

## Ochrona pracy osób w wieku przedemerytalnym



- ustawa z dnia 26 czerwca 1974r. kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 ze zmianami oraz Dz. U. z 2015 r. poz. 1220)

Przepisem, który wprowadza szczególną ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę jest między innymi art. 39 kodeksu pracy, według którego 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.

***Art. 39.** 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.*

Wymiar etatu w tym przypadku nie ma znaczenia. Jeśli pracownik zatrudniony jest na kilku etatach, ochrona obowiązuje u wszystkich pracodawców.

Wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, jak również wypowiedzenie warunków pracy i płacy jest jednak możliwe, jeżeli w dniu otrzymania wypowiedzenia pracownikowi brakuje więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego.

W przypadku, gdy pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę lub warunków pracy i płacy przed wejściem przez pracownika w okres ochronny, czyli 4 lata przed osiągnięciem wieku emerytalnego, oświadczenie woli pracodawcy należy uznać za prawidłowe, czyli doprowadzające do rozwiązania umowy lub zmiany warunków pracy i płacy. Nie ma wówczas znaczenia, że wypowiedzenie umowy lub warunków wynikających z umowy o pracę upływa w okresie ochronnym.

**WAŻNE:** Wypowiedzenie warunków pracy i płacy dokonane przed rozpoczęciem okresu ochronnego może doprowadzić do trwałej zmiany tych warunków po „wejściu” pracownika w okres, w czasie którego pracodawca nie może wypowiedzieć umowy oraz warunków pracy i płacy. W tym przypadku nie ma zastosowania ochrona przewidziana przez art. 39 kodeksu pracy.



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 7 kwietnia 1999 r., I PKN 643/98).



Przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy o pracę warunków pracy i płacy – **art. 42 § 1 kodeksu pracy**.

Pracodawca nie może zmienić pracownikowi znajdującemu się pod szczególną ochroną warunków pracy i płacy wskazanych w zawartej umowie o pracę, np. stanowiska pracy czy też wysokości otrzymywanego wynagrodzenia.

**UWAGA:** Wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, jak również wypowiedzenie warunków pracy i płacy jest jednak możliwe, jeżeli w dniu otrzymania wypowiedzenia pracownikowi brakuje więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. Możliwa jest również zmiana tych warunków w okresie ochronnym poprzez zawarcie z pracownikiem stosownego porozumienia.

Przez „**wiek emerytalny**” należy rozumieć wiek określony w ustawie o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych w stosunku do większości ubezpieczonych oraz obniżony wiek emerytalny w stosunku do osób pracujących w szczególnych warunkach lub charakterze.



W związku z obniżeniem wieku emerytalnego od 1 października 2017 r. obniży się również wiek pracowników, w którym wchodzi oni w okres ochrony przedemerytalnej i wyniesie: **56** lat dla kobiet i **61** lat dla mężczyzn.

Sposób obliczania okresu ochrony danego zatrudnionego będzie zależał właśnie od tego, jak jego uprawnienia emerytalne są umiejscowione na osi czasu względem tej daty. Zasadniczo można wyróżnić trzy główne typy sytuacji, w których znajdą się pracownicy, tj. czy będą:

- objęci ochroną na 1 października 2017 r.,



- nie będą objęci ochroną w tym dniu, ale wiek emerytalny – zgodnie z nowymi przepisami – osiągną do października 2021 r.,

- ukończą wiek emerytalny po 1 października 2021 r.

W przypadku pierwszej grupy osób ochrona przed wypowiedzeniem ich umów będzie trwała do osiągnięcia wieku emerytalnego ustalonego według obecnie obowiązujących przepisów (przed obniżeniem). Pracownicy z drugiej grupy objęci będą ochroną od 1 października 2017 r. do 1 października 2021 r. Natomiast osoby trzeciej grupy co do zasady będą objęte ochroną przed zwolnieniem na 4 lata przed ukończeniem: 60. roku życia – w przypadku kobiet, 65. roku życia w stosunku – w przypadku mężczyzn.



