

D6

ŚWIADCZENIA

Seniorzy odzyskają posady, ale nie pensje

Emeryta, który na chwilę rozwiązał umowę o pracę, nie trzeba zatrudnić na dotychczasowych warunkach. Jeżeli jest to uzasadnione, można mu dać jedynie zlecenie

Odzyskają posady, ale nie pensje

ANGAŻE Emeryta, który na chwilę rozwiązał umowę o pracę, nie trzeba zatrudnić na dotychczasowych warunkach. Jeżeli jest to uzasadnione, można mu dać jedynie zlecenie

MARTA GADOMSKA

■ Chcąc zachować emeryturę, rozwiązałam bezterminową umowę o pracę. Od 1 stycznia 2012 pracodawca chce mnie zatrudnić ponownie, ale za niższą pensję i tylko na rok. Czytałam, że emerytowi, który rozwiązał umowę o pracę po to, by zachować emeryturę, trzeba zapewnić takie same warunki zatrudnienia, jakie miał przed rozwiązaniem etatu? – pytają czytelnicy.

Osoby, które przeszły na emeryturę przed 1 stycznia 2011 i nadal były zatrudnione w tym samym stosunku pracy co przed jej uzyskaniem, miały gorący czas we wrześniu i październiku 2011. W tych miesiącach bowiem, chcąc zachować pieniądze z ZUS, musiały rozwiązać umowy o pracę. Wiele z nich zrobiło to tylko pro forma, by zachować świadczenie, bo zatrudniający ich pracodawcy i tak wyrazili chęć nawiązania z nimi ponownej współpracy. Nie ma jednak przepisu, który w jakikolwiek sposób obligowałby szefów do zapewnienia dotychczasowych warunków pracy i płacy. Nie powinno zatem dziwić, że po kilku miesiącach przerwy proponuje pracodawca zamiast umowy bezterminowej angaż okresowy, niższą pensję lub niepełny wymiar **→ patrz ramka**.

Mało tego, emerytowi, który jest zatrudniany na nowo, za-

miast etatu można zaoferować umowę cywilnoprawną, np. zlecenie.

Po nowemu

Ale uwaga, tutaj trzeba uważać, by wykonywana na podstawie tego kontraktu praca nie nabrała cech charakterystycznych dla stosunku pracy. Nie może być zatem tak, że po podpisaniu tego angażu emeryt będzie wykonywał dotychczasowe obowiązki w wyznaczonym miejscu i czasie oraz w bezpośredniej podległości w stosunku do przełożonego.

PRZYKŁAD

Pani Maria była zatrudniona w dziale kadr na umowę o pracę na 1/2 etatu. Zajmowała się rozliczaniem czasu pracy. Liczyła wymiary czasu pracy, układała grafiki, prowadziła ewidencję pracowników. Po rozwiązaniu angażu szef zatrudnił ją na nowo, ale na umowę-zlecenie. W zakresie wykonywanej pracy nic się nie zmieniło. Pani Maria nadal przychodzi na godzinę 8 i pracuje do 16. Nadal ma przełożoną, która wydaje jej polecenia. W zasadzie pani Maria, choć jest zatrudniona jako zleceniobiorca, w świetle prawa ma status pracownika. Wykonywana przez nią praca spełnia przesłanki

charakterystyczne dla stosunku pracy, dlatego może wystąpić do sądu pracy z powództwem o ustalenie jego istnienia.

W oczekiwaniu na ruch

Część pracodawców wręcz czekała na moment rozwiązania umów z emerytami z ich inicjatywy. Pozwoliło im to bowiem, w bezproblemowy sposób, pozbyć się ich na dobre z pracy albo przynajmniej, jak w przypadku czytelniczki, zmienić im warunki zatrudnienia na gorsze. Podjęcie takich działań w trakcie współpracy było ryzykowne, bo choć z chwilą osiągnięcia wieku emerytalnego dana osoba przestała korzystać z ochrony przewidzianej w art. 39 i 43 k.p., to istniało ryzyko dyskryminacji ze względu na wiek (**wyrok SN z 19 marca 2008, I PK 219/07**). Niektórzy emeryci, mając jednak świadomość utraty posady lub ponownego jej podjęcia na gorszych warunkach, woleli zachować etat.

Krótkie résumé

Tymczasem ze względu na kontynuowanie zatrudnienia ZUS wstrzymał wypłatę wielu emerytur od 1 października 2011. Objęło to wszystkich uprawnionych do tego świadczenia bez względu na osiągane przychody, wiek (dotyczy też kobiet, które ukoń-

• ZDANIEM EKSPERTA

Magdalena Zwolińska

adwokat

w kancelarii **Raczkowski i Wspólnicy**



Tak samo jak żaden przepis nie zabrania ponownego zatrudnienia po rozwiązaniu stosunku pracy przez emeryta, tak samo żaden, przy ponownym podjęciu współpracy, nie zapewnia mu tych samych warunków zatrudnienia. W związku z tym nie ma przeszkód prawnych, by zamiast umowy bezterminowej dać mu angaż na czas określony albo zaproponować część etatu i mniejszą pensję. Uważamy jednak na dyskryminację w zatrudnieniu. Wyjątkowo ostrożnie należy podchodzić do kwestii wynagrodzenia, aby nie okazało się, że w przypadku osób wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości (porównywalne kwalifikacje, odpowiedzialność i wysiłek) dochodzi do dysproporcji w zarobkach, której podstawą jest osiągnięcie wieku emerytalnego. Taka praktyka jest niedozwolona.

czyli 60 lat, i mężczyźni, którzy skończyli 65 lat) i rodzaj emerytury (zawieszeniu podlega także emerytura kapitałowa). Jak wspomniałam wcześniej, dodatkowe pieniądze straciły wszystkie te osoby, które nabyły emeryturę przed 1 stycznia 2011 i które nie rozwiązały umowy o pracę. Natomiast starającym się o emeryturę po 31 grudnia 2010 ZUS przyznaje to świadczenie, ale zawieszają wypłatę od razu, jeśli nie otrzyma informacji o rozwiązaniu stosunku pracy. Icli emerytura nie jest wypłacana dopóty, dopóki dana osoba nie przedstawi dowodu na rozstanie z praco-

dawcą i nie złoży wniosku o podjęcie jej wypłaty.

Uwaga! Zamieszanie związane z chwilowym rozstaniem gwarantującym zachowanie emerytury nastąpiło w związku z art. 103a ustawy z 17 grudnia 1998 o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (DzU z 2009 r. nr 153, poz. 1227 ze zm.). Przywrócono w nim zasadę, że prawo do emerytury ulega zawieszeniu bez względu na wysokość przychodu uzyskiwanego przez emeryta z tytułu zatrudnienia kontynuowanego bez uprzedniego rozwiązania stosunku pracy z pracodawcą. ■