

Monika Magdalena Dębska, Maciej Dębski

Sytuacja prawna pracowników powyżej pięćdziesiątego roku życia

Prawo Kanoniczne : kwartalnik prawnohistoryczny 54/3-4, 367-385

2011

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

MONIKA MAGDALENA DĘBSKA, MACIEJ DĘBSKI

SYTUACJA PRAWNA PRACOWNIKÓW POWYŻEJ PIĘCDZIESIĄTEGO ROKU ŻYCIA

Treść: Wprowadzenie. – 1. Przepisy przeciwdziałające dyskryminacji. – 2. Wyjątki od zakazu dyskryminacji. – 3. Wypowiedzenie umowy o pracę w związku z osiągnięciem wieku emerytalnego. – 4. Okres ochronny pracowników w wieku przedemerytalnym. – 5. Inne przepisy prawa pracy dotyczące osób po pięćdziesiątym roku życia. – Zakończenie.

Wprowadzenie

Dnia 17 października 2008 r. Rada Ministrów przyjęła program „Solidarność pokoleń – działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”¹. W programie tym, z jednej strony zaplanowano działania mające na celu zachęcenie przedsiębiorców do zatrudniania osób powyżej pięćdziesiątego roku życia, z drugiej zaś strony, planowane były działania zmierzające do podniesienia kwalifikacji i efektywności pracy wspomnianych osób. Tak skonstruowany pakiet działań rządowych miał doprowadzić do podniesienia wskaźnika zatrudnienia osób powyżej pięćdziesiątego roku życia, co z kolei przywoływane było jako niezbędny warunek utrzymania wysokiego wzrostu gospodarczego w kraju. Obecnie, trzy lata po przyjęciu programu, stosunek ilości osób bezrobotnych powyżej 50-tego roku życia do ogólnej liczby bezrobotnych, jest zbliżony do tego z października 2008 r.², kiedy to przyjmowano program. Niemniej, nie podejmując oceny stopnia realizacji programu, niniejsze opracowanie posłuży

¹ Tekst programu dostępny pod adresem: http://www.zdp.kprm.gov.pl/userfiles/program_50_plus_20-10-08.pdf

² Publiczne Służby Zatrudnienia, Statystyki Rynku Pracy, październik 2008 (10/2008), kwiecień 2011 (4/2011), <http://www.psz.praca.gov.pl/main.php?do=ShowPage&nPID=867997&pT=details&sP=CONTENT,objectID,867970>

określeniu sytuacji osób powyżej pięćdziesiątego roku życia w świetle obowiązujących przepisów prawa pracy.

1. Przepisy przeciwdziałające dyskryminacji

Jedną z podstawowych zasad prawa pracy, i to nie tylko prawa polskiego, ale i europejskiego, jest zasada zakazująca dyskryminacji. W Kodeksie Pracy³ jest ona wyrażona w art. 11³, który stanowi, że „*jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, WIEK, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.*” Przepis ten koresponduje z konstytucyjnym zakazem dyskryminacji kogokolwiek w życiu politycznym, społecznym, czy gospodarczym⁴.

Zwalczanie dyskryminacji (w tym dyskryminacji w zatrudnieniu) jest również fundamentalną kwestią regulacji prawnych Unii Europejskiej⁵. Było ono przewidziane przede wszystkim w Traktacie ustanawiającym Wspólnotę Europejską⁶, którego art. 13 wskazywał, iż „*Rada, stanowiąc jednomyślnie na wniosek Komisji i po konsultacji z Parlamentem Europejskim, może podjąć środki niezbędne w celu zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, WIEK lub orientację seksualną*”⁷. W kwestii interesującego nas zagadnienia dyskryminacji ze względu na wiek, w 1993 r. Elizabeth Drury sporządziła raport⁸, który wykazał, że w państwach członkowskich

³ Dz.U.98.21.94 j.t.

⁴ Art. 32 ust.2 Konstytucji RP z dnia 2 kwietnia 1997r., Dz. U. 1997 Nr 78 poz. 483.

⁵ M. T. ROMER, *Prawo pracy komentarz*, Warszawa 2008, s. 109.

⁶ Dz.U.04.90.864/2.

⁷ Traktat został zmieniony Traktatem z Lizbony, w wyniku czego przepisy dotyczące dyskryminacji znajdują się obecnie w art. 19 obowiązującego Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, Dz.U.04.90.864/2. W niniejszym opracowaniu przywołano zapis archiwalnego art. 13 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, jako że ten właśnie przepis uwzględniano przy wydaniu dyrektywy 2000/78/WE, o której dalej będzie mowa.

⁸ E. DRURY, *Age Discrimination Against Older Workers in the European Community*, Brussels 1993.

Wspólnoty Europejskiej można zaobserwować tendencję do dyskryminowania osób starszych przez pracodawców, co znajdowało wyraz m.in. w uniemożliwianiu starszym pracownikom podnoszenia kwalifikacji i uczestnictwa w szkoleniach. W obliczu tego i innych sygnałów, donoszących o przejawach nierównego traktowania ze względu na rozmaite cechy osobowe⁹, Rada przyjęła 27 listopada 2000 r. obowiązującą dyrektywę 2000/78/WE¹⁰. W myśl art. 1 „*przedmiotem niniejszej dyrektywy jest wyznaczenie ram dla walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, WIEK lub orientację seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, w celu wprowadzenia w życie, w państwach członkowskich, zasady równego traktowania.*” Regulacje dyrektywy odnoszą się m.in. do równego traktowania w obszarze warunków dostępu do pracy, szkolenia, dostępu do organizacji pracowniczych, ochrony socjalnej, czy edukacji. Art. 16 dyrektywy zobowiązał Państwa członkowskie do podjęcia działań, w celu zniesienia przepisów sprzecznych z zasadą równego traktowania, i to zarówno przepisów prawa powszechnego, jak i zapisów umów, układów zbiorowych, regulaminów itp. W tym miejscu warto podkreślić, iż do przepisów przywołanej dyrektywy, w kontekście równego traktowania ze względu na wiek, odniósł się Europejski Trybunał Sprawiedliwości (ETS) w orzeczeniu *Mangold*¹¹. ETS stwierdził w punkcie 75 uzasadnienia wyroku, iż „*zasada niedyskryminacji ze względu na wiek powinna zostać uznana za zasadę ogólną prawa wspólnotowego.*”

