



MINISTERSTWO
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, dnia 2 lipca 2019 r.

Stanisław Szwed
Sekretarz Stanu

DPR.III.053.100.2019.JFa

Stanisław Szwed

W odpowiedzi na petycję z dnia 15 kwietnia br. dotyczącą podejmowania przez emerytów dodatkowej pracy zarobkowej, uprzejmie przedstawiam następujące informacje.

Obowiązujące przepisy prawa nie uniemożliwiają osobom, które osiągnęły wiek emerytalny, w tym osobom niepełnosprawnym, kontynuowania aktywności zawodowej.

Do podstawowych zasad prawa pracy należy swoboda nawiązywania stosunku pracy (art. 11 Kodeksu pracy). Po stronie pracownika oznacza to swobodę wyboru pracodawcy, nawiązania stosunku pracy i pozostawania w nim oraz ukształtowania warunków pracy i płacy. Z kolei po stronie pracodawcy zasada ta obejmuje swobodę doboru kandydatów do zatrudnienia oraz okresu zatrudnienia danego pracownika, a także kształtowania warunków pracy i płacy.

Na podstawie przepisów Kodeksu pracy, osiągnięcie przez pracownika określonego wieku, w tym przekroczenie wieku emerytalnego przy jednoczesnym nabyciu prawa do emerytury, nie powoduje ustania stosunku pracy tego pracownika, ani nie obliguje do jego rozwiązania.

W świetle powszechnie obowiązujących przepisów Kodeksu pracy wiek nie może być jedynym powodem zwolnienia pracownika z pracy. Jak wynika z ugruntowanego orzecznictwa sądowego, osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie może stanowić wyłącznej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę

niepodległa

POLSKA
STULECIE ODZYSKANIA
NIEPODLEGŁOŚCI

(m.in. uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2009 r., sygn. akt II PZP 13/08, OSNP 2009/19-20/248 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2012 r., sygn. akt II PK 104/11, Legalis nr 478600).

Natomiast podstawowe znaczenie dla możliwości zatrudniania pracownika – niezależnie od wieku - ma ocena jego zdolności do wykonywania określonej pracy dokonana przez lekarza medycyny pracy. Pracodawca nie może bowiem dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie (art. 229 k.p.). W tym celu Kodeks pracy reguluje przeprowadzanie wstępnych, okresowych oraz kontrolnych badań lekarskich pracowników. W sytuacji, gdy stan zdrowia pracownika pozwala na wykonywanie danej pracy, to od stron stosunku pracy zależy czy i na jakich warunkach będzie ona świadczona.

Kodeks pracy zawiera także regulacje chroniące pracowników przed dyskryminacją ze względu na wiek. W świetle art. 18^{3a} § 1 k.p. w zakresie warunków zatrudnienia pracownicy powinni być równo traktowani, w szczególności bez względu na m.in. wiek. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza przy tym niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, m.in. z tej przyczyny (art. 18^{3a} § 2 k.p.). Przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu należy do obowiązków pracodawcy (art. 94 k.p.).

Zawarty w art. 18^{3a} k.p. nakaz równego traktowania pracowników odnosi się do wszystkich etapów trwania stosunku pracy. Jak wynika bowiem z art. 18^{3b} k.p. za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p., którego skutkiem jest w szczególności odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy.

Należy zauważyć, że przepisy Kodeksu pracy dotyczące ochrony przed dyskryminacją ze względu na wiek stanowią wdrożenie do prawa polskiego dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.

Jeżeli chodzi o sytuację osób niepełnosprawnych, także przepisy ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 511 z późn. zm.) nie wykluczają kontynuowania przez nie aktywności zawodowej, jeżeli osiągnęły one wiek emerytalny. Nie ma przeszkód,

aby osoby te nadal były zatrudniane w zakładach pracy chronionej, czy na tzw. otwartym rynku pracy. Przy czym należy wskazać, że w myśl przepisu art. 4 ust. 5 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych zaliczenie do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności osoby z naruszoną sprawnością organizmu – niezdolnej do pracy albo zdolnej do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej – nie wyklucza możliwości zatrudnienia takiej osoby u pracodawcy niezapewniającego warunków pracy chronionej, w przypadku przystosowania stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej lub w przypadku zatrudnienia w formie telepracy. Kontrolę w zakresie przystosowania stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej sprawuje Państwowa Inspekcja Pracy.

Jednocześnie wyjaśniam, że zgodnie z art. 26a ust. 1a¹ pkt 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych miesięczne dofinansowanie do wynagrodzeń nie przysługuje na pracowników zaliczonych do umiarkowanego lub lekkiego stopnia niepełnosprawności, którzy mają ustalone prawo do emerytury. Jednak przepis ten nie dotyczy uprawnień pracowniczych osób niepełnosprawnych, nie ogranicza również możliwości podejmowania przez osoby zaliczone do umiarkowanego lub lekkiego stopnia niepełnosprawności, które osiągnęły wiek emerytalny, możliwości podejmowania pracy. Nie ma przeszkód, aby osoby niepełnosprawne pobierające emerytury, były zatrudniane i nadal pozostawały aktywne zawodowo.

