

Zbigniew Hajn

**PRAWO DO PRACY
PO PRZEKROCZENIU WIEKU EMERYTALNEGO***

I. Zagadnienia prawne związane z osiągnięciem wieku emerytalnego i nabyciem prawa do emerytury zostały najpełniej naświetlone w literaturze prawa ubezpieczenia społecznego. Niewiele uwagi skutkom nabycia uprawnień emerytalnych poświęca natomiast nauka prawa pracy, przyjmując milcząco, iż cała sprawa sprowadza się tu do ustania stosunku pracy. Tym samym poza szerszymi rozważaniami pozostaje ważny i złożony problem zatrudnienia osób, które kontynuują pracę po nabyciu prawa do emerytury lub podejmują ją po pewnym okresie przerwy. Podstawowe znaczenie w tym zakresie ma kwestia prawa do pracy po przekroczeniu wieku emerytalnego.

II. Nie ulega wątpliwości, że do zasadniczych składników treści prawa do pracy należy zapewnienie każdemu człowiekowi możliwości materialnego utrzymania siebie i rodziny. Ograniczenie treści tego prawa do strony zarobkowej nie wydaje się jednak uzasadnione. Nikt nie przeczy, iż praca jest źródłem szeregu innych wartości życiowych, do których zaliczyć należy, między innymi, pozycję społeczną, zaspokojenie aspiracji, poczucie własnej wartości i przydatności, rozbudzanie i rozwój zainteresowań itd. Dostrzeganie tych potrzeb uzasadnia pojmowanie prawa do pracy jako prawa do korzystania zarówno z materialnych, jak i niematerialnych wartości, których źródłem jest praca.

Normy prawne dają oparcie zarówno węższemu, jak i szerszemu rozumieniu prawa do pracy. W niektórych aktach międzynarodowych, jak np. w Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z 1966 r., „prawo do uzyskania możliwości zarobienia na życie” zostało

* Artykuł złożono do druku we wrześniu 1989 r.

potraktowane jako jedyna istotna treść prawa do pracy¹. W innych aktach ONZ, a w szczególności w art. 23 ust. 1 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka z 1948 r. i art. 6 Deklaracji o Postępie Społecznym i Rozwoju z 1969 r., spotykamy natomiast szeroką, nie ograniczoną do prawa zarabiania na życie formułę prawa do pracy.

Nie trzeba szeroko dowodzić, że skoro emerytura gwarantuje, w założeniu, środki utrzymania, to podstaw do pełnego uznania prawa emerytów do pracy należy poszukiwać w szerokim ujęciu tego prawa. Teza ta nie dotyczy jednak wszystkich przypadków. Wypada bowiem zauważyć, że konieczność pracy zarobkowej nie znika automatycznie wraz z osiągnięciem wieku emerytalnego. Dotyczy to szczególnie sytuacji, gdy dana osoba nie wypracowała sobie prawa do emerytury lub gdy poziom świadczeń emerytalnych jest niski. W takich okolicznościach nawet wąsko rozumiane prawo do pracy odnosi się w pełni do osób w wieku emerytalnym.

Wśród uwarunkowań prawa do pracy osób, które przekroczyły wiek emerytalny, istotne znaczenie odgrywa obowiązująca lub dominująca w danym kraju koncepcja prawa do emerytury. Traktowanie emerytury jako odłożonej części wynagrodzenia należnego po przepracowaniu określonej liczby lat daje podstawy do akceptacji prawa emerytów do dalszego zatrudnienia. Z kolei koncepcja emerytury jako świadczenia przyznawanego ze względu na osiągnięcie „wieku starczego” początkującego okres *sui generis* inwalidztwa uzasadnia odwrotne stanowisko i daje oparcie dla twierdzeń o przekształcaniu się, z chwilą osiągnięcia wieku emerytalnego, prawa do pracy w prawo do wsparcia finansowego.

Zapewnienie prawa do pracy osobom w wieku emerytalnym jest w decydującym stopniu uzależnione od racji pozaprawnych. Przedstawianie licznych społeczno-ekonomicznych, demograficznych czy wreszcie medycznych uwarunkowań przemawiających za lub przeciw pracy zawodowej ludzi starszych nie jest możliwe w ramach niniejszego opracowania. Nie ma również takiej potrzeby, bowiem pozaprawne aspekty pracy ludzi starszych posiadają już bogatą literaturę. Najkrótszą charakterystykę wniosków, do których prowadzi jej lektura, oddaje trafnie opinia wyrażona przez W. Szuberta². W jej świetle pozbawianie ludzi starszych prawa do pracy nie jest uzasadnione zarówno ze względu na ich odczucia i potrzeby, jak i głębiej pojęte interesy gospodarki narodowej.

