



Dnia 1 października 2017 r. wchodzi w życie Ustawa o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw („**Nowelizacja**”), kompleksowo regulująca nowe zasady przechodzenia na emeryturę.

OBNIŻENIE WIEKU EMERYTALNEGO

Od 1 października 2017 r. powszechny wiek emerytalny będzie wynosił 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn.

Komentarz: Nowelizacja zmienia warunki przechodzenia na emeryturę przywracając, co do zasady, rozwiązania obowiązujące przed 1 stycznia 2013 r. oraz obniżając obecnie obowiązujący wiek emerytalny. Sytuacja osób, które już nabyły prawo do świadczeń nie ulegnie zmianie. Z kolei osoby, które osiągnęły po 31 grudnia 2012 r. obniżony wiek emerytalny (60 lat dla kobiet, 65 lat dla mężczyzn) oraz spełniają pozostałe warunki wymagane do nabycia prawa do emerytury, mogą nabyć prawo do tego świadczenia z dniem 1 października 2017 r. **Pracodawcy muszą się liczyć z większym jednorazowym odpływem pracowników odchodzących na emeryturę.**

CZTEROLETNI OCHRONA PRZEDEMERYTALNA

W rezultacie obniżenia wieku emerytalnego, modyfikacji ulegnie wiek pracowników wchodzących w czteroletni okres ochrony przedemerytalnej na podstawie art. 39 Kodeksu pracy. Czteroletnia ochrona rozpocznie się odpowiednio po ukończeniu 56 lat (u kobiet) i 61 lat (u mężczyzn).

Przykład: Pracownik, który urodził się w dniu 1 listopada 1957 r., osiągnie obniżony wiek emerytalny 1 listopada 2022 r. Czteroletnia ochrona przedemerytalna rozpocznie się po ukończeniu przez niego 61 lat, czyli od 1 listopada 2018 r.

Komentarz: Zasada ta znajdzie zastosowanie do pracowników, którzy 1 października 2017 r. nie są jeszcze objęci ochroną przedemerytalną wynikającą z dotychczasowych przepisów lub przepisów przejściowych Nowelizacji.

OCHRONA PRZEDEMERYTALNA W OKRESIE PRZEJŚCIOWYM

Nowelizacja zawiera szereg przepisów przejściowych związanych z wdrożeniem obniżonego wieku emerytalnego, w tym następujące zasady:

- pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie Nowelizacji są już objęci ochroną przedemerytalną będą korzystać z ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę do osiągnięcia wieku emerytalnego na dotychczasowych zasadach (czyli łącznie przez 4 lata);

Przykład: Pracownica urodziła się 1 sierpnia 1958 r. Według dotychczasowych przepisów, wiek emerytalny kobiety urodzonej w tym dniu wynosi 61 lat i 11 miesięcy, w związku z czym jej okres ochronny rozpoczął się dnia 1 lipca 2016 r. Pracownica będzie podlegać ochronie do osiągnięcia wieku, w którym mogłaby przejść na emeryturę zgodnie z dotychczasowymi przepisami, tj. do 1 lipca 2020 r., mimo, że według nowych przepisów osiągnie ona wiek emerytalny już dnia 1 sierpnia 2018.

- pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie Nowelizacji nie są objęci ochroną przedemerytalną, jednak do obniżonego wieku emerytalnego zostanie im mniej niż 4 lata, będą podlegać ochronie przed wypowiedzeniem umowy o pracę do dnia 1 października 2021 r., także wówczas gdy upływ tego okresu przypadnie po osiągnięciu przez nich nowego wieku emerytalnego.

Przykład: Pracownik urodził się 1 maja 1955 r. W świetle dotychczasowych przepisów mógłby on przejść na emeryturę najwcześniej 1 maja 2022 r., zatem w chwili obecnej nie jest on objęty ochroną przedemerytalną. Z uwagi na wejście w życie Nowelizacji, pracownik osiągnie wiek uprawniający go do przejścia na emeryturę odpowiednio wcześniej, tj. w maju 2020 r. Oznacza to, że do obniżonego wieku emerytalnego zostanie mu mniej niż 4 lata licząc od dnia wejścia w życie Nowelizacji. Aby nie został on pozbawiony czteroletniej ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, na podstawie przepisów przejściowych będzie on chroniony w okresie od 1 października 2017 r. do 1 października 2021 r., mimo że osiągnie on obniżony wiek emerytalny (65 lat) przed upływem tego okresu.

Komentarz: Z uwagi na powrót do wieku emerytalnego obowiązującego przed dniem 1 stycznia 2013 r. zasadne stało się również przywrócenie poprzednich norm ochronnych. Wynika to przede wszystkim z konieczności zsynchronizowania przepisów dotyczących obniżenia wieku emerytalnego z regulacją ochronną zawartą w Kodeksie pracy.

Z perspektywy pracodawców warto z wyprzedzeniem ustalić liczbę pracowników, którzy od 1 października 2017 r. zostaną objęci ochroną przedemerytalną według zróżnicowanych zasad wskazanych powyżej. **Co do zasady, do dnia 30 września 2017 r. pracodawcy mogą złożyć takim pracownikom wypowiedzenie umowy o pracę** nawet jeżeli okres wypowiedzenia upłynie już w okresie ochrony przedemerytalnej. Jest to jednak obarczone pewnym ryzykiem, ze względu na narażenie na zarzut dyskryminacji ze względu na wiek czy też podważanie przez pracownika przyczyny uzasadniającej złożone wypowiedzenie umowy o pracę poprzez wskazywanie intencji uniknięcia ochrony przedemerytalnej pracownika jako faktycznego powodu rozwiązania umowy przez pracodawcę.

Ważne jest również **ustalenie ewentualnego objęcia ochroną przedemerytalną nowo zatrudnianych pracowników.**

Prosimy o kontakt w przypadku wszelkich pytań lub wątpliwości.

Roch Pałubicki

Partner

tel. +48 61 856 0414

mobile: +48 606 815 836

Roch.Palubicki@skslegal.pl

Monika Krzyszkowska-Dąbrowska

Senior Counsel

tel. +48 22 608 7370

mobile: +48 698 171 687

Monika.Krzyszkowska-Dabrowska@skslegal.pl

Niniejszy materiał został przygotowany w celu poinformowania Klientów kancelarii o określonych istotnych zmianach w prawie polskim i nie stanowi on porady prawnej dotyczącej konkretnej sytuacji któregokolwiek z Klientów i nie powinien być traktowany przez Klientów jako porada. W przypadku jakichkolwiek pytań związanych z przedstawionymi powyżej zagadnieniami prawnymi oraz ich możliwym wpływem na działalność gospodarczą danego Klienta w Polsce, prosimy o kontakt z prawnikiem prowadzącym Państwa sprawę.