

UNIWERSYTET W BIAŁYMSTOKU
WYDZIAŁ PRAWA

Barbara Jasienowicz-Radzewicz

**UTRATA PRAWA DO ZASIŁKU CHOROBEWEGO I WYNAGRODZENIA ZA
CZAS NIEZDOLNOŚCI DO PRACY**

Rozprawa doktorska
napisana pod kierunkiem
Dr hab. Iwony Sierockiej, prof. UwB

Białystok 2021

*Dziękuję Pani Promotor
Dr hab. Iwone Sierockiej, prof. UwB
za wsparcie merytoryczne,
mobilizację do dalszej pracy,
wrozumiałość i poświęcony czas*

Spis treści

Wykaz skrótów	6
Wstęp	8
Rozdział I	
Geneza i charakter prawny instytucji pozbawienia prawa do zasiłku chorobowego	19
1. Wprowadzenie	19
2. Ewolucja regulacji dotyczących utraty prawa do zasiłku chorobowego	27
2.1. Utrata prawa do zasiłku chorobowego w okresie międzywojennym	27
2.2. Pozbawienie prawa do zasiłku chorobowego do 1974 roku	32
2.3. Sankcja utraty prawa do zasiłku chorobowego w ustawie z 1974 roku	37
3. Charakter prawny konstrukcji utraty prawa do zasiłku chorobowego	49
3.1. Istota utraty prawa do zasiłku chorobowego	49
3.2. Cel wprowadzenia instytucji utraty prawa do zasiłku chorobowego	53
4. Podsumowanie	55
Rozdział II	
Utrata prawa do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy w ustawodawstwie polskim	57
1. Wprowadzenie	57
2. Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy w ujęciu historycznym	58
3. Pojęcie i istota wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy	64
4. Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy a ryzyko pracodawcy	72
5. Utrata prawa do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy	84
6. Podsumowanie	85
Rozdział III	
Praca zarobkowa w okresie zwolnienia od pracy	88
1. Wprowadzenie	88
2. Wykonywanie pracy zarobkowej w okresie pobierania zasiłku chorobowego	89
2.1. Pojęcie "pracy zarobkowej"	89
2.2. Rodzaje prac pozbawiających ubezpieczonego prawa do zasiłku chorobowego	97
2.2.1. Praca zarobkowa wykonywana na podstawie stosunku pracy	97
2.2.2. Praca zarobkowa na podstawie umowy cywilnoprawnej	108

2.2.3. Działalność gospodarcza w okresie niezdolności do pracy	111
3. Wcześniejsze odzyskanie zdolności do pracy	120
4. Dopuszczalne formy aktywności w czasie orzeczonej niezdolności do pracy	124
4.1. Incydentalna praca zarobkowa	124
4.2. Działalność społeczna w okresie orzeczonej niezdolności do pracy	130
5. Podsumowanie	133
Rozdział IV	
Niewłaściwe wykorzystywanie zwolnień lekarskich	137
1. Wprowadzenie	137
2. Korzystanie ze zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego celem	140
2.1. Pojęcie wykorzystywania zwolnienia od pracy niezgodnie z celem zwolnienia	140
2.2. Formy wykorzystywania zwolnienia od pracy w sposób niezgodny z jego celem	143
2.2.1. Nieprzestrzeganie zaleceń lekarskich	143
2.2.2. Inne formy wykorzystywania zwolnienia od pracy w sposób niezgodny z jego celem	154
3. Kontrola zwolnienia lekarskiego	159
4. Podsumowanie	172
Rozdział V	
Ustanie stosunku pracy w związku z nadużyciami świadczeń z ubezpieczenia chorobowego	174
1. Wprowadzenie	174
2. Zwalnianie pracownika nadużywającego świadczeń z ubezpieczenia chorobowego w prawie polskim	190
2.1. Regulacje prawne okresu międzywojennego	190
2.2. Nadużycie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego w kodeksie pracy do 1996 roku..	193
3. Nadużycie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego w obowiązujących przepisów	197
3.1. Dopuszczalność rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia	197
3.2. Inne tryby ustania umownych stosunków pracy	222
4. Ustanie pozaumownych stosunków pracy	232
4.1. Stosunek pracy z powołania	232
4.2. Stosunek pracy z mianowania.....	237
4.3. Stosunek pracy z wyboru.....	252
5. Podsumowanie	254

Zakończenie	260
Bibliografia	274

WYKAZ SKRÓTÓW

Dz. Praw P. Pol.	Dziennik Praw Państwa Polskiego
Dz. U.	Dziennik Ustaw
e-ZLA	elektroniczne zwolnienie lekarskie
FUS	Fundusz Ubezpieczenia Społecznego
k. k.	Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny Dz. U. nr 88, poz. 553, t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1444
k. p.	Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy Dz. U. nr 24, poz. 141, t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320
k. z.	Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. Kodeks zobowiązań
KRUS	Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego
PFRON	Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
RP	Rzeczpospolita Polska
SN	Sąd Najwyższy
TK	Trybunał Konstytucyjny
ZUS	Zakład Ubezpieczeń Społecznych
Apel. - Lub.	„Orzecznictwo Sądu Apelacyjnego w Lublinie”
GP	„Gazeta Prawna”
GSP	„Gdańskie Studia Prawnicze”
GSP – Prz. Orz.	„Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa”
MPP	„Monitor Prawa Pracy”
M. Prawn.	„Monitor Prawniczy”
NP	„Nowe Prawo”
ONSAiWSA	„Orzecznictwo Naczelnego Sądu Administracyjnego i Wojewódzkich Sądów Administracyjnych”
OSA	„Orzecznictwo Sądów Apelacyjnych”
OSAŁ	„Orzecznictwo Sądu Apelacyjnego w Łodzi”
OSN	„Orzecznictwo Sądu Najwyższego”
OSNAPIUS	„Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych”

OSNC	„Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Cywilna”
OSNCP	„Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Cywilna, Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych”
OSNP	„Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych”
OSNPG	„Orzecznictwo Sądu Najwyższego” Wydawnictwo Prokuratury Generalnej
OSP	„Orzecznictwo Sądów Polskich”
OTK-A	„Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego Seria A”
PiP	„Państwo i Prawo”
PiZ	„Przedsiębiorczość i Zarządzanie”
PiZS	„Praca i Zabezpieczenie Społeczne”
PS	„Przeгляд Sądowy”
Prok. i Pr.	„Prokuratura i Prawo”
Pr. Pracy	„Prawo Pracy”
Pr. Spółek	„Prawo Spółek”
Prz. Prawno-Ekonomiczny	„Przeгляд Prawno-Ekonomiczny”
Prz. Sądowy	„Przeгляд Sądowy”
Prz. Związkowy	„Przeгляд Związkowy”
PUSiG	„Przeгляд Ubezpieczeń Społecznych i Gospodarczych”
PUSiZ	„Przeгляд Ubezpieczeń Społecznych i Zdrowotnych”
RPEiS	„Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Społeczny”
SP	„Służba Pracownicza”
Ubezp. w Rolnictwie	„Ubezpieczenia w Rolnictwie”

WSTĘP

Ubezpieczenie chorobowe stanowi jeden z czterech rodzajów ubezpieczeń społecznych obejmujących swym działaniem ochronę przed skutkami zaistnienia ryzyka czasowej niezdolności do pracy, spowodowanej chorobą i zdarzeniami z nią zrównanymi¹. W przypadku ryzyka socjalnego czasowej niezdolności do pracy chodzi o chorobę w znaczeniu prawnym, a nie tylko zjawisko natury medycznej. Uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, w tym zasiłku chorobowego, mających rekompensować utracony przez ubezpieczonego dochód, uzależnione jest bowiem od tego, czy z chorobą wiąże się skutek w postaci niezdolności ubezpieczonego do pracy. Tylko wówczas bowiem, gdy ubezpieczony nie może zapewnić sobie i osobom bliskim utrzymania własną pracą z uwagi na utratę zdolności do pracy wskutek choroby, materializuje się obowiązek wypłaty zasiłku chorobowego i innych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. O tym czy świadczenia te zostaną wypłacone ubezpieczonemu i czy nie zaistnieją podstawy do pozbawienia go tych świadczeń decyduje spełnienie przez ubezpieczonego przewidzianych prawem warunków, a także jego zachowanie w okresie orzeczonej niezdolności do pracy.

Podstawowe świadczenia przysługujące ubezpieczonym niezdolnym do pracy w związku z chorobą oraz zdarzeniami z nią zrównanymi to zasiłek chorobowy, a w odniesieniu do pracowników – także wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy. Pierwsza z tych instytucji uregulowana jest w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa². Natomiast wynagrodzenie za

¹ Zob. D. Dörre-Kolasa, *Ubezpieczenie chorobowe [w:] Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, pod red. K. W. Barana, Warszawa 2019, s. 855. Zgodnie z art. 6 ust. 2 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 870, dalej jako „ustawa zasiłkowa”) na równi z niezdolnością do pracy z powodu choroby traktuje się niemożność wykonywania pracy: 1) w wyniku decyzji wydanej przez właściwy organ albo uprawniony podmiot na podstawie przepisów o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi; 1a) wskutek poddania się obowiązkowi kwarantanny, izolacji w warunkach domowych albo izolacji, o której mowa w przepisach o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi; 2) z powodu przebywania w: a) stacjonarnym zakładzie lecznictwa odwykowego w celu leczenia uzależnienia alkoholowego, b) szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne w celu leczenia uzależnienia od środków odurzających lub substancji psychotropowych; 3) wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów.

² T. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 870, dalej jako „ustawa zasiłkowa”.

czas niezdolności do pracy przewiduje ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy³. W odniesieniu do niektórych kategorii pracowników przewiduje się zachowanie prawa do wynagrodzenia za pracę także w okresie niezdolności do pracy⁴. Konsekwencją zachowania prawa do wynagrodzenia za pracę pomimo niemożności świadczenia pracy w związku ze stwierdzoną niezdolnością do pracy jest brak prawa do zasiłku chorobowego (art. 12 ust. 1 ustawy zasiłkowej). Wprowadzenie tych świadczeń miało na celu zrekompensowanie osobom czasowo niezdolnym do pracy dochodu utraconego z uwagi na niemożność wykonywania pracy z powodu choroby. Miały one jednak zastąpić nie cały zarobek, ale jego część zapewniającą minimum egzystencji⁵.

Za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną pracownikowi przysługuje prawo do 80% wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu (art. 92 §1 pkt 1 k. p.). Zachowanie prawa do 100 % wynagrodzenia za pracę w okresie niezdolności do pracy ma miejsce w wyjątkowych sytuacjach (art. 92 §1 pkt 2 i 3 k. p.). Za czas niezdolności do pracy spowodowanej chorobą oraz zdarzeniami z nią zrównanymi, trwający dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego - a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach (art. 92 §4 k. p.). Stosownie do art. 6 ust. 1 ustawy zasiłkowej prawo do tego zasiłku ma ubezpieczony, który stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego. Także i to świadczenie co do zasady nie odpowiada pełnej wysokości osiąganego zarobku, ale stanowi 80 % podstawy jego wymiaru (art. 11 ust. 1 ustawy zasiłkowej).

W doktrynie wielokrotnie podejmowano rozważania na temat zasiłku chorobowego i wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy. Koncentrowano się jednak na kwestii ich nabycia. Nie poddawano dotychczas szerszej analizie zagadnień związanych z utratą prawa do tych świadczeń pomimo ich doniosłości z punktu widzenia teorii i praktyki. Moje doświadczenia zawodowe związane ze stosowaniem instytucji pozbawienia prawa do zasiłku chorobowego, niejednorodność linii orzeczniczej sądów w sprawach o pozbawienie prawa do zasiłku chorobowego oraz różnorodność problemów wyłaniających się na tym tle stanowiły

³ T. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, dalej jako „k. p.”

⁴ Do tej grupy zatrudnionych zaliczają się: prokuratorzy, sędziowie, sędziowie Sądu Najwyższego, sędziowie Wojewódzkich Sądów Administracyjnych i Naczelnego Sądu Administracyjnego.

⁵ W. Muszalski, *Prawo socjalne*, Warszawa 2007, s. 115. Podobnie Z. Kluszczyńska, *System ubezpieczeń społecznych. Zagadnienia podstawowe*, pod red. G. Szpor, Warszawa 2009, s. 86.

źródło inspiracji do przygotowania niniejszej rozprawy doktorskiej. O podjęciu przeze mnie rozważań naukowych dotyczących instytucji utraty prawa do zasiłku chorobowego przesądził także fakt, że do chwili obecnej nie została opublikowana żadna monografia, w której poddano by kompleksowej analizie pozbawienie prawa do zasiłku chorobowego⁶.

Utrata prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego funkcjonuje w polskim porządku prawnym w różnej formie od 1919 r., kiedy wprowadzono na ziemiach polskich pierwszą regulację prawną ubezpieczenia chorobowego, tj. dekret z dnia 11 stycznia 1919 r. o obowiązkowym ubezpieczeniu na wypadek choroby⁷. Stosowanie instytucji pozbawienia prawa do zasiłku chorobowego wciąż budzi wątpliwości, nawet w zakresie zwrotu wykonywanie pracy zarobkowej⁸. Jest to konsekwencją posłużenia się przy określaniu przesłanek utraty prawa do tego świadczenia zwrotami niedookreślonymi, nadającymi im bardzo ogólny charakter. Poza tym interpretacja tego rodzaju zwrotów opiera się często na odwołaniu do reguł i ocen pozaprawnych, co utrudnia jednoznaczne ustalenie desygnatu sankcjonowanych zachowań i czyni niezbędnym analizowanie okoliczności konkretnego przypadku. Stosowanie takiego mechanizmu ma na celu zagwarantowanie odpowiedniego poziomu elastyczności regulacji prawnej. Powoduje jednak przeniesienie ciężaru oceny okoliczności sprawy i dokonania wykładni oraz doprecyzowania zwrotu zawierającego taką klauzulę na organ rozstrzygający konkretną sprawę⁹. Nie sprzyja to jednolitości orzecznictwa ani pewności prawa i stanowi szczególnie niekorzystne zjawisko z perspektywy ubezpieczonego. Pożądane jest bowiem takie ukształtowanie regulacji prawnej, które

⁶ Na gruncie poprzednio obowiązującej ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t. j. Dz. U. z 1983 r. nr 30, poz. 143 ze zm., dalej jako „ustawa z dnia 17 grudnia 1974 r.”) ukazało się opracowanie pt. „Zasiłek chorobowy (Problematyka prawna)” autorstwa I. Jędrasik-Jankowskiej (Warszawa 1983, s. 1-194). Kwestia utraty prawa do zasiłku chorobowego została w nim jednak potraktowana ubocznie jako jedno z zagadnień dotyczących zasiłku chorobowego. W późniejszym okresie ukazały się inne publikacje o podobnym spektrum zainteresowań (W. Dąbecki, *Zasiłki chorobowe i opiekuńcze. Zasady przyznawania, pozbawiania lub zmniejszania wysokości tych świadczeń*, Warszawa 1980, s. 1-40; M. Goroszkiewicz, *Zasiłek chorobowy, macierzyński i inne świadczenia z ZUS*, Warszawa 1999, s. X + 1-67; D. Dzienisiuk, *Świadczenia z ubezpieczenia chorobowego. Świadczenia rodzinne - po zmianach*, Warszawa 2004, s. 1-176; R. Górecka, *Wszystko o zasiłkach*, Warszawa 2004, s. 1-421), poświęcone problematyce poszczególnych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Nie poddano w nich szczegółowej analizie zagadnienia utraty prawa do nich.

⁷ Dz. Praw P. Pol. nr 9, poz. 122, dalej jako „dekret z dnia 11 stycznia 1919 r.”

⁸ R. Babińska – Górecka, *Wykonywanie pracy zarobkowej jako przesłanka utraty prawa do zasiłku chorobowego (uwagi na tle art. 17 ust. 1 ustawy chorobowej)*, „Z Zagadnień Zabezpieczenia Społecznego” nr 6/2014, s. 7.

⁹ T. Zieliński, *Klauzule generalne w przepisach prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, PiZS nr 11/2001, s. 2.

gwarantuje adresatowi normy prawnej jej czytelność i jasność. Unikać też należy tworzenia kolejnych wyjątków od zasady, prowadzących do rozbieżności w procesie jej stosowania¹⁰.

Korzystanie z sankcji pozbawienia prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego komplikuje dodatkowo fakt, że wśród przedstawicieli judykatury i piśmiennictwa występują dwa nurty wykładni przepisu art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej co do dopuszczalnego zakresu aktywności ubezpieczonych w okresie orzeczonej niezdolności do pracy: rygorystyczny i liberalny. Ten dualizm ma negatywny wpływ na świadomość prawną ubezpieczonych. Może też rodzić poczucie braku pewności prawa i nieuzasadnionego odmiennego traktowania podmiotów znajdujących się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej.

Dochód utracony w związku z czasową niezdolnością do pracy rekompensowany jest przede wszystkim przez zasiłek chorobowy przysługujący maksymalnie przez okres 182 dni niezdolności do pracy, a w przypadku niezdolności do pracy występującej w trakcie ciąży lub spowodowanej gruźlicą - przez okres 270 dni. Z uwagi na to, że przez pierwsze 14 lub 33 dni niezdolności do pracy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, może on zostać pozbawiony także prawa do wynagrodzenia z art. 92 k. p. w przypadku niewłaściwego wykorzystywania zwolnienia lekarskiego. Natomiast w razie świadczenia przez pracownika na rzecz dotychczasowego pracodawcy pracy zarobkowej w okresie zwolnienia od pracy, przysługuje mu prawo do wynagrodzenia za wykonaną pracę. Nie nabywa on zaś prawa do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy ani zasiłku chorobowego (art. 12 ust. 1 ustawy zasiłkowej)¹¹.

Problematyka utraty prawa do zasiłku chorobowego i wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy ma istotne znaczenie praktyczne z uwagi na liczbę świadczeniobiorców, rozmiary wydatków na świadczenia chorobowe i nadużyć w zakresie ubezpieczenia chorobowego. W związku z rosnącą liczbą ubezpieczonych, a w konsekwencji wydatków na świadczenia z ubezpieczenia chorobowego, Fundusz Ubezpieczenia Chorobowego wykazuje pogłębiający się deficyt¹². W 2010 r. przypadki obniżenia lub pozbawienia prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego opiewały na kwotę zaledwie

¹⁰ P. Prusinowski, *Wykonywanie pracy zarobkowej jako przyczyna pozbawienia prawa do zasiłku chorobowego*, „Z Zagadnień Zabezpieczenia Społecznego” nr 3/2011, s. 32.

¹¹ I. Jędrasik – Jankowska, *Pojęcia i konstrukcje prawne ubezpieczenia społecznego*, Warszawa 2014, s. 321.

¹² H. Zalewska, I. Tomczyk, *Geneza, rozwój i stan ubezpieczenia społecznego w Polsce* [w:] *Ubezpieczenia Społeczne w procesie zmian. 80 lat Zakładu Ubezpieczeń Społecznych*, pod red. K. W. Frieske, E. Przychodaj, Warszawa 2014, s. 210.

149,9 mln złotych¹³. Natomiast skala wydatków na zasiłki chorobowe oraz wydatki z funduszy zakładów pracy w 2019 r. sięgała 19 748 163,8 tysięcy złotych i stanowiła 51 % ogółu wydatków na świadczenia związane z niezdolnością do pracy¹⁴. W okresie I-XII 2020 r. ZUS przeprowadził 275,4 tysięcy kontroli osób posiadających zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy. W ich wyniku wstrzymano dalszą wypłatę 16,7 tysięcy zasiłków chorobowych, a kwota wstrzymanych zasiłków wyniosła 18 346 tysięcy złotych¹⁵.

Na tle obecnych unormowań postawić można następujące tezy wskazujące na główne problemy badawcze mojej dysertacji: 1) na gruncie aktualnej regulacji prawnej obowiązuje bezwzględny zakaz wykonywania pracy zarobkowej w okresie zwolnienia lekarskiego; 2) wszelkie zachowania ubezpieczonego niezdolnego do pracy niezgodne z celem zwolnienia od pracy stanowią podstawę do pozbawienia ubezpieczonego prawa do zasiłku chorobowego oraz wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy; 3) dopuszczalne jest rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem nadużywającym zasiłku chorobowego bez wypowiedzenia z jego winy. W procesie badania trafności tych założeń celowe jest poddanie analizie hipotez szczegółowych, takich jak: 1) wykonywanie pracy zarobkowej w czasie zwolnienia lekarskiego polega na osobistej aktywności osoby niezdolnej do pracy podejmowanej w celu osiągnięcia dochodu; 2) brak jest unormowań prawnych umożliwiających ubezpieczonemu świadczenie innej rodzajowo pracy, do której zachował zdolność w okresie korzystania ze zwolnienia lekarskiego; 3) rozmiary aktywności zarobkowej osoby niezdolnej do pracy nie mają znaczenia z punktu widzenia utraty prawa do zasiłku chorobowego; 4) zmiana miejsca pobytu w czasie zwolnienia od pracy nie zawsze stanowi przejaw wykorzystywania zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego celem; 5) obecnie obowiązująca regulacja prawna instytucji utraty prawa do zasiłku chorobowego jest zbyt rygorystyczna i wymaga dostosowania do obecnych realiów społeczno-ekonomicznych; 6) dopuszczalne jest rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem dopuszczającym się nadużyć w zakresie zasiłku chorobowego, w tym bez wypowiedzenia z jego winy; 7) co do zasady pracownicy nadużywający zasiłku chorobowego nie ponoszą odpowiedzialności porządkowej; 8) możliwe jest wszczęcie postępowania dyscyplinarnego przeciwko pracownikom mianowanym w związku z niewłaściwym wykorzystywaniem przez nich zwolnienia lekarskiego; 9) w

¹³ M. Pogonowski, *Postępowanie w sprawach świadczeń z ubezpieczenia chorobowego* [w:] *Ubezpieczenia chorobowe*, pod red. B. Wagner i A. Malaki, Iwonicz Zdrój 2010, s. 81.

¹⁴ E. Karczewicz, A. Kania, *Wydatki na świadczenia z ubezpieczeń społecznych związane z niezdolnością do pracy w 2019 r.*, Warszawa 2020, s. 16-17.

¹⁵ Informacja statystyczna o wynikach kontroli prawidłowości orzekania o czasowej niezdolności do pracy w IV kwartale 2020 r. oraz w okresie I-XII 2020 r., <https://www.zus.pl/baza-wiedzy/statystyka/informacja-statystyczna-o-wynikach-kontroli-prawidlowosci-orzekania-o-czasowej-niezdolnoscido-pracy>

stosunku do przedsiębiorców i osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych niewłaściwie wykorzystujących zwolnienie od pracy nie przewidziano innych sankcji poza utratą prawa do zasiłku chorobowego.

Pomocna dla ustaleń w powyższym zakresie będzie przede wszystkim metoda badawcza dogmatyczno-prawna. Prześledzenie regulacji prawnych utraty prawa do zasiłku chorobowego i wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, a także dopuszczalności rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem dopuszczającym się nadużyć w sferze ubezpieczeń społecznych w ujęciu historycznym umożliwi dokonanie oceny potrzeby dalszego funkcjonowania instytucji utraty prawa do zasiłku chorobowego z punktu widzenia celu jej wprowadzenia oraz sformułowanie wniosków *de lege ferenda*. Główną metodą badawczą dogmatyczno-prawną, wspomagającą będą metody semantyczna i syntaktyczna umożliwiające ustalenie prawidłowego rozumienia treści norm prawnych zawartych w przepisach prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

Z punktu widzenia głównych tez badawczych niniejszej dysertacji znaczenie ma także kwestia charakteru prawnej instytucji utraty prawa do zasiłku chorobowego. Ustawodawca rozróżnia bowiem dwie sytuacje: gdy ubezpieczony nie nabywa prawa do tego świadczenia oraz gdy je traci. Pierwsza kategoria obejmuje przypadki tzw. pierwotnego braku prawa, który ma miejsce w przypadku niespełniania przez ubezpieczonego przesłanek uzyskania prawa zasiłku chorobowego¹⁶. Pozbawienie prawa do zasiłku chorobowego jest zaś stosowane w przypadku zachowań ubezpieczonego następczych w stosunku do powstania niezdolności do pracy, uznawanych za sprzeczne z zachowaniami osób niezdolnych do pracy, jeśli ubezpieczonemu można przypisać winę z powodu określonego zachowania, mimo faktycznego zaistnienia zdarzenia ubezpieczeniowego¹⁷. Rozgraniczenie tych przypadków rodzi problemy m.in. z uwagi na ich wyszczególnienie w tym samym rozdziale ustawy zasiłkowej. Celowe jest więc ustalenie, czy instytucja utraty prawa do zasiłku chorobowego ukształtowana została zgodnie z zasadami prawidłowej techniki legislacyjnej.

Sankcja pozbawienia prawa do zasiłku chorobowego za cały okres zwolnienia lekarskiego, a nie tylko za tę jego część, w czasie której miała miejsce niedozwolona aktywność, cechuje się znaczną dolegliwością. Nasuwają się w związku z tym pytania o zasadność takiego rozwiązania, adekwatność w obecnych realiach społeczno-gospodarczych

¹⁶ Przykładowo są to sytuacje, gdy osoba niezdolna do pracy nie podlega ubezpieczeniu chorobowemu w okresie powstania niezdolności do pracy, niezdolność do pracy powstaje w tzw. okresie wyczekiwania na uzyskanie prawa do tego świadczenia, ubezpieczony zachowuje prawo do wynagrodzenia za pracę lub innych świadczeń lub niezdolność do pracy powstaje wskutek działań ubezpieczonego.

¹⁷ I. Jędrasik – Jankowska, *Pojęcia i konstrukcje ...*, s. 343.

oraz zgodność z założeniami systemu ubezpieczeń społecznych¹⁸. Problem ten jest szczególnie widoczny w przypadku ubezpieczonych, osiągających dochody z kilku źródeł, którzy mają możliwości zabezpieczenia się w ramach ubezpieczenia chorobowego przed utratą dochodów wyłącznie z tego źródła zarobkowania, który stanowi obowiązkowy tytuł podlegania ubezpieczeniom społecznym¹⁹. Są zaś zobowiązani do powstrzymania się od wszelkiej aktywności zarobkowej, także tej, która nie jest rekompensowana zasiłkiem chorobowym ani innymi świadczeniami na wypadek niezdolności do pracy.

Wątpliwości nasuwają się także w odniesieniu do celu wprowadzenia instytucji utraty prawa do zasiłku chorobowego, zważywszy że nie został on wyraźnie sformułowany przez ustawodawcę. W doktrynie przyjęło się, że pozbawienie prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego miało służyć zapobieganiu nadużyciom w zakresie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego²⁰. Zwłaszcza, że pokusa takich zachowań często towarzyszy ubezpieczeniom, a osoby ubezpieczone wykazują większą skłonność do podejmowania ryzykownych zachowań²¹. Pomimo tego ani ustawodawca, ani doktryna prawa ubezpieczeń społecznych nie wypracowały definicji nadużycia zasiłku chorobowego²². Judykatura próbowała wyjaśnić

¹⁸ R. Babińska – Górecka, *Wykonywanie ...*, s. 7.

¹⁹ A. Jabłoński, *Prawo do zasiłku chorobowego osoby wykonującej równocześnie pracę w ramach kilku tytułów ubezpieczenia* [w:] *Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego. Księga jubileuszowa Profesora Herberta Szurgacza*, pod red. Z. Kubota, T. Kuczyńskiego, Warszawa 2011, s. 424. Podleganie dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu z kilku tytułów podlegania ubezpieczeniom społecznym jest możliwe tylko, gdy stanowi on podstawę do objęcia obowiązkowo ubezpieczeniem emerytalnym i rentowymi (art. 11 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych – t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 266).

²⁰ Pojęciem nadużycia świadczeń posługiwały się przepisy dotyczące ubezpieczenia chorobowego z lat 1958–1987, m. in. art. 3 ustawy z dnia 6 czerwca 1958 r. o zwalczaniu nadużyć w zakresie wykorzystywania zaświadczeń o czasowej niezdolności do pracy (t. j. Dz. U. z 1968 r. nr 7, poz. 43 ze zm.) - dalej jako „ustawa z dnia 6 czerwca 1958 r.” - na określenie przypadków niezgodnego z przeznaczeniem wykorzystywania zwolnienia lekarskiego m. in. w celu uchylania się od pracy lub wykonywania innej pracy zarobkowej. W licznych definicjach nadużycia sformułowanych na potrzeby nauk ekonomicznych pojęcie to utożsamiane jest z terminem oszustwo. Jest to spowodowane tym, że sprawy takich czynów posługują się podobnymi metodami działania, takimi jak: zatajanie istotnych informacji, wprowadzanie lub usiłowanie wprowadzenia w błąd innych podmiotów, fałszerstwo itp. Szerzej na temat pojęcia nadużycia świadczeń z zakresu ubezpieczeń społecznych zob. S. Kasprowski, *Solidarność ubezpieczonych w ubezpieczeniu chorobowym a problem nadużyć w prawie do świadczeń*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka” nr 4/2018, s. 55; M. Kutera, *Rola audytu finansowego w wykrywaniu przestępstw gospodarczych*, Warszawa 2008, s. 18–20.

²¹ P. Jaworski, J. Micał *Pojęcie ubezpieczenia i podstawowa terminologia* [w:] *Ubezpieczenia*, pod red. M. Iwanicz-Drozdowskiej, Warszawa 2013, s. 24.

²² Pojęcie to doczekało się natomiast wielu definicji wypracowanych na potrzeby nauk ekonomicznych. Odwoływano się w nich do wszelkich działań lub zaniechań, łącznie z podaniem błędnych informacji, które w sposób świadomy lub lekkomyślny wprowadzają w błąd lub usiłują wprowadzić w błąd stronę w celu osiągnięcia korzyści finansowej. Terminy nadużycie i oszustwo używane są w tej dziedzinie zamiennie. Definicje te mają wspólne cechy, takie jak: fałszerstwo, celowe i świadome nadużywanie zaufania, powstawanie strat innej jednostki, zatajanie (Zob. szerzej S. Kasprowski, *Solidarność ubezpieczonych ...*, s. 55 oraz M. Kutera, *Rola audytu ...*, s. 18–20). Znaczenie językowe samego terminu nadużycie utożsamiane jest z „czynem niezgodnym z prawem, zwłaszcza przestępstwem finansowym; sprzeniewierzeniem, małwersacją”, natomiast przez nadużycie prawa rozumie się „działanie osoby, które formalnie mieści się w zakresie dozwolonym przez

pojęcie nadużycia świadczeń z ubezpieczenia społecznego, tworząc przykładowy katalog zachowań tego typu. Wskazywała na przypadki zawierania pozornych umów o pracę w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych, pozorowania prowadzenia działalności gospodarczej w tym samym celu, zawyżanie podstawy wymiaru świadczeń w związku z celowo zawyżonym wynagrodzeniem za pracę lub podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej, a także wykorzystywanie zwolnienia od pracy niezgodnie z jego celem oraz uzyskiwanie zwolnienia lekarskiego mimo braku podstaw do jego udzielenia wskutek wprowadzenia lekarza w błąd²³. Część tego typu działań podejmowana była w granicach prawa i polegała na wykorzystywaniu luk w przepisach prawa w celu osiągnięcia korzyści finansowych²⁴. Za nadużycie w ubezpieczeniu chorobowym można uznać także działania ubezpieczonego lub jego współdziałanie z płatnikiem składek, polegające również na wprowadzeniu w błąd instytucji ubezpieczeniowej, zatajaniu prawdy w celu osiągnięcia korzyści majątkowej lub wyłudzeniu nienależnego świadczenia²⁵. Niezależnie od formy działania ubezpieczonego sytuacje nadużywania świadczeń z ubezpieczenia społecznego zasługują na negatywną ocenę jako zjawisko społeczne rodzące znaczne koszty dla systemu ubezpieczeń społecznych i płatników składek²⁶. Zjawisko nadużyć w sferze prawa ubezpieczeń społecznych nie zostało jednak uregulowane ani w ustawodawstwie ubezpieczeniowym, ani prawie karnym kodeksowym i pozakodeksowym²⁷. Reakcja karnoprawna stosowana jest więc jedynie wobec ubezpieczonych, których zachowanie wyczerpuje znamiona przestępstwa oszustwa, o którym mowa w art. 286 §1 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny²⁸. Nie bez znaczenia dla eliminacji zjawiska nadużyć w sferze świadczeń z ubezpieczenia społecznego jest ustalenie jego etiologii. Przyczyn tych zachowań upatrywano m.in. w nadmiernie rozbudowanej regulacji prawnej oraz braku jej wewnętrznej spójności²⁹. Analizie należałoby zatem poddać

normę prawną, ale jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego” (M. Szymczak, *Słownik języka polskiego. Tom II*, Warszawa 1979, s. 253).

²³ Tak SN w wyrokach z: 15.03.2018 r. (I UK 49/17), Lex nr 2508654; 25.04.2013 r. (I UK 606/12), LEX nr 1391152; 03.10.2008 r. (II UK 26/08), Lex nr 513018; 26.07.2011 r. (I PK 22/11), OSNAPiUS nr 19-20/2012, poz. 235 i 13.06.1985 r. (I PR 37/85), OSNC nr 4/1986, poz. 58.

²⁴ E. Wygonna, A. Krysztofowicz, *Nadużycia w systemie ubezpieczeń społecznych – pokusa dla klienta, wyzwanie dla Zakładu Ubezpieczeń Społecznych*, „Biuletyn Ministerstwa Finansów” nr 2/ 2017, s. 7.

²⁵ S. Kasprowski, *Solidarność ubezpieczonych ...*, s. 59.

²⁶ Ibidem, s. 63.

²⁷ K. Ślebzak, *Kontrola przez ZUS ważności umów o pracę stanowiących tytuł do ubezpieczenia społecznego – wybrane zagadnienia*, PiZS nr 2/2017, s. 40.

²⁸ T. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1444, dalej jako „k. k.”

²⁹ A. Smoder, *Relacja z panelu „Przestępczość socjalna” z V Międzynarodowej Konferencji ESPAnet Polska 2018 pt. „Zmiany demograficzne, finanse publiczne, usługi społeczne – Trójkąt Bermudzki polityki społecznej”*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka” nr 4/2018, s. 94.

przepisy obowiązującej ustawy zasiłkowej dotyczące utraty prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego pod kątem zupełności tej regulacji, występowania w niej luk prawnych oraz prawidłowości zastosowanej techniki legislacyjnej. W tym kontekście, rozważenia wymaga ponadto, czy uzasadnione jest dalsze funkcjonowanie konstrukcji pozbawienia prawa do zasiłku chorobowego i czy jej obecny kształt pozwala osiągnąć zakładany cel ochrony środków publicznych przed nadużyciami. Pomocne może okazać się odwołanie do wykładni historycznej.

Zważywszy, że znaczna liczba przypadków niewłaściwego wykorzystywania zwolnienia lekarskiego dotyczy osób pozostających w zatrudnieniu pracowniczym, zasadne jest ustalenie czy i jakie konsekwencje prawne mogą oni ponieść w związku z niewłaściwym wykorzystywaniem zwolnienia od pracy. W związku z obowiązkiem wypłaty wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy pracodawca może mieć interes prawny w zakończeniu współpracy z pracownikiem nadużywającym zwolnienia lekarskiego. Aktualne staje się więc pytanie o możliwe sposoby jego reakcji na takie zachowania pracownika, w szczególności o dopuszczalność i formę rozwiązania z nim stosunku pracy.

