować wolę partnerów społecznych. Powyższe może być jednak zakwalifikowane jako dyskryminacja pośrednia w rozumieniu art. 18<sup>3a</sup> § 4 k. p.

Ponadto stworzenie sytuacji, w której osobom nie spełniającym kryteriów do zastosowania wobec nich ustawy o rozwiązywaniu stosunku pracy z przyczyn nie leżących po stronie pracownika przyznaje się prawo do otrzymania nie tylko świadczenia dodatkowego ale i

odprawy z ww. ustawy – nie może być uznane za zgodne z porządkiem prawnym.

- b) Regulamin a przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W tym miejscu należy zaznaczyć, że treść porozumienia rozwiązującego stosunek pracy w przypadku Programu Wcześniejszych Odejść Emerytalnych znacząco odbiega od przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Z jednej więc strony mamy sytuację, gdy honoruje się świadczeniem (odprawą) z tejże ustawy osoby ku temu nieuprawnione, bo te, które rozwiązały stosunek pracy za porozumieniem stron z własnej (pracownika) inicjatywy.

Z drugiej natomiast postanowienia porozumienia, a szczególnie § 7 „Niniejsze Porozumienie rozwiązuje lub zastępuje wszelkie inne dotychczasowe pisemne lub ustne uzgodnienia, ustalenia, porozumienia lub umowy, między Pracodawcą i Pracownikiem, w zakresie objętym jego treścią, które niniejszym tracą moc prawną”, stwarzają sytuację, że jedynym źródłem praw i obowiązków stron stosunku pracy są właśnie postanowienia POK.

**Wydaje się zatem, że celem stworzenia Regulaminu Programu Odpraw Kompensacyjnych tej treści jest zatem wyłączenie pracowników objętych tym programem spod działania ustawy o zwolnieniach grupowych.**

Podstawowymi, korzystnymi dla pracodawcy przepisami PWOE, są w szczególności postanowienia §5, który stanowi:

- a) „Wypłata Pracownikowi świadczeń pieniężnych wymienionych w § 3 Porozumienia **wyczerpuje wszelkie zobowiązania finansowe i rzeczowe Pracodawcy wobec Pracownika w związku z ustaniem stosunku pracy.**
- b) Pracownikowi w szczególności **nie przysługuje prawo do jakichkolwiek odpraw lub odszkodowań przewidzianych w Umowie Społecznej oraz w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla Pracowników EnergiaPro S.A. lub umowie o pracę,** o której mowa w § 2 niniejszego Porozumienia **oraz innych porozumieniach** łączących Pracownika z Pracodawcą w dniu zawarcia niniejszego Porozumienia.
- c) W związku z zawarciem niniejszego Porozumienia Pracownik oświadcza, iż wykonanie postanowień Porozumienia **wyczerpuje w całości jego roszczenia względem Pracodawcy w zakresie wszelkich zobowiązań wynikających z rozwiązania umowy o pracę,** o której mowa w § 2 Porozumienia, a także **wyklucza dochodzenie z tego tytułu w przyszłości jakichkolwiek roszczeń.**”

Powyżej wspomniane zastrzeżenia funkcjonują w treści porozumienia stron o rozwiązaniu stosunku pracy pomimo brzmienia §16 zawartego w treści *Regulaminu PWOE*, iż „W zakresie nieuregulowanym w Regulaminie Programu stosuje się postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, Umowy Społecznej oraz przepisy Kodeksu pracy i ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.”

Nietrudno jednakże zauważyć, że brzmienie zacytowanego powyżej §5 postanowienia, skutecznie wyczerpuje tematykę możliwych roszczeń pracowniczych, a tym samym czyni § 16 postanowienia tylko przepisem mającym „uśpić” czujność korzystających z Programu Odpraw Kompensacyjnych.

Konsekwencją wspomnianych wyżej zastrzeżeń jest:

1. Ograniczenie wykonania obowiązku nałożonego na pracodawcę art. 9 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, „*W razie ponownego zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej pracodawca powinien zatrudnić pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy w ramach grupowego zwolnienia, jeżeli zwolniony pracownik zgłosi zamiar podjęcia zatrudnienia u tego pracodawcy w ciągu roku od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy.*”
2. *Pracodawca powinien ponownie zatrudnić pracownika, o którym mowa w ust. 1, w okresie 15 miesięcy od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia”.*

Powyzsza sytuacja kształtuje się jednak odrobinę odmiennie od warunków przedstawionych w analizowanym wcześniej Programie Odpraw Kompensacyjnych. Mianowicie art. 13 ust. 5 Regulaminu Programu Wcześniejszych Odejść Emerytalnych stanowi, iż „Ponowne podjęcie przez Pracownika pracy w Spółce (w Centrali Spółki, bądź w jednym z jej Oddziałów) lub w innym przedsiębiorstwie wchodzącym w skład Grupy Tauron lub powiązanim kapitałowo ze Spółką, wiąże się ze zwrotem odprawy, o której mowa w §10 pkt. 2 wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi, od daty uzyskania odprawy do dnia ponownego zatrudnienia.”

