

Praca w szczególnych warunkach i o szczególnym charakterze podstawą uprawnienia do emerytury pomostowej

Fot. Gladkov/Bigstockphoto



Do podstawowych obowiązków pracodawcy, zgodnie z art. 15 i 207 § 2 k.p., należy dbałość o stan bhp w przedsiębiorstwie. Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników, zapewniając im bezpieczne i higieniczne warunki pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Czasami, z różnych przyczyn (np. technicznych lub psychologicznych), pracownik wykonuje swoje czynności w warunkach, w których – ze względu na proces starzenia się organizmu – nie będzie mógł pracować po osiągnięciu podeszłego wieku. Ustawodawca, uwzględniając ten fakt, umożliwia ubieganie się o przechodzenie na wcześniejszą, tzw. pomostową emeryturę.

W publikacji omówiono to zagadnienie, odwołując się do krajowych aktów prawnych oraz niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania¹ oraz wspólnotowego prawa pierwotnego.

Praca w szczególnych warunkach a praca o szczególnym charakterze

Zatrudnianie przy pracy w szczególnych warunkach oraz przy pracy o szczególnym charakterze nie oznacza tożsamej sytuacji, jako że nie są to synonimiczne pojęcia, choć obydwa podlegają regulacji ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (dalej ustawy). Wymieniony akt prawny określa m.in. rodzaje tych prac w kontekście nabycia uprawnienia do ubiegania się o wcześniejszą emeryturę.

Za pracę w szczególnych warunkach ustawodawca uznaje prace związane z czynnikami ryzyka, które z wiekiem mogą z dużym prawdopodobieństwem spowodować trwałe uszkodzenie zdrowia. Są one wykonywane w szczególnym środowisku pracy, zależnym od natury (pod ziemią, na wodzie, pod wodą, w powietrzu) lub procesów technologicznych (w gorącym lub zimnym mikroklimacie) i stawiają pracownikom wymagania przekraczające poziom ich możliwości, pogarszających się wraz z upływem czasu jeszcze przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego (bardzo ciężkie prace fizyczne). Ze względu na fakt, że praca w szczególnych warunkach staje się coraz trudniejsza do wykonywania, pracownik zyskuje uprawnienia do wcześniejszej emerytury, tzw. pomostowej.

Szczegółowy wykaz prac w szczególnych warunkach zawiera załącznik nr 1 do wymienionej ustawy. Co istotne, aby pracownik mógł zyskać

prawo do emerytury pomostowej, jego praca musi spełniać kumulatywnie przesłanki przewidziane przez ustawę, m.in. musi należeć do wykazu prac w szczególnych warunkach (art. 3 ustawy) determinowanych siłami natury, procesami technologicznymi, jako związana z wiekiem i stażem pracy (art. 4 – 8 i art. 11), bądź jako praca związana z wymiarem czasu pracy (art. 3 ust. 4).

Praca o szczególnym charakterze jest natomiast bardziej związana z „funkcją”, którą ma za zadanie spełnić pracownik. Realizacja takiej pracy wymaga szczególnej odpowiedzialności i sprawności psychofizycznej, które zmniejszają się przed osiągnięciem wieku emerytalnego do nieakceptowanego poziomu. Z tego właśnie względu tak istotne jest uprawnienie do wcześniejszej emerytury pracowników pracujących w szczególnym charakterze – tak, aby ich praca była wykonywana do momentu niezagrażania bezpieczeństwu publicznemu, w tym zdrowiu i życiu innych osób². Do kategorii prac w szczególnym charakterze należą wymienione w załączniku nr 2 do ustawy o emeryturach pomostowych.

Oba załączniki są dostępne w formie plików pdf pod adresem: <http://isap.sejm.gov.pl/Download? id=WDU20082371656&type=3>

Warto dodać, że pracownikami wykonującymi pracę w szczególnych warunkach i o szczególnym charakterze są również osoby zatrudnione przy tych pracach przed 1 stycznia 2009 r. pod warunkiem jednak, że jest to zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy w rozumieniu ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych³ oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r.⁴ Tylko spełnienie kryteriów wskazanych w powyższych aktach prawnych uprawnia pracownika do ubiegania się o możliwość przejścia na wcześniejszą emeryturę⁵.

Ocena ryzyka zawodowego w celu ustalenia pracy w szczególnych warunkach, bądź o szczególnym charakterze

Pracodawca ma obowiązek sporządzania wykazu stanowisk pracy i ewidencjonowania pracowników wykonujących czynności w szcze-

² P. Makarzec, *Emerytura pomostowa w prawie polskim*, „Zeszyty Naukowe” WSEI seria: Administracja, 4 (1/2014), s. 64.