Do czasu nowelizacji kodeksu pracy ustawą z dnia 2 czerwca 1996 r.³⁰ w przepisie art. 52 §1 k. p. przewidywano wprost sankcję rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, który dopuścił się nadużyć w zakresie świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W chwili obecnej w prawie pracy nie określono wyraźnie restrykcji, z jakimi mogą się spotkać pracownicy w przypadku takich zachowań. Judykatura³¹ opowiada się za stanowiskiem, że w dalszym ciągu istnieją podstawy rozwiązania z takim pracownikiem stosunku pracy w trybie natychmiastowym. Takie zachowanie można bowiem kwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych³².

³⁰ Ustawa z dnia 2 czerwca 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. z 1996 r. nr 24, poz. 110), dalej jako „ustawa z dnia 2 czerwca 1996 r.”

³¹ Tak m. in. SN w wyroku z 21.10.1999 r. (I PKN 308/99), OSNAPiUS nr 5/2001, poz. 154.

³² Jeszcze przed wejściem w życie kodeksu pracy w orzecznictwie traktowano przypadki nadużywania świadczeń z ubezpieczenia społecznego jako przesłankę rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym (zob. orzeczenie SN z 15.07.1963 r. (II PR 450/62), Lex nr 1634665). Kwestia ta była też przedmiotem rozważań przedstawicieli piśmiennictwa. Publikacje dotyczyły jednak w większości okresu sprzed nowelizacji z 2 czerwca 1996 r. (Zob. G. Bieniek, *Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia*, NP nr 2/1977, s. 179-191 oraz *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu naruszenia obowiązków pracowniczych*, Prz. Związkowy nr 9/1977, s. 43-45; J. Bról, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w świetle orzecznictwa sądowego*, Bydgoszcz 1992, s. 1-109; Z. Czernski, *Rozwiązanie umowy o pracę za skutkiem natychmiastowym*, „Palestra” nr 1/1975, s. 46-54; W. Masewicz, S. Dzwonkowski, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Komentarz*, Warszawa 1963, s. 1-201; J. Szczerki, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, Warszawa 1975, ss. 55). Po wejściu w życie powyższej zmiany, problematykę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia podjął W. Sanetra (*Rozwiązanie umowy o pracę w znowelizowanym kodeksie pracy*, PiZS nr 6/1996, s. 26-36). Monografia J. Bały pt. „*Rozwiązanie i wygaśnięcie umowy o pracę po nowelizacji Kodeksu pracy*” (Warszawa-Zielona Góra 1997,

W przypadku osób wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług czy stosunku korporacyjnego o charakterze cywilnoprawnym łączącego członków organów spółek prawa handlowego z tymi spółkami, brak jest mechanizmów mogących stanowić reakcję na niewłaściwe wykorzystywanie zwolnienia od pracy. W odniesieniu do osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą, których aktywność w okresie orzeczonej niezdolności do pracy prowadzi do zastosowania sankcji z art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej, również trudno mówić o jakichkolwiek dalszych implikacjach poza utratą świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Przedsiębiorcy mogą ewentualnie stracić część kontrahentów w przypadku ujawnienia dopuszczenia się przez nich nadużyć w zakresie świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Podjęta w niniejszej pracy problematyka dotyczy sfery ubezpieczeń społecznych i prawa pracy. Przepisy tego pierwszego działu mają charakter bezwzględnie obowiązujący, a drugiego - semiimperatywny. Przejawia się on m. in. w tym, że stosowanie sankcji przewidzianych prawem pracy jest co do zasady fakultatywne, a ubezpieczeniowych - obligatoryjne. Niezasadne byłoby więc omawianie w tej samej części rozprawy konsekwencji niewłaściwego wykorzystywania zwolnienia od pracy w sferze ubezpieczeniowej i sferze prawa pracy.

Problemy analizowane w niniejszej dysertacji dotyczą utraty prawa do zasiłku chorobowego, a w przypadku pracowników także wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy. W tym względzie omówione zostaną następujące kwestie: ewolucja regulacji prawnej i charakter instytucji utraty prawa do zasiłku chorobowego, geneza i konstrukcja utraty prawa do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, a także stanowiące podstawę pozbawienia prawa do zasiłku chorobowego wykonywanie pracy zarobkowej w okresie orzeczonej niezdolności do pracy oraz wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego celem. Weryfikowana będzie podstawowa teza badawcza następującej treści: „Wykonywanie pracy zarobkowej w okresie zwolnienia od pracy lub wykorzystywanie takiego zwolnienia w sposób niezgodny z jego celem powoduje utratę prawa do zasiłku chorobowego lub wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy”. Rozważania dotyczące sfery prawa pracy koncentrować się

s. 1-113) wydana została ponad 20 lat temu i odnosiła się wyłącznie do kwestii ustania umownego stosunku pracy. Ograniczone do umownego stosunku pracy było też opracowanie E. Dobrodziej pt. „Zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę w świetle nowego kodeksu pracy” (Bydgoszcz 1996, s. 1- 143). Pozostałe publikacje miały charakter fragmentaryczny. Kwestia dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z pracownikiem nadużywających zwolnienia lekarskiego z jego winy nie była więc przedmiotem szerszej analizy doktrynalnej na gruncie aktualnego stanu prawnego. Po nowelizacji z dnia 2 czerwca 1996 r. także judykatura wypowiedzała się w niewielkim zakresie w tym przedmiocie. Zagadnienie to jest zaś niezwykle istotne dla obu stron stosunku pracy.

będą na problemach utraty zatrudnienia w związku z niewłaściwym wykorzystywaniem zwolnienia od pracy. Pozwolą zweryfikować drugą z głównych tez badawczych następującej treści: „Nadużycia w zakresie zasiłku chorobowego lub wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy stanowią podstawę rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 k. p., za wypowiedzeniem lub w drodze porozumienia stron”.

Pierwsze dwa rozdziały rozprawy doktorskiej mają charakter historyczno-teoretyczny, a trzy kolejne - charakter dogmatyczno-prawny. Analiza ewolucji regulacji prawnej dotyczącej utraty prawa do zasiłku chorobowego i wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wynika z koniecznością ustalenia założeń, które legły u podstaw wprowadzenia tej instytucji oraz wynikających z nich zmian. W kolejnym rozdziale poddane zostanie analizie wykonywanie pracy zarobkowej w czasie zwolnienia lekarskiego. Natomiast w czwartym rozdziale przedstawione zostanie zagadnienie utraty prawa do zasiłku chorobowego z uwagi na wykorzystywanie zwolnienia od pracy w sposób niezgodny z jego celem. W ostatnim rozdziale omówione zostaną możliwe konsekwencje w sferze prawa pracy w stosunku do pracownika dopuszczającego się nadużyć w zakresie zasiłku chorobowego. W podsumowaniu przedstawione zostaną wyniki weryfikacji głównych i dodatkowych tez badawczych oraz sformułowane zostaną w oparciu o analizę dogmatyczno-prawną obecnie obowiązującej regulacji prawnej wnioski *de lege lata* i *de lege ferenda*.

W związku z tym, że podstawowe założenia instytucji utraty prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego zostały ukształtowane w odniesieniu do zasiłku chorobowego, w dysertacji nie będą omawiane kwestie utraty prawa do świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku opiekuńczego oraz zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego przyznanych w związku z niezdolnością do pracy spowodowaną wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową³³. Prowadziłoby to do zbędnych powtórzeń i nadmiernego rozbudowania rozprawy. Rozważaniom poddany zostanie natomiast problem utraty prawa do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy z uwagi na jego ścisły związek z zasiłkiem chorobowym i wliczanie okresu jego pobierania do okresu zasiłkowego. W rozprawie nie

³³ Konstrukcja utraty prawa ma zastosowanie na zasadzie odesłania do świadczenia rehabilitacyjnego (art. 22 ustawy zasiłkowej), zasiłku opiekuńczego (art. 35 ust. 2 tej ustawy), a na mocy art. 7 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (t. j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1205) – dalej jako „ustawa wypadkowa” - do zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego przysługujących ubezpieczonym, których niezdolność do pracy powstała wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej. Przesłanki zastosowania instytucji pozbawienia prawa zostały uregulowane w odniesieniu do zasiłku chorobowego z uwagi na to, że to świadczenie ma najszersze zastosowanie w praktyce. Na dominującą pozycję zasiłków chorobowych wśród świadczeń z ubezpieczenia chorobowego zwróciła uwagę m.in. M. Olszewska (Zob. M. Olszewska, *Kierunki zmian ubezpieczenia chorobowego [w:] Ewolucja Ubezpieczeń Społecznych w okresie transformacji ustrojowej*, pod red. B. Wagner i A. Malaki, Bydgoszcz 2011, s. 103).

będzie też poruszane zagadnienie świadczeń nienależnie pobranych oraz obowiązku ich zwrotu. Materia ta była bowiem przedmiotem monografii, a różne jej aspekty były wielokrotnie analizowane przez przedstawicieli piśmiennictwa i judykatury³⁴.

ROZDZIAŁ I

GENEZA I CHARAKTER PRAWNY INSTYTUCJI POZBAWIENIA PRAWA DO ZASIŁKU CHOROBEWEGO

1. Wprowadzenie

Podstawową funkcją ubezpieczeń społecznych jest ochrona przed zdarzeniami losowymi, wpływającymi na to, czy ubezpieczony jest w stanie pracować, a w konsekwencji zdobywać własną pracą środki egzystencji. W rzeczywistości ochrona ta obejmuje skutek zdarzenia losowego, a nie samo zdarzenie, które z chwilą objęcia go ubezpieczeniem

³⁴ J. Borkowski, *Glosa do wyroku NSA Oddziału Zamiejscowego we Wrocławiu z 13.10.1992 r. (SA/Wr 795/92)*, OSP nr 6/1995, poz. 123; E. Dolecki, *Obowiązek zwrotu nienależnie pobranego wynagrodzenia za pracę*, NP nr 5/1969, s. 726-736; R. Gola, *Bezpodstawne wzbogacenie a stosunki pracownicze*, SP nr 12/2014, s. 7-9; B. Gudowska, *Zwrot nienależnych świadczeń z ubezpieczeń społecznych (I)*, PiZS nr 7/2011, s. 18-22; B. Gudowska, *Zwrot nienależnych świadczeń z ubezpieczeń społecznych (II)*, PiZS nr 8/2011, s. 28-33; A. Jabłoński, *Zwrot nienależnie pobranego zasiłku chorobowego*, „Acta Universitatis Wratislaviensis. Prawo” nr 307/2009, s. 143-159; E. Jaworska-Spićak, *Świadczenia nienależne*, Ubezp. w Rolnictwie nr 4/2001, s. 61-66; B. Książkowski, *Nienależne świadczenie zakładu pracy na rzecz pracownika. Rozważania na tle wyroku SN z 21.11.1966 r. (II PR 512/66)* PiZS nr 4/1969, s. 41-45; Z. Kukuła, *Glosa do wyroku SN z 14.10.2013 r. (II UK 110/13)*, PiZS nr 4/2015, s. 38-40; J. Kuźniar, *Pojęcie „nienależnie pobrane świadczenie”*, „Przegląd Ubezpieczeniowy” nr 4/2001, s. 33-35; T. Liszcz, *Glosa do wyroku SN z 19.I.1998 r. (I PKN 477/97)*, OSP nr 3/199, poz. 53 p.; W. Maciejko, *Postępowanie w sprawach zwrotu świadczeń nienależnie pobranych – jurysdykcyjny sposób ochrony środków publicznych [w:] Dziesięć lat reformy ustrojowej administracji publicznej w Polsce*, Łańcut 2008, s. 488-502; W. Maciejko, *Zwrot nienależnie pobranych świadczeń z zabezpieczenia społecznego*, Przemyśl – Rzeszów 2011, s. 1-587; W. Maciejko, *Postępowanie administracyjne w sprawach zwrotu nienależnie pobranych świadczeń z zabezpieczenia społecznego*, „Rzeszowskie Studia Prawnicze” nr 1/2011, s. 395-427; E. Makowiecki, *Spoleczne skutki nieprawego pobierania świadczeń rentowych*, „Pracownik Państwowy i Społeczny” nr 3/1966, s. 17; H. Mądrzak, *Glosa do orzeczenia SN z 25.09.1965 r. (I PR 372/65)*, OSPiKA 1966 poz. 214; A. Napiórkowska, *Zwrot świadczeń nienależnych w prawie ubezpieczeń społecznych - wybrane zagadnienia*, „Acta Universitatis Wratislaviensis. Przegląd Prawa i Administracji” nr 109/2017, s. 55-69; P. Prusinowski, *Nienależne świadczenie wypłacone pracownikowi*, „Radca Prawny” nr 121/2012, s. 21-24; A. Pysiak, *Problem uznaniowości decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w przedmiocie ulg dotyczących obowiązku zwrotu należności z tytułu nienależnie pobranych świadczeń [w:] Dyskrecjonalność w prawie administracyjnym. Seria Prawo nr 188*, pod red. K. Ziemskiego, M. Jędrzejczak, Poznań 2015, s. 249-266; M. Raczkowski, *Bezpodstawne wzbogacenie w prawie pracy [w:] Księga pamiątkowa w piątą rocznicę śmierci Profesora Andrzeja Kijowskiego*, pod red. Z. Niedbały, Warszawa 2010, s. 227-237; R. Sadlik, *Zwrot nienależnych świadczeń pobranych z ubezpieczenia społecznego*, SP nr 11/2009, s. 12-14; R. Sadlik, *Odpowiedzialność płatnika składek za nienależnie pobrane świadczenia z ubezpieczenia społecznego*, MPP nr 5/2016, s. 250-252; I. Sierocka, *Glosa do uchwały SN z 16.10.2009 r. (I UZP 10/09)*, OSP nr 7-8/2011, poz. 88; A. Sobczyk, *Glosa do wyroku SN z 19.I.1998 r. (I PKN 477/97)*, OSP nr 6/1999, poz. 124; J. Wojciechowicz, *Obowiązek zwrotu nienależnie pobranego zasiłku chorobowego w związku z podjęciem pracy zarobkowej w orzecznictwie sądów powszechnych i Sądu Najwyższego*, „Studia Prawa Publicznego” nr 26/2019, s. 159-173.

przekształca się w zdarzenie ubezpieczeniowe chronione określonym świadczeniem z ubezpieczenia społecznego³⁵. Zapewnienie choremu właściwych warunków powrotu do zdrowia odgrywa więc istotną funkcję tak z ekonomicznego, jak i społecznego punktu widzenia³⁶.

Wprowadzenie ubezpieczenia chorobowego wiązało się z upowszechnieniem idei zabezpieczenia jednostki utrzymującej się z dochodów z wykonywanej pracy przed jednym z najczęściej występujących ryzyk losowych - przejściową niezdolnością do pracy lub niemożnością jej świadczenia z przyczyn określonych w ustawie³⁷. Z tych względów regulacje dotyczące tego właśnie ubezpieczenia zostały wprowadzone najwcześniej³⁸.

Fundusze gromadzone ze składek wnoszonych przez członków wspólnoty danego ryzyka narażone są na próby wyłudzeń świadczeń z nich finansowanych. Ich zwalczanie jest trudne. Przyczyn takiego stanu rzeczy upatruje się m.in. w zjawisku powszechnej akceptacji społecznej nadużyć w zakresie ubezpieczeń społecznych i próby racjonalizacji takich działań jako przejawu swoistej zaradności życiowej. Zapobieganie tego typu sytuacjom wymaga więc podejścia systemowego i analitycznego³⁹.

Takiemu celowi miały służyć różnego rodzaju mechanizmy profilaktyczne i naprawcze w regulacjach prawnych z poszczególnych okresów, które miały zapobiegać nadużyciom w sferze ubezpieczenia chorobowego, ewentualnie stanowić reakcję na nie i usuwać skutki tych nadużyć. Miały też one przeciwdziałać nadużyciom w zakresie świadczeń wypłacanych przez pracodawcę w związku z obciążeniem go częścią ryzyka niezdolności pracownika do pracy. Ukształtowano je jako przypadki wyłączenia określonych sytuacji spod ochrony ubezpieczeniowej, jako przypadki, w których ubezpieczony nie nabywa prawa do świadczeń z uwagi na niespełnienie określonych w ustawie warunków albo jako przypadki utraty prawa do świadczenia wskutek nagannego zachowania się ubezpieczonego po zaistnieniu ryzyka losowego. O dopuszczalności utraty prawa do świadczeń z ubezpieczenia

³⁵ W. Warkało, *Ubezpieczenie majątkowe*, Warszawa 1965, s. 27 i nast.

³⁶ U. Jackowiak, *Kilka uwag o społecznej roli zasiłków* [w:] *Problemy zatrudnienia we współczesnym ustroju pracy: księga jubileuszowa na 55-lecie pracy naukowej i dydaktycznej Profesora Włodzimierza Piotrowskiego*, pod red. Z. Niedbały i M. Skąpskiego, Poznań 2009, s. 79.

³⁷ J. Jończyk, *Prawo zabezpieczenia społecznego. Ubezpieczenia społeczne i zdrowotne. Bezrobocie i pomoc społeczna*, Kraków 2003, s. 198.

³⁸ Dekret z dnia 11 stycznia 1919 r. o obowiązkowym ubezpieczeniu na wypadek choroby (Dz. Praw P. Pol. z 1919 r. nr 9, poz. 122), dalej jako „dekret z dnia 11 stycznia 1919 r.”; ustawa o ubezpieczeniu społecznym na wypadek choroby robotnika z 1883 r. uchwalona w Niemczech w okresie rządów Kanclerza Otto von Bismarcka (Zob. Z. Salwa, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2007, s. 327-328).

³⁹ A. Smoder, Relacja z panelu „Przestępczość socjalna” z V Międzynarodowej Konferencji ESPAnet Polska 2018 pt. „Zmiany demograficzne, finanse publiczne, usługi społeczne – Trójkąt Bermudzki polityki społecznej”, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka” nr 4/2018, s. 97.

chorobowego przesądza przyjęta przez ustawodawcę forma ochrony przed zdarzeniami losowymi. Gdyby system ten oparto na idei wzajemności wyłączona byłaby możliwość sankcjonowania zachowań ubezpieczonego - sprzecznych z obowiązkami pracowniczymi lub z prawem karnym - pozbawieniem prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego⁴⁰.

Praktyka stosowania instytucji zasiłku chorobowego⁴¹ potwierdza występowanie przypadków, w których osoba ubezpieczona niezdolna do pracy z powodu choroby nie otrzymywała zasiłku chorobowego. Sytuacje takie, spotykane w różnych systemach prawnych⁴², miały zróżnicowany charakter i podstawy prawne. Najczęściej klasyfikowano je

⁴⁰ E. Modliński, *Ubezpieczenia społeczne czy jakaś nowa forma filantropii*, NP nr 4/1973, s. 546. Podobnie I. Jędrasik-Jankowska, *Zasiłek chorobowy (Problematyka prawna)*. Rozprawy Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 1983, s. 8.

⁴¹ Szerzej na temat samej instytucji zasiłku chorobowego zob. T. Bińczycka, *Prawo do zasiłku chorobowego*, „Przegląd Ubezpieczeniowy” nr 10/1999, s. 24-29; T. Bińczycka-Majewska, *Zasiłek chorobowy i ochrona trwałości stosunku pracy w razie choroby w dobie ograniczenia wydatków publicznych*, PiZS nr 2/2005, s. 11-20; M. Goroszkiewicz, *Zasiłek chorobowy, macierzyński i inne świadczenia z ZUS*, Warszawa 1999, s. 1-67; J. Kroner, *Czy zmienią się zasiłki chorobowe? Równe składki - nierówne świadczenia*, „Rzeczpospolita” nr 192/1990; J. Kroner, *80 czy 100 proc. za chorobę?*, „Rzeczpospolita” nr 123/1993; J. Kroner, *Świadczenia - prawo do nich i wysokość. W razie choroby i macierzyństwa*, „Rzeczpospolita” nr 16/1999; E. Modliński, *O charakterze prawnym aktualnych pracowniczych zasiłków chorobowych*, PiZS nr 4/1976, s. 4-7; M. Mrozowska, *Choroba inaczej*, Pr. Pracy nr 4/1995, s. 20-21; M. Mrozowska, *Zasiłki*, Pr. Pracy nr 4/1996, s. 28-30; M. Mrozowska, *Świadczenia pieniężne przysługujące w czasie choroby*, Pr. Pracy nr 1/1997, s. 12-15; M. Mrozowska, *Zmiany w zasiłkach chorobowych dla zleceniobiorców i agentów*, Pr. Pracy nr 9/1997, s. 19-20; A. Napiórkowska, *Warunki nabycia przez pracownika prawa do zasiłku chorobowego z ubezpieczenia chorobowego*, „Rozprawy Ubezpieczeniowe” nr 3/2016, s. 102-114; J. Pędzich, *Zasiłki chorobowe – zasady ustalania i wypłaty. Część 1*, Pr. Pracy nr 3/2002, s. 17-22; J. Pędzich, *Zasiłki chorobowe – zasady ustalania i wypłaty. Część 2*, Pr. Pracy nr 4/2002, 27-34; M. Piątkowski, *Zasiłki chorobowe*, Warszawa 1974, s. 1-46; H. Piwońska, *Zasiłek chorobowy*, SP nr 3/1989, s. 15-16; A. Ponczek, *Świadczenia w razie choroby i macierzyństwa z komentarzem*, Warszawa 2013, s. 1-151; W. Przybyłowska, *Zasiłki chorobowe, opiekuńcze i macierzyńskie*, Warszawa 1976, s. 1-22; W. Przybyłowska, *Zasiłek chorobowy*, Warszawa 1984, s. 1-104; W. Przybyłowska, *Zasiłek chorobowy*, Warszawa 1989, s. 1-118; Z. Salwa, *Nowe przepisy o zasiłkach chorobowych*, PiZS nr 9/1999, s. 16-19; B. Staroń, *Omówienie niektórych zagadnień dotyczących zasiłków*, SP nr 11/1999, s. 5-7; B. Staroń, *Dowody konieczne do wypłaty zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa*, SP nr 12/1999, s. 7-9; B. Staroń, *Wypłata niektórych zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa od 1 stycznia 2001 r.*, SP nr 1/2001, s. 16-18; B. Staroń, *Sytuacje, w których nie przysługuje zasiłek chorobowy, wyrównawczy i opiekuńczy oraz świadczenie rehabilitacyjne*, SP nr 9/2001, s. 21-24; G. Stasiak, *Prywatni i uspołecznieni. Finansowanie zasiłków*, „Rzeczpospolita” nr 137/1993; E. Szeremeta, *Zasiłki z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa oraz zasiłki rodzinne*, Warszawa 1970, s. 1-71; A. Ślązak, *Świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa*, Warszawa 2006, s. 1-135; A. Ślązak, *Świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa*, Warszawa 2010, s. 1-167; K. Trojanowska, *Gdy pracownik długo choruje. Uprawnienia pracownika i pracodawcy*, Warszawa 2014, s. 1-92; K. Tymorek, *Wyjaśnienia dotyczące zasiłków chorobowych*, SP nr 9/1995, s. 23-27; K. Tymorek, *Świadczenia pieniężne z tytułu tytułu choroby i macierzyńska*, SP 4/1998, s. 8-13; K. Tymorek, *Nowa ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa*, SP nr 9/1999, s. 1-9; K. Tymorek, *Zmiany w zasiłkach chorobowych*, SP nr 3/2005, s. 7-10; K. Tymorek, *Należności z ubezpieczenia w różnych etapach choroby*, SP nr 11/2010, s. 27-31; G. Zdziennicka-Kaczocha, *Świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa*, Skierniewice 2000, s. 1-198.

⁴² Tytułem przykładu można przywołać rozwiązanie przyjęte przez Wielką Brytanię, zgodnie z którym podstawę pozbawienia ubezpieczonego prawa do zasiłku chorobowego maksymalnie za okres 6 tygodni stanowiło wywołanie przez ubezpieczonego – z przyczyn przez niego zawinionych – niezdolności do pracy, a także bezzasadne niepoddanie się leczeniu lekarskiemu lub innemu. Zob. więcej D. Pieters, *Wprowadzenie do*

jako przypadki braku prawa do świadczenia bądź jego utraty. Rozróżnienie tych sytuacji ma doniosłe znaczenie z uwagi na samą istotę prawa ubezpieczeń społecznych. Skoro normy tego działu prawa mają charakter bezwzględnie obowiązujący, muszą być interpretowane w sposób ścisły. Z tych samych względów z regulacji tej dziedziny prawa wyłączone zostały zasady słuszności oraz rozwiązywanie sporów w drodze ugody⁴³.

Na gruncie ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa⁴⁴ oraz ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa⁴⁵ odróżnienie konstrukcji braku prawa do zasiłku chorobowego od jego utraty utrudniało nie tylko zróżnicowanie stanów faktycznych, do których miały zastosowanie, ale też umiejscowienie obu instytucji w tej samej części aktów prawnych i zastosowana przez ustawodawcę terminologia⁴⁶.

Do pierwszej grupy zalicza się przypadki pozbawienia prawa do zasiłku chorobowego, a więc sytuacje, gdy: niezdolność do pracy jest wynikiem popełnienia umyślnego przestępstwa lub wykroczenia, zwolnienie od pracy jest wykorzystywane niezgodnie z jego celem lub niezdolność do pracy spowodowana jest nadużywaniem alkoholu. Natomiast druga kategoria obejmuje tak zróżnicowane przypadki jak: nieposiadanie wymaganego prawem okresu wyczekiwania, zachowanie prawa do wynagrodzenia chorobowego lub gwarancyjnego czy sfalszowanie zaświadczenia lekarskiego. Sytuacje, w których ubezpieczeni tracą prawo do zasiłku chorobowego wymieniono w art. 17 ustawy zasiłkowej, a te w których nie nabywają prawa do zasiłku chorobowego - w art. 12-16 tej ustawy. Te ostatnie dotyczą niespełnienia podstawowego warunku uzyskania prawa do zasiłku, tj. zaistnienia prawnie doniosłej niezdolności do pracy. W wypadku zaś pozbawienia prawa do świadczeń z

prawa ubezpieczeń społecznych państw członkowskich Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej. Suplement do Rocznika Yearbook of Polish Labour Law and Social Policy. Biblioteka Prawa Socjalnego, Kraków 1992, s. 48.

⁴³ A. Rzetecka – Gil, *Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 70. Zob. też wyrok SN z 14.12.2005 r. (III UK 120/05), OSNP nr 21-22/2006, poz. 338.

⁴⁴ T. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 870, dalej jako „ustawa zasiłkowa”.

⁴⁵ T. j. Dz. U. z 1983 r. nr 47, poz. 280, dalej jako „ustawa z dnia 17 grudnia 1974 r.”

⁴⁶ O trudnościach w przedmiocie kwalifikowania konkretnych stanów faktycznych jako przypadków nienabycia prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego lub jego utraty świadczy m. in. to, że także wśród przedstawicieli piśmiennictwa przewidziane prawem sytuacje w zakresie ich charakteru prawnego oceniane są odmiennie. Potwierdza to m. in. fakt zaliczania przez J. Jończyka do przypadków utraty prawa do zasiłku chorobowego obok wykonywania pracy zarobkowej w czasie orzeczonej niezdolności do pracy oraz wykorzystywania zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego celem, także odmowy podjęcia zaproponowanej pracy przez osobę odsuniętą od dotychczasowej pracy w związku z podejrzeniem choroby zakaźnej, spowodowanie niezdolności do pracy wskutek umyślnego przestępstwa lub wykroczenia stwierdzonych prawomocnym orzeczeniem sądu, spowodowanie niezdolności do pracy w wyniku nadużycia alkoholu oraz sfalszowanie zaświadczenia lekarskiego. Zob. szerzej J. Jończyk, *Prawo zabezpieczenia ...*, s. 211.

ubezpieczenia chorobowego spełniony początkowo warunek istnienia niezdolności do pracy, dezaktualizuje się wskutek jego wygaśnięcia⁴⁷. W tym kontekście, podstawowa różnica między konstrukcją braku prawa do zasiłku chorobowego i utratą prawa do tego świadczenia polega na tym, że w pierwszym przypadku zachowaniu ubezpieczonego nie można przypisać nagannego charakteru, a nieuzyskanie świadczenia jest wynikiem zaistnienia przeszkody o neutralnym charakterze, nie zaś efektem niewłaściwego zachowania ubezpieczonego.

W odniesieniu do braku prawa do zasiłku chorobowego stosuje się zamiennie określenie nienabycie prawa. Piśmiennictwo posługuje się tym pojęciem także w sytuacji braku objęcia ochroną skutków ryzyka ubezpieczeniowego w postaci niezdolności do pracy z powodu choroby⁴⁸. Wykładnia językowa wskazuje, że przez „brak” należy rozumieć „fakt nieistnienia czegoś, nieobecność, niedostatek; to, że czegoś nie ma”⁴⁹. Oznacza to sytuację, w której prawo nie istnieje lub określony podmiot go nie nabywa. Ograniczenie się do wyników tej interpretacji nie pozwala jednak osiągnąć zadowalających rezultatów w zakresie wyjaśnienia różnic między brakiem prawa do zasiłku chorobowego a jego utratą. Wyróżnia się trzy zasadnicze grupy okoliczności, których skutkiem jest brak tego świadczenia. Chodzi o przypadki, gdy prawo do niego nie może powstać w pewnych okresach trwania stosunku ubezpieczenia, gdyż nie zostały spełnione wszystkie przesłanki jego nabycia lub okres zasiłkowy został wyczerpany⁵⁰. Brak prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego może być więc wynikiem tego, że określona sytuacja życiowa nie podlega ochronie ubezpieczeniowej⁵¹. Jest to klasyczny przykład nienabycia prawa. Wyłączenie spod ochrony ubezpieczeniowej przypadków niezdolności do pracy z powodu choroby może dotyczyć zachowań zawinionych i niezawinionych⁵². Brak prawa do zasiłku chorobowego ma też miejsce w sytuacjach, w których ubezpieczony nie spełnia warunków jego nabycia. W tym przypadku prawo do świadczenia w ogóle nie powstaje⁵³. Może to wynikać z tego, że ubezpieczony nie legitymuje się wymaganym okresem wyczekiwania. Zdarza się też, że nie nabywa on prawa do zasiłku chorobowego z uwagi na powstanie niezdolności do pracy w

⁴⁷ K. Rączka [w:] *Zasiłki. Komentarz do ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby lub macierzyństwa*, pod red. M. Gersdorf, M. Izyckiej-Rączki, J. Jagielskiego i K. Rączki, Warszawa 2000, s. 23.

⁴⁸ W. Koczur, *Zasiłek chorobowy jako świadczenie z tytułu czasowej niezdolności do pracy pracowników tymczasowych* [w:] *Z problematyki zatrudnienia tymczasowego*, pod red. A. Sobczyka, Warszawa 2011, s. 231.

⁴⁹ M. Szymczak, *Słownik języka polskiego, tom I*, Warszawa 1979, s. 195.

⁵⁰ I. Jędrasik-Jankowska, *Zasiłek chorobowy ...*, s. 119. Zob. też I. Jędrasik-Jankowska, I. Jędrasik-Jankowska, *Świadczenia pieniężne za czas niezdolności do pracy z powodu choroby*, Warszawa 1996, s. 86.

⁵¹ Ibidem, s. 122.

⁵² I. Jędrasik – Jankowska, *Pojęcia i konstrukcje ...*, s. 343.

⁵³ Tak W. Radecki, *Przestępne uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego*, PiZS nr 1/1978., s. 23-31.

okresach niepodlegania ubezpieczeniu chorobowemu, np. w czasie urlopu wychowawczego czy tymczasowego aresztowania⁵⁴. Przypadek braku prawa do zasiłku chorobowego, o którym mowa w art. 12 ust. 2 ustawy zasiłkowej stanowi natomiast przeciwieństwo braku takiego prawa z powodu zachowania prawa do wynagrodzenia za pracę⁵⁵. Uzasadniano go tym, że w tych okresach ubezpieczony nie ma obowiązku świadczenia pracy⁵⁶. Na zasadzie wyjątku zasiłek chorobowy przysługuje niezdolnym do pracy osobom wykonującym odpłatnie pracę na podstawie skierowania do pracy w okresie odbywania kary pozbawienia wolności⁵⁷. Wyłączenie prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego może też być spowodowane tym, że nie doszło do utraty dochodów w związku z niezdolnością do pracy, np. z powodu zachowania przez pracownika prawa do wynagrodzenia w okresie niezdolności do pracy, uzyskiwania emerytury lub renty, czy wynagrodzenia za pracę⁵⁸. Gdy ubezpieczony osiąga dochód mimo orzeczonej niezdolności do pracy nie istnieje potrzeba rekompensowania jakiegokolwiek straty⁵⁹. Trzecia grupa przypadków nienabycia prawa do zasiłku chorobowego odnosi się do zaistnienia negatywnych przesłanek uzyskania tego prawa, takich jak: spowodowanie przez pracownika niezdolności do pracy rozmyślnie przez udział w bójce lub pobiciu, lub przez inne umyślne przestępstwo bądź wykroczenie (art. 15 ustawy zasiłkowej) oraz doprowadzenie do niezdolności do pracy wskutek nadużycia alkoholu⁶⁰. Pierwsza z opisanych sytuacji wiąże się z brakiem prawa do zasiłku chorobowego w związku z podjęciem przez uprawnionego działań wyczerpujących znamiona przestępstwa przeciwko życiu i zdrowiu⁶¹. Szczególny przykład braku prawa do zasiłku chorobowego stanowi

⁵⁴ U. Jackowiak, *Kilka uwag o społecznej roli ...*, s. 77

⁵⁵ W. Ostaszewski [w:] *Społeczne ubezpieczenia wypadkowe i chorobowe*, pod red. M. Gersdorf, B. Gudowskiej, Warszawa 2012, s. 494; A. Rzetecka-Gil, *Ustawa o świadczeniach ...*, s. 46.

⁵⁶ I. Jędrasik-Jankowska, *Świadczenia pieniężne ...*, s. 50.

⁵⁷ W. Koczur, *Zasiłek chorobowy jako ...*, s. 231.

⁵⁸ U. Jackowiak, *Kilka uwag o społecznej roli ...*, s. 77.

⁵⁹ W. Ostaszewski [w:] *Społeczne ubezpieczenia ...*, s. 494. Podobnie M. Gersdorf [w:] *Komentarz do ustawy o świadczeniach z ubezpieczenia społecznego*, pod red. M. Gersdorf, M. Izyckiej-Rączki, J. Jagielskiego, K. Rączki, Warszawa 2000, s. 19; I. Jędrasik-Jankowska, *Ubezpieczenie wypadkowe i chorobowe*, Warszawa 2002, s. 176, a także Z. Kluszczyńska [w:] *System ubezpieczeń społecznych*, pod red. G. Szpor, Warszawa 2009, s. 90 i T. Zieliński, *Zarys wykładu prawa pracy. Skrypty Uniwersytetu Śląskiego nr 356, Część III, Zeszyt 2*, Katowice 1984, s. 63.

⁶⁰ T. Zieliński, *Zarys wykładu prawa pracy ...*, s. 64. Zob. też I. Jędrasik-Jankowska, *Zasiłek chorobowy ...*, s. 127 i n.

⁶¹ Z uwagi na niekaralność działań na szkodę własnego życia i zdrowia, sprawcą takich przestępstw może być osoba, która zmierza do uzyskania świadczeń z uwagi na śmierć lub niezdolność do pracy ubezpieczonego, a nie sam ubezpieczony (zob. szerzej I. Jędrasik-Jankowska, *Ubezpieczenie społeczne. Tom 1. Część ogólna*, Warszawa 2003, s. 203). Uzasadnieniem dla wyłączenia prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego w tego typu przypadkach jest brak podstaw do obciążania społeczeństwa kosztami leczenia i utrzymania ubezpieczonego, który stracił zdolność do pracy wskutek naruszenia porządku prawnego. Wprowadzenie takiej konstrukcji przez ustawodawcę ocenia się jako dodatkową represję, od której zgodnie z aktualnymi tendencjami należy odchodzić, podobnie jak od mnożenia sankcji i nadmiernego rozciągania ich w czasie (I. Jędrasik-Jankowska, *Ubezpieczenie społeczne. Tom 1 ...*, s. 203-204).

odmowa podjęcia przez pracownika odsuniętego od dotychczasowej pracy z powodu podejrzenia o nosicielstwo zarazków choroby zakaźnej, zaproponowanej mu przez pracodawcę innej pracy zgodnej z posiadanymi kwalifikacjami zawodowymi lub pracy, którą może wykonywać po przeszkoleniu. Zaliczany on jest do przypadków niezawinionego subiektywnego braku ryzyka wymagającego ochrony⁶².