Jak wiadomo, dyrektywy są aktami prawa wspólnotowego, które wymagają implementacji poprzez dostosowanie przepisów do wymagań określonych w dyrektywie. W 2000 roku, kiedy wydana została omawiana dyrektywa, Polska nie była jeszcze państwem członkowskim Unii Europejskiej. Była jednak w trakcie procesu integracji z Unią, który to proces między innymi polegał na dostosowywaniu polskiego porządku prawnego do przepisów unijnych. W związku z tym rząd zmuszony był podjąć kroki zmierzające do zharmonizowania polskiego prawa pracy m.in. z przepisami dyrektywy 2000/78/WE. W ten sposób powstał „Rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks

⁹ M. TOMASZEWSKA, *Indywidualne prawo pracy*, [w:] Z. BRODECKI (red.), *Zatrudnienie i ochrona socjalna*, Warszawa 2004, s. 287.

¹⁰ Dz. U. UE L z dnia 2 grudnia 2000 r., Nr 303, poz. 16.

¹¹ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 22 listopada 2005 r. C-144/04, *Werner Mangold v. Rüdiger Helm*, LEX 225999.

Pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw.” Ten obszerny dokument, w ramach omawianych tu zagadnień przewidywał rozszerzenie już obowiązujących regulacji dotyczących zakazu dyskryminacji ze względu na płeć – na inne przypadki dyskryminacji w zatrudnieniu, w tym na przypadki dyskryminacji ze względu na wiek¹². W wyniku przyjęcia omawianej nowelizacji Kodeksu Pracy, do kodeksu dodany został m.in. art. 18^{3a}, którego § 1 ma brzmienie: „*Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, 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, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.*”

Na mocy wyżej omówionych przepisów, oraz art. 18^{3a} – 18^{3e} i art. 94 pkt 2b Kodeksu Pracy, pracodawca zobowiązany jest do powstrzymania się od działań o charakterze dyskryminacyjnym oraz do przeciwdziałania dyskryminacji w swoim zakładzie pracy. Zatem – w kontekście niedyskryminowania pracowników ze względu na ich wiek – możemy przyjąć co następuje. Równe traktowanie oznacza niedyskryminowanie, czyli uniknięcie sytuacji w których pracownik, z uwagi na swój wiek, bez żadnych obiektywnych powodów, jest w podobnych (porównywalnych) okolicznościach traktowany mniej korzystnie, niż młodsi pracownicy. W szczególności naruszają zasadę równego traktowania sytuacje, w których odmawia się komuś nawiązania z nim stosunku pracy z uwagi na jego wiek; rozwiązuje się z tej przyczyny stosunek pracy; niekorzystnie kształtuje się wynagrodzenie pracownika, z uwagi na jego wiek; niekorzystnie kształtuje się warunki pracy pracownika; pomija się pracownika przy awansowaniu; pomija się pracownika przy przyznawaniu świadczeń związanych z pracą; czy też utrudnia się starszemu pracownikowi dostęp do szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe.

¹² Rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, z dnia 25 listopada 2002r., Druk sejmowy nr 1162, Uzasadnienie, s. 3.

2. Wyjątki od zakazu dyskryminacji

Jeżeli pracodawca naruszy w stosunku do kogoś zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, osoba ta ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej, niż wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę¹³. Przy tym, Kodeks Pracy nie określa ewentualnej górnej granicy wysokości takiego odszkodowania. Nie oznacza to jednak, że w każdym przypadku, gdy pracodawca odmówi pracy starszej osobie, osoba ta może dochodzić odszkodowania. Zarówno bowiem przepisy prawa unijnego, jak dostosowane do nich przepisy polskie, ustanawiają pewne ograniczenia zasady równości. Otóż dyrektywa 2000/78/WE dopuszcza działania, które znajdują obiektywne uzasadnienie w postaci prawnie chronionego celu, a środki do osiągnięcia tego celu są odpowiednie i konieczne. I tak, art. 6 dyrektywy, w przypadku zaistnienia wyżej określonych przesłanek dopuszcza odmienne traktowanie osób starszych w zatrudnieniu, przejawiające się we: „wprowadzeniu specjalnych warunków dostępu do zatrudnienia i szkolenia zawodowego dla ludzi młodych, pracowników starszych i osób mających na utrzymaniu inne osoby, w celu wspierania ich integracji zawodowej lub zapewnienia im ochrony” oraz „określeniu górnej granicy wieku przy rekrutacji, z uwzględnieniem wykształcenia wymaganego na danym stanowisku lub potrzeby racjonalnego okresu zatrudnienia przed przejściem na emeryturę”.

Na kanwie przywołanego przepisu dyrektywy 2000/78/WE ukształtowała się linia orzecznicza Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, pozwalająca na wysnucie tezy, iż „wiek pracownika może być uważany przez przepisy prawa pracy za obiektywne i uzasadnione kryterium różnicowania uprawnień pracowników¹⁴. I tak, przykładowo w wyrokach *de la Villa*¹⁵ oraz *The Quinn*¹⁶ Trybunał uznał za legalną dyferencjację pracowników ze względu na wiek, polegającą na usta-

¹³ Art. 45 § 1 Kodeksu Pracy.

¹⁴ A. M. ŚWIĄTKOWSKI, *Wiek – obiektywne kryterium różnicowania uprawnień pracowników?*, Przegląd Sądowy, 1/2011, s. 9.

¹⁵ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 16 października 2007 r. C-411/05, Félix Palacios de la Villa v. Cortefiel Servicios SA, LEX 319479.