³ Dz.U. 1998 Nr 162, poz. 1118.

⁴ Dz.U. 1983 Nr 8, poz. 43.

⁵ P. Makarzec, *Emerytura pomostowa w prawie polskim*, „Zeszyty Naukowe” WSEI seria: Administracja, 4 (1/2014), s. 63.

¹ Dz.U. 2010 Nr 254, poz. 1700.

gólnych warunkach lub pracę o szczególnym charakterze. Podstawą sporządzania tych wykazów powinny być wyniki prawidłowo realizowanych zadań z zakresu bhp.

W ramach profilaktycznej ochrony zdrowia, zgodnie z art. 226 k.p., pracodawca ma zatem za zadanie oceniać i dokumentować ryzyko zawodowe, stosować niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające jego poziom oraz nie tylko informować o nim pracowników, ale także uświadamiać im, jakie są zasady ochrony przed zagrożeniami z nim związanymi. Zgodnie z § 39a. ust.1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy⁶ pracodawca, oceniając ryzyko zawodowe, uwzględnia wszystkie czynniki środowiska pracy występujące podczas wykonywania prac, które powinny być zidentyfikowane i zmierzone, a także sposoby wykonywania tych prac.

Przesłanki prawne uzyskania prawa do wcześniejszej emerytury

Należy wyraźnie zaznaczyć, że nie zawsze wykonywanie pracy w szczególnych warunkach i o szczególnym charakterze uprawnia do ubiegania się o wcześniejszą emeryturę. Jednym z warunków jest bowiem wykonywanie pracy w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym na danym stanowisku. W przypadku wykonywania przez pracownika pracy np. w połowie wymiaru czasu pracy, bądź w pełnym wymiarze czasu pracy, ale sporadycznie, pracownik nie uzyska prawa do ubiegania się o wcześniejszą emeryturę.

Poza tym, czas pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze powinien wynosić co najmniej 15 lat przy okresie składkowym i nieskładkowym, wynoszącym co najmniej 20 lat w przypadku kobiet i 25 lat w przypadku mężczyzn. Co więcej, prawo do ubiegania się o wcześniejszą emeryturę przysługuje pracownikowi, który urodził się po 31 grudnia 1948 r. – jeśli jest nim kobieta, to ukończyła co najmniej 55 lat, jeśli mężczyzna – 60 lat, którzy wykonywali wskazaną pracę po 31 grudnia 2008 r. oraz rozwiązali stosunek pracy. Jeżeli pracownik był zatrudniony w ramach kilku stosunków pracy, wówczas wszystkie one muszą ulec rozwiązaniu.

Należy zaznaczyć, że tylko kumulatywne spełnienie wymienionych przesłanek uprawnia pracownika do ubiegania się o emeryturę pomostową.

Emerytura pomostowa w prawie UE i w prawie krajowym inkorporującym unijne przepisy antydyskryminacyjne

Choć prawo pierwotne Unii Europejskiej postępuje się wąskim pojęciem wynagrodzenia w rozumieniu traktatowym (na co wskazuje m.in. treść art. 141 TWE⁷), to orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej znacznie rozszerza zakres tego terminu. Jako przykład

może posłużyć orzeczenie w sprawie Viktor Hlozek⁸, w którym Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej orzekł, że emerytura pomostowa nie wychodzi poza zakres pojęcia „wynagrodzenia” wynikającego z art. 157 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej⁹.

Co więcej, jeśli z krajowych przepisów regulujących problematykę wcześniejszych emerytur wynika, że pracownicy kobiety i mężczyźni mogą znajdować się w różnej sytuacji w odniesieniu do warunków uzyskania prawa do emerytury, wówczas program socjalny przewidujący różne traktowanie pracowników płci męskiej i żeńskiej jeśli chodzi o wiek uprawniający do emerytury nie narusza przepisów antydyskryminacyjnych ze względu na płeć¹⁰. Z literalnej wykładni polskich przepisów szczególnych, a mianowicie ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania¹¹ jednoznacznie wynika, że ustawy nie stosuje się do odmiennego traktowania osób fizycznych ze względu na wiek, jeśli polega ono na ustalaniu do celów zabezpieczenia społecznego różnych zasad przyznawania lub nabycia prawa do świadczeń, wliczając w to różne kryteria wieku do obliczania wysokości świadczeń.

W przypadku pracowniczych programów emerytalnych takie odmiennie traktowanie jest dopuszczalne, pod warunkiem że nie stanowi dyskryminacji ze względu na płeć (art. 5 pkt 8b wymienionej ustawy). Ustawa antydyskryminacyjna porządkuje polskie ustawodawstwo w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji również ze względu na wiek¹².