W doktrynie podkreślano, że różnice między przypadkami braku i utraty prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego powinny znajdować wyraz w użytej w aktach prawnych terminologii. Sugerowano, że w przepisach odnoszących się do braku prawa do zasiłku chorobowego z powodu wyłączenia ryzyka ubezpieczeniowego ustawodawca powinien posługiwać się zwrotem „prawo nie przysługuje” lub „prawa nie nabywa”. Natomiast w przypadku utraty prawa do świadczenia w wyniku zastosowania określonej sankcji należy używać sformułowania „traci prawo”. Terminologia, jaką posłużył się polski ustawodawca w art. 15, 16 i 17 ustawy zasiłkowej wskazuje na niekonsekwencję ustawodawcy. Stojąc na stanowisku, że sankcja utraty prawa do zasiłku z art. 17 ustawy zasiłkowej ma zastosowanie w wypadkach rozbieżności między stanem faktycznym rozumianym jako zachowanie ubezpieczonego świadczące o zdolności do pracy a stanem prawnym, tj. stwierdzoną zaświadczeniem lekarskim niezdolnością do pracy, za zasadne uznaje się wyłączenie w takich sytuacjach ochrony ubezpieczeniowej. Ustawodawca powinien więc posługiwać się zwrotem „prawo nie przysługuje” lub „ubezpieczony nie nabywa prawa”. Mimo że nie dochodzi do wyłączenia ochrony ubezpieczeniowej w razie niezdolności do pracy spowodowanej zawinionymi zachowaniami ubezpieczonego, to w art. 15 i 16 ustawy zasiłkowej posłużono się zwrotem „nie nabywa”⁶³.

W mojej ocenie, nie można zaakceptować poglądu o wadliwym ukształtowaniu regulacji prawnej braku i utraty prawa do zasiłku chorobowego w ustawie zasiłkowej. Takie ujęcie art. 15, 16 i 17 może być wyrazem celowego zabiegu lub przyjęcia innego kryterium podziału takich przypadków. Z punktu widzenia czasu zmaterializowania się ryzyka losowego oraz zachowań, których skutkiem jest utrata prawa do świadczeń⁶⁴, teza o niekonsekwencji ustawodawcy w zakresie zastosowanej terminologii nie znajduje uzasadnienia. Skoro spowodowanie niezdolności do pracy w wyniku popełnienia umyślnego przestępstwa ma

⁶² T. Bińczycka, *Prawo do zasiłku ...*, s. 28.

⁶³ I. Jędrasik – Jankowska, *Pojęcia i konstrukcje prawne ubezpieczenia społecznego*, Warszawa 2014, s. 343.

⁶⁴ Do tego kryterium rozróżnienia sytuacji braku prawa do zasiłku chorobowego na gruncie przepisów art. 16-18 ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. odwołuje się I. Jędrasik – Jankowska. Zob. szerzej I. Jędrasik – Jankowska, *Zasiłek chorobowy ...*, s. 122-123.

miejsce przed zmaterializowaniem się niezdolności do pracy, należy przyjąć, że ubezpieczony nie nabędzie prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Inaczej jest w przypadku wykonywania pracy zarobkowej w czasie orzeczonej niezdolności do pracy lub wykorzystywania zwolnienia od pracy niezgodnie z jego celem, czyli sytuacji nagannego zachowania zaistniałego po powstaniu niezdolności do pracy. Ryzyko ubezpieczeniowe, które powinno być objęte ochroną istnieje, a dopiero później dochodzi do zdarzeń, które wymagają sankcji w postaci utraty prawa do zasiłku chorobowego. W piśmiennictwie stwierdza się, że zachowania powodujące utratę prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego można podzielić na takie, które prowadzą do powstania niezdolności do pracy oraz te, które mają miejsce już po jej zaistnieniu.⁶⁵ Do pierwszej kategorii zaliczono sytuacje wskazane w art. 15 i 16 ustawy zasiłkowej, a do drugiej - te z art. 14 i 17 tej ustawy. W mojej ocenie można uznać, że przyjęta przez ustawodawcę terminologia jest prawidłowa. Jedynie sytuacje, w których ubezpieczony nie uzyska prawa do zasiłku chorobowego należy podzielić na dwie kategorie. Pierwsza to przypadki, gdy prawo do tego świadczenia nie powstaje, a druga – gdy dochodzi do utraty nabytego prawa wskutek określonych zachowań ubezpieczonego.

Do świadczeń mających zapewniać podstawy bytu ubezpieczonym niezdolnym do pracy w związku z chorobą lub nie mającym możliwości świadczenia pracy z uwagi na jedno z innych ryzyk losowych⁶⁶ zalicza się też wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy. Instytucja ta od momentu jej wprowadzenia do kodeksu pracy, tj. od 1 marca 1995 r.⁶⁷, wzbudza kontrowersje. Wynikają one z obciążenia obowiązkiem jego wypłaty pracodawcy, a więc podmiotu, który nie finansuje składki na ubezpieczenie chorobowe pracowników ani nie jest dysponentem Funduszu Ubezpieczenia Chorobowego. W związku z tym, pojawiają się postulaty, aby pracownicy, w tym kobiety w ciąży, od pierwszego dnia niezdolności do pracy z powodu choroby uprawnieni byli do zasiłku chorobowego⁶⁸.

⁶⁵ I. Jędrasik – Jankowska, *Pojęcia i konstrukcje ...*, s. 344.

⁶⁶ Czasowa niezdolność do pracy może być wynikiem nie tylko choroby, ale też wypadku w drodze do pracy lub z pracy i odosobnienia z powodu podejrzenia o nosicielstwo zarazków choroby zakaźnej. Natomiast niemożność świadczenia pracy wynikać może ze zdarzeń traktowanych na równi z chorobą, tj. poddania się obowiązkowi kwarantanny, o której mowa w przepisach o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi; przebywania w stacjonarnym zakładzie leczenia odwykowego w celu leczenia uzależnienia alkoholowego, szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całonocne świadczenia zdrowotne w celu leczenia uzależnienia od środków odurzających lub substancji psychotropowych albo wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów.

⁶⁷ Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wprowadzono ustawą z dnia 3 lutego 1995 r. o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz. U. nr 16 poz. 77), dalej jako „ustawa z dnia 3 lutego 1995 r.”

⁶⁸ Poselski projekt ustawy o zmianie ustawy- Kodeks pracy oraz ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, druk nr 2359, który wpłynął do Sejmu RP VIII kadencji w dniu 1 marca 2018 r., <http://www.sejm.gov.pl>.

Z unormowań aktów prawnych z zakresu ubezpieczenia chorobowego okresu międzywojennego wynika, że nie występowała wówczas klasyczna konstrukcja wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy. Pracownicy zachowywali prawo do wynagrodzenia za pracę przez pewien początkowy okres niezdolności do pracy (art. 19 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych⁶⁹ oraz art. 458 i 459 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. Kodeks zobowiązań⁷⁰), a od określonego dnia tej niezdolności nabywali prawo do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego (art. 45 lit. b dekretu z dnia 11 stycznia 1919 r.; a także art. 23 ust. I lit. b ustawy z dnia 19 maja 1920 r. o obowiązkowym ubezpieczeniu na wypadek choroby⁷¹).

Okoliczność, że zarówno wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, jak i zasiłek chorobowy miały zastępować utracony dochód z pracy uzasadnia zawarte w art. 92 §3 pkt 2 k. p. unormowanie, zgodnie z którym wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego. O prawie do rekompensaty dochodu utraconego w okresie niezdolności do pracy, niezależnie od formy i jej podstawy prawnej powinny bowiem decydować te same przesłanki. Pracownik, który niewłaściwie wykorzystuje zwolnienie od pracy musi się liczyć z możliwością pozbawienia prawa nie tylko do zasiłku chorobowego, ale także wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy mimo że świadczenia te wypłacane są przez różne podmioty.

Partycypacja pracodawcy w finansowaniu czasowej usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby wciąż wzbudza wątpliwości. Wśród przyczyn obciążenia pracodawców tym jednym z najczęściej występujących ryzyk ubezpieczeniowych wskazuje się dążenie do zmniejszenia wydatków z Funduszu Ubezpieczenia Chorobowego. Rozwiązanie to oceniane jest jako sprzeczne z założeniami systemu ubezpieczeń, który ma gwarantować bezpieczeństwo socjalne w zamian za opłacanie składki⁷².

2. Ewolucja regulacji dotyczących utraty prawa do zasiłku chorobowego

2.1. Utrata prawa do zasiłku chorobowego w okresie międzywojennym

Idea zabezpieczenia społecznego, a więc stworzenia systemu pomocy na wypadek różnego rodzaju zdarzeń losowych narodziła się już w XIX wieku w Niemczech. Stopniowo

⁶⁹ Dz. U. nr 35, poz. 323, dalej jako „rozporządzenie o umowie o pracę pracowników umysłowych”.

⁷⁰ Dz. U. nr 82, poz. 598 ze zm., dalej jako „k. z.”.

⁷¹ T. j. Dz. U. nr 44, poz. 272, dalej jako „ustawa z dnia 19 maja 1920 r.”

⁷² U. Jackowiak, *Kilka uwag o społecznej roli ...*, s. 80.

była realizowana w innych państwach⁷³. Początki polskiego ustawodawstwa z zakresu zabezpieczenia społecznego, w tym ubezpieczenia chorobowego wiążą się z odzyskaniem niepodległości przez państwo polskie⁷⁴.

Ubezpieczenie na wypadek choroby z 1919 r. było pierwszą polską regulacją z zakresu ustawodawstwa ubezpieczeniowego⁷⁵. Wprowadzone zostało bezpośrednio po I wojnie światowej z uwagi na duże znaczenie społeczne tej kategorii ubezpieczenia⁷⁶.

Dekret z dnia 11 stycznia 1919 r. o obowiązkowym ubezpieczeniu na wypadek choroby⁷⁷, stanowił efekt prac przygotowawczych podejmowanych pod auspicjami Tymczasowej Rady Stanu działającej w Warszawie jeszcze w okresie I wojny światowej⁷⁸. Z uwagi na to, że regulacje z zakresu zabezpieczenia społecznego były najlepiej rozwinięte w austriackim i pruskim porządku prawnym⁷⁹, polski system ubezpieczenia chorobowego okresu międzywojennego wzorował się właśnie na prawie niemieckim⁸⁰. Ten pierwszy polski akt prawny dotyczący ubezpieczenia chorobowego wprowadził jednolite zasady podlegania ubezpieczeniu zarówno przez robotników, jak i pracowników umysłowych.⁸¹ Miał on też na celu dostarczenie ubezpieczonym świadczeń rzeczowych w postaci lekarstw i opieki

⁷³ Zob. Z. Salwa, *Prawo pracy* ..., s. 327-328.

⁷⁴ Przed 1918 r. na ziemiach polskich obowiązywało ustawodawstwo państw zaborców dotyczące zabezpieczenia społecznego. Ustawodawstwo w zakresie ubezpieczeń społecznych stanowiło więc mozaikę regulacji prawnych. Na ziemiach polskich funkcjonowało bowiem obok siebie kilka porządków prawnych, tj.: niemiecki, austriacki, pruski, węgierski i rosyjski. Konieczne było więc ujednoczenie ustawodawstwa z tego zakresu. Ten długotrwały proces polegał w głównej mierze na uchylaniu aktów prawnych z okresu zaborów i wprowadzaniu regulacji polskiej. Szerzej na ten temat: J. Jończyk, *Prawo zabezpieczenia społecznego* ..., s. 81; H. Kasińska, *Ewolucja świadczeń pieniężnych na wypadek choroby*, „Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Iuridica” nr 8/1982, s. 213-230; W. Szubert, *Ubezpieczenie społeczne. Zarys systemu*, Warszawa 1987, s. 24-25. Odnośnie sposobów finansowania ubezpieczeń społecznych zob. L. Mackiewicz-Golnik, *Podstawy finansowania ubezpieczeń społecznych*, „Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Iuridica” nr 8/1982, s. 91-108. Z uwagi na to, że regulacje państw zaborczych nie były dziełem polskiego ustawodawcy, ale wyrazem obcej myśli prawnej uwzględniającej warunki społeczno-ekonomiczne innego państwa, nie będą one przedmiotem rozważań w niniejszej rozprawie doktorskiej.

⁷⁵ I. Jędrasik-Jankowska, *Geneza, rozwój i stan ubezpieczenia społecznego w Polsce* [w:] *Ubezpieczenia Społeczne w procesie zmian* ..., s. 53.

⁷⁶ A. Kaczmarek, *Zakres podmiotowy ubezpieczenia chorobowego* [w:] *Ubezpieczenia chorobowe*, pod red. B. Wagner i A. Malaka, Iwonicz-Zdrój 2010, s. 32.

⁷⁷ Dz. Praw P. Pol. nr 9, poz. 122.

⁷⁸ I. Jędrasik-Jankowska, *Pojęcia i konstrukcje* ..., s. 25.

⁷⁹ Na terenach dawnego zaboru pruskiego prawo ubezpieczeń społecznych było najbardziej rozwinięte. Gwarantowało ubezpieczenie chorobowe, wypadkowe oraz ubezpieczenie emerytalne robotnikom i pracownikom umysłowym, a ubezpieczenie wypadkowe i emerytalne także robotnikom rolnym i rolnikom indywidualnym. Więcej na ten temat zob. A. Malaka, *Ustawa scaleniowa – okoliczności jej uchwalenia i znaczenie dla rozwoju ubezpieczenia społecznego* [w:] *Ubezpieczenie społeczne - dawniej i dziś. W 80-lecie uchwalenia ustawy o ubezpieczeniu społecznym*, pod red. Ł. Kucharczyk-Rok, O. Rawskiego, A. Żoły, Wrocław 2013, s. 9.

⁸⁰ S. Pieńkowska – Krzemieniecka, *Ubezpieczenia gospodarcze i społeczne*, pod red. E. Kuckiej, Olsztyn 2009, s. 355.

⁸¹ M. Zieleniecki, *Zakres podmiotowy ubezpieczenia społecznego* [w:] *Ubezpieczenie społeczne - dawniej i dziś* ..., s. 41.

lekarskiej, a także świadczeń pieniężnych, tj. zasiłków wypłacanych w związku z chorobą i macierzyństwem. Zasiłek chorobowy wypłacany był za okres niezdolności do pracy, za który pracownik nie zachowywał prawa do wynagrodzenia⁸².

Dekret w ograniczonym zakresie regulował kwestię pozbawienia niezdolnego do pracy ubezpieczonego prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Zawierał bowiem tylko jedną możliwość, przewidzianą w art. 59 dekretu z dnia 11 stycznia 1919 r., który stanowił, że jeżeli Zarząd kasy zaproponował umieszczenie zakaźnego chorego w szpitalu i jeżeli chory z propozycji tej nie skorzystał, pomimo że zwrócona mu była uwaga na skutki jego postępowania, to kasa mogła pozbawić go świadczeń przewidzianych w art. 45 tego dekretu. Z brzmienia tego przepisu wynikała możliwość pozbawienia prawa do świadczeń rzeczowych i pieniężnych wyłącznie ubezpieczonego, u którego stwierdzono chorobę zakaźną i który nie chciał poddać się leczeniu szpitalnemu zaproponowanemu przez zarząd kasy chorych. Instytucja ta miała charakter fakultatywny i mogła być zastosowana tylko, jeśli ubezpieczony został wcześniej pouczone, że skutkiem nieskorzystania przez niego z leczenia w szpitalu będzie utrata świadczeń z ubezpieczenia chorobowego.

Na uwagę zasługuje fakt, że już w pierwszej polskiej regulacji prawnej dotyczącej świadczeń z ubezpieczenia chorobowego przewidziany został przypadek – wprowadzie fakultatywny - utraty prawa do świadczeń z tego ubezpieczenia. Rozwiązanie to miało ograniczony zakres zastosowania, bo dotyczyło wyłącznie przypadku odmowy leczenia szpitalnego przez osobę cierpiącą na chorobę zakaźną. Nasuwa się zatem wniosek, że zamiarem ustawodawcy była raczej chęć zmotywowania ubezpieczonego do leczenia, a tym samym ochrona pozostałej części społeczeństwa przed ryzykiem zarażenia chorobą zakaźną, a nie stosowanie wobec niego swoistej kary, czy przeciwdziałanie nadużyciom w sferze ubezpieczenia chorobowego.

Dekret z dnia 11 stycznia 1919 r. został zastąpiony ustawą z dnia 19 maja 1920 r. o obowiązkowym ubezpieczeniu na wypadek choroby⁸³. Znaczenie tego aktu prawnego sprowadzało się do ujednolicenia regulacji prawnej ubezpieczenia chorobowego i objęcia nim wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę⁸⁴, w tym robotników rolnych i leśnych oraz służby domowej. Koszty ubezpieczenia chorobowego pokrywali

⁸² R. Pacud, *Powszechne ubezpieczenia społeczne w okresie międzywojennym. Analiza zmian* [w:] *Ubezpieczenia społeczne na Górnym Śląsku, Praca przygotowana z okazji 95-lecia Oddziału ZUS w Chorzowie*, pod red. W. Koczura i Z. Muczko, Warszawa – Chorzów 2018, s. 19-20.

⁸³ T. j. Dz. U. z 1920 r. nr 44, poz. 272, dalej jako „ustawa z dnia 19 maja 1920 r.”

⁸⁴ M. Olszewska, *Zakres przedmiotowy ubezpieczenia społecznego* [w:] *Ubezpieczenie społeczne - dawniej i dziś...*, s. 28.

częściowo pracownicy, finansując 2/5 składki⁸⁵. W związku z tym uzyskiwali prawo do pomocy lekarskiej, zasiłków pieniężnych w czasie choroby i położu oraz zasiłków na pokrycie kosztów pogrzebu⁸⁶. Ustawa z dnia 19 maja 1920 r. obowiązywała do 1 stycznia 1934 r. na obszarze całego kraju, z wyjątkiem Górnego Śląska⁸⁷, gdzie obowiązywała Ordynacja Ubezpieczeniowa Rzeszy.

W ustawie z dnia 19 maja 1920 r. powtórzono zasady utraty prawa do zasiłku pieniężnego wypłacanego chorym przewidziane w dekrete z dnia 11 stycznia 1919 r. Stosownie do art. 28 ust. III ustawy z dnia 19 maja 1920 r. zasiłku pieniężnego mógł zostać pozbawiony chory, który nie zastosował się do zarządzenia Zarządu kasy chorych o umieszczeniu go w szpitalu mimo wcześniejszego pouczenia o skutkach takiego zachowania. Sytuacje uzasadniające zarządzenie umieszczenia chorego w szpitalu określone zostały zaś w art. 28 ust. II zd. 1 ustawy z dnia 19 maja 1920 r. Zarządzenie umieszczenia chorego w szpitalu – bez względu na jego zgodę – na zlecenie lekarza kasa chorych mogła natomiast wydać w sytuacji, gdy: a) rodzaj choroby wymagał leczenia i pielęgnowania, które w domu chorego były niemożliwe; b) choroba była zakaźna; c) stan chorego lub jego zachowanie się wymagało stałego nadzoru; d) chory niejednokrotnie przekroczył regulamin dla chorych lub postępował wbrew poleceniu lekarza. Zgodnie z uregulowaniami ustawy chory mógł zostać pozbawiony, nie tylko zasiłku pieniężnego, ale każdego rodzaju świadczenia gwarantowanego tą ustawą na ściśle określony czas⁸⁸.

Ani dekret z dnia 11 stycznia 1919 r., ani ustawa z 19 maja 1920 r. nie rozwiązały problemu zróżnicowania regulacji prawnych z zakresu ubezpieczenia społecznego, będącego efektem rozbioru Polski. Stanowiło to istotną przeszkodę w zapewnieniu ciągłości ochrony ubezpieczeniowej pracowników migrujących w poszukiwaniu pracy między terenami byłych zaborów. Trudności te w najmniejszym stopniu odnosiły się jednak do ubezpieczenia chorobowego z racji jego powszechnego i jednolitego charakteru⁸⁹.

Do ujednoczenia ustawodawstwa ubezpieczeniowego w największym stopniu przyczyniła się ustawa z dnia 28 marca 1933 r. o ubezpieczeniu społecznym⁹⁰. Tę regulację prawną, stanowiącą podstawę odbudowy ubezpieczeń społecznych po II wojnie światowej,

⁸⁵ M. E. Przystalski, E. Lis, *Ubezpieczenia chorobowe i macierzyńskie* [w:] *Rozwój ubezpieczeń społecznych w Polsce*, pod red. Cz. Jackowiaka, Wrocław 1991, s. 95.

⁸⁶ M. Olszewska, *Zakres przedmiotowy ...*, s. 29.

⁸⁷ W. Szubert, *Ubezpieczenie społeczne ...*, s. 25.

⁸⁸ Konstrukcja prawna dotycząca utraty prawa do innych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego została przewidziana w art. 38 ustawy z dnia 19 maja 1920 r.

⁸⁹ R. Pacud, *Powszechne ubezpieczenia społeczne ...*, s. 13.

⁹⁰ T. j. Dz. U. nr 51, poz. 396 ze zm., dalej jako „ustawa scaleniowa”.

uznawano za główny dorobek okresu międzywojennego w dziedzinie ubezpieczeń społecznych⁹¹. Zunifikowała ona bowiem bardzo zróżnicowane pod względem zakresu i poziomu ochrony ustawodawstwo ubezpieczeniowe, stanowiące pozostałość po państwach zaborczych⁹².

W ustawie scaleniowej utrzymana została przyjmowana w poprzednich ustawach konstrukcja pozbawienia chorego przez ubezpieczalnię zasiłku chorobowego. W dalszym ciągu miała ona charakter fakultatywny. Odmiennie uregulowano jednak zakres, w jakim chory mógł utracić prawo do zasiłku chorobowego, wskazując na możliwość pozbawienia go prawa do tego świadczenia w całości lub w części. Utrata prawa do zasiłku chorobowego zgodnie z art. 103 ust. 3 tej ustawy uzależniona była od niezastosowania się przez chorego do zarządzenia o umieszczeniu go w szpitalu oraz od pouczenia danej osoby o skutkach takiego zachowania. Natomiast w przepisie art. 120 tej ustawy przewidziano możliwość pozbawienia prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego ubezpieczonego odbywającego karę pozbawienia wolności za czas odbywania tej kary⁹³. W ustawie scaleniowej wyeliminowany został przypadek pozbawienia prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego ubezpieczonego, który bez zgody ubezpieczyciela wyjechał za granicę i z tego tytułu tracił świadczenia za cały okres takiego pobytu. Można to ocenić jako przejaw złagodzenia konstrukcji utraty prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. W art. 277 tej ustawy przewidziano też inną formę pozbawienia ubezpieczonego prawa do zasiłku chorobowego, polegającą na nałożeniu na ubezpieczonego kary pieniężnej w formie pozbawienia go zasiłku chorobowego do wysokości 40 % tygodniowego zasiłku. Warunkiem tej sankcji było niestosowanie się przez ubezpieczonego do postanowień regulaminu dla chorych i poleceń lekarzy⁹⁴. Powyższa sankcja określona przez ustawodawcę jako kara pieniężna stanowiła w rzeczywistości przypadek pozbawienia ubezpieczonego części zasiłku chorobowego w sytuacji, gdy nie stosował się on do regulaminu dla chorych i poleceń lekarzy.

Z wprowadzaniem systemu ochrony przed różnego rodzaju niekorzystnymi zdarzeniami losowymi wiąże się ryzyko dopuszczania się przez ubezpieczonych nadużyć w zakresie świadczeń. Zjawisku temu sprzyjała rozbudowa systemu pomocy państwowej.

⁹¹ R. Pacud, *Powszechne ubezpieczenia ...*, s. 15.

⁹² A. Malaka, *Ustawa scaleniowa – okoliczności jej uchwalenia i znaczenie dla rozwoju ubezpieczenia społecznego* [w:] *Ubezpieczenie społeczne - dawniej i dziś ...*, s. 9.

⁹³ Wyjątkiem był brak możliwości pozbawienia rodziny takiego ubezpieczonego zasiłku pogrzebowego i innych świadczeń przysługujących rodzinie ubezpieczonego odbywającego karę pozbawienia wolności.

⁹⁴ M. E. Przystalski, E. Lis, *Ubezpieczenia chorobowe ...*, s. 106.

Doprowadziło to do pojawienia się zjawiska przestępczości socjalnej⁹⁵, która miała pierwotnie mniej rozwiniętą postać. Zachowania takie odnotowywane były jednak już w okresie międzywojennym, przy czym dotyczyły głównie sfery świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, przysługujących pracownikom. Ich skala jest trudna do oszacowania z uwagi na brak danych w tym zakresie. Głównego źródła zagrożeń dla systemu ubezpieczeń społecznych upatrywano w wykorzystywaniu zwolnień lekarskich od pracy w innych celach niż leczenie oraz uzyskiwaniu w związku z tym nienależnych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego⁹⁶.

W związku z dążeniem do przeciwdziałania nadużyciom w tej sferze wprowadzane były środki zapobiegawcze, takie jak: utrata prawa do zasiłku oraz kary pieniężne. Pierwsza z konstrukcji dotyczyła m.in. przypadków niezastosowania się chorego do zarządzenia o umieszczeniu go w szpitalu bądź wywołania przez niego umyślnie choroby. Natomiast drugą z sankcji stosowano w razie przekroczenia przez ubezpieczonego regulaminu dla chorych⁹⁷.

2.2. Pozbawienie prawa do zasiłku chorobowego do 1974 roku

Następny etap zmian w ustawodawstwie z zakresu ubezpieczenia chorobowego stanowił okres lat 50-tych XX wieku⁹⁸. Ustawa scaleniowa obowiązywała także po II wojnie światowej⁹⁹. Potwierdziły to dekret z dnia 8 stycznia 1946 r. o zmianie i uzupełnieniu ustawy z dnia 28 marca 1933 r. o ubezpieczeniu społecznym¹⁰⁰ i dekret z dnia 8 stycznia 1946 r. o zmianie rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 24 listopada 1927 r. o

⁹⁵ Pojęciem przestępczości socjalnej posługuje się m.in. Z. Kukuła. Termin ten nie występuje bowiem ani w kodeksie karnym, ani w doktrynie prawa karnego. Funkcjonuje on bardziej jako zjawisko z dziedziny kryminologii. Zygmunt Kukuła tworząc ten termin, odwoływał się do pojęć przestępczości gospodarczej i ubezpieczeniowej jako szczególnych form przestępczości. Zob. więcej Z. Kukuła, *Przestępczość socjalna i gospodarcza – podobieństwa i różnice (zagadnienia teoretyczne)*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka” nr 2/2018, s. 5-7 oraz Z. Kukuła, *Prawo karne wobec przestępczości socjalnej*, „Studia Prawnoustrojowe” nr 11/2010, s. 311.

⁹⁶ Z. Kukuła, *Przestępczość socjalna ...*, s. 5-7.

⁹⁷ H. Kasińska, *Ewolucja świadczeń pieniężnych ...*, s. 216.

⁹⁸ Przedmiotem rozważań w niniejszej rozprawie nie będzie ustawodawstwo dotyczące ubezpieczenia chorobowego z okresu okupacji z uwagi na to, że nie było ono tworem polskiego ustawodawcy, ale elementem narzuconego obcego porządku prawnego. Okres ten był też okresem regresu w rozwoju ubezpieczeń społecznych, w tym ubezpieczenia chorobowego w Polsce. Szerzej na temat ustawodawstwa z zakresu ubezpieczeń społecznych w okresie II wojny światowej W. Muszalski, *Wprowadzenie do nauki ubezpieczenia społecznego*, Warszawa 1988, ss 149 i W. Szubert, *Ubezpieczenie społeczne ...*, s. 33-34.

⁹⁹ A. Kaczmarek, *Zakres podmiotowy ubezpieczenia chorobowego [w:] Ubezpieczenia chorobowe ...*, s.

34.

¹⁰⁰ Dz. U. nr 4, poz. 28.

ubezpieczeniu pracowników umysłowych¹⁰¹. Po 1944 r. w dalszym ciągu pozostały więc w mocy uregulowania dotyczące instytucji utraty prawa do zasiłku chorobowego przewidziane w powyższym akcie prawnym.

Ustawa z dnia 6 czerwca 1958 r. o zwalczaniu nadużyć w zakresie wykorzystywania zaświadczeń o czasowej niezdolności do pracy¹⁰² utrzymała obowiązującą w okresie międzywojennym konstrukcję utraty prawa do zasiłku chorobowego przez ubezpieczonego, który nie wyraził zgody na zarządzone przez zakład społecznej służby zdrowia leczenie w szpitalu lub w izbie chorych. Zastosowanie tej sankcji uzależniono od uprzedzenia chorego o konsekwencjach odmowy podjęcia zaleconego leczenia. Uchylania się od leczenia w szpitalu lub izbie chorych nie traktowano jednak jako przypadku nadużycia świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, ale jako wypadek utrudniania, a nawet uniemożliwienia odpowiedniej kuracji¹⁰³. Uzasadnienia stosowania wobec takiego ubezpieczonego sankcji utraty prawa do zasiłku chorobowego należało więc poszukiwać w podejmowaniu przez niego działań niezgodnych z celem zwolnienia od pracy, tj. odzyskaniem zdolności do pracy, czy też utrudniających odzyskanie tej zdolności.

Obowiązek stosowania się do poleceń lekarza nie ograniczał się tylko do poddania się leczeniu szpitalnemu. Dotyczył też zaleceń wydanych w czasie leczenia ambulatoryjnego. Postępowanie chorego wbrew tym wskazaniom utrudniało proces leczenia, przedłużało chorobę, a w konsekwencji prowadziło do zbędnej absencji chorobowej. Te negatywne zjawiska wiązały się bezpośrednio ze zjawiskiem nadużywania zwolnień lekarskich i ich uzyskiwaniem często wyłącznie w celu uchylenia się od pracy zawodowej lub wykonywania innej pracy¹⁰⁴.

Nie ulega wątpliwości, że warunek szybkiego powrotu do zdrowia stanowiło przede wszystkim ścisłe przestrzeganie zaleceń lekarza, w tym wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego zgodnie z jego przeznaczeniem, stosowanie przepisanych leków i przestrzeganie innych wskazań, np. dotyczących diety. Praktyka dostarczała jednak przykładów, że część chorych nie stosowała się do tych zaleceń. W efekcie leczenie niejednokrotnie nie przynosiło zamierzonego efektu. Często zachodziła konieczność przedłużenia zwolnienia lekarskiego. Zdarzało się też, że pracownicy wykorzystywali zwolnienia lekarskie w celu wykonywania dodatkowej pracy zarobkowej, załatwienia różnych spraw osobistych lub jako dodatkowy

¹⁰¹ Dz. U. nr 4, poz. 29.

¹⁰² Dz. U. z 1968 r. nr 7, poz. 43 ze zm., dalej jako „ustawa z dnia 6 czerwca 1958 r.”

¹⁰³ M. Piątkowski, *Co Ci przysługuje w okresie choroby?*, Warszawa 1965, s. 71 i 128.

¹⁰⁴ E. Szeremeta, *Zasiłki z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa oraz zasiłki rodzinne*, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1970, s. 29-30.

urlop¹⁰⁵. Zachowania te stanowiły przykłady wykorzystywania zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego celem. W przeciwieństwie do tych zachowań za przekroczenie wskazań lekarskich nie było uważane wykonanie przez chorego czynności związanych z zaspokojeniem koniecznych potrzeb życiowych¹⁰⁶.

Nadal obowiązywała też konstrukcja utraty prawa do zasiłku chorobowego za czas odbywania kary pozbawienia wolności¹⁰⁷. Pozostawał bowiem w mocy przepis art. 120 ustawy scaleniowej.

Szczególne rozwiązanie w zakresie pozbawienia prawa do zasiłku chorobowego przewidywała ustawa z dnia 22 kwietnia 1959 r. o zwalczaniu gruźlicy¹⁰⁸. Stosownie do art. 18 tej ustawy ubezpieczony niezdolny do pracy z powodu gruźlicy, który uchylał się od obowiązku przestrzegania wskazań poradni przeciwgruźliczej mógł wskutek jej wniosku utracić na czas określony prawo do zasiłku chorobowego.

Oprócz konstrukcji pozbawienia prawa do zasiłku chorobowego w kształcie określonym w ustawie scaleniowej, w okresie powojennym wprowadzone zostały inne rozwiązania mające na celu przeciwdziałanie nadużywaniu świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Przepis art. 2 ustawy z dnia 6 czerwca 1958 r. przewidywał m. in. procedurę kontroli zwolnień lekarskich. Obowiązek organizowania i systematycznego przeprowadzania kontroli wykorzystywania przez pracowników zwolnień od pracy nałożony został na zakłady pracy, organy ubezpieczeń społecznych oraz właściwe organy administracji prezydium rad narodowych. Na podstawie art. 1 ustawy z dnia 23 stycznia 1968 r. o zmianie i uzupełnieniu przepisów w sprawie nieuzasadnionej absencji w pracy¹⁰⁹ krąg podmiotów uprawnionych i zobowiązanych do przeprowadzania kontroli w tym zakresie został rozszerzony o organizacje społeczne. Natomiast od kierowników zakładów pracy wymagano przeprowadzania raz na pół roku szczegółowej analizy absencji chorobowej i podejmowania w oparciu o jej wyniki właściwych środków, określonych w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 24 stycznia 1968 r. w sprawie zasad i trybu postępowania przy wystawianiu, doręczaniu oraz kontroli orzeczeń i zaświadczeń o czasowej niezdolności do pracy¹¹⁰.

Ustalenia faktu wykorzystywania przez pracownika zwolnienia lekarskiego niezgodnie z celem dokonywano zazwyczaj podczas kontroli w domu pracownika. W razie stwierdzenia

¹⁰⁵ M. Piątkowski, *Co Ci przysługuje ...*, s.126-127.

¹⁰⁶ E. Szeremeta, *Zasiłki z ubezpieczenia ...*, s. 26.

¹⁰⁷ Ibidem, s. 28.

¹⁰⁸ Dz. U. nr 27, poz. 170.

¹⁰⁹ Dz. U. nr 3, poz. 12, dalej jako „ustawa z dnia 23 stycznia 1968 r.”

¹¹⁰ Dz. U. nr 3, poz. 16, dalej jako „rozporządzenie w sprawie kontroli zaświadczeń o czasowej niezdolności do pracy”.

takiej nieprawidłowości sporządzany był przez zespół kontrolny protokół, doręczany kontrolowanemu. Dokument ten stanowił podstawę wstrzymania wypłaty zasiłku. Pracownik powinien więc zostać o tym niezwłocznie zawiadomiony i pouczony o prawie odwołania się do właściwego oddziału ZUS. Skutkiem stwierdzenia wykorzystywania przez pracownika zwolnienia od pracy niezgodnie z jego celem było oprócz utraty prawa do zasiłku chorobowego, także uznanie nieobecności pracownika w pracy w tym okresie za nieusprawiedliwioną¹¹¹.

Procedura pozbawienia ubezpieczonego prawa do zasiłku chorobowego wymagała nie tylko uprzedzenia ubezpieczonego, że odmowa leczenia w szpitalu lub izbie chorych może prowadzić do pozbawienia go zasiłku chorobowego w całości lub części, ale także zamieszczenia w zaświadczeniu o czasowej niezdolności do pracy (L4) adnotacji o braku zgody na takie leczenie oraz odnotowania także w karcie choroby faktu pouczenia i wpisania odmowy leczenia w zaświadczeniu¹¹².

Według przepisów ustawy z dnia 6 czerwca 1958 r. utrata przez pracownika zasiłku chorobowego za cały okres zwolnienia lekarskiego następowała, gdy z przeprowadzonej kontroli wynikało nadużywanie przez pracownika zwolnienia z uwagi na wykorzystywanie go niezgodnie z przeznaczeniem, w szczególności w celu uchylecia się od pracy lub do wykonywania innej pracy zarobkowej (art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 6 czerwca 1958 r.).

Pomimo że we wskazanej ustawie przewidywano sankcję pozbawienia prawa do zasiłku chorobowego wobec pracowników nadużywających zwolnienia od pracy, ustawodawca nie zdefiniował pojęcia nadużycia zwolnienia od pracy. Nie stworzył też zamkniętego katalogu zachowań stanowiących przejawy wykorzystywania zwolnienia od pracy niezgodnie z jego przeznaczeniem, a jedynie wymienił kilka przykładów takich zachowań. Zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 6 czerwca 1958 r. nadużyciem zwolnienia od pracy miało być wykorzystywanie zwolnienia od pracy dla uchylecia się od pracy lub wykonywania innej pracy zarobkowej. Posłużenie się terminem nadużycie zwolnienia lekarskiego wskazuje na to, że wolą ustawodawcy było piętnowanie zachowań nagannych, nacechowanych złą wolą pracownika, który zamierzał uzyskać świadczenia z ubezpieczenia chorobowego i jednocześnie zwolnienie lekarskie w innym celu niż leczenie czy rekonwalescencja.

¹¹¹ M. Piątkowski, *Zasiłki chorobowe*, Warszawa 1974, s. 41.

¹¹² Taki tryb procedowania został określony w komunikacie MZiOS w sprawie stwierdzenia odmowy ubezpieczonego poddania się zaleconemu leczeniu szpitalnemu (Dz. Urz. MZiOS z 1961 r. nr 51, poz. 100). Zob. więcej E. Szeremeta [w:] *Ubezpieczenie na wypadek choroby i macierzyństwa oraz ubezpieczenie rodzinne. Komentarz*, pod red. S. Garlickiego i E. Szeremety, Warszawa 1967, s. 82.

W art. 5 ustawy z dnia 6 czerwca 1958 r. wprowadzono ponadto możliwość zastosowania wobec pracownika nadużywającego zwolnienia od pracy sankcji wynikających z przepisów o stosunku pracy (służbowym) albo regulaminów pracy za nieusprawiedliwione opuszczanie pracy, z wyjątkiem nakładania na takiego pracownika regulaminowych kar pieniężnych. Takie rozwiązanie zaostrzało znacznie rygoryzm powyższej regulacji prawnej. W efekcie regulacje tej ustawy dotyczące zasiłku chorobowego pełniły funkcję dyscyplinującą¹¹³. W przepisie art. 3 ust. 2 tej ustawy ustanowiona została też dodatkowa sankcja wobec pracownika ponownie nadużywającego zwolnienia od pracy w ciągu roku od pozbawienia go zasiłku chorobowego z tej przyczyny. Wymieniony środek dyscyplinujący miał obowiązywać przez cały rok od daty dopuszczenia się przez pracownika ostatniego nadużycia. Ponowne nadużycie zwolnienia od pracy miało wywierać skutek w postaci utraty przez niego prawa do zasiłku chorobowego za pierwsze trzy dni każdej kolejnej niezdolności do pracy przypadającej w okresie jednego roku od dnia ostatniego nadużycia zwolnienia od pracy. Analogiczne zasady stosowano w odniesieniu do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, które przysługiwało pracownikom (art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 6 czerwca 1958 r.). Brak takiej restrykcji w stosunku do zatrudnionych w nieuspołecznionych zakładach pracy wynikał z niewielkiego znaczenia tego rodzaju podmiotów w gospodarce narodowej. Chodziło także o ochronę środków uspołecznionych zakładów pracy. Te, które zatrudniały powyżej 50 pracowników wypłacały zasiłki chorobowe z funduszy ubezpieczenia społecznego w granicach kredytów ustalonych dla każdego z nich przez ZUS (art. 8 ust. 1 i 4 ustawy z dnia 6 czerwca 1958 r.). W granicach tych limitów wydatki na zasiłki chorobowe pokrywane więc były ze środków przekazywanych przez ZUS. Natomiast gdy wydatki na te zasiłki przekraczały kredyt z funduszy ubezpieczenia społecznego były pokrywane przez taki zakład pracy z funduszu płac (art. 8 ust. 2 i 4 ustawy z dnia 6 czerwca 1958 r.), a więc ze środków pracodawcy.

Utrata prawa do zasiłku chorobowego za pierwsze 3 dni każdej następnej niezdolności do pracy przez okres całego roku nie dotyczyła przypadku, gdy następna niezdolność do pracy spowodowana została wypadkiem w zatrudnieniu (art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 6 czerwca 1958 r.).

Represyjność powyższej regulacji prawnej próbowała łagodzić judykatura. W wyroku z 15.07.1963 r. (II PR 450/62)¹¹⁴ - wydanym na kanwie rozwiązania umowy o pracę bez

¹¹³ B. Wagner, *Ewolucja regulacji prawnej* [w:] *Problemy prawa ubezpieczeń społecznych*, pod red. B. Wagner, Kraków 1996, s. 28.

¹¹⁴ Wyrok SN z 15.07.1963 r. (II PR 450/62), LEX nr 1634665; NP nr 12/1964, s. 1209.

wypowiedzenia z pracownikiem biura projektowego z jego winy - Sąd Najwyższy wypowiedział się co do możliwości kwalifikowania wykonywania pracy zarobkowej jako nadużycia zwolnienia od pracy. Takie zachowanie stanowiło nadużycie w rozumieniu ustawy z dnia 6 czerwca 1958 r., gdy na świadczenie tej pracy pracownik musiał przeznaczyć czas w rozmiarze przekraczającym czas wolny od zajęć, pozostający do jego dyspozycji w okresie niekorzystania ze zwolnienia lekarskiego. Praca ta miała dostarczyć też pracownikowi dochodu mogącego mieć istotne znaczenie w budżecie pracownika, a intencją pracownika miało być wykorzystanie zaświadczenia lekarskiego do podjęcia pracy o takim zakresie i charakterze. Sąd Najwyższy uzależniał więc stosowanie tej sankcji od działania pracownika w złej wierze i wykorzystywania przez niego zwolnienia od pracy niezgodnie z jego przeznaczeniem.

Nadmierny rygoryzm ustawy z dnia 6 czerwca 1958 r. spotkał się z uzasadnioną krytyką przedstawicieli piśmiennictwa. Za niezasadne uznawano wprowadzenie do tej ustawy obok pozbawienia pracownika prawa do zasiłku chorobowego dodatkowych sankcji, stanowiących środki z zakresu dyscypliny pracy i zwalczania wykroczeń przeciwko tej dyscyplinie. Za zbędną represyjność uważano też ograniczanie okresu wypłacanego zasiłku chorobowego przez okres roku, w przypadku ponownego dopuszczenia się przez pracownika nadużycia zwolnienia od pracy. Sprzeciwiano się też prowadzeniu rejestru pracowników nadużywających zwolnień lekarskich określając taką działalność mianem prowadzenia tzw. „czarnych list”¹¹⁵.

Uzasadnienia wprowadzenia tak dolegliwych dla pracowników sankcji poszukiwano w celu, jakiemu miały służyć świadczenia z ubezpieczenia chorobowego, wysokości corocznych wydatków ponoszonych na utrzymanie sieci zakładów służby zdrowia, a także w tym, że środki na te wypłaty pochodziły z dochodu narodowego wypracowywanego przez wszystkich zatrudnionych. Wobec tego w interesie całego społeczeństwa leżało stworzenie mechanizmów gwarantujących, że do zwolnień od pracy, świadczeń leczniczych i pieniężnych będą mieli dostęp tylko pracownicy, którzy ich potrzebują w celu jak najszybszego odzyskania zdrowia i powrotu do pracy. Podkreślano, że choroba nie jest tylko prywatną sprawą pracownika, lecz ogólnospołeczną¹¹⁶.

Krytyka sankcji w sferze prawa ubezpieczeń społecznych zasługuje na aprobatę, gdyż zbyt surowe restrykcje mogły skłaniać pracowników do dalszego nadużywania zwolnień lekarskich w celu ograniczenia negatywnych konsekwencji związanych z obniżeniem

¹¹⁵ W. Szubert, *Ubezpieczenie społeczne ...*, s. 160.

¹¹⁶ M. Piątkowski, *Co Ci przysługuje ...*, s. 125-126.

wysokości osiąganego dochodu. Natomiast wprowadzenie środków mających wzmacniać dyscyplinę pracy, należy uznać za w pełni uzasadnione. Pracodawca ma bowiem prawo do reagowania na naganne zachowania pracownika, w tym nadużywanie przez niego zwolnień od pracy i świadczeń z ubezpieczenia chorobowego.

Przyjęte rozwiązania prawne wpisywały się w politykę państwa polegającą na stosowaniu środków dyscyplinujących w celu ograniczenia absencji chorobowej pracowników oraz wydatków na wypłatę zasiłków chorobowych, obciążających uspołecznione zakłady pracy zatrudniające powyżej 50 pracowników. Ich wprowadzenie nie wpłynęło jednak na osiągnięcie zamierzonego skutku w postaci zmniejszenia tego negatywnego zjawiska w zakresie wpływającym realnie na zmniejszenie obciążeń finansowych pracodawców¹¹⁷.

2.3. Sankcja utraty prawa do zasiłku chorobowego w ustawie z 1974 roku

Kolejną regulacją prawną przewidującą konstrukcję utraty prawa do zasiłku chorobowego i innych świadczeń z tego ubezpieczenia była ustawa z dnia 17 grudnia 1974 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa¹¹⁸. Uregulowania te nie różnią się zasadniczo od przyjętych wcześniej.

Przypadki pozbawienia pracownika prawa do zasiłku chorobowego określone zostały w art. 18 ust. 1 tej ustawy. Zaliczano do nich wykonywanie przez pracownika w czasie zwolnienia lekarskiego innej pracy zarobkowej lub uciążliwych czynności mogących przedłużyć okres niezdolności do pracy, a także wykorzystywanie zwolnienia od pracy w sposób niezgodny z celem tego zwolnienia. Pozbawienie prawa do zasiłku chorobowego w trybie art. 18 ust. 1 tej ustawy, było obligatoryjne, obejmowało pełną kwotę zasiłku należnego za cały okres zwolnienia lekarskiego, w czasie którego miały miejsce niewłaściwe zachowania ubezpieczonego¹¹⁹.

Stosowanie przytoczonego przepisu powodowało liczne trudności związane z jego prawidłową wykładnią. W przypadku okoliczności stanowiących podstawę do pozbawienia prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego w myśl art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. można było bowiem mówić o stosunku wzajemnego pochłaniania się, czy też przecinania się. Taki sposób ukształtowania konstrukcji utraty prawa do zasiłku chorobowego

¹¹⁷ M. Piątkowski, *Zasiłki ...*, s. 39.

¹¹⁸ T. j. Dz. U. z 1983 r. nr 30 poz. 143 ze zm.

¹¹⁹ I. Jędrasik-Jankowska, *Zasiłek chorobowy ...*, s. 121.

mógł być oceniany w kategoriach wadliwej techniki legislacyjnej lub wskazówki interpretacyjnej. Rezultat takiej wykładni sprowadzał się do uznania, że wszystkie przesłanki pozbawienia prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego sprowadzają się w zasadzie do jednej, mianowicie wykorzystywania zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego celem¹²⁰.

Wykonywanie innej pracy zarobkowej pozostawało w związku funkcjonalnym z pozostałymi okolicznościami powodującymi utratę prawa do zasiłku chorobowego. Niezależnie od tego, że były to trzy odrębne i samodzielne podstawy pozbawienia pracownika prawa do zasiłku chorobowego¹²¹, wskazywano, że intencją ustawodawcy było przede wszystkim zapewnienie prawidłowego przebiegu procesu leczenia. Nie chodziło zatem o sankcjonowanie każdego przypadku wykonywania pracy zarobkowej, ale tylko takiej, która negatywnie wpływała na restytucję zdolności do pracy pracownika.

Przyczyną utraty przez pracownika prawa do zasiłku chorobowego za cały okres zwolnienia od pracy było więc wykonywanie w czasie zwolnienia lekarskiego „innej pracy zarobkowej”. W związku z takim określeniem przesłanki pozbawienia prawa do zasiłku chorobowego nasuwały się wątpliwości co do właściwej jej interpretacji. Zwrot wykonywanie pracy zarobkowej - z punktu widzenia wykładni językowej - wskazuje na zachowania, aktywność o charakterze zawodowym, nastawioną na uzyskanie jakiegoś ekwiwalentu majątkowego czy pieniężnego. Zważywszy na znaczne różnice w rozumieniu pojęcia pracy w języku potocznym i prawnym, pojawiały się wątpliwości co do znaczenia tego terminu. Wyraz „inny” oznacza „nie ten, nie ten sam; drugi, dalszy, pozostały; nie taki, nie taki sam, różny, odmienny, zmieniony, nowy”¹²². Przez „wykonywanie innej pracy zarobkowej” należało więc rozumieć jako wykonywanie pracy odmiennej, różnej od dotychczasowej, nie takiej samej jak dotychczasowa. Ustawodawcy mogło więc zależeć na sankcjonowaniu przypadków aktywności zarobkowej pracownika polegającej na wykonywaniu pracy na rzecz innych podmiotów niż zatrudniający go zakład pracy, ale także wykonywanie na rzecz tego samego podmiotu pracy innej rodzajowo niż dotychczas wykonywana.

W świetle powyższych okoliczności zakaz wykonywania w czasie zwolnienia innej pracy powinien być rozumiany jako zakaz podejmowania pracy zarobkowej, zarówno tego samego, jak i innego rodzaju, ale w ramach nowego stosunku prawnego¹²³. Nie miało przy tym znaczenia, czy tym nowym stosunkiem prawnym była umowa o pracę, czy też umowa cywilnoprawna. Brak było podstaw do traktowania jako świadczenia innej pracy zarobkowej

¹²⁰ I. Jędrasik-Jankowska, *Świadczenia pieniężne ...*, s. 108.

¹²¹ J. Kuźniar, *Prawo do zasiłku chorobowego i jego utrata*, PUSiG nr 6/2000, s. 6.

¹²² M. Szymczak, *Słownik języka polskiego. Tom I ...*, s.792.

¹²³ I. Jędrasik-Jankowska, *Świadczenia pieniężne ...*, s. 104.

w okresie zwolnienia od pracy kontynuowania jednego z wykonywanych wcześniej równolegle zatrudnień. Aktywność ta stanowiła bowiem przejaw wykonywania dotychczasowej pracy¹²⁴. Przykładem takiego zachowania było wykonywanie w okresie zwolnienia lekarskiego przez adwokata pracy w zespole adwokackim¹²⁵.

Odmienne ocenił natomiast Sąd Najwyższy wykonywanie w okresie zwolnienia lekarskiego pracy przez osoby samozatrudnione¹²⁶. Niezależnie od tego, czy ich aktywność polegała na obsłudze klientów, czy też na sprawowaniu nadzoru nad pracownikami ich działania uznawane były za wykonywanie innej pracy zarobkowej w okresie zwolnienia od pracy. Stanowisko prezentowane w orzecznictwie wynikało z tego, że podjęcie pracy przez tę kategorię ubezpieczonych nie prowadziło automatycznie do wstrzymania prawa do zasiłku chorobowego. Zastosowanie art. 14 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. uzależnione było od wyraźnej rezygnacji z zasiłku chorobowego, a więc w praktyce od niedostarczenia organowi ubezpieczeniowemu zwolnienia lekarskiego¹²⁷.

W piśmiennictwie wskazywano na problem domniemania nadużycia prawa wiążący się z wykonywaniem w okresie zwolnienia lekarskiego innej pracy zarobkowej. Przyczyn takich niewłaściwych zachowań upatrywano w szansie uzyskania dodatkowych zarobków z pracy sezonowej lub na rzecz podmiotów sektora prywatnego przez pracownika, któremu z uzasadnionych powodów udzielono zwolnienia lekarskiego, a który dążył do uzyskania dodatkowego zarobku kosztem własnego zdrowia i zaniedbań w procesie leczenia. Zdaniem I. Jędrasik-Jankowskiej podjęcie innej pracy zarobkowej w czasie zwolnienia od pracy stanowiło podstawę utraty prawa do zasiłku chorobowego bez konieczności udowadniania istnienia rozbieżności między stanem faktycznym (brak niezdolności do pracy) i prawnym (niezdolność do pracy potwierdzona wystawionym zwolnieniem lekarskim). Przez inną pracę zarobkową należało rozumieć nie tylko każdą pracę w ramach innego stosunku prawnego, ale też pracę innego rodzaju, o ile została ona podjęta w oparciu o stosunek prawny nawiązany w okresie zwolnienia lekarskiego¹²⁸. Taki pogląd prezentowała też judykatura¹²⁹.

¹²⁴ Ibidem, s. 105.

¹²⁵ Wyrok SN z 23.10.1986 r. (II URN 134/86), PiZS nr 4/1987, poz. 59; I. Jędrasik-Jankowska, *Świadczenia pieniężne ...*, s. 112

¹²⁶ Tak SN w wyrokach z: 06.12.1978 r. (II URN 130/78), OSNCP nr 7-8/1979, poz. 157; PiZS nr 8/1980, s. 87, 28.10.1986 r. (II URN 197/86) oraz 10.04.1987 r. (II URN 51/87), I. Jędrasik-Jankowska, *Świadczenia pieniężne ...*, s. 110-111.

¹²⁷ Ibidem, s. 111.

¹²⁸ I. Jędrasik-Jankowska, *Zasiłek chorobowy ...*, s. 148-149.

¹²⁹ Podjęcie nowego zatrudnienia w okresie zwolnienia lekarskiego, którego nie dotyczyło zaświadczenie lekarskie Sąd Najwyższy zakwalifikował do kategorii innej pracy zarobkowej w rozumieniu art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. w wyrokach z 11.04.1986 r. (II URN 34/86) i 03.12.1986 r. (II URN 257/86), I. Jędrasik-Jankowska, *Świadczenia pieniężne ...*, s. 108-109.

W związku z wykonywaniem przez pracownika w czasie zwolnienia od pracy innej pracy zarobkowej pojawiły się wątpliwości co do dopuszczalności wykonywania pracy w jednym miejscu zatrudnienia przy jednoczesnym korzystaniu ze zwolnienia od pracy w drugim. Z potwierdzonej przez orzecznictwo sądowe kompensacyjnej funkcji zasiłku chorobowego¹³⁰, wyprowadzono wniosek, że pracownik, który w jednym miejscu pracy pobierał zasiłek chorobowy w związku z niezdolnością do pracy, a w drugim - kontynuował zatrudnienie, nie dopuszczał się nadużycia i nie powinien stracić prawa do zasiłku chorobowego w zakładzie pracy, w którym korzystał ze zwolnienia lekarskiego. Judykatura odstąpiła od wcześniejszego rygorystycznego stanowiska, zgodnie z którym pracownik w czasie zwolnienia od pracy nie mógł wykonywać żadnej pracy zarobkowej, nawet, gdy jej wykonywanie zalecał lekarz i mogło tym samym doprowadzić do poprawy jego stanu zdrowia¹³¹. U podstaw takiego poglądu legło przekonanie, że wprowadzenie wykonywania pracy w czasie zwolnienia lekarskiego u jednego z pracodawców przy jednoczesnym pobieraniu zasiłku chorobowego u drugiego stanowiło wykonywanie innej pracy zarobkowej, lecz nie powinna ona prowadzić do utraty prawa do zasiłku chorobowego u tego drugiego pracodawcy, jeżeli nie stanowiła czynności uciążliwych, mogących przedłużyć okres niezdolności do pracy albo nie była niezgodna z celem tego zwolnienia¹³². Sąd Najwyższy zwrócił też uwagę, że niezdolność do pracy wymagała oceny w kategoriach subiektywnych. Na ustalenie czy choroba powodowała niezdolność do każdej z wykonywanych przez pracownika prac powinna mieć wpływ także jego struktura psychiczna i charakter wykonywanej przez niego pracy. Dopuszczalność wykonywania pracy u jednego pracodawcy i jednoczesne pobieranie zasiłku u drugiego nie oznaczała jednak przyznania pracownikowi całkowitej swobody w zakresie wyboru miejsca pracy, z którego będzie on pobierał zasiłek, a w którym będzie pracował¹³³. Rolą przepisu art. 18 ust. 1 tej ustawy było bowiem nie tylko sankcjonowanie nagannych zachowań, ale też zapewnienie prawidłowego procesu leczenia i restytucji zdrowia. U podstaw takiego stanowiska legło przekonanie, że brak jest podstaw do nakazania pracownikowi korzystania ze zwolnienia lekarskiego w obu miejscach pracy, jeśli jest niezdolny do pracy tylko w jednym z nich.¹³⁴

¹³⁰ Miał on wyrównać ubezpieczonemu utracony zarobek nawet, gdy osiągnął go w jednym z dwóch miejsc pracy.

¹³¹ Wyrok SN z 31.05.1985 r. (II URN 75/85), OSNC nr 3/1986 poz. 32.

¹³² Uchwała SN z 20.01.1995 r. (III UZP 38/94), OSNAPiUS nr 11/1995, poz. 135.

¹³³ T. Romer, *Orzecznictwo Sądu Najwyższego w zakresie zasiłków chorobowych* [w:] *Problemy prawa ubezpieczeń społecznych*, pod red. B. Wagner, Kraków 1996, s. 176.

¹³⁴ *Ibidem*, s. 175.

Także w doktrynie za nadużycie prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego nie uznawano sytuacji, gdy pracownik zatrudniony w różnych zakładach pracy w wymiarze większym niż jeden etat, w jednym zakładzie pracy złożył zwolnienie od pracy i korzystał z zasiłku chorobowego, a w drugim – nie okazał tego zwolnienia i kontynuował świadczenie pracy. Uzasadnienia dla takiego stanowiska poszukiwano odwołując się do wpływu lub braku wpływu choroby na prace różnego rodzaju. W sytuacji, gdy pracownik wykonywał prace różnego rodzaju, a jego stan zdrowia nie zaburzał możliwości wykonywania jednej z tych prac, niewykorzystanie zwolnienia lekarskiego w obu miejscach zatrudnienia nie było uznawane za nadużycie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Odmienne traktowano wykorzystywanie zwolnienia od pracy tylko w jednym z zakładów pracy, w którym pracownik świadczył pracę tego samego rodzaju. Takie zachowanie kwalifikowano jako nadużycie świadczeń z ubezpieczenia społecznego, a zwolnienie od pracy uznawano za nierzetelne. Podstawę utraty prawa do zasiłku chorobowego w tych ostatnich wypadkach stanowić powinna była - w świetle stanowiska doktryny – przesłanka wykorzystywania zwolnienia od pracy niezgodnie z jego przeznaczeniem, ewentualnie zawieszenie prawa do zasiłku chorobowego w związku z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w myśl art. 14 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r.¹³⁵ Sąd Najwyższy w wyroku z 23.10.1991 r. (II URN 71/91)¹³⁶ orzekł, że jeśli pracownik wykonywał w okresie zwolnienia lekarskiego swoje dotychczasowe obowiązki wynikające z zatrudnienia, nie ujawniając zwolnienia od pracy albo rezygnując z niego, miał miejsce przypadek ustania prawa do zasiłku chorobowego w związku z powstaniem prawa do wynagrodzenia za świadczoną faktycznie pracę.

Podkreślano, że wykładnia przesłanki wykonywania innej pracy zarobkowej w kontekście świadczenia pracy w czasie zwolnienia lekarskiego w jednym z kilku miejsc zatrudnienia powinna być dokonywana z uwzględnieniem funkcji przepisu art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. polegającej na zapewnianiu prawidłowego przebiegu procesu leczenia koniecznego do odzyskania przez pracownika zdolności do pracy¹³⁷. Jednocześnie w wyroku z 26.07.1988 r. (II URN 157/88)¹³⁸ Sąd Najwyższy wyjaśnił, że art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. stanowił sankcję za samo zachowanie pracownika szkodzące jego zdrowiu, o ile nie towarzyszyło im zachowanie świadczące o dopuszczeniu się nadużycia świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Za istotne dla oceny wpływu aktywności

¹³⁵ I. Jędrasik-Jankowska, *Zasiłek chorobowy ...*, s. 149-150. Zob. też I. Jędrasik-Jankowska, *Świadczenia pieniężne ...*, s. 106.

¹³⁶ OSNCP nr 11/1992, poz. 209.

¹³⁷ J. Kuźniar, *Prawo do zasiłku ...*, s. 6.

¹³⁸ I. Jędrasik-Jankowska, *Świadczenia pieniężne ...*, s. 115.

pracownika na proces odzyskiwania zdrowia uznawano ewentualny wpływ wykonywanej pracy na rzecz innego podmiotu na pogorszenie stanu zdrowia pracownika oraz stanowisko lekarza udzielającego zwolnienia od pracy w przedmiocie niezgodności takiej pracy z celem zwolnienia lekarskiego. Pogląd ten znalazł potwierdzenie m.in. w wyrokach SN z 04.04.1997 r. (II UKN 25/97)¹³⁹ oraz 10.12.1998 r. (II UKN 367/98)¹⁴⁰. Odmienne stanowisko zaprezentował Sąd Najwyższy w wyroku z 12.08.1998 r. (II UKN 172/98)¹⁴¹, uznając, że każda praca zarobkowa wykonywana w czasie zwolnienia lekarskiego powodowała utratę prawa do zasiłku chorobowego. Stanowisko SN zaprezentowane w tym wyroku wydaje się zbyt rygorystyczne i nieuprawnione w kontekście brzmienia art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. Gdyby intencją ustawodawcy było pozbawienie pracownika prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego w każdym przypadku wykonywania pracy zarobkowej, w brzmieniu powyższego przepisu nie znalazłby się zapis o „wykonywaniu innej pracy zarobkowej”, ale o „wykonywaniu pracy zarobkowej”.

W art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. sformułowano też przesłankę utraty prawa do zasiłku chorobowego za cały okres zwolnienia od pracy polegającą na wykonywaniu w czasie zwolnienia od pracy uciążliwych czynności mogących przedłużyć okres niezdolności do pracy. Chodziło o takie zachowanie pracownika, które uniemożliwiało lub utrudniało odzyskanie zdrowia, a więc osiągnięcie celu zwolnienia od pracy. Ustawodawca zauważył już wówczas, że pewne zdarzenia, nie związane z działalnością zarobkową, mogą niekorzystnie wpływać na proces leczenia lub rekonwalescencji i w związku z tym powinny prowadzić do utraty prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego.

W piśmiennictwie prezentowany był pogląd, że nieprzestrzeganie zaleceń lekarskich, niepoddawanie się leczeniu lub rehabilitacji albo inne postępowanie osoby niezdolnej do pracy, które mogło negatywnie wpływać na stan jego zdrowia należałoby rozpatrywać pod kątem zmaterializowania się przesłanki wykonywania czynności uciążliwych mogących przedłużyć okres niezdolności do pracy. W razie wątpliwości, uprawnionym do czynienia ustaleń w tym zakresie był lekarz wystawiający zwolnienie od pracy. Samo podjęcie przez niezdolnego do pracy pracownika takiej aktywności nie było wystarczające dla pozbawienia go prawa do zasiłku chorobowego. Uwzględnienia wymagała bowiem sytuacja życiowa i rodzinna danego pracownika. W kategoriach nadużycia prawa do świadczeń z ubezpieczenia

¹³⁹ OSNAPiUS nr 1/1998, poz. 27.

¹⁴⁰ OSNAPiUS nr 3/2000, poz. 118.

¹⁴¹ OSNAPiUS nr 16/1999, poz. 522.

społecznego mogły być ocenione wyłącznie przypadki, gdy uciążliwe czynności były podejmowane mimo tego, że osoba niezdolna do pracy nie była do tego przymuszona okolicznościami życiowymi¹⁴².

Zgodnie z instrukcją wydaną przez ZUS¹⁴³ przykładem sytuacji powodującej utratę prawa do zasiłku chorobowego był wyjazd pracownika za granicę, jeśli lekarz stwierdził, że takie jego zachowanie miało wpływ na przedłużenie okresu niezdolności do pracy. Wyjątek stanowił taki wyjazd na podstawie skierowania w celu leczenia. Rozstrzygnięcie wątpliwości co do wpływu tej okoliczności na ewentualne przedłużenie niezdolności do pracy pracownika należało do lekarza, który wystawił zwolnienie od pracy. Analogiczna sytuacja miała miejsce w przypadku innego rodzaju aktywności pracownika w okresie zwolnienia lekarskiego, tj. takiej, która mogła zostać uznana za wykonywanie ciężkich lub uciążliwych czynności mogących przedłużyć okres niezdolności do pracy lub wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem¹⁴⁴.

Trzecią z okoliczności prowadzących do utraty prawa do zasiłku chorobowego w myśl art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. było wykorzystywanie zwolnienia od pracy niezgodnie z jego celem. Na tle wykładni tej przesłanki zrodziły się wątpliwości, czy pracownik jest zobowiązany w procesie leczenia do zachowań zgodnych z celem zwolnienia lekarskiego, czy do powstrzymania się od zachowań niezgodnych z tym celem. Pracownik niezdolny do pracy mógł bowiem podejmować czynności umożliwiające osiągnięcie celu leczenia (tj. zgodne z nim) lub pozostające z nim w sprzeczności (tj. niezgodne z nim). Dla zakwalifikowania konkretnej aktywności do jednej z tych dwóch kategorii znaczenie miały zalecenia lekarskie dotyczące tego, czy pracownik w czasie zwolnienia od pracy mógł chodzić, czy też miał leżeć. Wyznaczały one bowiem zakres zachowań uznawanych za nieodpowiednie dla osoby niezdolnej do pracy, a tym samym nasuwające wątpliwości co do tego, czy dany pracownik był rzeczywiście niezdolny do pracy. W tym pierwszym przypadku opuszczenie domu czy wyjazd nie pozostawały w sprzeczności z celem zwolnienia od pracy, a w przypadku zaburzeń natury psychicznej mogły nawet stanowić metodę leczenia.

Analiza przepisów ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. prowadziła do wniosku o ich ujęciu w aspekcie negatywnym, tj. jako zakaz określonej aktywności¹⁴⁵. W doktrynie prezentowany był pogląd, że nie ma podstaw do obciążania pracownika obowiązkiem

¹⁴² I. Jędrasik-Jankowska, *Zasiłek chorobowy ...*, s. 147-148.

¹⁴³ P. Konopielko, S. Mondygraf, *Ubezpieczenie społeczne w razie choroby i macierzyństwa. Świadczenia pieniężne dla pracowników. Zbiór przepisów z objaśnieniami*, Warszawa 1984, s. 28.

¹⁴⁴ W. Przybyłowska, *Zasiłek chorobowy*, Warszawa 1984, s. 24.

¹⁴⁵ I. Jędrasik-Jankowska, *Zasiłek chorobowy ...*, s. 144-145.

podejmowania działań zgodnych z celem zwolnienia lekarskiego. W szczególności nie można mu narzucić ani samego podjęcia leczenia, stosowania się do wszystkich zaleceń lekarza, porzucenia nałogów czy zaakceptowania proponowanej metody leczenia¹⁴⁶. Za takim stanowiskiem opowiedział się Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 15.03.1961 r. (I CR 567/59)¹⁴⁷. Tak kategoryczne podejście zostało natomiast zanegowane w wyroku z 11.01.1978 r. (III PR 183/77)¹⁴⁸, w którym stwierdzono, że za wykorzystywanie zwolnienia od pracy niezgodnie z jego celem w rozumieniu art. 18 ust. 1 wskazanej ustawy należało uznać takie zachowania pracownika, które świadczyły o istnieniu rozbieżności między stanem faktycznym a prawnym, wynikającym z wystawionego zaświadczenia lekarskiego. Podejmowane przez pracownika działania powinny były stwarzać wątpliwości co do rzeczywistego zaistnienia ryzyka czasowej niezdolności do pracy¹⁴⁹. Przykładem wykorzystywania zwolnienia od pracy niezgodnie z jego celem były wyjazdy w celach prywatno-turystycznych w kraju lub za granicą, jeśli nie zostały zalecone przez lekarza dla poprawy stanu zdrowia¹⁵⁰.

Przepisy tej ustawy - w przeciwieństwie do ustawy z dnia 6 lipca 1972 r. o podwyższeniu zasiłków przysługujących z ubezpieczenia społecznego w razie choroby pracownika¹⁵¹ - nie uzależniały prawa do zasiłku chorobowego ani jego wysokości od wymogu przestrzegania przez chorego wskazówek lekarskich, poddawania się leczeniu i rehabilitacji, badaniom kontrolnym oraz właściwego postępowania w czasie niezdolności do pracy z powodu choroby. Odwołano się w niej jedynie ogólnie do wykorzystywania zwolnienia od pracy zgodnie z jego celem. Z tego powodu, w doktrynie pojawiały się głosy o niedopuszczalności stosowania przewidzianej w art. 18 tej ustawy sankcji utraty zasiłku chorobowego wobec pracownika, który nie przestrzegał wskazówek lekarskich.

Podsumowując, od 1968 r. można było zaobserwować tendencję do traktowania zasiłku chorobowego jako środka zwalczania naruszeń dyscypliny pracy, eliminacji negatywnych zjawisk społecznych, a nie jako instytucji mającej na celu ochronę zdrowia¹⁵². Przyczyn zjawiska wzrastającej absencji chorobowej i nadużyć w sferze ubezpieczeń społecznych upatrywano w wadliwym ukształtowaniu konstrukcji zasiłku chorobowego w

¹⁴⁶ Ibidem, s. 147.

¹⁴⁷ OSN z 1962 r., poz. 64 i OSPiKA z 1962 r., poz. 10.

¹⁴⁸ I. Jędrasik-Jankowska, *Zasiłek chorobowy ...*, s. 147.

¹⁴⁹ Ibidem, s. 146.

¹⁵⁰ Tak SN w wyroku z 13.06.1983 r. (I PR 37/85), I. Jędrasik-Jankowska, *Świadczenia pieniężne ...*, s. 115. Odmienny pogląd zaprezentował SN w wyroku z 12.09.1986 r. (II URN 151/86), I. Jędrasik-Jankowska, *Świadczenia pieniężne ...*, s. 116, wskazując, że o nadużyciu zwolnienia lekarskiego nie decyduje zachowanie, które szkodzi zdrowiu, ale zachowanie świadczące o wykorzystywaniu zwolnienia od pracy w innym celu.

¹⁵¹ Dz. U. nr 27, poz. 191, dalej jako „ustawa z dnia 6 lipca 1972 r.”

¹⁵² H. Pławucka, *Świadczenia pieniężne w związku z chorobą*, „Acta Universitatis Wratislaviensis” Nr 804. Ubezpieczenie chorobowe, Wrocław 1984, s. 45.

latach siedemdziesiątych. Zwracano szczególnie uwagę na wysoki poziom świadczeń zasiłkowych, zwłaszcza chorobowych i opiekuńczych. Te negatywne zjawiska społeczne próbowano ograniczać zaostrzając rygory związane z uzyskaniem prawa do zasiłków, limitowaniem podstawy ich wymiaru oraz przerzuceniem ciężaru finansowego wypłat zasiłków chorobowych na uspołecznione zakłady pracy¹⁵³. Wdrażanie takich mechanizmów doprowadziło zaś do zbliżenia charakteru zasiłku chorobowego do wynagrodzenia za pracę¹⁵⁴. Takie rozwiązanie poddawano krytyce, wskazując, że płaca nie powinna być obciążona elementami socjalnymi, a zasiłki nie powinny być poddawane restrykcjom o charakterze motywacyjnym, godzi to bowiem w ich podstawowe funkcje¹⁵⁵.

