

# Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy

## Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

**Termination of the employment contract without notice**

**Pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim (ponad 182 dni) i wyczerpał okres zasiłkowy. Obecnie pracownikowi zostało przyznane świadczenie rehabilitacyjne na okres od 10.02.2021 do 27.07.2021. Pracownik jest w wieku przedemerytalnym, brakuje mu 2 lat do przejścia na emeryturę. Czy w takim przypadku pracodawca może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę na podstawie art. 53 kodeksu pracy? Czy oświadczenie o rozwiązaniu umowy musi zostać wręczone osobiście pracownikowi, czy można je dostarczyć np. pocztą na adres zamieszkania pracownika?**

Zgodnie z art. 53 § 1 pkt 1 k.p. 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.

Przywołany przepis umożliwia pracodawcy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w przypadku przedłużającej się nieobecności pracownika w pracy spowodowanej chorobą. Jednocześnie przewiduje okresy ochronne, które muszą upłynąć, aby pracodawca mógł zgodnie z prawem zwolnić pracownika.

Jeżeli więc pracownik posiada co najmniej 6-miesięczny staż pracy u danego pracodawcy i chorując wyczerpał już okres zasiłkowy, a jednocześnie pracownikowi zostało przyznane świadczenie rehabilitacyjne (świadczenie przysługuje ubezpieczonemu, który po wyczerpaniu zasiłku chorobowego jest nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokuje odzyskanie zdolności do pracy), to pracodawca może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia dopiero po upływie pierwszych 3 miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego.

Stosunek pracy pracownika w wieku przedemerytalnym podlega ochronie na zasadach określonych w art. 39 k.p. Zgodnie z tym przepisem 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. Nie oznacza to jednak, że pracownika objętego ochroną przedemerytalną nie można zwolnić na podstawie art. 53 k.p. W wyroku z 13 grudnia 2017 r., III PK 5/17 (LEX nr 2428761), Sąd Najwyższy wskazał, że ochrona stosunku pracy przewidziana w art. 39 k.p. dotyczy wypowiedzenia definitywnego, także wypowie-

dzenia zmieniającego warunki pracy i płacy. Ochrona ta nie dotyczy natomiast przypadków rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron lub bez wypowiedzenia z przyczyn zawnionych lub niezawnionych przez pracownika (art. 52 i 53 k.p.); nie dotyczy także wygaśnięcia umowy o pracę z mocy prawa. Oznacza to, że pracodawca może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia również w okresie ochronnym przewidzianym w art. 39 k.p.

Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie ze wskazaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy w tym trybie. W oświadczeniu powinno być również zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Jeżeli pracodawca nie ma możliwości wręczenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bezpośrednio pracownikowi, może przesłać je za pośrednictwem poczty na adres zamieszkania pracownika. W takim przypadku datą rozwiązania stosunku pracy jest data, z jaką pismo pracodawcy dotarło do pracownika w taki sposób, że mógł on zapoznać się z jego treścią. Nieodebranie przesyłki zawierającej pismo pracodawcy nie chroni pracownika przed rozwiązaniem umowy. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 5 października 2005, I PK 37/05 (OSNP 2006/17-18/263), dwukrotne awizowanie przesyłki poleconej zawierającej oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy stwarza domniemanie faktyczne możliwości zapoznania się przez pracownika z jego treścią, co oznacza przerzucenie na niego ciężaru dowodu braku możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy. Odmowa przyjęcia takiego pisma przez adresata, a także nieodebranie takiego pisma z placówki pocztowej mimo dwukrotnego awizowania przesyłki, bo adresat spodziewa się, że dotyczy ono rozwiązania stosunku pracy, nie ma żadnego wpływu na rozwiązanie stosunku pracy i nie opóźnia rozpoczęcia biegu terminu jego rozwiązania.

Zasada ta nie obowiązuje jednak w czasie epidemii. Zgodnie bowiem z art. 98 ustawy z 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (DzU poz. 695 z późn. zm.) nieodebranych pism podlegających doręczeniu za potwierdzeniem odbioru przez operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z 23 listopada 2012 r. — Prawo pocztowe, których termin odbioru określony w zawiadomieniu o pozostawieniu pisma wraz z informacją o możliwości jego odbioru przypadał w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, nie można uznać za doręczone w czasie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii oraz przed upływem 14 dni od dnia zniesienia tych stanów.

**Mgr Katarzyna Pietruszyńska-Jarosz**

radca prawny

Departament Prawny

Głównego Inspektoratu Pracy

e-mail: katarzyna.pietruszynska-jarosz@gip.pip.gov.pl