Z początkiem miesiąca weszła w życie ustawa z 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2017 r. poz. 38), która przywraca obniżony wiek emerytalny. Nowe regulacje mają znaczenie nie tylko dla osób, które chciałyby już przejść na emeryturę, lecz także dla tych, które jeszcze trochę muszą na nią poczekać. Przepisy przejściowe tej nowelizacji zawierają bowiem ważne rozwiązania dotyczące ochrony przedemerytalnej pracowników, m.in. ustalają odrębne reguły dla trzech grup uprawnionych.

Ochrona przedemerytalna od 1 października

Z początkiem miesiąca weszła w życie ustawa z 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2017 r. poz. 38), która przywraca obniżony wiek emerytalny. Nowe regulacje mają znaczenie nie tylko dla osób, które chciałyby już przejść na emeryturę, lecz także dla tych, które jeszcze trochę muszą na nią poczekać. Przepisy przejściowe tej nowelizacji zawierają bowiem ważne rozwiązania dotyczące ochrony przedemerytalnej pracowników, m.in. ustalają odrębne reguły dla trzech grup uprawnionych.

4 lata
taki maksymalny okres obejmuje ochrona przedemerytalna przed zwolnieniem z pracy

Na czym polega

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 wraz z osiągnięciem tego wieku (art. 39 kodeksu pracy).

Ochrona ta nie ma zastosowania w razie:
- przyznania pracownikowi prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy (art. 40 k.p.),
- ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 41^1 k.p.).

Skutki nowelizacji

Ustawa obniżająca wiek emerytalny powoduje, że ochrona przedemerytalna rozpoczyna się co do zasady dla pracownic od wieku 56 lat i dla pracowników od wieku 61 lat, czyli na cztery lata przed osiągnięciem wieku emerytalnego wynoszącego obecnie **60 lat dla kobiet** i **65 lat dla mężczyzn.** Jednocześnie jednak osoby, które uzyskały ochronę przedemerytalną na podstawie przepisów obowiązujących przed 1 października – utrzymają ją. Z kolei 1 października nabędą ją te, które zostałyby objęte ochroną jeszcze przed tą datą, gdyby wiek emerytalny nie został obniżony.

Jak liczyć

W którym dniu ochrona przedemerytalna rozpoczyna swój bieg?

Krok 1 Określamy datę, w której pracownik osiągnie wiek emerytalny.

Krok 2 Od tego dnia cofamy się o cztery lata.

UWAGA! Ochrona rozpoczyna się z początkiem dnia, który nazwą odpowiada dniowi, w którym pracownik osiągnie wiek emerytalny.

Trzy grupy uprawnionych

W wyniku nowelizacji ustawy emerytalnej ochrona przedemerytalna przysługuje obecnie trzem grupom uprawnionych – każdej w takim samym, czteroletnim wymiarze, ale według różnych zasad:

Grupa 1

Osoby, które od 1 października wejdą w ochronę przedemerytalną w związku z obniżeniem wieku emerytalnego.

Dotyczy:
- kobiet urodzonych po 30 czerwca 1959 r.
- mężczyzn urodzonych po 30 września 1954 r.

Ochrona przedemerytalna trwa:
- dla kobiet – od dnia ukończenia 56 lat
- dla mężczyzn – od dnia ukończenia 61 lat

Grupa 2

Osoby, które przed 1 października weszły w ochronę przedemerytalną w związku z podwyższonym wiekiem emerytalnym. Mimo obniżenia wieku emerytalnego pozostaną w ochronie przedemerytalnej do czasu ukończenia podwyższonego wieku emerytalnego – choć na emeryturę będą mogły przejść już w wieku obniżonym.

Dotyczy:
- kobiet urodzonych pomiędzy 2 lipca 1956 r. a 1 lipca 1959 r.*
- mężczyzn urodzonych pomiędzy 2 lipca 1951 r. a 1 października 1954 r.*

Ochrona przedemerytalna trwa od dnia ukończenia wieku niższego o 4 lata od podwyższonego wieku emerytalnego obowiązującego przed 1 października 2017 r. do dnia ukończenia tego wieku.

Cel: Utrzymanie ochrony nabytej przez osoby w okresie obowiązywania podwyższonego wieku emerytalnego.

**Według niektórych autorów – dotyczy kobiet urodzonych od 1 lipca 1956 r. do 30 czerwca 1959 r. oraz mężczyzn urodzonych od 1 lipca 1951 r. do 30 września 1954 r.*

Grupa 3

Osoby, które przed 1 października nie weszły jeszcze w ochronę przedemerytalną w związku z podwyższonym wiekiem emerytalnym, ale przysługiwałaby im ona przed tą datą, gdyby wiek ten nie został podwyższony. Ochrona będzie im przysługiwać nawet po ukończeniu obniżonego wieku emerytalnego.

Dotyczy kobiet, które ukończyły 56 lat, i mężczyzn, którzy ukończyli 61 lat, przed 1 października 2017 r., tj.:
- kobiet urodzonych pomiędzy 2 lipca 1959 r. a 30 września 1961 r.**
- mężczyzn urodzonych pomiędzy 2 października 1954 r. a 30 września 1956 r.**

Ochrona przedemerytalna trwa od 1 października 2017 r. do 1 października 2021 r.

W tej grupie ochroną przedemerytalną będą objęte kobiety do ukończenia 61 lat i 3 miesięcy oraz mężczyźni do ukończenia 66 lat i 3 miesięcy.

Cel: Zagwarantowanie uzyskania ochrony dla osób, które przed 1 października nie były objęte ochroną, a obecnie mogłyby mieć ją skróconą.

*** Według niektórych autorów – dotyczy kobiet urodzonych pomiędzy 1 lipca 1959 r. a 1 października 1961 r. oraz mężczyzn urodzonych pomiędzy 1 października 1954 r. a 1 października 1956 r.*

Z orzecznictwa Sądu Najwyższego

7 kwietnia 1999 r.,
sygn. akt I PKN 643/98:
- Zakaz wypowiedzenia umowy o pracę z art. 39 kodeksu pracy nie obowiązuje przed osiągnięciem wieku „przedemerytalnego", chociażby wiek ten pracownik przekroczył w okresie wypowiedzenia.

18 grudnia 2014 r.,
sygn. akt II PK 50/14:
- Pracownik zatrudniony na podstawie umowy na czas określony podlega ochronie przedemerytalnej, nawet jeśli zawarta umowa wygasa przed osiągnięciem przez niego wieku emerytalnego.

Warto wiedzieć

- **OGRANICZONY ZAKAZ ZWALNIANIA** W ramach ochrony przedemerytalnej zabronione jest tylko wypowiedzenie umowy. Pracodawca może natomiast np. rozwiązać umowę w trybie dyscyplinarnym.
- **WYGAŚNIĘCIE UMOWY** Jeśli pracownik jest zatrudniony na podstawie umowy na czas określony i w trakcie trwania ochrony przedemerytalnej upłynie okres, na jaki została ona zawarta, umowa ulegnie rozwiązaniu. Pracodawca nie musi jej przedłużać.
- **MOŻLIWE ROZWIĄZANIE** W okresie ochronnym umowa może zostać rozwiązana przez pracownika albo na mocy porozumienia stron.

[Czytaj więcej kliknij]