

PODSUMOWANIE – SZCZEGÓLNA OCHRONA PRZED ZWOLNIENIEM W „NORMALNYCH” OKOLICZNOŚCIACH

Pracownik	Czy szef może			Gdzie szukać przepisu
	dać wypowiedzenie definitywne	dać wypowiedzenie zmieniające	inaczej zwolnić	
w wieku przedemerytalnym	Nie może go dać w ciągu 4 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego, jeśli okres zatrudnienia umożliwia nabycie emerytury z osiągnięciem tego wieku. Wyjątkowo może, jeśli został spełniony jeden z warunków: ■ pracownik ma prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy ■ została ogłoszona upadłość bądź likwidacja zakładu	Nie może go dać w ciągu 4 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego, jeśli okres zatrudnienia umożliwia nabycie emerytury z osiągnięciem tego wieku. Wyjątkowo może, jeśli stało się to konieczne z jednego z poniższych powodów: ■ wprowadzenie nowych zasad płacowych dla ogółu zatrudnionych lub dla tej grupy, do której należy chroniony, ■ utrata zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy, ■ niezawiniona przez pracownika utrata uprawnień do wykonywania dotychczasowej pracy	Może się rozstać w inny sposób, np. za porozumieniem, bez wypowiedzenia z powodu długiej choroby, dyscyplinarnie	art. 39, 40, 41 ¹ , 42 § 1 i 43 k.p.
zatrudniony na podstawie powołania w wieku przedemerytalnym	Organ odwołujący może odwołać ze stanowiska w ciągu 2 lat przed nabyciem prawa do emerytury z FUS, ale musi zapewnić inną pracę odpowiednią do kwalifikacji, z zachowaniem dotychczasowej płacy przez okres równy wypowiedzeniu. Dopiero jeśli pracownik odmówi podjęcia innej pracy, stosunek pracy ulega rozwiązaniu za wypowiedzeniem, które biegnie od dnia złożenia propozycji innej pracy	Nie dotyczy	Można się rozstać za porozumieniem oraz na inne sposoby określone w odrębnych ustawach	art. 72 § 2 i 3 k.p.
chory	Nie może, jeśli niedyspozycja chorobowa nie przekroczyła: ■ 3 miesięcy – dla zatrudnionego w tej firmie krócej niż 6 miesięcy, ■ maksymalnego okresu pobierania z tego tytułu wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące – dla zatrudnionego w tej firmie przynajmniej 6 miesięcy. Wyjątkowo może w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy		W limitach wskazanych obok nie może zwolnić bez wypowiedzenia z powodu długiej choroby; po przekroczeniu tych okresów jest to dopuszczalne. Może się rozstać w inny sposób, np. za porozumieniem stron, dyscyplinarnie	art. 41, 41 ¹ , 53 k.p.
niezdolny do pracy z powodu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej	Nie może, jeśli absencja nie przekroczyła maksymalnego okresu pobierania z tego tytułu zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące. Wyjątkowo może w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.		W granicach czasowych wskazanych obok nie może zwolnić bez wypowiedzenia z powodu długiej nieobecności; po przekroczeniu tego okresu jest to dopuszczalne. Może się rozstać w inny sposób, np. za porozumieniem stron, dyscyplinarnie	art. 41, 41 ¹ , 53 k.p.
na urlopie wypoczynkowym i nieobecny z innych usprawiedliwionych przyczyn	Nie może podczas całego urlopu wypoczynkowego i innej usprawiedliwionej absencji nieprzekraczającej 1 miesiąca. Wyjątkowo może w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.		W granicach czasowych wskazanych obok nie może zwolnić bez wypowiedzenia z powodu długiej nieobecności; po przekroczeniu tego okresu jest to dopuszczalne. Może się rozstać w inny sposób, np. za porozumieniem stron, dyscyplinarnie	art. 41, 41 ¹ , 53 k.p.
zatrudniony na podstawie powołania na urlopie wypoczynkowym lub nieobecny z usprawiedliwionych przyczyn	Może odwołać w trakcie takich absencji, ale wypowiedzenie rozpoczyna się po zakończeniu tych nieobecności	Nie dotyczy	Organ powołujący może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia, jeśli absencje trwają: ■ choroba – dłużej niż odpowiednio 3 miesiące albo dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące, ■ niezdolność do pracy spowodowana wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową – dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące, ■ inna – dłużej niż 1 miesiąc. Może się rozstać za porozumieniem lub na inne sposoby określone w odrębnych ustawach	art. 72 § 1 k.p.