¹⁶ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 5 marca 2009 r. C-388/07, The Quinn ,na wniosek: The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) v. Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform, LEX 485095.

nowieniu obowiązku przejścia starszych pracowników na emeryturę, przy czym takie zróżnicowanie musi być uzasadnione celem zgodnym z prawem. „*Taka zgodność występuje w razie różnicowania pracowników ze względu na wiek z przyczyn dotyczących polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego*”¹⁷. Z kolei w orzeczeniu *Rosenblatt*¹⁸ ETS uznał za zgodną z art. 6 dyrektywy 2000/78/WE regulację niemieckiego prawa pracy, pozwalającą na zawarcie przez strony w umowie o pracę (lub w układzie zbiorowym) klauzuli, rozwiązującej umowę o pracę z chwilą osiągnięcia przez pracownika wieku emerytalnego. W innym wyroku – w sprawie *Petersen*¹⁹ – Trybunał dopuścił różnicowanie sytuacji starszych osób wykonujących zawody medyczne, celem ochrony zdrowia pacjentów przed spadkiem sprawności zawodowej tychże pracowników (w tym przypadku chodziło o cofnięcie zezwolenia na kontynuowanie działalności stomatologicznej po 68 roku życia). Wreszcie, w wyroku *Wolf*²⁰, Trybunał stwierdził, iż wiek może stanowić kryterium naboru do pracy, z uwagi na rodzaj lub warunki wykonywania działalności zawodowej (w przedmiotowej sprawie ustanowiono górną granicę wieku pracowników rekrutowanych do zawodu strażaka).

W duchu art. 6 dyrektywy 2000/78/WE utrzymany jest art. 18^{3b} § 2 polskiego Kodeksu Pracy, który to artykuł, w kontekście dyskryminacji ze względu na wiek głosi, iż nie stanowią jej *działania proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na* [m.in.]: niezatrudnieniu starszego pracownika, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że wiek jest rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi (tzn. środowisko pracy czy kontekst wykonywania pracy²¹ sprawiają, że powinna być ona wykonywana przez młodszego pracownika); wypowiedzeniu starszym pracownikom warunków za-

¹⁷ A. M. Świątkowski, *Wiek – obiektywne kryterium różnicowania uprawnień pracowników?*, Przegląd Sądowy, 1/2011, s. 15.

¹⁸ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 12 października 2010 r. C-45/09, *Gisela Rosenblatt v. Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH*, LEX 604013.

¹⁹ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 12 stycznia 2010 r. C-341/08, *Petersen v. Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe*, LEX 533912.

²⁰ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 12 stycznia 2010 r. C-229/08, *Wolf v. Stadt Frankfurt am Main*, LEX 533887.

²¹ K. KĘDZIORA, K. ŚMISZEK, *Dyskryminacja i lobbying w zatrudnieniu*, Warszawa 2008, s. 163.

trudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników (zupełnie niezależnymi od kwestii wieku tych pracowników); lub też działanie polegające na stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad awansowania i wynagradzania, oraz dostępu do szkoleń (wchodzi tu w grę zarówno „lepsze”, jak i „gorsze” traktowanie starszych pracowników; w pierwszym przypadku można przywołać przykłady ustanowienia specjalnych premii dla pracowników z dłuższym stażem pracy, czy też ułatwienie im dostępu do awansu; w drugim zaś przypadku może to być ułatwienie dostępu do szkoleń młodym, niedoświadczonym pracownikom²²). Tak więc, w wyżej wymienionych przypadkach, mimo wypełniania przesłanek dyskryminacji pracownika, pracodawca nie narusza zasady równego traktowania pracowników. Mamy bowiem wówczas do czynienia z tzw. kodeksowymi kontratypami dyskryminacji, czyli okolicznościami wyłączającymi bezprawność²³.

3. Wypowiedzenie umowy o pracę w związku z osiągnięciem wieku emerytalnego

Jeszcze przed ukształtowaniem się omówionej wcześniej linii orzeczniczej ETS w zakresie wyjątków od zasady dyskryminacji, w polskiej literaturze lat dziewięćdziesiątych prowadzono dyskusję na temat tego, czy osiągnięcie przez pracownika wieku emerytalnego i nabycie przez niego prawa do emerytury może być uzasadnioną samodzielną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, czy też wypowiedzenie umowy takiemu pracownikowi stanowi dyskryminację ze względu na wiek²⁴. W kwestii tej wypowiadał się Sąd Najwyższy. Według jego orzecznictwa²⁵, nie budziła wątpliwości sytuacja, gdy zwolniono pracownika, który osiągnął wiek emerytalny, ale zwolnienie nie nastąpiło wyłącznie z tego powodu. Chodzi tu o przypadki, gdy np. z przyczyn ekonomicznych, czy organizacyjnych, w zakładzie pracy przeprowadzane są zwolnienia pracowników. Wówczas, jeśli wytypowanie pracownika

²² Tamże, s. 173-174.

²³ M. WANDZEL, *Nowy kształt kontratypów dyskryminacji po nowelizacji Kodeksu pracy*, Monitor Prawa Pracy 5/2009, s. 232.

²⁴ K. KĘDZIORA, K. ŚMISZEK, *Dyskryminacja i lobbying w zatrudnieniu*, Warszawa 2008, s. 92.

²⁵ Wyrok SN z 9 września 1997 r., I PKN 246/97, OSNP 1998/12/360.

do zwolnienia, nie było oparte o jego podeszły wiek, tylko o inne kryterium nieróżnicujące ze względu na cechy osobowe nie ma mowy o dyskryminacji. Tak orzekł Sąd Najwyższy w sprawie wytoczonej przez zwolnionego pracownika spółce KGHM Miedź Polska, która to spółka w obliczu przeprowadzanej restrukturyzacji zakładów z corocznym obniżeniem stanu zatrudnienia, wypowiedziała umowę o pracę powodowi. Typując pracowników do zwolnienia spółka kierowała się kryterium zabezpieczenia finansowego, tzn. tym czy po ustaniu zatrudnienia pracownik będzie miał zapewnione środki utrzymania (w tym przypadku w postaci uprawnień emerytalnych). Sąd uznał, że przyjęcie takiego kryterium nie tylko nie stanowi dyskryminacji ze względu na wiek, ale nawet stanowi słuszne i humanitarne kryterium wyboru pracowników do rozwiązania umowy o pracę.

