



**Alina Wypych-Żywicka\***

*Uniwersytet Gdański*

## W SPRAWIE EMERYTUR NAUCZYCIELI AKADEMICKICH<sup>1</sup>

### I. Wprowadzenie

Emerytura nauczycieli akademickich nie stanowiła do tej pory przedmiotu odrębnej ustawy, tak jak to swego czasu miało miejsce w odniesieniu do twórców, górników kolejarzy<sup>2</sup>. Ustawodawca regulację emerytury nauczycieli akademickich potraktował odmiennie, określając w pragmatyce służbowej<sup>3</sup> w 1990 r. przesłanki nabycia świadczenia obok tak istotnych kwestii, jak nawiązanie, ustanie stosunku pracy, obowiązki pracownicze, urlopy wypoczynkowe czy odpowiedzialność dyscyplinarna tej grupy zawodowej. Przyjęto tu rozwiązanie, zgodnie z którym kobieta nauczyciel akademicki mogła przejść na emeryturę po osiągnięciu wieku 55 lat przy 25-letnim stażu ubezpieczeniowym, natomiast mężczyzna po osiągnięciu wieku 60 lat i 30-letnim stażu ubezpieczeniowym, pod warunkiem że przepracowali co najmniej 20 lat w szkolnictwie wyższym<sup>4</sup>. Rozwiązanie to funkcjonowało do 2005 r. Różniło się ono znacznie od przyjętej w 1998 r. regulacji emerytur i rent z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych<sup>5</sup>. W porównaniu do obowiązującego modelu przechodzenia na emeryturę przyjętego w ustawie emerytalnej rozwiązanie w ówczesnej pragmatyce nauczycieli akademickich było

\* a.wypych@prawo.univ.gda.pl

<sup>1</sup> Problematyka dotyczy nauczycieli akademickich z wyłączeniem nauczycieli akademickich będących żołnierzami zawodowymi i funkcjonariuszami służb państwowych, którzy mają prawo do świadczenia emerytalnego z zaopatrzenia.

<sup>2</sup> Zobacz nieobowiązujące już ustawy, np.: ustawa z dnia 1 lutego 1983 r. o zaopatrzeniu emerytalnym górników i ich rodzin (tekst jedn.: Dz. U. z 1995 r. Nr 30, poz. 154 ze zm.); ustawa z dnia 28 kwietnia 1983 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników kolejowych i ich rodzin (Dz. U. Nr 3, poz. 10, ze zm.); wcześniej ustawa z dnia 27 września 1973 r. o zaopatrzeniu emerytalnym twórców i ich rodzin (Dz. U. z 1982 r. Nr 31, poz. 145 ze zm.).

<sup>3</sup> Ustawa regulująca w zasadzie wyczerpująco status pracowniczy podmiotów objętych tym aktem prawnym.

<sup>4</sup> Artykuł 112 ust. 2 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 65, poz. 385, ze zm.).

<sup>5</sup> Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227, ze zm.) [dalej: ustawa emerytalna lub ustawa o FUS].

znacznie bardziej korzystne. O ile bowiem pragmatyka przewidywała przejście na emeryturę dla kobiet w wieku 55 przy 25-letnim stażu pracy, o tyle ustawa o FUS w art. 29 ust. 1 pkt 1 przewidywała dwa warianty, alternatywnych przesłanek znacznie mniej korzystnych, niż wskazane w pragmatyce. Wspomniana „niekorzystność” sprowadzała się nie tylko do podwyższenia stażu ubezpieczeniowego, ale również do zwielokrotnienia przesłanek nabycia świadczenia. I tak w odniesieniu do kobiet wariant pierwszy ustalał wiek emerytalny na 55 lat przy 30-letnim okresie składkowym i nieskładkowym, drugi dopuszczał przy tym samym wieku obniżenie stażu ubezpieczeniowego do 25 lat pod warunkiem, że ubezpieczona była całkowicie niezdolna do wykonywania pracy. Podobnie w odniesieniu do mężczyzn ustawa emerytalna przewidywała wiek 60 lat przy 35-letnim stażu ubezpieczeniowym, bądź 25-letnim okresie składkowym i nieskładkowym, przy uznaniu ubezpieczonego za całkowicie niezdolnego do pracy. Warunki te dotyczyły osób urodzonych przed 1 stycznia 1949 r. Zostały one jednak utrzymane dla ubezpieczonych urodzonych po 31 grudnia 1948 r., o ile spełniali warunki wskazane w treści art. 46 ustawy emerytalnej – nie przystąpili do otwartego funduszu emerytalnego, albo złożyli wniosek o przekazanie środków zgromadzonych na rachunku w otwartym funduszu emerytalnym za pośrednictwem ZUS, na dochody budżetu państwa a warunki do uzyskania emerytury określone w ustawie emerytalnej spełniali do 31 grudnia 2008 r. W efekcie regulacja pragmatyki miała praktyczne zastosowanie do 2008 r.

