**Przedemerytalny okres ochronny**

Okres ochronny przed emeryturą ma na celu ochronę osób, którym brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, o ile okres zatrudnienia umożliwia uzyskanie prawa do emerytury wraz z osiągnięciem tego wieku. Warunkiem objęcia ochroną przed emerytalną jest również 20 lat staż pracy dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn. Osoba będąca w przedemerytalnym okresie ochronnym nie może otrzymać wypowiedzenia umowy o pracę.

Przepisów o okresie ochronnym przed emeryturą nie stosuje się w przypadku uzyskania przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy lub w sytuacji ogłoszenia upadłości przez pracodawcę lub likwidacji zakładu pracy.

Obecnie na emeryturę mogą przejść kobiety w wieku 60 lat oraz mężczyźni w wieku 65 lat. Rzeczony okres ochronny obejmuje więc 56-letnie kobiety i 61-letnich mężczyzn. Dotyczy to wyłącznie osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony lub określony, jeśli okres zatrudnienia pozwoli osiągnąć wiek emerytalny. W przypadku osób, które mają prawo do wcześniejszej emerytury, ochrona przedemerytalna zaczyna obowiązywać 4 lata przed osiągnięciem obniżonego wieku emerytalnego.

Należy jednak pamiętać o tym, że przepisy o okresie ochronnym przed emeryturą nie chronią w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W przypadku pracownika, który dopuścił się jakiegoś zaniedbania np. nie stawił się do pracy lub złamał przepisy, może mieć miejsce zwolnienie dyscyplinarnie, bez względu na okres chroniony. Pracownika w okresie ochronnym nadal obowiązuje regulamin pracy i jego złamanie może skutkować rozwiązaniem umowy ze skutkiem natychmiastowym. Ponadto, pracownik w przedemerytalnym okresie ochronnym może zostać zwolniony z powodu długiego okresu niezdolności do pracy.

Pracodawca może rozwiązać stosunek pracy w trybie natychmiastowym, jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:

1. powyżej 3 miesięcy, gdy zatrudnienie u danego pracodawcy jest krótsze niż 6 miesięcy,
2. dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - w przypadku, gdy pracownik był zatrudniony w danym zakładzie pracy co najmniej 6 miesięcy lub jeśli niezdolność do pracy spowodowana była wypadkiem przy pracy bądź chorobą zawodową,
3. w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wyżej, trwającej dłużej niż 1 miesiąc.

Pracownik, którego staż pracy u danego pracodawcy wynosi co najmniej 6 miesięcy jest objęty tzw. okresem ochronnym, czyli łącznym okresem pobierania wynagrodzenia lub zasiłku chorobowego, który wynosi 182 dni (lub 270 dni w razie niezdolności spowodowanej gruźlicą) oraz pierwsze 90 dni pobierania świadczenia rehabilitacyjnego.

Istnieje również możliwość złożenia uzasadnionego wypowiedzenia umowy przez pracodawcę tuż przed tym, jak zacznie się okres ochronny. Jest to możliwe nawet jeśli okres wypowiedzenia obejmie okres ochronny. Warto mieć na uwadze fakt, iż pracownik w takim przypadku nie musi przyjmować rozwiązania umowy za porozumieniem  stron. Nieprawidłowości można zgłosić do Sądu Pracy lub Państwowej Inspekcji Pracy.

W przypadku gdy w zakładzie pracy dochodzi do zwolnień grupowych, pracodawca ma prawo wypowiedzieć umowę również osobie będącej w przedemerytalnym okresie ochronnym. Powodem zwolnienia mogą być wyłącznie problemy po stronie pracodawcy, takie jak zmiana organizacji pracy, likwidacja części zakładu czy trudna sytuacja finansowa.

W sytuacji, gdy pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników jest zmuszony rozwiązać z nimi stosunek pracy z przyczyn ich niedotyczących w drodze wypowiedzenia lub na mocy porozumienia stron, jeśli dodatkowo w okresie 30 dni zwolnienie obejmuje określoną liczbę pracowników, mówimy o zwolnieniu grupowym.

Aby o nim mówić, pracodawca musi zwolnić w okresie 30 dni:

1. 10 pracowników, gdy zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
2. 10% pracowników, gdy zatrudnia co najmniej 100, ale mniej niż 300 pracowników,
3. 30 pracowników, gdy zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników.

Jeżeli po przeprowadzeniu zwolnień grupowych sytuacja firmy się poprawi i w ciągu 15 miesięcy zacznie ona rekrutować nowych pracowników to osoby, które przez zwolnienia grupowe straciły pracę w takiej firmie, mają pierwszeństwo w zatrudnieniu. Trzeba przy tym wziąć pod uwagę fakt, iż nie musi to oznaczać zatrudnienia na takich samych warunkach jak przed zwolnieniami.

Pracodawca ma obowiązek zatrudnienia zwolnionego pracownika, jeśli zostaną spełnione łącznie następujące warunki:

1. pracodawca ponownie zatrudnia pracowników w tej samej grupie zawodowej;
2. zwolniony pracownik zgłosił w ciągu roku od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy zamiar podjęcia zatrudnienia u tego pracodawcy;
3. nie minęło jeszcze 15 miesięcy od rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego.

Podstawa prawna:

Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r. poz. 1969 z późn. zm.)

Ustawa Kodeks Pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465)

Opracował: Jan Wiszowaty

#### Dla Stowarzyszenia Rodzin Dzieci z Zaburzeniami Rozwoju „Bądźmy w Kontakcie” w Lucynowie. Na potrzeby edukacji prawnej prowadzonej w ramach Nieodpłatnego Poradnictwa Obywatelskiego w powiecie wyszkowskim