W kontekście zakresu zastosowania art. 39 kodeksu pracy do **umów o pracę zawartych na czas określony** warto z kolei pamiętać o wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 lipca 2011 r. (II PK 20/2011), zgodnie z którym **ochrona przedemerytalna nie dotyczy 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.**



# OCHRONA PRACY OSÓB W WIEKU PRZEDEMERYTALNYM W ORZECZNICTWIE SĄDU NAJWYŻSZEGO

## 1. Wyrok SN z dnia 11 maja 2016 r., sygn. akt I PK 151/15

"Z wykładni językowej art. 43 k.p. wynika, że wyłączenie ochrony przedemerytalnej dotyczy wyłącznie wprowadzania nowych zasad wynagradzania. Nie obejmuje więc innych warunków umowy o pracę. Dlatego też prawidłowo sądy obu instancji przyjęły, że na podstawie art. 43 k.p. pracodawca nie może dokonać pracownikowi objętego ochroną przedemerytalną wypowiedzenia warunków pracy w części obejmującej normy czasu pracy, bowiem hipoteza tego przepisu odnosi się do zmiany zasad wynagradzania".

## **2. Wyrok SN z dnia 28 kwietnia 2016 r., sygn. akt I PK 127/15**

"(...) Przez „zasady wynagradzania” z art. 43 pkt 1 k.p. należy rozumieć wynikające z przepisów prawa pracy reguły określające wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy (art. 78 § 2 k.p.). Przepis ten nie obejmuje „zasad przyznawania innych świadczeń związanych z pracą”, w tym, np. odpraw pieniężnych w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę. Art. 43 pkt 1 k.p. nie stanowi zatem podstawy do wypowiedzenia pracownikowi, o którym mowa w art. 39 k.p., warunków pracy lub płacy w zakresie dotyczącym odprawy emerytalno-rentowej (...)"

### **3. Postanowienie SN z dnia 12 stycznia 2016 r., sygn. akt II PK 145/15**

"Regulacja sposobów i trybu rozwiązania, zmiany lub rozwiązania stosunku pracy mianowanego nauczyciela jest w Karcie Nauczyciela wyczerpująca i zupełna. Oznacza to, że art. 39 k.p., który reguluje wyłącznie zakaz wypowiedzania umów o pracę, nie został włączony do szczególnej regulacji statusu nauczycieli mianowanych".

### **4. Wyrok SN z dnia 18 grudnia 2014 r., sygn. akt II PK 50/14**

"Zakaz wypowiedzenia z art. 39 k.p. dotyczy zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony także, gdy zawarto ją na okres, który upływa przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego".



#### **5. Wyrok SN z dnia 20 grudnia 2013 r., sygn. akt II PK 99/13**

"Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) również w okresie ochronnym przewidzianym w art. 39 k.p. W takim przypadku szczególna ochrona przed wypowiedzeniem przysługująca pracownikowi na podstawie art. 39 k.p. ma znaczenie tylko w kontekście roszczeń, które przysługują pracownikowi w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy bez wypowiedzenia".

#### **6. Wyrok SN z dnia 6 grudnia 2012 r., sygn. akt I PK 145/12**

"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".

## **7. Wyrok SN z dnia 5 maja 2011 r., sygn. akt II PK 282/10**

"Niższy od powszechnego wiek emerytalny pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze jest dla nich normalnym ustawowym wiekiem emerytalnym, a to z kolei sprawia, że tacy pracownicy w okresie czterech lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego właściwego dla tych kategorii zatrudnienia korzystają ze szczególnej ochrony prawnej przewidzianej w art. 39 k.p. (...)".

