

# Wypalenie zawodowe awansowało na liście WHO. Przed firmami nowe wyzwania



**Karolina Topolska**

karolina.topolska@infor.pl

**C**hoć o wypaleniu zawodowym mówi się jako o problemie zarówno zawodowym, jak i społecznym, to jednak w międzynarodowej klasyfikacji chorób dotychczas figurowało ono po prostu jako stan wyczerpania życiowego. To zmieni się jednak w 2022 r. – mianowicie za nieco ponad dwa lata klasyfikacja będzie uznawać wypalenie zawodowe za syndrom zawodowy mogący powodować różnego rodzaju schorzenia. Zmiana ta pośrednio może się przyczynić do zwiększenia liczby zwolnień lekarskich (choć nie będzie chorobą, na którą będzie można wystawić zaświadczenie o niezdolności do pracy). A wobec tego istnieje ryzyko, że w przypadku części z nich będziemy mieć do czynienia z nadużyciami.

Wypalenie zawodowe to trudny temat, bo teoretycznie „wypalony”, a więc np. nieefektywny i zdemotywowany pracownik kwalifikuje się do tego, by rozwiązać z nim umowę. Dlatego wiele osób nie chce się do tego syndromu przyznawać. Tymczasem firmy zapewniają, że nie będą się rozstawać z pracownikami, których ten problem dotknął. Co więcej, rośnie też świadomość pracodawców, że powinni oni aktywnie przeciwdziałać występowaniu tego stanu wśród zatrudnionych. Podstawa to odpowiednie warunki pracy, w tym wykorzystywanie przez załogę przerw i urlopów. Warto pomyśleć też o większej równowadze między życiem prywatnym i zawodowym pracowników, a nawet o wprowadzeniu kilkumiesięcznych przerw od obowiązków zawodowych (tzw. sabbatical). Ekspertki postulują wręcz, że tu istotna jest rola pracodawcy, który mógłby wprowadzić dodatkowe urlopy z tytułu wypalenia oraz świadczenia z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.



**PATRYCJA OTTO**

patrycja.otto@infor.pl



**KLARA KLINGER**

klara.klinger@infor.pl

## Choroba, która dopiero nadejdzie

**W nowej Międzynarodowej Klasyfikacji Chorób, która zacznie obowiązywać od 2022 r., znajdzie się wypalenie zawodowe. Nie oznacza to jednak, że już za dwa lata będziemy mogli wziąć na nie zwolnienie lekarskie. Ale jak zauważają eksperci, taki dzień w końcu nadejdzie, a wraz z nim pojawią się problemy z wyłapaniem symulantów, których już dziś nie brakuje**

Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) podała ostatnio, że postanowiła wpisać wypalenie zawodowe (ang. burn-out) do Międzynarodowej Klasyfikacji Chorób (ICD), uznając je za syndrom zawodowy związany z bezrobociem i zatrudnieniem. W ślad za tą informacją w niektórych mediach pojawiła się następna, sugerująca, że już w 2022 r. będziemy mogli iść do lekarza i dostać od niego zwolnienie ze względu na wypalenie zawodowe. Niestety, o ile pierwsza informacja jest prawdziwa, druga już nie. Bo choć burn-out znajdzie się w nowej, 11 wersji ICD (która wejdzie w życie w 2022 r.) – w rozdziale pt. „Czynniki wpływające na stan zdrowia lub kontakt ze służbą zdrowia” – to nie zostało ono sklasyfikowane jako stan medyczny. Mówiąc prościej – syndrom wypalenia zawodowego nie został uznany za jednostkę chorobową, lecz czynnik mogący potencjalnie mieć wpływ na nasz stan zdrowotny i w efekcie zmusić nas do pójścia do lekarza. Przy czym zdaniem ekspertów to pierwszy krok do tego, żeby w przyszłości wypalenie zawodowe znalazło się na liście chorób, a tym samym mogło się stać podstawą do wystawiania

zwolnienia chorobowego (patrz m.in. opinia adwokata Krzysztofa Gąsiora). Co na to pracodawcy? Z jednej strony pracodawcy doceniają, że problem został dostrzeżony, z drugiej obawiają się, że ewentualne uznanie syndromu wypalenia zawodowego za chorobę stanie się pretekstem do kolejnych nadużyć. A już dzisiaj, jak wskazuje Mikołaj Zając, prezes Conperio, firmy zajmującej się doradztwem i audytem w sektorze pracowniczej absencji chorobowej, 30 proc. pracowników przebywających na zwolnieniu to symulanci.

### Kłopot jednej czwartej pracowników

Koncepcję i definicję syndromu wypalenia zawodowego opracowała profesor psychologii społecznej Christina Maslach w 1993 r. Ale już w latach 70. o problemie pisał psychiatra Herbert Freudenberg. Obecnie mówi się o nim coraz częściej. Jak wskazuje Światowa Organizacja Zdrowia, nie powinno się go jednak mylić z depresją, bowiem „wypalenie odnosi się konkretnie do zjawisk w kontekście zawodowym i nie powinno być stosowane do opisywania doświadczeń w innych obszarach życia”. Również nie może być ono definiowane jako stres. Główną różnicą jest to, że w przypadku silnego stresu człowiek uważa, że rozwiązaniem byłaby mniejsza liczba obowiązków i czekających go zadań. W przypadku wypalenia nie ma nadziei na rozwiązanie problemów, tylko dominuje poczucie pustki. Chodzi o rodzaj syndromu, u podstaw którego leży zapał do pracy.

Problem jest istotny, bowiem dotyczy bardzo dużej grupy osób i ma bezpośrednie przełożenie na wyniki finansowe przedsiębiorstw. Według badań Gallupa 23 proc. pracowników przyznaje się do wypalenia zawodowego w pracy bardzo często lub zawsze, a dodatkowe 44 proc. twierdzi, że

### TAK ROZPOZNAJEMY PROBLEM

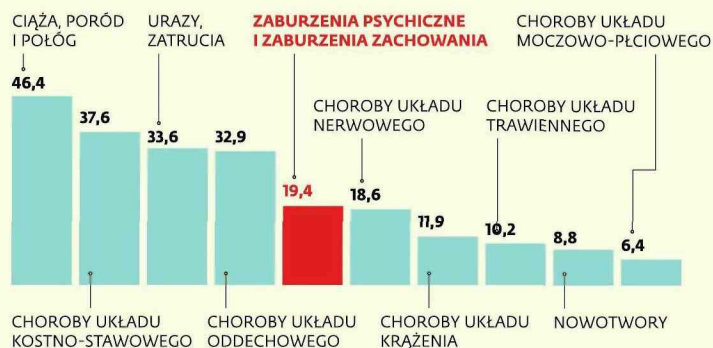
**Dr Ballard w APA's Psychologically Healthy Workplace Program wskazuje na 10 symptomów wypalenia zawodowego:**

