

Za niewłaściwe korzystanie ze zwolnienia lekarskiego można stracić pracę

Jeżeli pracownik wykorzystuje zwolnienie lekarskie niezgodnie z jego przeznaczeniem, pracodawca może rozwiązać z nim stosunek pracy w trybie dyscyplinarnym. Zachowanie pracownika musi być jednak zawinione i stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Moim zdaniem na pełną aprobatę zasługuje utrwalony już w orzecznictwie Sądu Najwyższego pogląd, iż podstawowym celem zwolnienia lekarskiego jest odzyskanie zdolności do pracy. Dlatego wszelkie czynności, które przeczą realizacji tego celu, a zwłaszcza prowadzą do przedłużenia nieobecności pracownika w pracy, godzą w dobro pracodawcy. Poprzez takie działania pracownik postępuje sprzecznie ze swoimi obowiązkami wobec pracodawcy. W konsekwencji wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem może być interpretowane przez pracodawcę jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Pod warunkiem jednak, że można pracownikowi przypisać winę co najmniej w postaci rażącego niedbalstwa (por. wyrok SN 21 października 1999 r.

I PKN 308/99, OSNP 2001/5/154)

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego pracownik nie wykorzystuje zwolnienia lekarskiego wbrew jego przeznaczeniu, jeśli uczestniczy w zajęciach szkolnych lub bierze udział we własnym ślubie. W tych sytuacjach jego zachowanie nie stanowi ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Warto zwrócić uwagę, że w opinii Sądu Najwyższego aktywność podejmowana przez pracownika w trakcie zwolnienia lekarskiego nie może być sprzeczna z zaleceniami lekarskimi. Pracodawca, dokonując oceny, czy w danej sytuacji doszło do naruszenia obowiązków pracowniczych, powinien więc zwrócić uwagę na adnotację na zwolnieniu lekarskim dotyczącą tego, czy pracownik może chodzić, czy też powinien leżeć.

Moim zdaniem należy zgodzić się jednak z poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z 13 czerwca 1985 r. (**I PR 37/85, OSNC 1986/4/58**). Sąd stwierdził, że nawet gdy adnotacja lekarska wskazuje na to, iż osoba korzystająca ze zwolnienia lekarskiego może chodzić, to udział w trakcie tego zwolnienia lekarskiego w wycieczce zagranicznej pozwala na stwierdzenie, że pracownik naruszył ze swej winy obowiązki pracownicze w stopniu upoważniającym pracodawcę do rozwiązania z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia. Oczywiście jest, iż osoba taka wykorzystuje zwolnienie lekarskie, by wyjechać na wakacje. W takiej sytuacji, by uniknąć dyscyplinarnego zwolnienia z pracy, pracownik powinien przedstawić

zaświadczenie lekarskie, z którego wynika, że jego wyjazd jest konieczny dla poprawy zdrowia.

Sąd Najwyższy w wyroku z 19 stycznia 1998 r. (**I PKN 486/97**, OSNP 1998/23/687) stwierdził, iż nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wykonywanie w czasie zwolnienia chorobowego pracy, która nie jest sprzeczna z zaleceniami lekarskimi. Ten pogląd może wydawać się dyskusyjny. Nie ma jednak żadnych przeszkód, by pracownik szczególnie w trakcie długotrwałego zwolnienia lekarskiego wykonywał dodatkową pracę całkowicie odmienną od tej, którą wykonuje u pracodawcy. Gdyby była to jednak praca o zbliżonym charakterze do tej, której dotyczy zwolnienie lekarskie, wówczas ciężkie naruszenie przez niego obowiązków pracowniczych byłoby oczywiste.

RAFAŁ KRAWCZYK
sędzia Sądu Okręgowego w Toruniu