

Ochrona przedemerytalna przed zwolnieniem z pracy

Pre-retirement protection against dismissal

Pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z dniem 28 stycznia 2026 r. wejdzie w okres 4-letniej ochrony przedemerytalnej. Czy zgodne z prawem będzie wręczenie mu (albo wysłanie pocztą) wypowiedzenia umowy o pracę do 27 stycznia 2026 r. włącznie, czy też będzie to niezgodne z prawem, bo umowa ze względu na okres wypowiedzenia rozwiąże się już w okresie ochronnym? Czy w okresie ochrony przedemerytalnej można zwolnić pracownika w trybie niezwłocznym? Czy ochrona ta dotyczy także pracowników zatrudnionych na niewielką część etatu (1/5), posiadających inne – podstawowe zatrudnienie?

Art. 39 k.p. zakazuje pracodawcy wypowiedzenia 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. Oznacza to, że w tym okresie ochronnym pracodawca nie może złożyć pracownikowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Nie ma natomiast przeszkód prawnych, aby pracodawca złożył pracownikowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy przed okresem ochronnym. W takim przypadku ze względu na okres wypowiedzenia umowa o pracę może się rozwiązać już w okresie ochronnym i nie narusza to art. 39 k.p., co potwierdza orzecznictwo sądowe. W wyroku z 22 stycznia 2020 r. (III PK 8/19, Lex) Sąd Najwyższy potwierdził, że ochrona przewidziana w art. 39 k.p. dotyczy wypowiedzenia stosunku pracy, nie zaś jego rozwiązania w okresie ochronnym. Oznacza to, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi objętemu ochroną z art. 39 k.p., jednak jeżeli umowa o pracę została wypowiedziana przed objęciem pracownika ochroną na podstawie art. 39 k.p., to ulega ona rozwiązaniu po upływie okresu wypowiedzenia, choćby przypadał on już w okresie ochronnym. Także w wyroku z 7 kwietnia 1999 r. (I PKN 643/98, Lex) Sąd Najwyższy stwierdził, że zakaz wypowiedzenia umowy o pracę z art. 39 k.p. nie obowiązuje przed osiągnięciem wieku „przedemerytalnego”, chociażby wiek ten pracownik przekroczył w okresie wypowiedzenia.

Ochrona przedemerytalna z art. 39 k.p. dotyczy każdego stosunku pracy, w którym pozostaje pracownik; nie ma również znaczenia wymiar czasu pracy, w którym pracownik jest zatrudniony. W wyroku

z 10 stycznia 2019 r. (I PK 202/17) Sąd Najwyższy orzekł, że radcy prawnemu zatrudnionemu jednocześnie w więcej niż jednym zakładzie pracy przysługuje ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę w oparciu o przepisy art. 39 k.p. w każdym z tych zakładów.

Zakaz wypowiedzenia umowy o pracę w 4-letnim okresie ochrony przedemerytalnej nie obowiązuje natomiast w razie uzyskania przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy (art. 40 k.p.), jak również w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 41¹ § 1 k.p.).

Zakaz wypowiedzenia umowy o pracę z art. 39 k.p., dotyczy wyłącznie wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, natomiast umowa może zostać rozwiązana na inne sposoby, m.in. na mocy porozumienia stron (zawartego z inicjatywy pracodawcy albo pracownika), jak również wskutek wypowiedzenia umowy złożonego przez pracownika. Umowa może zostać również rozwiązana bez wypowiedzenia przez pracodawcę (na podstawie art. 52 albo 53 k.p.) albo przez pracownika (na podstawie art. 55 k.p.). Jeżeli zatem pracownik znajdujący się 4-letnim okresie ochrony przedemerytalnej np. ciężko naruszy podstawowe obowiązki pracownicze, to pracodawca będzie go mógł zwolnić z pracy w trybie niezwłocznym (tj. na podstawie art. 52 k.p.), co potwierdza orzecznictwo sądowe. Jak wynika z postanowienia Sądu Najwyższego z 2 sierpnia 2023 r. (III PSK 10/23, Lex) 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 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.

Natomiast odnośnie do przesłania pracownikowi pocztą oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę tuż przed objęciem pracownika 4-letnią ochroną przedemerytalną, należy zauważyć, że oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy uważa się za złożone w momencie, gdy dotarło do pracownika w taki sposób, że mógł się z nim zapoznać. Wynika to z art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Jeżeli zatem pracownik odbierze przesyłkę pocztową z wypowiedzeniem umowy o pracę już w okresie ochronnym, to wypowiedzenie mu umowy naruszy art. 39 k.p.

Bożena Lenart
Departament Prawny
Główny Inspektorat Pracy