- ✓ Wyczerpanie i brak sił
- ✓ Brak motywacji
- ✓ Frustracja, cyniczne czy negatywne nastawienie do pracy
- ✓ Problemy poznawcze, kłopoty z koncentracją
- ✓ Wolniejsze tempo pracy – ospałość
- ✓ Problemy w relacjach w pracy i w domu
- ✓ Ciągłe myślenie o pracy i zajmowanie się pracą poza pracą
- ✓ Ogólny spadek poczucia satysfakcji
- ✓ Problemy zdrowotne (m.in. bóle kręgosłupa czy głowy)

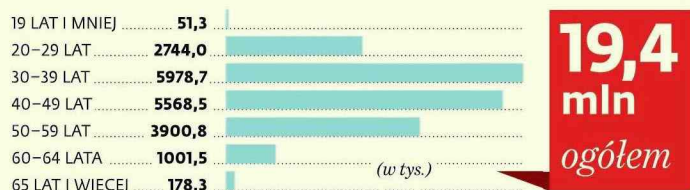


# Polak na zwolnieniu

• Z JAKIEGO POWODU IDZIEMY NA ZWOLNIENIE LEKARSKIE (w mln dni)



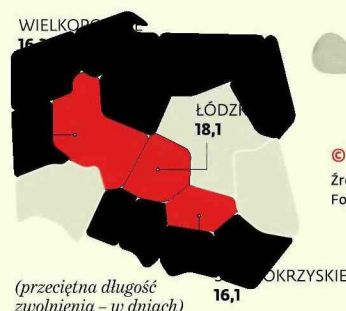
• WOLNE Z POWODU ZABURZEŃ PSYCHICZNYCH I ZACHOWANIA W PODZIALE NA WIEK (w tys.)



## 12,2 dnia

PRZECIĘTNA DŁUGOŚĆ ZAŚWIADCZENIA LEKARSKIEGO

• WOJEWÓDZTWA Z NAJDŁUŻSZĄ ABSENCJĄ



Źródło: ZUS  
Fot. Shutterstock

• PRZYCZYNY POWODUJĄCE NAJDŁUŻSZĄ ABSENCJĘ (w mln dni)



6,7 mln

takiej liczbie osób zostało wystawione przynajmniej raz zwolnienie z powodu choroby w 2018 r.

53 proc.

taki odsetek stanowiły kobiety w grupie biorących zwolnienia w 2018 r.

czasami je odczuwa. Z kolei badania prowadzone kilka lat temu w Polsce przez psychologa prof. Bassama Aouil z Polskiego Towarzystwa Terapeutycznego na próbie około 10 tys. pracowników pokazały, że co czwarty ankietowany jest wypalony zawodowo. Takie problemy dotyczą ludzi na całym świecie. Dane organizacji The American Institute of Stress mówią, że w USA syndrom ten dotyka połowy pracujących obywateli.

Tymczasem wypalenie przekłada się nie tylko na zdrowie pracownika, lecz także na jego wydajność w pracy, co już ma bezpośredni wpływ na wyniki firmy, w której pracuje. Jednak pozornie najprostsze rozwiązanie – czyli mówiąc brutalnie, pozbycie się niewydajnego pracownika – nie jest dobre (choć w pewnych przypadkach jest dopuszczalne – o czym będzie mowa dalej). Jedną z przyczyn – jak wskazują eksperci – jest to, że często „burn-out” dotyczy osób, które były bardzo zaangażowane w pracę, a więc naprawdę dobrych pracowników. Ponadto najczęściej dotyczy osób pracujących w zawodach silnie związanych z kontaktem z innymi ludźmi. Czyli m.in.: pielęgniarek, lekarzy, terapeutów, nauczycieli. Gwoli ścisłości należy dodać, że syndrom „wypalenia się” występuje już w dotychczasowej klasyfikacji (ICD-10) jako stan wyczerpania życiowego, lecz obecnie jego definicja została uszczegółowiona i rozszerzona, a przede wszystkim powiązana ze sferą życia zawodowego. I tak w ICD-11, która zacznie obowiązywać od 2022 r., jest ono zdefiniowane przez WHO w następujący sposób: „Wypalenie zawodowe jest syndromem rozumianym jako wynik przewlekłego stresu w miejscu pracy”. Po czym się je rozpoznaje? Otóż zdaniem WHO, która wskazuje główne cechy charakteryzujące wypalenie, jest to uczucie wyczerpania i spadku energii, zdystansowanie wobec wykonywanej pracy, a także negatywne czy wręcz cyniczne nastawienie wobec niej oraz zmniejszenie efektywności.

## Stres na zaświadczeniu lekarskim

W polskim systemie prawnym na razie nie można jeszcze skorzystać ze zwolnienia, którego bezpośrednią podstawą byłoby wypalenie zawodowe. Choroba, którą wpisuje się u nas na zwolnieniu lekarskim, jest bowiem ustalana zgodnie z Międzynarodową Statystyczną Klasyfikacją Chorób i Problemów Zdrowotnych, a burn-out, jak już wskazywaliśmy, na razie nie figuruje w niej jako chorobą. Jednak na pewno jest przyczyną innych chorób, których kody znajdują się na zaświadczeniach lekarskich. Przede wszystkim wypalenie może mieć wpływ na wystawianie zwolnień lekarskich, w których jako powód absencji wpisuje się „reakcja na ciężki stres i zaburzenia adaptacyjne”. Ta przyczyna znajduje się w pierwszej piątce chorób wywołujących

243,7 mln dni

tylę łącznie przebywamy na zwolnieniach lekarskich

## OPINIA EKSPERTA

### Unikajmy uproszczeń, ale bierzmy pod uwagę rozwój nauki



KRZYSZTOF GAŚSIOR

adwokat, partner w kancelarii Zawirska Ruszczyk Gąsior – radcowie prawni i adwokaci

Wypalenie zawodowe (burn-out) znalazło się w najnowszej Międzynarodowej Klasyfikacji Chorób (ICD-11) przygotowanej przez Światową Organizację Zdrowia (WHO). Nie zostało ono jednak formalnie sklasyfikowane jako choroba, lecz jako jeden z czynników wpływających na stan zdrowia (factors influencing health status). Twierdzenie, że od wejścia ICD-11 w życie (tj. od 2022 r.) samo wypalenie zawodowe będzie stanowiło podstawę do wystawienia zwolnienia lekarskiego jest stanowczym uproszczeniem. Nie będzie ono traktowane tak jak inne choroby, które obecnie są podstawą do uzyskania odpowiedniego zaświadczenia lekarskiego. Nie można jednak wykluczyć, że w przyszłości, wraz z rozwojem nauki i dalszym badaniem zjawisk społecznych i zawodowych, wypalenie zawodowe zostanie uznane za samodzielną jednostkę chorobową. W takiej sytuacji może powstać pole do nadużyć. Z punktu widzenia przepisów prawa nie będzie to jednak sytuacja w jakikolwiek sposób szczególna.

