

Przykładowa opinia prawna dotycząca ochrony pracownika w wieku przedemerytalnym.

I

Stan faktyczny:

Mam pytanie: obecnie mam 63 lata, pracuję na umowę o pracę na czas nieokreślony. Ostatnio byłem na 30 dniowym zwolnieniu lekarskim. Dziś dwa dni po powrocie ze zwolnienia pracodawca zaproponował mi rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Na moją odmowę oczywiście pracodawca zapowiedział że i tak mnie zwolni w związku z likwidacją stanowiska pracy (pracuję na stanowisku konserwatora "złotej rączki" w hotelu). Wydaje mi się, że niczego nie zawiniłem i nie ma mowy o dyscyplinarce.

W związku z powyższym bardzo proszę o odpowiedź co można zrobić aby być w korzystnej sytuacji, na jaki artykuł mam się powołać. Czy rzeczywiście pracodawca może mnie zwolnić ?

II

Zgodnie z przedstawionym powyżej stanem faktycznym stan prawny przedstawia się następująco.

Zgodnie z dyspozycją art. 39 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. (Dz. U. z 1974 r., Nr 24, poz. 141 z późn. zm., dalej jako „k.p.”), pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwi mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

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 lub płacy. Pracodawca nie może zatem swobodnie i niczym nieskrępowanie, wypowiedzieć na niekorzyść pracownika będącego w wieku przedemerytalnym, warunków pracy lub płacy.

Wykładnia celowościowa art. 39 k.p. prowadzi do wniosku o objęciu ochroną takich pracowników, którzy - będąc w zaawansowanym wieku - nie mają jeszcze prawa do emerytury, a w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę mogliby mieć trudności w uzyskaniu środków utrzymania z innej

PrawoDlaKażdego.pl 3.11.13 12:21

Komentarz [1]: Opinia prawna zawsze zawiera dokładną datę, co pozwala na stwierdzenie aktualności stanu prawnego.

PrawoDlaKażdego.pl 3.11.13 12:23

Komentarz [2]: Opinia prawna jest przygotowywana zawsze w oparciu o przedstawiony stan faktyczny. Pamiętać należy, że im bardziej uszczegółowiony stan faktyczny, tym lepszy pogląd na daną sytuację ma zespół przygotowujący opinię. Proszę mieć na uwadze, że nic nie stoi na przeszkodzie, aby do opisu sprawy dołączyć dokumenty oraz pisma uzupełniające obraz stanu faktycznego.

PrawoDlaKażdego.pl 3.11.13 12:23

Komentarz [3]: Opinia zawsze sporządzana jest w oparciu o aktualnie obowiązujące przepisy z podaniem ich pełnej podstawy prawnej.

PrawoDlaKażdego.pl 3.11.13 12:24

Komentarz [4]: Pragniemy wskazać, iż w ramach sporządzanej opinii nie skupiamy się tylko i wyłącznie na przedstawionym stanie faktycznym, ale również badamy wszelkie nieujawnione, a prawdopodobne ryzyka związane z przedmiotową sprawą, uwzględniając jakie inne problemy mogą wystąpić w sprawie naszego Klienta.

PrawoDlaKażdego.pl 3.11.13 12:25

Komentarz [5]: Zawsze staramy się przedstawić Państwu pogląd doktryny prawnej w odniesieniu do danego zagadnienia. Pozwala to na lepsze zorientowanie się w faktycznym brzemieniu cytowanych przepisów. W takich przypadkach wskazujemy również źródło oraz autora komentarza, aby w razie potrzeby, mogli Państwo zaznajomić się z pełną publikacją na dany temat.

pracy, a także w otrzymaniu uprawnień emerytalnych ze względu na brak ustawowo wymaganego stażu ubezpieczenia. W konsekwencji, funkcja ochronna i stabilizacyjna art. 39 k.p. polega na tym, że jego zastosowanie ma doprowadzić do sytuacji, w której objęty zawartą w nim regulacją pracownik, będzie mógł bez przeszkód uzyskać uprawnienia emerytalne bez potrzeby kontynuowania zatrudnienia, ale tylko wówczas, gdy kontynuowanie zatrudnienia u aktualnego pracodawcy pozwoli mu na osiągnięcie wieku emerytalnego (zob. Romer Maria Teresa, Kodeks Pracy Komentarz, Lexisnexis 2012).

