

Na czym polega ochrona przed zwolnieniem dla osób będących w wieku przedemerytalnym?

Istnieje kilka grup pracowników, którym przysługuje ochrona przed tzw „zwolnieniem” a konkretnie chodzi o wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy.

Do pierwszej faktycznie zaliczają się pracownicy znajdujący się w wieku przedemerytalnym. Pracodawca nie może wypowiedzieć pracownikowi umowy, któremu brakuje 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeśli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Spełnione muszą zostać pewne warunki, do których zalicza się wiek potrzebny do przyznania prawa do emerytury. Aktualnie wiek ten wynosi 60 lat dla kobiet oraz 65 lat dla mężczyzn. Po drugie pracownik musi legitymować się odpowiednim stażem pracy. Z ochrony tej nie skorzysta więc pracownik, któremu brakuje więcej niż wspomniane 4 lata do osiągnięcia emerytury, a wraz z nim nie będzie posiadał okresu zatrudnienia.

Po drugie stosownie do kodeksu pracy pracodawca nie może wypowiedzieć umowy w okresie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeśli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nieobecność, która daje ochronę przed zwolnieniem to nieobecność spowodowana urlopem lub chorobą.

Pamiętać należy, że szczególna ochrona Ustawodawca darzy kobiety przebywające w ciąży jak również na urlopie macierzyńskim. Aktualnie ochronie tej podlegają także mężczyźni, będący na tzw. tacierzyńskim, czyli mężczyźni ojcowie korzystający z części urlopu macierzyńskiego. Co istotne to pracodawcy nie wolno rozwiązać ani wypowiedzieć umowy w okresie od złożenia wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia jego zakończenia. Dodać należy, że pracownik korzystający zamiast z urlopu wychowawczego pracuje tylko w obniżonym wymiarze pracy również przysługuje ochrona. Trwa ona w tym wypadku jedynie rok.

Po czwarte również działacze związkowi podlegają ochronie tylko, gdy oświadczenie w tym zakresie wynika z dyspozycji zarządu związkowej organizacji zawodowej. Ponadto ochrona ta przysługuje członkom rady pracowniczej przedsiębiorstwa państwowego lub przedsiębiorstwa mieszanego, członkom rady nadzorczej: spółki powstałej w wyniku komercjalizacji przedsiębiorstwa państwowego, spółki powstałej w wyniku przekształcenia przedsiębiorstwa komunalnego, spółdzielni, osobom skierowanym do pracy przy zwalczaniu epidemii, aptekarzom pełniący funkcję z wyboru w organach izb aptekarskich, pielęgniarkom lub położnym pełniące funkcję z wyboru w organach odpowiednich izb samorządowych, lekarzom pełniący funkcję z wyboru w organach izb lekarskich oraz lekarzom weterynarii pełniący funkcję z wyboru w organach izb lekarsko-weterynaryjnych, posłom i senatorom oraz radnym, żołnierzom powołani do czynnej służby wojskowej, społecznym inspektorom pracy, członkom rad pracowników, specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej, specjalnego zespołu negocjacyjnego, organu przedstawicielskiego lub przedstawicielom pracowników w: spółce europejskiej, spółdzielni europejskiej oraz w radzie nadzorczej spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek.

Z powyższego wynika, że pracownik, któremu pracodawca wypowiedział umowę w okresie przedemerytalnym objęty jest ochroną. Tymczasem w przedmiotowej sprawie pracownikowi nie została umowa wypowiedziana, lecz wygasła ona automatycznie na skutek jej terminowości. Wobec tego ochrona ta pracownikowi nie przysługuje.

Podstawa prawna:

Ustawa z 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy Dz.U. 2018 poz. 108

Ustawa z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników Dz.U. z 2003 nr 90, poz. 844

Ustawa z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych Dz. U. z 1991 nr 55 poz. 234