

D2

UMOWY

Długa choroba pozbawi etatu

Pracownika przebywającego na długotrwałym zwolnieniu lekarskim można zwolnić w trybie natychmiastowym. O tym, jaki czas jego nieobecności trzeba odczekać, decyduje staż pracy.

Długa choroba pozbawi etatu

UMOWY | Pracownika przebywającego na wielotygodniowym L4 można zwolnić w trybie natychmiastowym. O tym, jaki czas jego nieobecności trzeba odczekać, decyduje staż pracy.

Mimo że choroba usprawiedliwia nieobecność w pracy i z reguły chroni pracownika przed wypowiedzeniem mu umowy, to ustawodawca nie wymaga zatrudniania go w nieskończoność. Art. 53 kodeksu pracy zezwala pracodawcy rozwiązać angaż bez wypowiedzenia z osobą niezdolną do pracy z powodu choroby trwającej dłużej niż 3 miesiące, jeżeli zatrudniał ją krócej niż 6 miesięcy. Etwowca z dłuższym stażem można natomiast zwolnić po upływie okresu zasiłkowego, czyli po 182 dniach choroby. Jeżeli jednak uzyska prawo do świadczenia rehabilitacyjnego, to trzeba odczekać kolejne 3 miesiące. Ten dłuższy okres dotyczy także każdego przypadku, gdy niezdolność do pracy jest skutkiem wypadku przy pracy lub choroby zawodowej. Staż pracy nie ma wtedy znaczenia.

Warto pamiętać, że na zwolnienie w tym trybie robi się za późno, jeśli pracownik wyzdrowieje i wróci do pracy.

Jak liczyć 6 miesięcy

Chorobowe wieloletniego pracownika łatwiej zaakceptować, zwłaszcza gdy do tej pory nie nadużywał zwolnień lekarskich. Natomiast długotrwałe lub powtarzające się absencje osoby, która dopiero co została zatrudniona, mogą być irytujące. To głównie w takich sytuacjach pracodawcy szukają sposobów na rozstanie się z nieprzydatnym, bo nieobecnym, pracobiorcą.

Podjęcie takich działań należy zacząć od precyzyjnego ustalenia, co oznacza 6-miesięczny staż pracy, który - gdy nie zostanie przekroczony - uprawnia pracodawcę do rozstania się

z pracownikiem już po jego 3-miesięcznej chorobie. W szczególności należy odpowiedzieć na pytanie, czy trzeba do niego wliczać czas nieobecności.

Brzmienie art. 53 § 1 pkt 1a k.p. może prowadzić do wniosku, że na jego podstawie można zwolnić pracownika jedynie wówczas, gdy był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy licząc łącznie z okresem niezdolności do pracy z powodu choroby. Jednak **Sąd Najwyższy** zajął w tej kwestii odmienne stanowisko. W wyroku z 21 lipca 1999 r. (I PKN 161/99, OSNP 2000/19/717) stwierdził, że do okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, krótszego niż 6 miesięcy, od którego powołany wyżej przepis uzależnia możliwość rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z powodu choroby trwającej dłużej niż 3 miesiące, nie dolicza się okresu tej niezdolności. Wystarczające jest zatem, aby pracownik zaczął chorować przed upływem 6 miesięcy pracy.

PRZYKŁAD

Pracownik zatrudniony od 1 stycznia br. poszedł na zwolnienie 29 czerwca br. i przebywa na nim nieprzerwanie do tej pory. Jeżeli najpóźniej 30 września nie wróci do pracy, to będzie go można w tym dniu zwolnić w trybie art. 53 § 1 pkt 1a k.p.