Naturalnie w praktyce objawy wypalenia zawodowego mogą być trudne do weryfikacji, szczególnie przez osobę bez profesjonalnego przygotowania. To samo jednak dotyczy w zasadzie większości schorzeń o podłożu psychicznym lub psychologicznym, które już obecnie mogą być podstawą wystawienia zwolnienia przez lekarza. Samo sprawdzenie, czy pracownik faktycznie przeżywa wypalenie zawodowe, może być problematyczne. Jest to o tyle trudne, że spektrum objawów jest stosunkowo szerokie i złożone. Sam dokument ICD-11 określa je jako: odczuwanie wyczerpania i braku energii, zdystansowanie, negatywne czy wręcz lub cyniczne nastawienie do pracy oraz jej niska efektywność. Jak widać, objawy wypalenia mogą być łatwo mylone np. z reakcją na stres, zmęczeniem, złym samopoczuciem, spadkiem motywacji czy nawet lenistwem. O ile każdy z nas jest zasadniczo w stanie rozpoznać widoczne gołym okiem objawy grypy, o tyle z wypaleniem zawodowym nie jest tak łatwo. Z tego względu przełożeni i osoby zarządzające zespołami muszą wykazywać się dużą wrażliwością. Dlatego poprawne zdiagnozowanie wypalenia zawodowego – pomijając jego klasyfikację medyczną – jest bardzo ważne nie tylko z punktu widzenia samego pracownika, lecz również – a może przede wszystkim – z punktu widzenia interesu firmy.

Not. PO

najdłuższą absencją: w sumie w 2018 r. Polacy przebywali na chorobowym z tego powodu 5,8 mln dni. Przy czym częściej dotyczyło to kobiet (65,7 proc.). W sumie z powodu zaburzeń psychicznych i dotyczących zachowań Polacy byli 19,4 mln dni na zwolnieniu z 243 mln dni absencji w pracy w całym poprzednim roku (patrz także – infografika).

## Monotonia nie pomaga

Problem jest złożony również, gdy chodzi o podejście pracodawców. Jak już wskazywaliśmy, są obawy, że burn-out może być kolejnym powodem do nadużyć i zbyt częstego korzystania ze zwolnień przez pracowników. Z drugiej strony, jak przekonują eksperci, dostrzeżenie problemu wypalenia może mieć paradoksalnie pozytywne

przełożenie na sytuację w firmach. Szybkie wychwycenie tego typu kłopotów może pomóc pracodawcy w zatrzymaniu takiego efektywnego pracownika, bo jak już wspominaliśmy – syndrom wypalenia dotyczy całej rzeszy pracowników, w dużej mierze osób, którzy wcześniej dobrze radzili sobie z pracą i byli zaangażowani. – Pracodawcy coraz częściej dostrzegają problem wypalenia zawodowego. Dlatego z każdym rokiem przybywa tych, którzy starają się podejmować działania profilaktyczne, przeciwdziałające wystąpieniu tego zjawiska. Nasiliły się zwłaszcza odkąd rynek stał się rynkiem pracownika – stwierdza Robert Lisicki, dyrektor departamentu pracy Konfederacji Lewiatan. I dodaje, że pracodawcy nie chcą tracić dobrych fachowców, bo wiedzą, że pozyskanie takich pracowników na rynku



będzie trudne. Podejmując działania profilaktyczne, dbają też o swój wizerunek na rynku. Będąc podstrzyganymi jako atrakcyjni pracodawcy, łatwiej jest im osiągnąć sukces podczas rekrutacji.

W efekcie na rynku przybywa firm, które umożliwiają swoim pracownikom korzystanie z dodatkowego czasu wolnego niezależnie od urlopu, by mogli też spełnić się na polu nie tylko zawodowym, czy wręcz zrealizować swoje marzenia. – Na takie wolne mogą liczyć osoby z dłuższym stażem, czyli pracujące 10–15 lat. Na ogół taki benefit oferują większe firmy mające zaplecze i kapitał do tego – zauważa Lisicki. Dodaje, że z analizy rynku prowadzonej w ramach projektu na temat aktywnego starzenia się (czyli zwiększania możliwości podejmowania pracy aż do osiągnięcia wieku emerytalnego), w ramach którego Lewiatan bada dobre praktyki w firmach, wynika, że przedsiębiorcy podejmują obecnie coraz więcej inicjatyw, starają się zrobić wszystko, by przychodzący do nich pracownik pozostał aktywny na rynku jak najdłużej. W ramach projektu wiele firm wskazało, że podejmuje działania służące przeciwdziałaniu właśnie wypaleniu zawodowemu. Jakże? Chodzi np. o różnicowanie rodzaju wykonywanej pracy, podnoszenie kwalifikacji i kompetencji, ergonomię miejsca, warunków pracy, działaniami polepszającymi ich ogólne samopoczucie. – Bo dziś firmy już wiedzą, że pracownikom nie udaje się w pełni odzielić życia zawodowego od prywatnego. Dlatego coraz chętniej organizują webinaria, szkolenia nt. zdrowego odżywiania, aktywności fizycznej czy oferują kontakt z terapeutami. Patrząc na te wysiłki firm, nie wydaje mi się, by pracodawcy byli gotowi zwalniać pracowników, którzy wracają do pracy po zwolnieniu chorobowym wziętym w przyszłości z powodu wypalenia zawodowego – mówi Lisicki.

#### Work-life balance i przerwy w pracy

Z kolei Łukasz Kozłowski, główny ekonomista Federacji Przedsiębiorców Polskich, wskazuje, że z perspektywy pracodawcy sama formalna przyczyna absencji ma mniejsze znaczenie, istotniejsze jest to, żeby nie dopuszczać do takich sytuacji. – Przy czym pracodawca nie powi-

Badania prowadzone kilka lat temu w Polsce przez psychologa prof. Bassama Aouil z Polskiego Towarzystwa Terapeutycznego na próbie około 10 tys. pracowników pokazały, że co czwarty ankietowany jest wypalony zawodowo. Z kolei dane organizacji The American Institute of Stress mówią, że w USA syndrom ten dotyka połowy pracujących obywateli.

nien ingerować w prywatną sferę swoich pracowników, związaną także z tym, na co się leczą. Jednak w najlepiej pojętym interesie pracodawcy jest tworzenie warunków do ograniczenia okresu absencji chorobowych swoich pracowników, także tych mających pośredni lub bezpośredni związek z ich wypaleniem zawodowym – stwierdza Kozłowski.

Zauważa, że pracodawcy mogą efektywnie ograniczać ryzyko wypalenia zawodowego swoich pracowników, które niesie ze sobą wiele negatywnych konsekwencji także dla funkcjonowania samego przedsiębiorstwa – przede wszystkim przez dbałość o odpowiednie warunki pracy. Kozłowski wskazuje, że można to osiągnąć, tworząc warunki sprzyjające zachowaniu równowagi między życiem zawodowym a osobistym, jak również promując aktywność fizyczną i zdrowy tryb życia wśród pracowników, które pomagają redukować stres oraz jego skutki. W tym celu pracodawcy już oferują pakiety benefitów, często uwzględniające dostęp do klubów sportowych, a także organizują wydarzenia takie jak np. biegi firmowe.

Jedną przyczyną wypalenia zawodowego może być również monotonia w pracy związana z ciągłym wykonywaniem tych samych zadań. Dlatego istotne znacznie ma jasne wyznaczenie ścieżki rozwoju zawo-

## Odpowiedź Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z 13 listopada 2019 r. na pytania DGP

### W jaki sposób sprawdza się choroby o podłożu psychicznym?

Kontrola zwolnień lekarskich wystawionych z powodu schorzeń psychicznych prowadzona jest w taki sam sposób jak w pozostałych schorzeniach – po wytypowaniu zwolnienia do kontroli, ubezpieczony kierowany jest na badanie do lekarza orzecznika. Lekarz orzecznik przeprowadza badanie bezpośrednie, analizuje dokumentację medyczną, która była podstawą do wystawienia zwolnienia lekarskiego, może także wystąpić o opinię konsultanta Zakładu – w tym przypadku będzie to specjalista psychiatra.



### Czy jest to trudniejsze niż w przypadku takich chorób – jak złamanie czy nowotwór, czyli związanych z fizycznymi dolegliwościami?

W przypadku schorzeń psychicznych lekarze orzecznicy częściej korzystają z opinii konsultantów – specjalistów psychiatrów, niż przy prowadzeniu kontroli w innych grupach schorzeń.

### Czy w takich sytuacjach, kiedy zwolnienie dotyczy chorób o podłożu psychicznym, częściej dochodzi do nadużyć niż w pozostałych przypadkach?

Aby stwierdzić, w której grupie schorzeń jest najwięcej nieprawidłowych zwolnień lekarskich, należałoby skontrolować wszystkie zwolnienia – co biorąc pod uwagę ich liczbę – ok. 20 mln rocznie – nie jest możliwe.

### Czy spotykają się państwo z syndromem wypalenia zawodowego – które jest przyczyną ostatecznej choroby, na którą wystawione jest zwolnienie lekarskie? Jakie choroby mogą być wywołane przez wypalenie zawodowe?

Wypalenie zawodowe jest czynnikiem wpływającym na stan zdrowia i może wymagać interwencji lekarza. Ponieważ w aktualnej klasyfikacji ICD10 nie jest wprost wymienione, a może wywoływać różne objawy, to w zależności od ich nasilenia zwolnienie lekarskie może być wystawione na różne jednostki chorobowe, szczególnie w okresie diagnostyki zgłaszanych dolegliwości.

### Czy zmiana w klasyfikacji ICD 11 wprowadzona przez WHO, która będzie obowiązywać od 2022 r., będzie miała przełożenie na polski system? Czy w związku z tym będzie możliwość korzystania ze zwolnień lekarskich, których bezpośrednią przyczyną jest wypalenie zawodowe? Co by musiało się stać, żeby taka zmiana w Polsce zaczęła obowiązywać?

Wprowadzeniem klasyfikacji ICD11 do stosowania w systemie ochrony zdrowia zajmuje się Ministerstwo Zdrowia.

Odpowiedzi udzielił departament orzecznictwa lekarskiego ZUS

dowego pracowników oraz dbałość o różnorodność powierzanych im obowiązków. Zdaniem ekspertów niektóre firmy niejako uprzedziły decyzję WHO – już wcześniej dostrzegły bowiem problemy związane ze zjawiskiem wypalenia zawodowego oraz jego wpływem na jakość świadczonej pracy czy na poziom rotacji pracowników. Jednym ze stosowanych rozwiązań jest wprowadzenie programów mających przeciwdziałać wypaleniu zawodowemu oraz umożliwić zregenerowanie sił i dodatkowego odpoczynku. Przy czym głównym elementem takich programów jest możliwość skorzystania ze specjalnej przerwy w pracy, np. rocznej. Takie zwolnienie z pracy jest zazwyczaj częściowo płatne. W tym okresie pracownik może oddać się swoim pasjom, poświęcić czas rodzinie lub podróżować. Nie jest to koncepcja zupełnie nowa na świecie. Uprawienie do takiej specjalnej przerwy w karierze zawodowej spotyka się m.in. w krajach Europy Zachodniej i Ameryki Północnej, gdzie najczęściej funkcjonuje ona jako sabbatical leave (od hebrajskiego „szabat” [sabot], czyli odpoczywać).

– Naturalnie w celu przeciwdziałania ewentualnym nadużyciom, możliwość skorzystania z takiej przerwy jest uzależniona od spełnienia przez zatrudnionego określonych warunków, takich jak np. staż pracy, pozytywna ocena pracownika lub należyte wdrożenie osób mających zastępować regenerującego siły pracownika. Niestety taki szczególny urlop nie jest w żaden sposób regulowany w polskim prawie. Wprowadzając takie rozwiązanie, trzeba więc postępować bardzo ostrożnie. Stosowne wewnętrzne regulacje i polityki powinny być tak skrojone, żeby minimalizować ryzyko dla pracodawcy związane m.in. z ubezpieczeniami społecznymi, nabywaniem prawa do bonusów i kodeksowego urlopu wypoczynkowego czy zasadą równego traktowania – mówi Krzysztof Gąsior, adwokat partner w kancelarii Rawska Ruszczyk Gąsior – radcowie prawni i adwokaci.