Zatem sankcja w postaci zwrotu dodatkowej odprawy dla uczestników PWOE, jest nieograniczona w czasie. Innymi słowy - uczestnik Programu Wcześniejszych Odejść Emerytalnych podejmujący pracę w przedmiotowej Spółce lub w spółkach z nią powiązanych w jakimkolwiek okresie, musi się liczyć z obowiązkiem zwrotu odprawy. Jest to zatem skuteczny mechanizm hamujący zgłaszanie wniosków o ponowne zatrudnienie i tym samym wykonanie względnego prawa do zatrudnienia przysługującego pracownikowi na podstawie art. 9 ustawy o zwolnieniach grupowych.



Różnica ta może także wynikać z założenia Ustawodawcy, iż celem wcześniejszego odejścia na emeryturę, emeryturę pomostową – jest zakończenie aktywności zawodowej. Wystarczy chociażby przytoczyć art. 4 ust. 7 ustawy o emeryturach pomostowych, który jako jeden z warunków ubiegania się o to wcześniejsze świadczenie – ustanawia „rozwiązanie stosunku pracy”. Natomiast w przypadku ponownego podjęcia zatrudnienia w warunkach szczególnych, „pomostówka” ulega zawieszeniu ( o czym stanowi art. 17 ust. 4 ww. ustawy). Zatem w wyżej wymienionym przypadku przepis ustawy sam ogranicza aktywność zawodową osób, które korzystają z emerytur pomostowych. Nie mamy natomiast do czynienia z jej całkowitym zakazem.

2. Nieemożność wystąpienia z roszczeniami mogących powstać w związku z rozwiązaniem stosunku pracy ( § 5 ust.3 Porozumienia).

A zatem pracownik, spełniający warunki do emerytury wcześniejszej, pomostowej , podpisując treść porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron, nie może skorzystać z przepisów Oddziału IV ustawy Kodeks pracy stosowanych w przypadku nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę. Przede wszystkim **nie posiada on roszczenia z art. 45 k. p. , czyli o przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach ( uznania wypowiedzenia za bezskuteczne) bądź też odszkodowania.**

Reasumując, treść Regulaminu, poprzez ustanowienie dodatkowej odprawy pieniężnej z art. 10 ust. 2, wyłącza uprawnienia pracownika zagwarantowane w innych źródłach prawa pracy. Mimo że pozornie nie można dopatrzeć się sprzeczności, to podkreślić trzeba, iż przede wszystkim następuje tutaj wygaśnięcie wszelkich innych, przyszłych roszczeń pracowniczych w związku z rozwiązaniem stosunku pracy.

Wyłączona zostaje tym samym kontrola sądowa odnośnie badania przyczyn rozwiązania stosunku pracy, nie można żądać przywrócenia do pracy ani odszkodowania. Ponadto mechanizmem ograniczającym powrót pracowników do spółki jest przede wszystkim nałożona sankcja zwrotu jednorazowej odprawy pieniężnej wraz z odsetkami. Tym samym daje to większą swobodę pracodawcy co do kształtowania polityki personalnej. Jednocześnie przed

zarzutem obejścia przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych chroni pracodawcę fakt, iż rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron z inicjatywy pracownika nie jest objęte zakresem jej działania.

Warto także wskazać głosy doktryny iż niekorzystne jest dla pracowników podejmowanie

czynności zmierzających do rozwiązania stosunku pracy, w przypadku, gdy przyczyny takiego rozwiązania leżą po stronie pracodawcy. W świetle opisywanego powyżej orzeczenia trzeba jednak stwierdzić, że działanie takie nie zawsze musi być interpretowane przez sąd jako niezgodne z obowiązującym prawem.

## **II. Wcześniejsza emerytura, emerytura pomostowa a ochrona przedemerytalna**

Wedle brzmienia 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.” Wspomniany w powyższym przepisie wiek emerytalny nie jest zdefiniowany w kodeksie pracy, ale w ustawie o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych – chodzi więc o tak zwany „normalny” wiek emerytalny.

Ochroną przed wypowiedzeniem objęci są zatem ci pracownicy, którym brakuje nie więcej niż cztery lata do osiągnięcia powszechnego wieku emerytalnego, to znaczy 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn. Zatem ochroną są objęte kobiety w wieku 56 - 60 lat oraz mężczyźni w wieku 61-65 lat oraz kobiety i mężczyźni na cztery lata przed osiągnięciem wieku emerytalnego określonego w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. , w przypadku zatrudnienia w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. ( o czym poniżej).

Warto też podkreślić, że ochrona wyrażona w art. 39 k . p. dotyczy jedynie sytuacji, kiedy to pracodawca wypowiada umowę pracownikom, natomiast zawsze dopuszczalne jest rozwiązanie umowy za porozumieniem stron.

