

Emerytura pomostowa i ochrona przedemerytalna



Pracuję w szczególnych warunkach i w związku z tym jestem uprawniony do emerytury pomostowej. Chciałbym się dowiedzieć, czy pracownik, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku uprawniającego do emerytury pomostowej podlega ochronie z art. 39 kodeksu pracy? Kiedy się zaczyna ochrona przedemerytalna? Czy istnieją wyjątki od zasady określonej w art. 39 k.p.?

Zgodnie z art. 39 kodeksu pracy pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Powyższy zakaz obejmuje brak możliwości wypowiedzenia pracownikowi, który spełnia w/w warunki, umowy o pracę oraz zmiany warunków pracy lub płacy w drodze wypowiedzenia zmieniającego. Ochrona pracownika w wieku przedemerytalnym jest bezwzględnym obowiązkiem pracodawcy. Jeżeli pracownik wykonuje pracę u kilku pracodawców ma prawo do ochrony przed wypowiedzeniem u każdego z nich osobno. Okres ochronny dotyczy pracowników zatrudnionych na umowę o pracę na czas nieokreślony. Wymiar etatu nie ma znaczenia - może to być cały etat lub np. pół etatu . Okres ochronny dotyczy wypowiedzenia, dlatego też odpowiednio wcześniej złożone przez pracodawcę pracownikowi wypowiedzenie, którego skutek nastąpi w okresie ochronnym nie stanowi naruszenia. Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999 r.

(I PKN 643/98) - „ Zakaz wypowiedzenia umowy o pracę nie obowiązuje przed osiągnięciem wieku przedemerytalnego, chociażby wiek ten pracownik przekroczył w okresie wypowiedzenia.” Jeżeli pracownik jest zatrudniony na podstawie umowy na czas określony, to ulegnie ona rozwiązaniu wraz z nadejściem jej końcowego terminu, bez względu na to, czy moment rozwiązania umowy przypadnie w okresie ochronnym. Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lipca 2011 r. (II PK 20/11) - „umowa na czas określony, która uległaby rozwiązaniu z upływem jej końcowego terminu przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego, o którym mowa w art. 39 K.p., nie jest objęta ochroną przed wypowiedzeniem.”

Od ogólnej zasady określonej w art. 39 k. p. istnieją wyjątki przewidziane w przepisach.

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.) oraz w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 411. § 1). Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy pracownikowi objętemu szczególną ochroną przedemerytalną jest możliwe:

- a. gdy wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczy ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której należy pracownik,
- b. gdy stwierdzono orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania (art. 43 k.p.)
- c. w ramach grupowego zwolnienia (art. 5 ust. 5 pkt 3 i 4 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o

szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników)

Pracownikowi będzie przysługiwać w tym wypadku tzw. dodatek wyrównawczy obliczony na podstawie rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy.

Zakaz wypowiedzenia umowy o pracę wynikający z art. 39 k.p. obejmuje również pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, którym brakuje nie więcej niż 4 lata do uzyskania prawa do emerytury pomostowej. Potwierdzają to wyroki Sądu Najwyższego. W wyroku z dnia 6 grudnia 2012 r. (I PK 145/12) , SN stwierdza, że „zakaz wypowiedzania stosunku pracy ma wymiar indywidualny i odnosi się do wieku umożliwiającego konkretnemu pracownikowi uzyskanie prawa do emerytury. Zatrudniony osiąga przewidziany wiek tylko jeden raz, a tym samym ochrona nie może być ruchoma. To bowiem mogłoby wprowadzać stan niepewności co do okresu obowiązywania zakazu wypowiedzania umowy o pracę.” W wyroku z dnia 7 grudnia 2012 roku (II PK 123/12) dotyczącym charakteru prawa do emerytury pomostowej Sąd Najwyższy stwierdza, że „ochronie przed wypowiedzeniem umowy o pracę na podstawie art. 39 k.p. podlega pracownik wykonujący prace maszynistów pojazdów trakcyjnych, który w okresie czterech lat spełni warunki nabycia prawa do emerytury pomostowej, w szczególności osiągnie wiek określony w art. 9 pkt 1 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz.U. Nr 237, poz. 1656 ze zm.)”

Pracownicy zatrudnieni w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze mogą odejść na emeryturę w wieku 55 lat kobieta i 60 lat mężczyzna. Są oni więc chronieni przed zwolnieniem po ukończeniu 51 lat kobieta i 56 lat mężczyzna.

Podstawa prawna:

ustawa ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r.- Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.)

Prawnik Barbara Stefaniak -Gnyp radzi