Zmiany w warunkach nabycia emerytury dla nauczycieli akademickich nastąpiły po wejściu w życie nowej regulacji dotyczącej szkolnictwa wyższego z 2005 r.<sup>6</sup> W jej treści trudno bowiem doszukać się przesłanek warunkujących nabycie emerytury. Przyjęto tu inne rozwiązanie niż wprowadzone w pragmatyce nauczycieli akademickich z 1990 r. – odesłanie do innej regulacji prawnej. Potwierdzeniem jest tu brzmienie art. 137 ustawy emerytalnej. Zgodnie z jego treścią nauczyciele akademicy mają prawo do emerytury na podstawie przepisów ustawy o emeryturach i rentach z FUS. Oznacza to, że ustawa emerytalna a nie pragmatyka określa warunki nabycia prawa do wspomnianego świadczenia. Z racji podlegania ustawie emerytalnej nauczyciele akademicy urodzeni po 31 grudnia 1948 r. do 1 października 2017 r. mogli przechodzić na emeryturę w wieku wskazanym treścią art. 24 ust. 1a i 1b, ustalonym docelowo na 67 lat. W tej kwestii nastąpiło ujednoczenie wieku emerytalnego z wiekiem, jaki ustalił ustawodawca dla nauczycieli mianowanych pozostawiania w stosunku pracy, z wyłączeniem pracowników mających tytuł profesora.

Kolejna zmiana ustawy emerytalnej, która obowiązuje od 1 października 2017 r., obniżyła powszechny wiek emerytalny i ustaliła go na poziomie 60 lat dla kobiet, 65 dla mężczyzn, nie określając przy tym długości stażu ubezpieczenio-

<sup>6</sup> Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (tekst jedn.: Dz. U. z 2012 r., poz. 572, ze zm.) [dalej: ustawa o szkolnictwie wyższym].

wego<sup>7</sup>. Nie wiadomo jednak, jaki wiek nauczyciela akademickiego mianowanego zostanie przyjęty przez ustawodawcę jako granica trwania stosunku pracy. Czy będzie to 65 lat, jak miało to miejsce pod rządami ustawy o szkolnictwie wyższym z 2005 r., czy też 67 lat – związanej z podniesieniem wieku emerytalnego?<sup>8</sup> Zmiana ustawy emerytalnej wskazana w przypisie 7 nie wprowadziła zmian do art. 127 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym. Tym samym nie zmieniła na chwilę obecną granicy wieku 67 lat pozostawania w stosunku pracy nauczyciela akademickiego mianowanego.

## II. Przesłanki nabycia emerytury

1. W problematyce emerytur nauczycieli akademickich szczególną uwagę zwracają dwie kwestie, a mianowicie określenie wieku emerytalnego tej grupy zawodowej i określenie statusu wymogu rozwiązania stosunku pracy przy nabyciu prawa do emerytury.

Ustawa o szkolnictwie wyższym z 2005 r. w art. 127 ust. 2 stanowi, że stosunek pracy mianowanego nauczyciela w uczelni publicznej wygasa z końcem roku akademickiego, w którym ukończył on 67. rok życia, jeżeli nabył prawo do emerytury. W przypadku nienabycia prawa do emerytury po osiągnięciu wskazanego wieku wygaśnięcie stosunku pracy nastąpi z końcem roku akademickiego, w którym nabędzie to prawo. Stosunek pracy mianowanego nauczyciela akademickiego mającego tytuł naukowy profesora z kolei, zatrudnionego na stanowisku profesora nadzwyczajnego lub zwyczajnego w uczelni publicznej, wygasa z końcem roku akademickiego, w którym ukończył on 70. rok życia.

Zanim odniosę się do kwestii wieku emerytalnego nauczyciela akademickiego, warto dostrzec, że reguła wprowadzona art. 127 dotyczy jedynie uczelni publicznych, stąd wskazany w ustawie wiek nauczyciela akademickiego prowadzący do wygaśnięcia stosunku pracy może różnić się od wieku nauczycieli w szkołach niepublicznych. Wiek 67 lat jako wiek emerytalny nadal obowiązuje i może zostać wydłużony w przypadku nienabycia przez ubezpieczonego prawa do emerytury. Nie został zmodyfikowany przez zmianę ustawy emerytalnej funkcjonującej w nowym kształcie od 1 października 2017 r. W dalszym ciągu reguła powyższa odnosi się wyłącznie do ubezpieczonych, których stosunek pracy powstał na podstawie mianowania. Przyjęte rozwiązanie nie dotyczy natomiast nauczycieli kontraktowych.

Mając powyższe na uwadze, zasadne wydaje się pytanie, jaki wiek dla nauczyciela akademickiego winien być uznawany za wiek emerytalny? Czy jest

<sup>7</sup> Ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2017 r., poz. 38).

<sup>8</sup> Zmiana z 65 lat na 67 nastąpiła w związku z ustawą z dnia 23 listopada 2012 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z podwyższeniem wieku emerytalnego (Dz. U. z 2012 r., poz. 1544).

nim powszechny wiek emerytalny 60/65 lat, czy też wiek 67/70 wskazany w ustawie o szkolnictwie wyższym ?

W literaturze uznano, że wiek emerytalny nauczycieli akademickich to powszechny wiek emerytalny. W konsekwencji dla kobiet wiekiem emerytalnym jest ukończony 60. rok życia, dla mężczyzn 65. Nie ma zatem przeszkód, by kobieta nauczyciel akademicki po osiągnięciu 60. roku życia, nie mogła przejść na emeryturę, pod warunkiem że nabyła prawo do tego świadczenia. Wskazany w ustawie o szkolnictwie wyższym wiek 67 lat i 70 lat nie określa zatem wieku emerytalnego, ale ustala granicę wieku, do jakiej pracownik może być zatrudniony<sup>9</sup>. Oczywiście można mieć wątpliwości co do tego, czy takie zakreślenie górnej granicy wieku zatrudnienia jest dopuszczalne, mając na uwadze fakt, że ubezpieczony, pracując dłużej, ma możliwość dalszego gromadzenia składek emerytalnych, co przekłada się na zwiększenie przyszłego świadczenia.

Warto zwrócić uwagę na jeszcze inną kwestię związaną z wiekiem nauczyciela akademickiego. Otóż w stosunku do nauczycieli akademickich mianowanych ustawodawca zastrzegł górną granicę wieku, do której ten może pozostawać w stosunku pracy. Nie uczynił tego jednak w odniesieniu do nauczycieli umownych. W konsekwencji nauczyciel mianowany traci pracę po osiągnięciu wieku określonego ustawą w sposób niezależny od jego woli, natomiast nie traci go nauczyciel umowny.

2. Druga kwestia związana z emeryturami w tym emeryturami nauczycieli akademickich wiąże się z koniecznością rozwiązania stosunku pracy – przesłanką warunkującą uruchomienie wypłaty świadczenia. Kontrowersyjna wydaje się tu nie tylko treść art. 103a ustawy emerytalnej i art. 127 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym, ale również status tej przesłanki w konstrukcji ryzyka ubezpieczeniowego.

Odnośnie do pierwszego zagadnienia uwagę zwraca niekonsekwencja terminologiczna ustawodawcy. Otóż w obu przywołanych ustawach posłużono się odmiennymi zwrotami. Zgodnie z treścią art. 103a ustawy emerytalnej jednym z warunków, które winien spełnić ubezpieczony, by uruchomić wypłatę świadczenia, jest „uprzednie rozwiązanie stosunku pracy”. W brzmieniu art. 127 ust. 2 o szkolnictwie wyższym z kolei ustawodawca wskazuje na inny sposób ustania stosunku pracy – wygaśnięcie. Wprawdzie oba sposoby prowadzą do zerwania więzi między pracodawcą i pracownikiem, jednak różnią się między sobą. Roz-

<sup>9</sup> I. Jędrasik-Jankowska, *Pojęcia i konstrukcje prawne ubezpieczenia społecznego*, Warszawa 2016, s. 398. Wątpliwości interpretacyjne budzi brzmienie art. 127 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym. Czy faktycznie przyjęto w jego treści odmienne „reguły” wygaśnięcia dla nauczyciela akademickiego mianowanego mającego tytuł profesora i zatrudnionego na stanowisku profesora zwyczajnego lub nadzwyczajnego, co przekłada się na fakt, że stosunek pracy wygasa bez względu na to, czy podmiot nabył prawo do emerytury, czy nie? Czy też ustawodawca przy wskazanych warunkach jedynie zmodyfikował przesłankę wieku?

wiązanie jest czynnością prawną, wygaśnięcie następuje *ex lege*, bez udziału woli stron<sup>10</sup> i nie jest rozwiązaniem z mocy prawa.

Gdyby ustalać znaczenie terminu „rozwiązanie” z art. 103a ustawy emerytalnej wyłącznie przy udziale wykładni semantycznej, można byłoby uznać, że ubezpieczony, któremu wygasł stosunek pracy, nie spełnia warunku, o którym mowa w przywołanym wcześniej przepisie. Skoro ustawa emerytalna posługuje się terminem „rozwiązanie stosunku pracy z pracodawcą”, przy czym sama nie wyjaśnia, jakie znaczenie nadaje temu sformułowaniu, zasadne jest poszukiwanie denotacji zwrotu w prawie pracy, przyjmując takie działanie za uzasadnione z uwagi na istnienie odesłania pojęciowego<sup>11</sup>. Pomocnym byłby tu art. 30 § 1 kodeksu pracy<sup>12</sup>, który zawiera katalog zamknięty sposobów rozwiązania stosunku pracy. Nie ma w nim wygaśnięcia stosunku pracy. W efekcie może powstać przekonanie, że ubezpieczony, którego stosunek pracy wygasł, nie ma prawa do wypłaty świadczenia. Jest to rozumowanie błędne, mając na uwadze fakt, że przy wygaśnięciu stosunku pracy podmiot spełniający warunki „emerytalne” stracił źródło utrzymania. Tym samym ziszczył się warunek uruchamiający wypłatę świadczenia. Wątpliwości powyższe zlikwidowałaby zmiana w brzmieniu art. 103a ustawy emerytalnej polegająca na zastąpieniu terminu „rozwiązanie” – „ustanowieniem stosunku pracy”.

Problem ten jeszcze bardziej się komplikuje, jeżeli weźmie się pod uwagę obecne zróżnicowanie statusu nauczyciela mianowanego i umownego w trwaniu stosunku pracy. W przypadku nauczyciela mianowanego możliwość pozostawania w stosunku pracy została ograniczona do 67. roku życia, a w przypadku profesorów do 70. Takich ograniczeń nie przewiduje ustawa w odniesieniu do nauczycieli umownych. Mimo ukończenia 67. czy 70. roku życia przy ustalonym prawie do emerytury ustawodawca nie przewiduje dla tych ostatnich zakończenia stosunku pracy z mocy prawa. W takiej sytuacji stosunek pracy winien być wypowiedziany (lub rozwiązany na zasadzie porozumienia stron). Problem tylko w tym, jaki powód powinien być podstawą rezygnacji z pracownika. Ustawodawca w art. 124 i 125 ustawy o szkolnictwie wyższym wymienia przyczyny rozwiązania umowy o pracę (wyłącznie) z nauczycielem mianowanym<sup>13</sup>. Do nauczycieli akademickich umownych będzie mieć zastosowanie kodeks pracy, a w nim art. 45 wprowadzający wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Jeżeli w takim wypadku wiek będzie stanowić jedyną rzeczywistą przyczynę rezygnacji z pracownika, można mieć wątpliwości, czy działanie

<sup>10</sup> I. Jędrasik-Jankowska wskazuje, że chodzi tu o rozwiązanie z mocy prawa – zob. *Pojęcia i konstrukcje...*, s. 398. Podobny zwrot zastosowano w ustawie z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r., poz. 1511, ze zm.) – art. 14 ust. 1 z mocy prawa ulega rozwiązaniu.

<sup>11</sup> Na ten temat T. Zieliński, *Ubezpieczenia społeczne pracowników*, Warszawa 1994, s. 137–138.

<sup>12</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r., poz. 1666, ze zm.).

<sup>13</sup> Z pewnymi modyfikacjami – zob. art. 128 ust. 2 obecnej ustawy o szkolnictwie wyższym.

pracodawcy nie ma charakteru dyskryminacyjnego<sup>14</sup>. Z kolei porozumienie stron jako sposób ustania stosunku pracy wymagać będzie zgody pracownika na rozwiązanie, co może napotykać trudności w jej pozyskaniu.

Dla lepszego zrozumienia kwestii emerytury dla nauczycieli akademickich mianowanych konieczne jest chociażby szkicowe nakreślenie problemu konstrukcji ryzyka ubezpieczeniowego osiągnięcia wieku emerytalnego i wskazania w nim miejsca dla przesłanki rozwiązania stosunku pracy.

Zauważmy – ustawowy wiek emerytalny dla urodzonych po 31 grudnia 1948 r. jest warunkiem nabycia emerytury. Nie ma tu wymogu stażu ubezpieczeniowego. Jest on konieczny jedynie w sytuacji, gdy podmiot uprawniony jest beneficjentem najniższej emerytury. Musi wówczas wykazać się 25-letnim stażem ubezpieczeniowym (okresy składkowe i nieskładkowe) tak w przypadku kobiety, jak i mężczyzny, zgodnie z treścią art. 87 ust. 1 ustawy emerytalnej.

Jeżeli przyjmuje się, że ryzyko ubezpieczeniowe stanowi skutek zdarzenia losowego, zasadne wydaje się pytanie o elementy składające się na jego model. Wiek pracownika jest bez wątplenia przesłanką podmiotową w tej konstrukcji. Natomiast problemem staje się ustalenie, czy rozwiązanie jest warunkiem nabycia prawa do emerytury, czy też elementem zajścia ryzyka ubezpieczeniowego. Wątpliwości te zgłoszono wcześniej w literaturze przedmiotu<sup>15</sup>.

Aby odnieść się do tak postawionej kwestii, należy w pierwszy rzędzie zwrócić uwagę na relację, jaka istnieje między świadczeniem ubezpieczeniowym a ryzykiem ubezpieczeniowym. Otóż rolę świadczeń z ubezpieczenia społecznego jest zabezpieczenie skutku zdarzenia losowego. W przypadku emerytury świadczenie to ma zabezpieczyć sytuację, jaka powstaje po ustaniu stosunku pracy – brak środków utrzymania. Ryzykiem ubezpieczeniowym jest tu zaprzestanie świadczenia pracy z racji osiągnięcia ustawowo określonego wieku, mimo że podmiot nie utracił zdolności do zarobkowania – zdobywania środków utrzymania. Osiągnięcie wieku emerytalnego i pozostawanie w stosunku pracy nie uzasadnia żądania realizacji świadczenia. Nie doszło tu bowiem do powstania ryzyka ubezpieczeniowego.

W konsekwencji nauczyciel akademicki nabędzie prawo do emerytury po spełnieniu warunku osiągnięcia wieku, ale jego prawo w praktyce nie będzie zrealizowane. Zgodnie z treścią art. 103a ustawy emerytalnej ulegnie zawieszeniu z racji kontynuowanego zatrudnienia.