#### Więcej niż bhp

Ale czy zadbanie o motywację i zdrowie psychiczne pracownika to obowiązek pracodawcy? I czy pracodawcy mają jakieś obo-

wiązki względem pracowników, którzy zgłaszają się do nich, mówiąc, że są wypaleni zawodowo? Choć nie ma przepisów idealnie skrojonych na miarę, to zdaniem ekspertów taką rolę w pewnym zakresie spełniają regulacje dotyczące zapewnienia bhp.

– Na każdym pracodawcy spoczywa obowiązek dbałości o bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Uznaje się, że w wyjątkowych przypadkach, jeżeli stan formalnie zdrowego pracownika jest na tyle zły, że nie powinien on wykonywać pracy, to pracodawca powinien skierować go na badania kontrolne. Należy też mieć na uwadze, że za objawami wypalenia zawodowego mogą stać również inne przyczyny, np. pracownik może być ofiarą mobbingu – mówi Krzysztof Gąsior. W takiej sytuacji – jak zauważa ekspert – pracodawca ma już prawny obowiązek podjęcia odpowiednich kroków zaradczych. Dodaje, że abstrahując od obowiązków i ewentualnych kroków prawnych, podjęcie działań w odpowiedzi na sygnał o wypaleniu leży przede wszystkim w interesie pracodawcy, w tym w interesie samego finansowca. – Odpowiednią reakcją, np. czasowe przeniesienie do innej pracy, udzielenie urlopu bezpłatnego, może pozwolić uniknąć w przyszłości kosztów związanych z absencją pracowników lub z procesami rekrutacyjnymi – podkreśla Gąsior.

#### Urlop zamiast chorobowego

Jednak jak zauważają niektórzy eksperci, czym innym jest przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu przez firmy w ramach własnych polityk, a czym innym możliwość wzięcia zwolnienia chorobowego związanego z tym syndromem. Niektórzy z nich mówią wprost, że sklasyfikowanie wypalenia zawodowego jako jednostki chorobowej mogłoby się stać powodem do nadużyć. Jest o tym przekonany Łukasz Chruściel, radca prawny, partner w kancelarii Rawska Ruszczyk Gąsior, kierujący biurem kancelarii w Katowicach. – Już teraz kwestie dotyczące wystawiania zwolnień lekarskich oraz przestrzegania zasad ich wykorzystywania są powodem wielu sporów między pracodawcą, pracownikiem oraz Zakładem Ubezpieczeń Społecznych. Tytułem przykładu



warto przytoczyć art. 41 k.p. stanowiący, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, np. choroby. Jeżeli pracownik jest członkiem związku zawodowego, to pracodawca musi skonsultować zamiar wypowiedzenia umowy o pracę takiego pracownika z reprezentującą go organizacją związkową. Często okazuje się wówczas, że pracownicy dowiadują się od związku o zamiarze zwolnienia i następnego dnia nie pojawiają się już w pracy, przedstawiając stosowne zwolnienie lekarskie. I o ile słuszną jest ochrona osób przebywających na zwolnieniu chorobowym, to jednak przepis ten mógłby brzmieć w sposób wyłączający patologie, np. stanowiąc, że pracodawca w okresie choroby może wręczyć pracownikowi wypowiedzenie umowy o pracę, z tym że okres wypowiedzenia ulegałby zawieszeniu na czas choroby – zaznacza.

Mecenas Chruściel podkreśla jednocześnie, że aby dopuścić możliwość wzięcia zwolnienia lekarskiego na wypalenie zawodowe, najpierw wypalenie zawodowe musiałoby zostać uznane za jednostkę chorobową. Istotą bowiem zwolnienia chorobowego jest zrekomensowanie ubezpieczonemu braku zarobków z powodu choroby. Jeżeli zaś burn-out nie będzie uznane za chorobę, to wówczas właściwszym sposobem odzyskiwania przez zatrudnionego chęci do pracy byłby urlop z tytułu wypalenia zawodowego.

– Urlop tego rodzaju oczywiście, tak jak każdy inny urlop, wymagałby złożenia wniosku przez pracownika i zgody pracodawcy. Państwo mogłoby wspomóc pracodawców udzielających takie urlopy, np. finansując wynagrodzenie urlopowe z funduszu ubezpieczeń społecznych – zauważa Łukasz Chruściel i dodaje, że dzięki wprowadzeniu instytucji urlopu zamiast ewentualnemu zasiłkowi chorobowemu pozbylibyśmy się także kolejnego problemu. Mianowicie zgodnie z art. 17 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 645 ze zm., ost.zm. Dz.U. z 2019 r. poz. 60) ubezpieczony wykonujący w okresie orzeczonej niezdolności do pracy pracę zarobkową lub wykorzystując zwolnienie od pracy w sposób niezgodny z jego celem, traci prawo do zasiłku chorobowego za cały okres tego zwolnienia. – Jeżeli zatem z tytułu wypalenia zawodowego przynawano by zasiłek chorobowy, to w praktyce taka osoba przez cały czas zwolnienia lekarskiego musiałaby przebywać w domu i odzyskiwać zdrowie (tak jak w przypadku pozostałych jednostek chorobowych).

**„ Aby dopuścić możliwość wzięcia zwolnienia lekarskiego na wypalenie zawodowe, najpierw musiałoby ono zostać uznane za jednostkę chorobową. Istotą bowiem zwolnienia chorobowego jest zrekomensowanie ubezpieczonemu braku zarobków z powodu choroby. Jeżeli zaś burn-out nie będzie uznane za chorobę, to wówczas właściwszym sposobem odzyskiwania przez zatrudnionego chęci do pracy byłby urlop z tytułu wypalenia zawodowego**

**Łukasz Chruściel**

radca prawny, partner w kancelarii Raczkowski Paruch

W istocie wypaczałoby to sens zwolnienia chorobowego z tego tytułu, skoro jedną z form radzenia sobie z wypaleniem zawodowym jest prowadzenie normalnego trybu życia. Natomiast gdyby w jego zastępstwie udzielać urlopu, wówczas pracownik mógłby korzystać z dni wolnych według własnego uznania, tak, jak korzysta się z urlopu – rekomenduje Łukasz Chruściel.

Ekspert zwraca też uwagę na trudności z weryfikacją syndromu burn-out. Zwłaszcza – jak dodaje – jeżeli wypalenie zawodowe nie zostanie uznane za jednostkę chorobową, to nie będzie instrumentem pozwalającym na ustalenie, czy to właśnie z nim mamy styczność w danym przypadku. Natomiast jeżeli zostanie uznane za jednostkę chorobową, wówczas odpowiednie gremia lekarskie powinny wypracować przesłanki pozwalające na jej zdiagnozowanie.