III. Na gruncie polskiego prawa pracy przysługiwanie prawa do pracy osobom, które osiągnęły wiek emerytalny, nie budzi, *prima facie*, wątpliwości. Ograniczenia w tym zakresie pozostawałyby, jak podkreślono w literaturze,

¹ Podobnie pkt 1 Europejskiej Karty Socjalnej z 1961 r., źródło: *Prawa i obowiązki obywateli. Wybór źródeł*, red. Z. Kędzia, Wrocław 1978.

² W. Szubert, *Ubezpieczenia społeczne. Zarys systemu*, Warszawa 1987, s. 109.

w sprzeczności z postanowieniami Konstytucji, „które nadają obywatelskiemu prawu do pracy charakter powszechny nie przewidując żadnej granicy wieku”³. Należy też podkreślić, że żaden przepis ustawy nie wyłącza w sposób generalny tego prawa w stosunku do osób w wieku emerytalnym⁴.

Zasada ta znajduje potwierdzenie w szeregu przyjętych w prawie polskim rozwiązań, wśród których wymienić należy w szczególności: dopuszczalność łączenia emerytury z pracą zarobkową⁵, ponowne ustalenie emerytury, jeżeli emeryt pracuje po jej przyznaniu (art. 7 zep), oraz nałożenie na zakład pracy obowiązku przedłożenia organowi rentowemu wniosku o emeryturę na dwa miesiące przed zamierzonym przez pracownika przejściem na emeryturę, a nie przed nabyciem prawa do niej (art. 96 ust. 2 pkt 1 zep).

IV. Wskazane regulacje potwierdzając obowiązywanie zasady prawa do pracy po przekroczeniu wieku emerytalnego, nie dowodzą wszakże, same przez się, realnej wartości tego prawa dla zainteresowanych. Wartość prawa do pracy zależy od możliwości jego realizacji. Innymi słowy o tym, czy prawo do pracy jest pustą deklaracją czy też rzeczywistym uprawnieniem, przesądzają gwarancje skorzystania z niego przez zainteresowanych. Decydujące znaczenie w tym zakresie mają czynniki ekonomiczne oraz przyjęte w danym okresie priorytety polityki społecznej. Stwierdzenie to nie przeczy jednak samodzielnej roli rozwiązań prawnych jako środka urzeczywistniania prawa do pracy. W normach prawnych bowiem mogą i powinny znaleźć wyraz określone, podstawowe wartości zasługujące na poparcie i ochronę bez względu na zmienne warunki ekonomiczne. Za taką wartość należy uznać indywidualne prawo każdego człowieka do pracy na równych z innymi warunkach.

Z punktu widzenia gwarancji prawa do pracy osób w wieku emerytalnym szczególne znaczenie mają rozwiązania przyjęte w zakresie ochrony zatrudnienia pracowników w wieku przedemerytalnym i ochrony pracowników w wieku emerytalnym przed dyskryminującymi regułami rozwiązania stosunku pracy. Ważną rolę odgrywają również środki prawne, służące popieraniu aktywności zawodowej ludzi starszych poprzez system zachęt i mechanizmów prawnych dostosowujących warunki pracy do ich możliwości i potrzeb.

Ochrona zatrudnienia pracowników w wieku przedemerytalnym zmierza przede wszystkim do umożliwienia im nabycia prawa do emerytury. Służą temu określone gwarancje trwałości zatrudnienia w okresie poprzedzającym

³ *Ibidem*.

⁴ Tak też Sąd Najwyższy w uchwale z 12 V 1976 r., I PZP 14/76, OSNCP, 1976, nr 11, poz. 242.

⁵ Por. art. 82 ustawy z 14 XII 1982 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin, Dz.U. nr 40, poz. 267 oraz rozp. RM z 7 III 1983 r. w sprawie osiągnięcia wynagrodzenia lub innych dochodów przez osoby uprawnione do emerytury lub renty, Dz.U. 1985, nr 40, poz. 197 w brzmieniu ustalonym w rozp. RM z 12 IX 1988 r., Dz.U. nr 33, poz. 252.

datę przejścia na emeryturę, pozwalające pracownikowi na spełnienie wymaganych przez przepisy emerytalne warunków związanych z wiekiem i stażem pracy. Nabycie praw emerytalnych można jednak zapewnić nie tylko na drodze ochrony przed zwolnieniem z pracy. Ten sam cel bowiem może być osiągnięty poprzez specjalny system świadczeń finansowych na wypadek utraty pracy w okresie poprzedzającym wiek emerytalny. W szczególności służą temu odpowiednio dostosowane zasiłki dla bezrobotnych lub wcześniejsze emerytury⁶.

