

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: poniedziałek, 10, wrzesień 2012 00:00

Rafał Rudka

Odsłony: 1495

---

Ustawa o zmianie niektórych ustaw w związku z podwyższeniem wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn - projekt z 30 sierpnia 2012 r. – została skierowana do uzgodnień zewnętrznych. Podstawowe zmiany wprowadzane nową ustawą mają polegać na wyeliminowaniu z systemu prawnego tych rozwiązań, które nakazują, bądź dopuszczają rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem tylko dlatego, że osiągnął on wiek emerytalny. Jako zasadę przyjęto, iż przepisy przewidujące możliwość zwolnienia z pracy wraz z osiągnięciem określonego wieku - najczęściej 60 i 65 lat - powinny być uchylone.

11 maja 2012 r. została uchwalona ustawa o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw. Ustawa ta wprowadziła rozwiązania polegające na stopniowym podwyższaniu wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn do jednakowego poziomu 67 lat. Wprowadzenie zmian w zakresie wieku emerytalnego wymaga odpowiedniego dostosowania regulacji prawnych nawiązujących do wysokości wieku emerytalnego, a regulacje te powinny wejść w życie jednocześnie ze zmianami w powszechnym systemie emerytalnym. Powyższa ustawa nie zawiera zmian we wszystkich ustawach, które powinny być wprowadzone w związku z podwyższeniem i zrównaniem wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn. Analiza systemu przepisów łączących się z wiekiem emerytalnym obejmuje następujące grupy przepisów:

- przepisy, których bezwzględnym skutkiem jest rozwiązanie stosunku pracy lub utrata możliwości zajmowania dotychczasowego stanowiska,
- regulacje odnoszące się do wieku jako wyznacznika uprawnień do wykonywania określonych czynności zawodowych,
- normy przyznające prawa do zabezpieczenia społecznego w związku z faktem ukończenia wieku 60 lub 65 lat,
- przepisy uprawniające pracodawcę do wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem z osiągnięciem przez niego wieku 60 lub 65 lat.

Zmiany projektowane nową ustawą dotyczą przepisów pragmatyk zawodowych, które z natury w odmienny sposób określają katalog praw i obowiązków pracowniczych pewnych kategorii pracowników. Jednakże skoro zmiany w systemie ubezpieczeń społecznych zmierzają do zrównania uprawnień emerytalnych wszystkich ubezpieczonych i jednocześnie do wydłużenia okresu aktywności zawodowej (m.in. z uwagi na stałe wydłużanie się okresu życia), zasadne jest także dążenie do zrównania uprawnień w zakresie możliwości pozostawania w zatrudnieniu wszystkich osób pozostających w stosunku pracy, a zatem także tych osób, których prawa i obowiązki regulują w szczególny sposób przepisy pragmatyk zawodowych.

W aktualnym stanie prawnym wiele z nich zawiera rozwiązania prawne, pozwalające na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem, który osiągnął (wynikający z obecnych przepisów), wiek emerytalny, uniemożliwiając tym samym tym osobom kontynuowanie kariery zawodowej. Taki stan rzeczy w sytuacji, gdy wzrasta długość oraz standard życia, a także gdy następuje ciągły rozwój technologiczny, poprawiający warunki pracy - jest niejednokrotnie postrzegany przez zainteresowanych kontynuowaniem kariery zawodowej jako dyskryminacja ze względu na wiek.

Projekt ustawy jest umieszczony w BIP MPiPS - [tutaj](#).

*Źródło: MPiPS*