

Pytanie klienta: **Czy pracodawca może mnie zwolnić z powodu każdej nieobecności w pracy?**

Niejednokrotnie zdarza się, że pracownik nie pojawia się w pracy. Powody mogą być różne, jednakże nie każda nieobecność musi powodować obawę o utratę zajmowanego stanowiska. W kodeksie pracy, znajduje się regulacja mająca na celu **ochronę pracownika nieobecnego w pracy**. Zgodnie z art. 41 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia.

W pierwszej kolejności, ustawodawca, jako przesłankę uniemożliwiającą wypowiedzenia umowy o pracę, wskazuje czas urlopu. Zakaz ten ma gwarantować realizację funkcji pełnionych przez poszczególne rodzaje urlopów pracowniczych. Przepisy nie precyzują o jaki urlop chodzi, więc należy przyjąć że **pracownik jest chroniony w trakcie każdego rodzaju urlopu pracowniczego**. Zakaz wypowiedzenia utrzymuje się przez cały czas trwania urlopu.

Wyjątek od tej zasady dotyczy wypowiedzenia umowy w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przewidują odstępstwo od omawianej reguły. Zgodnie z art. 5 ust. 3 ww. ustawy, wypowiedzenie pracownikowi stosunku pracy w sytuacjach, o których jest mowa w art. 41 k.p., nie jest dopuszczalne w czasie urlopu trwającego krócej niż 3 miesiące, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności, jeżeli nie upłynęły okresy zawarte w art. 53 k.p. Jednakże po upływie 3 miesięcy korzystania z urlopu, pracodawca może wypowiedzieć umowę na zasadach i w trybie przewidzianym tą ustawą o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Ochrona pracownika przed wypowiedzeniem rozciąga się także na **usprawiedliwioną nieobecność w pracy** z innych przyczyn niż urlop. W tym przypadku ochrona jest ograniczona czasowo zatem będzie skuteczna wyłącznie, gdy nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Okresy te, zostały zawarte w art. 53 k.p. Zdefiniowaniem pojęcia usprawiedliwionej nieobecności zajął się Sad Najwyższy, który w Wyroku z dnia 14 marca 2017 r. w sprawie III PK 84/16 wskazał, że „Przez usprawiedliwioną nieobecność pracownika w pracy rozumieć należy **nie-
możność świadczenia pracy przez pracownika na skutek wskazanych przez przepisy prawa okoliczności**. Są to nieobecności nieplanowane, które wynikają z niezdolności do pracy spowodowanej chorobą lub konieczności wykorzystania na inne usprawiedliwione, zdaniem ustawodawcy cele, dnia przewidzianego na pracę. Cele te mogą być rodzinne (opieka), socjalne (ślub, pogrzeb), społeczne (praca nauczyciela zawodu), wymiaru sprawiedliwości (świadek).”

W tym miejscu należy zaznaczyć, że zgodnie z utrwaloną linią orzecniczą Sądu Najwyższego, **nie stanowi naruszenia** zakazu z art. 41 k.p. wypowiedzenie umowy o pracę w sytuacji, gdy pracownik stawiał się do pracy gotów do jej świadczenia, otrzymał wypowiedzenie, po czym dostarczył orzeczenie lekarskie stwierdzające, że w tym dniu był niezdolny do pracy. Powyższe potwierdza m.in. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1993 r. w sprawie I PZP 68/92.

Co więcej, omawiany zakaz obejmuje **wyłącznie wypowiedzenia umowy o pracę**, a nie jej rozwiązanie. Konsekwencją powyższego jest **dopuszczalność rozwiązania umowy o pracę** w czasie urlopu czy usprawiedliwionej nieobecności na skutek wypowiedzenia złożonego przed rozpoczęciem ww. okresów nieobecności.

Zakaz wyrażony w art. 41 k.p. ma charakter bezwzględny, co oznacza brak możliwości złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu w okresie ochronnym. Jeśli jednak pracodawca zdecyduje się złożyć wypowiedzenie z naruszeniem tego zakazu, będzie ono bezskuteczne. Jednakże należy pamiętać, że o bezskuteczności rozstrzyga sąd. W tym celu pracownik musi złożyć do właściwego sądu pracy **odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę**.