

Z prac parlamentu

Do pierwszego czytania w komisjach sejmowych został skierowany poselski projekt nowelizacji ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Przewiduje on możliwość przejścia na emeryturę dla osób z 40-letnim stażem pracy.

[Tekst powstał w sierpniu 2015 r. i zawiera informacje aktualne na sierpień 2015 r. – przyp. red.]

1. Emerytura po 40 latach pracy

1.1. Tak jest obecnie

Nowy system emerytalny opiera się na tym, że świadczenia są przyznawane z powodu spełnienia ryzyka ubezpieczeniowego, czyli dożycia określonego wieku emerytalnego lub niemożności dalszej pracy, spowodowanej stanem zdrowia. Branżowe przywileje oraz wydłużanie okresu aktywności zawodowej osób pracujących zastąpiono nową formułą obliczania świadczenia emerytalnego oraz wprowadzono stopniowe, rozłożone w czasie podnoszenie i zrównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn do 67 lat.

Na wysokość przyszłej emerytury w nowym systemie wpływają:

- długość stażu ubezpieczeniowego oraz wysokość zarobków przed 1 stycznia 1999 r. (co ma odzwierciedlenie w wysokości kapitału początkowego),
- liczba przepracowanych lat oraz wysokość zarobków po 31 grudnia 1998 r. (co odzwierciedla kwota składek na ubezpieczenie emerytalne zewidencjonowanych na indywidualnym koncie ubezpieczonego),
- wysokość wskaźników waloryzacji składek i kapitału początkowego (dotychczasowych i przyszłych),
- wiek przejścia na emeryturę (z uwagi na tzw. średnie dalsze trwanie życia stosowane przy obliczeniu emerytury).

Z powyższego wynika, że nowa formuła ustalania wysokości świadczenia emerytalnego jest pochodną czasu pozostawania na rynku pracy. Promuje późniejsze przechodzenie na emeryturę. Uzależnia wysokość świadczenia od wielkości zgromadzonego przez ubezpieczonego na indywidualnym koncie kapitału oraz przewidywanego dalszego trwania życia w wieku przejścia na emeryturę. Dłuższe zatrudnienie sprzyja więc zwiększeniu zgromadzonego kapitału, co przekłada się na wysokość świadczenia. Zreformowany system emerytalny wprowadził bodziec ekonomiczny do kontynuowania pracy, również po osiągnięciu wieku emerytalnego, ponieważ każdy kolejny rok pracy wpływa na zwiększenie emerytury.

Stopniowe wydłużanie okresu aktywności zawodowej i opłacania składek stało się jedynym sposobem na uzyskanie wyższej emerytury. Posłowie argumentują, że już teraz widać różnice w wysokości średnich emerytur przyznawanych i obliczanych według nowych oraz starych zasad z tzw. częścią socjalną i kwotą bazową. Przyznawana na nowych zasadach emerytura jest średnio o prawie 40% niższa od emerytury obliczonej według starych zasad. W 2013 r. osoby korzystające jeszcze z zasad tzw. starego systemu przechodziły na emeryturę średnio w wieku 59 lat, a ich świadczenie wynosiło przeciętnie 3000 zł. Natomiast, osoby, którym przyznano emeryturę na nowych zasadach, miały średnio 59,7 lat (kobieta – 59,4 lat, a mężczyzna – 60,1 lat), a przy-

znana emerytura wynosiła przeciętnie 1850 zł. W 2014 r. osoby korzystające z zasad starego systemu przechodziły na emeryturę średnio w wieku 58 lat, a ich świadczenie wynosiło przeciętnie 3182,24 zł. Osoby, którym przyznano emeryturę według nowych zasad, miały średnio 60,8 lat (kobieta – 59,9 lat, a mężczyzna – 62,2 lat), a przyznana emerytura wynosiła przeciętnie 1975,53 zł.