Bardziej dyskusyjna była jednak sytuacja, w której osiągnięcie przez pracownika wieku emerytalnego byłoby jedyną przesłanką wypowiedzenia stosunku pracy. Sąd Najwyższy, w sprawie zwolnienia przez PKP Przewozy Regionalne pracownika, który osiągnął wiek uprawniający do wcześniejszej emerytury²⁶, uznał że takie zwolnienie nie jest bezprawne. Pracownik w wieku emerytalnym nie podlega bowiem ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy, a wypowiedzenie jest normalną formą rozwiązywania umów na czas nieokreślony. W myśl orzeczenia SN przyczyna wypowiedzenia *musi być rzeczywista, ale nie musi być ani zawiniona przez pracownika, ani związana z negatywną oceną jego pracy*. Zasadność wypowiedzenia należy natomiast badać nie tylko z uwzględnieniem interesów pracownika, ale również z uwzględnieniem interesów i potrzeb pracodawcy²⁷. Do powyższego orzeczenia Michał Skąpski sporządził głos krytyczny²⁸. Podniósł w niej, że osiągnięcie wieku emerytalnego w ogóle nie może być traktowane jako uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę. Ponadto autor stwierdził, że ustawodawca polski w tych przepisach, w których jest to uzasadnione, uzależnił rozwiązanie stosunku pracy od osiągnięcia wieku emerytalnego. Skoro więc w Kodeksie Pracy nie zawarto powyższej zasady, należy rozumieć, że nie ma mowy o ogólnej regule dopuszczającej rozwiązanie umowy o pracę z powodu osiągnięcia wie-

²⁶ Wyrok SN z 25 lipca 2003r., I PK 305/02, OSP 2004/12/150.

²⁷ Podobnie: wyrok SN z 29 września 2005r., II PK 19/05, OSNP 2006/15-16/236.

²⁸ M. SKĄPSKI, OSP 2004/12/150.

ku uprawniającego do świadczeń emerytalnych. Nie oznacza to oczywiście, że pracodawca nie może zwolnić pracownika nieprzydatnego. Nieprzydatność tę musi on jednak uzasadnić i to w inny sposób, niż przez powołanie się na jego wiek. Inaczej kwestię tę postrzega natomiast Barbara Wagner²⁹, która uważa że wiek emerytalny uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę, ale jedynie wówczas gdy spełnione są również inne warunki nabycia prawa do emerytury. Nabycie owego prawa, według autorki, w każdym przypadku uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę. Osiągnięcie natomiast jedynie wieku emerytalnego może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy jedynie w powiązaniu z innymi, indywidualnie określonymi okolicznościami. Podobny pogląd wyraził wcześniej Walerian Sanetra³⁰.

Z kolei w orzeczeniu z 4 listopada 2004 r.³¹ Sąd Najwyższy nieco odszedł od poglądu uznającego osiągnięcie wieku emerytalnego za wystarczający powód rozwiązania umowy o pracę. W orzeczeniu tym Sąd zauważa bowiem, że każdą sytuację należy badać indywidualnie. A zatem z konkretnych okoliczności danego przypadku wynikać będzie, czy wiek emerytalny może uzasadniać zwolnienie, jako jedyna przesłanka. W literaturze³² stanowisko to uznaje się za najbardziej odpowiadające zasadzie równego traktowania w zatrudnieniu.

Nowsze orzeczenia Sądu Najwyższego oddaliły się w pewien sposób od przytoczonej linii orzeczniczej Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości. I tak w uchwale I PZP 4/08³³ Sąd Najwyższy stwierdził, iż *wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony pracownicy wyłącznie z powodu nabycia przez nią prawa do emerytury (...) stanowi dyskryminację ze względu na płeć*, a to z tej przyczyny że kobieta, nabywa prawo do emerytury w wieku niższym niż mężczyzna. Z kolei w uchwale II PZP 13/08³⁴ Sąd Najwyższy konstatawał, iż *osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie może*

²⁹ B. WAGNER, *Wiek emerytalny jako zdarzenie prawa pracy*, PiZS 3/2001 s. 25.

³⁰ W. SANETRA, *Wiek emerytalny (podeszły) jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy*, PiZS 6/1997, s. 22.

³¹ Wyrok SN z 4 listopada 2004r., I PK 7/04, OSNP 2005/12/171.

³² K. KĘDZIORA, K. ŚMISZEK, *Dyskryminacja i lobbing w zatrudnieniu*, Warszawa 2008, s. 94.

³³ Uchwała SN 7 sędziów z 19 listopada 2008 r. I PZP 4/08, OSNP 2009/13-14/165.

³⁴ Uchwała SN 7 sędziów z 21 stycznia 2009 r. II PZP 13/08, OSNP 2009/19-20/248.

stanowiąc wyłącznej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę. W obliczu powyższych rozbieżności orzeczniczych, w piśmiennictwie można spotkać komentarze skłaniające do refleksji, takie jak choćby ten wyrażony przez Piotra Bocianowskiego: „Zarówno w piśmiennictwie, jak i orzecznictwie przywołuje się nawet pogląd, że rozwiązywanie stosunku pracy z pracownikiem w przypadku osiągnięcia wieku emerytalnego jest nieetyczne, bowiem w efekcie prowadzi do wykluczenia zawodowego osób w wieku emerytalnym i uniemożliwia im aktywność zawodową pomimo posiadania sił, zdolności i chęci do dalszej pracy. Możliwe jest jednak przedstawienie kontrargumentów i podkreślenie, że blokowanie etatów przez osoby w wieku emerytalnym jest nieetyczne w stosunku do osób wchodzących na rynek pracy i pracy poszukujących, które jednak nie mogą znaleźć zatrudnienia”³⁵.

