



MINISTERSTWO  
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, dnia 4 grudnia 2018 r.

*Sekretarz Stanu*  
*Stanisław Szwed*

DPR.V.076. 11 .2018.AP

**Pan Jan Guz**  
**Przewodniczący Ogólnopolskiego**  
**Porozumienia Związków Zawodowych**

odpowiadając na petycję z dnia 22 września br. (skierowaną do Prezesa Rady Ministrów – Pana Mateusza Morawieckiego) dotyczącą kształtowania wynagrodzeń oraz systemu emerytalnego, uprzejmie przedstawiam następujące informacje.

W Polsce nie ma powszechnych regulacji prawnych dotyczących zasad wynagradzania, w tym ustalania indywidualnych wynagrodzeń wszystkim grupom pracowników, bez względu na status prawny zatrudniającego ich pracodawcy. Kwestię wysokości indywidualnego wynagrodzenia za pracę należy rozpatrywać na tle przepisów obowiązujących u danego pracodawcy. Systemy wynagradzania poszczególnych grup pracowników zatrudnionych w jednostkach sfery budżetowej regulują odrębne przepisy, w tym przede wszystkim stosowne rozporządzenia wydawane przez Prezesa Rady Ministrów, Radę Ministrów lub właściwych ministrów. Natomiast pracodawcy prowadzący samodzielną gospodarkę finansową we własnym zakresie ustalają warunki wynagradzania pracowników, stosownie m.in. do rodzaju prowadzonej działalności i możliwości finansowych. Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych u tych pracodawców regulują, co do zasady, przepisy zakładowe tj. układy zbiorowe pracy lub regulaminy wynagradzania, a w przypadku pracodawcy nie zobowiązanego do wydania regulaminu wynagradzania – postanowienia umów o pracę (art. 77<sup>1</sup>-77<sup>2</sup> i 29 Kodeksu pracy).

W celu zabezpieczenia minimum płacowego ustalany jest minimalny poziom wynagrodzenia pracowników oraz osób wykonujących pracę na podstawie określonych umów cywilnoprawnych, na warunkach wynikających z przepisów ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2018 r. poz. 2177). Wysokość minimalnego wynagrodzenia jest ustalana z uwzględnieniem prognozowanych i faktycznych wielkości makroekonomicznych; podlega negocjacom prowadzonym corocznie w ramach Rady Dialogu Społecznego (RDS). Od 1 stycznia 2019 r. wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę wyniesie 2 250 zł, a minimalna stawka godzinowa dla określonych umów cywilnoprawnych 14,70 zł. W związku z brakiem porozumienia na forum RDS, decyzję o wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej podjęła Rada Ministrów w drodze rozporządzenia, uwzględniając występujące obecnie uwarunkowania społeczno – gospodarcze, w tym m.in. skutki finansowe dla budżetu państwa.

Minimalne wynagrodzenie za pracę jest corocznie podwyższane. Na przestrzeni lat 2006 - 2018 dynamika wzrostu minimalnego wynagrodzenia kształtowała się na poziomie od 103,2 do

*niepodległa*

POLSKA  
STULECIE ODZYSKANIA  
NIEPODLEGŁOŚCI

120,3% i była na ogół wyższa niż dynamika wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej. Ponadto, należy również zauważyć, że w ostatnich latach utrzymuje się ponad 40% relacja minimalnego wynagrodzenia do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej. W roku bieżącym relacja minimalnego wynagrodzenia za pracę (2 100 zł) do prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej (4 513 zł)<sup>1</sup> wynosi 46,5%, natomiast w 2019 r. wyniesie ona ok. 47,2%. Należy podkreślić, że w ostatnich latach ustalana przez Radę Ministrów kwota minimalnego wynagrodzenia, z uwagi na istniejące uwarunkowania gospodarcze oraz sytuację osób najniżej wynagradzanych, jest wyższa niż obligatoryjne minimum wynikające z przepisów ustawy.

Zgodnie z danymi OECD w stosunku do 2003 r. produktywność w Polsce wzrosła o niespełna 48%, tj. z \$20,6 do \$30,4 w 2017 r. Wzrost przeciętnego wynagrodzenia w latach 2003-2017 wyniósł 94%, podczas gdy minimalne wynagrodzenie za pracę wzrosło w tym okresie aż o 150%.