Posłowie argumentują, że różnica w wysokości emerytur ze starego i z nowego systemu będzie zwiększać się wraz ze spadkiem udziału zwaloryzowanego kapitału początkowego w zewidencjonowanym kapitale ogółem. Dla kolejnych przechodzących na emeryturę roczników dłuższa aktywność zawodowa oznaczać będzie relatywnie wyższe świadczenie ze względu na to, że na jego wysokość wpływa nie tylko wyrażony stażem pracy i opłaconymi składkami wkład ubezpieczonego do systemu (wzrost licznika w formule emerytalnej), ale również dalsze trwanie życia (późniejsze przejście na emeryturę obniża mianownik formuły emerytalnej).

Jednak gdy o wysokości przyszłej emerytury decyduje zebrany kapitał i przewidywany czas dalszego trwania życia, wiek emerytalny ma ważne, ale dodatkowe znaczenie. Posłowie są zdania, że kluczową kwestią jest, aby przez czas aktywności zawodowej i kobieta, i mężczyzna, mieli możliwość osiągnięcia przychodów i odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne z tego tytułu.

1.2. Co proponują posłowie?

Posłowie proponują zmianę ustawy, bez odstępowania od sukcesywnego podnoszenia wieku emerytalnego, który wynosić będzie docelowo 67 lat (w 2020 r. dla mężczyzn i w 2040 r. dla kobiet). Chcą natomiast wprowadzić możliwość skorzystania z prawa do emerytury przez osoby, które legitymują się co najmniej 40-letnim stażem opłacania składek na ubezpieczenie emerytalne. Po spełnieniu tego warunku (okres aktywności zawodowej wynoszący 40 lat lub dłuższy) moment przejścia na emeryturę będzie decyzją ubezpieczonego, zależną od jego sytuacji majątkowej, rodzinnej i zawodowej. To od osoby ubezpieczonej będzie więc zależało, co wybierze – niższą emeryturę (po przepracowaniu minimum 40 lat) pobieraną przez dłuższy okres czy wyższe świadczenie, lecz pobierane krócej. Autorzy projektu przypominają, że obecnie funkcjonujące rozwiązanie (emerytura częściowa, wypłacana w wysokości 50% kwoty emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obliczonej na dzień ustalenia prawa do emerytury częściowej, czyli dla kobiet w wieku co najmniej 62 lat a dla mężczyzn w wieku 65 lat, pod warunkiem posiadania długiego stażu pracy, wynoszącego 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn) nie spełnia oczekiwań osób z długoletnim okresem składkowym, które z różnych przyczyn muszą zakończyć swoją aktywność zawodową.

Biorąc pod uwagę to, że do stażu uprawniającego do przejścia na emeryturę bez względu na wiek zaliczane będą wyłącznie okresy składkowe, proponowane rozwią-

zanie dotyczyć będzie osób, które rozpoczęły pracę w młodym wieku (ok. 20 lat) i w całym okresie zatrudnienia miały krótkie okresy absencji chorobowej czy braku pracy. Proponowane rozwiązanie powinno stworzyć silny bodziec do aktywności zawodowej w celu możliwości uzyskania wymaganego okresu składkowego, uprawniającego do skorzystania z prawa do emerytury bez względu na wiek, będąc jednocześnie swoistym zabezpieczeniem na wypadek utraty pracy.

Posłowie argumentują, że podobne rozwiązania funkcjonują w większości innych państw Unii Europejskiej, z tym że dodatkowo określony jest wiek, w którym można skorzystać z prawa do emerytury z tytułu długoletniego stażu ubezpieczonego.

Prawo do emerytury miałyby osoby, które przebyły okres składkowy, wynoszący co najmniej 40 lat opłacania składki na ubezpieczenie emerytalne od podstawy wymiaru nie niższej od kwoty minimalnego wynagrodzenia pracowników. Przy obliczaniu okresów składkowych stosowana byłaby obecna zasada, wynikająca z art. 87 ust. 3 i 4 ustawy emerytalnej. Polega ona na tym, że miesiące, w których składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe były obliczone od podstawy wymiaru niższej od kwoty minimalnego wynagrodzenia pracowników, są uwzględniane w części odpowiadającej proporcji tej podstawy do kwoty minimalnego wynagrodzenia.

