

Poznań, dnia 25 sierpnia 2023 roku

Zarząd OZZZPRC

Szanowni Państwo,
w dniu 22 sierpnia 2023 r. została opublikowana w Dzienniku Ustaw *ustawa z dnia 28 lipca 2023 r. o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw* (Dz.U. 2023.1667) (dalej „nowelizacja”).

Najważniejsze zmiany wprowadzone nowelizacją to:

1) Uchylenie wygaszającego charakteru emerytur pomostowych.

Nowelizacja uchyla pkt 5 w art. 4 ustawy o emeryturach pomostowych, tj. przesłankę **konieczności wykonywania prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze przed 1999 r. jako warunku nabycia uprawnienia do emerytury pomostowej.**

Zrealizowany zatem został szczególnie akcentowany w ostatnim czasie postulat związków zawodowych o zniesienie wygasającego charakteru emerytur pomostowych.

2) Zmiana definicji rekompensaty.

W konsekwencji zmiany wygasającego charakteru emerytur pomostowych, nowelizacja dokonuje też innych zmian w ustawie o emeryturach pomostowych. Jedną z nich jest zmiana definicji rekompensaty określona w art. 2 pkt 5 ustawy o emeryturach pomostowych.

Nowa definicja: „rekompensata – odszkodowanie za utratę możliwości nabycia prawa do wcześniejszej emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze dla osób, **które nie mają ustalonego decyzją prawomocną prawa do emerytury pomostowej.**”

Jak wynika z uzasadnienia do projektu ustawy, „zmiana pozwoli na wyeliminowanie pojawiających się wątpliwości interpretacyjnych odnoszących się do obecnego brzmienia art. 2 pkt 5 ustawy o emeryturach pomostowych (podnoszono w nich, że z dotychczasowego brzmienia ww. przepisu wynika, że rekompensata nie przysługuje już w sytuacji, kiedy ubezpieczeni spełnili tylko warunki ustawowe uzyskania prawa do emerytury pomostowej).”

Obecnie zatem z przepisu będzie wprost wynikało, że rekompensata nie przysługuje tym ubezpieczonym spełniającym wymagania ustawowe do uzyskania emerytury pomostowej, które zostały potwierdzone prawomocną decyzją organu rentowego o ustaleniu tego prawa.

I druga kwestia związana z rekompensatą, w nowelizacji doprecyzowano (co budziło także wątpliwości interpretacyjne), że okres 15 lat pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, od którego zależy nabycie prawa do rekompensaty ma przypadać przed dniem 1 stycznia 2009 r. Zgodnie zatem z nowym brzmieniem art. 21 ustawy o emeryturach pomostowych:

„1. Rekompensata przysługuje ubezpieczonemu, jeśli **przed dniem 1 stycznia 2009 r.** ma okres pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze w rozumieniu przepisów ustawy o emeryturach i rentach z FUS, wynoszący co najmniej 15 lat.

2. Rekompensata nie przysługuje osobie, która ma ustaloną decyzją prawomocną prawo do emerytury na podstawie przepisów ustawy o emeryturach i rentach z FUS lub przepisów odrębnych.”

3) Podwyższenie rocznego limitu odliczenia od dochodu wydatków z tytułu składek członkowskich zapłaconych na rzecz związków zawodowych w roku podatkowym.

Nowelizacja w art. 3, dokonuje zmiany art. 26 ust. 1 w pkt 2c ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, podwyższając roczny limit odliczenia od dochodu wydatków z tytułu składek członkowskich zapłaconych na rzecz związków zawodowych w roku podatkowym z kwoty 500 zł do kwoty 840 zł.

Proponowane rozwiązanie będzie miało zastosowanie do dochodów (przychodów) uzyskanych od dnia 1 stycznia 2023 r.

4) Rozszerzenie katalogu składników wynagrodzenia, które nie są uwzględniane przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika porównywanego z wysokością minimalnego wynagrodzenia za pracę, o dodatek za szczególne warunki pracy przysługujący pracownikowi z tytułu wykonywania pracy w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia, pracy związanej z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym lub pracy szczególnie niebezpiecznej, na zasadach określonych w odrębnych przepisach, układzie zbiorowym pracy, innym opartym na ustawie porozumieniu zbiorowym.

Nowelizacja w art. 4 dokonuje następujących zmian w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę:

- wprowadza w art. 1 pkt 11 ustawy, definicję dodatku za szczególne warunki pracy: „**dodatek za szczególne warunki pracy**” – dodatek do wynagrodzenia z tytułu wykonywania pracy w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia, pracy związanej z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym lub pracy szczególnie niebezpiecznej, przysługujący pracownikowi na zasadach określonych w odrębnych przepisach, układzie zbiorowym pracy, innym opartym na ustawie porozumieniu zbiorowym, regulaminie wynagradzania, statucie określającym prawa i obowiązki stron stosunku pracy, umowie o pracę lub spółdzielczej umowie o pracę”;
- **rozszerza wskazany w art. 6 ust. 5 ustawy, katalog składników wynagrodzenia nie podlegających uwzględnieniu przy obliczaniu wynagrodzenia pracownika, którego wysokość jest następnie porównywana z obowiązującą wysokością minimalnego wynagrodzenia za pracę;** w art. 6 w ust. 5, dodaje się pkt 6 w brzmieniu: „6) dodatku za szczególne warunki pracy.”.

- 5) **Wprowadzenie szczególnej regulacji dotyczącej zabezpieczenia w sprawach z zakresu prawa pracy, w których pracownik podlegający szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia dochodzi roszczenia o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy.**

I tak, w art. 477 (2) § 2 Kodeksu postępowania cywilnego (dalej „kpc”) wprowadzono zmianę, że uznając wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne albo przywracając pracownika do pracy, **sąd na wniosek pracownika nakłada w wyroku** na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania, a obecnie przepis brzmi, że sąd na wniosek pracownika może nałożyć obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

Dodatkowo dodano w kpc przepis regulujący kwestię zabezpieczenia roszczenia pracownika poprzez nakazanie pracodawcy dalszego jego zatrudnienia do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Zgodnie z art. 755⁵ § 1 kpc: „w sprawach z zakresu prawa pracy, w których pracownik podlegający szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia dochodzi roszczenia o uznanie wypowiedzenia

stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy, **sąd na wniosek uprawnionego na każdym etapie postępowania udzieli zabezpieczenia przez nakazanie dalszego zatrudnienia go przez pracodawcę do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.** Podstawą udzielenia zabezpieczenia jest jedynie uprawdopodobnienie istnienia roszczenia. Sąd może odmówić udzielenia zabezpieczenia wyłącznie w sytuacji gdy roszczenie jest oczywiście bezzasadne.”

Przepisy określone w pkt 1-4 niniejszej analizy wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2024 r., natomiast zmiany w kpc określone w pkt 5 powyżej - po upływie 30 dni od ogłoszenia, czyli z dniem 22 września 2023 r.

Z poważaniem,

Anna Łabudź-Nowicka
radca prawny