4. Okres ochronny pracowników w wieku przedemerytalnym

Art. 39 Kodeksu Pracy, jest właściwie jedynym przepisem Kodeksu Pracy, który sprawia, że sytuacja prawna starszych osób w obrębie przepisów kodeksowych, różni się w jakiś sposób od sytuacji osób młodszych. Artykuł ten stanowi ograniczenie możliwości wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. Mianowicie, pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę, jeżeli pracownikowi pozostało nie więcej niż cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego³⁶ oraz jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Przedmiotowy przepis stanowi najdalej idącą ochronę trwałości stosunku pracy w polskim prawodawstwie. Obecne brzmienie zostało mu nadane w 2004 r. Wcześniej okres ochronny trwał nie cztery, a dwa lata. Wydłużenie tego okresu w powszechnym odczuciu jest zmianą korzystną dla pracowników, bo zwiększa poziom ochrony. Z drugiej strony warto zauważyć, iż tak sformułowany przepis skłania pracodawców do rozwiązywania umów z pracownikami, zanim jeszcze wejdą oni w okres ochronny. Pracodawcy nie chcą bowiem na cztery lata odbierać sobie możliwości „wymiany” pracownika na bardziej efektywnego³⁷. Warto zaznaczyć, że starsi pracownicy znajdują

³⁵ P. BOCIANOWSKI, *Wiek emerytalny jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości*, PiZS 1/2011, s. 10.

³⁶ Czyli, co do zasady, do osiągnięcia wieku 60 lat przez kobiety i 65 lat przez mężczyzn.

³⁷ Z. SALWA (red.), *Kodeks pracy komentarz*, Warszawa 2007, s. 218.

cy się we wspomnianym okresie ochronnym nie mogą również zostać zwolnieni w ramach zwolnień grupowych. Pracodawca może jedynie wypowiedzieć im dotychczasowe warunki pracy i płacy³⁸.

Ochrona z art. 39 Kodeksu Pracy, pozwala pracownikowi, w przypadku wypowiedzenia mu umowy o pracę mimo omawianego zakazu, wnieść odwołanie do sądu pracy. Sąd ten, w zależności od żądania pracownika, może orzec o bezskuteczności wypowiedzenia i przywróceniu do pracy albo o odszkodowaniu. Owe odszkodowanie, na mocy art. 47¹ Kodeksu Pracy, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od dwóch tygodni do trzech miesięcy, jednakże nie może to być suma niższa od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Z kolei w przypadku przywrócenia pracownika do pracy, przysługuje mu wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy³⁹. Jednakże, w chwili orzekania o przywróceniu do pracy i uwzględnieniu na ten dzień wysokości wynagrodzenia, sąd nie wie jeszcze, kiedy pracownik faktycznie powróci do pracy. Moment ten będzie bowiem zależny od uprawomocnienia się orzeczenia, a następnie zgłoszenia przez pracownika (w ciągu siedmiu dni) gotowości podjęcia pracy. Z kolei chwila uprawomocnienia orzeczenia sądu, zależna będzie od tego czy zostaną wniesione środki odwoławcze. Wobec tego wysokość wynagrodzenia określona w orzeczeniu sądowym, nie odpowiada wysokości wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w myśl przepisów prawa pracy. W myśl Stanowiska Głównego Inspektoratu Pracy z dnia 2 czerwca 2009 r.⁴⁰, różnicę pomiędzy odszkodowaniem zasądzonym, a tym należnym w świetle przepisów prawa, pracodawca może wypłacić dobrowolnie. Jeśliby jednak tego nie uczynił, pracownik może dochodzić zaspokojenia roszczenia w odrębnym postępowaniu. Wobec tego, ostatecznie, w przypadku powrotu do pracy osoby zwolnionej w wieku przedemerytalnym, pracodawca musi jej wypłacić wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy, bowiem w przeciwnym razie grozi mu kolejne postępowanie sądowe. Warto jednak zaznaczyć, że pracodawca może odmówić ponownego przyjęcia pracownika do

³⁸ Art. 5 ust. 5 Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Dz. U. z 2003 r. Nr 90 poz. 844.

³⁹ Art. 47 Kodeksu Pracy.

⁴⁰ Stanowisko Głównego Inspektoratu Pracy z 2 czerwca 2009 r., GPP-381-4560-37/09/PE/RP.

pracy, jeżeli w ciągu siedmiu dni od uprawomocnienia się orzeczenia o przywróceniu do pracy, pracownik nie zgłosi gotowości niezwłocznego podjęcia pracy (chyba, że nie zgłosi owej gotowości z przyczyn od siebie niezależnych).

Przy tym należy dodać, iż rozwiązując stosunek pracy z pracownikiem chronionym art. 39 Kodeksu Pracy, pracodawca popełnia wykroczenie przeciwko prawom pracownika, a wykroczenie takie zagrożone jest karą grzywny od 1000 do 30 000 zł. W przypadku stwierdzenia przez sąd pracy, że pracodawca dopuścił się poważnego naruszenia przepisów prawa pracy zawiadamia on o tym odpowiednie organy⁴¹ (tu Państwową Inspekcję Pracy) w drodze postanowienia. Natomiast Inspektor Pracy (jako oskarżyciel publiczny) może złożyć do sądu wnioski o ukaranie pracodawcy grzywną w związku z popełnieniem wykroczenia. Uprawnienie to przysługuje również prokuratorowi⁴².

W tym miejscu warto zasygnalizować, że Kodeks Pracy przewiduje pewne wyjątki od zakazu wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, któremu pozostało nie więcej niż cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. Po pierwsze, przepisu tego nie stosuje się w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy⁴³. Po drugie zaś, nie stosuje się go, w razie uzyskania przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy⁴⁴.

W literaturze i orzecznictwie często podnosi się, iż wyżej omówiona ochrona pracowników nie przysługuje pracownikom w sytuacji, gdy spełnione są przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia⁴⁵. Z kolei jedno ze starszych orzeczeń Sądu Najwyższego (z 22 marca 1977r.)⁴⁶ zawiera wskazówki interpretacyjne dla przepisu ochronnego. Mianowicie Sąd podkreśla, że przepis ten, chroniąc osoby, którym brakuje nie więcej niż dwa (obecnie cztery) lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, a okres zatrudnienia umożliwia im uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku, nie odmawia

⁴¹ Art. 474 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego, Dz.U. 1964 Nr 43 poz. 296.

⁴² K. JAŚKOWSKI, E. MANIEWSKA, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa, 2009, s. 597.