Przy ustalaniu podstawy obliczenia emerytury dla osoby, która miała ustalone prawo do emerytury częściowej, nie będzie uwzględniać się kwot zwiększenia składek na ubezpieczenie emerytalne i kapitału początkowego, uzyskanych w wyniku waloryzacji kwartalnej. W projekcie proponuje się zmniejszenie podstawy obliczenia emerytury o kwotę stanowiącą sumę wcześniej pobieranych emerytur w wysokości brutto, np. wcześniejszej emerytury, emerytury z Karty Nauczyciela, emerytury częściowej. Analogiczne zasady stosowane będą w przypadku ustalania podstawy wymiaru emerytury, po osiągnięciu wieku emerytalnego, określonego w art. 24 ustawy emerytalnej. Zasada ta jest identyczna jak obecnie funkcjonująca przy składaniu wniosku o emeryturę po osiągnięciu wieku emerytalnego i wcześniejszego pobierania świadczenia.

Wysokość emerytury stanowić będzie równość ilorazu podstawy jej obliczenia (kwoty zwaloryzowanych i zewidencjonowanych składek na koncie osoby ubezpieczonej) i średniego dalszego trwania życia dla osób w wieku równym wiekowi przejścia na emeryturę danego ubezpieczonego. Gdy wysokość obliczonej emerytury będzie niższa od minimalnej, gwarantowanej przez państwo, świadczenie zostanie podwyższone do kwoty gwarantowanej, a podwyższenie refundowane będzie ze środków z budżetu państwa. W razie kontynuowania aktywności zawodowej i opłacania składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe wysokość emerytury zostanie ustalona ponownie. Emerytura będzie podlegać obecnym zasadom zmniejszania i zawieszenia wypłaty świadczenia.

Możliwość uzyskania prawa do emerytury, po spełnieniu warunków określonych w projektowanej ustawie, wymaga odpowiedniego dostosowania wszystkich unor-

mowań, zawartych w ustawie o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych oraz w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych, które regulują tzw. suwak bezpieczeństwa, czyli procedurę sukcesywnego przenoszenia środków z otwartego funduszu emerytalnego w okresie 10 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego. W projekcie proponuje się więc odpowiednie zmiany w tych ustawach. Złożenie wniosku o emeryturę rozpocznie procedurę informowania otwartych funduszy emerytalnych przez ZUS o obowiązku przekazania całości środków zgromadzonych na rachunku w OFE na fundusz emerytalny FUS, przekazania tych środków oraz zewidencjonowania ich wartości na koncie ubezpieczonego w ZUS na ostatni dzień miesiąca poprzedzającego miesiąc, od którego zostanie przyznana emerytura.

Analogiczną możliwość prawa do emerytury dla osób, które mogą wykazać 40-letni okres ubezpieczenia emerytalno-rentowego, przewiduje projektowana zmiana ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników indywidualnych. Zgodnie z obecnym stanem prawnym – do 31 grudnia 2017 r. – rolnik, który nie osiągnął powszechnego wieku emerytalnego, podwyższanego systematycznie do 67 lat, ma prawo do emerytury po ukończeniu 55 lat (kobieta) i 60 lat (mężczyzna), jeżeli podlegał ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu przez okres co najmniej 30 lat i zaprzestał prowadzenia działalności rolniczej. Wprowadzenie proponowanego rozwiązania, umożliwiającego uzyskanie emerytury rolnikom, którzy posiadają długi okres prowadzenia gospodarstwa rolnego oraz pracy w gospodarstwie rolnym, bez konieczności oczekiwania na ukończenie podwyższonego wieku emerytalnego, z pewnością wpłynie na decyzje większości rolników, którzy będą mogli wcześniej przekazać gospodarstwa rolne w młodsze ręce, realizując w ten sposób jeden z elementów polityki rolnej państwa. Wypłata emerytury nie zostanie zawieszona w przypadku, gdy emeryt prowadzi działalność rolniczą z małżonkiem podlegającym ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu (art. 2 pkt 2). Jest to bardzo korzystne rozwiązanie dla osób podlegających ubezpieczeniu społecznemu rolników, gdyż ubezpieczony, który rozpoczął pracę w gospodarstwie rolnym w wieku 16 lat, będzie mógł skorzystać w wieku 56 lat z prawa do emerytury (kobieta i mężczyzna). Dodatkowo wypłata emerytury nie będzie zawieszana, gdy emeryt będzie kontynuował działalność rolniczą z ubezpieczonym małżonkiem.