– Mając na uwadze, że wypalenie zawodowe to przede wszystkim określony stan psychiczny pracownika, jego diagnozowanie, będzie niezwykle trudne. Przykładów takich trudności nie trzeba szukać daleko. Obecnie bowiem funkcjonuje problem zwolnień lekarskich od psychiatrów, np. z tytułu depresji. Zdiagnozowanie tego schorzenia nie jest prostym procesem, a jeżeli lekarz nie ma długotrwałego kontaktu z pacjentem lub dużego doświadczenia, to istnieje ryzyko pomylenia depresji z chwilowym obniżeniem nastroju pracownika – zaznacza Łukasz Chruściel. Tymczasem, jak dodaje, zwolnienie lekarskie od lekarza psychiatry jest takim samym zwolnieniem, jak zwolnienie od innego lekarza i powoduje te same konsekwencje. Z drugiej strony wiązać takiego pracownika te same ograniczenia wynikające ze wspomnianego wcześniej art. 17 ustawy o świadczeniach chorobowych. – To w praktyce okazuje się dużym problemem, ponieważ lekarze psychiatry w zaleceniach np. wskazują, że chory ma prowadzić normalny tryb życia. Chory zatem chodzi na siłownię, robi zakupy w centrach handlowych, wyjeżdża na wakacje, czyli podejmuje wszystkie te czynności, do których jest uprawniony np. podczas urlopu. W praktyce powoduje to, że art. 17 jest martwy wobec takich pracowników, co w efekcie prowadzi do patologii poprzez dostarczenie pracownikom instrumentu niekontrolowanego zwolnienia lekarskiego. Obecny system jest również całkowicie bezbronny wobec nieuczciwych psychiatrów i wystawianych przez nich zwolnień. Nie funkcjonują skuteczne instrumenty weryfikacji diagnozy psychiatrycznej. Co więcej, nie istnieją również sposoby pociągania takich lekarzy do odpowiedzialności. Dotyczy to również innych lekarzy wystawiających zwol-

nienia lekarskie na nieistniejące choroby – stwierdza Łukasz Chruściel.

Postulowane byłoby więc – w jego ocenie – wprowadzenie regulacji prawnych, które pozwalałyby na łatwe dochodzenie przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych roszczeń od takich lekarzy z tytułu bezpodstawnie wypłaconego zasiłku chorobowego lub przez pracodawców z tytułu bezpodstawnie wypłaconego wynagrodzenia chorobowego. Wówczas ograniczyłyby to liczbę niewłaściwie wystawionych zaświadczeń lekarskich. – Jeżeli zwolnienia lekarskie z tytułu wypalenia zawodowego miałyby być wystawiane przez lekarzy psychiatrów dotknęłyby je te same problemy – podkreśla Chruściel.

#### Nieprzydatny pracownik

Na koniec warto spojrzeć na problem z jeszcze jednej perspektywy – pracowników. Z ich strony pojawiają się obawy, że jak zatrudniony do wypalenia zawodowego się przyczyna, to może stracić pracę. Takie obawy mogą mieć zwłaszcza ci z długim stażem, z niezłym dorobkiem, dobrze zarabiający – a więc drożsi dla firmy. Pojawia się pytanie, czy firma może uznać, że pracownik nie jest już „przydatny”, jak to bywa dziś np. w przypadku kobiet wracających po macierzyńskim.

– Praktyka polegająca na zwalnianiu pracowników z powodu przebywania na zwolnieniu chorobowym jest oczywiście niedopuszczalna. Obecnie dotyczy to w szczególności kobiet, czy szerzej rodziców, powracających do pracy po przerwie związanej z macierzyństwem – zauważa mecenas Gąsior. Eksperti jednak podkreślają, że pracownicy są w takiej sytuacji prawnie chronieni. – Jeżeli pracownik wykaże, że rzeczywistą przyczyną rozwiązania umowy było – zgodne z przepisami – korzystanie przez niego ze zwolnienia lekarskiego, bez względu na podstawę jego uzyskania, to może dochodzić od pracodawcy odszkodowania lub przywrócenia do pracy. Rozwiązanie umowy z tego powodu byłoby bowiem najprawdopodobniej uznane za nieuzasadnione. Oczywiście, mówimy tu o pracowniku, który wykorzystywał zwolnienie zgodnie z jego celem, był rzeczywistie chory, a jego nieobecności nie były powtarzające się i długotrwałe – mówi Gąsior.

Mecenas przypomina przy tym jednak, że same przepisy prawa przewidują możliwość zakończenia stosunku pracy z pracownikiem, który przebywa na długotrwałym zwolnieniu chorobowym. Zgodnie z art. 53 par. 1 kodeksu pracy umowę z zatrudnionym można rozwiązać m.in., gdy jego niezdolność do pracy z powodu choroby

## Komu już przysługuje urlop związany z ryzykiem wypalenia zawodowego

Choć w Polsce nie ma możliwości brania urlopu z powodu wypalenia zawodowego, ustawodawca działa prewencyjnie. Uwzględnia przy tym zawody, które są bardziej narażone na stres w pracy, i daje możliwość skorzystania albo z dłuższego urlopu wypoczynkowego, albo z urlopu dla poratowania zdrowia. Oto kilka przykładów:

#### NAUCZYCIEL

Zgodnie z Kartą nauczyciela urlop zdrowotny przysługuje pracownikowi po siedmiu latach nieprzerwanej pracy w wymiarze co najmniej połowy obowiązkowego wymiaru zajęć. Skorzysta z niego może nauczyciel, który jest w danym momencie zatrudniony w pełnym wymiarze godzin., a przerwa pomiędzy stosunkami pracy w szkole nie może być dłuższa niż trzy miesiące. Nauczyciel z urlopu zdrowotnego w pracy może skorzystać trzykrotnie. Urlop dla poratowania zdrowia może zostać przyznany tylko i wyłącznie przez lekarza medycyny pracy, a roczny urlop zdrowotny dla nauczycieli należy się w związku z chorobą zawodową lub leczeniem uzdrowiskowym. Do lekarza medycyny pracy musi skierować nauczy-

ciela dyrektor – ale nauczyciel może poprosić o skierowanie i nie musi podawać uzasadnienia.