Relacja minimalnego wynagrodzenia za pracę do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej wzrosła z 36,3% w 2003 r. aż do 46,8% w 2017 r. Wzrost minimalnego wynagrodzenia w 2019 r. (2 250 zł dla pracowników oraz 14,70 zł dla osób wykonujących pracę na podstawie określonych umów cywilnoprawnych) jest większy niż prognozowany wzrost przeciętnych wynagrodzeń zarówno w sektorze przedsiębiorstw (6,1% według prognoz Ministra Finansów<sup>2</sup>), jak i gospodarki narodowej (5,6%).

Z analizy danych jednostkowych BAEL wynika, że wzrost minimalnego wynagrodzenia za pracę przełożył się na poprawę sytuacji nie tylko osób, które otrzymują minimum, ale także pozostałych pracowników z dolnej części rozkładu dochodów. W II kw. 2015 r. stosunek mediany wynagrodzeń do średniego wynagrodzenia wynosił ok. 85%, natomiast w II kw. 2018 r. relacja ta wzrosła do poziomu ok. 90%. Oznacza to, że wynagrodzenia osób z dolnej połowy rozkładu wrosły bardziej niż płace osób z górnej połowy rozkładu. W efekcie, wzrost minimalnego wynagrodzenia za pracę sprzyja zmniejszeniu nierówności dochodowych w gospodarce. Ten pozytywny wpływ podniesienia wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę na wynagrodzenia osób z dolnej części rozkładu dochodów z pracy potwierdzają także analizy Komisji Europejskiej<sup>3</sup>, zgodnie z którymi wpływ tego czynnika jest największy w przypadku osób zarabiających niewiele powyżej minimum i stopniowo maleje wraz ze wzrostem płac.

W Polsce relacja minimalnego wynagrodzenia za pracę do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej jest wyższa niż w większości bardziej rozwiniętych gospodarek UE (w których ustalane jest wynagrodzenie minimalne), jak również wśród państw Grupy Wyszehradzkiej (wykres).

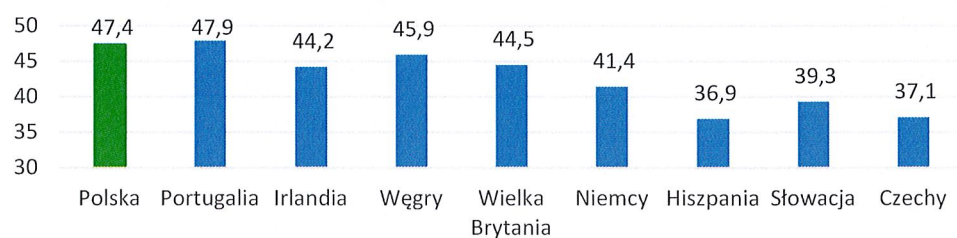
---

<sup>1</sup> <http://www.mf.gov.pl/documents/764034/1002167/Wytyczne+zapewniaj%C4%85ce+stosowanie+jednolitych+wska%C5%BAnik%C3%B3w+aktualizacja+X2018>

<sup>2</sup> j.w.

<sup>3</sup> *Labour Market and Wage Developments in Europe 2018*, str. 134 (II.2.6: Impact of the minimum wage on wage inequality)

**Wykres** Płaca minimalna jako % przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce w wybranych krajach UE w 2017 r.



Źródło: opracowanie własne DAE MRPiPS na podstawie Eurostat [zmienna earn\_mw\_avgr2]

Dynamika wzrostu produktywności na przestrzeni ostatnich 15 lat w Polsce była niższa niż wzrost minimalnego wynagrodzenia za pracę. W relacji rok do roku wzrost produktywności wahał się od 0,8% w 2008 r. do 6,7% w 2010 r. Mimo corocznego wzrostu wydajności pracy w Polsce, stanowi ona zaledwie 61,1% średniej unijnej (dane OECD na rok 2016). Mimo, iż różnica względem średniej unijnej zmniejsza się, to od 2012 r. zauważalne jest spowolnienie tempa zbliżania się do średniej unijnej.

