

Katowice, dnia 5 maja 2015r.

INFORMACJA PRAWNA

w sprawie szczególnych uprawnień pracownika w okresie ochrony przedemerytalnej
sporządzona dla: Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność”
Pracowników Sądownictwa

Przedstawiony stan faktyczny:

Pytanie prawne dotyczyło uprawnień, jakie nabywa pracownik wchodząc w okres ochrony przedemerytalnej.

Stan prawny:

Stosunek pracy pracownika zbliżającego się do osiągnięcia wieku emerytalnego podlega szczególnej ochronie. Stanowi o tym art. 39 kodeksu pracy: „**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.**” Jak wynika z tego przepisu, zakaz wypowiedzania umowy o pracę został uzależniony od kumulatywnego spełnienia dwóch przesłanek:

1. osiągnięcia przez pracownika wieku, który nie więcej niż o 4 lata poprzedza moment wejścia w wiek emerytalny,
2. posiadania odpowiedniego stażu ubezpieczeniowego (tzw. okres składkowy i nieskładkowy), który warunkuje uzyskanie prawa do świadczeń emerytalnych z osiągnięciem wieku emerytalnego.

Pod pojęciem wieku emerytalnego, o którym mowa w art. 39 k.p. należy rozumieć zarówno powszechny, jak i obniżony wiek emerytalny. Trzeba jednakże podkreślić, że obniżonego wieku emerytalnego nie należy utożsamiać z prawem do wcześniej emerytury. W odróżnieniu od okresu poprzedzającego osiągnięcie obniżonego wieku emerytalnego, okres poprzedzający osiągnięcie wieku uprawniającego do przejścia na wcześniejszą emeryturę, nie jest objęty ochroną z art. 39 k.p., co stwierdził SN w uchwale z dnia 12 maja 1976 r., sygn. akt I PZP 14/76). Okres ochrony przedemerytalnej dla pracowników uprawnionych do wcześniejszej emerytury został ukształtowany tak samo jak w przypadku pracowników nabywających uprawnienia emerytalne po osiągnięciu powszechnego wieku emerytalnego. Jak zauważył P. Wąż, w rezultacie pracownik, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku uprawniającego do uzyskania prawa do wcześniejszej emerytury

nie będzie podlegał w tym okresie ochronie z art. 39 k.p., nawet gdyby w tym czasie legitymował się wymaganym stażem ubezpieczeniowym. Ochronę tę nabędzie dopiero z momentem osiągnięcia wieku poprzedzającego nie więcej niż o 4 lata osiągnięcie powszechnego wieku emerytalnego (P. Wąż, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, Legalis 2015). Ponadto, wiek uprawniający do tzw. emerytury pomostowej nie jest normalnym wiekiem emerytalnym w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z FUS. Oznacza to, że pracownicy w okresie poprzedzającym uzyskanie prawa do emerytury pomostowej również nie korzystają z ochrony przewidzianej w art. 39 Kodeksu pracy.

Przepis art. 39 k.p. wprowadza zakaz wypowiedzania umów w okresie ochronnym. W związku z tym nie znajdzie zastosowania w odniesieniu do wypowiedzenia złożonego pracownikowi przed rozpoczęciem okresu ochronnego, którego termin przypada już w czasie trwania tego okresu. Naruszeniem art. 39 k.p. będzie natomiast złożenie oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę pracownikowi w trakcie okresu ochronnego, nawet jeżeli termin tego wypowiedzenia przypadał będzie po tym okresie (wyrok SN z dnia 7 kwietnia 1999 r., sygn. akt I PKN 643/98).

Art. 39 k.p. wprowadza ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę, stąd też możliwe jest rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy lub bez winy pracownika (art. 52 i 53 k.p.), na skutek upływu czasu, na jaki została zawarta umowa, z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta albo za porozumieniem stron. Umowę o pracę w okresie przedemerytalnym może wypowiedzieć sam pracownik.

Omawiany zakaz dotyczy także wypowiedzenia warunków pracy lub płacy (art. 43 k.p.). Ochrona pracownika ulega tu jednak osłabieniu, ponieważ można wręczyć wypowiedzenie zmieniające jeżeli 1. wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy, 2. pracownik utracił zdolność do wykonywania dotychczasowej pracy w związku ze stwierdzonym orzeczeniem lekarskim albo gdy pracownik utracił uprawnienia konieczne do jej wykonywania. Przyczyny te stanowią katalog zamknięty, a zatem pracodawca nie może wypowiedzieć warunków pracy lub płacy w wieku przedemerytalnym, powołując się przyczyny inne niż wymienione w art. 43 k.p.

Wnioski

Pracownik w okresie przedemerytalnym:

1. podlega ochronie przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę,
2. podlega ochronie przed pogorszeniem warunków jego pracy lub płacy, polegającym np. na obniżeniu wynagrodzeniu, przeniesieniu na inne stanowisko, znaczącej zmianie zakresu lub charakteru obowiązków, zmianie miejsca pracy.

Opracował Zespół Prawny dla MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa