

Kodeks pracy zabrania pracodawcy wypowiadania umowy o pracę osobom, którym brakuje nie więcej niż cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego.

Jakie warunki muszą być spełnione, by pracodawca mógł rozwiązać umowę?

Co zrobić, jeśli mimo zakazu pracodawca jednak tę umowę rozwiąże?

Na czym polega ochrona przedemerytalna.

Treść kodeksu pracy jest jasna i jednoznaczna. Pracodawca nie ma prawa wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi przez okres 4 lat przed osiągnięciem przez tego pracownika wieku emerytalnego. Ochrona dotyczy zarówno tych pracowników, których obejmuje tzw. "normalny" wiek emerytalny tj. 60 lat u kobiet i 65 lat u mężczyzn jak i tych, którzy mogą skorzystać z tzw. wcześniejszej emerytury (np. ze względu na zatrudnienie w szczególnych warunkach).

Okres ochronny prawników zatrudnionych na podstawie powołania jest krótszy i wynosi dwa lata.

Ważne! Pracownik już w dniu doręczenia mu wypowiedzenia musi podlegać ochronie przedemerytalnej. Jeśli w okres ochrony wchodzi dopiero w okresie wypowiedzenia, ochrona mu nie przysługuje. Np. Pani Zofia nabędzie prawo do emerytury w dniu 1 kwietnia 2024 roku i

Phoca PDF

ma staż pracy dający jej 3-miesięczny okres wypowiedzenia. Jeśli pracodawca wręczył jej wypowiedzenie w dniu 31 marca 2020 roku, to mimo iż umowa rozwiąże się już w czteroletnim okresie przedemerytalnym, wszystko jest prawidłowo (oczywiście jeśli przyczyna wypowiedzenia jest prawidłowa).

Dlatego jeśli pracodawca wypowiada umowę pracownikowi, który na dniach nabędzie prawo do ochrony przedemerytalnej ważne jest ustalenie konretnej daty, w której doszło do doręczenia oświadczenia o wypowiedzeniu. Problem z ustaleniem daty pojawiłby się, gdyby pracodawca wysłał wypowiedzenie pocztą. Wypowiedzenie jest bowiem oświadczeniem woli, które dla swego skutku wymaga dotarcia do adresata (a przynajmniej umożliwienie się mu zapoznania z jego treścią).

Zakaz wypowiedzenia dotyczy także wypowiadania warunków pracy i płacy! (Nie dotyczy to sytuacji, gdy wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących wszystkich pracowników, lub ich grupy, do której należy pracownik objęty ochroną).

Ochrona przedemerytalna, a umowa na czas określony.

Pracownik, który jest zatrudniony na umowie terminowej (np. na dwa lata) również podlega ochronie przedemerytalnej. Ochrona ta obowiązuję jednak tylko w czasie trwania umowy. Pracodawca nie ma obowiązku zawierania z takim pracownikiem dalszej umowy, aż do czasu momentu osiągnięcia wieku emerytalnego.

Ochrona przedemerytalna, a zwolnienia grupowe.

W przypadku zwolnień w trybie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, pracownikowi korzystającemu z ochrony z uwagi na wiek (nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego) można jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy (np. przenieść na inne stanowisko pracy). Nie można go w trybie ustawy o zwolnieniach grupowych zwolnić.

Kiedy, mimo ochrony przedemerytalnej pracodawca ma prawo zwolnić pracownika?

Wyjątków umożliwiających rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem przed emeryturą jest niewiele. Należą do nich następujące sytuacje

Phoca PDF

1. Pracownik, mimo iż ma wiek wskazujący na wejście w okres ochrony, nie ma stażu pracy umożliwiającego mu nabycie prawa do emerytury zgodnie z wiekiem.
2. Pracownik nabył prawo do wcześniejszej emerytury albo renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy **(Ważne! Samo stwierdzenie trwałej niezdolność do pracy, bez przyznanego prawa do renty, nie wystarczy)**
3. Rozwiązanie umowy o pracę jest związane z likwidacją pracodawcy ogłoszeniem jego upadłości lub otwarcia postępowania sanacyjnego **(Ważne! Podstawą zwolnienia nie może być likwidacja samego stanowiska pracy, czy działu)**,
4. Podstawą rozwiązania umowy jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.
5. Podstawą rozwiązania umowy jest odpowiednio długa (uzależniona od stażu pracy) niezdolność do pracy wskutek choroby pracownika.

Oczywiście nic nie stoi na przeszkodzie rozwiązaniu umowy o pracę jeśli to pracownik złoży wypowiedzenie, lub zgodzi się na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.

Co robić, gdy pracodawca wypowie umowę w czasie ochrony przedemerytalnej?

Znaczna część osób myśli, że skoro podlega ochronie przedemerytalnej to doręczone wypowiedzenie nie będzie skuteczne. Tak nie jest. **Nawet nieprawidłowe rozwiązanie umowy przez pracodawcę jest ważne i skuteczne (choć wadliwe).**

Pracownik, aby realnie skorzystać z ochrony jaką daje mu kodeks pracy **MUSI się odwołać od otrzymanego wypowiedzenia do sądu pracy.**

Czego może się domagać pracownik, z którym pracodawca nieprawidłowo rozwiązał umowę o pracę?

Pracownik może się domagać przywrócenia do pracy na dotychczasowe stanowisko pracy i/lub zasądzenia na jego rzecz od pracodawcy wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

adw. Marta Rozwadowska Kucka

Potrzebujesz więcej informacji skontaktuj się z **Kancelarią.**

Możesz także skorzystać z **Pomocy prawnej online.**

Phoca PDF

Jeśli to, co napisałam moze być interesujace dla Twoich znajomych udostępnij artykuł.

Ilustracja wprowadzenia: Matthew Bennett on Unsplash

Phoca PDF