Odnosząc się z kolei do kwestii podwyższenia wymiaru urlopu wypoczynkowego z 26 do 32 dni w roku kalendarzowym należy wyjaśnić, że zgodnie z przepisem art. 14 K.p. prawo pracownika do wypoczynku realizowane jest nie tylko poprzez przyznanie mu odpowiedniego wymiaru urlopu wypoczynkowego, ale także poprzez stosowanie przepisów o czasie pracy oraz dniach wolnych od pracy. Zatem jednoczesne stosowanie przez pracodawców przepisów K.p. dotyczących urlopu wypoczynkowego, czasu pracy oraz dni wolnych od pracy stwarza pracownikom odpowiednie warunki do bieżącej regeneracji sił po wykonywaniu codziennych obowiązków zawodowych, a także odpowiednio długiego corocznego odpoczynku przed podjęciem zadań zawodowych w kolejnym roku pracy.

I tak, zgodnie z przepisami K.p., pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze 20 albo 26 dni w zależności od tego, czy jest on zatrudniony krócej niż 10 lat, czy też co najmniej 10 lat. Do okresu zatrudnienia, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego wlicza się, oprócz bieżącego okresu zatrudnienia, również wszystkie poprzednie okresy zatrudnienia, bez względu na przerwy w zatrudnieniu, a także sposób ustania poprzednich stosunku pracy. Na wymiar urlopu wypoczynkowego wpływa również poziom wykształcenia pracownika (z tego tytułu do okresu zatrudnienia, od którego zależy wymiar urlopu wlicza się od 3 do 8 lat) oraz tzw. okresy zaliczalne do okresu zatrudnienia, do których należy np. okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Faktycznemu wydłużeniu okresu odpoczynku pracownika korzystającego z urlopu wypoczynkowego służy także sposób udzielania tego urlopu. Urlopu wypoczynkowego udziela się bowiem w dni, które są dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Urlop wypoczynkowy nie jest zatem udzielany na dni dla danego pracownika harmonogramowo wolne od pracy. W każdym roku kalendarzowym każdy pracownik ma prawo do odpowiedniej liczby takich dni, która odpowiada co najmniej liczbie niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy przysługujących pracownikowi z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Jeżeli zatem pracownik wykonuje pracę np. w podstawowym

systemie czasu pracy od poniedziałku do piątku w wymiarze 8 godzin na dobę, to korzystając z urlopu wypoczynkowego przez dwa tygodnie udzielonego od poniedziałku do piątku w następnym tygodniu faktycznie będzie korzystał z 16 dniowego okresu odpoczynku.

Udzielaniu urlopu wypoczynkowego w naturze, a więc w sposób zapewniający realizację celu tego urlopu, jakim jest odpoczynek po wykonywaniu pracy zawodowej i regeneracja sił pracownika umożliwiająca mu podjęcie i realizację kolejnych obowiązków zawodowych, służy także przepis określający przypadki, w których dopuszczalna jest wypłata ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Możliwość wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy istnieje jedynie w przypadku ustania stosunku pracy, tj. w okolicznościach obiektywnie uniemożliwiających pracownikowi wykorzystanie urlopu wypoczynkowego w naturze. Warto także podkreślić, że ekwiwalent pieniężny przysługuje za urlop wypoczynkowy niewykorzystany do dnia ustania stosunku pracy i dotyczy proporcjonalnego wymiaru urlopu należnego pracownikowi do tego dnia za dany rok kalendarzowy. Zatem także przepisy o ekwiwalencie pieniężnym za urlop wypoczynkowy służą realizacji prawa pracownika do wykorzystania pozostałej części urlopu wypoczynkowego w naturze u kolejnego pracodawcy. Jeżeli pracownik będzie kontynuował zatrudnienie u tego samego pracodawcy bezpośrednio po ustaniu poprzedniego stosunku pracy, pracodawca nie ma obowiązku wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, jeżeli strony postanowią o wykorzystaniu tego urlopu w naturze w kolejnym stosunku pracy.

Także przepisy K.p. o czasie pracy gwarantują pracownikowi korzystanie z określonych okresów odpoczynku. I tak, pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku, zaś w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego, który co do zasady powinien przypadać w niedzielę. Ponadto, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin, pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy. Dobowy i tygodniowy okres odpoczynku, co do zasady, nie może być naruszony poprzez polecenie pracownikowi pracy w godzinach nadliczbowych, a także pełnienie dyżuru.

