

# Jestem na zwolnieniu. Czy jestem zagrożony zwolnieniami grupowymi?



**Od 1,5 miesiąca przebywam na zwolnieniu lekarskim w związku z kontuzją nogi. Tymczasem mój pracodawca dokonuje zwolnień grupowych w związku z trudną sytuacją finansową. Czy pracodawca może wypowiedzieć mi umowę, gdy przebywam na zwolnieniu lekarskim?**

Generalną zasadą wynikającą z art. 41 kodeksu pracy (dalej k.p.) jest to, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w trakcie urlopu pracownika i w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy (np. niezdolność do pracy spowodowana chorobą), jeśli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Okres uprawniający do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia został wskazany w art. 53 § 1 k.p. Zgodnie z nim pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:

- a) dłużej niż 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,
- b) dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową.

Długość okresu zasiłkowego uregulowana została w art. 8 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Zasiłek chorobowy może być wypłacany nie dłużej niż przez 182 dni, a jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana gruźlicą lub występuje w trakcie ciąży - nie dłużej niż przez 270 dni.

Do okresu tego wlicza się wszystkie okresy nieprzerwanej nieobecności w pracy, a także okresy poprzedniej niezdolności do pracy spowodowanej tą samą chorobą, jeżeli przerwa pomiędzy ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności nie przekraczała 60 dni.

Zakaz wypowiedzenia umowy o pracę w trakcie urlopu pracownika lub w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy obejmuje także zakaz wypowiedzenia warunków pracy i płacy (wypowiedzenia zmieniającego). Pracodawca nie może zatem np. obniżyć wynagrodzenia za pracę lub zmienić rozkładu czasu pracy.

Ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę rozpoczyna się w dniu, w którym pracownik jest nieobecny z powodu choroby. Jeżeli jednak wypowiedzenie zostanie wręczone pracownikowi przed udaniem się na zwolnienie lekarskie, będzie ono skuteczne i zgodne z prawem, pomimo iż do rozwiązania stosunku pracy miałyby dojść w okresie, w którym pracownik będzie przebywać na zwolnieniu lekarskim.

Zakaz wypowiedzenia nie ma zastosowania również do pracownika, który świadczył pracę, a następnie wykazał, że w dniu wypowiedzenia był niezdolny do pracy z powodu choroby, co potwierdza uchwała pełnego składu Izby Administracyjnej Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1993 r. ( I PZP 68/92).

W takim przypadku wypowiedzenie umowy o pracę nie narusza art. 41 k.p.

Prawo przewiduje sytuacje, w których z pracownikiem przebywającym na zwolnieniu lekarskim pracodawca może rozwiązać umowę o pracę. Szczególna ochrona pracowników przebywających na zwolnieniu z powodu choroby ulega pewnym modyfikacjom w przypadku zwolnień grupowych.

Zasady przeprowadzania tzw. zwolnień grupowych określa ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Zgodnie z art. 5 ust. 3 ustawy wypowiedzenie pracownikom stosunków pracy w sytuacjach, o których mowa w art. 41 kodeksu pracy, jest dopuszczalne w czasie urlopu trwającego co najmniej 3 miesiące, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli upłynął już okres uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Ustawa utrzymuje zatem zakaz wypowiedzenia w trakcie zwolnienia lekarskiego nawet w razie zwolnień grupowych. Pracodawca może wypowiedzieć takim pracownikom umowę dopiero po upływie okresu uprawniającego do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Inaczej jednak przedstawia się sprawa wypowiedzenia zmieniającego. W przypadku zwolnień grupowych pracodawca ma prawo wypowiedzieć pracownikowi niezdolnemu do pracy z powodu choroby warunki pracy i płacy niezależnie od czasu trwania niezdolności do pracy z powodu choroby. Takie same zasady obowiązują w przypadku zwolnień indywidualnych z przyczyn nie dotyczących pracowników. Szczególna ochrona przed wypowiedzeniem, o której mowa w art. 41 k.p., uchylona zostaje w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Wtedy pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi przebywającemu na zwolnieniu lekarskim.

**Barbara Stefaniak-Gnyp**

**Podstawa prawna:**

- 1. Ustawa z dnia 26.06.1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. Nr 1502 z późn. zm.),**
- 2. Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2016 r. Nr 372),**
- 3. Ustawa z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2015r. Nr 192).**

**fot. pixabay.com/CC0**