Jednocześnie w ustawie z dnia 17 grudnia 1974 r. przewidywano instrumenty służące wykrywaniu nadużyć w zakresie ubezpieczenia chorobowego. Przyznano zakładom pracy i organom Zakładu Ubezpieczeń Społecznych prawo kontrolowania wykorzystywania przez pracowników zwolnienia od pracy zgodnie z jego celem (art. 49 ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r.). Szczegółowe zasady i tryb przeprowadzania kontroli określono w zarządzeniu

¹⁵³ C. Jackowiak, *Podstawowe problemy rozwoju ubezpieczeń społecznych [w:] Przesłanki i kierunki reformy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, pod red. Z. Salwy i M. Matey, Wrocław 1987, s. 163-164.

¹⁵⁴ Zasiłek chorobowy to świadczenie o charakterze ubezpieczeniowym. Jednakże w okresie, w którym uspołecznione zakłady pracy zobowiązane były do ustalania prawa i wysokości zasiłków chorobowych należnych zatrudnianym przez nich pracownikom, a także do ich wypłacania w całości z funduszu płac ubezpieczeniowy charakter zasiłku chorobowego rodził wątpliwości (M. Paluszkiewicz, *Uwagi na temat udziału pracodawcy w ryzyku niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby [w:] 40 Lat Kodeksu Pracy*, pod red. Z. Góral i M. A. Mielczarek, Warszawa 2015, s. 223-224). Obowiązek wypłaty przez pracodawców zasiłków chorobowych nie wpływał bowiem na obowiązek zapłaty składek na ubezpieczenie społeczne i możliwość dokonywania w związku z tym rozliczeń z ZUS (Zob. T. Bińczycza - Majewska, *Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy*, Pr. Pracy nr 8/1995, s. 13; A. Kosut, *Wynagrodzenie za czas niezdolności pracownika do pracy z powodu choroby (wybrane zagadnienia)*, PiZS nr 1/2003, s. 28). Eugeniusz Modliński stał na stanowisku, że powyższa forma wypłaty nie pozbawiała zasiłku chorobowego charakteru świadczenia z ubezpieczenia społecznego (E. Modliński, *O charakterze prawnym aktualnych pracowniczych zasiłków chorobowych*, PiZS nr 4/1976, s. 6-7. Podobnie I. Jędrasik-Jankowska, *Nowe uregulowania prawa do świadczeń należnych pracownikowi w razie niezdolności do pracy z powodu choroby*, PiZS nr 5/1995, s. 27-28 i I. Jędrasik-Jankowska, *Zasiłek chorobowy (Problematyka prawna)*. *Rozprawy Uniwersytetu Warszawskiego*, Warszawa 1983, s. 13-22). Na taki charakter zasiłku chorobowego wskazywała także judykatura (uchwała SN z 26.10.1978 r. (IV UZP 5/1978), OSNCP nr 1/1979, poz. 1). Odmiennego zdania był K. Kolasiński zaliczający zasiłki chorobowe za okres pozostawania pracownika w pracy do wypłat gwarancyjnych zakładu pracy, upatrując w tym przejawu rozszerzenia ryzyka socjalnego zakładu pracy (K. Kolasiński, *Realizacja i charakter prawny uprawnień do zasiłków chorobowych*, PiZS nr 7/1977, s. 16; K. Kolasiński, *Społeczno-prawne problemy świadczeń na wypadek choroby*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Iuridica” nr 8/1982, s. 204-205. Za tym stanowiskiem opowiedziała się też m. in. M. Paluszkiewicz, *Uwagi na temat ...*, s. 224). Rozbieżność w tym zakresie zaznaczyła się także w poglądach orzecznictwa. Za stanowiskiem o ubezpieczeniowym charakterze zasiłku chorobowego wypłaconego przez uspołecznione zakłady pracy opowiedział się SN w uchwale z 06.03.1979 r. (II UZP 4/79), OSP nr 7/1980, poz. 130. Przeciwny pogląd wyraził SN w uchwale 7 sędziów SN z 30.10.1976 r. (III CZP 34/76), OSNC nr 3/1977 poz. 42 oraz uchwale z 20.10.1979 r. (III CZP 73/77), OSNC nr 8/1978 poz. 130, wskazując na dokonywanie tych wypłat przez zakład pracy we własnym imieniu. Takie rozwiązanie poddał krytyce m. in. C. Jackowiak, wskazując, że płaca nie powinna być obciążona elementami socjalnymi, a zasiłki nie powinny być poddawane restrykcjom o charakterze motywacyjnym, godzi to bowiem w ich podstawowe funkcje.

¹⁵⁵ Zob. C. Jackowiak, *Podstawowe problemy ...*, s. 167-168.

Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 30 grudnia 1974 r. w sprawie kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy¹⁵⁶. Wyróżniano kontrolę formalną zaświadczeń lekarskich¹⁵⁷ oraz tzw. kontrolę domową pracowników zwolnionych od pracy. Ta druga wdrażana była w razie podejrzeń niewłaściwego wykorzystywania zwolnienia od pracy i sprowadzała się do ustalenia, czy pracownik zwolniony od pracy nie wykonywał innej pracy zarobkowej lub uciążliwych czynności mogących przedłużyć okres niezdolności do pracy, nie wykorzystywał zwolnienia od pracy w sposób niezgodny z celem tego zwolnienia oraz czy nie naruszał wskazań lekarskich, ale też czy będąc obłożnie chorym lub mieszkając samotnie nie wymagał pomocy ze strony zakładu pracy. W wypadku stwierdzenia nieprawidłowości sporządzany był protokół, z którego treścią należało zaznajomić pracownika i umożliwić mu zgłoszenie zastrzeżeń. Protokół zatwierdzony przez kierownika zakładu pracy dawał podstawę do niewypłacenia pracownikowi zasiłku chorobowego. Jeśli w toku kontroli nasuwały się wątpliwości co do uciążliwości czynności podejmowanych przez pracownika oraz tego i czy mogły one prowadzić do przedłużenia niezdolności do pracy, lekarz wystawiający zaświadczenie lekarskie, zamieszczał w karcie choroby stosowną adnotację. Oddziały ZUS dokonywały natomiast kontroli formalnej zaświadczeń lekarskich i kontroli domowych pracowników, którym wypłacały zasiłki chorobowe. Sprawowały też nadzór nad przeprowadzaniem kontroli przez zakłady pracy i były uprawnione do przeprowadzenia samodzielnej lub wspólnie z zakładami pracy kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich przez pracowników¹⁵⁸.

Regulacja prawna z 1974 r. przewidywała też dalej idące obostrzenia w stosunku do pracowników nadużywających świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, porzucających pracę lub opuszczających bez usprawiedliwienia chociażby jeden dzień w pracy. Stosownie do przepisu art. 19 ust. 1 tego aktu prawnego pracownikowi, który: 1) utracił prawo do zasiłku chorobowego z przyczyn określonych w art. 16-18 ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r., 2) opuścił bez usprawiedliwienia choćby jeden dzień pracy, 3) porzucił pracę lub z którym rozwiązano stosunek pracy bez wypowiedzenia z jego winy, w razie nabycia prawa do takiego zasiłku w wyniku kolejnej niezdolności w okresie jednego roku, zasiłek chorobowy przysługiwał w wysokości zmniejszonej o 25%. Okres roku liczony był odpowiednio - w

¹⁵⁶ M. P. nr 42, poz. 263, dalej jako „zarządzenie w sprawie kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy”.

¹⁵⁷ Obejmowała ona sprawdzenie czy pod względem formalnym zaświadczenie lekarskie zostało wydane zgodnie z przepisami o orzecznictwie lekarskim i czy nie nasuwa podejrzeń co do jego podrobienia lub sfałszowania.

¹⁵⁸ J. Kowalski, *Zasiłek chorobowy (II)*, PiZS nr 3/1975, s. 72-73.

zależności od podstawy obniżenia - od dnia ustania niezdolności do pracy, za którą pracownik utracił prawo do zasiłku, od dnia następującego po dniu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy oraz od dnia, w którym pracownik ponownie podjął pracę (art. 19 ust. 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r.). Wskazana sankcja wyłączona została w stosunku do pracowników niezdolnych do pracy w związku z wypadkiem przy pracy, wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy, chorobą zawodową oraz w sytuacji, gdy niezdolność do pracy przypadała na okres ciąży.

Ustalenie, iż pracownik dopuścił się nadużycia prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, nie pozostawało bez wpływu na charakter jego nieobecności w pracy w okresie niewłaściwie wykorzystywanego zwolnienia od pracy. Uznawana ona była bowiem za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy¹⁵⁹. Taki charakter nadawały jej wprost przepisy ustawy z dnia 6 lipca 1972 r.

W doktrynie podnoszono, że brak było podstaw do uznania całego okresu zwolnienia lekarskiego, w czasie którego miało miejsce nadużycie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, za okres nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy. Opierały się one na założeniu, że taki charakter można było przypisać wyłącznie nieobecności przypadającej w dniach, w których faktycznie zwolnienie od pracy było niewłaściwie wykorzystywane¹⁶⁰. Przeciwno trafności tego stanowiska przemawiał fakt, że o legalności nieobecności w pracy decydował sposób wykorzystywania tej przerwy w świadczeniu pracy zgodny z jej uwarunkowaniami. Powinien on bowiem odpowiadać podstawom zawieszenia obowiązku świadczenia pracy. W przeciwnym razie powstrzymanie się od świadczenia pracy nie stanowiło korzystania z uprawnień, a nieobecność w pracy nie była usprawiedliwiona¹⁶¹.

Zgodnie z ustępem 89 instrukcji wydanej przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w okresie obowiązywania przepisu art. 19 ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r.¹⁶² w stosunku do pracowników, zatrudnionych w więcej niż jednym zakładzie pracy, wobec których zastosowanie miałyby obniżenie wysokości zasiłku chorobowego o 25 %, zmniejszenie to stosowano we wszystkich jego miejscach pracy. Wyjątkiem była sytuacja, gdy okoliczności powodujące obniżenie wysokości zasiłku chorobowego zaistniały tylko w jednym miejscu pracy. Sankcja powyższa miała zastosowanie także w stosunku do pracownika młodocianego zatrudnionego w celu przygotowania zawodowego, jeśli opuścił on bez usprawiedliwienia

¹⁵⁹ I. Jędrasik-Jankowska, *Zasiłek chorobowy ...*, s. 151.

¹⁶⁰ J. Wolberg, *Przepisy o dyscyplinie pracy w nowych aktach normatywnych*, PiZS nr 12/1972, s. 43-47.

¹⁶¹ Zob. R. Korolec, *Przerwy w świadczeniu pracy*, PiP nr 7-8/1966, s. 117-127 oraz R. Seler, *Sposób wykorzystywania niektórych przerw w świadczeniu pracy i jego następstwa prawne*, PiP nr 10/1973, s. 80-89.

¹⁶² P. Konopielko, S. Mondygraf, *Ubezpieczenie społeczne ...*, s. 29.

zajęcia praktyczne lub dni nauki w szkole (ustęp 90 instrukcji ZUS). Zasiłek w zmniejszonej o 25 % wysokości wypłacany był także pracownikowi, który nabył prawo do zasiłku chorobowego po ustaniu zatrudnienia, a który porzucił pracę lub z którym rozwiązano stosunek pracy bez wypowiedzenia z jego winy¹⁶³. Obniżenie tego świadczenia mogło być stosowane w konkretnym przypadku z powodu tylko jednej przyczyny. Niedopuszczalne było kumulowanie tego typu potrąceń w sytuacji, gdy zachowanie pracownika wyczerpywało znamiona kilku przesłanek obniżenia kwoty zasiłku chorobowego. Okres jednego roku, przez który zastosowanie miała ta sankcja, ustalany był natomiast odrębnie dla każdej z nich¹⁶⁴. Na zasadzie wyjątku spod zakresu zastosowania konstrukcji procentowego zmniejszenia wysokości zasiłku chorobowego zostały wyłączone pracownice w okresie ciąży, o ile udokumentowały stan ciąży zaświadczeniem lekarskim¹⁶⁵.

W piśmiennictwie przypisywano instytucji obniżenia wysokości zasiłku chorobowego funkcję nie tylko środka mającego zapobiegać nadużyciom w zakresie świadczeń z ubezpieczenia społecznego, ale także rolę środka utrzymania dyscypliny pracy wśród pracowników¹⁶⁶.

Potrzeba funkcjonowania konstrukcji pozbawienia pracownika prawa do zasiłku chorobowego w przypadku wykonywania przez niego w okresie niezdolności do pracy innej pracy zarobkowej lub wykorzystywania przez niego zwolnienia od pracy niezgodnie z jego przeznaczeniem nie budziła wątpliwości¹⁶⁷. Powyższa regulacja z uwagi na znaczny poziom dolegliwości w zakresie sankcjonowania zachowań związanych z naruszaniem innych obowiązków pracownika, spotkała się z krytyką przedstawicieli doktryny¹⁶⁸.

Regulacja prawna z 1974 r. oraz przewidziane w niej środki reakcji na nadużycia świadczeń z ubezpieczenia społecznego budziła zastrzeżenia nie tylko z uwagi na zastosowane w niej metody, ale też samą zasadę, która nie odpowiada założeniom instytucji ubezpieczenia społecznego mającej stanowić swego rodzaju dobrodziejstwo dla osób utrzymujących się z własnej pracy. Funkcja dyscyplinująca, czy wręcz represyjna jest typowa dla prawa karnego. Oceny tej nie zmienia fakt, że wymienione restrykcje miały na celu ochronę interesów instytucji ubezpieczeniowej i ukrócenie zjawiska nadużyć w zakresie

¹⁶³ Ibidem, s. 29.

¹⁶⁴ W. Przybyłowska, *Zasiłek ...*, s. 28.

¹⁶⁵ E. Lis, *Świadczenia przysługujące w związku z urodzeniem i wychowaniem dziecka. Prawo dla każdego*, Warszawa 1987, s. 6.

¹⁶⁶ W. Muszalski, *Ubezpieczenia społeczne. Poradnik*, Warszawa 1987, s. 72.

¹⁶⁷ Zob. I. Jędrasik-Jankowska, *Ubezpieczenie społeczne. Tom 3 ...*, s. 154-155 i W. Szubert, *Ubezpieczenie społeczne ...*, s. 159.

¹⁶⁸ Ibidem, s. 159.

ubezpieczenia społecznego¹⁶⁹. Przepisy dotyczące zasiłków chorobowych miały stanowić zabezpieczenie dla ubezpieczonych niezdolnych do pracy z powodu choroby. Miały też spełniać rolę profilaktyczną w zakresie promowania zachowań mających zapobiegać utracie zdrowia i szerzeniu się tego ryzyka¹⁷⁰. Rozwiązania te miały z założenia przeciwdziałać przedłużaniu się trwania choroby, a w konsekwencji chronić zasoby finansowe instytucji ubezpieczeniowej¹⁷¹. Wskazane było jednak stworzenie mechanizmów przeciwdziałających nadużywaniu świadczeń z tego ubezpieczenia. Szczególne zastrzeżenia budziła dolegliwość w postaci obniżenia wysokości zasiłku chorobowego¹⁷².

Inaczej oceniano represyjną funkcję utraty prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego w sferze prawa pracy. Zachowania pracownika kwalifikowane jako nadużycie świadczeń z ubezpieczenia społecznego miały stanowić podstawę rozwiązania z takim pracownikiem stosunku pracy w trybie art. 52 §1 pkt 3 k. p., tj. w trybie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika¹⁷³.

3. Charakter prawny konstrukcji utraty prawa do zasiłku chorobowego

3.1. Istota utraty prawa do zasiłku chorobowego

Instytucja pozbawienia prawa do zasiłku chorobowego funkcjonuje od momentu wprowadzenia pierwszej regulacji prawnej ubezpieczenia chorobowego na ziemiach polskich. Początkowo miała jednak odmienny kształt od obecnie obowiązującej, a jej konstrukcja zmieniała się z upływem czasu, nierzadko pod wpływem założeń aktualnej polityki społecznej państwa¹⁷⁴. Potrzeba jej istnienia nie jest kwestionowana ani przez przedstawicieli judykatury, ani piśmiennictwa¹⁷⁵, zgodnie upatrujących w niej mechanizmu zabezpieczenia środków Funduszu Ubezpieczenia chorobowego.

Utratę prawa do zasiłku chorobowego wiąże się z okolicznościami, które mogą stanowić przedmiot zarzutu w stosunku do pracownika, jego swoistej „winy”¹⁷⁶. Z racji

¹⁶⁹ Zob. K. Krzeczowski, *Idee przewodnie ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 1936, s. 179 i n.

¹⁷⁰ I. Jędrasik-Jankowska, *Zasiłek chorobowy ...*, s. 187.

¹⁷¹ I. Jędrasik-Jankowska, *Świadczenia pieniężne ...*, s. 99.

¹⁷² I. Jędrasik-Jankowska, *Zasiłek chorobowy ...*, s. 186.

¹⁷³ W. Szubert, *Ubezpieczenie społeczne ...*, s. 152. Podobnie I. Jędrasik-Jankowska, *Zasiłek chorobowy ...*, s. 186.

¹⁷⁴ Było to szczególnie widoczne w przypadku ustawy z dnia 6 czerwca 1958 r.

¹⁷⁵ Tak m. in. I. Jędrasik – Jankowska, *Ubezpieczenie społeczne. Tom 3 ...*, s. 81-82 i P. Prusinowski, *Glosa do wyroku SN z dnia 9 stycznia 2012r. (I UK 212/11)*, GSP – Prz. Orz. nr 2/2013, s. 115-124.

¹⁷⁶ Szerzej na temat znaczenia winy w dziedzinie ubezpieczeń społecznych zob. E. Modliński, *Rola "winy" w polskim ustawodawstwie ubezpieczeń społecznych*, „Studia Cywilistyczne” nr 16/1970, s. 51 i n.; I. Jankowska, *Wpływ winy poszkodowanego na prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego*, PiP nr 1/1970, s.

odmiennej roli ubezpieczeń społecznych¹⁷⁷, przyjmowana na ich gruncie koncepcja winy ubezpieczonego różni się od konstrukcji winy wypracowanej na potrzeby ubezpieczeń gospodarczych. Naganna aktywność ubezpieczonego nie dezaktualizuje bowiem ochrony ubezpieczeniowej uruchamianej w związku z zaistnieniem określonego ryzyka ubezpieczeniowego¹⁷⁸. Istota utraty prawa do zasiłku chorobowego sprowadza się do indywidualnego pozbawienia ubezpieczonego prawa do tego świadczenia w okolicznościach przez niego zawinionych, w których doszło do zmaterializowania się ryzyka ubezpieczeniowego¹⁷⁹.

Okoliczności prowadzące do utraty prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego w różnych systemach ubezpieczeń społecznych dzieli się na dwie zasadnicze grupy. Wyróżnia się okoliczności prowadzące do powstania niezdolności do pracy, takie jak: symulowanie choroby, czy umyślne wywołanie szkody na zdrowiu oraz zawinione zachowania pracownika w okresie niezdolności do pracy, takie jak: nieprzestrzeganie wskazań lekarskich, wykonywanie innych czynności zarobkowych, wyjazd poza miejsce zamieszkania czy nawet niezgłoszenie niezdolności do pracy. Co do faktycznego zakresu pozbawienia prawa do zasiłku chorobowego przyjmowane są różne konstrukcje. Spotyka się przypadki obligatoryjnego pozbawienia prawa do tych świadczeń przy możliwości wypłaty całości lub części świadczenia na zasadach dobrowolności, obligatoryjne pozbawienie prawa do świadczeń za część dni niezdolności do pracy albo fakultatywne pozbawienie prawa do zasiłku za cały okres lub jego część¹⁸⁰.

Instytucji utraty prawa do świadczeń ubezpieczeniowych - niezależnie od charakteru sankcji – przypisuje się także funkcję ochrony interesów ubezpieczyciela przed nadużyciami

119 i n.; I. Jędrasik - Jankowska, *Pozbawienie prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego*, PiZS nr 5-6/1986, s. 31 i n.; T. Bińczycka - Majewska, *Naganne zachowanie ubezpieczonego jako przesłanka ograniczenia ochrony w prawie ubezpieczenia społecznego* [w:] *Studia z prawa pracy*, pod red. H. Lewandowskiego, Warszawa-Łódź 1988, s. 31 i n.; I. Jędrasik-Jankowska, *Uwagi o winie w prawie ubezpieczenia społecznego* [w:] *Problemy prawa pracy i polityki społecznej*, pod red. H. Lewandowskiego i T. Wyki, Łódź 1993, s. 213 i n.

¹⁷⁷ Funkcję ubezpieczeń społecznych stanowi zabezpieczenie przed negatywnymi skutkami w sferze zdolności do pracy oraz gromadzenia środków utrzymania w efekcie własnych działań ubezpieczonego.

¹⁷⁸ K. Ryś, *Wybrane problemy ubezpieczenia społecznego z tytułu niezdolności do pracy*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka” nr 3/2017, s. 85. Zob. też I. Jędrasik - Jankowska, *Ubezpieczenie społeczne. Tom I...*, s. 205-206.

¹⁷⁹ W. Koczur, *Zasiłek chorobowy ...*, s. 232. Na temat terminu "ryzyko ubezpieczeniowe" zob. szerzej L. Dziembała, L. Frąckiewicz, *Pojęcie ryzyka w ubezpieczeniach społecznych* [w:] *Społeczeństwo a ryzyko. Multidyscyplinarne studia o człowieku i społeczeństwie w sytuacji niepewności i zagrożenia*, pod red. L. Zachera i A. Kiepas, Katowice-Warszawa 1994, s. 233 i n.; I. Jędrasik-Jankowska, *Pojęcia i konstrukcje ...*, s. 114 i n.; I. Jędrasik-Jankowska, *Ryzyka ubezpieczeniowe* [w:] *Problemy prawa ubezpieczeń społecznych*, pod red. B. Wagner, Kraków 1996, s. 91 i n.; A. Wypych-Żywicka, *Ryzyko ubezpieczeniowe* [w:] *Leksykon prawa ubezpieczeń społecznych. 100 podstawowych pojęć*, pod red. A. Wypych - Żywickiej, Warszawa 2016, s. 243 i n.

¹⁸⁰ Jędrasik-Jankowska, *Zasiłek chorobowy ...*, s. 119-120. Zob. też K. Ryś, *Wybrane problemy ...*, s. 86.

ze strony ubezpieczonych. Jej istota nie sprowadza się bowiem wyłącznie do zastosowania wobec ubezpieczonych sankcji w związku z ich zachowaniami nieodpowiednimi dla osób niezdolnych do pracy. Chodzi również o zapobieganie wypłacie świadczeń w wypadkach, w których formalnie ma miejsce ryzyko objęte ochroną ubezpieczeniową, lecz aktywność ubezpieczonego świadczy o nadużywaniu przez niego prawa i z tej racji świadczenie z ubezpieczenia nie powinno zostać zrealizowane. Pozbawienie prawa do zasiłku chorobowego ma stanowić reakcję na naturalną skłonność ubezpieczonych do podejmowania ryzykownych zachowań, których skutkiem jest powstanie niezdolności do pracy ukierunkowane na uzyskanie prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego¹⁸¹. Przypisywane konstrukcji utraty prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego zadanie ograniczenia działalności świadczeniowej instytucji ubezpieczeń społecznych nie przesądza o dominującym charakterze tej funkcji. Głównym założeniem wprowadzenia mechanizmu pozbawienia ubezpieczonych prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego jest bowiem dążenie do kształtowania pożądaných społecznie zachowań uczestników systemu ubezpieczeń społecznych¹⁸². Wzorzec właściwego zachowania niezdolnego do pracy ubezpieczonego na gruncie polskiej regulacji wprowadzić można z przepisu art. 17 ustawy zasiłkowej. Zachowania zaś z nim sprzeczne traktowane są jako nadużycie stosunku zaufania, stanowiącego podstawę prawidłowego funkcjonowania systemu ubezpieczenia chorobowego¹⁸³.

Rozwiązania dotyczące pozbawienia prawa do zasiłku chorobowego w części systemów prawnych traktują jako utratę prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego zachowania ubezpieczonych prowadzące do niezdolności do pracy. Inne, tak jak polski system prawny, kwalifikują jako sytuację pozbawienia prawa aktywność ubezpieczonego już po zaistnieniu ryzyka niezdolności do pracy wskazującą na nadużywanie przez niego świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Jej przykład stanowi wykonywanie pracy zarobkowej w czasie zwolnienia lekarskiego, wykorzystywanie tego zwolnienia niezgodnie z celem, dla którego zostało udzielone czy też sfalszowanie zaświadczenia lekarskiego¹⁸⁴.

Decydujące znaczenie dla pozbawienia ubezpieczonego prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego ma co do zasady ocena aktywności ubezpieczonego z okresu po ziszczeniu się ryzyka socjalnego i korzystania przez niego ze świadczeń z ubezpieczenia. Istotne jest takie zachowania, które mogły prowadzić do zwiększenia się negatywnych

¹⁸¹ I. Jędrasik-Jankowska, *Ubezpieczenie społeczne. Tom 1 ...*, s. 202.

¹⁸² T. Bińczycka - Majewska, *Naganne zachowanie ubezpieczonego ...*, s. 34.

¹⁸³ K. Ryś, *Wybrane problemy ...*, s. 86-87. Zob. też T. Bińczycka-Majewska, *Naganne zachowanie ...*, s.

42.

¹⁸⁴ W. Koczur, *Zasiłek chorobowy ...*, s. 234.

następstw ryzyka ubezpieczeniowego, w szczególności przedłużenia okresu niezdolności do pracy i wypłaty świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, a także podejmowanie w tym okresie działań sprzecznych z celem udzielonej ochrony¹⁸⁵. O zakwalifikowaniu konkretnej sytuacji jako powodującej pozbawienie prawa do zasiłku chorobowego przesądza więc zachowanie ubezpieczonego, świadczące o zamiarze uzyskania nienależnego świadczenia. Na gruncie obecnie obowiązującej ustawy zasiłkowej taki charakter mają działania wymienione w jej art. 17 ust. 1.

Regulację prawną dotyczącą utraty prawa do zasiłku chorobowego zawarto w art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej¹⁸⁶. Opisana w dyspozycji tego przepisu aktywność ubezpieczonego polegająca na wykonywaniu pracy zarobkowej w okresie stwierdzonej niezdolności do pracy, podobnie jak wykorzystywanie zwolnienia od pracy niezgodnie z jego przeznaczeniem spełnia kryteria nadużycia prawa do zasiłku chorobowego. Opiera się ona na założeniu, że pomimo wystawienia zaświadczenia lekarskiego, które formalnie potwierdza niezdolność ubezpieczonego do pracy, faktycznie nie występuje niezdolność ubezpieczonego do pracy. Zaistnieniu tego ryzyka przeczy bowiem działanie ubezpieczonego, wskazujące raczej na zamiar uzyskania świadczeń z ubezpieczenia chorobowego i czasu wolnego, który ma być wykorzystywany w innym celu niż leczenie. Mechanizm utraty prawa do zasiłku chorobowego stanowić ma w założeniu restrykcję w związku z uzyskaniem przez ubezpieczonego nienależnej korzyści majątkowej kosztem funduszu ubezpieczenia chorobowego. Sankcja ta ma zastosowanie także w przypadku, gdy zachowanie ubezpieczonego wyczerpuje znamiona czynu przestępczego¹⁸⁷.

3.2. Cel wprowadzenia instytucji utraty prawa do zasiłku chorobowego

¹⁸⁵ K. Ryś, *Wybrane problemy ...*, s. 86.

¹⁸⁶ Zbliżone założenia i uregulowania dotyczące instytucji pozbawienia prawa do zasiłku chorobowego przewidywała ustawa z dnia 17 grudnia 1974 r. w art. 18. Regulacja ta różniła się od aktualnego uregulowania m.in. tym, że postępowanie osoby niezdolnej do pracy, którego rezultatem było pogorszenie stanu jej zdrowia, musiało polegać na wykonywaniu czynności uciążliwych, mogących prowadzić do przedłużenia okresu niezdolności do pracy pracownika. Zob. szerzej I. Jędrasik-Jankowska, *Ubezpieczenie społeczne. Tom I ...*, s. 203; I. Jędrasik-Jankowska, *Zasiłek chorobowy ...*, s. 154; I. Jędrasik-Jankowska, *Świadczenia z ubezpieczenia społecznego ...*, s. 41. W wyroku z 23.10.1991 r. (II URN 71/91), OSN nr 11/1992, poz. 209 Sąd Najwyższy uznał, że świadczenie dotychczasowej pracy w okresie stwierdzonej niezdolności do pracy nie stanowiło wykonywania w czasie zwolnienia lekarskiego innej pracy zarobkowej albo uciążliwych czynności mogących przedłużyć okres niezdolności do pracy, sankcjonowanych utratą prawa do zasiłku chorobowego w trybie art. 18 ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. Tego typu zachowanie traktowane były jako przypadek niewykorzystywania zwolnienia od pracy. Nie rodziło więc obowiązku powstrzymania się przez pracownika od pracy w czasie orzeczonej niezdolności do pracy. Zob. szerzej T. Bińczycka, *Prawo do zasiłku chorobowego*, „Przegląd Ubezpieczeniowy” nr 10/1999, s. 28.

¹⁸⁷ I. Jędrasik-Jankowska, *Ubezpieczenie społeczne. Tom I ...*, s. 203.

Ustalenie przyczyn wprowadzenia instytucji utraty prawa do zasiłku chorobowego ma istotne znaczenie z punktu widzenia oceny uzasadnienia jej dalszego istnienia, weryfikacji jej dotychczasowego funkcjonowania, prawidłowości przyjętej konstrukcji oraz dokonywania prawidłowej wykładni tej regulacji prawnej.

Cel, jakiemu ma służyć powyższe rozwiązanie nie został sformułowany wprost w ustawie zasiłkowej. Można go jednak wyinterpretować z uregulowań prawnych dotyczących tej instytucji.

Rola pozbawienia prawa do zasiłku chorobowego jako restrykcji wiąże się z tym, że od czasu wprowadzenia regulacji prawnej dotyczącej ubezpieczenia chorobowego obserwuje się próby uzyskania przez ubezpieczonych świadczeń, do których nie są uprawnieni, ewentualnie świadczeń wyższych niż należne. Wynika to z dołączania do wspólnoty ryzyka także jednostek, zainteresowanych nieuprawnionym uzyskiwaniem świadczeń zabezpieczających przed danym ryzykiem. Zachowania takie pozostają w sprzeczności z zasadą solidarności stanowiącą fundament ubezpieczeń społecznych i jako takie powinny spotykać się z odpowiednią reakcją¹⁸⁸.

To negatywne zjawisko nasilało się jeszcze pod rządami ustawy z dnia 6 czerwca 1958r., a następnie ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. Chodziło nie tylko o nadużycia w zakresie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, ale także o narastające zjawisko absencji chorobowej. Pomimo tego, nie zdecydowano się na wprowadzenie szczególnej regulacji karnoprawnej w celu ich eliminacji. Postępowania karne w związku z nadużywaniem świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, w tym popełniania przestępstwa oszustwa wszczynane były niezwykle rzadko. Wyeliminowaniu negatywnych praktyk w sferze ubezpieczeniowej miała służyć instytucja pozbawienia prawa do zasiłku chorobowego za cały okres niewłaściwego wykorzystywania zwolnienia lekarskiego. Funkcję swoistego remedium na te zjawiska przypisywano środkom administracyjnym w postaci potrąceń wyłudzonych kwot. Nie przyniosły one jednak zamierzonego skutku¹⁸⁹.

W piśmiennictwie zwracano uwagę na demobilizujący wpływ na pracowników gwarantowania im zasiłku chorobowego. Taka możliwość zniechęcała ich do szybszego

¹⁸⁸ S. Kasprowski, *Solidarność ubezpieczonych w ubezpieczeniu chorobowym a problem nadużyć w prawie do świadczeń*, „Ubezpieczenia społeczne. Teoria i praktyka” nr 4/2018, s. 48 i 54.

¹⁸⁹ Z. Kukuła, *Przestępczość socjalna i gospodarcza ...*, s. 6-7.

odzyskiwania zdrowia. Konieczne było więc wdrożenie kolejnych rozwiązań mających zapobiegać takim tendencjom¹⁹⁰.

W zakresie celu wprowadzenia utraty prawa do zasiłku chorobowego stanowisko piśmiennictwa i judykatury jest niejednolite.

Część doktryny kwestionuje charakter utraty prawa do zasiłku chorobowego jako sankcji ubezpieczeniowej za naganne zachowanie się chorego godzące w interes instytucji ubezpieczeniowej. Przypisuje jej natomiast funkcję instrumentu ochrony przed nadużywaniem świadczeń z ubezpieczenia społecznego przez ubezpieczonych¹⁹¹. Zastrzeżenia zgłaszano nie w odniesieniu do samego faktu wprowadzenia restrykcji w razie nadużyć w zakresie ubezpieczenia chorobowego, ale jej zakresu. Podnosi się nieadekwatność sankcji do rozmiarów nadużyć. Chodzi w szczególności o to, że ubezpieczony, niezależnie od tego czy jego niezgodna z celem zwolnienia od pracy aktywność była jednorazowa czy też trwała przez dłuższy okres czasu, traci wskutek niej świadczenia za cały okres zwolnienia lekarskiego. Prezentowane są argumenty o jej zbytnej dolegliwości. Wskazuje się, że o ile ubezpieczony ma wpływ na podjęcie niezgodnej z celem zwolnienia od pracy aktywności oraz czas jej trwania, to poza jego wpływem pozostaje kwestia czasokresu stwierdzonej przez lekarza niezdolności do pracy, a w konsekwencji dolegliwość stosowanej sankcji¹⁹². Dodatkowych argumentów przeciwko tak znacznej represyjności sankcji utraty prawa do zasiłku chorobowego dostarcza fakt oparcia systemu ubezpieczeń społecznych na zasadzie ekwiwalentności wniesionych składek i pobranych świadczeń¹⁹³.

W mojej ocenie, nie budzi wątpliwości pogląd, że pozbawienie prawa do zasiłku chorobowego ma charakter sankcji za niewłaściwe zachowanie ubezpieczonego niezdolnego do pracy. Do wniosku o dwoistej funkcji i charakterze instytucji pozbawienia prawa do zasiłku chorobowego i innych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego prowadzi – zdaniem przedstawicieli doktryny - analiza dogmatyczno-prawna przepisu art. 17 ustawy zasiłkowej¹⁹⁴. Przede wszystkim jednak o roli pozbawienia prawa do zasiłku chorobowego jako restrykcji w

¹⁹⁰ Ł. Pisarczyk, *Wynagrodzenie czy zasiłek – w sprawie świadczeń za czas niezdolności do pracy* [w:] *Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej i demokracji*, pod red. W. Sanetry, Warszawa 2009, s. 178.

¹⁹¹ I. Jędrasik-Jankowska, *Zasiłek chorobowy ...*, s. 152-153.

¹⁹² P. Prusinowski, *Wykonywanie pracy zarobkowej ...*, s. 28.

¹⁹³ S. Płażek, *Autonomia prawa chorobowego* [w:] *Problemy prawa ubezpieczeń społecznych*, pod red. B. Wagner, Kraków 1996, s. 44.

¹⁹⁴ P. Prusinowski, *Glosa do wyroku SN z 09.01.2012 r. (I UK 212/11)*, GSP – Prz. Orz. nr 2/2013, s. 115-124. Autor ten wymienia też trzecią funkcję instytucji pozbawienia prawa do zasiłku chorobowego – funkcję prewencyjną.

sferze ubezpieczeń społecznych przesądza jej dolegliwość i sposób odbioru tej instytucji przez ubezpieczonych.

Zdecydowana większość przedstawicieli piśmiennictwa przypisuje regulacji z art. 17 ustawy zasiłkowej podwójną funkcję. Z jednej strony ma ona zapewniać ochronę środków Funduszu Ubezpieczenia Chorobowego przed nadużyciami, z drugiej zaś bezsporny jest charakter tej konstrukcji jako dotkliwej sankcji z punktu widzenia ubezpieczonego¹⁹⁵. W wyroku z dnia 9 sierpnia 2005 r. (III UK 89/05)¹⁹⁶ wskazano na jeszcze inną funkcję przepisu art. 17 ustawy zasiłkowej. Ma on chronić ubezpieczonych jako uczestników tej samej wspólnoty ryzyka przed działaniami innych ubezpieczonych polegającymi na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionej korzyści kosztem pozostałych jej członków. Te ostatnie zachowania uznawane są za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

4. Podsumowanie

Analiza regulacji prawnej dotyczącej utraty prawa do zasiłku chorobowego obowiązującej w Polsce od okresu międzywojennego do czasu wejścia w życie ustawy zasiłkowej, prowadzi do wniosku, że ustawodawca w zasadzie od samego początku liczył się z możliwością podejmowania przez ubezpieczonych działań wyczerpujących znamiona nadużycia świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Próbował więc wprowadzać mechanizmy zapobiegające tym negatywnym zjawiskom.

Początkowo głównym motywem pozbawiania ubezpieczonych zasiłku była chęć zabezpieczenia prawidłowego przebiegu procesu ich leczenia i zapobieganie rozprzestrzenianiu się chorób, także zakaźnych. W późniejszym okresie rozwiązania prawne ewoluowały w kierunku pełnienia roli mechanizmów ochrony środków Funduszu Ubezpieczenia Chorobowego i zniechęcania ubezpieczonych do wyłudzenia świadczeń z tego ubezpieczenia. Była to reakcja na zauważone nieprawidłowości. Z reguły bowiem dopiero po dłuższym okresie obowiązywania danej regulacji prawnej podejmowane są próby nadużywania tego prawa.

Dostrzegalna była tendencja do zaostrzania rygoryzmu kolejnych aktów prawnych przewidujących utratę prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Regulacje prawne okresu międzywojennego przewidywały jedynie fakultatywne pozbawienie prawa do

¹⁹⁵ P. Prusinowski, *Wykonywanie pracy ...*, s. 29-30. Podobnie M. Gersdorf [w:] *Spoleczne ubezpieczenia ...*, s. 511.

¹⁹⁶ OSNP nr 11-12/2006, poz. 192.

świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Natomiast powojenne nadały konstrukcji utraty prawa do zasiłku chorobowego wymiar obligatoryjny.

Należy podkreślić, że regulacja pozostaje w sprzeczności szczególnie zasadami obniżania wysokości zasiłków chorobowych w razie dopuszczenia się przez ubezpieczonego nadużyć przy korzystaniu z tych świadczeń z ratyfikowanymi przez Polskę Konwencją nr 24 Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 15 czerwca 1927 r. dotyczącą ubezpieczenia na wypadek choroby pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu oraz w gospodarstwach domowych¹⁹⁷ i Konwencją nr 25 Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 15 czerwca 1927 r. dotyczącą ubezpieczenia na wypadek choroby pracowników rolnych¹⁹⁸. Nie przewidywały one bowiem możliwości obniżania wysokości świadczeń z ubezpieczenia chorobowego w związku z naruszeniami z zakresu dyscypliny pracy. W obu tych aktach uznawano m.in. za dopuszczalne przypadki braku i zawieszenia prawa do świadczeń z tego ubezpieczenia w razie choroby spowodowanej rozmyślnym czynem ubezpieczonego. Kwestionowano funkcję represyjną prawa ubezpieczeń społecznych. Przede wszystkim jednak w tego typu sankcjach upatrywano zagrożenia dla podstaw egzystencji słabszej strony stosunku pracy, obciążonej obowiązkiem utrzymania rodziny. Dostrzegano niehumanitarny aspekt takich rozwiązań, długotrwałość i surowość tych restrykcji, a także brak dowodów ich wpływu na ograniczenie naruszeń z zakresu dyscypliny pracy, w tym nadużywania świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Zwracano również uwagę na ryzyko rezygnacji ubezpieczonych z korzystania ze zwolnień od pracy w związku z niezdolnością do pracy własną lub członków ich rodzin wymagających opieki, co pozostawało w sprzeczności z założeniami ubezpieczenia chorobowego¹⁹⁹. Krytyka powyższej tendencji była tym bardziej uzasadniona, że zaostrzenie rygoryzmu powyższego mechanizmu, w tym wprowadzenie dodatkowej sankcji w postaci obniżenia wysokości zasiłku chorobowego za każdą kolejną niezdolność do pracy w ciągu roku w razie ponownego nadużycia prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, nie doprowadziło do osiągnięcia zamierzonych rezultatów. Nie doszło bowiem ani do wyeliminowania zjawiska nadużyć w zakresie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, ani do ograniczenia rozmiarów absencji chorobowej.

¹⁹⁷ Dz. U. z 1949 r. nr 31, poz. 219.

¹⁹⁸ Dz. U. z 1949 r. nr 31, poz. 221.

¹⁹⁹ J. Wratny, *Standardy Międzynarodowej Organizacji Pracy w Dziedzinie Ubezpieczenia Społecznego a Ustawodawstwo Polskie* [w:] *Model Nowoczesnego Systemu Ubezpieczeń Społecznych i Świadczeń Socjalnych: synteza*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych zeszyt nr 4, Warszawa 1991, s. 154-155.

ROZDZIAŁ II

UTRATA PRAWA DO WYNAGRODZENIA ZA CZAS NIEZDOLNOŚCI DO PRACY W USTAWODAWSTWIE POLSKIM

1. Wprowadzenie

Podstawową instytucją prawną związaną z kompensowaniem ryzyka niezdolności do pracy, w szczególności niemożności osiągnięcia dochodu własną pracą wskutek niezdolności do pracy spowodowanej chorobą stanowi, w większości systemów zabezpieczenia społecznego, zasiłek chorobowy. Nie jest on jedynym świadczeniem mającym na celu likwidację skutków tego ryzyka. Sposoby zabezpieczania ubezpieczonych przed tego typu zdarzeniami losowymi przyjmują zróżnicowane formy, m. in. zachowanie prawa do wynagrodzenia za pracę za pewien okres niezdolności do pracy, ale także ustanowienia szczególnego rodzaju wynagrodzenia przysługującego w razie zmaterializowania się ryzyka niezdolności do pracy.

Niezdolność do pracy spowodowana chorobą nie zawsze prowadzi do utraty przez pracownika prawa do wynagrodzenia za czas nieświadczenia pracy z tego powodu. Wyjątek od wynikającej z art. 80 k. p. zasady przysługiwania prawa do wynagrodzenia za pracę wykonaną stanowi bowiem wynagrodzenie gwarancyjne przyznawane za okres niezdolności do pracy. Warunkiem zachowania przez pracownika prawa do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy jest przyznanie mu takiego uprawnienia przez kodeks lub przepis szczególny ustawy²⁰⁰.

Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy²⁰¹ przewidziane w art. 92 §1 k. p.

²⁰⁰ I. Jędrasik-Jankowska, *Zasiłek chorobowy ...*, s. 19, 73-74.

²⁰¹ Szerzej na temat wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy zob. T. Bińczycka – Majewska, *Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy z powodu choroby*, Pr. Pracy nr 8/1995, s. 13-16; A. Doliński, *Wynagrodzenie pracownika za czas choroby (I)*, „Radca prawny” nr 2/1996, s. 42-51; A. Doliński, *Wynagrodzenie pracownika za czas choroby (II)*, „Radca prawny” nr 3/1996, s. 22-31; A. Kosut, *Wynagrodzenie za czas niezdolności pracownika do pracy z powodu choroby (wybrane zagadnienia)*, PiZS nr 1/2003, s. 28-32; M. Mrozowska, *Wynagrodzenie pracownika za czas choroby*, Pr. Pracy nr 12/1999, s. 29-32; J. K. Olgerbrand, *Choroba a wynagrodzenie*, „Polityka Społeczna” nr 5/1975, s. 41-43; Ł. Pisarczyk, *Wynagrodzenie czy zasiłek – w sprawie świadczeń za czas niezdolności do pracy [w:] Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej i demokracji*, pod red. W. Sanetry, Warszawa 2009, s. 177-191; P. Prusinowski, *Świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy [w:] Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. K. W. Barana, Warszawa 2020, s. 675-679; M. Rafacz - Krzyżanowska, *Wynagrodzenie za pracę za czas choroby pracownika*, PiZS nr 12/1995, s. 39-44; E. Szemplińska, *Najpierw wynagrodzenie, potem zasiłek. Gdy pracownik choruje*, „Rzeczpospolita” nr 121/1995; E. Szemplińska, *Najpierw wynagrodzenie, potem zasiłek. Gdy pracownik choruje. Sprostowanie*, „Rzeczpospolita” nr 126/1995; A. Słazak, *Wynagrodzenie za czas choroby*, „Rzeczpospolita” nr 28/2003; K. Tymorek,

stanowi świadczenie ze stosunku pracy wypłacane pracownikowi w okresie jego niezdolności do pracy spowodowanej chorobą lub zdarzeniami z nią zrównanymi²⁰². Finansowane jest ze środków pracodawcy²⁰³. Z uwagi na związek wynagrodzenia, o którym mowa w art. 92 k. p. z rekompensowaniem niezdolności do pracy w związku z chorobą wskazuje się na jego podobieństwo do zasiłku chorobowego²⁰⁴. Pojawił się nawet odosobniony pogląd, że z racji zaliczania okresu pobierania tego wynagrodzenia do okresu zasiłkowego można by uznać, że wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy stanowi część zasiłku chorobowego, wypłacaną pod nazwą wynagrodzenia przez pracodawcę²⁰⁵.

Ze względu na to, że wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy służy kompensowaniu ryzyka niezdolności do pracy z powodu choroby za jej początkowy okres, istnieją wątpliwości co do jego pracowniczego lub ubezpieczeniowego charakteru. Z tego samego powodu do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy z powodu choroby ma zastosowanie konstrukcja utraty prawa do tego wynagrodzenia z przyczyn dotyczących zasiłku chorobowego.

2. Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy w ujęciu historycznym

Regulacje prawne okresu międzywojennego przewidywały dualizm świadczeń przysługujących pracownikom, którzy nie mogli świadczyć pracy z usprawiedliwionych powodów, w szczególności w okresie niezdolności do pracy z powodu choroby²⁰⁶.

Wyjaśnienia dotyczące zasiłków chorobowych oraz wynagrodzenia za czas choroby, SP nr 12/2000, s. 7-15; K. Tymorek, *Zmiany w wynagrodzeniu za czas choroby*, SP nr 11/2002, s. 12-20; K. Tymorek, *Aktualne zasady przyznawania i wypłaty wynagrodzenia za czas choroby (I)*, SP nr 2/2004, s. 13-16; K. Tymorek, *Aktualne zasady przyznawania i wypłaty wynagrodzenia za czas choroby (II)*, SP nr 4/2004, s. 7-10; K. Tymorek, *Wymiar zasiłku i wynagrodzenia za czas choroby*, SP nr 10/2006, s. 19-22; B. Wagner, *Zasiłki i wynagrodzenie za czas nieobecności w pracy*, PUSIG nr 5/2000, s. 3-8; I. Wolberg, *Wynagrodzenie pracowników umysłowych kontraktowych w przypadku długotrwałej choroby*, „Pracownik Państwowy i Społeczny” nr 5/1967, s. 24-25.

²⁰² A. Napiórkowska, *Wynagrodzenie za pracę w okresie niezdolności do pracy z powodu choroby* [w:] *Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej i demokracji* pod red. W. Sanetry, Warszawa 2009, s. 217.

²⁰³ H. Perło, *Wynagrodzenie za okres choroby a zasiłek chorobowy – podobieństwa i różnice*, „Przegląd Ubezpieczeniowy dla Ciebie” nr 1/2000, s. 7.

²⁰⁴ O podobieństwach tych świadczą m.in.: brak prawa do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy w tych samych okolicznościach, w których nie przysługuje zasiłek chorobowy, wliczanie okresu wypłaty tego wynagrodzenia do okresu zasiłkowego, ustalanie jego wysokości na takich zasadach jak zasiłku chorobowego oraz jego wypłata za każdy dzień niezdolności do pracy, taka sama co do zasady wysokość wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy i zasiłku chorobowego oraz taka sama funkcja obu tych świadczeń. Zob. szerzej A. Napiórkowska, *Wynagrodzenie za pracę ...*, s. 218.

²⁰⁵ B. Wagner, *Zasiłki i wynagrodzenie ...*, s. 5.

²⁰⁶ Zachowywali oni prawo do wynagrodzenia za pracę przez określony czas, a po jego upływie nabywali prawo do świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia chorobowego.

Jednym z pierwszych aktów prawnych - po odzyskaniu niepodległości w 1918 r. - regulujących zatrudnienie i kwestie wynagrodzenia za pracę pracowników na ziemiach polskich było rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych²⁰⁷. Statuowało ono zasadę zachowania przez pracowników podlegających jego uregulowaniom prawa do wynagrodzenia gwarancyjnego co do zasady przez okres pierwszych 3 miesięcy niezdolności do pracy²⁰⁸.

Przewidziane w art. 19 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych uprawnienie do zachowania prawa do wynagrodzenia przez okres pierwszych 3 miesięcy niezdolności do pracy zależne było od przyczyny niemożności świadczenia pracy przez zatrudnionego, a także trwania stosunku pracy. Przysługiwało jeśli niezdolność do pracy spowodowana była m.in. chorobą. Pracownik nie zachowywał zaś tego prawa, jeżeli niemożność pełnienia przez niego obowiązków została wywołana rozmyślnie, wskutek powołania go do ćwiczeń wojskowych rezerwy lub do pełnienia obowiązków sędziego przysięgłego albo ławnika sądu pracy, albo też wskutek wykluczenia go od zajęć przez władzę sanitarną dla zapobieżenia rozwleczeniu choroby zaraźliwej. Ustawodawca przewidział więc rozwiązanie w postaci braku prawa do wymienionego wynagrodzenia gwarancyjnego. Nie wprowadził natomiast sankcji w postaci możliwości pozbawienia pracownika tego świadczenia jako reakcji na niewłaściwe wykorzystywanie zwolnienia od pracy.

Instytucji zachowania prawa do wynagrodzenia w okresie niemożności świadczenia pracy z powodu choroby nie przewidziano natomiast w rozporządzeniu Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników²⁰⁹. Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 16.01.1935 r. (II C 2143/34)²¹⁰ stwierdził, że taki robotnik nie zachowywał prawa do wynagrodzenia w okresie nieświadczenia pracy z powodu choroby. Uzasadnieniem takiego rozwiązania miał być fakt, że „pracodawca, płacąc wraz z robotnikiem składkę do Kasy Chorych, ubezpieczał również swe zwolnienie od obowiązku świadczeń umownych w razie choroby robotnika”. Skoro zaś pracownik nie zachowywał prawa do wynagrodzenia, to brak było podstaw do wprowadzania konstrukcji jego utraty.

Kolejnym aktem prawnym, regulującym problematykę wynagrodzenia za pracę oraz wynagrodzenia za okres niemożności jej wykonywania z przyczyn niezależnych od

²⁰⁷ Dz. U. nr 35, poz. 323, dalej jako „rozporządzenie o umowie o pracę pracowników umysłowych”.

²⁰⁸ I. Jędrasik-Jankowska, *Zasilek chorobowy ...*, s. 74.

²⁰⁹ Dz. U. nr 35, poz. 324, dalej jako „rozporządzenie o umowie o pracę robotników”.

²¹⁰ OSN(C) nr 7/1935, poz. 297.

pracownika był kodeks zobowiązań²¹¹. Jako że obowiązywał on w okresie od 1 lipca 1934 r. do 1 stycznia 1975 r., nasuwało się pytanie o wzajemne relacje między nim a obowiązującym w tym samym czasie rozporządzeniem o umowie o pracę pracowników umysłowych i rozporządzeniem o umowie o pracę robotników. Problem ten rozstrzygał przepis art. X §1 pkt 1 i 2 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. Przepisy wprowadzające kodeks zobowiązań²¹². Zgodnie z nim art. 458 i 459 kodeksu zobowiązań dotyczące przypadków zachowania prawa do wynagrodzenia mimo nieświadczenia pracy nie miały zastosowania do pracowników objętych rozporządzeniem o umowie o pracę pracowników umysłowych oraz pracowników objętych rozporządzeniem o umowie o pracę robotników.

Stosownie do art. 458 §1 k. z. pracownik, dla którego stosunek pracy stanowił wyłączne lub główne źródło utrzymania, zachowywał prawo do wynagrodzenia, chociażby w pełnieniu pracy doznał bez swej winy przeszkody w szczególności wskutek choroby. Jeżeli ustawa lub umowa nie zawierała postanowień korzystniejszych dla niego, prawo do wynagrodzenia przysługiwało mu przez okres dwóch tygodni, jeżeli stosunek pracy trwał pół roku przed powstaniem przeszkody w wykonywaniu pracy, a w razie powołania pracownika na ćwiczenia wojskowe - bez względu na czas trwania stosunku pracy przed powołaniem na te ćwiczenia (§2). Wynagrodzenie to należało się pracownikowi, choćby stosunek pracy skończył się przed upływem powyższego dwutygodniowego terminu wskutek wypowiedzenia, dokonanego w okresie przeszkody przez pracodawcę, albo wskutek przedwczesnego rozwiązania umowy przez pracodawcę bez winy pracownika (§3). Natomiast w myśl art. 459 k. z. jeżeli stosunek pracy trwał krócej niż pół roku, pracownik zachowywał prawo do wynagrodzenia w razie niemożności pełnienia pracy z ważnej przyczyny przez krótki okres czasu.

Z chwilą wejścia w życie kodeksu pracy nastąpiła zmiana w zakresie świadczeń przysługujących pracownikowi za okres niezdolności do pracy w związku z chorobą. Zniesiony został obowiązujący w tym zakresie dualizm wypłacanych świadczeń. Przyjęto, że co do zasady pracownicy w okresie niezdolności do pracy wskutek choroby uprawnieni są wyłącznie do zasiłku chorobowego. Jednocześnie utrzymano w mocy uregulowania zapewniające szczególnym kategoriom zatrudnionych prawo do wynagrodzenia za pracę za ten czas. Zasada wypłaty wynagrodzenia jedynie za pracę faktycznie wykonaną nie była

²¹¹ Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. Kodeks zobowiązań Dz. U. nr 82, poz. 598 ze zm., dalej jako „k. z.”.

²¹² Dz. U. nr 82, poz. 599, dalej jako „przepisy wprowadzające k. z.”.

stosowana konsekwentnie i w odniesieniu do wszystkich pracowników²¹³. Podkreślano jednak wyjątkowy charakter regulacji zapewniających zachowanie prawa do wynagrodzenia w okresie nieświadczenia pracy z powodu niezdolności do pracy i ich ograniczenie do stosunków służbowych²¹⁴.

Pierwotnie w świetle art. 92 k. p. ryzykiem niezdolności do pracy obciążano w całości fundusze publiczne, tj. Fundusz Ubezpieczenia Chorobowego. Zgodnie z tym przepisem za czas nieobecności w pracy z powodu: 1) niezdolności do pracy wskutek choroby, 2) odosobnienia w związku z chorobą zakaźną pracownikowi przysługiwał zasiłek na zasadach określonych w odrębnych przepisach²¹⁵. Ustawodawca odsyłał więc w zakresie świadczeń za ten okres do przepisów ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. W związku z tym w okresie od 1 stycznia 1975 r. do 28 lutego 1995 r. osoby objęte ubezpieczeniem chorobowym ze wszystkich tytułów ubezpieczenia, w tym pracownicy w okresach niezdolności do pracy z powodu choroby otrzymywali wyłącznie świadczenia z ubezpieczenia chorobowego, przede wszystkim zasiłek chorobowy. Ryzykiem niezdolności do pracy z powodu choroby został w całości obciążony organ ubezpieczeniowy.

Instytucja wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wprowadzona została do polskiego porządku prawnego ustawą z dnia 3 lutego 1995 r.²¹⁶ z mocą obowiązującą od 1 marca 1995 r. Wynikało to ze zmian na rynku pracy i doprowadziło do tego, że na pracodawców została przeniesiona część kosztów niezdolności pracownika do pracy w postaci wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy²¹⁷. Tym samym doszło do obciążenia pracodawcy częścią ryzyka czasowej niezdolności pracownika do pracy²¹⁸.

Ta regulacja prawna, miała zastosowanie wyłącznie do osób pozostających w stosunku pracy na podstawie umowy o pracę, tj. pracowników których stosunek pracy był uregulowany przepisami kodeksu pracy²¹⁹. W stosunku do osób, których stosunek pracy był uregulowany odrębnymi przepisami konstrukcja wynagrodzenia chorobowego miała zastosowanie tylko jeśli przepisy odrębne nie zawierały szczególnego uregulowania²²⁰.

²¹³ I. Jędrasik-Jankowska, *Zasiłek chorobowy ...*, s. 74

²¹⁴ J. Jończyk, *Prawo zabezpieczenia społecznego ...*, s. 199.

²¹⁵ A. Napiórkowska, *Wynagrodzenie za pracę ...*, s. 198

²¹⁶ Ustawa z dnia 3 lutego 1995 r. o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz zmianie ustawy – Kodeks pracy, Dz. U. nr 16, poz. 77, dalej jako „ustawa z dnia 3 lutego 1995 r.”

²¹⁷ M. Olszewska, *Kierunki zmian ubezpieczenia chorobowego [w:] Ewolucja Ubezpieczeń ...*, s. 107.

²¹⁸ A. Napiórkowska, *Wynagrodzenie za pracę ...*, s. 177.

²¹⁹ I. Jędrasik-Jankowska, *Nowe uregulowania ...*, s. 29.

²²⁰ Ibidem, s. 31.

Stosownie do przepisu art. 92 k. p. w brzmieniu nadanym powyższym aktem prawnym za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek: 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 35 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowywał prawo do 80% wynagrodzenia, chyba że w danym zakładzie pracy wprowadzono wyższe wynagrodzenie z tego tytułu, 2) wypadku przy pracy, wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby zawodowej lub choroby przypadającej w okresie ciąży - w okresie wskazanym w pkt 1 - pracownik zachowywał prawo do 100% wynagrodzenia. Wynagrodzenie to obliczane było według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłacane za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy (art. 92 §2 k. p.). W myśl art. 92 §3 pkt. 2 k. p. nie przysługiwało w przypadkach, w których pracownik nie miał prawa do zasiłku chorobowego. Natomiast za czas niezdolności do pracy trwającej łącznie dłużej niż 35 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługiwał zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach (art. 92 §4 k. p.). Przez okres 35 dni w roku kalendarzowym ryzyko niezdolności do pracy pracownika ponosił więc pracodawca. W przypadku dalszego utrzymywania się niezdolności do pracy osobie pozostającej w zatrudnieniu pracowniczym przysługiwał zasiłek chorobowy na zasadach określonych w ustawie z dnia 17 grudnia 1974 r. Ustawodawca zrezygnował więc z koncepcji obciążenia ryzykiem czasowej niezdolności do pracy wyłącznie instytucji ubezpieczeniowej. Ciężar tego zdarzenia losowego został rozłożony pomiędzy podmiot gromadzący składki na ubezpieczenie chorobowe i podmiot czerpiący korzyści z pracy ubezpieczonych. Rozkład tej kategorii obciążeń nie był jednak równy.

Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, nazywane też wynagrodzeniem chorobowym lub gwarancyjnym wypłacane miało być od 1 marca 1995 r. przez pracodawców zatrudniających powyżej 5 pracowników²²¹. Nie miało przy tym znaczenia, czy był to zakład pracy uspołeczniony, czy nieuspołeczniony. W związku z tym uległa pogorszeniu sytuacja tych ostatnich pracodawców, którzy zaczęli partycypować w ryzyku niezdolności do pracy pracowników finansowanym wcześniej przez ZUS²²².

W konsekwencji powyższej nowelizacji kodeksu pracy zmienił się też charakter wypłacanych pracownikom w związku z niezdolnością do pracy świadczeń

²²¹ A. Napiórkowska, *Wynagrodzenie za pracę ...*, s. 198.

²²² M. Paluszkiwicz, *Uwagi na temat udziału pracodawcy w ryzyku niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby* [w:] *40 lat Kodeksu pracy*, pod red. M. A. Mielczarka i Z. Górala, Warszawa 2015, s. 230.

ubezpieczeniowych na wynikające ze stosunku pracy²²³. Wśród przedstawicieli doktryny pojawiły się głosy, że świadczenie to utraciło charakter rekompensaty za utracone wskutek niemożności świadczenia pracy wynagrodzenie²²⁴. Wskazywano, że miało charakter świadczenia gwarancyjnego²²⁵. Pojawiły się nawet głosy, że z uwagi na przeważającą liczbę przypadków krótkotrwałej niezdolności do pracy, wprowadzona konstrukcja wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy faktycznie wyłączyła w stosunku do pracowników instytucję ubezpieczenia chorobowego²²⁶.

Przepis art. 92 k. p. był kilkakrotnie nowelizowany. Zakres wprowadzanych zmian nie dotyczył jednak konstrukcji utraty prawa do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy.

Skrócenie okresu wypłaty wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy przez pracodawców do 33 dni w roku kalendarzowym nie wpłynęło zasadniczo na ich sytuację ekonomiczną. Także z punktu widzenia kosztów pracy miało marginalne znaczenie²²⁷.

W okresie od dnia 1 stycznia 2003 r. do dnia 1 stycznia 2004 r. poziom partycypacji pracodawców w ryzyku niezdolności do pracy pracownika był ograniczony w przypadkach krótkotrwałej niezdolności do pracy. Pozbawiono pracownika prawa do wynagrodzenia chorobowego za pierwszy dzień każdej niezdolności do pracy nieprzekraczającej sześciu dni²²⁸. Od tej zasady odstąpiono w ustawie z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw²²⁹ wskutek uchylecia art. 92 §1¹ k. p.

Duże zmiany w zakresie wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wprowadziła ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw²³⁰. W jej wyniku skróceniu do 14 dni w roku kalendarzowym uległ okres pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy przez pracowników, którzy ukończyli 50 rok życia (art. 92 §1 pkt 1 k. p.). Po tym okresie nabywają oni prawo do zasiłku chorobowego. Zmodyfikowany okres przysługiwania prawa do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy dotyczył jednak niezdolności do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50 rok życia. Rozwiązanie to dotyczyło więc starszych wiekiem pracowników, bardziej narażonych na

²²³ I. Jędrasik-Jankowska, *Nowe uregulowania ...*, s. 29.

²²⁴ M. Paluszkiwicz, *Uwagi na temat ...*, s. 229.

²²⁵ M. Rafacz-Krzyżanowska, *Wynagrodzenie za pracę za czas choroby pracownika*, PiZS nr 12/1995, s. 40.

²²⁶ J. Jończyk, *Prawo zabezpieczenia ...*, s. 199.

²²⁷ M. Olszewska, *Kierunki zmian ubezpieczenia chorobowego [w:] Ewolucja Ubezpieczeń ...*, s. 108

²²⁸ M. Paluszkiwicz, *Uwagi na temat ...*, s. 233.

²²⁹ Dz. U. nr 213, poz. 2081, dalej jako „ustawa z dnia 14 listopada 2003 r.”.

²³⁰ Dz. U. nr 6, poz. 33, dalej jako „ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r.”.

ryzyko niezdolności do pracy²³¹. Nowelizacje wprowadzone ustawami z dnia 14 listopada 2003 r. i 19 grudnia 2008 r. należy ocenić pozytywnie z uwagi na to, że doprowadziły do jej dostosowania do potrzeb zmieniającej się rzeczywistości. Ciężar ryzyka losowego niezdolności do pracy pracownika został rozłożony na dwie strony stosunku pracy, tj. pracodawcę, który czerpie korzyści z pracy osoby fizycznej oraz pracownika, z którego środków finansowana jest składka na ubezpieczenie chorobowe (art. 16 ust. 2 ustawy systemowej). Szczególne znaczenie z punktu widzenia pracodawców miała nowelizacja dotycząca pracowników, którzy ukończyli 50 rok życia i z racji wieku są szczególnie narażeni na ryzyko niezdolności do pracy związane z chorobą. Ograniczenie okresu pobierania przez nich wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy stanowi realną zachętę dla pracodawców do zatrudniania osób z tej grupy wiekowej²³².

3. Pojęcie i istota wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy

W myśl art. 92 k. p. za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia - trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do określonej procentowo części wynagrodzenia za pracę²³³. Zobowiązany do wypłaty tego wynagrodzenia jest każdy pracodawca, niezależnie od liczby zgłoszonych przez niego do ubezpieczeń

²³¹ M. Paluszkiwicz, *Uwagi na temat ...*, s. 234.

²³² M. Olszewska, *Kierunki zmian ubezpieczenia chorobowego [w:] Ewolucja Ubezpieczeń ...*, s. 108.

²³³ Opracowany przez Komisję Kodyfikacyjną kodeks pracy przewiduje w dalszym ciągu funkcjonowanie instytucji wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy. Utrzymano więc w nim podział ryzyka niezdolności pracownika do pracy między pracodawcę i system ubezpieczeń społecznych. Skrócono jednak okres, za jaki wypłacane jest wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy u pracodawców zatrudniających więcej niż 5 pracowników do 14 dni niezdolności do pracy w roku kalendarzowym, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – 7 dni, a w przypadku pracodawców zatrudniających do 5 pracowników – odpowiednio do 5 i 3 dni niezdolności do pracy w roku kalendarzowym (art. 224 §1 pkt 1 projektu kodeksu pracy). Okres przysługiwania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy określony został w przypadku umów o pracę zawartych na czas wykonywania pracy sezonowej odpowiednio na 3, 5 i 7 dni w roku kalendarzowym w przypadkach umów zawartych na okres 30, 90 i powyżej 90 dni (art. 224 §6 projektu kodeksu pracy). Zgodnie z projektem kodeksu pracy prawa do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy nie zachowuje natomiast pracownik wykonujący pracę na podstawie umowy o pracę zawartej na czas wykonywania pracy dorywczej oraz nietatowej umowy o pracę (art. 224 §7 projektu kodeksu pracy). Szczególne rozwiązanie dotyczy natomiast umów o pracę na czas określony zawartych w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przewidując zachowanie prawa do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy przez pracownika za okres, za który pracodawca nie wypłacił w danym roku takiego wynagrodzenia zastępowanemu pracownikowi. Projekt kodeksu pracy, <https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy>.

społecznych pracowników²³⁴. Wynagrodzenie z art. 92 k. p. nie może zostać zastąpione wypłatą zasiłku chorobowego nawet w sytuacji, gdy pracodawca z różnych względów nie wypłacił go pracownikowi²³⁵.

Z uwagi na brak definicji legalnej zarówno wynagrodzenia za pracę, jak i wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, charakter prawny tej ostatniej instytucji nie jest jasny. Niewątpliwie między tymi dwiema kategoriami świadczeń występuje różnica. Problematiczne staje się nawet samo umiejscowienie wynagrodzenia, o którym mowa w art. 92 k. p. w konkretnej kategorii świadczeń ze stosunku pracy. Nasuwają się wątpliwości czy powinno być ono zaliczone do tzw. świadczeń pozapłacowych, pozawynagrodzeniowych czy wynagrodzenia²³⁶. Rozstrzygnięcie tych dylematów jest utrudnione z uwagi na brak kompleksowego ujęcia kwestii wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy²³⁷.

Przedstawiciele doktryny wskazują jako kryterium przesądzające o wynagrodzeniowym lub niewynagrodzeniowym charakterze świadczenia z art. 92 §1 k. p. cechy wynagrodzenia za pracę. Podkreśla się, że wynagrodzenie za pracę ze swej istoty jest świadczeniem wzajemnym, stanowi ekwiwalent wykonanej pracy²³⁸. Jedyne wyjątkowo wynagrodzenie przysługuje mimo nieświadczenia pracy za tzw. okresy równoważące jej wykonywanie²³⁹. Michał Seweryński zwrócił uwagę na występowanie przyczyn prawnie równoważnych wykonywania pracy rozumianych jako potrzeby życiowe występujące po stronie pracownika. W jego ocenie nawet w sytuacji niewykonywania pracy brak jest podstaw do podważania wzajemności pracy i wynagrodzenia. Powinna być bowiem ona ujmowana w znaczeniu szerokim z racji korzystania przez pracodawcę z pracy pracownika przez cały okres trwania stosunku pracy²⁴⁰. Immanentną cechą stosunku pracy jest obowiązek pracodawcy do spełniania w określonych sytuacjach na rzecz pracownika świadczeń, których zakres wykracza poza ramy świadczenia wzajemnego pracownika, tj. ilość i jakość pracy. Związane jest to z zaspokajaniem potrzeb wypoczynku oraz innych potrzeb socjalno-ekonomicznych

²³⁴ T. Fijałkowski, *Kodeks pracy. Ustawy. Nowe przepisy wykonawcze. Teksty ujednolicone. Komentarz. Orzecznictwo sądowe*, Warszawa 2009, s. 87.

²³⁵ I. Jędrasik – Jankowska, *Pojęcia i konstrukcje ...*, s. 331.

²³⁶ Wyrok SN z 24.03.1999 r. (I PKN 634/98), OSP nr 12/2000 poz. 178.

²³⁷ A. Napiórkowska, *Wynagrodzenie za pracę ...*, s. 215.

²³⁸ Ibidem, s. 211.

²³⁹ B. Wagner, *Wynagrodzenie za pracę i jego związek z pracą [w:] Człowiek, obywatel, pracownik. Studia z zakresu prawa. Księga jubileuszowa poświęcona Profesor Urszuli Jackowiak*, pod red. J. Steliny, A. Wypych – Żywickiej, GSP nr 17/2007, s. 308.

²⁴⁰ M. Seweryński, *Wynagrodzenie za pracę. Pojęcie, regulacja i ustalenia*, Łódź 1976, s. 75-77.

pracownika. Obowiązek ten materializuje się w postaci tzw. wypłat gwarancyjnych, czyli świadczeń pieniężnych o innym charakterze niż wynagrodzenie za pracę²⁴¹.

Problemów dotyczących natury wynagrodzenia z art. 92 k. p. nie rozwiązało nawet wypracowanie definicji wynagrodzenia za pracę przez doktrynę prawa pracy, która rozumie je jako obowiązkowe majątkowe świadczenie przysparzające przysługujące od pracodawcy na rzecz pracownika za wykonaną pracę oraz świadczenia równoważne przypadające ze okresy niewykonywania pracy²⁴².

Odzwierciedlenie problemów interpretacyjnych dotyczących rozróżnienia wynagrodzenia za pracę i wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy stanowi terminologia używana na określenie wynagrodzenia, o którym mowa w art. 92 §1 k. p.

Część doktryny posługuje się określeniem wynagrodzenie gwarancyjne²⁴³ lub wypłata gwarancyjna na oznaczenie tej konstrukcji prawnej. Pod pojęciem tym rozumie się wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy z powodu choroby przysługujące z racji jego zagwarantowania przez przepisy prawa pracy²⁴⁴. Jan Jończyk traktuje natomiast wynagrodzenie gwarancyjne jako tzw. „wynagrodzenie za pracę bez pracy” należne w razie nieświadczenia pracy z powodu przestoju, przyczyn leżących po stronie pracodawcy oraz wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy²⁴⁵. Nie budzi wątpliwości, że uprawnienie pracownika do uzyskania tzw. wypłaty gwarancyjnej powinno mieć oparcie w konkretnej podstawie prawnej²⁴⁶.

Zaliczanie wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy do kategorii wynagrodzenia gwarancyjnego jest przedmiotem krytyki w piśmiennictwie z uwagi na niezwykłą pojemność tej instytucji. Obejmuje ona bowiem przypadki zachowania prawa do wynagrodzenia mimo nieświadczenia pracy z bardzo zróżnicowanych przyczyn leżących tak po stronie pracodawcy, jak i pracownika²⁴⁷. Termin wynagrodzenie gwarancyjne jest stosowany także na określenie świadczeń przysługujących niektórym kategoriom pracowników za cały okres ich usprawiedliwionej nieobecności w pracy, spowodowanej m.in. niezdolnością do pracy z

²⁴¹ Z. Salwa, *Prawo pracy PRL ...*, s. 230.

²⁴² Zob. M. Święcicki, *Prawo wynagrodzenia za pracę*, Warszawa 1963; M. Seweryński, *Wynagrodzenie za pracę ...*, s. 47 i n.

²⁴³ Zob. W. Muszalski, *Prawo socjalne*, Warszawa 2007, s. 51; A. M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Przepisy wykonawcze. Orzecznictwo*, Warszawa 1997, s. 384; J. Wratny, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2005, s. 243.

²⁴⁴ A. Napiórkowska, *Wynagrodzenie za pracę ...*, s. 213.

²⁴⁵ J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1995, s. 356-357.

²⁴⁶ B. Wagner [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. L. Florka, Warszawa 2005, s. 546.

²⁴⁷ J. Jończyk, *Prawo zabezpieczenia ...*, s. 198.

powodu choroby²⁴⁸. Posługiwanie się tą samą nazwą na oznaczenie tak zróżnicowanych wypłat na rzecz pracowników wprowadza dodatkowe niejasności i zamieszanie terminologiczne. Zachowanie przez pracowników prawa do wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy może wynikać z przepisów kodeksu pracy, w szczególności art. 92 §1 k.p., ale również z regulacji szczególnych dotyczących określonych kategorii pracowników²⁴⁹. Wynika to bowiem z ukształtowania stosunków pracy niektórych grup zawodowych w odmienny sposób²⁵⁰.

Z koncepcją wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy jako wypłaty gwarancyjnej wiąże się podział na wynagrodzenie za pracę *sensu stricto* i *sensu largo*. Pierwsza z kategorii odnosi się do wynagrodzenia za pracę wykonaną. Natomiast wynagrodzenie gwarancyjne (inaczej wypłata gwarancyjna) zaliczane jest do kategorii wynagrodzenia *sensu largo*²⁵¹. Rozróżnienie to wynika z faktu, że wynagrodzenie przysługuje za wykonaną pracę, a świadczenia socjalne, w tym wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy mają jedynie związek z pracą i nie stanowią zapłaty za jej świadczenie. Oprócz wynagrodzenia chorobowego do świadczeń związanych z pracą należały wypłaty kompensacyjne m. in. z tytułu diet, odszkodowania dla pracownika z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy przy rozwiązaniu umowy o pracę, odszkodowania związane z wygaśnięciem umowy o pracę, rekompensaty z tytułu uszczerbku w związku z wypadkiem przy pracy, czy nawet nagrody, premie lub inne bonusy²⁵². Przeciwno koncepcji wynagrodzenia za pracę *sensu largo*, obejmującego świadczenia inne niż wynagrodzenie za wykonaną pracę opowiadał się H. Szurgacz. W opinii tego Autora ich *ratio legis* nie stanowi świadczenie pracy, ale inne doniosłe względy. W efekcie, zasadne jest wyróżnianie wynagrodzenia za pracę, a obok niego osobnych kategorii wynagrodzeń gwarancyjnych rozumianych jako wynagrodzenia za gotowość do pracy oraz wynagrodzeń socjalnych, czyli wynagrodzeń za czas niezdolności do

²⁴⁸ A. Rzetecka – Gil, *Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 49.

²⁴⁹ W. Ostaszewski [w:] *Spoleczne ubezpieczenia wypadkowe i chorobowe*, pod red. M. Gersdorf, B. Gudowskiej, Warszawa 2012, s. 495.

²⁵⁰ B. Wagner, *Zasiłki i wynagrodzenie za czas nieobecności w pracy*, PUSIG nr 5/2000, s. 5. Tytułem przykładu należy wskazać na sędziów (art. 94 §1 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych, t. j. Dz. U. z 2020 r., poz. 2072, dalej jako „p. o. u. s. p.”) i prokuratorów (art. 115 §1 ustawy z dnia 28 stycznia 2016 r. Prawo o prokuraturze, t. j. Dz. U. z 2019 r., poz. 740 ze zm., dalej jako „Prawo o prokuraturze”) jako przedstawicieli dwóch grup zawodowych, które zachowały za okres niezdolności do pracy prawo do wynagrodzenia za pracę w myśl obecnie obowiązujących regulacji prawnych.

²⁵¹ B. Wagner [w:] *Kodeks pracy ...*, s. 546.

²⁵² M. Tomaszewska [w:] *Prawo pracy*, pod red. J. Steliny, Warszawa 2016, s. 325; W. Uziak [w:] *Prawo pracy. Podręcznik dla studentów prawa*, pod red. U. Jackowiak, W. Uziaka i A. Wypych - Żywickiej, Warszawa 2012, s. 368.

pracy²⁵³. Określenie należności za okres niezdolności do pracy jako wynagrodzenia socjalnego używane jest rzadko²⁵⁴. Terminem tym posługiwał się m.in. H. Szurgacz, zaliczając do tej kategorii świadczeń obok wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy także wynagrodzenie za usprawiedliwione zwolnienia od pracy, takie jak: zwolnienie na okres uczestnictwa w akcji ratowniczej przez ratownika Górskiego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego, zwolnienie z okazji ślubu, zwolnienie w związku z koniecznością przeprowadzenia obowiązkowych badań lekarskich czy wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego²⁵⁵.

W związku z krytyką praktyki zaliczenia wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy do wypłat gwarancyjnych, pojawiły się propozycje określania wynagrodzenia z art. 92 k. p. mianem wynagrodzenia chorobowego²⁵⁶. Atutem tego terminu jest ukazywanie związku świadczenia z chorobą i spowodowaną tym niezdolnością do pracy oraz przeciwstawienie jego ubezpieczeniowemu odpowiednikowi, czyli zasiłkowi chorobowemu. Także i to stanowisko spotkało się z krytyką. Powyższemu określeniu zarzucano bowiem zbytnią ogólnikowość²⁵⁷. Kwestionowano też samo *ratio legis* wprowadzenia wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, z racji obowiązkowego charakteru ubezpieczenia chorobowego pracowników²⁵⁸ i nadmiernego obciążenia pracodawcy ryzykiem socjalnym niezdolności pracownika do pracy²⁵⁹. Część przedstawicieli doktryny postuluje rozłożenie tego ryzyka pomiędzy trzy podmioty: pracodawców, pracowników i ZUS²⁶⁰.

W piśmiennictwie zdarzają się też przypadki posługiwania się zamiennie pojęciami wynagrodzenia chorobowego i wynagrodzenia gwarancyjnego na określenie wynagrodzenia z art. 92 k. p.²⁶¹

W mojej ocenie termin wynagrodzenie socjalne, obok ustawowego zwrotu wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, najtrafniej odzwierciedla charakter prawny

²⁵³ H. Szurgacz, *Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia związane z pracą* [w:] *Prawo pracy. Zarys wykładu*, pod red. H. Szurgacza, Warszawa 2016, s. 220 i 236-237.

²⁵⁴ B. Wagner [w:] *Kodeks pracy ...*, s. 546.

²⁵⁵ H. Szurgacz, *Wynagrodzenie za pracę ...*, s. 237-238.

²⁵⁶ Tak m.in. I. Jędrasik-Jankowska, *Zasiłek chorobowy jako świadczenie w razie czasowej niezdolności do pracy* [w:] *Ryzyko niezdolności do pracy w zabezpieczeniu społecznym*, pod red. U. Jackowiak i R. Ziółkowskiej, Gdańsk 2006, s. 7.

²⁵⁷ J. Jończyk, *Prawo zabezpieczenia ...*, s. 198.

²⁵⁸ Taki pogląd prezentowali T. Liszcz, *Zmiany w prawie pracy a prawo do pracy*, „Jurysta” nr 6/2002, s. 21 i K. Rączka, *Kodeks pracy po zmianach*, PUSiZ nr 9/2002, s. 4.

²⁵⁹ Ten zarzut formułował m.in. W. Uziak [w:] *Prawo pracy ...*, Kraków 2005.

²⁶⁰ J. Wrątny, *Dylematy polityki prawa w zakresie wynagrodzenia za pracę* [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI-ego wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego* pod red. M. Matey – Tyrowicz, L. Nowackiego, B. Wagner, Warszawa 2002, s. 539.

²⁶¹ S. Pieńkowska – Krzemieniecka [w:] *Ubezpieczenia gospodarcze ...*, s. 407. Zob. też Z. Kluszczyńska [w:] *System ubezpieczeń ...*, s. 89-90.

wynagrodzenia z art. 92 k. p. i jego związek z rekompensowaniem ubezpieczeniowego ryzyka niezdolności do pracy. Stąd powinny być one powszechnie stosowane.

W doktrynie prawa pracy występuje też rozbieżność odnośnie charakteru prawnego wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy. Wątpliwości w tym zakresie dotyczą zarówno ubezpieczeniowej lub wynagrodzeniowej natury tych świadczeń, jak i charakteru tej wypłaty ze względu na jej funkcję oraz związany z tym poziom zabezpieczenia potrzeb pracownika niezdolnego do pracy. Za trafny należy uznać pogląd A. Sobczyka, że dylemat co do ubezpieczeniowego lub wynagrodzeniowego charakteru świadczenia z art. 92 k. p. jest jedynie pozorny. Gdyby ustawodawca chciał tej wypłacie nadać wymiar świadczenia z ubezpieczeń społecznych, wymieniłby je jako jeden z rodzajów świadczeń z ubezpieczenia społecznego²⁶². Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy uregulowane zaś zostało w art. 92 k. p., tj. jako instytucja prawa pracy.

Odnośnie roli, jaką miało pełnić wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, część doktryny opowiada się za alimentacyjnym charakterem tego świadczenia. W tym kontekście wynagrodzenie z art. 92 k. p. miało, podobnie jak wynagrodzenie za pracę, gwarantować niezdolnym do pracy pracownikom i ich rodzinom utrzymanie na poziomie minimum socjalnego²⁶³. Inni przypisują mu charakter substytutu wynagrodzenia za pracę²⁶⁴, uzasadniając obowiązek jego wypłaty obowiązkiem pracodawcy dbania o dobro pracownika. Taki charakter świadczenia z art. 92 k. p. jest kwestionowany przez część przedstawicieli piśmiennictwa²⁶⁵. Nie przedstawiono jednak na poparcie tego stanowiska logicznych i przekonujących argumentów. W judykaturze opowiedziano się zaś za funkcją wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy jako odpowiednika wynagrodzenia za pracę lub tych jego składników, których pracownik nie mógł uzyskać ze względu na niezdolność do pracy²⁶⁶.

²⁶² A. Sobczyk, *Glosa do wyroku SN z dnia 19 stycznia 1998 r. (I PKN 477/97)*, OSP nr 6/1999, poz. 124.

²⁶³ Tak m. in. Z. Salwa, *Prawo pracy PRL w zarysie*, Warszawa 1977, s. 207-208 i 217-218 oraz W. Uziak [w:] *Prawo pracy ...*, s. 385.

²⁶⁴ Tak W. Piotrowski, *Wynagrodzenie za pracę* [w:] *Prawo pracy. Zarys wykładu*, pod red. W. Jaśkiewicza, Cz. Jackowiaka, W. Piotrowskiego, Poznań 1967, s. 322; W. Piotrowski, *Prawo do wynagrodzenia za pracę* [w:] *Studia nad kodeksem pracy*, pod red. W. Jaśkiewicza, Poznań 1975, s. 159-175; W. Piotrowski, *Wynagrodzenie za pracę* [w:] *Prawo pracy. Zarys wykładu*, pod red. W. Jaśkiewicza, Cz. Jackowiaka, W. Piotrowskiego, Poznań 1967, s. 237-239; A. Rzetecka – Gil, *Ustawa o świadczeniach ...*, s. 47-48.

²⁶⁵ M. Piankowski, *Kodeks pracy z aktami związkowymi. Komentarz*, Gdańsk 1994, s. 208 i 220. Autor ten prezentował niekonsekwentne stanowisko, to odmawiając wypłatom gwarancyjnym w ogóle charakteru wynagrodzenia, a innym razem – wynagrodzenia za pracę w ścisłym tego słowa znaczeniu.

²⁶⁶ Tak SN w uchwale z 21.08.1996 r. (II UZP 7/96), OSNAPIUS nr 6/1997, poz. 100 oraz w wyroku z 09.12.2003 r. (I PK 133/03), niepubl. [w:] B. Wagner, *Kodeks pracy...*, s. 593.

Nie budzi wątpliwości odmienny charakter zasiłku chorobowego i wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy jako świadczeń uregulowanych w różnych działach prawa²⁶⁷. Ze względu na istniejące między nimi powiązania oraz to, że fundamenty instytucji wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy są mocno zakorzenione w prawie ubezpieczeń społecznych, wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy traktowane jest jako konstrukcja z pogranicza prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych²⁶⁸. Okresy pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy i zasiłku chorobowego następują bowiem bezpośrednio po sobie²⁶⁹.

Na tle instytucji wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy występują wątpliwości co do zakresu ryzyka objętego ochroną w ramach wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy. Początkowo uznawano, że był on węższy od tego kompensowanego w ramach zasiłku chorobowego. Miał on obejmować niezdolność do pracy z powodu choroby, choroby zakaźnej, choroby zawodowej i choroby przypadającej w okresie ciąży, a także wypadku przy pracy oraz wypadku w drodze do pracy lub z pracy. Poza jego zakresem pozostawała zaś niemożność świadczenia pracy w związku z leczeniem z powodu uzależnienia od alkoholu, środków odurzających lub substancji psychotropowych. W doktrynie prezentowane było stanowisko, zgodnie z którym zaniechanie powołania tych sytuacji w przepisie art. 92 k. p. wskazuje na wolę ustawodawcy objęcia tego rodzaju przypadków zasiłkiem chorobowym od pierwszego dnia niezdolności do pracy²⁷⁰. Na uzasadnienie tego poglądu przytaczano argumenty, że uzależnienie od alkoholu, narkotyków czy substancji psychotropowych co do zasady nie wykazuje związku z wykonywaną pracą. To sytuacje nietypowe, w przeważającej mierze zależne od pracownika, które nie zaliczają się do czynników branych pod uwagę przez pracodawcę w procesie organizacji pracy. Za objęciem tych przyczyn niemożności wykonywania pracy ochroną ubezpieczeniową przemawia to, że zwalczanie zjawisk alkoholizmu i narkomanii oraz wspieranie osób uzależnionych leży w interesie społecznym.

²⁶⁷ W przypadku wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy okres prawa do tego świadczenia ustalany jest na odmiennych zasadach niż okres pobierania zasiłku chorobowego. Nie ma tu bowiem znaczenia brak przerwy między poszczególnymi okresami jego pobierania ani długość ewentualnej przerwy. Zliczane są wszystkie nieobecności pracownika w danym roku kalendarzowym do wysokości rocznego limitu wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy. Tak A. Napiórkowska, *Wynagrodzenie za pracę...*, s. 218.

²⁶⁸ Ibidem, s. 193-194.

²⁶⁹ Ibidem, s. 218.

²⁷⁰ I. Jędrasik-Jankowska, *Ubezpieczenie wypadkowe ...*, s. 168 oraz *Pojęcia i konstrukcje ...*, s. 352. Pogląd, że wynagrodzenie, o którym mowa w art. 92 §1 k. p. nie przysługuje w razie niemożności wykonywania pracy z powodu podjętego leczenia uzależnienia od alkoholu i środków odurzających prezentowany był także przez T. Bińczycką, *Prawo do zasiłku chorobowego*, „Przegląd Ubezpieczeniowy” nr 10/1999, s. 25-26; T. Bińczycką - Majewską, *Zasiłek chorobowy i ochrona trwałości stosunku pracy w razie choroby w dobie ograniczania wydatków publicznych*, PiZS nr 2/2005, s. 14 oraz K. Kolasińskiego, *Prawo pracy i zabezpieczenia społecznego*, Toruń 2003, s. 393-394.

Zgodnie z drugim stanowiskiem formułowanym w oparciu o wykładnię celowościową skoro zarówno wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, jak i zasiłek chorobowy mają zapewniać środki utrzymania osobom niezdolnym do pracy, to wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy ma chronić przed tymi samymi rodzajami ryzyka ubezpieczeniowego co zasiłek chorobowy²⁷¹. Przy określaniu zasad przysługiwania pracownikowi prawa do tego wynagrodzenia chorobowego odwoływano się bowiem do zawartego w art. 92 k. p. odesłania do instytucji zasiłku chorobowego²⁷².

Rozstrzygnięcie kwestii, który z powyższych poglądów należy uznać za słuszny nie jest proste. Kształt obowiązującej regulacji prawnej dostarcza argumentów na uzasadnienie trafności zarówno pierwszego, jak i drugiego stanowiska. Zwolennicy pierwszego stanowiska akcentowali, że wyłączenie wynagrodzenia za pracę w przypadku opisanego wyżej ryzyka stanowi przejaw racjonalizacji ryzyka socjalnego pracodawcy. Natomiast argumentów na rzecz trafności drugiego poglądu dostarcza kodeksowa zasada, że wynagrodzenie chorobowe nie przysługuje w przypadkach braku prawa do zasiłku chorobowego i na odwrót. Skoro prawo do zasiłku chorobowego przysługuje zarówno w związku z niezdolnością do pracy spowodowaną chorobą, jak i zdarzeniami z nią zrównanymi, to wynagrodzenie chorobowe przysługuje w tych samych okolicznościach. Nie można jednak zignorować całkowicie faktu, że zgodnie z przepisami kodeksu pracy w przypadku, gdy pracownik nie świadczy pracy, zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko jeśli przepis wyraźnie tak stanowi²⁷³.

W mojej ocenie, należy się opowiedzieć za poglądem o objęciu konstrukcją wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy także przypadków niemożności świadczenia pracy z powodu podjęcia leczenia uzależnienia od alkoholu lub środków odurzających. Pogląd taki znajduje oparcie nie tylko w ścisłym związku łączącym zasiłek chorobowy i wynagrodzenie chorobowe, ale także w analogicznej roli powyższych świadczeń jako ekwiwalentu dochodu, którego nie mógł osiągnąć pracownik w okresie niezdolności do pracy. Skoro wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy jest wypłacane za okres odpowiednio pierwszych 33 lub 14 dni niezdolności do pracy, a zasiłek chorobowy za dalszy okres niezdolności pracownika do pracy, nie ma podstaw do różnicowania zakresu ochrony w

²⁷¹ A. Napiórkowska, *Wynagrodzenie za pracę...*, s. 230-231. Na stanowisku o objęciu wynagrodzeniem za czas niezdolności do pracy także ryzyka niemożności wykonywania pracy z powodu leczenia alkoholizmu i narkomanii stała m.in. B. Wagner, *Wynagrodzenie za pracę ...*, s. 592, B. Wagner, *Prawo pracowników do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego*, PiZS nr 5/2000, s. 5, B. Wagner, *Zasiłki i wynagrodzenie ...*, s. 5; J. Skoczyński [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. Z. Salwy, Warszawa 2005 oraz A. Kosut, *Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy z powodu choroby (wybrane zagadnienia)*, PiZS nr 1/2003, s. 28-32.

²⁷² B. Wagner, *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. L. Florka, Warszawa 2017, s. 486.

²⁷³ A. Napiórkowska, *Wynagrodzenie za pracę ...*, s. 196-197.

zakresie wynagrodzenia z art. 92 k. p. i zasiłku chorobowego. Poza tym alkoholizm i narkomania są uznawane za chorobę²⁷⁴.

4. Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy a ryzyko pracodawcy

Każdy rodzaj aktywności życiowej prowadzić może do zaistnienia ryzyka²⁷⁵, którego typowymi cechami są niepewność co do jego zaistnienia²⁷⁶ oraz możliwość powstania straty²⁷⁷. Właśnie z punktu widzenia straty definiowano ryzyko jako zagrożenie zdarzeniem, powodującym stratę w posiadanych lub spodziewanych zasobach podmiotu ekonomicznego²⁷⁸. W wypadku jego zaistnienia podejmowane są działania nazywane metodami zarządzania ryzykiem²⁷⁹.

Samo pojęcie ryzyka w zależności od dziedziny życia czy nauki, w których występuje, jest różnie rozumiane²⁸⁰. Nie ma więc podstaw do dokonywania jakichkolwiek porównań w tym zakresie. Zjawisko ryzyka może mieć też różny wymiar²⁸¹. Ryzyko ponoszone przez

²⁷⁴ W Międzynarodowej Klasyfikacji Chorób ICD-10 wymieniane są bowiem i oznaczone kodem F10.2 (zespół uzależnienia) zaburzenia psychiczne i zaburzenia zachowania spowodowane używaniem alkoholu, a w odniesieniu do narkomanii m.in. oznaczone kodem F11.2 (zespół uzależnienia) – zaburzenia psychiczne i zaburzenia zachowania spowodowane używaniem opioidów, <https://bml.pl/narzedzia/icd10/zespol-uzaleznienia>, data dostępu: 05.12.2020 r.

²⁷⁵ Może mieć ono charakter ryzyka czystego rozumianego jako takie, którego zaistnienie powoduje stratę, a jego uniknięcie nie przynosi korzyści albo ryzyka spekulatywnego (in. inwestycyjnego), które prowadzić może do znacznych strat, ale nastawione jest na osiągnięcie jak największych korzyści. Zob. szerzej T. Szumlicz, *Ubezpieczenie społeczne. Teoria dla praktyki*, Bydgoszcz – Warszawa 2005, s. 74.

²⁷⁶ E. Kowalewski, *Ryzyko ubezpieczeniowe – podstawowe pojęcia i terminologie*, „Prawo Asekuracyjne” nr 2/1996, s. 19.

²⁷⁷ T. Szumlicz, *Ubezpieczenie społeczne. ...*, s. 73.

²⁷⁸ Ibidem, s. 75.

²⁷⁹ Do tych metod zaliczano: unikanie ryzyka, ograniczanie ryzyka, rozłożenie ryzyka, zatrzymanie ryzyka i transfer ryzyka (Zob. T. Szumlicz, *Ubezpieczenie społeczne ...*, s. 82 i E. Kowalewski, *Wprowadzenie do teorii ryzyka ubezpieczeniowego* [w:] *Ubezpieczenia w gospodarce rynkowej 2*, pod red. A. Wąsiewicza, Bydgoszcz 1994, s. 28-33). Brak wśród nich metody ubezpieczeniowej tłumaczono tym, że ubezpieczenie stanowi jeden, szczególny rodzaj transferu ryzyka. Stanowi on instrument łagodzenia różnych kategorii ryzyka i przeniesienie całości lub części obowiązków na inny podmiot (Zob. T. Szumlicz, *Ubezpieczenie społeczne ...*, s. 82-83).

²⁸⁰ W prawie pracy największe znaczenie ma ryzyko kreowane przez strony stosunku pracy i rozkład między nimi tego ciężaru. Natomiast na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ryzyko rozumiane było jako możliwość wystąpienia wypadku ubezpieczeniowego albo prawdopodobieństwo jego wystąpienia (Zob. szerzej W. Sanetra, *Ryzyko osobowe zakładu pracy*, Warszawa 1971, s. 6, 13). Potocznie wskazuje się, że ryzyko to przedsięwzięcie o nieznanym, niepewnym lub problematycznym efekcie. Wiąże się z nim element niepewności (Zob. szerzej Ł. Pisarczyk, *Ryzyko pracodawcy*, Warszawa 2008, s. 31).

²⁸¹ Wyróżniamy ryzyko faktyczne rozumiane jako możliwość wystąpienia niepożądanych zjawisk typu choroba, wypadek przy pracy, ryzyko prawne, tj. możliwość wystąpienia określonych konsekwencji prawnych

pracodawcę co do zasady zaliczane jest do kategorii ryzyka normatywnego, a więc sytuacji wystąpienia skutków prawnych niekorzystnych zdarzeń²⁸². Kształtowane jest w procesie stanowienia i stosowania prawa zarówno na poziomie legislacji krajowej mającej charakter najbardziej płynny, ale też międzynarodowej i unijnej²⁸³.

Z zatrudnieniem pracowników w oparciu o umowę o pracę wiążą się różnego rodzaju ryzyka²⁸⁴. Z punktu widzenia jego klasyfikacji, ryzyko pracodawcy obejmuje ryzyko gospodarcze²⁸⁵, ryzyko osobowe²⁸⁶, ryzyko techniczne²⁸⁷ oraz ryzyko socjalne²⁸⁸. Ten ostatni rodzaj ma największe znaczenie w kontekście wypłaty przez pracodawcę wynagrodzenia chorobowego. Stanowi on przeciwieństwo zobowiązaniowej zasady świadczeń wzajemnych. Przejawia się ono bowiem w obowiązku wypłaty wynagrodzenia za pracę także za okresy, w których obowiązek pracownika świadczenia pracy ulega zawieszeniu, a które mimo tego uznano za odpłatne²⁸⁹.

Choroba należy do najczęściej występujących zdarzeń dezorganizujących proces pracy²⁹⁰. Stanowiąc przeszkodę w wykonywaniu pracy wywiera skutki dla obu stron stosunku

zdarzeń faktycznych typu: powstanie obowiązku, utrata prawa, a także ryzyko normatywne, czyli potencjalny lub zaktualizowany obowiązek prawny. Zob. szerzej W. Sanetra, *Ryzyko osobowe* ..., s. 25, s. 43-46.

²⁸² Ł. Pisarczyk, *Ryzyko pracodawcy* ..., s. 33. Stanowi też jeden z rodzajów ryzyka kontraktowego charakterystycznego dla stosunków zobowiązaniowych, w tym stosunku pracy. Wiąże się z zakłóceniami procesu pracy wynikającymi najczęściej z osobistej sytuacji pracownika lub pracodawcy. Zob. szerzej ibidem, s. 35; W. Sanetra, *Kilka uwag o pojęciu odpowiedzialności w prawie pracy*, PiZS nr 11/2007, s. 7; W. Szubert, *Zarys prawa pracy* ..., s. 91 oraz W. Jaśkiewicz, Cz. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa 1985, s. 150.

²⁸³ Ibidem, s. 36.

²⁸⁴ J. Wojtyła, *Dylematy ochronnej funkcji prawa pracy w stosunkach prawnych zatrudnienia [w:] Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu. Księga pamiątkowa poświęcona Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej Profesorowi Lechowi Kaczyńskiemu*, pod red. M. Seweryńskiego i J. Steliny, Gdańsk 2012, s. 385.

²⁸⁵ Ryzyko gospodarcze powinno być rozumiane jako sytuacja pracodawcy, który będąc w stanie spełnić świadczenia na rzecz pracownika, nie ma możliwości jego zrealizowania z uwagi na brak zapotrzebowania na pracę lub własną kondycję finansową. Zob. szerzej M. Świąćicki, *Charakterystyka prawna stosunku pracy*, PiP nr 9/1957, s. 354-355; W. Szubert, *Zarys prawa* ..., s. 91-93; W. Jaśkiewicz, Cz. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy* ..., s. 150-151; A.M. Świąćkowski, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2003, s. 61, T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2006, s. 101; L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy*, Warszawa 2008, s. 45; M. Świąćicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 146

²⁸⁶ Przejawia się ono w tym, że pracodawcę obciążają skutki niezawinionych błędów pracowników i nie ma on możliwości wyegzekwowania od takich pracowników naprawienia szkody wyrządzonej przy okazji wykonywania przez nich pracy. Zob. W. Sanetra, *Ryzyko osobowe* ..., s. 53.

²⁸⁷ Ryzyko techniczne to ponoszenie przez pracodawcę ujemnych następstw wszelkich zakłóceń w funkcjonowaniu zakładu pracy, które nie były przez pracownika zawinione, nawet jeśli zostały wywołane działaniem siły wyższej (Zob. M. Świąćicki, *Prawo pracy* ..., s. 147). Ryzyko techniczne i osobowe łącznie stanowią tzw. ryzyko produkcyjne.

²⁸⁸ Za takim podziałem ryzyka pracodawcy opowiedzieli się M. Świąćicki, *Charakterystyka prawna* ..., s. 354-355; W. Szubert, *Zarys prawa* ..., s. 91-93; W. Jaśkiewicz, Cz. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy* ..., s. 150-151; A.M. Świąćkowski, *Polskie prawo* ..., s. 61; T. Liszcz, *Prawo pracy* ..., s. 101; L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy* ..., s. 45; M. Świąćicki, *Prawo pracy* ..., s. 146.

²⁸⁹ Ibidem ..., s. 147.

²⁹⁰ K. Kolański, *Spoleczno-prawne problemy świadczeń na wypadek choroby*, „Acta Universitatis Lodzianis, Folia Iuridica” nr 8/1982, s. 199.

pracy. Pracodawca musi się skonfrontować z ryzykiem czasowej niedostępności pracy, a pracownik traci wynagrodzenie za pracę. Te konsekwencje starano się złagodzić nakładając na pracodawców nowe obowiązki w ramach ryzyka socjalnego, określając je jako tzw. ryzyko płacowe. Polega ono m.in. na wypłacie wynagrodzenia pracownikom za krótkie okresy nieświadczenia pracy z powodu choroby²⁹¹. Ma wymiar ekonomiczny i społeczny²⁹². Za ryzyko socjalne uznawana jest bowiem konieczność wypłaty wynagrodzenia pracownikowi pomimo nieświadczenia przez niego pracy z przyczyn leżących po jego stronie²⁹³, a więc przede wszystkim obowiązek wypłaty wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wywołanej chorobą.

Natomiast stanowiąca przejaw ryzyka pracodawcy niemożność skorzystania przez pracodawcę ze świadczenia pracownika w umówionym wymiarze czasowym, określana jest jako ryzyko niedostępności pracy. Może być ono pełne, gdy pracodawca zostanie całkowicie pozbawiony możliwości skorzystania z pracy pracownika albo częściowe, gdy pracownik nie może wykonywać tylko pewnych prac²⁹⁴. Natomiast obowiązek wypłaty wynagrodzenia za pracę lub wykonania innego ekwiwalentnego świadczenia pomimo, że pracownik nie spełnia swojego - zwany ryzykiem płacowym- to inny przejaw ryzyka pracodawcy²⁹⁵.

Ryzyko pracodawcy jako ryzyko kontraktowe powinno być kształtowane w sposób odpowiadający temu, jaki wpływ miały strony stosunku pracy na powstanie niezdolności do pracy. Założenie to nie zostało jednak zrealizowane w polskim systemie prawnym²⁹⁶.

Praktycznie od początku funkcjonowania stosunków pracy zakłady pracy były obciążane kosztami świadczeń chorobowych. Formy i rozmiary tego udziału były zróżnicowane. Przykładowo w ustawie z 17 grudnia 1974 r. o tym, który z podmiotów wypłacał zasiłek chorobowy decydował fakt trwania stosunku pracy²⁹⁷. Ostatecznie w

²⁹¹ M. Paluszkiwicz, *Uwagi na temat udziału pracodawcy ...*, s. 218.

²⁹² J. Jończyk, *Ryzyko pracodawcy związane z chorobą pracownika* [w:] *Ubezpieczenie chorobowe ...*, s. 7-8.

²⁹³ Zob. W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1980, s. 92; Ł. Pisarczyk, *Konstrukcja i zakres ryzyka pracodawcy*, PiZS nr 12/2003, s. 7.

²⁹⁴ M. Świącicki, *Prawo pracy ...*, s. 90-91.

²⁹⁵ Ibidem, s. 91. Wyróżniano ryzyko płacowe sensu stricto polegające na obowiązku kontynuacji wypłaty wynagrodzenia mimo nieświadczenia pracy przez pracownika oraz ryzyko płacowe sensu largo polegające na obowiązku kontynuacji spełniania przez pracodawcę świadczeń majątkowych nie mających charakteru wynagrodzeniowego.

²⁹⁶ Ł. Pisarczyk, *Ryzyko pracodawcy ...*, s. 355.

²⁹⁷ W czasie jego istnienia świadczeniami tymi obciążony był pracodawca, a w po ustaniu stosunku pracy – ZUS. Wiązano taki podział z wpływem warunków pracy na szerzenie się chorób wśród pracowników oraz realnym wpływem pracodawców na warunki zatrudnienia. Kierownicza rola pracodawcy w procesie organizacji pracy dawała mu możliwość przesunięcia pracowników do innej pracy, wpływania na sposób wykonywania przez nich obowiązków, przestrzeganie zasad bhp oraz oddziaływania na ich zachowania mające ograniczać ryzyko absencji chorobowej. Natomiast w związku z przypisywaniem państwu zadań z zakresu ochrony zdrowia

polskim systemie prawnym przy kształtowaniu ryzyka niezdolności do pracy pracowników oparto się na modelu mieszanym, który łączy obciążenie nim pracodawcy i instytucji ubezpieczeniowej²⁹⁸. Rozwiązanie to stanowi swoisty kompromis podyktowany chęcią uniknięcia negatywnych następstw obciążenia tym ryzykiem w całości pracodawcy lub systemu ubezpieczeniowego. Nałożenie tego obowiązku wyłącznie na pracodawców doprowadziłoby do tego, że nie tworzono by nowych miejsc pracy, wzrosła stopa bezrobocia, nasiliłoby się zjawisko pracy bez zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych. Przejęcie zaś przez system ubezpieczeń społecznych ryzyka niezdolności do pracy w pełnym zakresie wpłynęłoby na wzrost deficytu budżetowego i obarczyłoby jego kosztami obecne i przyszłe pokolenia²⁹⁹.

Wprowadzenie płatnych przerw w świadczeniu pracy wynikających ze stanu psychofizycznego pracowników podyktowane jest względami ochrony życia i zdrowia, ale także podstaw codziennego bytu pracowników oraz dążeniem do zagwarantowania im kontynuacji stosunku pracy. Fizyczna niemożność świadczenia przez nich pracy oraz ryzyko pogorszenia zdrowia wskutek kontynuacji pracy zarobkowej nadają ich nieobecności charakter usprawiedliwiony do momentu odzyskania pełnej sprawności psychofizycznej³⁰⁰. Główne założenie obciążenia pracodawcy ryzykiem niedostępności pracy wiązano więc z realizacją celów socjalnych, tj. zapewnieniem pracownikom środków utrzymania³⁰¹. Uzasadnienia dla obciążenia go ryzykiem płacowym poszukiwano w znaczeniu wynagrodzenia za pracę dla pracownika, jego funkcji alimentacyjnej³⁰². Zwracano też uwagę na bardziej dotkliwe konsekwencje utraty wynagrodzenia za pracę przez pracownika od utraty zysku lub zwiększenia kosztów pracodawcy³⁰³. O zasadności ponoszenia przez pracodawcę ryzyka niezdolności pracowników do pracy przesądza również wypracowywany przez osoby zatrudniane zysk i ich wkład w rozwój firmy. Znaczenie mają ponadto dysproporcje w

podnoszono celowość obciążenia ZUS wypłatą pracownikom świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Zob. H. Pławucka, *Świadczenia pieniężne w ...*, s. 52-53.