⁴³ Art. 41¹ Kodeksu pracy.

⁴⁴ Art. 40 Kodeksu pracy.

⁴⁵ U. JACKOWIAK (red.), *Kodeks pracy z komentarzem*, Gdynia 2001, s. 138.

⁴⁶ Wyrok SN z 22 marca 1977r., I PRN 24/77.

tej ochrony osobom, które mimo, że brakuje im nie więcej niż dwa (cztery) lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, w chwili ewentualnego rozwiązania umowy o pracę już posiadają staż uprawniający je do przyznania emerytury. A zatem czynnikiem decydującym o ochronie jest głównie wiek pracownika. Wcześniejsze spełnienie zaś emerytalnych wymogów związanych ze stażem pracy, nijak nie wpływa na objęcie pracownika ochroną przed wypowiedzeniem pracy.

Jednocześnie warto dodać, że orzeczeniem z 9 marca 2009 r. (I PK 180/08)⁴⁷ Sąd Najwyższy rozstrzygnął, iż ochronie z art. 39 Kodeksu Pracy podlegają również pracownicy, w okresie czterech lat przed nabyciem prawa do emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. Sąd w wyroku zważył, że *ustawowo obniżonego wieku emerytalnego tych kategorii pracowników nie sposób traktować jako ich przywileju pracowniczego, albowiem obniżenie dotyczy instytucji prawa ubezpieczeń społecznych i wynika z legislacyjnego założenia wcześniejszej utraty sprawności psychofizycznej do wykonywania prac w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze ze względu na szczególne uciążliwości związane w wykonywanym zatrudnieniu, co wymaga swoistej kompensacji szczególnych obciążeń pracowniczych w sferze ubezpieczeń społecznych właśnie przez obniżenie dla nich ustawowego wieku emerytalnego. Skoro jednak wcześniejszy wiek emerytalny jest dla takich pracowników „normalnym” ustawowym wiekiem emerytalnym, to korzystają oni z ochrony przewidzianej w art. 39 k.p. tylko jeden raz i tylko wówczas, gdy dalszy okres zatrudnienia w okresie czterech lat do osiągnięcia obniżonego wieku emerytalnego umożliwia im uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.*⁴⁸

Stosowanie art. 39 Kodeksu Pracy wywołuje kontrowersje w przypadkach, gdy pracownik otrzymujący wypowiedzenie umowy o pracę, wchodzi w ochronny okres czterech lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego w czasie trwania okresu wypowiedzenia. Sąd Najwyższy, w wyroku z 7 kwietnia 1999 r.⁴⁹, uznał, że w takich okolicznościach zakaz rozwiązania stosunku pracy nie obowiązuje. Okres ochronny związany jest bowiem z osiągnięciem „wieku przedemerytalnego”

⁴⁷ Wyrok SN z 9 marca 2009 r. I PK 180/08, OSNP 2010/19-20/236.

⁴⁸ Tamże, uzasadnienie prawne.

⁴⁹ Wyrok SN z 7 kwietnia 1999r., I PKN 643/98, OSNP 2000/11/418.

i nie obowiązuje przed osiągnięciem tego wieku, nawet wówczas gdyby pracownik w okresie wypowiedzenia „wiek przedemerytalny” osiągnął. Sąd Najwyższy w omawianym orzeczeniu zwrócił uwagę na konieczność przeprowadzenia wykładni językowo-logicznej brzmienia art. 39 Kodeksu Pracy. Przepis ten zakazuje wypowiedzenia umowy o pracę, nie zaś rozwiązania stosunku pracy. Zatem decydujący moment dla ustalenia poszanowania przepisów ochronnych to moment wypowiedzenia umowy, nie zaś ustania stosunku pracy. Art. 39 ustanawia tę zasadę w sposób bardzo wyraźny. Jako że nie ma wątpliwości co do znaczenia omawianego przepisu, Sąd Najwyższy wskazał, że nie należy interpretować go z zastosowaniem rozszerzającej wykładni celowościowej. Omawiane orzeczenie pozostaje w zgodzie z wcześniejszym wyrokiem SN⁵⁰, w którym Sąd orzekł, że wypowiedzenie pracy pracownikowi w czasie okresu ochronnego jest bezprawne także wówczas, gdy wywołane nim rozwiązanie stosunku pracy będzie miało miejsce dopiero wówczas, gdy okres ochronny ustanie.

Przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę, na mocy art. 42 § 1 Kodeksu Pracy, stosuje się odpowiednio, do wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Należy przez to rozumieć, że pracownikom chronionym artykułem 39 nie można w okresie ochronnym wypowiedzieć warunków pracy i płacy. Kodeks przewiduje jednak dwa wyjątki od tej zasady. Mianowicie, w myśl art. 43 Kodeksu Pracy, pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikowi w okresie czterech lat przed nabyciem uprawnień emerytalnych, jeżeli stało się to konieczne ze względu na „wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy” lub „stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania”.

5. Inne przepisy prawa pracy dotyczące osób po pięćdziesiątym roku życia

Rządowy program „Solidarność pokoleń” wyznaczył szereg celów, wśród których na potrzeby niniejszego opracowania można wymienić: poprawę warunków pracy i promocję zatrudnienia pracowników

⁵⁰ Wyrok SN z 19 maja 1992r., I PRN 19/92, LEX 14953.

po 50-tym roku życia; poprawę kompetencji i kwalifikacji pracowników po 50-tym roku życia; zmniejszenie kosztów pracy związanych z zatrudnianiem pracowników po 50-tym roku życia; aktywizację osób bezrobotnych lub zagrożonych utratą pracy po 50-tym roku życia; wydłużanie efektywnego wieku emerytalnego i stopniowe wyrównywanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn. Program, w fazie projektu, spotkał się z poparciem Rady Legislacyjnej, choć podkreślano, iż przemilecza on pewne istotne w tym obszarze kwestie, jak np. społecznie drażliwy problem osób uprawnionych do emerytur pomostowych, czy też specyfikę stosunków rolnych i ustawodawstwa w sprawie zmiany generacji w rolnictwie. Ostatecznie Ludwik Florek, jako opiniodawca z ramienia Rady Legislacyjnej, uznał, że program zasługuje na przyjęcie i że zawiera „trafną diagnozę i wiele uzasadnionych propozycji reformy systemu emerytalnego i zatrudnienia osób starszych”⁵¹.