Oparcie ochrony pracowników w wieku przedemerytalnym na jednym ze wskazanych rozwiązań ma określone implikacje w zakresie prawa do pracy po przekroczeniu wieku emerytalnego. Ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy w okresie przedemerytalnym służy bowiem obiektywnie nie tylko zapewnieniu praw emerytalnych. Pozwala ona także na dalsze wykonywanie pracy i zwiększa szansę na jej ewentualną kontynuację po osiągnięciu wieku emerytalnego. Z kolei drugie z wymienionych rozwiązań, przedkładające świadczenie materialne nad trwałość zatrudnienia, służy wyłącznie ochronie prawa do emerytury, a wybór tego rozwiązania jako podstawowego wskazuje na tendencję do uznania prawa do wsparcia finansowego za wystarczający w starszym wieku ekwiwalent prawa do pracy.

Polskie prawo pracy przyjmuje zasadę ochrony trwałości dotychczasowego zatrudnienia pracownika w wieku przedemerytalnym. Zasadnicze znaczenie w tym zakresie ma art. 39 k.p., wprowadzający zakaz wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 2 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku⁷. Taka regulacja prawna stwarza korzystne warunki dla realizacji wskazanej zasady prawa do pracy osób w wieku emerytalnym.

W systemach, które tak jak prawo polskie nie stawiają powszechnie obowiązujących progów czasowych prawu do pracy emerytów, ocena realnej wartości tego prawa zależy w dużej mierze od tego, czy są oni chronieni przed rozwiązaniem umowy o pracę na zasadach obowiązujących wszystkich pracowników czy też nie. Zmniejszenie bowiem zakresu tej ochrony ze względu na wiek oznacza ograniczenie prawa do pracy, a w skrajnych wypadkach może je uczynić iluzorycznym.

⁶ Por. np. § 24 Zalecenia nr 162 MOP dotyczącego pracowników starszych (*Older Workers Recommendation*, 1980). Na gruncie prawa polskiego przykładem takiego rozwiązania jest uprawnienie pracowników likwidowanych przedsiębiorstw państwowych do wcześniejszej emerytury, por. rozp. RM z 20 II 1989 r. w sprawie wcześniejszego przechodzenia na emeryturę pracowników likwidowanych zakładów pracy, Dz.U. nr 11, poz. 58.

⁷ Szerzej Z. Hajn, *Status prawny ludzi starszych w polskim prawie pracy*, [w:] *Położenie klasy robotniczej w Polsce*, t. 6, *Warunki życia i problemy ludzi starych*, red. P. Wójcik, Warszawa 1986, s. 82–83.

Przykłady różnicowania zakresu ochrony trwałości stosunku pracy pracowników przed i po przekroczeniu wieku emerytalnego znajdujemy na gruncie międzynarodowego prawa pracy. Kwestia ta nie stała się, jak dotąd, przedmiotem konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy, znalazła ona jednak odbicie w zaleceniach. Charakterystyczne w tej mierze jest zalecenie nr 166 dotyczące rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy (*Termination of Employment Recommendation*, 1982). Zgodnie z § 5 tego zalecenia wiek nie powinien być uznawany za podstawę zwolnienia z pracy. Jeżeli jednak pracownik przekroczył wiek emerytalny, kwestia jego ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy może być rozstrzygana zgodnie z prawem i praktyką krajową. Oznacza to dopuszczalność uznania wieku emerytalnego za przyczynę wypowiedzenia⁸.

Przykładów równoprawnej ochrony pracowników w wieku emerytalnym przed rozwiązaniem stosunku pracy dostarczają systemy prawne Czechosłowacji i ZSRR, które hołdują zasadzie, że osoby posiadające uprawnienia emerytalne mogą być zwolnione z pracy na tych samych zasadach co inni pracownicy⁹.

Na gruncie polskiego prawa pracy ochrona pracowników w wieku emerytalnym przed wypowiedzeniem umowy o pracę jest poważnie ograniczona. Można wskazać cztery podstawowe ograniczenia tej ochrony.

