

Na odchodne sprawdź przyczynę nieobecności

FORMALNOŚCI | Z osobą, która poszła na rentę, nie rozwiązując wcześniej stosunku pracy, wolno rozstać się bez wypowiedzenia. Są jednak wątpliwości, czy należy jej wypłacić odprawę

MARTA GADOMSKA

– Zatrudniamy pracownika, który od dłuższego czasu nie wykonuje pracy. Najpierw przebywał na zwolnieniu lekarskim, potem poszedł na świadczenie rehabilitacyjne. Teraz słuch o nim zaginął. Od osób postronnych dowiedzieliśmy się, że stara się o rentę. A może już ją dostaje. Nie wiem. Do dziś zatrudniony nie dostarczył zwolnienia lekarskiego. Umowy o pracę też nie rozwiązał. Czy można go zwolnić dyscyplinarnie? Jego nieobecność traktujemy jako porzucenie pracy. Czy słusznie? – pyta czytelnik DOBREJ FIRMY.

Porzucenie pracy to instytucja niesformalizowana, ale występująca w praktyce. Prawdopodobnie w opisywanym przypadku nie mamy z nią do czynienia, bo wszystko wskazuje na to, że nieobecność w pracy jest podyktowana chorobą.

Bez pochopnych decyzji

Czytelnik pisze, że nie zna powodów nieobecności zatrudnionego. Zastąpił tylko, że nadal są związane z chorobą. Powinien to potwierdzić. Najlepiej, by wysłał do pracownika

pisemną prośbę o niezwłoczne dostarczenie zwolnienia lekarskiego. Mając je w dłoni, będzie mógł rozstać się z zatrudnionym na podstawie art. 53 k.p. Ten przepis pozwala rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy niezdolność do pracy z powodu choroby trwa:

- dłużej niż trzy miesiące, gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż sześć miesięcy,
- dłużej niż łączny okres pobierania wynagrodzenia i zasiłku chorobowego oraz zasiłku rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące – jeśli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej sześć miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową.

Dyscyplinarnie w ostateczności

Sprawa się skomplikuje, gdy mimo próśb pracodawcy zatrudniony nie dostarczy zwolnienia lekarskiego. Wtedy naruszy podstawowe obowiązki pracownicze, a jego nieobecność będzie nieusprawiedliwiona. Jeżeli pracownik odmówi usprawiedliwienia swojej nieobecności – w tym podania jej przyczyny – na zasadzie „nie, bo nie”, to można rozważyć dyscyplinarną (art. 52 k.p.). Trzeba być jednak

ostrożnym, bo Sąd Najwyższy podkreślił, że stwierdzona orzeczeniem lekarskim czasowa niezdolność do pracy usprawiedliwia z mocy prawa nieobecność w pracy (wyrok z 20 października 1998 r., IPKN 397/98), a pracownikowi, który usprawiedliwił nieobecność w pracy z opóźnieniem, nie można zasadnie zarzucić opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia (wyrok z 4 grudnia 1997 r., IPKN 416/97).

Dyscyplinarną wolno wręczyć, gdy okres między zwolnieniem z pracy a uzyskaniem przez pracodawcę wiadomości uzasadniającej to rozstanie nie przekroczy miesiąca. Jak w opisywanym przypadku liczyć ten termin?

Matematyczna zagwozdzka

– Biegne on od ostatniego ze zdarzeń, które mają charakter jednorodząjowy, i mieszczą się w zwartym odcinku czasu. Oznacza to, że jeżeli pracownik jest nieobecny w pracy bez usprawiedliwienia w sposób ciągły, termin ten odnawia się z każdym kolejnym dniem nieusprawiedliwionej nieobecności – tłumaczy Patrycja Zawirska z kancelarii **Bartłomiej Raczkowski Kancelaria Prawa Pracy**.

Zastrzega jednak, że nie wynika to z przepisów, ale z orzecznictwa Sądu Najwyższego. Przykładowo w wyroku z 22 listopada 2001 r. uznał, że w sytuacji gdy naruszenie obowiązków pracowniczych polega na zawinionym zaniechaniu, mimo obowiązku czynienia, bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. należy liczyć odrębnie w stosunku do każdego

kolejnego dnia utrzymującego się nieprzerwanie od stanu naruszenia (IPKN 700/00). W innym natomiast potwierdził, że jeżeli okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. wystąpiły w kilku kolejnych dniach, to termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg od dowiedzenia się przez pracodawcę o ostatniej okoliczności (wyrok SN z 11 czerwca 1997 r., IPKN 202/97).

Wypłacić czy nie

Na koniec pozostaje do rozstrzygnięcia kwestia odprawy rentowej. Z art. 92 § 1 k.p. wynika, że trzeba ją wypłacić, gdy stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę. Czy w opisywanym przypadku tak było? Sąd Najwyższy podkreślił, że „związek” między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do renty inwalidzkiej może mieć nie tylko charakter przyczynowy, czasowy, ale także funkcjonalny (wyrok z 8 grudnia 1993 r. IPRN 111/93.).

– Definicja wskazanego związku zależy od konkretnego stanu faktycznego, przy czym w czę-

ści przypadków nie mają w niej rozstrzygającego znaczenia intencje pracownika i pracodawcy w chwili rozwiązania stosunku pracy, lecz obiektywny stan, z którego wynika, że po rozwiązaniu stosunku pracy pracownik nie podejmuje zatrudnienia, lecz przechodzi na rentę inwalidzką lub na emeryturę. Z drugiej strony można twierdzić, że taki związek (pomiędzy ustaniem stosunku pracy a przejściem na rentę) jest zerwany, jeżeli umowa zostanie rozwiązana z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (jeżeli wręczymy dyscyplinarną). Przychylam się do takiego wniosku – tłumaczy Patrycja Zawirska.

Powołuje się na wyrok z 16 listopada 2000 r. (I PKN 81/00) z którego wynika, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z winy pracodawcy (art. 55 § 11 k.p.) nie może być uznane za ustanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę (art. 92 § 1 k.p.).

REKLAMA

OFE

ROZWIĄZYWANIE UMÓW O PRACĘ ZA WYPOWIEDZENIEM I BEZ WYPOWIEDZENIA

OPY
SZ
SA

25.11.2009 r. Warsz

90 51 79