

Poradnik zwalnianego pracownika

250 stron komentarzy, porad i wzorów pism

- ✓ Kto nie musi się bać, że pracodawca go zwolni
- ✓ Kiedy dochodzi do zwolnień grupowych w firmie
- ✓ Jak odwołać się od otrzymanego wypowiedzenia
- ✓ Jak udowodnić swoje racje przed sądem pracy
- ✓ Kiedy zwolniony pracownik może liczyć na przywrócenie do pracy
- ✓ Jak wyegzekwować wyrok przywracający pracownika do pracy
- ✓ Kiedy pracodawca musi wypłacić zwolnionemu pracownikowi odprawę, a kiedy przyznać inne świadczenia
- ✓ Jak ubezpieczyć się w ZUS i NFZ po utracie pracy
- ✓ Kto może starać się o rentę, świadczenie przedemerytalne czy zasiłek dla bezrobotnych

SPIS TREŚCI

Kto nie musi się bać, że pracodawca go zwolni	3
Jakie zachowanie pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę	24
Kiedy pracodawca może zwolnić pracownika z dnia na dzień	40
Kiedy dochodzi do zwolnień grupowych w firmie	58
Jak odwołać się od wypowiedzenia umowy	78
Jak przygotować i wnieść pozew do sądu pracy	83
Jakie koszty musi ponieść pracownik w sądzie pracy	104
Jak udowodnić swoje racje przed sądem pracy	112
Jak odwołać się od wyroku sądu pracy	129
Kiedy pracownik musi zwrócić pracodawcy przyznane mu przez sąd świadczenia	136
Kiedy zwolniony pracownik może liczyć na przywrócenie do pracy	141
Kiedy pracodawca musi ponownie zatrudnić zwolnionego pracownika	151
Jak wyegzekwować wyrok przywracający pracownika do pracy	158
Jakie uprawnienia ma pracownik przywrócony przez sąd do pracy	166
Kiedy pracodawca musi wypłacić zwolnionemu pracownikowi odprawę, a kiedy przyznać inne świadczenia	175
Kiedy pracodawca musi wydać zwolnionemu pracownikowi PIT-11	188
Jak ubezpieczyć się w ZUS i NFZ po utracie pracy	192
Kiedy po utracie pracy przysługuje zasiłek chorobowy	203
Kiedy po utracie pracy przysługuje zasiłek macierzyński	211
Kto może starać się o rentę	219
Kto może starać się o świadczenie przedemerytalne	226
Kto ma prawo do zasiłku dla bezrobotnych	234
Z jakich innych form dofinansowania mogą korzystać bezrobotni	244

GAZETA PRAWNA

Adres redakcji: 01-042 Warszawa, ul. Okopowa 58/72,

tel. (0 22) 530 40 40; www.gazetaprawna.pl

Redaktor naczelny Gazety Prawnej: Robert Lidke

Dyrektor artystyczny Gazety Prawnej: Dominika Raczkowska

Redakcja: Małgorzata Jankowska

DTP: Leszek Ogrodowczyk

Biuro Reklamy: 01-042 Warszawa, ul. Okopowa 58/72

tel. (0 22) 530 44 44; e-mail: reklama@infor.pl

Biuro Obsługi Klienta: 05-270 Marki, ul. Okólna 40,

tel. (0 22) 761 30 30, 0 801 62 66 66; e-mail: bok@infor.pl

Kto nie musi się bać, że pracodawca go zwolni

Polskie prawo pracy chroni niektórych pracowników przed zwolnieniem z pracy. Szczególnej ochronie podlegają m.in. pracownicy w wieku przedemerytalnym, kobiety w ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego oraz pracownicy na urloпах wychowawczych.

Ochrona przedemerytalna

Artykuł 39 kodeksu pracy stanowi, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Ustawa o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych określa powszechny wiek emerytalny. Dla kobiet wynosi on 60 lat, a dla mężczyzn 65 lat. Jego osiągnięcie uprawnia pracownika do nabycia prawa do tzw. normalnej emerytury. Należy jednak pamiętać, że w stosunku do niektórych pracowników obowiązuje niższy od powszechnego wiek emerytalny, w związku z czym korzystają oni z omawianej ochrony w okresie czterech lat przed jego osiągnięciem. Oprócz osiągnięcia wieku przedemerytalnego drugim warunkiem stosowania ochrony z art. 39 k.p. jest odpowiedni staż pracy. Pracownik musi bowiem mieć okres zatrudnienia umożliwiający mu uzyskanie prawa do emerytury

z osiągnięciem przez niego wieku emerytalnego. Jeśli pracownik mimo osiągnięcia wieku przedemerytalnego w rozumieniu art. 39 k.p. nie posiada wymaganego okresu zatrudnienia, wówczas brak jest podstaw do stosowania wobec niego przepisu art. 39 k.p.

