

DŁUGA CHOROBA PRACOWNIKA A ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ

Zgodnie z art. 41 Kodeksu Pracy pracodawca nie ma prawa do wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, np. spowodowanej chorobą. W przypadku choroby przewlekłej, pracownikowi przysługują 182 dni zwolnienia lekarskiego, a następnie świadczenie rehabilitacyjne. Art. 53 §1 pkt 1 lit b Kodeksu Pracy mówi, iż pracownika zatrudnionego u danego pracodawcy dłużej niż 6 miesięcy, można zwolnić dopiero wówczas, gdy jego niezdolność do pracy w wyniku choroby przekroczy łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego, a także pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące. Trybu tego nie można jednak zastosować, gdy po upływie tego terminu pracownik stawiał się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności.

Naliczenie przysługującego urlopu w przypadku ustania stosunku pracy odbywa się zgodnie z art. 155 Kodeksu Pracy, który mówi, że w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy z pracownikiem uprawnionym do kolejnego urlopu, pracownikowi przysługuje u dotychczasowego pracodawcy urlop w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku ustania stosunku pracy, o ile go już nie wykorzystał, bądź w przysługującym mu, bądź wyższym wymiarze. Czas choroby nie wpływa na długość urlopu. Pracownikowi, zgodnie z art. 155 K.P., przysługuje 1/12 pełnego wymiaru urlopu (który określa art. 154) za każdy przepracowany miesiąc kalendarzowy, zaś niepełny miesiąc zatrudnienia zaokrągla się w górę, do miesiąca pełnego, tak samo jak niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę, do dnia pełnego.

Gabriel Sp z.o.o