## **8. Postanowienie SN z dnia 12 sierpnia 2009 r., sygn. akt II PZP 8/09**

"Z przysługującej spółce z ograniczoną odpowiedzialnością swobody odwołania członka zarządu w każdym czasie (art. 203 § 1 zdanie pierwsze k.s.h.) nie wynika wyłączenie ochrony członka zarządu zatrudnionego na podstawie umowy o pracę przed wypowiedzeniem na podstawie przepisów prawa pracy, w tym na podstawie art. 39 k.p.".



### **9. Wyrok SN z dnia 16 lipca 2008 r., sygn. akt I PK 11/08**

"Ochrona przedemerytalna zawarta w art. 39 k.p. stanowi zakaz wypowiedzania umów pracownikom, którym brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. Natomiast świadczenie przedemerytalne skierowane jest do ubezpieczonych, którzy już nie są zatrudnieni i jest dla nich elementem zabezpieczenia społecznego do czasu nabycia prawa do emerytury".

### **10. Wyrok SN z dnia 5 lipca 2005 r., sygn. akt I PK 251/04**

"Roszczenie o przywrócenie do pracy może być uznane za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.), nawet wówczas gdy zgłasza je pracownik podlegający ochronie ze względu na wiek przedemerytalny, który niewłaściwie wykonywał obowiązki na stanowisku dyrektora w spółce prawa handlowego, a swoim zachowaniem spowodował utratę zaufania pracodawcy".





## **BRAK OCHRONY PRZEDEMERYTALNEJ**

### **Umowy cywilnoprawne**

Brak ochrony przedemerytalnej osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, tj. umowy zlecenia, umowy o dzieło.



## Renta

- w przypadku, gdy pracownik uzyskał prawo do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy.

Ochrona nie obowiązuje, jeśli pracownik uzyskał prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy. Nie można jednak zwolnić pracownika, który uzyskał samo orzeczenie o niezdolności do pracy. Sąd Najwyższy w wyroku z 18 stycznia 2012 roku (II PK 149/11) stwierdził, że ochronę emerytalną znosi dopiero decyzja ZUS w sprawie przyznania prawa do [świadczenia](#). Zasada ta nie dotyczy pracowników, którzy są częściowo niezdolni do pracy. Pobieranie przez nich okresowej renty z tego tytułu nie znosi [ochrony](#) przedemerytalnej.

## Art. 43 pkt 2 kodeksu pracy

Pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy pracownikowi, jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania.



## Upadłość lub likwidacja

Ochrona nie obowiązuje również w przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji zakładu pracy. Przepis nie ma zastosowania w przypadku ogłoszenia upadłości z możliwością zawarcia układu – uchwała Sądu Najwyższego z 16 marca 2010 roku (I PZP 2/10).

**WAŻNE:** Sama likwidacja stanowiska pracy zajmowanego przez pracownika w wieku przedemerytalnym nie może być powodem zwolnienia; możliwe w tej sytuacji jest za to wypowiedzenie warunków pracy oraz płacy.

Pracodawca ma prawo wręczyć chronionemu pracownikowi wypowiedzenie zmieniające z powodu wprowadzenia nowych zasad wynagradzania w firmie. Te natomiast odnoszą się do wszystkich pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie albo tylko do grupy, do której należy pracownik znajdujący się pod ochroną.

**Ustawa z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych Dz. U. z 2004 r. nr 120 poz. 1252**

Art. 2. 1. Prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która:

1) do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu likwidacji pracodawcy lub niewypłacalności pracodawcy, w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, u którego była zatrudniona lub pozostawała w stosunku służbowym przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 56 lat – kobieta oraz 61 lat – mężczyzna i posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub



2) o dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.), zwanej dalej "ustawą o promocji zatrudnienia", w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 55 lat – kobieta oraz 60 lat – mężczyzna oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet i 35 lat dla mężczyzn, lub

