

Kiedy można zwolnić pracownika w wieku przedemerytalnym?

Wobec kłopotów ze znalezieniem pracy przez pracowników w wieku 50+ oraz pojawiającymi się zawirowaniami w związku z reformą emerytalną, szczególnego znaczenia nabiera ochrona przedemerytalna pracowników.

Większość bowiem pracowników, która z uwagi na swój wiek zbliża się do emerytury, chciałaby móc spokojnie pracować w dotychczasowym miejscu pracy do czasu osiągnięcia wieku emerytalnego. Z kolei nie jeden pracodawca, z różnych przyczyn, chciałby móc rozwiązać z pracownikiem w wieku przedemerytalnym umowę o pracę bądź wypowiedzieć mu warunki pracy i płacy. Jednak z uwagi na wzmożoną ochronę zapewnioną przez ustawodawcę, może to być znacznie utrudnione.

Tytułem wstępu należy przytoczyć treść art. 39 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dalej k.p.) który stanowi, iż *„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”*. Powyższy przepis pełni zatem funkcję ochronną w sytuacji gdy pracownikowi brakuje nie więcej niż 4 lata do emerytury. Jednakże trzeba zauważyć, iż zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego *„zakaz wypowiedzenia umowy o pracę z art. 39 k.p. nie obowiązuje przed osiągnięciem wieku „przedemerytalnego”, chociażby wiek ten pracownik przekroczył w okresie wypowiedzenia”* (wyrok SN z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 643/98). Zgodnie z powyższym, w przypadku gdy np. pracownik otrzymał wypowiedzenie w dniu 1 czerwca, z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, a w dniu 1 lipca, z uwagi na wiek wejdzie w tzw. okres ochronny, tj. skończy na dzień dzisiejszy odpowiednio 56 lat – w przypadku kobiet i 61 lat – w przypadku mężczyzn, wówczas taka umowa ulegnie rozwiązaniu gdyż złożenie wypowiedzenia nastąpiło przed osiągnięciem przez pracownika wieku przedemerytalnego.

Z wykładni art. 39 k.p. może nasuwać się wniosek, iż pracownik będący w wieku przedemerytalnym podlega nieograniczonej ochronie i jego umowy nie można w żadnym wypadku rozwiązać albo zmienić. Jednakże nie jest to do końca prawdziwe twierdzenie. Poza oczywiście rozwiązaniem umowy na mocy porozumienia obydwu stron, ustawodawca dopuszcza bowiem kilka wyjątków:

Po pierwsze, trzeba zauważyć iż 4-letni okres ochronny dotyczy tylko rozwiązywania umów za wypowiedzeniem. Rozwiązanie zatem z pracownikiem umowy terminowej (tj. umowy o pracę na czas określony, umowy na czas wykonania określonej pracy bądź umowy na okres próbny), z powodu upływu terminu na jaki taka umowa została zawarta, jest w świetle obowiązujących przepisów prawa dopuszczalne. Jeżeli zatem pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę na czas określony umowa rozwiąże się, np. 1 września a od 1 czerwca jest pracownikiem, któremu brakuje 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, to mimo wszystko jego umowa ulega rozwiązaniu, a on jako pracownik nie korzysta z ochrony przewidzianej w art. 39 k.p.

Po drugie, zgodnie z art. 41¹ § 1 k.p. w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, nie stosuje się wspomnianego, ochronnego art. 39 k.p. Pracodawca może w takiej sytuacji rozwiązać stosunek pracy. Powyższy przepis nie ma jednak zastosowania w przypadku ogłoszenia upadłości z możliwością zawarcia układu. (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2010 r., I PZP 2/10)

Po trzecie, art. 39 k.p. nie ma zastosowania w przypadku, gdy istnieją podstawy do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, czyli w ramach tzw. zwolnienia dyscyplinarnego (art. 52 k.p.) w sytuacjach tj.:

1. popełnienia przez pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych,
2. popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,
3. zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Po czwarte, art. 39 k.p. nie ma zastosowania w przypadku, gdy istnieją podstawy do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia bez jego winy (art. 53 k.p.) tj.:

1. jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy lub gdy niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową,
2. w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wskazane powyżej w pkt 1 trwającej dłużej niż 1 miesiąc.

Po piąte, przepisu art. 39 k.p. nie stosuje się w razie uzyskania przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy (art. 40 k.p.)

Po szóste, zakaz wypowiedzania umowy o pracę wynikający z art. 39 k.p. nie dotyczy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy i pobierającego jednocześnie emeryturę (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 czerwca 1991 r., I PZP 19/91).

Po siódme, zakaz z art. 39 k.p. nie wyłącza wygaśnięcia umowy o pracę, m.in. w związku ze śmiercią pracodawcy bądź z upływem trzymiesięcznej nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania.

Trzeba mieć równocześnie na uwadze, iż zgodnie z art. 42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Pracodawca nie może zatem swobodnie i niczym nie skrępowanie wypowiedzieć na niekorzyść pracownika będącego w wieku przedemerytalnym warunków pracy i płacy.

Art. 43 k.p. zawiera jednak w tej materii wyjątek wskazując, iż wypowiedzenie warunków pracy przez pracodawcę jest możliwe, gdy stało się to konieczne ze względu na wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy bądź w związku ze stwierdzoną

orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania.

Gdyby w takim przypadku pracownik nie przyjął nowych warunków, także wtedy umowa o pracę ulega rozwiązaniu.

Również w sytuacji dokonywania tzw. zwolnień grupowych w oparciu o ustawę z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników pracodawca może jedynie wypowiedzieć pracownikowi będącemu w okresie ochronnym warunki pracy i płacy. W przypadku gdy wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom w wieku przedemerytalnym przysługuje, do końca czteroletniego okresu ochronnego, w którym korzysta z ochrony prawnej, dodatek wyrównawczy.

Pracodawca może także, w oparciu o art. 42 § 4 k.p., w przypadkach dla niego uzasadnionych, powierzyć pracownikowi w wieku przedemerytalnym inną pracę niż tą określoną w umowie. Jednakże czas tej pracy nie może przekraczać 3 miesięcy w roku kalendarzowym i nie może powodować obniżenia wynagrodzenia, a zarazem musi odpowiadać kwalifikacjom pracownika. W takim przypadku nie jest konieczne wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy.

Tytułem podsumowania warto nadmienić, iż pracodawca może, mimo ustawowego zakazu wynikającego z art. 39 k.p. i braku wskazanych powyżej wyjątków, wypowiedzieć pracownikowi w wieku przedemerytalnym umowę o pracę. W takiej sytuacji pracownikowi nie pozostanie nic innego jak złożyć do Sądu odwołanie od wypowiedzenia umowy pracę.

Autor: Paweł Tokarski, prawnik, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy