

# Nie można zwolnić pracownika, którego faktycznie nie ma w pracy

Maciej Telec 19-12-2008

Pracownik otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę. Następnego dnia przyniósł zwolnienie lekarskie od dnia, w którym wręczono mu wypowiedzenie. Czy w związku z zakazem wypowiedzania umowy w czasie zwolnienia lekarskiego nieskuteczne jest wypowiedzenie doręczone podwładnemu?

**Nie** Takie wypowiedzenie umowy o pracę jest ważne i wywołuje zamierzone skutki prawne.

Art. 41 kodeksu pracy stanowi, że szef nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej jego usprawiedliwionej nieobecności w firmie, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Ten **przepis zakazuje wypowiedzania umowy o pracę w czasie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, a nie w okresie jego niezdolności do pracy spowodowanej chorobą**. Innymi słowy, aby objąć pracownika ochroną przewidzianą w art. 41 kodeksu pracy, musi być spełniona przesłanka polegająca na faktycznej nieobecności podwładnego w firmie.

**Ponieważ w tej sytuacji pracownik był w dniu, w którym doręczono mu wypowiedzenie w pracy i świadczył pracę na rzecz pracodawcy, nie można przyjąć, że wymagany przez art. 41 kodeksu pracy warunek nieobecności w firmie został spełniony.**

Każdy przypadek należy oczywiście przeanalizować indywidualnie. **Jeżeli np. pracownik przyszedłby do pracy tylko po to, aby doręczyć zaświadczenie lekarskie stwierdzające niezdolność do pracy, przyjmuje się, że jest objęty ochroną przed wypowiedzeniem umowy z art. 41 kodeksu pracy.**

Warto tu przytoczyć tezę z zachowującej aktualność **uchwały Sądu Najwyższego z 11 marca 1993 r. (I PZP 68/92)**. Według niej „(...) 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 k.p. (...)”.

*Maciej Telec, legislator w Kancelarii Senatu*

Rzeczpospolita