

Pracownik jest prawie bezkarny podczas krótkotrwałej choroby

ŚWIADCZENIA

Pracodawcy mają ogromne kłopoty z kontrolowaniem zatrudnionych, którzy nadużywają zwolnień lekarskich do wyjazdów na wakacje czy uprawianie sportów ekstremalnych.

Przekonał się o tym ostatnio jeden z przedsiębiorców, który przypadkowo natrafił na informację, że jego pracownik przebywający na zwolnieniu lekarskim wziął udział w profesjonalnych zawodach sportowych. Zrobiło się o nim głośno, bo pomimo choroby zajął pierwsze miejsce w swojej konkurencji.

- Spotkałam się ze sprawą, w której przedsiębiorca wysłał takie zawiadomienie do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, ale ZUS nie wstrzymał wypłaty zasiłku chorobowego, bo na protokole kontroli wykonanej przez pracodawcę nie było podpisu zatrudnionego, który nadużywał tego zwolnienia. Nie wystarczyły oficjalne informacje zamieszczone w Internecie przez organizatora zawodów potwierdzające jego udział w zawodach, choć stanowiło to ewidentny dowód nadużywania przez pracownika zwolnienia lekarskiego - opowiada Katarzyna Sarek, radca prawny z kancelarii **Raczkowski i Wspólnicy**.

Szef, który widzi, że wracający ze zwolnienia lekarskiego

podwładny chwali się zdjęciami z wycieczki do Egiptu czy udziału w zawodach sportowych, jest w praktyce niestety bezradny.

W wypadku pracownika, który na chorobowym brał udział w zawodach sportowych, skończyło się na wręczeniu mu zwolnienia dyscyplinarnego. Uzasadnieniem było

Wolne kończy się dyscyplinarką, jeśli na zwolnieniu zdrowie się pogorszyło

właśnie nadużywanie L-4. Nie odwołał się od tego zwolnienia do sądu, czym tylko potwierdził słuszność postępowania pracodawcy.

Pojednym z ostatnich wyroków Sądu Najwyższego pracodawcy mogą mieć problem, by skorzystać z możliwości zwolnienia pracownika pod zarzutem nadużywania zwolnienia.

Chodzi o bardzo korzystny dla zatrudnionych wyrok z 24 czerwca 2013 (sygn. II PK 324/12), w którym sędziowie SN wskazali, że zwolnienie dyscyplinarne pod zarzutem nadużywania zwolnienia lekarskiego jest możliwe tylko wówczas, gdy pracodawca

dowiedzie, że wakacyjny wyjazd w czasie zwolnienia pogorszył stan zdrowia pracownika i wydłużył okres jego rekonwalescencji. Będzie to o tyle trudne, że pracodawca przecież nie wie, na jaką chorobę zapadła dana osoba.

- Nadużywanie zwolnień lekarskich do wypoczynku jest demoralizujące dla reszty załogi. Jeśli pracownik chce wypocząć, to powinien wykorzystać do tego urlop wypoczynkowy, a nie zwolnienie lekarskie - dodaje mec. Sarek. - Uważam, że ZUS powinien wzmocnić kontrole prawidłowości wykorzystania zwolnień lekarskich, także w ciągu pierwszych 33 dni, kiedy to firma wypłaca wynagrodzenie chorobowe. Obecnie bardzo trudno w tym okresie namówić do tego ZUS. Poza tym małe firmy, zatrudniające do 20 pracowników, powinny także mieć prawo do kontrolowania ich w czasie choroby.

Problem nadużywania zwolnień lekarskich będzie w najbliższym czasie narastał. Z danych statystycznych ZUS wynika bowiem, że w pierwszym półroczu 2013 r. aż 1,83 mln pracowników skorzystało z absencji trwającej do 14 dni. To o ponad 250 tys. osób więcej niż w porównywalnym okresie 2012 r. W większości przypadków przyczyną zwolnienia była infekcja górnych dróg oddechowych.

-mrz