Niezależnie od powyższego, przepisy K.p. o czasie pracy gwarantują pracownikowi odpowiednią liczbę dni wolnych od pracy w roku kalendarzowym. Odpowiada ona liczbie niedziel, świąt, a także dni wolnych od pracy z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Jeżeli, zgodnie z przepisami K.p. pracownik w takie dni wykonuje pracę, przysługuje mu, co do zasady, inny dzień wolny od pracy. W przypadku wykonywania pracy w niedzielę, zamienny dzień wolny od pracy powinien być udzielony w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzielę, a w przypadku wykonywania pracy w święto – w ciągu okresu rozliczeniowego. Natomiast w przypadku wykonywania pracy w dniu, który miał być dla pracownika wolny od pracy z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, zamienny dzień wolny powinien być pracownikowi udzielony do końca okresu rozliczeniowego.

Należy także dodać, że przepisy prawa pracy, jakimi są postanowienia układów zbiorowych pracy mogą przyznawać pracownikom prawo do wyższego wymiaru urlopu wypoczynkowego, niż określony przepisami K.p. Wówczas jednak prawo do wyższego wymiaru urlopu wypoczynkowego nie będzie miało charakteru powszechnego i jego realizacja przez

uprawnioną grupę pracowników obciążą tylko tych pracodawców, którzy dobrowolnie przyjęli na siebie takie zobowiązanie.

Przechodząc do postulatu systematycznego zmniejszania tygodniowego wymiaru czasu pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, początkowo do 38, a następnie do 35 godzin należy wyjaśnić, iż jego realizacja poprzez przyjęcie przepisów w tym zakresie obejmujących wszystkich pracodawców – nie jest możliwa. Obniżenie tygodniowego wymiaru czasu pracy, przy jednoczesnym zachowaniu przez pracowników prawa do wynagrodzenia może być bowiem rozważane jedynie jako postulat adresowany do tych pracodawców, którzy przyjęliby na siebie takie zobowiązanie dobrowolnie, tj. w drodze regulacji zawartych w układach zbiorowych pracy. Realizacja takiego postulatu wymaga bowiem przede wszystkim rzetelnej, pogłębionej oceny możliwości finansowych danego pracodawcy czy też grupy pracodawców i to nie tylko w kontekście bieżącej jego działalności, ale także wpływu obniżenia wymiaru czasu pracy na dalszy rozwój firmy i możliwość utrzymania stanu zatrudnienia na niezmiennym poziomie.

Odnosząc się natomiast do kwestii waloryzacji świadczeń emerytalno-rentowych na wstępie należy wskazać, że sposób waloryzacji świadczeń jest jedną z najbardziej drażliwych i szeroko komentowanych kwestii. Wynika to z braku możliwości spełnienia wszystkich oczekiwań wynikających ze zgłaszanych w tej kwestii wniosków. Z ekonomicznego punktu widzenia waloryzacja jest wynikiem spadku siły nabywczej pieniądza spowodowanym głównie przez inflację, i ma na celu urealnienie wartości wypłacanych świadczeń w odniesieniu do wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych, dostosowując – w sposób ciągły – wartość wypłacanych świadczeń do zmian cen. Jednocześnie w sytuacji trwałego wzrostu gospodarczego uzasadnione jest zwiększanie wskaźnika waloryzacji o część realnego wzrostu wynagrodzenia.

Obowiązujący mechanizm waloryzacji, określony w ustawie o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (FUS), oparty jest na średniorocznym wskaźniku cen towarów i usług konsumpcyjnych w poprzednim roku kalendarzowym, który jest zwiększany o co najmniej 20% realnego wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w poprzednim roku kalendarzowym. Zwiększenie wskaźnika waloryzacji emerytur i rent, w części dotyczącej realnego wzrostu płac, jest przedmiotem corocznych negocjacji w ramach RDS, przeprowadzanych w czerwcu, w roku poprzedzającym waloryzację. Z uwagi na brak zgody pomiędzy partnerami społecznymi w zakresie wysokości przedmiotowego zwiększenia w ramach negocjacji w RDS, wskaźnik ten corocznie ustalany jest na poziomie 20%.

Należy zauważyć, że w ostatnich latach, w celu ochrony osób pobierających najniższe świadczenia emerytalno-rentowe, podejmowane były alternatywne, w stosunku do obowiązujących zasad, metody podwyższania świadczeń, uwzględniające z jednej strony potrzeby socjalne emerytów i rencistów, a z drugiej bieżącą sytuację gospodarczą, stan budżetu państwa i finansów ubezpieczeń społecznych. W zależności od kształtowania się wskaźników makroekonomicznych, przeprowadzana była waloryzacja procentowa, kwotowa, procentowo-kwotowa lub były przyznawane dodatki do świadczeń.

Zmiany w zakresie waloryzacji świadczeń wskazały na potrzebę głębszego przyjrzenia się temu tematowi. Dlatego też w RDS, w ramach Przeglądu systemu emerytalnego, zaplanowane zostały spotkania, podczas których omawiane będą problemy/dylematy występujące w systemie ubezpieczeń społecznych, a także propozycje ewentualnych zmian. Zgodnie z zaproponowanym harmonogramem, podjęty zostanie także temat zasad ustalania wysokości

świadczeń, w ramach którego diskutowana będzie waloryzacja emerytur i rent oraz mechanizmy korygujące/adaptujące wysokość świadczeń.

Dodatkowo pragnę nadmienić, że od 1 marca 2019 r., zgodnie z przygotowanym przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej projektem ustawy o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw, świadczenia emerytalno-rentowe wzrosną o 3,26% (prognoza), jednak nie mniej niż o 70 zł. Zastosowanie w 2019 r. zasad waloryzacji procentowej, z gwarantowaną minimalną podwyżką, zapewni nie tylko ochronę realnej wartości wszystkich wypłacanych świadczeń emerytalno-rentowych, lecz wyjdzie naprzeciw oczekiwaniom wyższych podwyżek przez większość emerytów i rencistów. Przedmiotowy projekt ustawy w dniu 7 listopada br. został przesłany do uzgodnień międzyresortowych i do opinii społecznej.

Przechodząc do kwestii wprowadzenia dodatkowej możliwości skorzystania z prawa do emerytury stażowej, uprzejmie informuję, że jednym z podstawowych założeń reformy systemu emerytalnego z 1999 r. było przywrócenie temu systemowi charakteru ubezpieczeniowego, a więc doprowadzenie do sytuacji, w której świadczenia będą przyznawane z powodu spełnienia ryzyka ubezpieczeniowego, tj. dożycia określonego w przepisach wieku emerytalnego lub niemożności wykonywania dalszego zatrudnienia z powodu niezdolności do pracy, spowodowanej stanem zdrowia. Ten cel został osiągnięty, ponieważ przepisy umożliwiające wcześniejsze przejście na emeryturę, niemające pokrycia w składce na ubezpieczenie emerytalne, są stopniowo wygaszane, aż do ich całkowitej likwidacji.

Porządkując ubezpieczenie emerytalne, kierowano się zasadą równego traktowania ubezpieczonych płacących jednakową składkę na ubezpieczenie emerytalne. Respektowanie tej zasady wymagało ujednoczenia warunków nabywania uprawnień emerytalnych. Dlatego uprawnienia emerytalne dla osób urodzonych po 1948 r., objętych nowym systemem emerytalnym, są uwarunkowane osiągnięciem wieku - co najmniej 60 lat w przypadku kobiet i 65 lat w przypadku mężczyzn. Elementem uzupełniającym dla tych osób jest system ubezpieczenia dodatkowego, z którego są finansowane emerytury pomostowe, przysługujące z tytułu pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze. Przyjęto bowiem założenie, że wszelkie dodatkowe uprawnienia będą finansowane z innych źródeł niż powszechna składka na ubezpieczenie emerytalne oraz będą regulowane w odrębnej ustawie, a nie przepisami ustawy o emeryturach i rentach z FUS. Wprowadzenie obecnie nowych rozwiązań uprawniających do emerytury bez względu na wiek dla ubezpieczonych, którzy mają długi staż pracy zburzyłoby założenie ustawodawcy nietworzenia nowych preferencyjnych uprawnień, które nie znajdują pokrycia w składce na ubezpieczenie emerytalne. Wiązałoby się też z nierównym traktowaniem ubezpieczonych.

Zreformowany system emerytalny wyklucza zatem możliwość nabycia prawa do emerytury przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego, motywuje natomiast ubezpieczonych do jak najdłuższego pozostawania na rynku pracy. W nowym systemie emerytalnym wysokość świadczenia emerytalnego została silnie uzależniona od wielkości kapitału zgromadzonego przez ubezpieczonego na jego indywidualnym koncie oraz od przewidywanego dalszego trwania życia w wieku przejścia na emeryturę. Kapitał rośnie bowiem wraz z kolejnymi wpłacanymi składkami, co oznacza, że im dłużej się pracuje, tym jest on większy. Im później zaś przejdzie się na emeryturę, tym dalsza oczekiwana długość życia będzie niższa, a świadczenie emerytalne – wyższe. Efektem opóźnienia przejścia na emeryturę o rok jest

o ok. 8% wyższe świadczenie. Nie można zatem zgodzić się ze stwierdzeniem zawartym w petycji, że „wiek emerytalny ma mniejsze znaczenie niż okres opłacania składki”. Trzeba natomiast wskazać, że obecny rząd wychodząc naprzeciw postulatom związków zawodowych przywrócił w 2017 r. obowiązujący dzisiaj wiek emerytalny. Podkreślenia wymaga również, że w celu maksymalnego wykorzystania dostępnych zasobów pracy, rząd podejmuje szereg działań idących w kierunku wspierania zatrudnienia i aktywizacji zawodowej osób w wieku przed i okołoemerytalnym. Tym samym wprowadzanie przepisów stanowiących dla osób w wieku produkcyjnym zachętę do przedwczesnego kończenia aktywności zawodowej byłoby sprzeczne z polityką społeczną państwa w zakresie rynku pracy. Byłoby też nieracjonalne z punktu widzenia interesu ubezpieczonych, dla których wysokość emerytury stanowiąca podstawowe, a najczęściej jedyne źródło utrzymania w wieku poprodukcyjnym, ma istotne znaczenie. Należy dodać, że zrealizowanie postulatu przyznania prawa do emerytury kobietom posiadającym 35 lat pracy i mężczyznom z 40-letnim stażem pracy oznaczałoby, że osoby niejednokrotnie przechodziłyby na emeryturę o kilka lat wcześniej niż wynikałoby to z ustawowego wieku emerytalnego, co wiązałoby się z dodatkowymi kosztami dla FUS. Wcześniejsza dezaktywizacja to wzrost obciążeń budżetowych z tytułu zabezpieczenia społecznego. Należy pamiętać, że ubezpieczenia emerytalno-rentowe są w znacznym stopniu dofinansowywane z budżetu państwa (w ustawie budżetowej na 2019 r. poziom dotacji do FUS wynosi 49,4 mld zł).

Odnosząc się do podniesionej kwestii „zatrzymania stopniowej likwidacji emerytur pomostowych” uprzejmie informuję, że przepis art. 4 pkt 5 ustawy o emeryturach pomostowych uzależnia przyznanie prawa do emerytury pomostowej od wykonywania przed dniem 1 stycznia 1999 r. pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (warunek ten powoduje, że system emerytur pomostowych ma charakter wygasający).

Należy podkreślić, że wymóg ten został sformułowany przez ustawodawcę w sposób jak najbardziej uzasadniony i prawidłowy. Potwierdził to Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 16 marca 2010 r. Sygn. akt K 17/09, w którym orzekł m. in., że art. 4 pkt 5 ustawy o emeryturach pomostowych w zakresie, w jakim przyznaje prawo do emerytury pomostowej wyłącznie pracownikom, którzy wykonywali prace w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze przed dniem 1 stycznia 1999 r., jest zgodny zarówno z zasadą zaufania obywateli do państwa i stanowionego przez nie prawa oraz z zasadą ochrony praw nabytych wynikającymi z art. 2 Konstytucji oraz z zasadą równości wynikającą z art. 32 ust. 1 Konstytucji. W uzasadnieniu tego orzeczenia podkreślono, że zawarta w tym przepisie reguła wygaszania emerytur pomostowych nie narusza zasady zaufania obywateli do państwa i stanowionego przez nie prawa. Art. 24 ust. 2 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, który zapowiadał stworzenie emerytur pomostowych, nie zawierał bowiem obietnicy, że będą one rozwiązaniem trwałym. Zarówno nazwa tych świadczeń, jak i cele reformy emerytalnej oraz dokumentacja procesu legislacyjnego dowodzą, że emerytury pomostowe miały być rozwiązaniem przejściowym. Zdaniem Trybunału, art. 4 pkt 5 ustawy o emeryturach pomostowych nie narusza także zasady ochrony praw nabytych. Do dnia wejścia w życie zaskarżonej ustawy (tj. do 1 stycznia 2009 r.) nie było bowiem ani możliwości efektywnego nabycia prawa do emerytury pomostowej, ani też ustalonych warunków nabywania tego prawa (wobec tego przed dniem 1 stycznia 2009 r. nie mogły powstać maksymalnie ukształtowane ekspektatywy tego prawa, które podlegałyby ochronie konstytucyjnej).

Trybunał stwierdził ponadto, że art. 4 pkt 5 ustawy o emeryturach pomostowych jest zgodny także z art. 32 ust. 1 Konstytucji. Każda osoba, która podejmowała pracę po rozpoczęciu reform emerytalnych, powinna mieć świadomość, że przechodzenie na emeryturę ma się odbywać co do zasady w podstawowym wieku emerytalnym (60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn), a ustawodawca będzie zmierzał do stopniowego ograniczenia wszystkich wyjątków od tej zasady. Dlatego osoby, które podejmowały pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze przed 1 stycznia 1999 r. i po tej dacie, funkcjonowały w innym "otoczeniu prawnym". Z tego punktu widzenia nie można ich uznać za podmioty podobne, które powinny być jednakowo traktowane. Mając powyższe na uwadze należy stwierdzić, że uregulowania ustawy o emeryturach pomostowych są prawidłowe i odpowiadają wzorcom konstytucyjnym.

Z punktu widzenia ochrony interesów osób ubezpieczonych, którzy wykonywali do dnia 31 grudnia 2008 r. pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze należy również podkreślić, że w ustawie o emeryturach pomostowych występuje instytucja rekompensat. Zgodnie z art. 2 pkt 5 ustawy o emeryturach pomostowych, rekompensata to odszkodowanie za utratę możliwości nabycia prawa do wcześniejszej emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze dla osób, które nie nabeą prawa do emerytury pomostowej.

Przepis art. 21 ustawy o emeryturach pomostowych doprecyzowuje, że rekompensata przysługuje ubezpieczonemu, jeżeli ma okres pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze w rozumieniu przepisów ustawy emerytalnej, wynoszący co najmniej 15 lat (okres ten musi w całości przypadać przed dniem 1 stycznia 2009 r.). Rekompensata nie przysługuje osobie, która nabyła prawo do emerytury na podstawie przepisów ustawy o emeryturach i rentach z FUS. Rekompensata, obliczana według wzoru określonego w art. 22 ustawy o emeryturach pomostowych, przyznawana jest na wniosek ubezpieczonego o emeryturę, w formie dodatku do kapitału początkowego, o którym mowa w art. 173 i art. 174 ustawy o emeryturach i rentach z FUS (art. 23 ustawy o emeryturach pomostowych). Przyznanie rekompensaty jest możliwe tylko wówczas, gdy do wniosku o emeryturę ubezpieczony dołączy odpowiednią dokumentację, potwierdzającą fakt wykonywania przez okres co najmniej 15 lat przed dniem 1 stycznia 2009 r. pracy w szczególnych warunkach w rozumieniu art. 32 ustawy emerytalnej.

Przedstawiając powyższe, trzeba stwierdzić, że rozwiązania funkcjonujące w systemie emerytur pomostowych są prawidłowe i możliwie optymalnie chronią interesy osób wykonujących pracę w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze. Dodatkowo należy poinformować, że funkcjonujący system emerytur pomostowych jest przedmiotem prac Zespołu problemowego ds. ubezpieczeń społecznych RDS.

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  
Stanisław Furek