

D6

FORMALNOŚCI

Nie ma zakazu pisania listów na chorobowym

Korespondencja w sprawach służbowych nie jest zabroniona.
Także gdy podwładny przebywa na zwolnieniu lekarskim

Nie ma zakazu pisania listów na chorobowym

FORMALNOŚCI Korespondencja w sprawach służbowych nie jest zabroniona. Także gdy podwładny jest na zwolnieniu lekarskim

GRAŻYNA ORDAK

■ **Czy pracownik przebywający na zwolnieniu lekarskim lub na urlopie macierzyńskim czy wychowawczym (usprawiedliwiona nieobecność) nie może kierować korespondencji do pracodawcy? Czy szef w tym okresie nie może na nią odpowiadać? Czy pracownik na zwolnieniu może spotkać się z zarzutem, że kontakt w czasie choroby jest nieuzasadniony?** – pyta czytelniczka.

To zbyt daleko idące ostrzeżenie w stosunku do personelu, choć wprowadzenie takiego zakazu przez firmę można sobie wyobrazić **▶ patrz ramka**.

L4 w kopercie

Czas zwolnienia lekarskiego czy urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego nie powoduje przecież, że przebywająca na nich osoba przestaje być pracownikiem bądź zostaje zamieniona w swoich prawach. Tym bardziej nie można jej ograniczyć swobody działania w zwykłych życiowych sprawach.

A ta dotyczy także swobody korespondencji. Nawet zwolnienie lekarskie pracownik może przesłać listownie czy faksem. Art. 62 ustawy z 25 czerwca 1999 o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (DzU z 2010 nr 77, poz. 512 ze zm.) stanowi przecież, że zaświadczenie lekarskie ubezpieczony musi dostarczyć nie później niż w ciągu siedmiu dni od daty jego otrzymania płatnikowi zasiłków, np. pracodawcy.

Jeśli więc pracownik nie może dowiedzieć zwolnienia osobiście, robi to za pośrednictwem

poczty lub firmy kurierskiej. To oznacza kierowanie korespondencji do pracodawcy. Czy w takiej sytuacji, jeśli będzie to list polecony lub nadany za potwierdzeniem odbioru, na którym figuruje adres pracownika, szef go nie odbierze? To byłby absurd. Tym większy, że niedopełnienie obowiązku terminowego dostarczenia ZUS ZLA powoduje obniżenie o 25 proc. wysokości zasiłku chorobowego od ósmego dnia orzeczonej niezdolności do pracy do dnia dostarczenia zaświadczenia, chyba że jego niedostarczenie nastąpiło z przyczyn niezależnych od ubezpieczonego. A tu pracownik miałby szansę udowodnić, że jeśli zmieścił się w terminie, o czym świadczy pocztowy dowód nadania korespondencji, to nie on zwinął opóźnienie, ale szef, który zwlekał z otwarciem koperty.

Podobnie rzecz się ma z korespondencją elektroniczną czy faksową. Jeśli dotyczy istotnych spraw dla pracownika a dziejących się podczas jego absencji, podwładny ma pełne prawo kontaktować się z firmą. Może to dotyczyć np. korzystania z udogodnień socjalnych gwarantowanych z zakładowego funduszu socjalnego.

Za aktywność dziękujemy

Często przecież to także pracodawca dąży do kontaktu z nieobecny, szczególnie gdy jest to osoba przełożona lub odpowiedzialna za wykonanie terminowych zadań w firmie. Korespondencja do niej nie powinna jednak wskazywać, że szef domaga się w tym czasie świadczenia przez nią pracy.

Tak samo ostro przełożony musi potraktować kontakt od podwładnych dotyczący chęci podjęcia obowiązków służbo-

wych w okresie absencji. Często bowiem zatrudnieni podczas choroby czy urlopu macierzyńskiego zasypują firmę mejlami i telefonami, w których deklarują chęć współpracy i pomocy przy realizowanych projektach. W trosce o dobro ubezpieczonego (aby ZUS nie zakwestionował wydanego zwolnienia lekarskiego) i własny interes pracodawca powinien powstrzymać ich przed taką aktywnością, choć ani kodeks pracy, ani inne przepisy nie zakazują pracy np. podczas urlopu macierzyńskiego.

Powrót do sił

Taka aktywność przeczyłaby jednak celowi tego urlopu czy wychowawczego lub zwolnienia lekarskiego. Ten pierwszy okres służy bowiem powrotowi pracownicy do pełnej sprawności psychicznej i fizycznej po porodzie oraz sprawowaniu bezpośredniej i osobistej opieki nad dzieckiem. Ten drugi z kolei ma zapewnić pełną rekonwalescencję. Dopiero po zakończonym zwolnieniu lekarskim pracownikowi wolno podjąć obowiązki służbowe. Pamiętać też należy o tym, że gdy chorował dłużej niż 30 dni, szef powinien go wysłać na kontrolne badania lekarskie, aby ustalić, czy jest zdolny do wykonywania zadań na dotychczasowym stanowisku. Wymóg taki ustanawia art. 229 § 2 k.p.

Nadgorliwym, którzy podczas swojej usprawiedliwionej nieobecności chcieliby aktywnie uczestniczyć w życiu firmy, szef ma prawo stanowczo podziękować. Zwraca wtedy uwagę na cel zwolnienia lekarskiego czy urlopu macierzyńskiego i jego właściwe wykorzystanie. I czeka na powrót pracownika w pełni sił i pomysłów do firmy za kilkanaście dni czy tygodni. ■

▶ ZDANIEM EKSPERTA

Patrycja Zawirska

prawniczka w Raczkowski i Wspólnicy



Przy wprowadzaniu zakazu korespondencji z firmą podczas nieobecności podwładnego szef powinien zachować dużą ostrożność. Oczywiście, jeżeli pracownik zapyta o sprawy porządkowe lub organizacyjne, np. poprosi o udzielenie informacji o jego wynagrodzeniu lub badaniach kontrolnych, pracodawca ma prawo (a w niektórych wypadkach nawet obowiązek) odpowiedzieć.

Najważniejsze, aby nie kierować do podwładnego korespondencji, z której wypływałby obowiązek wykonania czynności służbowych w trakcie usprawiedliwionej nieobecności. Jeżeli pracownik porusza kwestie drażliwe, np. sporne, zalecić należy poczekanie z ich wyjaśnieniem do jego powrotu do firmy. Wszystko po to, aby uniknąć zarzutu uniemożliwienia wykorzystania zwolnienia czy urlopu macierzyńskiego zgodnie z jego przeznaczeniem. ■