Wcześniejsze wypowiedzenie

Zakaz ustanowiony w art. 39 k.p. nie obowiązuje przed osiągnięciem wieku przedemerytalnego, chociażby pracownik osiągnął ten wiek w okresie wypowiedzenia. Wskazywał na to SN w uzasadnieniu wyroku z 7 kwietnia 1999 r., (IPKN 643/98, OSNAP 2000/11/418). Artykuł 39 k.p. zakazuje wypowiedzenia umowy o pracę w okresie trwania ochrony przedemerytalnej, ale nie sprzeciwia się rozwiązaniu stosunku pracy, jeżeli wypowiedzenie zostało dokonane przed datą rozpoczęcia obowiązywania zakazu wypowiedzenia. Istota zakazu odnosi się bowiem do tego, aby nie dopuścić do wypowiedzenia umowy o pracę w okresie ochronnym, natomiast nie wyłącza możliwości jej rozwiązania w tym okresie, jeżeli w dacie wypowiedzenia pracownik nie był jeszcze objęty zakazem z art. 39 k.p.

PRZYKŁAD: Ochrona tylko przed wypowiedzeniem

Pracownikowi wręczono wypowiedzenie umowy o pracę 16 stycznia. Czteroletni okres ochronny rozpoczyna się dla niego 1 marca. Pracownikowi przysługuje trzymiesięczny okres wypowiedzenia, który upłynie 30 kwietnia. Mimo że w dniu 30 kwietnia pracownik będzie już podlegał ochronie przed wypowiedzeniem, to umowa ulegnie rozwiązaniu, gdyż wypowiedzenie zostało dokonane przed rozpoczęciem okresu ochronnego.

Wypowiedzenie warunków pracy i płacy

Omawiany zakaz dotyczy także wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy lub płacy, do którego stosuje się w sposób odpowiedni przepisy dotyczące wypowiedzania umów o pracę (art. 42 par. 1 k.p.). Oznacza to, że pracodawca nie może w stosunku do pracownika w wieku przedemerytalnym zastosować wypowiedzenia zmieniającego, modyfikującego na niekorzyść tego pracownika jego dotychczasowe warunki pracy lub płacy. Pracodawca nie może więc pracownikowi, któremu brakuje np. rok do uzyskania emerytury, obniżyć wysokości wynagrodzenia albo skierować go do bardziej uciążliwej lub gorzej płatnej pracy.

Zakaz ten nie ma jednak charakteru absolutnego. Zgodnie bowiem z art. 43 pkt 1 i 2 k.p. pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy pracownikowi, o którym mowa w art. 39 k.p., jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na:

- wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której należy dany pracownik,
- stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania.

Jeżeli pracownik nie przyjmie zaproponowanych mu nowych warunków pracy lub płacy, jego umowa ulegnie rozwiązaniu.

Inna praca dopuszczalna

Warto także podkreślić, że osiągnięcie wieku przedemerytalnego nie wyłącza możliwości powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na czas nieprzekraczający trzech miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika. Czasowe powierzenie innej pracy nie wymaga wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy lub płacy (art. 42 par. 4 k.p.).

Upadłość lub likwidacja pracodawcy

Zakaz wypowiedzania umowy pracownikom w wieku przedemerytalnym nie ma zastosowania w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 41¹ par. 1 k.p.). W razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy nie stosuje się bowiem art. 38, art. 39 i art. 41 k.p. oraz przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. Pracownik nie jest także wówczas chroniony przed wypowiedzeniem zmieniającym (art. 42 par. 1 k.p.).

PRZYKŁAD: Wypowiedzenie umowy w czasie likwidacji pracodawcy

W spółce z o.o. rozpoczęto postępowanie likwidacyjne. W związku z tym pracodawca wypowiedział pracownikowi umowę o pracę. Pracownik wniósł pozew, żądając przywrócenia do pracy. Stwierdził, że jest on w wieku przedemerytalnym, a więc pracodawca nie mógł rozwiązać z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem. Sąd oddalił jednak jego powództwo, gdyż postępowanie pracodawcy było zgodne z przepisami prawa pracy.

Warto natomiast podkreślić, że przepis art. 41¹ k.p. nie ma zastosowania w przypadku likwidacji pracodawcy, w związku z którą następuje przejście całości lub części prowadzonego przez niego zakładu na innego pracodawcę, kontynuującego tę samą albo podejmującego podobną działalność (por. wyrok SN z 19 sierpnia 2004 r., I PK 489/03, OSNP 2005/6/78). Zgodnie z wyrokiem SN z 4 kwietnia 2007 r. (III PK 1/07, OSNP 2008/11-12/164) przepis ten nie ma także zastosowania do upadłości z możliwością zawarcia układu (art. 267 i następne ustawy z 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe i naprawcze, Dz.U. nr 60, poz. 535 z późn. zm.).

Inne przypadki braku ochrony

Zakazu wynikającego z art. 39 k.p. nie stosuje się także w przypadku uzyskania przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy (art. 40 k.p.). W takiej sytuacji nie ma bowiem podstaw, aby dodatkowo chronić stosunek pracy osoby mającej zapewnione źródło dochodu.

Artykuł 39 k.p. nie ma także zastosowania do pracownika, który po uzyskaniu prawa do emerytury nadal kontynuuje zatrudnienie. Wskazała na to także SN w uchwale z 11 czerwca 1991 r., (I PZP 19/91, OSNC 1992/1/14). Sąd stwierdził, że zakaz wypowiedzenia umowy o pracę wynikający z art. 39 k.p. nie dotyczy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy i pobierającego jednocześnie emeryturę. Jest to uzasadnione tym, że pracownik, który pobiera już świadczenie emerytalne, nie jest pracownikiem w wieku przedemerytalnym. Wykładnia językowa art. 39 k.p. pozwala na przyjęcie, że przepis ten dotyczy pracownika, a nie emeryta, który, pracując w niepełnym wymiarze czasu pracy, osiąga zarobki będące uzupełnieniem pobieranej emerytury. Również wykładnia celowościowa omawianego przepisu prowadzi do wniosku, że ochroną zostały objęte osoby, które nie mają jeszcze prawa do emerytury. Ochroną nie są zaś objęte osoby pobierające już emeryturę. Nie zachodzi bowiem potrzeba zapewnienia ochrony ich stosunku pracy, aż do osiągnięcia odpowiedniego wieku i uzyskania prawa do emerytury.

Zwolnienia grupowe

Zakres ochrony pracowników określony w art. 39 k.p. ogranicza także przepis art. 5 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. nr 90, poz. 844 z późn. zm.). Przepisy tej ustawy mają zastosowanie tylko do pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników. W ramach zwol-

nienia grupowego pracodawca nie może co prawda wypowiedzieć umowy o pracę pracownikom objętym ochroną przedemerytalną, ale może on wypowiedzieć im warunki pracy lub płacy. W sytuacji gdyby spowodowało to obniżenie wynagrodzenia, pracownikom tym przysługuje, do końca okresu, w którym korzystaliby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem, dodatek wyrównawczy. Zasady jego obliczania określa rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy (Dz.U. nr 62, poz. 289 z późn. zm.).

Usprawiedliwiona nieobecność w pracy

Zgodnie z art. 41 k.p. 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. Warunkiem omawianej ochrony jest zatem nieobecność pracownika w pracy spowodowana urlopem lub np. chorobą.

Wymóg nieobecności w pracy

Należy zwrócić uwagę, że choć niezdolność do pracy z powodu choroby jest przyczyną usprawiedliwiająca nieobecność pracownika w pracy, to sama niezdolność do pracy nie zastępuje i nie przesądza o nieobecności w pracy. Wypowiedzenie umowy o pracę dokonane w czasie obecności pracownika w pracy jest więc skuteczne i nie może być podważone przez ochronę stosunku pracy wynikającą z art. 41 k.p., gdyż o bezskuteczności takiego wypowiedzenia decyduje wyłącznie nieobecność pracownika w pracy.

Przez obecność w pracy należy rozumieć stawienie się pracownika do pracy i świadczenie pracy, a więc wykonywanie obowiązków wynikających z umowy o pracę lub gotowość do ich wykonywania. Wykonywanie pracy jest aktywną formą obecności pracownika w pracy i sam fakt wykonywania obowiązków pracowniczych z reguły przemawia przeciwko późniejszym twierdzeniom pracownika o jego niezdolności do pracy. Natomiast nie jest obecnością w pracy obecność pracownika w zakładzie pracy bez wykonywania pracy, np. przyście pracownika w celu złożenia świadectwa lekarskiego.