Art. 43 k.p. zawiera jednak w tej materii **wyjątek**, wskazując, iż wypowiedzenie warunków pracy lub płacy 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 utratą zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinioną przez pracownika utratą uprawnień koniecznych do jej wykonywania. Gdyby w którymś z powyższych przypadków, pracownik nie przyjął nowych warunków, umowa o pracę ulega rozwiązaniu.

Pamiętać jednak należy, iż wszelkie powyższe unormowania dotyczą osoby objętej umową o pracę, nie mają zaś zastosowania do umowy cywilnoprawnej zlecenia, czy umowy o dzieło.

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** (Dz. U. z 2003 r., Nr 90, poz. 844), pracodawca może jedynie wypowiedzieć pracownikowi będącemu w okresie ochronnym warunki pracy lub płacy. W przypadku, gdy wypowiedzenie warunków pracy lub płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom w wieku przedemerytalnym, przysługuje do końca czteroletniego okresu ochronnego, w którym korzystają 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.

W odniesieniu do choroby i zwolnienia lekarskiego pracownika, 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.), a więc:

PrawoDlaKażdego.pl 26.11.13 10:20

Komentarz [6]:

Jak już wspomnieliśmy, staramy się zawsze przedstawić całościowy obraz prawny danego problemu, ukazując możliwe wyjątki od ogólnej zasady.

PrawoDlaKażdego.pl 28.11.13 12:11

Komentarz [7]:

W ramach opinii nie poprzestajemy jedynie na kodeksowych unormowaniach prawnych, lecz zawsze przedstawiamy stan prawny w oparciu zarówno o główne, ustawowe przepisy prawne, jak i przepisy szczególne, treść stosownych rozporządzeń, aktów prawa miejscowego, czy (jeżeli to oczywiście możliwe) przyjętej w danej sytuacji praktyki, bądź obowiązującego zwyczaju.

PrawoDlaKażdego.pl 28.11.13 12:12

Komentarz [8]:

Kwestie szczególnie istotne dla Klienta zawsze są w odpowiedni sposób wyróżnione, co sprawia, iż opinia jest nie tylko szczegółowa, ale również przejrzysta i łatwa w odbiorze nawet dla osoby która nie styka się na co dzień z językiem prawnym oraz treścią przepisów.

a) 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,

b) w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wskazane powyżej trwającej dłużej niż 1 miesiąc.

Sąd Najwyższy wyjaśnił również (uchwała z dnia 11 czerwca 1991 r., sygn. I PZP 19/91, LexPolonica nr 312243), że zakaz wypowiedzenia umowy o pracę wynikający z art. 39 k.p. nie dotyczy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy i pobierającego jednocześnie emeryturę. Ponadto, przepis z art. 39 k.p. nie ma zastosowania w przypadku uzyskania przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy (art. 40 k.p.).

Art. 39 k.p. nie ma również 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.), tj. w następujących sytuacjach: popełnienia przez pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych lub 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, lub zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Ochrona pracownika w wieku przedemerytalnym nie znajduje zastosowania również w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 41¹ k.p.). W takim przypadku umowa o pracę zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy może być rozwiązana przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem, a umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony wypowiedziana z zachowaniem terminów ustawowych.

Ponadto, wyjaśnić należy, iż z ochrony przewidzianej przepisem art. 39 k.p. nie korzysta taki pracownik, któremu wprawdzie brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, lecz którego dalsze zatrudnienie nie umożliwia uzyskania prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku (por. wyrok SN z 22 marca 1977 r., I PRN 24/77, LexPolonica nr 317957).

