

Chory ma dziewięć miesięcy ochrony

ZATRUDNIENIE | Choć firma może się rozstać z pracownikiem po pół roku jego choroby, powinna odczekać jeszcze kwartał.



MATEUSZ RZEMEK

Do Wirtualnej **Kancelarii Prawa Pracy**, którą prowadzi redakcja „Rz”, zadzwoniła ostatnio kadrowa jednej z mazowieckich firm. Okazało się, że ma spory problem z pracownikiem nieobecnym z powodu choroby.

– Minęły 182 dni jego zwolnienia lekarskiego, więc nie podlega już ochronie przed zwolnieniem. Wiem, że pracownik był już na komisji lekarskiej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, która stwierdziła, że jest częściowo niezdolny do pracy. Nie ma

jednak jeszcze decyzji, czy dostał rentę, a może świadczenie rehabilitacyjne. Wtedy ochrona przed zwolnieniem przedłużyłaby się o kolejne trzy miesiące. Co mam zrobić z tym pracownikiem? – pyta kadrowa.

Sprawę komplikuje fakt, że na zastępstwo nieobecnego został zatrudniony inny pracownik i teraz nie wiadomo, czy jego umowa nie przekształci się w bezterminową.

Kwartał niepewności

Ten przykład pokazuje, jak duże kłopoty mają pracodawcy w związku z uprawnieniami pracowników na zwolnieniach chorobowych. Choć

181 tys. osób

korzystało w 2013 r. ze zwolnień lekarskich trwających łącznie dłużej niż 182 dni

85 tys.

świadczeń rehabilitacyjnych przyznał w zeszłym roku ZUS ubezpieczonym

formalnie art. 53 kodeksu pracy daje im możliwość rozstania się z takim pracownikiem po 182 dniach choroby bez wypowiedzenia, większość firm, które skorzystały z takiej możliwości, musi później płacić im odszkodowania za bezprawne zwolnienie w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy. To dlatego, że ZUS czy sąd przyznaje takiemu pracownikowi świadczenie rehabilita-

cyjne z opóźnieniem. Wydłuża to ochronę przed zwolnieniem o kolejne trzy miesiące.

– Zwolnienie bez wypowiedzenia w trybie art. 53 k.p. jest jednym z najtrudniejszych sposobów rozstania z pracownikiem – mówi Katarzyna Sarek, radca prawny z **kancelarii Raczkowski i Wspólnicy**. – Przede wszystkim pracodawca musi mieć pewność, że okres zasiłkowy się zakończył. Najlepiej zapy-

tać o to ZUS, który powinien wydać decyzję, czy i kiedy to nastąpiło. Jeżeli pracownik nadal jest nieobecny z powodu choroby, trzeba odczekać trzy miesiące kalendarzowe i dopiero wtedy go zwolnić.

Nawet pracodawca, który dostanie z ZUS informację, że zatrudniony po długotrwałej chorobie nie wystąpił z wnioskiem o świadczenie rehabilitacyjne, nie powinien się spieszyć z rozwiązywaniem umowy. Zdarza się bowiem, że zainteresowany składa wniosek o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego już po tym, gdy dostanie z firmy informację o zwolnieniu.

– Jeżeli pracownik otrzyma świadczenie rehabilitacyjne, to zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego takie zwol-

nienie z pracy jest wadliwe – dodaje Katarzyna Sarek.

Kiedy koniec umowy

Umowa osoby zatrudnionej na zastępstwo za chorego pracownika trwa do zwolnienia go w trybie 53 k.p. lub innego zakończenia zatrudnienia. Nic nie stoi na przeszkodzie, by po zakończeniu tej umowy zatrudnić zastępcę na umowie na czas określony. Co ważne, umowy na zastępstwo nie wlicza się do limitu trzech umów na czas określony, które można zawrzeć z jednym pracownikiem. ■

📧 masz pytanie, wyślij e-mail do autora
m.rzemek@rp.pl