Pierwsze polega na obowiązku pracodawcy rozwiązania stosunku pracy z chwilą osiągnięcia przez pracownika wieku emerytalnego. Dotyczy to np. sędziów, prokuratorów, nauczycieli i niektórych nauczycieli akademickich¹⁰.

Istotą drugiego ograniczenia jest upoważnienie pracodawcy do rozwiązania stosunku pracy z chwilą osiągnięcia przez pracownika wieku emerytalnego.

⁸ Odmienna tendencja znajduje wszakże wyraz w Zaleceniu nr 162 (powołanym w przyp. 6), które stanowi (§ 22), iż normy upoważniające do zwalniania z pracy w określonym wieku powinny być rozważone w świetle § 3 tego aktu, zalecającego przedsięwzięcie stosownych środków chroniących pracowników starszych przed dyskryminacją. Zgodnie z § 5c tego zalecenia pracownicy starsi powinni korzystać z ochrony trwałości stosunku pracy na równi z innymi pracownikami z wykluczeniem dyskryminacji spowodowanej ich wiekiem.

⁹ Vide § 46 k.p. CSRS z 16 IV 1965 r. tekst polski w „Materiały z Zagranicy IPiSS” 1978, z. 1(14). Odnośnie do regulacji radzieckich por. V. V. Yegorov, I. Y. Kiselyov, *Questions of Old-age Pensioning in the USSR, National Report, Europejski Regionalny Kongres Prawa Pracy i Ubezpieczenia Społecznego*, Szeged 19–21 IX 1984 r., s. 14.

¹⁰ Por. kolejno: art. 62 § 1 pkt 3 ustawy z 20 VI 1985 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych, Dz.U. nr 31, poz. 137; art. 19 ust. 3 ustawy z 20 VI 1985 r. o prokuraturze Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej, Dz.U. nr 31, poz. 138; art. 23 ustawy z 26 I 1982 r. Karta nauczyciela, Dz.U. nr 3, poz. 19; art. 169 ustawy z 4 V 1982 r. o szkolnictwie wyższym, Dz.U. z 1985, nr 42, poz. 201.

Dotyczy to, między innymi, kolejarzy i pracowników pocztowych¹¹. W tym przypadku osiągnięcie wieku emerytalnego jest przyczyną, która z mocy prawa uzasadnia wypowiedzenie umowy.

Trzecie ograniczenie polega na uchyleniu niektórych zakazów wypowiedzenia umowy o pracę. I tak art. 39 ust. 2 i 5 ustawy o związkach zawodowych¹² pozbawia ochrony szczególnej pracowników w wieku emerytalnym pełniących funkcję członka zarządu zakładowej organizacji związkowej i funkcje wybieralne w ponadzakładowych organach związków zawodowych, a art. 13 ustawy o społecznej inspekcji pracy¹³ odmawia tej ochrony społecznym inspektorom pracy. *Ratio legis* uchylenia tych zakazów nie jest jasne. Należy bowiem zauważyć, że obowiązują one wobec pracowników w wieku emerytalnym pełniących funkcje członków rad pracowniczych przedsiębiorstw państwowych oraz ich zakładów¹⁴, funkcje wybieralne w niektórych organizacjach społecznych¹⁵ oraz radnych¹⁶. Oczywiście jest też ich obowiązywanie w pozostałych sytuacjach objętych ochroną szczególną, np.: w okresie urlopu wypoczynkowego, niezdolności do pracy spowodowanej chorobą itd.

Ostatnią postacią ograniczeń w ochronie trwałości stosunku pracy pracowników w wieku emerytalnym jest wyłączenie przez art. 40 § 2 k.p. obowiązku pracodawcy konsultowania zamiaru wypowiedzenia umowy ze związkiem zawodowym. Mamy tu więc do czynienia z uchyleniem wobec ogółu pracowników w wieku emerytalnym jednego z podstawowych elementów ochrony powszechnej. Z tego względu wymienione ograniczenie jest najpoważniejszym osłabieniem prawa omawianej grupy pracowników do ochrony przed zwolnieniem z pracy.

Przedstawiony opis dwóch ostatnich rodzajów ograniczeń jest konsekwencją przyjętej w niniejszym opracowaniu wykładni art. 40 k.p. oraz art. 39 ust. 2 i 5 ustawy o z.z. oraz art. 13 ustawy o s.i.p. Opiera się ona na uznaniu, iż przepisy te wyłączając związkową konsultację zamiaru wypowiedzenia oraz niektóre zakazy wypowiedzania, nie naruszają wymogu zasadności wypowie-

¹¹ Por. kolejno: § 11 rozp. RM z 27 XII 1974 r. w sprawie praw i obowiązków pracowników kolejowych, Dz.U. nr 21, poz. 327; § 13 ust. 1 rozp. RM z 27 X 1986 r. w sprawie praw i obowiązków pracowników państwowego przedsiębiorstwa Polska Poczta, Telegraf i Telefon, Dz.U. nr 43, poz. 209.

¹² Ustawa z 8 X 1982 r. o związkach zawodowych, Dz.U., 1985, nr 54, poz. 277, zm. Dz.U., 1989, nr 20, poz. 105.

¹³ Art. 39 k.p. i art. 13 ustawy z 24 VI 1983 r. o społecznej inspekcji pracy, Dz.U. nr 35, poz. 163.

¹⁴ Art. 6 ust. 1 i art. 33 ust. 5 ustawy z 25 IX 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego, Dz.U. nr 24, poz. 123.

¹⁵ § 5 rozp. RM z 20 IX 1974 r. w sprawie udzielania bezpłatnych urlopów pracownikom powołanym do pełnienia z wyboru funkcji w organizacjach społecznych, Dz.U. nr 37, poz. 218.

¹⁶ Art. 82 ustawy z 20 VII 1983 r. o systemie rad narodowych i samorządu terytorialnego, tekst jedn. Dz.U. 1988, nr 26, poz. 183.

dzenia umowy o pracę i prawa pracownika w wieku emerytalnym do dochodzenia roszczeń przewidzianych przez art. 45 k.p.¹⁷

Na odmiennym stanowisku stanął jednak Sąd Najwyższy, który w wytycznych dotyczących wykładni art. 45 k.p. uznał, że zgodnie z art. 40 k.p. osiągnięcie wieku emerytalnego jest, samo w sobie, wystarczającą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę¹⁸. Stanowisko to znalazło też oparcie w poglądach niektórych przedstawicieli doktryny prawa pracy¹⁹.

Pogląd Sądu Najwyższego opierał się na treści art. 40 k.p. w brzmieniu sprzed nowelizacji kodeksu z 7 kwietnia 1989 r. Zmiana przepisów nie wpłynęła wszakże na jego aktualność, bowiem ograniczenia ochrony szczególnej pracowników w wieku emerytalnym wynikające z dawnego art. 40 § 2 k.p. zostały utrzymane w art. 39 ust. 2 i 5 ustawy o z.z. i art. 13 ustawy o s.i.p. Dlatego też, dla większej jasności wyводу, w dalszych rozważaniach będę odwoływał się do d.art. 40 k.p.

Przeciwko dokonanej przez Sąd Najwyższy interpretacji d.art. 40 § 2 k.p. przemawiają następujące argumenty. Wskazany przepis uchylał zakazy wypowiedzenia wyłącznie w stosunku do będących w wieku emerytalnym działaczy związkowych i społecznych inspektorów pracy, nie naruszając ochrony szczególnej pracowników w wieku emerytalnym w innych objętych nią sytuacjach. Fakt ten nie był dostrzegany przez zwolenników krytykowanego stanowiska. Ich uwadze umknęło także to, że ustawodawca wyłączając w art. 40 zastosowanie art. 38 k.p., określił tym samym dokładnie zakres zamierzonego osłabienia ochrony powszechnej omawianej grupy pracowników. Nie jest zatem uzasadnione rozszerzanie tego osłabienia na pozostałe elementy tej ochrony. Błędne wydaje się także zastosowanie przy wykładni d.art. 40 § 2 k.p. argumentacji *a maiori ad minus*. Wyłączenie ochrony szczególnej przewidziane przez ten przepis dotyczyło tylko i wyłącznie pracowników w wieku emerytalnym, pełniących oznaczone funkcje. Uchylenia tej ochrony nie można natomiast traktować jako równoznacznego z pozbawieniem ochrony szerszej, tj. wymogu zasadności wypowiedzenia²⁰. Zgodnie z takim rozumowaniem należa-

¹⁷ Tak w odniesieniu do analogicznej regulacji zawartej w d.art. 40 § 1 k.p., J. Kruszewska, *Ochrona stosunku pracy pracownika niezdolnego do pracy*, PiZS, 1979, nr 5, s. 56; J. Wrątny, *Prawo do pracy i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych w powszechnym stosunku pracy*, „Studia i Materiały IP i SS” 1985, nr 4/233.

