



ZWIĄZKOWYM OKIEM

NEWSLETTER MIĘDZYKŁADOWEGO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO
PRACOWNIKÓW ZMIANOWYCH W ENEA WYTWARZANIE SP. Z O.O.

Czy można zwolnić pracownika w wieku przedemerytalnym? Oczywiście, że można!

Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi w wieku przedemerytalnym. Prawo pracy przewiduje jednak przypadki, gdy taka ochrona nie przysługuje pracownikowi i możliwe jest zwolnienie go z pracy. Co to za przypadki?

W jakim wieku przysługuje ochrona przed wypowiedzeniem

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. Warto przypomnieć, że co do zasady ochrona przedemerytalna obejmuje kobiety w wieku 56–60 lat oraz mężczyzn w wieku 61–65 lat.

Należy zwrócić uwagę, że zakaz dotyczy jedynie wypowiedzania przez pracodawcę umowy o pracę w okresie ochronnym. Pracownik nie jest natomiast chroniony przed rozwiązaniem w tym okresie w razie wcześniejszego wypowiedzenia umowy o pracę.

PRZYKŁAD

Pracownik urodził się 10 sierpnia 1963 r. i wiek emerytalny osiągnie 10 sierpnia 2028 r. W przypadku tego pracownika ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę będzie obowiązywała od 10 sierpnia 2024 r. do 9 sierpnia 2028 r. Natomiast do 9 sierpnia 2024 r. pracownikowi taka ochrona nie przysługuje i do tego dnia pracodawca może wręczyć mu wypowiedzenie umowy o pracę. Nie ma znaczenia, że umowa o pracę rozwiąże się podczas okresu ochronnego.

Rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem w wieku przedemerytalnym
Mimo że co do zasady obowiązuje zakaz wypowiedzania umowy o pracę z pracownikiem w wieku przedemerytalnym, to jednak są sytuacje, gdy rozwiązanie umowy jest dopuszczalne. Podczas okresu ochronnego rozwiązanie umowy o pracę jest możliwe:
na mocy porozumienia stron, tj. za zgodą pracownika i pracodawcy, na skutek wypowiedzenia dokonane przez pracownika, z upływem czasu, na który umowa była zawarta (w przypadku umowy o pracę na okres próbny i na czas określony), za 7-dniowym uprzedzeniem przez pracownika - w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, za 3-dniowym uprzedzeniem - gdy pracownik zostanie przywrócony do pracy u poprzedniego pracodawcy, na skutek rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę z winy pracownika, na skutek rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę z powodu długotrwałej nieobecności pracownika w pracy (zwykle z powodu choroby pracownika), na skutek rozwiązania umowy o pracę przez pracownika, m.in. z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Wygaśnięcie umowy o pracę podczas okresu ochronnego

Możliwe jest, że pracownik straci pracę podczas okresu ochronnego na skutek wygaśnięcia jego umowy o pracę. Do takiej sytuacji może dojść w razie: śmierci pracodawcy będącego osobą fizyczną (chyba że pracownik zostanie przejęty przez nowego pracodawcę na zasadach określonych w art. 231 Kodeksu pracy), upływu 3-miesięcznego okresu tymczasowego aresztowania pracownika. Kiedy ochrona nie obejmuje pracowników w wieku przedemerytalnym
Przepisu ustalającego zakaz wypowiedzania umowy o pracę pracownikowi w wieku przedemerytalnym nie stosuje się w razie uzyskania przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy. Weryfikując tę okoliczność wyłączającą ochronę przed wypowiedzeniem należy pamiętać, że nie jest istotne czy pracownik spełnia warunki do renty, ale czy prawo to ustalił mu ZUS. Ochrona przed wypowiedzeniem obejmuje natomiast pracowników, którzy mają prawo do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy. Ochrona przedemerytalna nie obejmuje także pracowników w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.
Podstawa prawna:

art. 39, art. 40 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 ze zm.)

PRACA W GODZINACH NADLICZBOWYCH. KTO NIE MOŻE JEJ WYKONYWAĆ, A KTO MOŻE JEJ ODMÓWIĆ?

Praca w godzinach nadliczbowych jest możliwa w określonych przypadkach. Są jednak grupy pracowników, którym nie można jej powierzyć w ogóle. Kto się do nich zalicza? Są też grupy pracowników, którzy mogą odmówić pracy w godzinach nadliczbowych. Kto może nie wyrazić zgody na taką pracę?

Aby odpowiedzieć na pytania: komu nie można powierzyć pracy w godzinach nadliczbowych i kto może nie wyrazić na nią zgody, warto zacząć od przytoczenia przepisu z Kodeksu pracy (art. 151 § 1), w którym czytamy o okolicznościach, w których powierzenie pracy w nadgodzinach jest w ogóle możliwe.

Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

- 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii;
- 2) szczególnych potrzeb pracodawcy."

W innym miejscu Kodeksu pracy (art. 100 § 1 i 2) czytamy, że:

pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę; pracownik jest obowiązany w szczególności dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Z powyższych przepisów wynika, że jeżeli wystąpią odpowiednie okoliczności (w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej, usuwania skutków awarii oraz w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy), wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych na polecenie pracodawcy jest obowiązkiem pracownika.

Kto nie może wykonywać pracy w godzinach nadliczbowych?

Aby dowiedzieć się, komu nie można powierzyć pracy w godzinach nadliczbowych należy sięgnąć do Kodeksu pracy oraz ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. W dokumentach tych czytamy, że:

pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych (art. 178 § 1 Kodeksu pracy); młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych (art. 203 § 1 Kodeksu pracy); osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w godzinach nadliczbowych (art. 15 ust. 3 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych).

Kto może odmówić pracy w godzinach nadliczbowych?

Oprócz pracowników, których obowiązuje bezwzględny zakaz zatrudniania w godzinach nadliczbowych (młodociani, kobiety w ciąży i pracownicy niepełnosprawni) jest też grupa, która musi wyrazić zgodę na taką pracę. Zaliczają się do niej: rodzice wychowujący dzieci w wieku do lat 8 oraz pracownicy zatrudnieni na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia. Wojciech Naporę (Zielona Linia 19524, Centrum Informacyjne Służb Zatrudnienia)

Źródło:

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Państwowa Inspekcja Pracy.

Redaktor: gelen

ANI PROPOZYCJI, ANI SPOTKANIA. PRACODAWCY LEKCEWAŻĄ USTALENIA Z KOŃCA LIPCA

Pracodawcy lekceważą ustalenia z końca lipca. To wtedy zobowiązali się, do przedstawienia w ciągu kilkunastu kolejnych dni proponowanych przez siebie zapisów umowy na przedpolu zabezpieczającej interesy pracowników branży energetycznej. Do dziś ich nie przesłali. – Jesteśmy nie tylko zaniepokojeni, ale też mocno rozczarowani – podkreśla przewodniczący OZZZPRC Krzysztof Kisielewski, który od początku zaangażowany jest w negocjacje. Jak nieoficjalnie udało się ustalić, impas wynika z opieszałości grup Tauron oraz Enea, które nie odniosły się do proponowanych przez pozostałe grupy zapisów.