#### Podstawa prawna

• art. 73 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 967 ze zm., ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 2245)

#### NAUCZYCIEL AKADEMICKI

Zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy nauczyciel akademicki, który nie ukończył 65. roku życia, po co najmniej 10 latach zatrudnienia w uczelni ma prawo do płatnego urlopu dla poratowania zdrowia w celu przeprowadzenia zaleconego leczenia, jeżeli stan jego zdrowia wymaga powstrzymania się od pracy. Łączny wymiar tego urlopu w całym okresie zatrudnienia nie może jednak przekroczyć jednego roku. Korzystający z omawianego urlopu nie może w tym czasie wykonywać zajęć zarobkowych.

Urlopu dla poratowania zdrowia udziela się na podstawie orzeczenia lekarskiego – stwierdzającego, że stan zdrowia wymaga powstrzymania się od pracy, a także określającego zalecone leczenie i czas potrzebny na jego przeprowadzenie. Uprawniony lekarz przeprowadza badanie lekar-

skie na podstawie skierowania wydanego przez rektora na wniosek nauczyciela akademickiego o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia.

#### Podstawa prawna

• art. 131 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2018 r. poz. 1668 ze zm., ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 2245) oraz par. 113 Statutu UMCS

#### SĘDZIA

Urlop dla poratowania zdrowia może być udzielony sędziemu w celu przeprowadzenia zaleconego leczenia, jeżeli wymaga ono powstrzymania się od pełnienia służby. Urlop nie może przekraczać sześciu miesięcy. Udziela go minister sprawiedliwości. W orzecznictwie przyjmuje się, że decyzja MS co do udzielenia omawianego urlopu nie jest decyzją uznaniową. Urlop ten ma służyć przeprowadzeniu leczenia, gdy koliduje ono z pełnieniem przez sędziego obowiązków służbowych (tj. gdy leczenie sędziego wymaga czasowego powstrzymania się od pełnienia służby). Przesłanki udzielenia tego rodzaju urlopu sędziemu są zbliżone do tych przewidzianych dla innych grup zawodowych (nauczycieli, kuratorów). MS może więc uwzględnić wniosek sędziego tyl-

ko wtedy, gdy ten zachoruje, a stan jego zdrowia uniemożliwia wykonywanie obowiązków zawodowych. Urlop jest udzielany w konkretnym celu i w oparciu o załączone zaświadczenie lekarskie. Przy czym zaplanowane leczenie musi rokować powrót sędziego do pełnienia służby.

#### Podstawa prawna

• art. 93 ustawy z 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 52 ze zm., ost.zm. Dz.U. z 2019 r. poz. 55)

#### PRACOWNICY SOCJALNI

Pracownikom socjalnym przysługuje prawo do dodatkowego urlopu. Z uprawnienia tego może skorzystać pracownik socjalny zatrudniony w ośrodku pomocy społecznej lub w powiatowym centrum pomocy rodzinie, do którego obowiązków należy praca socjalna oraz przeprowadzanie rodzinnych wywiadów środowiskowych. Jeżeli przepracował nieprzerwanie i faktycznie co najmniej 5 lat, dodatkowy urlop wypoczynkowy przysługuje mu raz na dwa lata w wymiarze 10 dni roboczych.

#### Podstawa prawna

• art. 121 ust. 3 ustawy z 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1507 ze zm., ost.zm. Dz.U. z 2019 r. poz. 1818)



## Liczba nieprawidłowości dotyczących zwolnień lekarskich może wzrosnąć

**Mikołaj Zając:** Każdy procent absencji chorobowej w przedsiębiorstwie przekłada się na utratę 0,7 proc. wypracowanego zysku. Tymczasem nadużycia sięgają nawet 30 proc. ogólnej liczby zwolnień

**Czy nie jest tak, że chorób związanych ze stresem, zwłaszcza o podłożu psychicznym, jest coraz więcej? Jak kontrolować to, co nie jest „namacalną” chorobą?**

Zdecydowanie trudne w kontroli są wszystkie niezdefiniowane choroby – czyli np. ciągnący się miesiącami bóle pleców. Tutaj wydatnie „pomaga” polski system ochrony zdrowia. Dostanie się do specjalisty graniczy z cudem, na diagnostykę czeka się miesiącami. Na utrudnionym dostępie do lekarzy specjalistów tracą natomiast rzeczywiście chorzy pracownicy – często poddawani leczeniu wyłącznie objawowemu, czyli maskowaniu prawdziwych dolegliwości, bez dostępu do faktycznego leczenia. Zadowoleni z tej sytuacji są z kolei pracownicy symulujący objawy, którzy nie są zagrożeni faktycznym ich zwerfikowaniem.

Drugą grupą są zwolnienia psychiatryczne. Jednak wbrew obiegowej opinii pracodawca może je kontrolować. Ciężko też uwierzyć, że ciągnące się miesiącami zwolnienie psychiatryczne jest autentyczne, gdy pacjent nie otrzymuje recept na typowe dla danego schorzenia leki oraz nie korzysta z dodatkowego leczenia czy terapii, a jedynym zaleceniem – według jego słów – są spacery. ZUS ma również możliwość weryfikacji takiego zwolnienia w specjalnych szpitalach. Przy czym należy zauważyć, że trwający miesiącami stan utraty zdrowia psychicznego przy jednoczesnym braku leczenia może być fatalny w skutkach dla chorego...

Inny przypadek stanowią cięższe. Oczywiście cięższe nie jest stanem chorobowym. Jednak w przypadku pracownika produkcji zwolnienia lekarskie dla nich są wręcz pożądane przez pracodawców, ponieważ ilość restrykcji wynikających z konieczności dopasowania stanowiska pracy jest niewspółmierna do osiągniętych korzyści. Inaczej ma się to w przypadku pracy biurowej. Ta rzadko kiedy niesie za sobą przeciwwskazania do jej podejmowania w ciąży. Mimo to odsetek zwolnień chorobowych z tytułu ciąży wśród kobiet wykonujących ten typ pracy jest stosunkowo wysoki – już w pierwszych jej miesiącach. Jednocześnie jest to jedyny typ zwolnienia, w którym kontrole stanowczo odradzamy.

**Czy uznanie wypalenia zawodowego za syndrom zawodowy związany z bezrobociem i zatrudnieniem rodzi ryzyko nadużyć w zakresie zwolnień? Jeśli tak, to dlaczego?**

Teoretycznie absencja chorobowa spada wraz ze wzrostem kompetencji i trudności wykonywanej pracy. Najwyższą notuje przemysł spożywczy – tu potrafi sięgać nawet kilkunastu procent, a najniższą firmy zatrudniające pracowników umysłowych, osoby o wysokich kompetencjach wejściowych. W ich przypadku jest to 1 proc. lub mniej. Ale w ostatnich latach ten trend zaczyna się odwracać i spotykamy się z wartościami nawet 3 proc. wśród informatyków.