Proponuje się, by ustawa weszła w życie 1 stycznia 2016 r.

2. Niskie zasiłki dla kobiet z biznesem – za rok

Do sejmu wpłynęła autopoprawka ustawy z 15 maja 2015 r. o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r. poz. 1066).

Posłowie, autorzy projektu, proponują przesunięcie wejścia w życie niektórych przepisów tej ustawy aż o 12 miesięcy. Chodzi o te, które zmieniają sposób obliczenia wysokości zasiłku macierzyńskiego dla kobiet, które prowadzą działalność gospodarczą i urodziły dziecko. Dotyczą one przypadków wykorzystywania luki w przepisach i pobierania wysokich zasiłków macierzyńskich po krótkim okresie ubezpieczenia.

2.1. Tak jest obecnie

Zgodnie z nowymi przepisami, jeśli bizneswoman będzie opłacała składki emerytalną, rentową, wypadkową i chorobową od podstawy wyższej niż minimalna, to podstawą wymiaru zasiłku będzie tyle, co najniższa podstawa, jeżeli niezdolność do pracy powstanie przed upływem pierwszego miesiąca kalendarzowego ubezpieczenia chorobowego. Jeżeli niezdolność do pracy powstanie później, to podstawą wymiaru będzie suma najniższej podstawy wymiaru składki plus 1/12 kwot nadwyżek ponad najniższą podstawę za każdy kolejny miesiąc ubezpieczenia. Wszystko po to, by uśrednić podstawy wymiaru składek i w konsekwencji zasiłku w razie krótkiego ubezpieczenia chorobowego i zadeklarowanego przychodu przekraczającego minimum.

Ponadto ci ubezpieczeni, którzy sami deklarują kwotę, od której chcą opłacać składki, czyli np. ci, którzy po ustaniu zatrudnienia pracowniczego założyli firmę i prowadzą ją krócej niż rok, będą mieli uwzględniany okres ubezpieczenia z poprzedniego tytułu, jeżeli przerwa między poprzednią pracą a nową firmą nie trwała dłużej niż 30 dni. Miesiące ubezpieczenia z poprzedniego tytułu, brakujące do uzyskania 12-miesięcznego okresu, będą przypisywane do okresu ubezpieczenia z bieżącego tytułu.

2.2. Co proponują posłowie?

Posłowie, którzy złożyli projekt zmian, nie chcą poprawiać powyższych regulacji. Chcą jednak odsunąć w czasie wejście w życie nowych przepisów. Uzasadniają, że robią to z myślą o kobietach, które przez wiele lat prowadziły firmę i odprowadzają z tego tytułu regularne składki. Ich zdaniem czteromiesięczne *vacatio legis* jest niezgodne z konstytucyjną zasadą sprawiedliwości społecznej, tym bardziej że ciąża trwa 9 miesięcy. Autorzy uważają, że to godzi w kobiety, które nie zdążą urodzić przed wejściem w życie nowych przepisów. W ich przypadku wysokość zasiłku będzie zależna od kwoty składek płaconych przez 12 miesięcy – tak jak w przypadku pracowników. Przeciwno zmianom protestują pracodawcy. I uzasadniają, że prace nad ustawą trwały tak długo, że każda z pań prowadzących firmę miała szansę podjąć wcześniej decyzję o urodzeniu dziecka.

3. Większe kompetencje związane z emeryturami pomostowymi dla Państwowej Inspekcji Pracy

Sejm pracuje nad rządowym projektem ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz ustawy o emeryturach pomostowych. Dotyczy on rozszerzenia kompetencji władczych Państwowej Inspekcji Pracy, pozwalających na ocenę procesu kwalifikowania przez pracodawcę wykonywanych u niego prac jako prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze.