Program „Solidarność pokoleń”, przewidywał realizację założonych celów przy użyciu rozmaitych środków, wśród których znalazły się między innymi prace legislacyjne. Trudno bowiem wyobrazić sobie wdrażanie programu nieoparte dostosowaniem przepisów prawa do jego zasadniczych założeń. Program rządowy wskazał na konieczność przeprowadzenia licznych zmian w przepisach prawa, obejmujących nowelizację ustawy – Kodeks Pracy; ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy; ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy; ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych; ustawy o pomocy społecznej; ustawy o emeryturach i rentach z funduszu ubezpieczeń społecznych; ustawy o rencie socjalnej; ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych; ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych; ustawy o systemie oświaty; regulacji dotyczących systemu ochrony zdrowia; ustawy o emeryturach pomostowych.

W ramach realizacji postulatu zmian w powyższych ustawach, w obrębie prawa pracy, 19 grudnia 2008 r. przyjęto ustawę o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw⁵². Ustawa ta, w interesującym nas obsza-

⁵¹ L. FLOREK, Opinia o Programie „Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”. Opinia Rady Legislacyjnej, Prz.Legisl. 2008 nr 3 s. 92-95, opublikowany na stronie internetowej: <http://www.radalegislacyjna.gov.pl/index.php?id=334>.

⁵² Dz.U.09.6.33.

rze, znowelizowała trzy istotne akty prawne: Kodeks pracy; ustawę o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy⁵³; ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁵⁴.

Pierwszy z aktów, Kodeks pracy, został znowelizowany pod kątem ograniczenia okresu wypłacania przez pracodawcę wynagrodzenia za czas niezdolności pracownika do pracy. W ramach powyższego, zmieniono art. 92 Kodeksu pracy. Ogólną zasadą jest, że w przypadku czasowej niezdolności pracownika do pracy wywołanej chorobą, przez pierwsze 33 dni (w ciągu roku) pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia. W przypadku zaś dłuższej niezdolności do pracy, przysługuje mu już zasiłek chorobowy. W odniesieniu do pracownika, który ukończył pięćdziesiąty rok życia, obowiązek wypłacania wynagrodzenia przez pracodawcę obejmuje jedynie 14 dni niezdolności do pracy. Zasiłek chorobowy przysługuje zaś za resztę okresu niezdolności do pracy. *Novum* polegające na skróceniu okresu wypłacania wynagrodzenia osobom starszym stanowić miało swoistą zachętę do zatrudniania seniorów przez pracodawców⁵⁵.

Zmiany w ustawie o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy sprowadziły się do wprowadzenia zwolnień od opłacania składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych dla pracodawców zatrudniających starsze osoby. Mianowicie, w przypadku przyjęcia do pracy osoby bezrobotnej⁵⁶, która ukończyła pięćdziesiąty rok życia, pracodawca zwolniony jest od obowiązku odprowadzania składki za tę osobę przez okres dwunastu miesięcy. Ponadto pracodawca nie odprowadza składek za pracowników będących kobietami powyżej pięćdziesiątego piątego roku życia, oraz mężczyznami powyżej sześćdziesiątego roku życia.

Wreszcie, zmiany w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, umieściły osoby bezrobotne powyżej pięćdziesiątego roku życia, w kategorii osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Co za tym idzie osoby te mogą być objęte działaniami przewidzia-

⁵³ Ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, Dz.U. 2006 Nr 158, poz. 1121.

⁵⁴ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. 2004 Nr 99 poz. 1001.

⁵⁵ Uzasadnienie projektu, VI Kadencja Sejmu, Numer druku: 1196.

⁵⁶ Pozostającej w okresie 30 dni przed zatrudnieniem w ewidencji bezrobotnych powiatowego urzędu pracy.

nymi w art. 50-61a omawianej ustawy, wśród których można wyróżnić: programy praktycznego nauczania zawodu, programy przyuczania do zawodu, staże oraz prace interwencyjne. Art. 1 pkt 50 ustawy zmieniającej ustawę o promocji zatrudnienia, zaliczył bezrobotnych powyżej 50 roku życia, którzy posiadają co najmniej dwudziestoletni okres uprawniający do zasiłku, do grupy osób podlegających dłuższemu, bo dwunastomiesięcznemu okresowi pobierania zasiłku dla bezrobotnych. Ponadto do ustawy o promocji zatrudnienia dodano przepisy odnoszące się do składek na Fundusz Pracy, wprowadzające takie same zwolnienia jakie miały miejsce w przypadku wspomnianego wcześniej Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

W związku z postulatami Programu „Solidarność pokoleń” dokonano również zmian w ustawie o emeryturach i rentach⁵⁷. Na ich mocy (od 8 stycznia 2009 r.) osoby którym Zakład Ubezpieczeń Społecznych przyznał świadczenie emerytalne, mogły je pobierać nie rozwiązując uprzednio umowy o pracę z dotychczasowym pracodawcą. Zmiana ta była jednak szeroko krytykowana jako zbyt daleko idąca w sytuacji „kryzysu” gospodarczego. W związku z tym, nowelizacją z 16 grudnia 2010 r.⁵⁸ zmiany te zniesiono. Obecnie pracownik, chcąc pobierać emeryturę, musi, choćby na jeden dzień, rozwiązać umowę o pracę. W uzasadnieniu nowelizacji wskazano, że *„istotnie, w warunkach kryzysu gospodarczego, gwałtownie spada liczba miejsc pracy, co wymaga podjęcia działań zmierzających do odzyskania miejsc pracy, które obecnie zajmowane są przez emerytów. (...) Względy te przemawiają za modyfikacją obowiązujących w tej kwestii rozwiązań. Przyjęcie proponowanej regulacji będzie oznaczało, że to pracownik i pracodawca solidarnie podejmą decyzję, czy pracownik, który uzyskał prawo do emerytury, powinien kontynuować zatrudnienie”*⁵⁹.