Jeśli praca polega na nieskomplikowanych czynnościach fizycznych, można się nauczyć całego zakresu czynności w ciągu kilku dni i są one mocno powtarzalne – trudno w tym wypadku mówić o pracy marzeń lub konsekwentnym kroku w karierze. Zakładając, że wypalenie występuje, gdy praca przestaje dawać satysfakcję, pracownik przestaje się rozwijać zawodowo, czuje się przepracowany i niezadowolony z wykonywanego zajęcia, które niegdyś sprawiało mu przyjemność – to schemat występujący np. na produkcji. Wykonywanie prostych obowiązków może dawać oznaki wypalenia zawodowego już po kilku dniach pracy. Dlatego moim zdaniem diagnozowanie chorób z nim związanych będzie trudne, a lekarze orzecznicy muszą liczyć się z tym, że będzie to stanowić ogromne pole do nadużyć dla osób nieuczciwych, niezainteresowanych podejmowaniem czynności zawodowych, takich, które pozostają maksymalnie długo na zwolnieniach chorobowych generujących absencję zawodową, czyli patologiczną.

**Co to oznacza dla pracodawców?**

Według danych Conperio, pochodzących z 110 firm na terenie całej Polski, obecnie absencja zawodowa stanowi średnio 10 proc. absencji chorobowej (rozpiętość wskaźnika od 2 do 15 proc. w zależności od przedsiębiorstwa). Zazwyczaj są to bardzo długie zwolnienia, następujące bezpośrednio po sobie – średni czas trwania pojedynczego wynosi około 24 dni.

Jeżeli zwolnienia chorobowe związane z wypaleniem zawodowym staną się wytrychem do nadużyć dla osób niezainteresowanych podejmowaniem czyn-



MIKOŁAJ ZAJĄC

prezes firmy konsultingowej Conperio

ności zawodowych, co jest bardzo prawdopodobne, odsetek absencji zawodowej wzrośnie. Z naszych szacunków wynika natomiast, że każdy procent absencji chorobowej w przedsiębiorstwie przekłada na utratę 0,7 proc. wypracowanego zysku.

**W jaki sposób dziś zwolnienia lekarskie są nadużywane i czy teraz będzie ich więcej?**

Nadużycia sięgają nawet 30 proc. ogólnej liczby zwolnień. Najpopularniejsze są zwolnienia na potrzeby remontowo-urlopowe, ale w naszej praktyce spotkaliśmy się już z wieloma różnymi przypadkami naruszeń zwolnień chorobowych. Chorzy zajmowali się takimi aktywnościami jak: handel samochodami, prowadzenie myjni samochodowej czy działalność konkurencyjna do pracodawcy w zawodzie tapiciera i spawacza, praca dla konkurencji, praca dodatkowa, np. jako kurier na umowę-zlecenie, czy sport – chodziło o udział w maratonie, meczu piłki nożnej lub hokeja, a także o wyjazd na wyścigi samochodowe.

Absencja rośnie w sposób stały, z dużym natężeniem w ciągu ostatnich kilku lat. Polepszająca się sytuacja na rynku pracy i tzw. rynek pracownika oraz rozbudowany system świadczeń społecznych sprzyjają jej wzrostowi.

Konsekwencją jest spadek konkurencyjności Polski jako miejsca, w które warto inwestować, bo jednym z kosztów inwestora będzie kompensacja absencji pracowniczej. Już teraz możemy zauważyć, że ze względu na kryzys na rynku pracowniczym i rosnące koszty produkcji firmy wycofują się z Polski, zamykają swoje zakłady produkcyjne i przenoszą swoją działalność do Rumunii, Bułgarii czy Serbii. Natomiast Polska jako kraj taniej produkcji powinna przywiązywać szczególną wagę do tego, aby utrzymać niskie koszty wytwarzania dóbr.

Na nadużywaniu zwolnień lekarskich pracodawcy tracą z oczywistych względów – przykładowo pracownik produkcji ma do wypracowania trzykrotność swoich zarobków – 1/3 w wypracowywanym przez przedsiębiorstwo produkcie powinno stanowić wynagrodzenie pracownika, a jego nieobecność znacznie tę średnią podwyższa. Pociąga to za sobą niebagatelne koszty. Takiego zatrudnionego trzeba zastąpić pracą innego pracownika w nadgodzinach lub pracownika tymczasowego, co jest jeszcze droższe. Nadgodziny lub praca tymczasowa muszą skompensować wynagrodzenie płacone zatrudnionej osobie oraz wypracowywany przez nią zysk.



Rozmawiała Patrycja Otto

trwa dłużej niż okres zasiłkowy (zasadniczo 182 dni) i pierwsze trzy miesiące pobierania zasiłku rehabilitacyjnego, jeżeli świadczenie to zostało przyznane. – Dodatkowo, zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, powtarzające się i długotrwałe nieobecności pracownika z powodu choroby mogą być przyczyną wypowiedzenia umowy, jeżeli dezorganizuje to pracę i zagraża interesom firmy i pociąga za sobą konieczność podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (np. wyznaczanie zastępstw) – podkreśla ekspert.

Z prawnego punktu widzenia warto postawić sobie jeszcze pytanie, czy wypalenie

zawodowe nie stanowi zgodnego z prawem uzasadnienia dla wypowiedzenia umowy o pracę? Jak przypomina mecenas Łukasz Chruściel, wypowiedzenie umowy jest normalnym sposobem zakończenia stosunku pracy i znajduje zastosowanie, gdy pracownik np. nie jest zdolny do wykonywania danej pracy. Brak takiej zdolności to choćby utrata koniecznych uprawnień czy też stwierdzonej przez lekarza zdolności zdrowotnej do pracy. Wypalenie zawodowe jest pewną formą braku takiej zdolności – przepis nie ogranicza bowiem braku zdolności do aspektów fizycznych, psychiczne również mogą wchodzić w grę.

– Jeżeli zatem ustawodawca chce wspierać pracowników borykających się z wypaleniem zawodowym, to może wprowadzić dodatkowe świadczenia z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Każdy pracownik raz na 10 czy 15 lat mógłby skorzystać z takiego świadczenia. Przy czym warunkiem skorzystania ze świadczenia powinno być rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę z powodu wypalenia zawodowego. To eliminowałoby patologię. Nie obciążałoby pracodawców, bo ZUS przejąłby ciężar ekonomiczny takiego świadczenia. Zapewniałoby też komfort i bezpieczeństwo finansowe pracownikom – podkreśla Chruściel. ©