3.1. Tak jest obecnie

Wskutek wejścia w życie 1 stycznia 2010 r. art. 48 ustawy z 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych rozszerzony został zakres zadań Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) przewidziany w art. 10 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. Katalog zadań PIP powiększony został o kontrolę ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, o której mowa w art. 41 ust. 4 pkt 2 ustawy o emeryturach pomostowych (dodanie pkt 9a w ust. 1 w art. 10 ustawy o PIP). Z tym nowym zadaniem korespondowało uprawnienie do nakazania pracodawcy umieszczenia pracownika w tej ewidencji (art. 11a ustawy o PIP) i wydawanie decyzji przez inspektora pracy (art. 33 ust. 1 pkt 1 ustawy o PIP).

W początkowym okresie obowiązywania ww. regulacji organy Państwowej Inspekcji Pracy dokonywały merytorycznej oceny charakteru pracy wykonywanej przez pracownika na określonym stanowisku pracy, aby móc ją zakwalifikować jako tę, która spełnia (bądź nie) kryteria wymienione w art. 3 ust. 1–3 ustawy o emeryturach pomostowych. Ocena taka była dokonywana bez względu na to, czy stanowisko, na którym pracownik (wnoszący skargę w trybie art. 41 ust. 6 ustawy o emeryturach pomostowych) wykonywał swoją pracę, znajdowało się w prowadzonym przez płatnika składek wykazie stanowisk pracy, na których są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze (art. 41 ust. 4 pkt 1 ustawy o emeryturach pomostowych). Jeśli przeprowadzona kontrola wypadła pozytywnie dla pracownika, to PIP wydawała decyzję o nakazaniu pracodawcy umieszczenia takiego pracownika w ewidencji. Jeśli kontrola wypadła negatywnie, podejmowano decyzję o odmowie wpisu do ewidencji.

Takie postępowanie PIP w zakresie kontroli ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze było początkowo akceptowane w orzecznictwie sądów administracyjnych.

W 2011 r. orzecznictwo w tej kwestii zaczęło się jednak zmieniać, co znalazło swój wyraz w orzeczeniach Naczelnego Sądu Administracyjnego. Uznał on, iż „organy

inspekcji pracy nie mają prawnych podstaw do dokonywania wiążących ustaleń czy badań w zakresie wykazywania, czy określone stanowisko pracy spełnia wymogi przewidziane przez ustawę o emeryturach pomostowych, by być umieszczone przez pracodawcę w rejestrze stanowisk prowadzonym w oparciu o przepis art. 41 ust. 4 pkt 1 ustawy”. Rolą organu Państwowej Inspekcji Pracy jest jedynie nakazanie pracodawcy umieszczenia pracownika w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze w oparciu o stan faktyczny, w którym zakwalifikowanie pracy danego pracownika do tego rodzaju prac nie jest sporne, ewentualnie gdy spór został już rozstrzygnięty, a dane pracownika nie figurują w ewidencji. Istnienie sporu w tym względzie uniemożliwia natomiast władczą ingerencję PIP. Takie stanowisko utrzymało się w linii orzeczniczej.

Odbiega ono od pierwotnej intencji ustawodawcy, który – poprzez nadanie nowych uprawnień kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy – nie miał na celu sprostowania jej roli jedynie do mechanicznego porównywania wykazu stanowisk pracy z ewidencją pracowników i podejmowania decyzji nakazującej umieszczenie pracownika w ewidencji, o której mowa w art. 41 ust. 4 pkt 2 ustawy o emeryturach pomostowych jedynie wtedy, gdy stanowisko, na którym pracownik wykonuje swoją pracę, zostało już umieszczone w wykazie prowadzonym przez pracodawcę w oparciu o przepis art. 41 ust. 4 pkt 1 ustawy o emeryturach pomostowych. Intencją ustawodawcy było nadanie Państwowej Inspekcji Pracy uprawnień nadzorczych o pełnym merytorycznym charakterze w zakresie kontroli pracodawców, u których są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze w rozumieniu przepisów ustawy o emeryturach pomostowych. To PIP jest najbardziej kompetentnym organem, wyposażonym w odpowiednie zaplecze merytoryczne i techniczne w zakresie oceny warunków pracy i ich wpływu na pracownika.

