

## 1. Przejście na emeryturę – prawo pracownika, a nie obowiązek

- Osiągnięcie wieku emerytalnego (60 lat kobieta, 65 lat mężczyzna) nie powoduje automatycznego rozwiązania umowy o pracę. Pracownik może nadal pracować u dotychczasowego pracodawcy.
- Możliwość przejścia na emeryturę to uprawnienie, z którego pracownik może, ale nie musi skorzystać.
- Pracodawca nie ma prawa „zmusić” pracownika do przejścia na emeryturę. Sam fakt nabycia uprawnień emerytalnych nie jest wystarczającą, samodzielną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę.

### **Przejście na emeryturę następuje co do zasady wtedy, gdy:**

1. pracownik zakończy stosunek pracy (wypowiedzenie lub porozumienie stron), a następnie
2. złoży wniosek do ZUS wraz ze świadectwem pracy.

## 2. Co pracodawca może, a czego nie może

### **Co jest dopuszczalne:**

- Dyrektor może:
  - rozmawiać z pracownikami,
  - proponować rozwiązanie umowy za porozumieniem stron w związku z przejściem na emeryturę,
  - przedstawić ofertę dalszej współpracy na innych zasadach (np. umowa zlecenia) – ale to zawsze propozycja, nie rozkaz.

Pracownik może się na to zgodzić, ale nie ma obowiązku.

### **Czego nie wolno:**

- Pracodawca nie może uzależniać zatrudnienia od „zgody” na emeryturę, ani grozić, że jeśli ktoś nie „pójdzie na emeryturę”, to zostanie zwolniony tylko z tego powodu.
- Samo dążenie do „odmłodzenia kadry” jest bardzo ryzykowne – może zostać uznane za dyskryminację ze względu na wiek.
- Jeśli dyrektor wypowiada umowę osobie, która ma wiek emerytalny, musi wskazać realną, obiektywną przyczynę (np. likwidacja oddziału, redukcja etatów z przyczyn ekonomicznych), a nie tylko „bo ma Pani emeryturę”.

## 3. Ochrona przedemerytalna (art. 39 k.p.)

Warto pamiętać, że:

- Zgodnie z art. 39 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.
- Ochrona ta nie działa w razie:
  - ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy,
  - szczególnych sytuacji (np. ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych – dyscyplinarka).

Czyli pracownik tuż przed emeryturą jest szczególnie chroniony – dyrektor nie może „ot tak” rozwiązać z nim umowy, tylko dlatego, że chciałby go wymienić na młodszą osobę.

#### 4. Sytuacja „proszę przejść na emeryturę, potem damy zlecenie”

To, co Pani opisuje („niech Pani przejdzie na emeryturę, a potem damy dyżury na zleceniu”), wygląda typowo jak próba:

- zmniejszenia kosztów etatowych,
- osłabienia ochrony pracowniczej (umowa zlecenia nie daje takiej ochrony jak umowa o pracę).

Samo zaproponowanie umowy zlecenia nie jest z mocy prawa zakazane – ale:

- pielęgniarka nie ma obowiązku się na to zgadzać;
- praca wykonywana w warunkach podporządkowania (grafik, miejsce pracy, nadzór, dyżury jak dotychczas) powinna być nadal wykonywana na umowie o pracę – zawarcie „zlecenia” w takich warunkach może być traktowane jako obejście prawa pracy.

#### 5. Co praktycznie mogą zrobić pielęgniarki i położne

Można im przekazać następujące zalecenia:

1. **Nie podpisywać nic „od ręki” w gabinecie dyrektora.**
  - Każdą propozycję porozumienia stron dobrze jest zabrać do domu / do analizy / do prawnika.
2. **Prosić o przedstawienie propozycji na piśmie.**
  - Jeżeli dyrektor mówi wyłącznie ustnie, pracownik ma pełne prawo powiedzieć: „Proszę o przekazanie propozycji na piśmie, żebym mogła ją spokojnie przeanalizować”.
3. **Skorzystać z pomocy związków / izby / prawnika.**
  - Jeżeli w zakładzie działa związek zawodowy, pracownik może poprosić, aby przedstawiciel związku był obecny przy rozmowie.
  - Można też zwrócić się do izby o wsparcie (choćby na poziomie informacji prawnej, jak ta).
4. **Pamiętać o prawie do odwołania do sądu pracy.**
  - Jeżeli pracownica dostanie wypowiedzenie i uzna je za nieuzasadnione lub dyskryminujące (np. ze względu na wiek), ma 21 dni na wniesienie odwołania do sądu pracy.
5. **Kwestia odprawy emerytalnej.**
  - Jeżeli stosunek pracy rozwiązuje się „w związku z przejściem na emeryturę”, pracownica co do zasady ma prawo do odprawy emerytalno-rentowej w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia (chyba że przepisy u pracodawcy przewidują wyższą).

#### 6. Podsumowanie

1. Przejście na emeryturę to prawo, a nie obowiązek – pracodawca nie może zmusić pielęgniarki/położnej do rozwiązania umowy tylko dlatego, że ma wiek emerytalny.
2. Rozmowy dyrektora i „propozycje” przejścia na emeryturę mogą być składane, ale zgoda pracownika musi być dobrowolna.

3. W przypadku realnej reorganizacji lub redukcji etatów pracodawca może wypowiedzieć umowy z przyczyn leżących po jego stronie, ale:
  - musi wskazać obiektywną przyczynę,
  - nie może selekcjonować pracowników wyłącznie po wieku,
  - musi przestrzegać przepisów o ochronie przedemerytalnej.
4. „Emerytura + zlecenie” to propozycja, którą pracownik może odrzucić; warto świadomie ocenić ryzyka takiej zmiany formy zatrudnienia.

