

Wyjazd nad morze na zwolnieniu

WYROK | Pracownik może pojechać na wakacje w czasie zwolnienia lekarskiego, jeśli nie pogorszy to jego zdrowia.

MATEUSZ RZEMEK

Pracownicy nadużywający zwolnień lekarskich od dłuższego czasu są obiektem coraz liczniejszych kontroli Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Pracodawcy, którzy zorientują się, że zamiast wracać do zdrowia w domu, wyjeżdżają w tym czasie na wakacje, także stali się bardziej aktywni.

Przekonała się o tym pracownica wojewódzkiego ośrodka ruchu drogowego, która tuż przed planowanym urlopem nad polskim morzem uszkodziła sobie kolano.

Niezrażona utratą zdrowia, wykorzystwała zwolnienie lekarskie, żeby wyjechać ze znajomymi i rodziną na opłacony już wcześniej wypoczynek. Gdy informacja o wakacjach na chorobowym dotarła do jej pracodawcy, ten zwolnił ją dyscyplinarnie.

Ważna treść zwolnienia

Pracownica odwołała się do sądu z żądaniem przywrócenia do pracy. Twierdziła, że nie nadużyła zwolnienia lekarskiego. Nad morze pojechała samochodem z koleżanką, w czasie trwającej kilka godzin podróży mogła zmieniać pozycję i zatrzymywać się kilka razy, aby rozprostować nogi.

Sąd ustalił dodatkowo, że w czasie pobytu w gospodarstwie agroturystycznym stosowała się do wszystkich zaleceń lekarza i przyjmowała przepisane przez niego leki. W tym czasie opiekę nad nią sprawowała nie tylko koleżanka, ale także jej córka i zięć, którzy zatrzymali się w sąsiednim gospodarstwie. Sąd rejonowy uznał, że najważniejsze dla sprawy było to, że w zwolnieniu wystawionym przez lekarza znalazł się zapis: „pacjent może chodzić” w czasie zwolnienia. Zdaniem sędziów ad-

OPINIA

Patrycja Zawirska

radca prawny,
kieruje departamentem prawa pracy
w kancelarii K&L Gates M. Jamka



DLA „RZ”

Szefowie często czują się oszukani przez pracowników, którzy w trakcie choroby decydują się na wyjazd na wakacje. Związana z tym utrata zaufania niejednokrotnie, w mniemaniu kierownictwa, uzasadnia rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia. Taka pochopna decyzja może jednak pracodawcę wiele kosztować. Zanim emocje wezmą górę, trzeba przyjrzeć się zaleceniom lekarskim. Jeśli np. zdiagnozowana u pracownika choroba wymaga bezwzględniego leżenia w łóżku, a ten wybrał się na wyprawę, która grozi przedłużeniem niezdolności do pracy, dyscyplinarka jest jak najbardziej zasadna. Co innego, jeśli pracownik może chodzić, a jego stan zdrowia nie wyklucza rekonwalescencji w bardziej egzotycznej scenerii. Rozwiązanie jego umowy mogłoby zostać uznane za całkowicie bezzasadne. Dla bezpieczeństwa najlepiej więc podejmować te najbardziej drastyczne kroki w sytuacjach ewidentnych, stwierdzonych dodatkowo kontrolą ZUS lub samego szefa.

notacja zdecydowała o tym, że pracownica prawidłowo wykorzystwała zwolnienie lekarskie, i przywrócili ją do pracy.

Sąd okręgowy, do którego trafiła apelacja pracodawcy, uznał, że trzeba powołać biegłych, a ci ocenią, czy taki wyjazd nie naraził zdrowia pracownicy na większy szwank. A w konsekwencji, czy nie wydłużył się okres niezbędny do odzyskania przez nią pełnej sprawności fizycznej i powrotu do pracy.

Sprzeczne opinie

Na nieszczęście pracownicy wystawili oni sprzeczne opinie. Z jednej z nich wynikało bowiem, że podróż samochodem mogła nadwżyć kolano i wydłużyć okres rekonwalescencji. Choć sąd okręgowy utrzymał w mocy rozstrzygnięcie sądu pierwszej instancji, rozbieżności w tych opiniach zdecydowały o powodzeniu skargi kasacyjnej złożonej przez pracodawcę.

Sąd Najwyższy uznał bowiem, że trzeba jednoznacznie ustalić, czy wyjazd pracownicy nie spowodował pogorszenia jej stanu zdrowia. Gdyby tak się stało, mogłoby to zostać uznane za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. A wówczas stanowiłoby uzasadnioną przyczynę zwolnienia dyscyplinarnego.

– Wyrok nakłada na pracodawcę nieproporcjonalny obowiązek wykazania, że wyjazd turystyczny podczas zwolnienia lekarskiego pogarsza stan zdrowia pracownika – zauważa Katarzyna Sarek, radca prawny z kancelarii **Raczkowski i Wspólnicy**. – W praktyce jest to niemożliwe, bo pracodawca nawet nie wie, na jaką chorobę cierpi pracownik. Akceptacja tego poglądu wyklucza więc zwalnianie z powodu niewłaściwego wykorzystywania zwolnień, co narusza słuszne interesy pracodawców i innych ubezpieczonych – uważa radca.

sygnatura | II PK 324/12
akt