### **1. Wcześniejsza emerytura a ochrona przedemerytalna.**

W odpowiedzi na powyżej postawione pytanie trzeba podkreślić, że **ochrona przedemerytalna nie obejmuje osób, którym brakuje 4 lata do osiągnięcia wieku wymaganego do uzyskania wcześniejszej emerytury** zakreślone ustawą o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

**Innymi słowy ci z pracowników, którzy mogą przejść na emeryturę wcześniejszą, przed osiągnięciem tego wieku nie korzystają z ochrony przewidzianej w art. 39 k. p.** Na takim stanowisku stoi też orzecznictwo, stwierdzając, iż „**Nie ma żadnych racjonalnych przesłanek, które pozwalałyby na traktowanie ochrony przed wypowiedzeniem w okresie dwu lat (obecnie 4) przed ukończeniem takiego wcześniejszego wieku emerytalnego, gdyż powstawałby stan niepewności co do okresu obowiązywania zakazu wypowiedzania umowy o pracę w zależności od tego, czy**

**chroniony tym zakazem pracownik skorzysta z wcześniejszych uprawnień emerytalnych** w wieku 50 lat - kobieta i 60 lat mężczyzna, **gdyż może skorzystać z prawa przejścia na emeryturę także po osiągnięciu tego wieku.** Nie jest to bowiem „normalny” ustawowy wiek emerytalny.”(wyrok SN z dnia 10 czerwca 2008 r. I BP 51/2007 r.)

„Normalny” wiek emerytalny w niektórych przypadkach ustawa o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych ustala jednak **na 55 lat w przypadku kobiet i 60 lat w przypadku mężczyzn,** urodzonych przed dniem 1 stycznia 1949 r., jak i niektórych osób urodzonych po dniu 31 grudnia 1948. Dzieje się tak w odniesieniu do **wykonywania przez nich pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze,** którą **regulują przepisy Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze.** Tę sytuację należy odróżnić od powołanej wyżej. Innymi słowy pracownikom zatrudnionym w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, o których mowa w ww. Rozporządzeniu i których „normalny” wiek emerytalny jest niższy – **przysługuje ochrona przedemerytalna w wieku 51-55 lat (kobiety) oraz 56-60 mężczyźni.**

**Innymi słowy ochrona z art. 39 k. p. nie przysługuje na cztery lata przed momentem spełnienia przesłanek do uzyskania wcześniejszej emerytury w rozumieniu Ustawy o emeryturach i rentach z FUS,** z wyjątkiem sytuacji zatrudnienia w szczególnych warunkach i w szczególnym charakterze, kiedy to normalny wiek emerytalny jest obniżony i tym samym ochrona przedemerytalna przysługuje wcześniej (51-55 lat (kobiety) oraz 56-60 (mężczyźni), lecz zawsze tylko raz.

## **2. Emerytura pomostowa a ochrona przedemerytalna.**

Ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych wprowadza zasadę, iż emerytura pomostowa przysługuje po osiągnięciu wieku co najmniej 55 lat w przypadku kobiet i co najmniej 60 lat w przypadku mężczyzn (dla niektórych grup ubezpieczonych wiek ten wynosi 50 lat dla kobiet i 55 lat dla mężczyzn). Jest ona świadczeniem okresowym, czyli prawo do jej pobierania ustaje z momentem ukończenia 60 lat (kobiety) i 65 lat (mężczyźni), czyli normalnego wieku emerytalnego. Jak wynika z powyższego, skoro ukończenie określonego w ustawie wieku (55, 60 lat) wraz ze spełnieniem pozostałych przesłanek, jedynie umożliwia ubieganie się o to świadczenie okresowe jakim jest emerytura pomostowa, to określony w niej wiek nie może być traktowany jako „normalny” wiek emerytalny.

W konsekwencji tego osoby wykonujące pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze w rozumieniu ustawy o emeryturach pomostowych – normalnie przechodzą na

emeryturę w wieku odpowiednio 60 i 65 lat. **W związku z tym, na cztery lata przed osiągnięciem wieku uprawniającego do ubiegania się o emeryturę pomostową (55, 60) nie są objęci ochroną przedemerytalną z art. 39 k. p. i mogą zostać zwolnieni przez pracodawcę na przykład na rok przed przejściem na „pomostówkę”.**

Jak widać powyżej, liczba wątków, którą należałoby poruszyć dla całościowego opisanie zagadnienia, daleko wykracza poza ramy opinii.

Podsumowując można jedynie podkreślić, iż proponowany przez Pracodawcę Program Wcześniejszych Odejść Emerytalnych ma w założeniu wykluczyć wszelkie przyszłe roszczenia pracownicze i umożliwić zakończenie życia zawodowego osobom, którym przepisy umożliwiają wcześniejsze przejście na emeryturę, za cenę dodatkowego, jednorazowego świadczenia pieniężnego. Trzeba jednak wziąć też pod uwagę fakt, iż ochrona przed wypowiedzeniem nie przysługuje na cztery lata przed osiągnięciem wieku uprawniającego do skorzystania z tych świadczeń (wcześniejszych emerytur, emerytur pomostowych). Ochrona ta istnieje tylko co do kobiet w wieku 56 - 60 lat oraz mężczyzn w wieku 61-65 lat (z wyj. zatrudnionych w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze na podstawie Rozporządzenia Rady Ministrów Z dnia 7 lutego 1983 r.).

Warszawa 23.04.2010

Marcin Szymanek

doradca prawny