Z tych względów rząd zdecydował o przygotowaniu projektu odpowiednich zmian w ustawie o PIP, które pozwolą Państwowej Inspekcji Pracy na merytoryczną ocenę procesu kwalifikowania przez pracodawcę wykonywanych u niego prac jako prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, według kryteriów wskazanych w art. 3 ust. 1–3 ustawy o emeryturach pomostowych.

3.2. Co proponuje rząd?

Projektowane rozwiązania mają na celu rozszerzenie zadań Państwowej Inspekcji Pracy o kontrolę prowadzonego przez pracodawcę wykazu stanowisk pracy, na których są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze na podstawie art. 41 ust. 4 pkt 1 ustawy o emeryturach pomostowych.

Takie rozwiązanie spowoduje, że skarga pracownika wnoszona w trybie art. 41 ust. 6 ustawy o emeryturach pomostowych na uzasadnionej merytorycznie podstawie odniesie swój zamierzony skutek poprzez umieszczenie pracownika w ewidencji

pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze zarówno wtedy, gdy stanowisko, na którym pracuje, znajduje się już w wykazie, o którym mowa w art. 41 ust. 4 pkt 1 ustawy o emeryturach pomostowych, jak i gdy pracodawca nie umieścił go w wykazie. W drugim przypadku – wskutek zaproponowanych zmian – PIP nakaze pracodawcy, oprócz uzupełnienia ewidencji, również rozszerzenie wykazu o stanowisko, na którym skarżący pracownik wykonuje określony rodzaj pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze.

Skarga do Państwowej Inspekcji Pracy będzie przysługiwała pracownikowi nie tylko w sytuacji, w której nie został on umieszczony w ewidencji, o której mowa w art. 41 ust. 4 pkt 2 ustawy o emeryturach pomostowych, ale również wtedy, gdy pomimo umieszczenia w tej ewidencji stanowiska pracy, na którym wykonuje on prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, nie znalazło się ono w prowadzonym przez pracodawcę wykazie określonym w art. 41 ust. 4 pkt 1 ustawy o emeryturach pomostowych (art. 2 pkt 1 projektu).

Powyższa zmiana wymusiła również konieczność zmiany art. 41 ust. 5 ustawy o emeryturach pomostowych, który powoduje w obecnym brzmieniu obowiązek poinformowania pracownika o dokonaniu wpisu do wykazu stanowisk pracy, o którym mowa w art. 41 ust. 4 pkt 1 ustawy o emeryturach pomostowych. Dotychczas pracownik otrzymywał tylko informację o dokonaniu wpisu do ewidencji.

Nowelizacja ta przyczyni się także do wzmocnienia ochrony ubezpieczonych, występujących o ustalenie prawa do emerytury pomostowej. Ustalenie tego prawa zależy przede wszystkim od posiadania przez ubezpieczonego wymaganego okresu pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze. W przypadku okresów przypadających po 31 grudnia 2008 r. podlegają one uwzględnieniu przez ZUS na podstawie odpowiednich zapisów na koncie ubezpieczonego, dokonanych w wyniku przekazania przez płatników składek danych o pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze (ZUS ZSWA), wynikających z zapisów ewidencji, o której jest mowa w art. 41 ust. 4 pkt 2 ustawy o emeryturach pomostowych.

W projekcie przewidziano, żeby kontrola prawidłowości wykazu i ewidencji, o których mowa w art. 41 ust. 4 ustawy o emeryturach pomostowych, mogła się odbywać również z urzędu. Z propozycji wynika, że proponowane korzystniejsze dla pracownika zasady dotyczące kontroli ewidencji i wykazu byłyby stosowane do postępowań, w których nie zostały wydane ostateczne decyzje przed dniem wejścia w życie projektowanej nowelizacji.

Proponuje się, żeby ustawa weszła w życie 14 dni od dnia ogłoszenia.