Konstrukcja ryzyka ubezpieczeniowego w przypadku zdarzenia ubezpieczeniowego starości wydaje się nie do końca jasna. W doktrynie zgłoszono zapa-

<sup>14</sup> Problematyka ta została podniesiona w literaturze. Tak L. Florek, *Ustanie stosunku pracy nauczyciela akademickiego*, „Państwo i Prawo” 2015, z. 1, s. 25 i podana tam literatura; M. Wujczyk [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 185–186 i podana tam literatura. Temat ten poruszyła również K. Leszczyńska, *Przyczyny rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem z mianowanym nauczycielem akademickim* [w:] *Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2010, s. 392 i nn. i podana tam literatura.

<sup>15</sup> I. Jędrasik-Jankowska, *Pojęcia i konstrukcje...*, s. 396

trywanie, zgodnie z którym warunki nabycia prawa do świadczenia należy odróżnić od jego realizacji<sup>16</sup>. Jednak bliższa analiza zagadnienia pokazuje, że wiek emerytalny, zwłaszcza fakt zakończenia pracy przez ubezpieczonego, stanowią elementy podmiotowe konstrukcji ryzyka. Bo oto nie każdy ubezpieczony, który osiągnął wiek emerytalny, uzyska świadczenie w postaci emerytury. Uzyska je tylko ten, który nie będzie posiadał środków na utrzymanie spowodowane utratą pracy.

Taka konstrukcja ryzyka ubezpieczeniowego wydaje się zasadna. Nie podważa roli świadczeń z ubezpieczenia społecznego, których celem jest zastąpienie utraconego zarobku środkami zgromadzonymi u ubezpieczyciela. Konwencja, w której dopuszczalne było uzyskanie emerytury z racji osiągnięcia wieku przy kontynuowaniu zatrudnienia, stanowiła zaprzeczenie reguł ubezpieczenia społecznego<sup>17</sup>. Trudno bowiem uznać, że ubezpieczony ma prawo do realizacji swojego świadczenia emerytalnego w sytuacji, w której nie ziszcilo się ryzyko ubezpieczeniowe – nie utracił pracy, a tym samym posiada środki na utrzymanie.

Inaczej rzecz się przedstawia w sytuacji, w której nauczyciel akademicki mający już status emeryta podejmuje pracę. Ustawodawca dopuszcza jego zatrudnienie i pozyskiwanie dodatkowych środków obok emerytury, których wysokość nie ma wpływu na zawieszenie lub ograniczenie wypłaty świadczenia z ubezpieczenia społecznego. Co istotne, dalsza aktywność zawodowa nauczyciela pozwala na złożenie wniosku do ubezpieczyciela o ponowne ustalenie wysokości emerytury.

Wskazana wyżej reguła – dopuszczalności podejmowania na emeryturze zatrudnienia – ma zastosowanie nie tylko do nauczycieli akademickich, ale do wszystkich pobierających emeryturę po osiągnięciu powszechnego wieku emerytalnego. Problem tylko w tym, czy jest ona prawidłowa. Czy przypadkiem nie podważa sensu ryzyka ubezpieczeniowego i roli świadczenia, które ma zabezpieczać skutki zdarzenia ubezpieczeniowego, jakim jest starość. Skoro z uwagi na wiek rezygnacją z pracy doprowadza się do powstania ryzyka ubezpieczeniowego, to czy faktycznie ono istnieje w sytuacji, gdy podmiot powtórnie podejmuje pracę i pozyskuje środki utrzymania? Co do tego można mieć wątpliwości.

### III. Forma wymiaru emerytury

Ustawa emerytalna przewiduje dwie formy wymiaru emerytury. O jej zastosowaniu decyduje rok urodzenia ubezpieczonego. Dla tych, którzy urodzili się przed 1 stycznia 1949 r., emerytura będzie liczona przy udziale formuły zdefiniowanego świadczenia, dla urodzonych po 31 grudnia 1948 r. z kolei – zdefiniowanej składki.

<sup>16</sup> I. Jędrasik-Jankowska, *Pojęcia i konstrukcje...*, s. 395 i nn.

<sup>17</sup> Ograniczenia w tej kwestii wprowadziła ustawa z dnia 16 grudnia 2010 r. o zmianie ustawy o finansach publicznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 257, poz. 1726).