Podsumowanie

Wykonywanie pracy w szczególnych warunkach i o szczególnym charakterze uprawnia do ubiegania się o wcześniejszą emeryturę, mimo obecnej sytuacji demograficznej polskiego społeczeństwa. Takie czynniki, jak spodziewany wzrost liczby emerytów w przeliczeniu na osoby pracujące, wydłużenie okresu pobierania świadczeń przez emerytów, niska aktywność zawodowa osób w wieku produkcyjnym i późniejsze rozpoczynanie pracy, niewątpliwie wpływają na trudną sytuację systemu emerytalnego w Polsce. Można zaryzykować stwierdzenie, że gdyby nie wprowadzono reformy emerytalnej z 1998 roku, niewątpliwie doszłoby do załamania się tego systemu¹³.

Wczesną dezaktywizację zawodową umożliwiają renty z tytułu niezdolności do pracy z systemu pozarolniczego, wcześniejsze emerytury z tego systemu, zasiłki i świadczenia przedemerytalne finansowane bezpośrednio z budżetu państwa i renty z tytułu niezdolności do pracy wraz z wcześniejszymi emeryturami z systemu rolniczego. Wśród tych drugich z wymienionych – wcześniejszych emerytur z systemu pozarolniczego – znajdują się właśnie opisywane w artykule osoby wykonujące pracę w szczególnych warunkach i/lub o szczególnym charakterze. Wykonywanie takich prac uprawnia pracowników do ubiegania się o możliwość przejścia na wcześniejszą emeryturę, stanowiąc wyraz ich uprzywilejowania ze względu na szczególność wykonywanej przez nich pracy oraz odstępstwo od filozofii nowego systemu emerytalnego, opierającej się indywidualnym zbieraniu składek na emeryturę¹⁴.

mgr Karolina Aromińska
prawnik w Kancelarii Adwokackiej Gintowt Adwokaci i Radcowie
doktorantka INP PAN

⁶ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Dz.U. 2003, Nr 169, poz. 1650, ze zm.

⁷ 1. Każde Państwo Członkowskie zapewnia stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości.

2. Przez wynagrodzenie rozumie się zwykłą podstawową lub minimalną płacę albo uposażenie oraz wszystkie inne korzyści w gotówce lub w naturze, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio, z racji zatrudnienia, od pracodawcy. Równość wynagrodzenia bez dyskryminacji ze względu na płeć oznacza, że: a) wynagrodzenie przyznane za taką samą pracę na akord jest określane na podstawie takiej samej jednostki miary; b) wynagrodzenie za pracę na czas jest takie samo na tym samym stanowisku.

3. Rada, stanowiąc zgodnie z procedurą określoną w art. 251 *procedura przyjęcia aktu*, i po konsultacji z Komitetem Ekonomiczno-Społecznym, przyjmuje środki zmierzające do zapewnienia stosowania zasady równości szans i równości traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy, w tym zasadę równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości. 4. W celu zapewnienia pełnej równości między mężczyznami i kobietami w życiu zawodowym zasada równości traktowania nie stanowi przeszkody dla Państwa Członkowskiego w utrzymaniu lub przyjmowaniu środków przewidujących specyficzne korzyści, zmierzające do ułatwienia wykonywania działalności zawodowej przez osoby płci niedostatecznie reprezentowanej bądź zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej i ich kompensowania.

⁸ Wyrok z dnia 9 grudnia 2004 r. w sprawie C019/02 *Viktor Hlozek v. Roche Austria Gesellschaft mbH*, Zb. Orz. 2004, s. I – 11491.

⁹ Art. 157 TFUE (dawny art. 141 TWE) nakłada na państwa członkowskie obowiązek zapewnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Równość wynagrodzenia bez dyskryminacji ze względu na płeć oznacza, że: 1) wynagrodzenie przyznane za taką samą pracę na akord jest określane na podstawie takiej samej jednostki miary oraz 2) wynagrodzenie za pracę na czas jest takie samo na tym samym stanowisku.

¹⁰ A. Wróbel *Stosowanie prawa Unii Europejskiej przez sądy*. Warszawa 2010, tom I, s. 183. ¹¹ Dz.U. 2010 Nr 254, poz. 1700.

¹² A. Bodnar *Dyskryminacja ze względu na wiek – regulacje prawne*. Warszawa 2008, s. 14

¹³ A. Rzońca, W. Wojciechowski *Ile kosztują nas wcześniejsze emerytury?* Raporty Forum Europejskiego Rozwoju, Warszawa 2008, s. 5.

¹⁴ *Ibidem*, s. 9.