Zakończenie

Kluczowe w omawianym temacie przepisy, dotyczące ochrony trwałości zatrudnienia starszych pracowników w obecnym kształcie obowiązują od 1 czerwca 2004 r., kiedy to rozszerzono ochrony okres

⁵⁷ Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o emeryturach kapitałowych, Dz. U. Nr 228, poz. 1507.

⁵⁸ Ustawa z dnia 16 grudnia 2010 r. o zmianie ustawy o finansach publicznych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U.10.257.1726.

⁵⁹ Uzasadnienie projektu, Sejm VI kadencji, Nr druku: 3576.

przedemerytalny z dwóch na cztery lata przed osiągnięciem wieku emerytalnego. Niewątpliwie zabieg ten miał na celu uprzywilejowanie sytuacji osób starszych, poprzez zabezpieczenie ich na wypadek ewentualnego wykluczenia z rynku pracy przed emeryturą⁶⁰. Ta korzystna dla pracowników zmiana, niekiedy wywołuje jednak efekt odwrotny do zamierzonego (tzw. efekt bumerangowy). Zdarza się bowiem, że pracodawcy nie chcąc sobie odbierać możliwości rozwiązania umowy ze starszym pracownikiem, i nie chcąc wpędzać się w konieczność zatrudniania go wbrew swej woli przez cztery lata, wypowiadają umowy o pracę „na wszelki wypadek” przed rozpoczęciem okresu ochronnego. W związku z tym pojawiają się postulaty powrócenia do krótszego, dwuletniego okresu ochronnego, a nawet zupełnego zlikwidowania tej instytucji ochronnej⁶¹.

Ogólna sytuacja prawnopracownicza osób powyżej pięćdziesiątego roku życia na przestrzeni ostatnich trzech lat uległa zmianom, można by powiedzieć, kosmetycznym. Jak wspomniano na wstępie, nie zmniejszył się udział procentowy osób powyżej pięćdziesiątego roku życia w ogólnej liczbie bezrobotnych w kraju. Wzrosła wprawdzie ilość osób bezrobotnych po pięćdziesiątym roku życia, jednak należy mieć na względzie, że wzrosła również ilość wszystkich bezrobotnych. Dane statystyczne dotyczące bezrobotnych „po pięćdziesiątce” zostały zamieszczone w poniższej tabeli.

dane na dzień	ilość bezrobotnych powyżej 50 roku życia	udział bezrobotnych powyżej 50 roku życia w ogólnej liczbie bezrobotnych	napływ bezrobotnych powyżej 50 roku życia w przeciągu bieżącego miesiąca	odpływ bezrobotnych powyżej 50 roku życia w przeciągu bieżącego miesiąca	ile procent spośród osób które przestały być bezrobotne zostało przyjętych do pracy
30 listopada 2008	292,1 tys.	21,6%	34,6 tys.	39,5 tys.	32,7 %
30 kwietnia 2009	352,8 tys.	20,5 %	32,7 tys.	39,3 tys.	39,4 %
30 kwietnia 2010	414,2 tys.	21,0 %	33,4 tys.	47,8 tys.	44,1 %
30 kwietnia 2011	441,8 tys.	21,6 %	31,3 tys.	43,4 tys.	43,3 %

⁶⁰ Z. SALWA (red.), Kodeks pracy komentarz, Warszawa 2007, s. 216.

⁶¹ P. JAKUBCZAK, *Ochrona przedemerytalna skłania do zwolnień starszych pracowników*, Gazeta prawna 31.12.2008, s. 2 i 6.

Tabela – Dane statystyczne dotyczące osób bezrobotnych powyżej pięćdziesiątego roku życia w Polsce⁶².

W świetle przedstawionych danych wypada zauważyć, że w ostatnich latach zwiększyła się różnica pomiędzy ilością osób powyżej pięćdziesiątego roku życia napływających do klasy osób bezrobotnych, a ilością takich osób odpływających z tej klasy. Sukcesywnie też rośnie odsetek osób, które tracą status osoby bezrobotnej w związku z podjęciem pracy. Można więc, podsumowując, postawić pytanie, czy biorąc pod uwagę sytuację gospodarczą ostatnich lat, fakt iż odsetek osób starszych wśród bezrobotnych, na dzień dzisiejszy jest taki jak trzy lata temu, oznacza brak zmian, czy może sukces w polityce zatrudniania osób starszych?

Legal Status of Employees Aged Fifty Plus

Non-discrimination of treatment – also on the grounds of age – is a fundamental rule of Polish labour legislation. That rule is expressed in art. 32(2) of the Polish Constitution, art. 1 of Directive 2000/78/EC and art. 11³ of the Polish Labour Code. According to art. 6 of Directive 2000/78/EC, art. 18^{3b} § 2 of the Polish Labour Code and ECJ case law, exceptions from that rule are permissible if they are justified by a legitimate aim and if the means of achieving that aim are appropriate and necessary. These exceptions include the legitimacy of termination of employment relationships with workers for the sole reason of their reaching the age of retirement. Indeed, such termination can be justified by employment policy.

On the other hand, by virtue of art. 39 of the Labour Code, during four years prior to reaching retirement age workers benefit from the so-called protection period, which – with some exceptions – prohibits termination of their employment contracts or work and pay agreements. On October 17th, 2008, the Polish government adopted a program named *Solidarity of Generations – Action for Increasing Occupational Activity of Persons Aged 50+*, within which professional development training and apprenticeship programs were opened to people aged 50 and over, and legislation was introduced to promote their employment.

⁶² Opracowanie własne na podstawie danych opublikowanych przez Publiczne Służby Zatrudnienia, Statystyki Rynku Pracy, październik 2008 (10/2008), kwiecień 2009 (4/2009), kwiecień 2010 (4/2010), kwiecień 2011 (4/2011), dostępne na stronie internetowej: <http://www.psz.praca.gov.pl/main.php?do=ShowPage&nPID=867997&pT=details&sP=CONTENT,objectID,867970>