3) do dnia ogłoszenia upadłości prowadziła nieprzerwanie i przez okres nie krótszy niż 24 miesiące pozarolniczą działalność, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585, z późn. zm.), zwanej dalej "ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych", i za ten okres opłaciła składki na ubezpieczenia społeczne oraz do dnia ogłoszenia upadłości ukończyła co najmniej 56 lat – kobieta i 61 lat – mężczyzna i posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub

4) zarejestrowała się we właściwym powiatowym urzędzie pracy w ciągu 30 dni od dnia ustania prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy, pobieranej nieprzerwanie przez okres co najmniej 5 lat i do dnia, w którym ustało prawo do renty ukończyła co najmniej 55 lat – kobieta oraz 60 lat – mężczyzna i osiągnęła okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub

5) do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn, lub

6) do dnia 31 grudnia roku poprzedzającego rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego, z powodu likwidacji pracodawcy lub niewypłacalności pracodawcy, w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, u którego była zatrudniona lub pozostawała w stosunku służbowym przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, posiadała okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 34 lata dla kobiet i 39 lat dla mężczyzn.

**WAŻNE:** W świadectwie pracy lub w odrębnym zaświadczeniu pracodawca, syndyk, likwidator lub inna osoba sprawująca zarząd majątkiem wskazuje, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy oraz podaje podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy.

Pracodawca, który zatrudnia mniej niż 20 pracowników przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazuje w odrębnym zaświadczeniu. W stosunku do tych pracodawców nie mają bowiem zastosowania przepisy ustawy dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Jeżeli ze świadectwa pracy lub odrębnego zaświadczenia albo innych dokumentów przedłożonych przez wnioskodawcę nie wynika przyczyna rozwiązania stosunku pracy lub nie wynika podstawa prawna rozwiązania stosunku pracy – organ rentowy rozpatrujący wniosek o [świadczenie](#) przedemerytalne przeprowadza postępowanie wyjaśniające w celu ustalenia tych okoliczności.



## Dyscyplinarka (art. 52 kodeksu pracy)

Jeżeli chroniony dotychczas pracownik zawinił, np.

- dopuszczając się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, albo
- popełnił przestępstwo, jego wina została udowodniona,
- utratę uprawnień koniecznych do pracy na danym stanowisku.

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.



Bez wypowiedzenia (art. 53 kodeksu pracy)

Ochrona przed wypowiedzeniem nie ma zastosowania również wtedy:

- 1) jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:
  - a) dłużej niż 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,
  - b) 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 wymienione w pkt 1, trwającej dłużej niż 1 miesiąc.

## Porozumienie stron

Pracownik w wieku przedemerytalnym i pracodawca mogą rozwiązać umowę o pracę za porozumieniem stron.

**UWAGA:** Należy także pamiętać, że pracodawca nie może zwolnić pracownika, który osiągnął wiek emerytalny i ma prawo do emerytury. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego:

**Osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie może stanowić wyłącznej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę (art. 45 § 1 k.p.).**

Uchwała SN (Izby Pracy Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych) z dnia 21 stycznia 2009 r., II PZP 13/08.



## **Roszczenie z tytułu zwolnienia pracownika w okresie ochronnym**

Pracownikowi w wieku przedemerytalnym objętemu ochroną przed zwolnieniem przysługuje możliwość zwrócenia się do sądu w pracy, jeżeli pracodawca nie przestrzegając prawa, wypowiedział umowę o pracę.

Zgodnie z **art. 264 kodeksu pracy** może on w terminie 7 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia złożyć odwołanie. Żądania pracownika dotyczyć mogą przywrócenia do [pracy](#) na dotychczasowych warunkach lub odszkodowania.

Wniosek do sądu pracy powinien jednoznacznie wskazywać roszczenie, z którym występuje zwolniony pracownik, a także w wyczerpujący sposób przedstawiać okoliczności związane z zakończeniem stosunku pracy, bez względu na to, czy ma ono formę wypowiedzenia, czy rozwiązania umowy o pracę.