

## **Świadczenie pracy w okresie zwolnienia lekarskiego a zwolnienie dyscyplinarne**

**Czy każdy przypadek świadczenia pracy w okresie zwolnienia lekarskiego uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych?**

Taki problem prawny rozstrzygał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 marca 2017 r. (II PK 14/16). Stan faktyczny sprawy przedstawiał się w uproszczeniu następująco. Umowa o pracę z powodem została przez pracodawcę rozwiązana w trybie dyscyplinarnym (art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy). Jako przyczynę wskazano ciężkie naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych polegające na tym, że do dnia 12 grudnia 2014 r. nie powiadomił pracodawcy o uzyskaniu zwolnienia lekarskiego w dniu 9 grudnia 2014 r., a ponadto w dniach 10, 11 i 12 grudnia 2014 r. przebywał w miejscu pracy i wykonywał czynności zawodowe, mimo wskazania lekarza o konieczności leżenia.

Sąd Najwyższy konkludując swe rozważania prawne w sprawie stwierdził, iż za dominujący w orzecznictwie Sądu Najwyższego należy uznać pogląd, że nadużycie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego samo w sobie nie może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy). Jednak pracownik, który w czasie zwolnienia lekarskiego podejmuje czynności sprzeczne z jego celem, jakim jest odzyskanie zdolności do pracy, a zwłaszcza czynności prowadzące do przedłużenia nieobecności w pracy, godzi w dobro pracodawcy i działa sprzecznie ze swoimi obowiązkami (lojalność wobec pracodawcy; obowiązek świadczenia pracy i usprawiedliwienia nieobecności). W konkretnych przypadkach takie zachowanie pracownika może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (tak też wyroki Sądu Najwyższego z dnia 1 lipca 1999 r., I PKN 136/99 oraz z dnia 11 czerwca 2003 r., I PK 208/02).

### **Reasumując:**

- nadużycie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego samo w sobie nie może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy);**
- jednak pracownik, który w czasie zwolnienia lekarskiego podejmuje czynności sprzeczne z jego celem, jakim jest odzyskanie zdolności do pracy, a zwłaszcza czynności prowadzące do przedłużenia nieobecności w pracy, godzi w dobro pracodawcy i działa sprzecznie ze swoimi obowiązkami (lojalność wobec pracodawcy; obowiązek świadczenia pracy i usprawiedliwienia nieobecności);**
- w konkretnych przypadkach takie zachowanie pracownika może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.**

radca prawny Miłosz Hady