

Czy okresy ochronne chronią pracownika przed "wypowiedzeniem dyscyplinarnym"?

Opracowanie: Fundacja Młodzi Ludziom



Wraz z upływem wieku może zmniejszać się atrakcyjność pracownika na rynku pracy. Aby ochronić pracownika w wieku przedemerytalnym przed wypowiedzeniem umowy o pracę ustawodawca wprowadził tzw. „ochronę przedemerytalną”.
Zgodnie z art. 39 Kodeksu pracy, „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”.



**Wiek emerytalnego jest zależny od płci
pracownika i rodzaju wykonywanej pracy :**

- powszechny wiek emerytalny – 60 lat
w przypadku kobiet i 65 lat w przypadku
mężczyzn,

• w szczególnych przypadkach wiek emerytalny – przysługuje
niższy wiek emerytalny w zawodowym, na przykład
gornikom.

Powstaje jednak pytanie czy zawsze i w każdej sytuacji pracownik objęty ochroną przedemerytalną jest zabezpieczony przed zwolnieniem go z pracy?

Nie, okres ochronny nie zabezpiecza pracownika przed tzw. zwolnieniem dyscyplinarnym – czyli następstwem ciężkiego naruszenia przez pracownika obowiązków pracowniczych – określonym w art. 52 Kodeksu pracy który stanowi że:

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;
- 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;
- 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

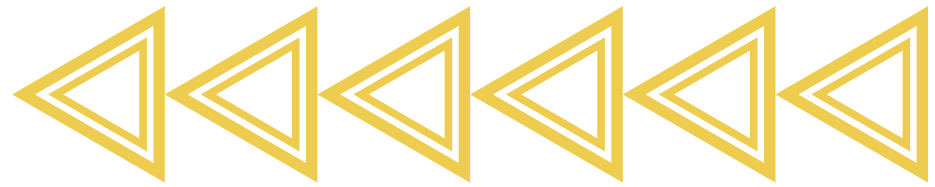


Czym jest ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych?

Naruszenie tych obowiązków i stopień ciężkości tego naruszenia każdorazowo poddawane jest indywidualnej ocenie.

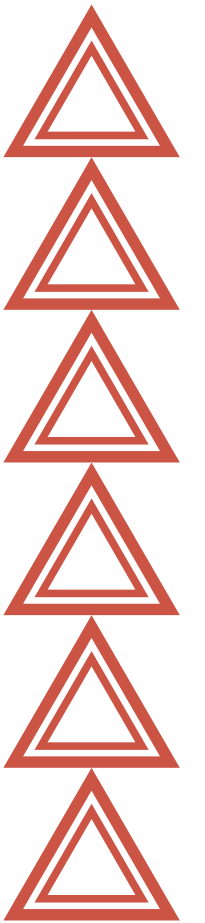
Działanie pracownika musi charakteryzować:

- bezprawność zachowania (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego),
- naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy,
- zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo.



Popełnienie przestępstwa przez pracownika jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Kolejną z przyczyn rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia może być popełnienie przez niego w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo to jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem.

