

Zakaz wypowiedzania umów o pracę- ochrona przedemerytalna i usprawiedliwiona nieobecność

Poza ochroną stosunku pracy kobiet w ciąży oraz pracowników korzystających z urlopów związanych z rodzicielstwem, pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Zakaz ten nie dotyczy pracowników, którzy uzyskali prawo do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy (art. 39 i 40 Kodeksu pracy).

Sąd Najwyższy - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w wyroku z dnia 22 września 2020 r. (I PK 197/19, www.sn.pl) wskazał, że „ *Ochrona ta nie dotyczy natomiast przypadków rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron lub bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych lub niezawinionych przez pracownika (art. 52 i art. 53 KP); nie dotyczy także wygaśnięcia umowy o pracę z mocy prawa.*”

Należy również pamiętać, że pracodawca zgodnie z art. 41 Kodeksu pracy, nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także innej usprawiedliwionej nieobecności, przykładowo w czasie niezdolności do pracy wynikającej z choroby, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W postanowieniu z dnia 29 stycznia 2020 r. Sąd Najwyższy-Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (III PK 185/18, www.sn.pl), wskazał, że: „*Wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który był i świadczył pracę, a następnie wykazał, że w takim dniu wypowiedzenia był niezdolny do pracy, nie narusza art. 41 KP.*”

Przepisów dotyczących ochrony przed wypowiedzeniem umów o pracę nie stosuje się w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

Reasumując, przed złożeniem pracownikowi oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy należy zawsze zbadać czy czynność ta nie naruszy przepisów prawa. Rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa, w przypadku sporu sądowego będzie skutkowało negatywnymi konsekwencjami dla pracodawcy.

Wszelkie wątpliwości dotyczące możliwości złożenia oświadczenia o rozwiązaniu

umowy o pracę warto skonsultować z prawnikiem. Kancelaria adwokat Małgorzaty Polańskiej od ponad 20 lat udziela wsparcia pracodawcom w sprawach pracowniczych, dokonując analizy stanu faktycznego i prawnego, przygotowując wymagane dokumenty oraz zapewniając zastępstwo procesowe w postępowaniach sądowych.