

CZY OKRESY OCHRONNE CHRONIĄ PRACOWNIKA PRZED "WYPOWIEDZENIEM DYSCYPLINARNYM"?

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 emerytalny jest zależny od płci pracownika i rodzaju wykonywanej pracy :

- powszechny wiek emerytalny – 60 lat w przypadku kobiet i 65 lat w przypadku mężczyzn
- obniżony wiek emerytalny - przysługuje określonym grupom zawodowym, na przykład górnikom.

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.