Nabycie uprawnień do emerytury reguluje ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jedn. Dz. U. z 2009 r., Nr 153, poz. 1227 ze zm.),

PrawoDlaKazdego.pl 28.11.13 12:12

Komentarz [9]:

Porady prawne zawsze przygotowywane są nie tylko w oparciu o aktualny stan prawny, ale również z uwzględnieniem poglądów doktryny oraz orzecznictwa sądów.

ostatnio zmieniona ważną nowelizacją z dnia 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2013 r., poz. 637).

Zgodnie z powyższą nowelizacją, wobec osób urodzonych po dniu 1 stycznia 1949 roku granica wieku emerytalnego wydłuża się stopniowo, aż do zrównania powszechnego wieku emerytalnego, który zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn, ma wynosić 67 lat. Według obecnie obowiązujących przepisów, w przypadku mężczyzny urodzonego w 1950 roku (63 lata) w zależności od dokładnej daty urodzenia, minimalny wiek emerytalny przejścia na pełną emeryturę wynosi od 65 lat i 9 miesięcy (dla mężczyzn urodzonych w okresie od 1 stycznia do 31 marca) do pełnych 66 lat (dla mężczyzn urodzonych od 1 października do końca roku). Oznacza to, iż pracownik płci męskiej w wieku 63 lat, który obecnie jest zatrudniony na umowę o pracę na czas nieokreślony, korzysta z kodeksowej ochrony przedemerytalnej. Ponadto, zgodnie ze znowelizowaną ustawą, emerytura w powszechnym wieku emerytalnym dla osób urodzonych po dniu 31 grudnia 1948 r. przewidziana jest w art. 24 ustawy emerytalnej i przysługuje niezależnie od długości przebitego okresu składkowego i nieskładkowego.

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 o pracę i wnieść o orzeczenie bezskuteczności wypowiedzenia lub o przywrócenie pracownika do pracy, bądź o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy. Sąd w zależności od podniesionego przez pracownika roszczenia – uzna wypowiedzenie za bezskuteczne, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – nakaze pracodawcy przywrócić pracownika na wcześniejsze stanowisko, bądź wypłacić odszkodowanie. Pracownikowi, o którym mowa w art. 39 k.p., który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy.

Mając na uwadze powyższy wywód prawny, wskazać należy, iż osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, która osiągnęła określony wiek oraz spełnia wszystkie wymogi do uzyskania emerytury, jest chroniona nie tylko przed zwolnieniem, ale również wypowiedzeniem warunków pracy lub płacy. Pracodawca nie może się przy tym powołać na likwidację danego stanowiska, czy też krótkotrwałej niezdolności do pracy z tytułu choroby. Ochrona pracownika wynika wprost z art. 39 k.p. i na ten artykuł należy się powoływać w przypadku sporu z pracodawcą.

Co prawda, nie można przy tym bezpośrednio zabronić pracodawcy zwolnienia pracownika, lecz pracownikowi przysługuje skuteczne prawo odwołania się do sądu pracy z chwilą otrzymania

PrawoDlaKażdego.pl 28.11.13 12:15

Komentarz [10]:

Mimo, iż opinia przygotowywana jest w oparciu o aktualny stan faktyczny, w ramach porady wskazywane są również przepisy intertemporalne wpływające na jego możliwą modyfikację. Dzięki temu, nasze porady są nie tylko prawidłowe na dzień ich sporządzenia, ale również wskazują na przepisy zarówno już nieobowiązujące, jak i dopiero oczekujące na wejście w życie.

PrawoDlaKażdego.pl 3.11.13 12:43

Komentarz [11]:

Sporządzenie opinii prawnej w ramach PrawoDlaKażdego.pl przewiduje nie tylko wskazanie stosownej porady prawnej oraz szczegółowej odpowiedzi na zadane pytania, ale również wyciągnięcie wniosków z tego idących oraz zaproponowanie możliwych rozwiązań. Proszę pamiętać, że jeżeli którykolwiek z elementów opinii będzie dla Państwa niezrozumiały, istnieje możliwość zadawania przez Państwa dodatkowych pytań.

wypowiedzenia. W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Komentarz [12]:

Każda opinia opatrzona jest stosownym podsumowaniem, stanowiącym jej „esencję” i pozwalającym na szybkie uzyskanie odpowiedzi na nurtujące pytania.