chory nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania	Może dać z jednego z powodów: ■ częściowa likwidacja szkoły, ■ zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, ■ zmiany planu nauczania uniemożliwiające dalszą pracę w pełnym wymiarze zajęć. Jednak nie może dać, gdy dyrektorowi znane jest orzeczenie o potrzebie udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia bezpośrednio po chorobie	Nie dotyczy	Musi rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia, jeśli choroba trwa dłużej niż 182 dni, przy czym okres ochronny dyrektor może wydłużyć o 12 miesięcy w razie uzyskania świadczenia rehabilitacyjnego lub udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia. Może się rozstać za porozumieniem lub na inne sposoby określone w Kartcie nauczyciela	art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty nauczyciela
nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania nieobecny z przyczyn usprawiedliwionych	Zasadniczo nie może dać. Wyjątkowo może to zrobić z jednego z powodów: ■ częściowa likwidacja szkoły, ■ zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, ■ zmiany planu nauczania uniemożliwiające dalszą pracę w pełnym wymiarze zajęć	Nie dotyczy	Może się rozstać za porozumieniem lub na inne sposoby określone w Kartcie nauczyciela	Karta nauczyciela
w ciąży i na urlopie macierzyńskim	Nie może dać. Wyjątkowo może w razie ogłoszenia upadłości i likwidacji pracodawcy		Zasadniczo nie może. Wyjątkowo może bez wypowiedzenia z winy pracownicy pod warunkiem, że zgodził się na to związek zawodowy reprezentujący pracownicę	art. 177 k.p.
– od dnia złożenia wniosku o urlop wychowawczy do zakończenia tego urlopu, – od dnia złożenia wniosku o obniżenie wymiaru podczas ewentualnego urlopu wychowawczego do dnia powrotu do starego wymiaru, nie dłużej niż 12 miesięcy	Nie może dać. Wyjątkowo może w razie ogłoszenia upadłości i likwidacji pracodawcy		Zasadniczo nie może. Wyjątkowo może bez wypowiedzenia z winy pracownicy	art. 186 ⁱ i art. 186 ^o k.p.
chroniony związkowiec*	Nie może bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej bądź komitetu założycielskiego. Wyjątkowo może bez tej zgody w razie ogłoszenia upadłości bądź likwidacji pracodawcy		Nie może bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej bądź komitetu założycielskiego	art. 32 ustawy o związkach zawodowych, art. 41 ¹ k.p.
członek rady pracowników	Nie może bez zgody rady pracowników. Wyjątkowo może bez tej zgody w razie ogłoszenia upadłości bądź likwidacji pracodawcy		Nie może bez zgody rady pracowników	Art. 17 ustawy o informowaniu pracowników...
społeczny inspektor pracy	Nie może podczas mandatu i przez rok po. Wyjątkowo może dać wypowiednie zmieniające, jeśli jest to konieczne w związku z upadłością lub likwidacją pracodawcy, albo z przyczyn określonych w art. 43 k.p.		W zasadzie nie może, chyba że bez wypowiednia (wówczas za zgodą zarządu związku). Może się rozstać za porozumieniem	art. 13 ustawy o społecznej inspekcji pracy

*Pod pojęciem „chroniony związkowiec” rozumiemy:

- wskazanych w uchwale zarządu zakładowej organizacji związkowej członków jej zarządu lub innych członków związku upoważnionych do jego reprezentowania wobec pracodawcy albo organu lub osoby w sprawach z zakresu prawa pracy, którzy korzystają z ochrony przez czas określony w tej uchwale, a potem jeszcze przez połowę tego okresu, ale najwyżej przez rok,
- trzech członków komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej, którzy korzystają z ochrony przez 6 miesięcy od założenia związku.