

**Oświadczenie złożone
przez senatora Grzegorza Czeleja
na 63. posiedzeniu Senatu
w dniu 21 października 2010 r.**

Oświadczenie skierowane do minister pracy i polityki społecznej Jolanty Fedak

Szanowna Pani Minister!

W związku z niepokojącymi sygnałami, jakie docierają do mojego biura senatorskiego, dotyczącymi stosowania niekorzystnej wykładni przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (DzU z 1998 r. nr 21 poz. 94, ze zm.) o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, uprzejmie proszę o zajęcie stanowiska w przedstawionej dalej sprawie.

Problem odnosi się do stosowania przepisu art. 39 kodeksu pracy, zapewniającego ochronę pracownikom w wieku przedemerytalnym. Zgodnie z jego brzmieniem pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury po osiągnięciu tego wieku. Wyłom od zasady wynikającej z art. 39 k.p. został co prawda przewidziany, jednakże tylko w ściśle określonych przypadkach. Są one następujące:

– w przypadku wypowiedzenia zmieniającego (art. 43 k.p.), to znaczy, jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na:

a) wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której należy pracownik,

b) stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania.

– w razie wystąpienia przyczyn, o których mowa w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

– w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 411 k.p.).

– w przypadku uzyskania przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy (art. 40 k.p.).

A zatem wszelkie inne przypadki wypowiedzania umów o pracę pracownikom w wieku przedemerytalnym należałoby traktować jako naruszenie przepisów dotyczących wypowiedzania umów o pracę. Tymczasem w konkretnym, przedstawionym mi w trakcie dyżuru senatorskiego przypadku doszło do wypowiedzenia umowy o pracę osobie objętej dyspozycją art. 39 k.p. z uwagi na przeciwwskazania lekarskie do pracy na zajmowanym stanowisku (jednocześnie żaden z wymienionych dalej przypadków nie miał miejsca). W takiej sytuacji pracodawca jest prawnie zobligowany przenieść pracownika do innej pracy, nienarażającej go na działania szkodliwego czynnika. Pojawia się jednak pytanie, co w przypadku braku możliwości zapewnienia przez pracodawcę odpowiedniego stanowiska pracy. Czy tym samym powstaje wyjątek od zakazu wypowiedzenia umowy z art. 39 k.p.?

Przypatrując się przedstawionemu problemowi, należy mieć na względzie, iż bezsprzeczne jest, że pracownik w wieku przedemerytalnym ma małe szanse na znalezienie nowej pracy. To właśnie zapisy o szczególnej ochronie w tym okresie życia pracownika miały na celu zagwarantowanie mu stabilizacji zatrudnienia i pewności uzyskiwania środków na utrzymanie. Szczególna ochrona w okresie przedemerytalnym służy pracownikowi także w tym sensie, że umożliwia mu „dopracowanie” brakującego okresu do nabycia prawa do emerytury. W związku z tym ze wszelkich miar słuszne założenie dotyczące ochrony pracowników w wieku przedemerytalnym, uwzględniające sytuację osobistą pracownika i realia społeczne, nie powinno dopuszczać do tworzenia zbyt wielu wyjątków od zasady.

Mając na względzie fakt, iż zakaz wypowiedzania umów o pracę pracownikom w wieku przedemerytalnym powinien być najdalej idącym środkiem prawnym ochrony stosunku pracy, zwracam się z uprzejmą prośbą o przeanalizowanie przedstawionego zagadnienia.

Z poważaniem
Grzegorz Czelej