Należy ponadto podkreślić, że w systemie funkcjonują różnorodne instrumenty skierowane do osób starszych – m. in. rozwiązania przewidziane w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2018 r., poz. 1265 z późn. zm.). System oparty jest na szeregu ulg w kosztach zatrudnienia tych osób oraz instrumentach nakierowanych na rozwój pracowników starszych. Równocześnie do osób starszych skierowane są specjalne instrumenty prozatrudnieniowe w ramach działań urzędów pracy.

Celem podejmowanych działań w zakresie aktywnych polityk rynku pracy jest m. in. przywracanie na rynek pracy osób starszych, w tym niepełnosprawnych, które są bezrobotne lub są zagrożone bezrobociem. Publiczne służby zatrudnienia świadczą wyspecjalizowane i zindywidualizowane usługi w wielu obszarach – zarówno w obszarze pośrednictwa pracy, jak też doradztwa zawodowego czy szkoleń, w oparciu o przepisy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

niepodległa

POLSKA
STULECIE ODZYSKANIA
NIEPODLEGŁOŚCI

Także przepisy ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1270, z późn. zm.), gwarantując prawo do świadczeń w przypadku wystąpienia zdarzeń, które uniemożliwiają lub utrudniają osobie ubezpieczonej kontynuowanie pracy zarobkowej, nie eliminują możliwości wykonywania przez emerytów i rencistów zatrudnienia.

W tym zakresie przyjęto rozwiązanie kompromisowe. Osiągnięcie przez emeryta przychodu stanowiącego tytuł do objęcia ubezpieczeniem społecznym (np. umowa o pracę) może powodować zmniejszenie lub zawieszenie wypłaty świadczenia na zasadach określonych w art. 103 i 104 tej ustawy.

Świadczenie zostanie zmniejszone, jeśli emeryt osiągnie przychód przekraczający 70 proc. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za kwartał kalendarzowy, ostatnio ogłoszonego przez Prezesa GUS. Natomiast w tych miesiącach, w których przychód uzyskany przez świadczeniobiorcę przekroczy 130 proc. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia - emerytura podlega zawieszeniu.

Zgodnie z komunikatem Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 13 maja 2019 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w pierwszym kwartale 2019 r. (M.P. poz. 424) od 1 czerwca br. jest to kwota 4950,94 zł.

Oznacza to, że od dnia 1 czerwca br., co ogłosił Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w komunikacie wydanym w dniu 21 maja 2019 r. (M.P. poz. 450), kwoty miesięcznego przychodu powodujące zmniejszenie lub zawieszenie emerytury wynoszą odpowiednio:

- 70 proc. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, tj. 3465,70 zł;
- 130% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, tj. 6436,30 zł.

Należy dodać, że wskaźniki procentowe kwot granicznych przychodów nie dotyczą emerytów, którzy osiągnęli powszechny wiek (60 lat kobiety i 65 lat mężczyźni). Wypłata emerytury jest jednak zawieszana, niezależnie od wysokości osiąganego przychodu, jeżeli pracownik kontynuuje zatrudnienie u tego samego pracodawcy bez rozwiązania stosunku pracy w związku z przyznaniem emerytury.

W świetle powyższego, obowiązujące rozstrzygnięcia, umożliwiające łączenie pracy z prawem do wypłaty emerytury, choć być może nie spełniają oczekiwań wszystkich osób zainteresowanych, należy uznać za optymalne. Opisany wyżej mechanizm powoduje jedynie konieczność dokonania przez te osoby wyboru między możliwością pobierania emerytury

niepodległa

POLSKA
STULECIE ODZYSKANIA
NIEPODLEGŁOŚCI

w pełnej wysokości, a możliwością osiągnięcia przychodu powodującego zmniejszenie świadczenia albo jego zawieszenie.

Mając na uwadze powyższe, wyrażam opinię, że nie ma potrzeby wprowadzania nowych przepisów mających na celu umożliwienie emerytom podejmowania dodatkowej pracy zarobkowej, gdyż taka możliwość jest już obecnie gwarantowana przez obowiązujące przepisy prawa.

Niezależnie od powyższego, chciałbym podziękować za zaangażowanie w przedmiotową problematykę i za przedstawioną propozycję.

Jednocześnie informuję, że zgodnie z art. 13 ust. 2 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz.U. z 2018 r. poz. 870) sposób załatwienia petycji nie może być przedmiotem skargi.

Z poważaniem
Janina Szwed