¹⁸ Uzasadnienie tezy IV wytycznych Sądu Najwyższego z 27 VI 1985 r. dotyczących wykładni art. 45 k.p., OSPiKA, 1985, nr 11, s. 164.

¹⁹ Tak np. I. Jędrasik-Jankowska, *Niektóre problemy prawa do emerytury w ujęciu ustawy o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin*, PiZS, 1984, nr 1, s. 20; T. Zieliński, *Głosa do wytycznych powołanych w przyp. 18*, OSPiKA, 1986, nr 5, poz. 102, s. 214-215; A. Filcek, *Kodeks pracy z komentarzem*, Warszawa 1979, s. 84.

²⁰ Tak też Wrątny, *op. cit.*, s. 16.

łoby przecież uznać, że każdy pracownik nie korzystający z ochrony szczególnej może być z tego względu zwolniony z pracy bez przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie.

Warto też zwrócić uwagę na omówione wcześniej unormowania określające, kiedy wiek emerytalny stanowi, sam w sobie, podstawę wypowiedzenia (drugie z wymienionych ograniczeń). Przepisy te mają charakter norm szczególnych, wprowadzających wyjątki od zasady merytorycznego uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę tej grupie pracowników. Tak więc uznanie wieku emerytalnego za przyczynę wypowiedzenia musi mieć wyraźną podstawę normatywną, za którą, z podanych już względów, nie można było uznać d.art. 40 § 2 k.p.

Z przedstawionych względów omawiane stanowisko wydaje się nietrafne. Waga wytycznych Sądu Najwyższego, wiążących sądy niższych instancji, przesądza jednakże o utrwaleniu tego stanu rzeczy.

Nieco inaczej, niż to przedstawiono, potraktował Sąd Najwyższy pracowników, którzy podjęli na nowo pracę już po przekroczeniu wieku emerytalnego. W takim wypadku bowiem konieczne jest, zgodnie z wytycznymi, istnienie innej jeszcze przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Przyczyną tą, ze względu na interes społeczny, może być zamiar zatrudnienia osoby młodszej lub pełnosprawnej. Sąd Najwyższy nie podaje motywów odrębnego potraktowania tej grupy osób. Można by przypuszczać, że u źródeł tego zróżnicowania leży przekonanie, że pracodawca decydujący się na zatrudnienie osoby w wieku emerytalnym powinien uwzględnić fakt jej zaawansowania wiekowego i, co za tym idzie, nie może później wykorzystywać tego faktu jako powodu wypowiedzenia umowy o pracę. Tłumaczeniu temu przeczy jednak przyjęcie przez Sąd Najwyższy dopuszczalności wypowiedzenia takiemu pracownikowi umowy na podstawie samego zamiaru zatrudnienia osoby młodszej lub pełnosprawnej.

Nie można oczywiście wykluczyć, że w pewnych sytuacjach taki powód wypowiedzenia może mieć racjonalne podłoże i usprawiedliwiać rozwiązanie umowy o pracę. Uznanie jednak, że sam ten motyw uzasadnia wypowiedzenie minimalizuje znaczenie zamierzonego przez Sąd Najwyższy wzmocnienia pozycji części osób w wieku emerytalnym, a przyjęcie wyraźnie tezy „młodszy – lepszy” oznacza, że stanowisko Sądu Najwyższego ma charakter dyskryminacyjny. Bez względu jednak na motywy zróżnicowania w wytycznych sytuacji prawnej pracujących emerytów należy stwierdzić, że nie znajduje ono uzasadnienia w przepisach. Artykuł 40 § 2 k.p. traktuje jednakowo wszystkich pracowników, którzy osiągnęli wiek emerytalny i nie można ich dzielić na kontynuujących pracę i podejmujących ją na nowo.

Znaczenie przedstawionej interpretacji Sądu Najwyższego wykracza poza sferę ochrony trwałości zatrudnienia pracowników w wieku emerytalnym. Rola ochrony przed nieuzasadnionym wypowiedzeniem nie ogranicza się

bowiem do stworzenia określonych gwarancji utrzymania miejsca pracy. Ochrona ta, pozbawiając pracodawcę najbardziej skutecznego sposobu uzależnienia pracownika, jakim jest groźba nieskrępowanego rozwiązania umowy, jest również jedną z podstaw partnerskiej pozycji pracownika w stosunku pracy. W świetle wytycznych pracownicy w wieku emerytalnym nie mają tej gwarancji podmiotowości pracowniczej.

