

Okres ochronny

Michał W.: Czy przed przejściem na emeryturę pomostową przysługuje mi czteroletni okres ochronny? W chwili obecnej mam 56 lat i brakuje mi do emerytury cztery lata. Pracuję w szkodliwych warunkach pracy.

Emerytury przyznawane obecnie można podzielić na trzy rodzaje: emerytury zwykłe, w obniżonym wieku emerytalnym oraz wcześniejsze. Szczególna ochrona stosunku pracy wynikająca z art. 39 kodeksu pracy przysługuje pracownikom w okresie czterech lat przed osiągnięciem wieku, który uprawnia do emerytury zwykłej albo w obniżonym wieku emerytalnym (jeżeli ubezpieczony spełnia warunki do uzyskania świadczenia). Nie przysługuje przed emeryturą wcześniejszą.

Emerytury w obniżonym wieku emerytalnym są świadczeniami o charakterze wyjątkowym w tym sensie, że – inaczej niż emerytury wcześniejsze – dotyczą tylko niektórych grup zawodowych oraz osób wykonujących prace w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze.

Fakt, że określony rodzaj pracy uwzględniono w obowiązują-

cym w zakładzie wykazie prac w warunkach szkodliwych lub szczególnie uciążliwych (art. 145 k.p.), nie przesądza o otrzymaniu prawa do emerytury. Wykonywanie przez pracownika pracy w tych warunkach zobowiązuje pracodawcę do ustanowienia dodatkowych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy albo do obniżenia norm czasu pracy. Ewentualnie – jeżeli przepisy wewnątrzzakładowe tak stanowią – pracownikowi może przysługiwać stosowny dodatek (tzw. „szkodliwe”). Natomiast nabycie uprawnień do emerytury w obniżonym wieku emerytalnym zależy od tego, czy wykonywana praca należy do kategorii prac wymienionych w rozporządzeniu Rady Ministrów z 7.02.1983 r. w sprawie wieku emerytalnego dla pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. Jeżeli warunki określone rozporządzeniem

są spełnione, pracownik zyskuje prawo ubiegania się o emeryturę w obniżonym wieku emerytalnym oraz szczególną ochronę stosunku pracy w okresie czterech lat przed osiągnięciem wieku uprawniającego do tej emerytury (art. 39 k.p.).

Aktualny stan prawny w kwestii emerytur jest złożony. Wprowadzie nadal obowiązują dotychczasowe przepisy dotyczące emerytur w związku z pracą w szczególnych warunkach / szczególnym charakterze (ramowa regulacja zawarta w ustawie z 17.12.1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz przepisy wspomnianego rozporządzenia), jednak – zgodnie z art. 46 ustawy emerytalnej – przepisy te w odniesieniu do osób urodzonych po 31 grudnia 1948 r. tracą moc na koniec 2008 r. (za wyjątkiem emerytur dla grupy osób wymienionych w art. 184 ustawy). Dla osób urodzonych po 31 grudnia 1948 r. mają być ustanowione emerytury pomostowe (art. 24). Ponieważ jednak nie ma pewności, na jakich zasadach będą one przyznawane, nie można też określić, czy stosunki pracy tych osób będą podlegały szczególnej ochronie. Sytuację dodatkowo komplikuje możliwość skrócenia szczególnej ochrony do dwóch lat przed eme-



m.jaszeński@tygodniksolidarnosc.com

ryturą, gdyż ostatnio w piśmiennictwie rozważa się taką opcję.

W konsekwencji nie jest możliwe ustalenie, czy w przyszłości będzie Panu przysługiwała emerytura w obniżonym wieku emerytalnym oraz szczególna ochrona stosunku pracy w okresie przed tą emeryturą. Ochrona ta nie przysługuje obecnie – chyba że należy Pan do grupy osób wymienionych w art. 184 ustawy (które uzyskały wszystkie – poza wiekiem – warunki niezbędne do nabycia prawa do emerytury już w dniu wejścia w życie obowiązującej obecnie ustawy emerytalnej tj. 1 stycznia 1999 r.), ale tego na podstawie ogólnych informacji podanych w Pańskim pytaniu nie można stwierdzić. ■

Urlop na czas pełnienia funkcji

Władysław L. (Koszalin): Członek związku zawodowego został powołany do władz wojewódzkiej struktury branżowej. W związku z tym organizacja zakładowa wystąpiła z wnioskiem o udzielenie mu urlopu bezpłatnego na czas pełnienia funkcji. Pracodawca zażądał protokołu z wyborów władz branżowych oraz dowodu na to, że członek związku będzie zatrudniony w tych władzach jako pracownik. Od tego uzależnił udzielenie urlopu. Czy miał do tego prawo?

Zgodnie z art. 25 ust. 1 ustawy z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych, „Pracownikowi powołanemu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania tej funkcji w charakterze pracownika, przysługuje – na wniosek organizacji związkowej – prawo do urlopu bezpłatnego”. Przepis ten wprowadza zatem dwa warunki:

1) powołanie pracownika do pełnienia funkcji poza zakładem

pracy w wyniku wyborów,

2) obowiązek zatrudnienia pracownika przez strukturę związkową poza zakładem pracy.

O ile wymóg pierwszy jest dość łatwy do spełnienia, o tyle wymóg drugi jest problematyczny. Przypadki zatrudnienia przez strukturę branżową na podstawie stosunku pracy występują bowiem tylko w większych centralach związkowych.

Pracodawcy należy przedstawić odpowiednie dowody na okoliczność przeprowadzonych

wyborów. Wystarczającym dokumentem jest wyciąg z KRS (ewentualnie można przedłożyć zaświadczenie wystawione przez strukturę branżową). Jeśli chodzi o wymóg drugi, to – w przypadku, gdy zatrudnienie we władzach branżowych nie wchodzi w grę – trzeba ustalić to z pracodawcą. W praktyce, w zaistniałej sytuacji, związek może dokonać wyboru pracownika do władz zakładowych i złożyć wniosek o jego zwolnienie od świadczenia pracy za wynagrodzeniem (art. 31

ust. 1 ustawy o związkach zawodowych). Po rozważeniu takiej alternatywy pracodawca będzie raczej wolał udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego.

Opisane wyżej komplikacje wynikają z niefortunnego sformułowania art. 25 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, który nie powinien wprowadzać wymogu zatrudnienia członka związku przez władze branżowe, tym bardziej że w praktyce pracodawca nie ma instrumentów prawnych, by to sprawdzić. ■