Krótkie, ale częste absencje

Sytuacja komplikuje się jednak, gdy niezdolność do pracy spowodowana chorobą trwa krócej niż 3 miesiące, ale się powtarza. Powstaje pytanie, czy choroba musi trwać nieprzerwanie 3 miesiące, aby uzasadniać zwolnienie na podstawie art. 53 § 1 pkt 1a

+ZDANIEM AUTORKI

Katarzyna Dobkowska

radca prawny, partner w kancelarii prawa pracy Raczkowski i Wspólnicy



Szansa na obronę argumentów

Nie ma wątpliwości, że pracownika zatrudnionego niespełna 6 miesięcy można zwolnić w trybie natychmiastowym w razie jego nieprzerwanej 3-miesięcznej absencji chorobowej, przy czym tej ostatniej nie wlicza się do tego półrocznego stażu. Rozwiązanie umowy na podstawie art. 53 § 1 pkt 1a k.p. można rozważać także wówczas, gdy częste, lecz przerywane okresami świadczenia pracy, zwolnienia, przekroczą łącznie 3 miesiące. W tym przypadku trzeba się jednak liczyć z tym, że jeśli zwolniony złoży odwołanie do sądu, ten może je uwzględnić. Istnieją jednak argumenty przemawiające za tym, że także w tym przypadku zwolnienie będzie zgodne z prawem. Kodeks pracy nie wymaga bowiem, aby absencje chorobowe trwały nieprzerwanie, zaś to, że mogą między nimi wystąpić przerwy, potwierdza orzecznictwo sądowe. Co prawda dotyczy ono pracownika z co najmniej 6-miesięcznym stażem pracy, jednak cel ustalania okresu absencji jest ten sam. ■

k.p? Kwestia ta niestety nie została dotychczas rozstrzygnięta w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Możliwa jest trojaka interpretacja tego przepisu.

Zgodnie z pierwszą, 3-miesięczna absencja chorobowa uzasadnia zwolnienie, jeśli jest nieprzerwana. Według kolejnej, skoro kodeks pracy nie wymaga wyraźnie, aby trwała ona nieprzerwanie (w innych miejscach posługuje się tym terminem, m.in. w odniesieniu do odpoczynku dobowego lub tygodniowego), możliwe jest wliczanie do niej okresów wszystkich zwolnień lekarskich. Wydaje się również, że przepis ten można interpretować w zestawieniu z jego dalszą częścią, w której możliwość zwolnienia pracownika z co najmniej 6-miesięcznym stażem pracy uzależnia się od upływu okresu zasiłkowe-

go. Ten zaś - zgodnie z ustawą z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa - może być niekiedy przerywany. Art. 9 ust. 2 tej ustawy nakazuje bowiem zaliczać do jednego okresu zasiłkowego niezdolności do pracy, między którymi wystąpiła maksymalnie 60-dniowa przerwa, jeśli zostały one spowodowane tą samą chorobą. To zaś oznaczałoby, że do 3-miesięcznego okresu niezdolności do pracy należałoby wliczać tylko te przerywane (nie dłużej jednak niż na 60 dni) okresy niezdolności do pracy, które wywołała ta sama choroba. O informację dotyczącą zasad liczenia okresu zasiłkowego można zaś poprosić ZUS.

-Katarzyna Dobkowska

+PRZYKŁAD PISMA ROZWIĄZUJĄCEGO UMOWĘ O PRACĘ W TRYBIE ART. 53 § 1 PKT 1A KODEKSU PRACY

Warszawa, 30 września 2013 r.

ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ BEZ WYPOWIEDZENIA

Pan _____
zamieszkały w _____
ul. _____

Działając w imieniu _____, z siedzibą w _____ (dalej: „Pracodawca”), na podstawie art. 53 § 1 pkt 1(a) kodeksu pracy, niniejszym rozwiązuję bez wypowiedzenia łączącą Pana/Panią ze Spółką umowę o pracę, z powodu Pana/Pani niezdolności do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż 3 miesiące.

Umowa o pracę rozwiąże się w dniu, w którym niniejsze oświadczenie woli dojdzie do Pana/Pani w taki sposób, że będzie Pan/Pani mógł zapoznać się z jego treścią.

Od niniejszego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia służy Panu/Pani, w terminie 14 dni od dnia doręczenia niniejszego pisma, prawo wniesienia odwołania do sądu pracy właściwego dla siedziby Pracodawcy bądź sądu pracy, w którego okręgu praca była wykonywana, bądź też sądu, w którego okręgu znajduje się zakład pracy Pracodawcy. Sądem właściwym dla siedziby Pracodawcy jest Sąd Rejonowy _____

W imieniu:

(podpis osoby upoważnionej do podejmowania w imieniu Pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy)