

Okres ochrony przedemerytalnej pracowników

Art. 39 Kodeks Pracy: Zakaz wypowiedzania umowy o pracę pracownikowi w wieku przedemerytalnym: „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 polega na tym, że w okresie 4 lat przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego pracodawca nie może rozwiązać z nim umowę o pracę za wypowiedzeniem. Celem tej ochrony jest zapewnienie pracownikowi możliwości dalszej pracy aż do chwili, kiedy będzie posiadał uprawnienia do przejścia na emeryturę. Wiek emerytalny w znaczeniu art. 39 kodeksu pracy należy rozumieć jako „normalny” wiek w którym pracownik może przejść na emeryturę. Zatem za wiek emerytalny nie można uznać momentu, w którym pracownik może przejść na tzw. wcześniejszą emeryturę.

Natomiast wiekiem emerytalnym będzie chwila, która upoważnia do przejścia na tzw. „zwykłą” emeryturę trochę wcześniej. Dotyczy to osób, które pracowały przez określony przepisami czas w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze, a także określonych grup zawodowych (kolejarze, górnicy). Należy zauważyć, że nie jest to jednak ochrona absolutna. Istnieją sytuacje, w których uprawnienia ochronne z art. 39 kodeksu pracy nie znajdują swojego zastosowania. Co do samego zakresu ochrony przedemerytalnej warto dodać, że art. 39 nie wyklucza możliwości zwolnienia pracownika, któremu brakuje mniej niż 4 lata do emerytury bez wypowiedzenia.

Będzie to dotyczyło sytuacji, w których pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, popełnił przestępstwo, które uniemożliwia jego dalsze zatrudnienie bądź gdy w sposób zawiniony pracownik utracił uprawnienia konieczne do wykonywania określonej pracy (patrz: art. 52 kodeksu pracy). To samo będzie dotyczyło sytuacji, w której pracownik przez odpowiedni okres jest niezdolny do pracy z powodu choroby lub jest nieobecny w pracy z innej (usprawiedliwionej) przyczyny (patrz: art. 53 kodeksu pracy).

Po drugie literalna treść przepisu art. 39 kodeksu pracy wskazuje na to, że pracodawca nie może w okresie ochronnym wręczyć pracownikowi wypowiedzenia (pisma rozwiązującego umowę o pracę za wypowiedzeniem). Dopuszczalne jest jednak wręczenie pracownikowi takiego pisma tuż przed rozpoczęciem okresu ochronnego, nawet jeśli umowa o pracę miałaby ulec rozwiązaniu (po upływie okresu wypowiedzenia) już w czasie, gdy pracownikowi brakowałoby mniej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego.

Ponadto, w wypadku, gdy pracodawca podlega ustawie o tzw. zwolnieniach grupowych (czyli zatrudnia co najmniej 20 pracowników) może on w okresie ochronnym wręczyć pracownikowi wypowiedzenie warunków pracy i płacy zmieniając zakres obowiązków pracownika, a nawet obniżając jego wynagrodzenie. Jednak przyczyny takiego wypowiedzenia zmieniającego muszą dotyczyć tylko pracodawcy (np. zmiana organizacji pracy, likwidacja stanowiska, trudna sytuacja finansowa). Nie mniej w wypadku zmniejszenia wynagrodzenia pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy, który zrekompensuje mu utracone dochody.

Wbrew powszechnej opinii sama przynależność do zakładowej organizacji związkowej nie zapewnia ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę. Zawsze jednak pracodawca będzie musiał zapytać organizację związkową, czy ta reprezentuje interesy pracownika (ten nie musi być de facto nawet członkiem związku – związek zawodowy bowiem reprezentuje interesy wszystkich zatrudnionych w firmie). Tak zwana ochrona związkowa dotyczy głównie aktywistów związkowych. Intencją ustawodawcy było zapewnienie im takiej ochrony, by bez obaw o zatrudnienie bądź przesunięcie na niższe, gorzej płatne stanowiska mogli walczyć o interesy pracowników.

Warto także powiedzieć, że ochrona przedemerytalna będzie dotyczyła głównie osób zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony. Osób pracujących na umowę o pracę na czas określony ochrona przed wypowiedzeniem będzie dotyczyła tylko wtedy, gdyby zakładany czas trwania umowy uprawniałby pracownika do uzyskania emerytury. Ochrona z art. 39 nie dotyczy również osób, które uzyskały prawo do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy. Momentem, w którym kończy się omawiany zakaz wypowiedzania umów o pracę jest chwila osiągnięcia przez pracownika wieku emerytalnego. Należy jednak w tym miejscu zwrócić uwagę na dwa istotne zastrzeżenia.

Po pierwsze samo osiągnięcie wieku emerytalnego nie jest jeszcze uzasadnioną przyczyną rozwiązania umowy o pracę, dlatego pracodawca winien szerzej uzasadnić swoją decyzję (np. tym, że pracownik pracuje wolniej i mniej dokładnie niż młodszy pracownicy). Po drugie pracodawca może wręczyć pracownikowi pismo wypowiedzające umowę o pracę dopiero po upływie okresu ochronnego. Wręczenie go szybciej będzie bezprawne, nawet jeśli na skutek upływu okresu wypowiedzenia, umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu już po okresie ochronnym.

autor: adwokat Łukasz Stabryła