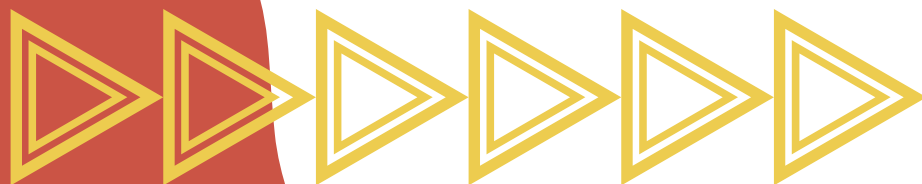


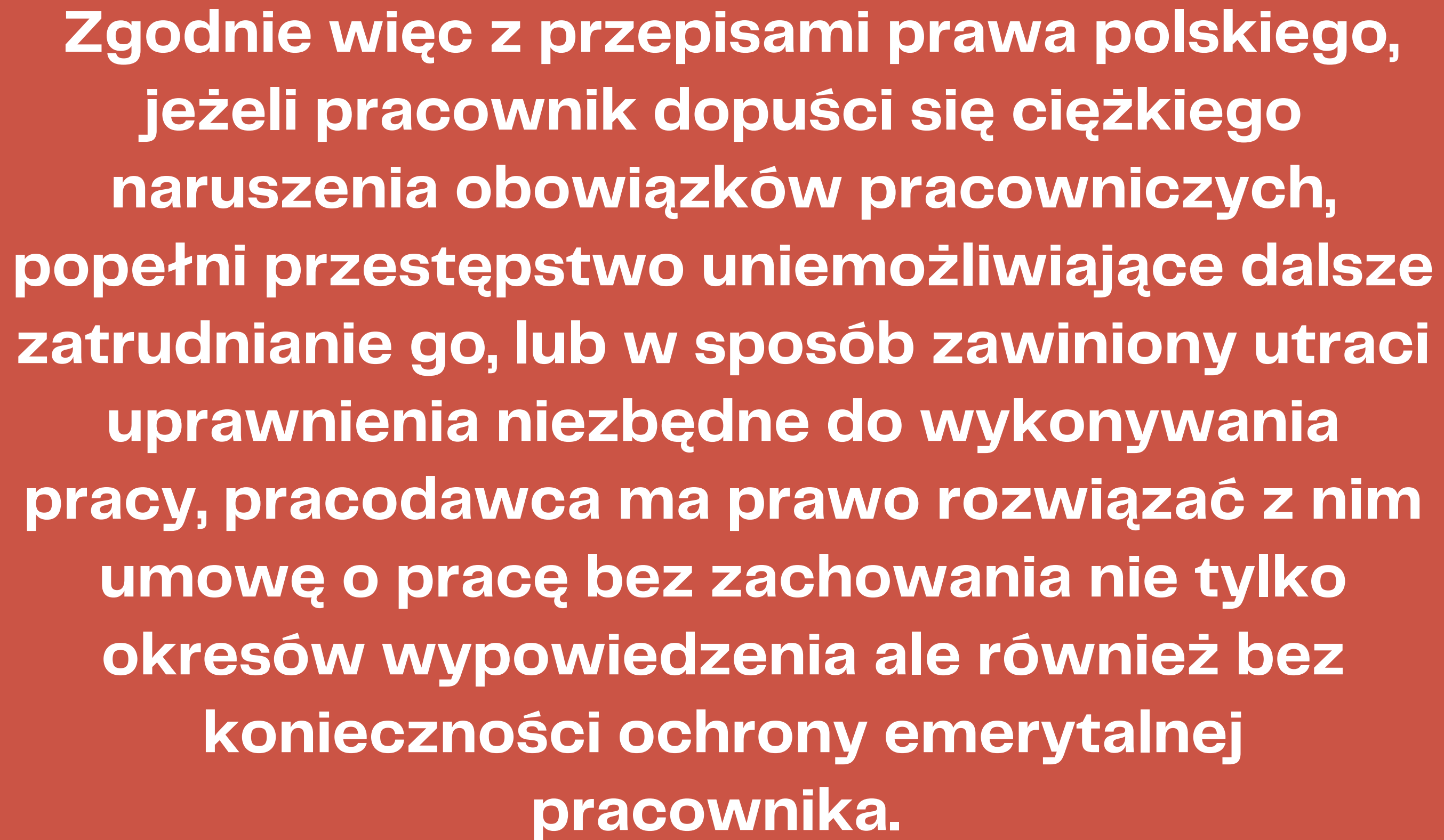


Utrata uprawnień przez pracownika

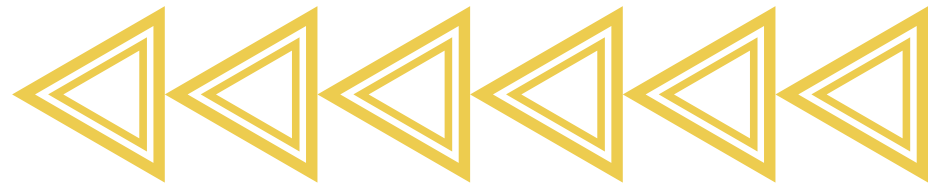
Pracodawca ma również możliwość rozwiązania umowy z pracownikiem w wieku przedemerytalnym gdy dojdzie do zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Konieczne jest aby do utraty uprawnień doszło z winy pracownika, czyli dochodzi do takiej sytuacji w której pracownik zostanie pozbawiony tych uprawnień z własnej winy, wskutek naruszenia obowiązków pracowniczych, dopuszczenia się wykroczenia lub przestępstwa, np. kierowca traci uprawnienia do kierowania pojazdami, ponieważ prowadził samochód w stanie nietrzeźwości.





**Zgodnie więc z przepisami prawa polskiego,
jeżeli pracownik dopuści się ciężkiego
naruszenia obowiązków pracowniczych,
popełni przestępstwo uniemożliwiające dalsze
zatrudnianie go, lub w sposób zawiniony utraci
uprawnienia niezbędne do wykonywania
pracy, pracodawca ma prawo rozwiązać z nim
umowę o pracę bez zachowania nie tylko
okresów wypowiedzenia ale również bez
konieczności ochrony emerytalnej
pracownika.**



W przypadku problemów prawnych, potrzeby pomocy zapraszamy do korzystania z punktów nieodpłatnej pomocy prawnej i nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego.

Na stronie Ministerstwa Sprawiedliwości znajduje się prosta wyszukiwarka w której znajdziecie Państwo wszystkie dostępne w Polsce punkty tej pomocy.

