

# Praca na zwolnieniu lekarskim grozi dyscyplinarką

## KONTROLA

**Dyrektor zakładu pracy (a zwłaszcza dyrektor szpitala), który w czasie wielomiesięcznego zwolnienia lekarskiego wykonywał pracę zarobkową, prowadząc tożsamą z czynnościami pracowniczymi prywatną działalność lekarską, dopuszcza się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniającego rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 kodeksu pracy.**

Tak uznał Sąd Najwyższy w wyroku z 17 maja 2018 r. (I PK 69/17).

Powódka sprawowała funkcję dyrektora NZOZ. Do jej zadań należało nie tylko reprezentowanie kliniki na zewnątrz, ale również udzielanie świadczeń zdrowotnych jako lekarz. Poza zatrudnieniem w NZOZ, kobieta prowadzi także indywidualną praktykę lekarską w zakresie usług ginekologicznych.

W czerwcu 2014 r., na podstawie uchwały rady nadzorczej pozwanej, powódka została odwołana z funkcji dyrektora NZOZ. Przyczyną była utrata zaufania, spowodowana brakiem dbałości o dobro i mienie spółki. Pozwana podjęła działania mające na celu rozwiązanie z dyrektorką umowy o pracę za wypowiedzeniem. Do wypowiedzenia jednak nie doszło, gdyż powódka od 11 czerwca do 5 września 2014 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, a następnie w dniach 8 - 11 września 2014 r. korzystała z urlopu na żądanie, w trakcie którego złożyła wniosek o urlop wypoczynkowy od 12 września do 3 października 2014 r. Pracodawca nie wyraził zgody na urlop. Kobieta nie wróciła jednak do pracy, korzystając ponownie ze zwolnienia lekarskiego wystawionego przez ortopedę od 12 września do 4 listopada 2014 r.

4 listopada 2014 r. spółka doręczyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę

w trybie art. 52 § 1 k.p. Jako przyczynę wskazano dopuszczenie się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na nadużyciu w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, jak również wykorzystywanie zwolnień lekarskich w sposób sprzeczny z jego celem przez udzielanie specjalistycznych świadczeń zdrowotnych w ramach prywatnej praktyki lekarskiej w zakresie tożsamym z aktualnymi obowiązkami pracowniczymi w trakcie przebywania na zwolnieniu lekarskim. Pozwana uzyskała informację z laboratorium obsługującego prywatną praktykę powódki o zleceniu przez nią badań w trakcie absencji chorobowej.

Powódka odwołała się od rozwiązania umowy, domagając się odszkodowania. Sąd I instancji uznał decyzję pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia za prawidłową i oddalił powództwo. Ustalił przy tym, iż powódka w okresie zwolnienia lekarskiego zleciła przeprowadzenie co najmniej 27 badań na podstawie dostarczonych próbek do badania cytologicznego. Powódka wniosła apelację od wyroku.

Sąd II instancji zmienił wyrok uznając, iż nie została wykazana przyczyna rozwiązania umowy, w tym że podjęte czynności były wykonywane wbrew zaleceniom lekarskim, co mogłoby prowadzić do pogorszenia stanu zdrowia i naruszenia interesu pracodawcy. Strona pozwana wniosła skargę kasacyjną.

Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok sądu okręgowego i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania. Podkreślił przy tym, że głównym celem zwolnienia jest regeneracja i odzyskanie przez pracownika zdolności do wykonywania pracy. Wykonywanie w okresie zwolnienia lekarskiego takiej samej pracy jak w macierzystym zakładzie co do zasady uniemożliwia taką regenerację sił. ©

## • KOMENTARZ EKSPERTA

### Łukasz Chruściel

radca prawny, partner  
w kancelarii Raczkowski Paruch  
kierujący biurem w Katowicach



MAT.FRAN.

Wyrok Sądu Najwyższego należy uznać za słuszny. W praktyce niejednokrotnie spotykamy się z nadużywaniem zwolnień lekarskich przez pracowników. Zdarza się, że traktują oni te zwolnienia jako dodatkowy urlop, wykorzystując je m.in. w celu wyjazdu na wczasy, wykonania prac remontowych, podjęcia sezonowego zatrudnienia, czy też w celu ochrony przed doręczeniem wypowiedzenia umowy o pracę. Takie działania mogą stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia.

W tym kontekście warto podkreślić, iż jednym z podstawowych obowiązków pracownika jest obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy, z którego można również wyprowadzić obowiązek lojalności pracownika wobec pracodawcy.

W doktrynie i orzecznictwie przyjmuje się, że niewłaściwe korzystanie ze zwolnienia lekarskiego może stanowić naruszenie ww. obowiązków. Niewątpliwie celem zwolnienia lekarskiego jest bowiem jak najszybsze odzyskanie zdolności do pracy. Dlatego też każde działanie prowadzące do opóźnienia tego skutku godzi w dobro pracodawcy. Nawet gdy zaświadczenie lekarskie jest opatrzone kodem „2” - „pacjent może chodzić” nie oznacza to, że pracownik może traktować okres zwolnienia lekarskiego jako swoisty urlop wypoczynkowy. Taki zapis upoważnia wyłącznie do wykonywania zwykłych czynności życia codziennego, takich jak wstawanie z łóżka, poruszanie się po mieszkaniu, udanie się na ewentualne zabiegi czy kontrolę lekarską itp. (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 12 listopada 2002 r., III AUa 3189/01).

Nieprawidłowe wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego (m.in. podejmowanie w tym czasie pracy zarobkowej) może prowadzić do jego przedłużania, a w konsekwencji - nadużywania prawa do wynagrodzenia chorobowego, którego koszty ponosi pracodawca, a następnie prawa do zasiłku chorobowego finansowanego przez ZUS.

Jeżeli takie działanie pracownika jest celowe i świadome, to w grę wchodzi umyślne działanie na szkodę pracodawcy. Z taką sytuacją mieliśmy do czynienia w omawianej sprawie. Dyrektor NZOZ przez kilka miesięcy korzystania ze zwolnienia lekarskiego prowadziła jednocześnie prywatną działalność zarobkową (która nie miała charakteru jedynie incydentalnego). Musiała zdawać sobie sprawę, iż nie tylko nie służy to regeneracji jej zdrowia, ale też stanowi podstawę do utraty prawa do zasiłku chorobowego (zwłaszcza biorąc pod uwagę jej wykształcenie medyczne oraz wiedzę w zakresie zasad wystawiania zwolnień lekarskich). Działanie powódki stanowiło zatem umyślne naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Warto przy okazji nadmienić, że pracodawca ma prawo, a nawet obowiązek weryfikować prawidłowość wykorzystywania zwolnień lekarskich. Wiedzę o nieprawidłowościach może pozyskać z wszelkich dostępnych źródeł. Mogą to być chociażby osoby trzecie, media społecznościowe czy podmioty prowadzące obserwacje na podstawie i zgodnie z ustawą o usługach detektywistycznych. Nie zawsze konieczna jest kontrola w trybie rozporządzenia MPIPS w sprawie szczegółowych zasad i trybu kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy oraz formalnej kontroli zaświadczeń lekarskich. Kontrola jest tylko jednym ze sposobów badania, jak ubezpieczony wykorzystuje zwolnienie lekarskie, i może być przeprowadzona w miejscu zamieszkania lub czasowego pobytu pracownika (np. u rodziny, u której przebywa pracownik). Kontrolę może przeprowadzić ZUS lub sam pracodawca (jeżeli zgłasza do ubezpieczenia chorobowego powyżej 20 osób). ©