

Pytanie klienta: **Pracodawca straszy mnie rozwiązaniem umowy o pracę. Jestem zatrudniony na czas nieokreślony, a do emerytury brakuje mi 3 lat. Czy mam się czego bać?**

Ustawodawca mając na uwadze sytuację na rynku pracy, dotyczącą osób w wieku przedemerytalnym, wprowadził regulacje mające na celu ochronę ich zatrudnienia. Na mocy z art. 39 k.p. **pracodawca ma zakaz wypowiedzania umów o pracę pracownikom, którym brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia im uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.** Jednakże należy mieć na uwadze Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 2008 roku w sprawie I PK 11/08, w którym to Sąd ten stwierdził, że **ochrona z art. 39 k.p. dotyczy tylko wypowiedzenia, a nie rozwiązania umowy o pracę.** Konsekwencją powyższego jest to, że ochrona pracownika nie rozciąga się na sytuacje, gdy na skutek wypowiedzenia złożonego przed osiągnięciem wieku przedemerytalnego rozwiązanie umowy nastąpi już po osiągnięciu tego wieku, a także gdy umowa o pracę jest rozwiązywana bez wypowiedzenia.

Uregulowanie zawarte w art. 39 k.p. ma na celu stworzenie sytuacji, w której pracownik w wieku przedemerytalnym, będzie mógł uzyskać uprawnienia emerytalne wówczas gdy kontynuowanie zatrudnienia u obecnego pracodawcy pozwoli mu na osiągnięciu wieku emerytalnego.

Ustawowym zakazem wypowiedzania umów o pracę, objęci są tylko ci pracownicy, którym- w wieku objętym ochroną- brakuje takiego stażu, który może być uzupełniony w okresie ochronnym, a który umożliwi nabycie prawa do emerytury. Ochroną trwałości stosunku pracy z art. 39 k.p. objęci są wszyscy pracownicy spełniający powyższe wymogi i bez znaczenia pozostaje tytuł prawny na mocy, którego emerytura przysługuje.

Jednakże nie jest to zakaz bezwzględny. Ustawodawca, w ściśle określonych przypadkach, dopuszcza możliwość wypowiedzenia stosunku pracy, pracownikowi w wieku przedemerytalnym.

Ochrona z art. 39 k.p. nie obejmuje pracowników:

1. którzy uzyskali prawo do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy (art. 40 k.p.). Warunkiem zniesienia ochrony jest wyłącznie przyznania pracownikowi z tego tytułu prawa do odpowiednich świadczeń (otrzymanie decyzji przyznającej prawo do świadczeń rentowych).
2. których pracodawca ogłosił upadłość lub likwidację (art. 41¹ § 1 k.p.). Chodzi wyłącznie o upadłość obejmującą likwidację majątku dłużnika (art. 15 p.u.n.), a nie upadłości z możliwością zawarcia układu (art. 14 ust. 1 p.u.n.) . Skutki prawne upadłości powstają z chwilą jej ogłoszenia- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2010 roku, I PZP 1/10.

Powyższe nie dotyczy przejęcia zakładu pracy przez innego pracodawcę, gdyż likwidacja nie obejmuje przejęcia zakładu pracy przez innego pracodawcę- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lipca 1995 roku, I PRN 36/95;

3. w przypadku zwolnień pracowników na podstawie art. 1 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Zgodnie z art. 5 ust. 5 pkt 1 i art. 10 tej ustawy, pracownikom, można złożyć tylko wypowiedzenie zmieniające;
4. w przypadku umowy o pracę zawartej na czas określony, która uległaby rozwiązaniu z upływem okresu jej trwania przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego umożliwiającego mu uzyskanie prawa do emerytury, co zostało potwierdzone w Wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 lipca 2011 r., II PK 20/11.

Ponadto na mocy Art. 43 k.p. „**pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy** pracownikowi, o którym mowa w art. 39, jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na:

1. wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy,
2. stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania.”

Podsumowując, pracodawca jest objęty zakazem wypowiedzania umów o pracę pracownikom w wieku przedemerytalnym, jeśli okres zatrudnienia u tego pracodawcy pozwoli im nabyć uprawnienia do emerytury. Jednakże należy mieć na uwadze, że ochrona ta dotyczy włącznie wypowiedzenia oraz, że istnieją sytuacje, w których ochrona z art. 39 k.p. jest wyłączona.