

Czy można wypowiedzieć pracownikowi umowę o pracę w czasie choroby?

Zgodnie z art. 41 kodeksu pracy, 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 o pracę bez wypowiedzenia. Najczęstszą w praktyce przyczyną „innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy” jest choroba. Czy wobec tego w każdym przypadku pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie choroby pracownika, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia?

Odpowiedzi na to pytanie udziela Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach dotyczących wypowiedzenia umowy o pracę w czasie choroby pracownika. Początkowo dominował w Sądzie Najwyższym pogląd, iż wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę dokonane w czasie jego obecności w pracy, o ile nie upłynął okres uprawniający do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia (wskazany w art. 53 kodeksu pracy), jest bezskuteczne, jeżeli pracownik bez nieusprawiedliwionej zwłoki wykaże, że w dniu wypowiedzenia był niezdolny do pracy z powodu choroby (vide uchwała Sądu Najwyższego z 22 listopada 1968 r., III PZP 21/68 oraz uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 21 listopada 1975 r., V PZP 5/75).

Jednakże pogląd ten uległ zasadniczej zmianie i obecnie za przyjęty w Sądzie Najwyższym należy uznać pogląd przeciwny, iż wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który świadczył pracę, a następnie wykazał, że w dniu wypowiedzenia był niezdolny do pracy z powodu choroby, nie narusza art. 41 kodeksu pracy. Ta aktualna linia orzecznicza zapoczątkowana została uchwałą Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 11 marca 1993 r., I PZP 68/92, w której Sąd Najwyższy stwierdził w szczególności, iż jeżeli mimo otrzymanego zwolnienia lekarskiego pracownik nadal wykonuje pracę lub stawia się do pracy w gotowości do jej wykonywania, to czas pozostawania w pracy nie może być rozumiany jako usprawiedliwiona nieobecność w pracy chroniona w art. 41 kodeksu pracy, a zatem okres ochronny przewidywany w art. 41 kodeksu pracy rozpoczyna się dopiero z chwilą nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby czyniącej go niezdolnym do pracy lub zaprzestania świadczenia pracy z tej samej przyczyny. Nie jest natomiast „obecnością w pracy” w rozumieniu art. 41 kodeksu pracy - obecność pracownika w zakładzie pracy bez wykonywania pracy i bez gotowości do jej wykonywania, np. przyjscie pracownika w celu złożenia świadectwa lekarskiego, czy też w celu pójścia do lekarza zakładowego ze względu na zły stan zdrowia, a także przerwanie świadczenia pracy z powodu wystąpienia objawów chorobowych, które uniemożliwiły dalsze świadczenie pracy, który to moment stanowi początek nieobecności pracownika w pracy w rozumieniu art. 41 kodeksu pracy (vide Wyrok Sądu Najwyższego z 14 marca 2017 r. III PK 84/16).

Reasumując, w świetle aktualnej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego, jeżeli mimo otrzymanego zwolnienia lekarskiego pracownik nadal wykonuje pracę lub stawia się do pracy w gotowości do jej wykonywania, to czas pozostawania w pracy nie może być rozumiany jako usprawiedliwiona nieobecność w pracy chroniona w art. 41 kodeksu pracy, a złożone w takich okolicznościach wypowiedzenie umowy o pracę nie będzie naruszać art. 41 kodeksu pracy.

radca prawny Miłosz Hady
www.hady.pl