Opisane ograniczenia ochrony pracowników w wieku emerytalnym przed zwolnieniem z pracy są sprzeczne z postanowieniami Konstytucji i przepisami kodeksu pracy, statuującymi zasady prawa do pracy, równości prawnej obywateli i równego traktowania pracowników. W świetle tych przepisów przekroczenie wieku emerytalnego nie powinno być samo przez się przyczyną uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy. Podstawą rozwiązania umowy o pracę winny być wyłącznie takie przyczyny, które obiektywnie, w świetle przyjętych kryteriów zasadności wypowiedzenia, powodują niecelowość dalszego zatrudnienia.

Jak wcześniej wskazano, na system gwarancji prawa do pracy emerytów składają się, obok ochrony trwałości zatrudnienia w wieku przedemerytalnym i emerytalnym, środki prawne służące popieraniu ich aktywności zawodowej. Celowi temu służyć mogą bodźce o charakterze materialnym i niematerialnym. Do pierwszych zaliczyć należy w szczególności: zwiększenie wymiaru emerytury, jeżeli pracownik kontynuuje pracę po spełnieniu przesłanek do jej nabycia, oraz dopuszczalność łączenia emerytury z dalszą pracą zarobkową. Do środków niematerialnych należą różnorodne rozwiązania organizacyjno-prawne dostosowujące warunki pracy do potrzeb obniżonej, przeciętnie biorąc, sprawności ludzi starszych. Są to np.: ułatwienia w podjęciu pracy w niepełnym wymiarze czasu, redukcja norm pracy, dodatkowe urlopy, zmiana dotychczasowej pracy na inną, dostosowaną do wieku i możliwości pracownika, przystosowanie miejsca pracy do poziomu sprawności osoby starszej itp. Do zachęt niematerialnych należy też zaliczyć różnego rodzaju wyróżnienia i tytuły honorowe.

Z punktu widzenia gwarancji prawa do pracy podstawowe znaczenie należy przypisać środkom niematerialnym. Niezależnie bowiem od tego, czy u podłoża ich stosowania leżą przyczyny ekonomiczne czy pozaekonomiczne, służą one obiektywnie idei realizacji prawa do pracy. Ich istotą jest bowiem dostosowanie warunków pracy do możliwości ludzi starszych. Wdrożenie tych rozwiązań umożliwia zatem podjęcie pracy nawet tym emerytom, którzy nie są zdolni bez szkody dla zdrowia do jej wykonywania na równi z pracownikami młodszymi. Dlatego też niestosowanie tych środków jest równoznaczne z ograniczeniem możliwości skorzystania przez ludzi starszych z prawa do pracy. Zależność taka nie występuje natomiast w odniesieniu do bodźców materialnych. Ich brak nie ogranicza bowiem szans realizacji prawa do pracy, może natomiast zniechęcać do skorzystania z tego prawa. Stosowanie przez

państwo wyłącznie materialnych mechanizmów aktywizacji zawodowej emerytów wskazuje jednoznacznie, że jedynym celem takiej polityki zatrudnienia jest ekonomiczne wykorzystanie tych ludzi starszych, którzy są jeszcze zdolni do pracy na równi z młodszymi. Tego rodzaju polityka zatrudnienia ma niewiele wspólnego z ideą prawa do pracy.

Prawo polskie stanowi klarowny przykład wąskiego, ekonomicznego nastawienia do zatrudnienia osób w wieku emerytalnym²¹. Przewidziane w nim rozwiązania, takie jak: ponowne ustalanie emerytury, jeżeli uprawniony pracował po jej przyznaniu (art. 79 zep), zwiększanie podstawy wymiaru emerytury za każdy pełny rok zatrudnienia w Polsce Ludowej ponad 20 lat (art. 29 ust. 2 zep) oraz bardzo obecnie liberalne zasady łączenia emerytury z pracą zarobkową²² idą w kierunku podyktowanym wyłącznie gospodarczą potrzebą zwiększenia liczby rąk do pracy. W przepisach naszego prawa nie znalazły natomiast miejsca rozwiązania pozwalające uwzględnić, związane z kontynuacją pracy, aspiracje i potrzeby tych ludzi starszych, którzy ze względu na obniżoną sprawność nie są w stanie, bez uszczerbku dla zdrowia, podjąć pracy nie przystosowanej do ich możliwości. Brak idących w tym kierunku rozwiązań oraz niski poziom wielu emerytur stwarza też poważne niebezpieczeństwo podejmowania przez emerytów pracy w warunkach szkodzących ich zdrowiu.

V. Rozważania te poświęcone gwarancjom prawa do pracy emerytów podważają trafność wysuniętej wcześniej (pkt III) tezy o obowiązywaniu w polskim prawie pracy zasady prawa do pracy osób, które przekroczyły wiek emerytalny. Wniosek ten znajduje oparcie w daleko idących ograniczeniach ochrony tych osób przed rozwiązaniem umowy o pracę oraz w polityce zatrudnienia ludzi starszych nastawionej wyłącznie na cele gospodarcze, a pomijającej ich głębiej rozumiane potrzeby związane z kontynuacją pracy zawodowej. Bliższe rozpatrzenie przepisów naszego prawa wskazuje, że to co *prima facie* wydawało się być generalną regułą prawa do pracy emerytów, jest w istocie rzeczy generalnym pozwoleniem na pracę. Różni się ono od prawa do pracy tym, że może być cofnięte przez każdego pracodawcę w dowolnym momencie na tej podstawie, że pracownik jest w wieku emerytalnym.

W tym stanie rzeczy postulować należy oparcie prawnej regulacji zatrudnienia emerytów nie tylko na zmiennych potrzebach gospodarczych, lecz również na idei prawa do pracy. Wymaga to przede wszystkim zrównania praw pracowników w wieku emerytalnym z prawami innych pracowników oraz wprowadzenia rozwiązań prawnych, zmierzających do zapewnienia odpowiednich do ich wieku i możliwości warunków pracy.

Uniwersytet Łódzki

²¹ Por. w tej kwestii m. in. Szubert, *op. cit.*, s. 167; M. Gersdorf-Giaro, *Praca emerytów – prawo czy przywilej? (Pytanie nadal aktualne)*, PiZS, 1988, nr 8, szczeg. s. 36.

²² Vide przyp. 5.

Zbigniew Hajn

LE DROIT AU TRAVAIL DU TRAVAILLEUR AYANT ATTEINT L'ÂGE
DE LA RETRAITE

Le droit au travail est l'un des droits fondamentaux de l'homme, reconnus par les actes de l'ONU et de la Constitution polonaise. Ces actes ne font pas dépendre la jouissance de ce droit de l'âge, en particulier ils n'excluent pas des bénéficiaires possibles les personnes ayant atteint l'âge de la retraite.

Les dispositions du droit polonais du travail permettent, elles aussi, de formuler la règle selon laquelle on bénéficie du droit au travail après avoir atteint l'âge de la retraite. Cependant la valeur réelle de ce droit dépend des garanties déterminées de sa réalisation. Une importance particulière à cet égard revient aux solutions adoptées en matière de protection de l'emploi des travailleurs avant l'âge de la retraite, et de protection du travailleur ayant atteint cet âge contre les règles discriminatoires de la résiliation du rapport de travail. Un rôle important est joué aussi par les mesures juridiques favorisant l'activité professionnelle des personnes du troisième âge par un système d'encouragements et de mécanismes juridiques adaptant les conditions de travail à leurs besoins et facultés.

L'analyse des dispositions du droit du travail montre que le droit polonais ne contient pas de garanties suffisantes du droit des retraités au travail. La protection des travailleurs ayant atteint l'âge de la retraite contre la résiliation du contrat de travail est limitée, en laissant en fait à la volonté de l'employeur la décision sur la résiliation du rapport de travail. La réglementation des mesures juridiques en faveur de l'activité professionnelle des personnes de troisième âge n'est pas satisfaisante, elle sert uniquement à atteindre les buts économiques immédiats. Elle se borne en effet aux moyens d'encouragement matériel tendant à stimuler l'emploi des retraités qui sont en mesure de fournir du travail à l'égal des travailleurs plus jeunes. Par contre, on manque de solutions juridiques tendant à faciliter l'activité professionnelle des personnes du troisième âge dont le rendement est de ce fait diminué.

Pour que cet état de choses puisse changer, il faut avant tout mettre les droits des travailleurs ayant atteint l'âge de la retraite sur un pied d'égalité avec ceux des autres travailleurs et mettre en place des solutions juridiques tendant à garantir les conditions de travail appropriées à l'âge et aux facultés des ceux-là. En faveur de quoi militent non seulement l'idée du droit au travail en tant que droit de chaque individu, mais aussi les aspirations et les besoins des personnes du troisième âge et les intérêts largement entendus de l'économie nationale.