

Ile ochrony przedemerytalnej pracownika

Michał Bąk, [prawnik Warszawa](#), Rödl & Partner

Pracodawca może wręczyć wypowiedzenie przed rozpoczęciem okresu ochrony przedemerytalnej, choćby więź prawna z pracownikiem miała zakończyć się już w trakcie tego okresu. Art. 39 Kodeksu pracy zakazuje jedynie wypowiedzania umowy o pracę w okresie ochronnym: samo rozwiązanie umowy o pracę może już w tym okresie nastąpić. Pracownik może jednak bronić się zarzutem sprzeczności wypowiedzenia z zasadami współzycia społecznego. Należy jednak pamiętać, że uwzględnienie tego zarzutu jest możliwe tylko w wyjątkowych i oczywistych przypadkach.

Tak uznał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 31 maja 2017 r., II PK 145/16

Powód od 1976 r. był mianowanym pracownikiem naukowo-dydaktycznym uczelni medycznej. W latach 2005-2009 nie publikował opracowań, nie uczestniczył w posiedzeniach rady naukowej i nie wypromował żadnego doktoranta, prowadził jedynie zajęcia dydaktyczne. W związku z zaniedbywaniem obowiązków naukowych przez powoda, pracodawca w 2011 r. zaproponował mu porozumienie zmieniające, na podstawie którego miał on zostać pracownikiem wyłącznie dydaktycznym. Powód jednak odrzucił porozumienie.

Ponieważ powód był mianowanym nauczycielem akademickim, wobec jego zatrudnienia zastosowanie znajdowały szczególnie wobec Kodeksu pracy przepisy ustawy o szkolnictwie wyższym (dalej: ustawa). Zgodnie z ustawą rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może nastąpić m.in. z ważnych przyczyn, jednak co do takiego rozwiązania musi wypowiedzieć się organ kolegialny uczelni. Realizując ten wymóg, Rada Naukowa w 2012 r. pozytywnie zaopiniowała rozwiązanie stosunku pracy z powodem. W marcu 2012 r. powodowi złożono wypowiedzenie – ze skutkiem na koniec czerwca. Także w marcu, lecz już po złożeniu wypowiedzenia, powód ukończył 61 lat i od tego momentu był w wieku przedemerytalnym.

Powód odwołał się do sądu rejonowego – wniósł o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, zarzucając bezzasadność wypowiedzenia, naruszenie przepisów ustawy oraz przysługującej mu, na podstawie art. 39 k.p., przedemerytalnej ochrony stosunku pracy.

Sąd rejonowy oddalił powództwo. Stwierdził, że powód, mimo ciężącego na nim obowiązku nie rozwijał się naukowo i nie wykazywał zainteresowania sprawami uczelni. Nie chciał też przyjąć porozumienia zmieniającego, co umożliwiłoby mu dalsze zatrudnienie bez obowiązków naukowych, wypowiedzenie było więc zasadne. Sąd nie dopatrył się też naruszenia przepisów ustawy ani ochrony przedemerytalnej powoda – podkreślając, że złożenie wypowiedzenia nastąpiło jeszcze przed uzyskaniem przez powoda tej ochrony.

Powód wniósł do sądu okręgowego apelację. Sąd okręgowy podzielił ustalenia sądu rejonowego i oddalił apelację. Od wyroku sądu okręgowego powód wniósł skargę kasacyjną. W ramach zarzutów podniesionych w skardze zarzucił naruszenie art. 8 k.p., domagając się uznania, że wręczenie wypowiedzenia na kilka dni przed rozpoczęciem okresu ochronnego stanowiło naruszenie zasad współzycia społecznego.

Sąd Najwyższy częściowo – w zakresie zarzutów dotyczących naruszenia ustawy i procedury opiniowania zwolnienia przez organ kolegialny uczelni – uwzględnił skargę kasacyjną i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania.

Odmówił jednak w całości racji zarzutom powoda dotyczących ochrony przedemerytalnej. SN podkreślił, że art. 39 k.p. zakazuje jedynie składania wypowiedzenia pracownikowi w okresie czterech lat poprzedzających osiągnięcie wieku emerytalnego, jego treść nie stoi jednak na przeszkodzie temu, aby w tym okresie dobiegł końca termin wypowiedzenia umowy o pracę – jak miało to miejsce w tej sprawie. SN nie dopatrył się ponadto wyjątkowego i oczywistego naruszenia zasad współzycia społecznego w działaniu pracodawcy – co było konieczne, aby zarzut obrazy art. 8 k.p. był zasadny.

Komentarz eksperta

Michał Bąk, prawnik w warszawskim biurze Rödl & Partner

Wprawdzie skarga kasacyjna została uwzględniona, a postępowanie przekazane do ponownego rozpoznania, to jednak zarzuty dotyczące naruszenia zasad ochrony przedemerytalnej zostały słusznie uznane za bezzasadne.

Art. 39 k.p. statuuje ochronę pracownika w wieku przedemerytalnym: 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. SN prawidłowo uznał, że to złożenie wypowiedzenia, a nie koniec okresu jego obowiązywania, nie może nastąpić w okresie 4 lat przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego. Ważne jest przy tym to, że doręczenie takiego wypowiedzenia pracownikowi musi nastąpić najpóźniej w dniu poprzedzającym początek okresu ochrony przedemerytalnej. Zdarza się też, że mimo osiągnięcia wieku uprawniającego do ochrony przedemerytalnej dany pracownik w ogóle jej nie podlega. Dotyczy to zwłaszcza rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika lub sytuacji, w której pracownik nabędzie prawo do renty na podstawie prawomocnej decyzji ją przyznającej. Ochroną nie jest objęty także okres 4 lat poprzedzających dzień nabycia prawa do wcześniejszej emerytury – zakaz z art. 39 k.p. dotyczy powszechnego wieku emerytalnego. Warto jednak pamiętać, że inaczej jest w przypadku pracownika o obniżonym wieku emerytalnym (są to pracownicy, którym obniża się wiek emerytalny w zw. z przepracowaniem co najmniej 15 lat w szczególnych warunkach) – tu zakaz z art. 39 k.p. obowiązuje, a 4 lata wstecz liczone są od dnia, kiedy pracownik nabędzie prawo do tego rodzaju emerytury.

Analizując z kolei wątek naruszenia art. 8 k.p. poprzez nieuwzględnienie przez sądy nadużycia pracodawcy, SN słusznie uznał bezzasadność tego zarzutu powoda. Twierdził on, że wypowiedzenie umowy o pracę na parę dni przed początkiem zakazu jej wypowiedzenia stanowiło naruszenie zasad współżycia społecznego. Takie naruszenie jest możliwe, lecz aby rzeczywiście miało miejsce, działanie pracodawcy musi mieć, jak wskazał SN, wyjątkowy i oczywisty charakter. W omawianej sprawie pracodawca miał podstawy do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Samo wypowiedzenie nastąpiło przed okresem ochronnym, zgodnie z wymogami stawianymi przez k.p.. Aby zarzut obrazy art. 8 k.p. był zasadny, działanie pracodawcy powinno w rażący sposób naruszać zasady współżycia społecznego. Ponieważ takie sytuacje mają miejsce bardzo rzadko i trudno je wykazać, art. 8 k.p. jest stosowany przez sądy sporadycznie.

Źródło: <http://www.rp.pl/Kadry/310079983-Ile-ochrony-przedemerytalnej-pracownika.html?#ap-2>