Formuła zdefiniowanego świadczenia przewiduje ustalenie wysokości emerytury z uwzględnieniem stażu ubezpieczeniowego, na który składają się (mając na uwadze ustawową proporcję) lata składkowe i nieskładkowe. Obok stażu do ustalenia wysokości świadczenia istotne znaczenie mają: podstawa wymiaru świadczenia liczona zgodnie z regułą art. 15 ustawy emerytalnej i kwota bazowa podlegająca corocznej zmianie, stanowiąca 100% przeciętnego wynagrodzenia pomniejszonego o potrącone od ubezpieczonych składki z pominięciem składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe w poprzednim roku kalendarzowym. Jej wysokość została ustalona ustawowo na 24%.

Suma wskazanych wyżej składników będzie decydować o wysokości przyszłej emerytury. Im więcej będzie lat składkowych, tym wysokość emerytury będzie wyższa. Co więcej, czym później podmiot zdecyduje się przejść na emeryturę, tym wyższa będzie kwota bazowa dla ustalenia wysokości kwoty stałej.

Formule zdefiniowanego świadczenia towarzyszą jednak mechanizmy mające wpływ na jej spłaszczenie. Wystarczy wymienić tu wskaźnik wymiaru wysokości świadczenia, który nie może przekraczać granicy 250%, uwzględnianie przeciętnych zarobków z kolejnych 10 lat lub dowolnie wybranych 20 lat z całego okresu ubezpieczeniowego, przed rokiem zgłoszenia wniosku, wysokość kwoty bazowej uwzględnianej z roku poprzedzającego rok złożenia wniosku emerytalnego.

Odmierna formuła została przyjęta dla urodzonych po 31 grudnia 1948 r. Tu ustalenie wysokości świadczenia oparto o regułę zdefiniowanej składki. Dla wysokości emerytury w tej formule istotne znaczenie ma wysokość kapitału początkowego, jego coroczna, a także w określonej ustawowo sytuacji kwartalna waloryzacja oraz składki zgromadzone przez ubezpieczonego na indywidualnym koncie (część repartycyjna i kapitałowa). Suma składek i ustalonego wcześniej kapitału początkowego podzielona przez liczbę miesięcy przeciętnego trwania życia już po przejściu na emeryturę określi wysokość świadczenia. Wspomniana liczba miesięcy jest jednakowa tak dla kobiet, jak i dla mężczyzn.

#### **IV. Uwagi końcowe**

Analiza problemu emerytur dla nauczycieli akademickich stawia zasadnicze pytanie – czy z uwagi na specyfikę zawodu nie warto byłoby powrócić do rozwiązań, jakie swego czasu przyjęła ustawa z 1990 r. o szkolnictwie wyższym – odrębnej regulacji świadczenia. Nie wydaje się to uzasadnione. Rozwiązanie, które przyjęła ustawa z 2005 r. w postaci odesłania do ustawy emerytalnej, należy uznać za posunięcie prawidłowe. Gwarantuje stosowanie do wszystkich ubezpieczonych tych samych zasad nabywania prawa do świadczenia, a poszczególne grupy beneficjentów nie są postrzegane jako uprzywilejowane. Zapewnia to jedność systemu ubezpieczenia emerytalnego.



Wątpliwe natomiast wydaje się utrzymanie zróżnicowania sytuacji nauczycieli akademickich mianowanych i kontraktowych w możliwości przejścia na emeryturę. Ta kwestia wymaga szybkiej interwencji ustawodawcy.

**Alina Wypych-Żywicka**

### **ON THE PENSIONS OF ACADEMIC TEACHERS**

The right to pension of contract and appointed academic teachers is regulated by the Act of 1998 on pensions from the Social Insurance Fund. While the right to acquire the benefit is granted to both categories of employees at the age of 60/65 on the same rules, the length of their possible employment has been differentiated. There is no age limit to which a contract academic teacher can work while the maximum retirement age of an appointed academic teacher is 67 provided that he/she has acquired the right to pension. The compliance with this condition leads to the termination of the employment. Other rules have been adopted for academic teachers who are 70 years old.