²⁹⁸ Ibidem, s. 245. Podobnie J. Jończyk, *Prawo zabezpieczenia ...*, s. 172, T. Bińczycka – Majewska, *Wynagrodzenie za ...*, s. 13 oraz G. Uścińska, *Świadczenia z zabezpieczenia społecznego w regulacjach międzynarodowych i polskich*, Warszawa 2005, s. 124.

²⁹⁹ M. Paluszkiwicz, *Uwagi na temat udziału pracodawcy ...*, s. 235-236.

³⁰⁰ Ł. Pisarczyk, *Wynagrodzenie czy zasiłek ...*, s. 237.

³⁰¹ Ibidem, s. 236.

³⁰² M. Święcicki, *Prawo wynagrodzenia ...*, s. 22-23.

³⁰³ L. Florek, *Ochrona praw i interesów pracownika*, Warszawa 1990, s. 33 i Z. Ziemiński, *O pojmowaniu sprawiedliwości*, Lublin 1992, s. 148. Poglądu o większym znaczeniu utraty wynagrodzenia za pracę dla pracownika niż braku zysku czy zwiększenia kosztów działalności dla pracodawcy nie należało generalizować. Ponoszenie bowiem różnych przejawów ryzyka przez najmniejszych pracodawców może stanowić zagrożenie bytu prowadzonego przez niego przedsiębiorstwa. W związku z tym pożądane było dostosowanie zakresu ponoszonego przez niego ryzyka do jego sytuacji i możliwości.

zakresie położenia i pozycji stron stosunku pracy³⁰⁴. Dodatkowe argumenty przemawiające za finansowaniem przez pracodawców wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy stanowią: związane z procesem pracy zagrożenia dla zdrowia pracowników wynikające ze stosowanych w procesie pracy urządzeń, środków technicznych, sposobów organizacji pracy, zachowań pracodawcy i współpracowników, a także formy zatrudnienia, które nie gwarantują stabilizacji, zwiększają obciążenia psychofizyczne związane z pracą oraz to, że pracownik nie uczestniczy w wypracowanym przez siebie zysku, lecz otrzymuje za wykonaną pracę wynagrodzenie, które nie odpowiada ekonomicznej wartości wykonanej przez niego pracy³⁰⁵. W związku z tym ukształtowanie świadczeń pracodawcy na rzecz pracownika, także w okresie nieświadczenia pracy z powodu niezdolności do pracy na wyższym poziomie niż w przypadku stosunków cywilnoprawnych uznawane jest za w pełni uzasadnione³⁰⁶.

Jako przyczynę obciążenia podmiotu zatrudniającego pracowników wypłatą wynagrodzenia z art. 92 §1 k. p. przedstawiciele piśmiennictwa postrzegają też dążenie do osiągnięcia określonego celu fiskalnego przez Skarb Państwa, tj. odciążenie Funduszu Ubezpieczeń Społecznych od wydatków znacznych rozmiarów³⁰⁷. Rozwiązanie to ma chronić ZUS przed obowiązkiem finansowania najbardziej kosztownych okresów krótkotrwałej niezdolności do pracy³⁰⁸. Jest to próba ograniczenia wydatków na ubezpieczenia społeczne³⁰⁹. Podstawę partycypacji pracodawcy w ryzyku niezdolności do pracy stanowią więc w dalszym ciągu względy finansowe. Obecnie udział pracodawcy w powyższym ryzyku jest w dalszym ciągu niezbędny ze względów ekonomicznych³¹⁰.

Z drugiej strony zatrudnienie pracownicze prowadzi do stabilizacji pozycji jednostki w społeczeństwie i stanowi realizację obowiązków pracodawcy wobec społeczności, ze wsparcia której korzysta. Nie uzasadnia jednak przerzucenia na podmiot zatrudniający całego ciężaru świadczeń gwarancyjnych. Wobec tego w przypadku dłuższych przerw w świadczeniu przez pracowników pracy, celowe jest zapewnienie zatrudnianym podmiotom ochrony socjalnej ze środków budżetowych, instytucji ubezpieczeniowej lub gwarancyjnej. W

³⁰⁴ Ł. Pisarczyk, *Ryzyko pracodawcy ...*, s. 113 i 131.

³⁰⁵ M. Seweryński, *Wynagrodzenie za pracę ...*, s. 119.

³⁰⁶ Ł. Pisarczyk, *Wynagrodzenie czy zasiłek ...*, s. 179.

³⁰⁷ B. Wagner, *Wynagrodzenie za pracę ...*, s. 595. Rozwiązanie to pozostawało w sprzeczności ze współczesnymi tendencjami.

³⁰⁸ Ł. Pisarczyk, *Ryzyko pracodawcy ...*, s. 254. Krytycznie do tego rozwiązania odnosili się J. Jończyk, *Prawo zabezpieczenia ...*, s. 215 oraz B. Wagner, *Zasiłki i wynagrodzenia ...*, s. 8. W. Szubert, *Ubezpieczenie społeczne ...*, s. 216-217, zwrócił uwagę, że rozwiązania ubezpieczeniowe często są podyktowane głównie względami pragmatycznymi.

³⁰⁹ M. Olszewska, *Finansowanie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego* [w:] *Ubezpieczenia chorobowe*, pod red. B. Wagner i A. Malaki, Iwonicz Zdrój 2010, s. 87.

³¹⁰ M. Paluszkiwicz, *Uwagi na temat udziału pracodawcy...*, s. 235.

przeciwym razie mogłoby dojść do zwiększenia się ryzyka stosowania przez pracodawców negatywnych praktyk selekcyjnych³¹¹.

W sytuacji, gdy przyczyna niemożności świadczenia umówionej pracy leży po stronie pracownika, a podmiot zatrudniający nie ma wpływu na powstanie przeszkody w jej świadczeniu ani tym bardziej na zabezpieczenie się przed jej powstaniem, obciążenie go tym ryzykiem w całości jawi się jako niezasadne. Tego typu zdarzenia są jednak typowym zjawiskiem związanym z pracą i jej organizacją, które podmiot zatrudniający pracowników ma obowiązek uwzględnić w procesie planowania swojej działalności³¹². Stąd wynikają kierowane do pracodawców postulaty uwzględniania w swojej działalności nieuchronnych nieobecności pracowników w pracy tak z powodu choroby, jak i korzystania z urlopów lub innych usprawiedliwionych przyczyn. Wiąże się to również z koniecznością pogodzenia dwóch przeciwstawnych funkcji prawa pracy - ochronnej i organizatorskiej - odzwierciedlających sprzeczne interesy pracodawcy, dążącego do niezakłóconego niczym prowadzenia działalności oraz jego pracowników, którym przepisy prawa gwarantują w ramach uprawnień socjalnych możliwość korzystania ze zwolnień od pracy³¹³.

Ograniczeniu negatywnych konsekwencji ponoszenia przez pracodawcę ryzyka socjalnego służy wprowadzanie przez ustawodawcę określonych mechanizmów łagodzenia tego ryzyka. Z punktu widzenia przyczyn niemożności świadczenia pracy przez pracownika oraz jego sytuacji rodzinnej decydujące znaczenie mają obowiązki informacyjne, umożliwiające mu odpowiednią organizację pracy i znalezienie zastępstwa, a także obciążenie instytucji ubezpieczeniowej obowiązkiem wypłaty świadczeń pracownikowi niemogącemu świadczyć pracy³¹⁴. Nałożenie na ubezpieczyciela takich kosztów spotyka się z zastrzeżeniami natury ekonomicznej jako rozwiązanie nie zawsze oszczędne i tanie, ale także z uwagi na spowodowany tym wzrost wydatków publicznych i zmniejszenie poziomu oszczędności³¹⁵.

Podnoszono potrzebę poszukiwania efektywnych sposobów gromadzenia i dysponowania środkami funduszu ubezpieczeniowego oraz ponownego skalkulowania składek m. in. na ubezpieczenie chorobowe³¹⁶. Rozłożenie kosztów absencji chorobowej

³¹¹ Ibidem, s. 236.

³¹² Ibidem, s. 235.

³¹³ A. Świątkowski, *Glosa do wyroku SN z 06.11.2001 r. (I PKN 449/00)*, PiP nr 1/2004, s. 114.

³¹⁴ Rozwiązanie polegające na rozbudowie systemu ubezpieczeniowego uznawane jest za pragmatyczne i najtańsze rozwiązanie problemu ryzyka socjalnego pracodawcy. Wskazuje się na jego skuteczność w zakresie prewencji oraz ograniczoną stopę kompensacji. Tak m.in. Ł. Pisarczyk, *Ryzyko pracodawcy ...*, s. 243.

³¹⁵ U. Prasznic, *Finansowanie ubezpieczenia społecznego pracowników*, Wrocław 1990, s. 9.

³¹⁶ Ibidem, s. 11-12, 60-61, 69 i n. oraz s. 75.

pracowników na większą wspólnotę ubezpieczonych uzasadnione jest coraz bardziej złożonym charakterem zjawisk negatywnie wpływających na stan zdrowia pracownika³¹⁷. Pojawił się również pomysł ograniczenia ryzyka socjalnego pracodawcy w drodze ubezpieczenia się przez niego od tego ryzyka w komercyjnym zakładzie ubezpieczeń³¹⁸. Proponowano w związku z tym wprowadzenie ubezpieczenia dobrowolnego dostępnego dla pracodawców, które miałyby zwalniać ich z obowiązku wypłaty wynagrodzenia chorobowego za okresy nieświadczenia przez pracowników pracy³¹⁹. Rozważano skonstruowanie ubezpieczenia chorobowego na takich samych zasadach jak ubezpieczenie wypadkowe, tj. w oparciu o konstrukcję ubezpieczeń wzajemnych. Jej założeniem byłoby stworzenie wspólnoty ubezpieczonych pracodawców, którzy założyliby zakład ubezpieczenia chorobowego osób zatrudnionych, wypłacający im w okresach niezdolności do pracy wynagrodzenie finansowane z wnoszonej na ten cel składki³²⁰.

Pewne znaczenie w ograniczeniu ryzyka płacowego pracodawcy odgrywa zredukowanie wysokości wynagrodzenia przysługującego pracownikowi za okres, w którym nie może on świadczyć pracy³²¹. Zauważono bowiem wyraźną zależność między wyższym poziomem kompensacji a trudnościami z kontrolą absencji chorobowej i zwiększeniem się liczby nadużyć w zakresie ubezpieczenia chorobowego³²².

W kwestii ukształtowania wysokości wynagrodzenia chorobowego spotykane są dwie sprzeczne koncepcje. Z jednej strony podkreśla się, że choroba jako okoliczność co do zasady niezależna od pracownika nie powinna powodować pogorszenia jego sytuacji ekonomicznej. Postuluje się więc zachowanie przez osobę czasowo niezdolną do pracy wynagrodzenia w dotychczasowej wysokości. Z drugiej strony wysuwane są argumenty przemawiające za zasadnością ograniczenia ryzyka płacowego pracodawcy, takie jak brak wpływu pracodawcy na niemożność świadczenia pracy przez pracownika i jej uniknięcia czy socjalny charakter ryzyka pracodawcy. Za uzasadnione można byłoby uznać zachowanie prawa do wynagrodzenia w pełnej wysokości, gdyby nieświadczenie pracy było wynikiem przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Na rzecz ograniczenia wysokości wypłacanych przez pracodawcę za taki okres świadczeń przemawiają zaś niższe koszty pracy po stronie pracownika oraz to, że nie ponosi on wysiłku osobistego związanego z wykonywaniem pracy.

³¹⁷ Ł. Pisarczyk, *Wynagrodzenie czy zasilek* ..., s. 182.

³¹⁸ J. Jończyk, *Prawo zabezpieczenia społecznego* ..., s. 90.

³¹⁹ Ibidem, s. 199.

³²⁰ J. Jończyk, *Ryzyko pracodawcy* ..., s. 13.

³²¹ Ł. Pisarczyk, *Ryzyko pracodawcy* ..., s. 205-206.

³²² J. Jończyk, *Ryzyko pracodawcy* ..., s. 11.

W doktrynie zwraca się też uwagę na to, że ograniczanie wysokości świadczeń może motywować pracownika do szybszego odzyskania zdolności do pracy i powrotu do niej³²³.

Nie zmienia to faktu, że wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy powinno realizować swój cel alimentacyjny i w związku z tym osiągać próg co najmniej minimalnego poziomu takich świadczeń³²⁴ wskazanego w konwencji nr 102 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej minimalnych norm zabezpieczenia z dnia 28 czerwca 1952 r.³²⁵ oraz Konwencji nr 130 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej opieki medycznej i zasiłków chorobowych z dnia 25 czerwca 1969 r.³²⁶

Ochrona socjalna i materialna pracowników związana z nałożeniem na pracodawcę obowiązku wypłaty wynagrodzenia za okresy nieświadczenia pracy nie stanowi rozwiązania wyłącznie polskiego. Ryzykiem niezdolności do pracy pracowników lub niemożności korzystania z ich pracy pracodawcy są obciążeni w wielu systemach prawnych Unii Europejskiej. Zakres tej ochrony jest jednak bardzo zróżnicowany³²⁷. Spotykane są przypadki tak krótkich okresów pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, że mają one bardziej charakter swoistej formy przejścia od wynagrodzenia za pracę do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Zupełnie wyjątkowo występują rozwiązania prowadzące do przeniesienia ryzyka niezdolności do pracy w głównej mierze na podmiot zatrudniający. Istnieją też konstrukcje, w których pracodawca zobowiązany jest do świadczeń uzupełniających na rzecz pracownika, mających kompensować mu różnicę między wysokością wynagrodzenia za pracę i zasiłku chorobowego³²⁸. Zdarzają się też sytuacje, w której wypłacone przez pracodawcę należności są refundowane w całości lub części przez organy ubezpieczeniowe. Ma wówczas miejsce przypadek zwolnienia pracodawcy z ryzyka socjalnego³²⁹.

Kwestionowana jest skuteczność przyjętych w polskim systemie prawnym rozwiązań i kryteriów podziału tego ciężaru między podmiot zatrudniający pracowników i instytucję ubezpieczeniową. Niektórzy twierdzą nawet, że brak jest jasnego kryterium stanowiącego

³²³ A. Chobot, *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, Warszawa 1997, s. 46. Zob. też W. Szubert, *Ubezpieczenia społeczne ...*, s. 157-158; Ł. Pisarczyk, *Ryzyko pracodawcy ...*, s. 251. Mimo wdrożenia takich rozwiązań w wielu systemach prawnych zachodzą wątpliwości co do jego rzeczywistej skuteczności jako mechanizmu ograniczania okresu absencji chorobowej.

³²⁴ Ł. Pisarczyk, *Ryzyko pracodawcy ...*, s. 242. Zob. szerzej G. Uścińska, *Świadczenia z zabezpieczenia społecznego ...*, s. 127-129.

³²⁵ Dz. U. z 2005 r. Nr 93, poz. 775, dalej jako „Konwencja nr 102”.

³²⁶ Medical Care and Sickness Benefits Convention No 130 of International Labour Organization, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312275:NO, data dostępu: 05.12.2020 r. Polska nie ratyfikowała tej konwencji.

³²⁷ J. Jończyk, *Ryzyko pracodawcy ...*, s. 237.

³²⁸ Ibidem, s. 238. Zob. też Ł. Pisarczyk, *Wynagrodzenie czy zasiłek ...*, s. 159.

³²⁹ J. Jończyk, *Ryzyko pracodawcy ...*, s. 239.

podstawę obciążenia pracodawców obowiązkiem wypłaty wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy z powodu choroby³³⁰.

Wprowadzenie instytucji wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy w obecnym kształcie prowadzi do przejęcia przez pracodawców głównego ciężaru finansowego ryzyka ubezpieczeniowego niezdolności do pracy³³¹. Nasuwa ono wątpliwości z uwagi na to, że odnosi się tylko do jednej grupy osób podlegających ubezpieczeniu społecznemu, tj. do pracowników. Takie uregulowanie nie znajduje żadnego uzasadnienia i pozostaje w sprzeczności z zasadą równego traktowania ubezpieczonych³³².

Część doktryny dostrzega w aktualnej konstrukcji wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy kolejny etap podziału ryzyka socjalnego między pracodawcą i instytucją ubezpieczeniową. Pracodawca nie finansuje bowiem składki na ubezpieczenie chorobowe, ale ponosi ciężar niezdolności pracownika do pracy wypłacając wynagrodzenie chorobowe³³³. Rozwiązanie takie zabezpiecza we właściwy sposób interesy pracownika. Spotyka się jednak z krytyką co do sposobu jego finansowania. Podkreśla się konieczność stworzenia mechanizmu, zgodnie z którym składka na ubezpieczenie chorobowe przeznaczana będzie wyłącznie na pokrycie kosztów niezdolności do pracy przysługujących za okres po wyczerpaniu prawa do wynagrodzenia chorobowego. W przeciwnym razie pracodawcy są faktycznie obciążeni obowiązkiem wypłaty świadczeń za okres, objęty ubezpieczeniem chorobowym i ponoszą skutki powyższego ryzyka także w zakresie różnicy pomiędzy wysokością uiszczonych składek na ubezpieczenie chorobowe i świadczeń z wypłaconych z funduszu tego ubezpieczenia³³⁴.

Dla kwestii ryzyka pracodawcy związanego z wypłatą wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy znaczenie mają także zachowania pracowników skutkujące brakiem lub utratą prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Negatywne zachowania powodujące powstanie niezdolności do pracy lub jej przedłużanie się wywierają bowiem wpływ na istnienie obowiązku socjalnego pracodawcy oraz czas jego trwania. Przejawiać się one mogą w symulowaniu choroby, doprowadzeniu przez pracownika do niezdolności do pracy własnymi działaniami, poprzez udział w bójce, pijaństwo lub inny rodzaj uzależnienia. Także praca zarobkowa w okresie niezdolności do pracy i zachowywanie się w sposób

³³⁰ Zob. T. Bińczycka - Majewska, *Zasilek chorobowy i ochrona ...*, s. 11 i n. Podobnie U. Jackowiak, *Kilka uwag o społecznej roli ...*, s. 80.

³³¹ K. Kolasiński, *Prawo pracy ...*, s. 393.

³³² B. Wagner, *Wprowadzenie [w:] Ubezpieczenie chorobowe*, pod red. B. Wagner i A. Malaki, Iwonicz Zdrój 2010, s. 5-6.

³³³ A. Napiórkowska, *Wynagrodzenie za pracę ...*, s. 215-216.

³³⁴ Ł. Pisarczyk, *Wynagrodzenie czy zasilek ...*, s. 187.

niezgodny z celem zwolnienia lekarskiego, powodujące utratę prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, wywierają wpływ na rozmiary i czasokres trwania ryzyka socjalnego pracodawcy. Taka aktywność prowadzi do powstania niezdolności do pracy i jej utrzymywania się. Działaniem wywierającym negatywny wpływ na ponoszone przez pracodawcę ryzyko niezdolności do pracy jest także uniemożliwienie pracodawcy przejęcia roszczeń wobec sprawców niezdolności pracownika do pracy³³⁵ oraz nieprzekazywanie zgodnych z prawdą informacji o stanie zdrowia pracownika³³⁶. Pozbawienie prawa do wynagrodzenia chorobowego w opisanych wyżej okolicznościach uzasadnione jest dążeniem do zagwarantowania prawidłowego przebiegu procesu leczenia³³⁷. Postuluje się też rozważenie wprowadzenia do regulacji wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy klauzuli generalnej ograniczającej ryzyko socjalne pracodawcy w każdym przypadku niezdolności do pracy będącej efektem zawinionych działań pracownika³³⁸.

Współcześnie akcentowana jest celowość zniesienia lub co najmniej ograniczenie zakresu ryzyka płacowego pracodawcy do poziomu nieobjętego ubezpieczeniem chorobowym³³⁹. Wskazywano, że aktualny poziom składek na ubezpieczenie umożliwia ograniczenie ryzyka socjalnego pracodawcy do wypłaty wynagrodzenia chorobowego za okres 14 dni³⁴⁰.

Sama płaca nie powinna być traktowana w kategoriach ryzyka. Zgodnie z jednym z poglądów płacę należy rozumieć jako słuszny w danych warunkach koszt utrzymania rodziny osoby zatrudnionej. Nie ogranicza się ona do wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń, ale obejmuje także uspołecznioną część pracy, czyli składki na ubezpieczenia społeczne. Pokrywa wobec tego cały koszt utrzymania rodziny zatrudnionego, w tym także koszty czasowej niezdolności do pracy, ale także niezdolności do pracy w podeszłym wieku i inne ryzyka. W szerszym znaczeniu obejmuje ona także koszt składki na ubezpieczenie zdrowotne³⁴¹. Mimo że stosunek pracy zaliczany jest do stosunków zobowiązaniowych wzajemnych, nie można mówić w jego przypadku o pełnej czy zupełnej wzajemności świadczeń. Stanowi to jego specyficzną cechę. Brak jest bowiem podstaw do obciążania

³³⁵ Z uchwały SN z 19.09.1997 r. (III CZP 41/97), OSNC nr 2/1998, poz. 20 wynika, że obciążające pracodawcę ryzyko niezdolności pracownika do pracy nie jest absolutne, gdyż przysługuje mu roszczenie zwrotne w stosunku do osoby trzeciej, z której winy powstała niezdolność pracownika do pracy.

³³⁶ Ł. Pisarczyk, *Ryzyko pracodawcy ...*, s. 239-241.

³³⁷ M. Rafacz - Krzyżanowska, *Wynagrodzenie za pracę za czas ...*, s. 42.

³³⁸ Ł. Pisarczyk, *Ryzyko pracodawcy ...*, s. 250.

³³⁹ Ibidem, s. 255. Jest to zgodne z tendencją wspierania pracodawców.

³⁴⁰ T. Zalewski, *Za chorobę niech płaci ZUS*, „Gazeta Prawna” z 24.01.2007 r.

³⁴¹ J. Jończyk, *Ryzyko pracodawcy ...*, s. 8.

pracownika negatywnymi konsekwencjami niemożności świadczenia pracy z powodu niezależnych od niego przyczyn³⁴².

Z punktu widzenia pracodawcy wynagrodzenie chorobowe można uznać za jego ryzyko, a więc niekorzystne dla niego zdarzenie przyszłe, niepewne i niezależne od jego woli. Ubezpieczenie chorobowe należy więc uznać za ograniczoną ochronę ryzyka pracodawcy³⁴³, a nie wyłącznie ochronę socjalną pracownika³⁴⁴. Ochrona w postaci ubezpieczenia chorobowego jest korzystniejsza nie tylko dla podmiotów zatrudniających pracowników, ale także dla samych zatrudnionych. Pracodawca zobowiązany do wypłaty wynagrodzenia chorobowego jest zainteresowany zminimalizowaniem tego ryzyka nawet kosztem zdrowia pracownika.

Partycypacja pracodawcy w ryzyku niezdolności do pracy zatrudnianych przez niego osób oceniana jest co do zasady pozytywnie³⁴⁵. Pewne zastrzeżenia pojawiają się co do jej formy i rozmiarów. Krytykowana jest nadmierna uciążliwość tego rozwiązania dla pracodawców, zwłaszcza małych i średnich. Postuluje się zmniejszenie limitu dni, za które przysługiwać powinno wynagrodzenie chorobowe. Konieczne jest jednak zachowanie pewnego minimalnego okresu korzystania z wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy³⁴⁶. Akcentuje się większe możliwości pracodawcy wpływania na rozmiary nieobecności w pracy pracowników z powodu choroby³⁴⁷. Dostrzegane są negatywne skutki tego rozwiązania w postaci znacznego obciążenia finansowego pracodawców, dezorganizacji procesu pracy oraz prób pracodawcy zwolnienia pracowników, u których częściej występuje niezdolność do pracy³⁴⁸.

Istotnym mankamentem regulacji prawnej dotyczącej udziału pracodawcy w ryzyku niezdolności do pracy jest brak jakiegokolwiek odniesienia do przyczyny tej niezdolności do pracy. W przepisie art. 92 k. p. nałożono na pracodawcę obowiązek zapłaty wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy niezależnie od tego, czy została ona spowodowana przyczynami

³⁴² B. Wagner [w:] *Kodeks pracy ...*, s. 546.

³⁴³ Takie rozwiązanie jest korzystne dla pracodawcy, ponieważ zapewnia rozłożenie ryzyka na większą grupę członków wspólnoty ryzyka a nie na jeden podmiot jak w przypadku ryzyka wynagrodzenia chorobowego. Poza tym koszt ubezpieczenia może zostać przewidziany i jest względnie stabilny.

³⁴⁴ J. Jończyk, *Ryzyko pracodawcy ...*, s. 10.

³⁴⁵ Odmienny pogląd prezentowały środowiska związane z pracodawcami. Zob. Ł. Pisarczyk, *Wynagrodzenie czy zasiłek ...*, s. 195.

³⁴⁶ Tak Z. Żurek, *Stanowisko Business Centre Club*, „Jurysta” nr 6/2002, s. 25.

³⁴⁷ Zob. W. Muszalski, H. Pławucka, H. Szurgacz, *Problemy reformy ubezpieczenia społecznego (II)*, PiZS nr 8/1994, s. 4.

³⁴⁸ A. Napiórkowska, *Wynagrodzenie za pracę ...*, s. 217

leżącymi po stronie pracodawcy, jak np. niewłaściwe warunki pracy, czy też okolicznościami od niego niezależnymi³⁴⁹.

Pojawiają się propozycje zmiany sposobu kompensowania ryzyka niezdolności do pracy w okresie ciąży³⁵⁰. Postuluje się mianowicie utrzymanie wysokości świadczeń odpowiadającej 100% podstawy ich wymiaru z tą różnicą, że od pierwszego dnia takiej niezdolności do pracy kobieta otrzymywałaby zasiłek chorobowy, a nie wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy. Zgodnie z tą propozycją zrezygnowano by z obciążania pracodawcy ryzykiem niezdolności do pracy pracownic w okresie ciąży, a jego cały ciężar przeniesiono by na ZUS. Nowelizacja ta zakłada też rezygnację w stosunku do tej kategorii ubezpieczonych z warunku legitymowania się okresem wyczekiwania w odpowiednim wymiarze. Projekt ten został negatywnie zaopiniowany zarówno przez rząd z uwagi na przewidywaną skalę obciążenia budżetu³⁵¹, jak i przez ZUS, który wskazywał, że rozwiązanie to doprowadziłoby do konieczności podniesienia wysokości składki na ubezpieczenie chorobowe. Tym samym faktyczny koszt niezdolności do pracy ponieśliby pracownicy, którzy finansują całość składki na ubezpieczenie chorobowe. Argumentów na poparcie takiej propozycji upatruje się w rozwiązaniach dotyczących ubezpieczenia wypadkowego. Eksperti proponują rozwiązanie kompromisowe, tj. przejęcie wypłaty zasiłku chorobowego za cały okres ich niezdolności do pracy w okresie ciąży przez ZUS w stosunku do pracownic w ciąży zatrudnianych przez pracodawców zatrudniających nie więcej niż 20 osób. Zwraca się uwagę, że rozwiązanie to może stanowić zachętę dla pracodawców do zatrudniania kobiet w wieku prokreacyjnym³⁵².

Niezależnie od tego zrodził się pomysł rozwiązania umożliwiającego dostosowanie czasu pracy pracownic w ciąży do ich możliwości i stanu, tj. wprowadzenia tzw. urlopu ciążowego. Miałby on być łączony z pracą w wymiarze obniżonym maksymalnie do 1/5 etatu, a minimalnie do 4/5 etatu. Wynagrodzenie za pracę miałyby zostać uzupełnione tzw.

³⁴⁹ Ibidem, s. 217.

³⁵⁰ Poselski projekt o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, druk nr 2359, <http://www.sejm.gov.pl/sejm8.nsf/PrzebiegProc.xsp?id=B2270F8B935CE0E5C125825600441033>, data dostępu: 13.12.2019 r.

³⁵¹ Według kalkulacji sporządzonej dla roku 2017 wydatki budżetu państwa na zasiłki chorobowe dla kobiet w ciąży sięgałyby kwoty 0,8 mld złotych. Analiza statystyk korzystania ze zwolnień lekarskich przez kobiety w ciąży wykazuje, że liczba zaświadczeń lekarskich wystawionych z kodem B oznaczającym niezdolność do pracy przypadająca w okresie ciąży wyniosła odpowiednio: w 2013 r. – 1805,5 tys., w 2014 r. – 1889,6 tys., w 2015 r. – 1960,1 tys., w 2016 r. – 2064,7 tys., a w 2017 r. – 2111,2 tys. Przeciętna długość trwania takiego zwolnienia w 2017 r. sięgała 23,01 dnia. Zob. A. Matłacz, *Specjalny urlop sposobem na łączenie ciąży z pracą*, serwis Prawo.pl, Lex online, data dodania: 26.10.2018 r., dostęp: 23.11.2018 r.

³⁵² A. Matłacz, *Czy ZUS przejmie wypłatę chorobowego w ciąży już od pierwszego dnia?*, serwis Prawo.pl, data dodania: 22.11.2018 r., data dostępu: 23.11.2018 r.

zasiłkiem ciążowym w wysokości 100 % podstawy wymiaru. Skorzystanie z tego urlopu miało być dobrowolne i poprzedzone złożeniem pracodawcy wniosku o jego udzielenie w terminie nie krótszym niż 7 dni przed dniem jego rozpoczęcia. Uwzględnienie takiego wniosku nie byłoby obowiązkiem pracodawcy, ale odmowa udzielenia urlopu ciążowego podlegać miałyby kontroli sądu pracy. Gdyby odwołanie pracownicy zostało uwzględnione, ale na tyle późno, że nie mogłaby ona skorzystać z tego urlopu, przyznane zostałoby jej odszkodowanie w kwocie co najmniej minimalnego wynagrodzenia, a maksymalnie jego trzykrotności. Przewidywano też możliwość rezygnacji z takiego urlopu za zgodą pracodawcy w każdym czasie³⁵³.

5. Utrata prawa do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy

Podobnie jak w przypadku zasiłku chorobowego także w odniesieniu do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy może mieć miejsce sytuacja, w której osoba niezdolna do pracy nie ma do niego prawa. Wprowadzenie takiego rozwiązania w odniesieniu do wynagrodzenia chorobowego wynika z faktu podobieństwa jej celu i konstrukcji do instytucji zasiłku chorobowego oraz potrzeby ochrony także środków podmiotów tworzących miejsca pracy. Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy i zasiłek chorobowy stanowią dwie formy kompensowania tego samego ryzyka, przez dwa różne podmioty, więc utrata prawa do tych świadczeń powinna zostać ukształtowana w zbliżony sposób. Brak jest podstaw do obciążenia pracodawcy ryzykiem niezdolności do pracy pracownika w większym rozmiarze niż ZUS. Powinien on być zwolniony z obowiązku wypłaty wynagrodzenia gwarancyjnego w takim samym zakresie jak instytucja ubezpieczeniowa.

Zagadnienie utraty prawa do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy uregulowane jest w art. 92 §3 pkt 2 k. p. Przepis ten zawiera ogólne stwierdzenie, że wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego. Niecelowe byłoby powielanie w kodeksie pracy w części dotyczącej wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy rozwiązań ograniczających obciążenie instytucji ubezpieczeniowej ryzykiem niezdolności do pracy ubezpieczonego niewłaściwie wykorzystującego zwolnienie lekarskie. W odniesieniu do

³⁵³ A. Matłacz, *Specjalny urlop* ..., data dostępu: 23.11.2018 r. Ten ostatni projekt ustawy można odnaleźć pod adresem: [http://orka.sejm.gov.pl/Druki8ka.nsf/Projekty/8-020-995-2018/\\$file/8-020-995-2018.pdf](http://orka.sejm.gov.pl/Druki8ka.nsf/Projekty/8-020-995-2018/$file/8-020-995-2018.pdf).

instytucji utraty prawa do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy ustawodawca posłużył się więc odesłaniem do sytuacji, w których nie przysługuje świadczenie o podobnej funkcji i przesłankach nabycia, tj. zasiłek chorobowy. Może to mieć miejsce w sytuacji, gdy osoba niezdolna do pracy nie nabyła w ogóle prawa do zasiłku, albo prawo nabyte wskutek okoliczności późniejszych straciła³⁵⁴. Pierwszy przypadek dotyczy sytuacji braku prawa do powyższego świadczenia, a drugi – utraty prawa do niego. Sformułowanie, że prawo do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy nie przysługuje w tych przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego, świadczy o tym, że dyspozycją przepisu art. 92 §3 pkt 2 k. p. objęte zostały wszystkie możliwe przypadki braku prawa do tego świadczenia. Chodzi tu zarówno o wypadki pierwotnego, jak i wtórnego braku prawa do tego świadczenia.

Utrata prawa do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy ma natomiast miejsce co do zasady w dwóch przypadkach wymienionych w art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej, tj. jeśli pracownik odpowiednio w okresie pierwszych 33 lub 14 dni zwolnienia lekarskiego wykonuje pracę zarobkową albo wykorzystuje zwolnienie od pracy w sposób niezgodny z jego celem. Powyższe przesłanki niewłaściwego wykorzystywania zwolnienia lekarskiego przeanalizowane zostaną w dalszych wywodach.

Na uwagę zasługuje zaś szczególny przypadek braku prawa do wynagrodzenia z art. 92 k. p. wprowadzony przepisem art. 46 pkt 3 ustawy z dnia 14 maja 2020 r. o zmianie niektórych ustaw w zakresie działań osłonowych w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2³⁵⁵. Chodzi o sytuację wykonywania w okresie stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii pracy za wynagrodzeniem przez pracowników i osoby świadczące pracę w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej świadczących usługi całodobowo poddanych w nich obowiązkowej kwarantannie. Zgodnie z przepisem art. 4 e ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych³⁵⁶ w razie świadczenia pracy w okresie kwarantanny przez takich pracowników, przysługuje im wynagrodzenie za pracę, a nie wynagrodzenie chorobowe czy świadczenia z ubezpieczenia chorobowego. W tym zakresie do pracowników wykonujących powyższą pracę nie ma zastosowania przepis art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej, uznając ich

³⁵⁴ B. Wagner, *Zasiłki i wynagrodzenie za czas nieobecności w pracy*, „Przegląd Ubezpieczeniowy” nr 5/2000, s. 4.

³⁵⁵ Dz. U. poz. 875, dalej jako „Tarcza antykryzysowa 3.0”.

³⁵⁶ Dz. U. poz. 374, 567, 568 i 695, dalej jako „Tarcza antykryzysowa”.

aktywność zarobkową w okresie kwarantanny za dozwoloną z uwagi na szczególną sytuację epidemiczną, interes pracodawcy i podopiecznych domów pomocy społecznej.

6. Podsumowanie

Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy jest swoistą hybrydą, instytucją z pogranicza prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych. Uregulowana została wprawdzie w kodeksie pracy, ale z uwagi na to, że świadczenie to przysługuje pracownikowi za okres, w którym nie świadczy pracy z powodu zmaterializowania się ryzyka socjalnego niezdolności do pracy, jego charakter prawny budził wątpliwości. Ostatecznie, należy uznać, że wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy zalicza się do tzw. wypłat gwarancyjnych.

W odniesieniu do rozkładu ciężaru ryzyka niezdolności do pracy pracowników należy zauważyć, że praktycznie od początku – z wyjątkiem okresu powojennego³⁵⁷ - regulacje prawne przewidywały obciążenie nim obu stron stosunku pracy. Podział ryzyka niezdolności do pracy pracownika między pracodawcę i instytucję ubezpieczeniową należy uznać za uzasadniony, zważywszy na wpływ wykonywanej pracy i warunków środowiska pracy na stan zdrowia pracownika. Jednakże z punktu widzenia sposobu finansowania świadczeń na wypadek niezdolności do pracy, instytucja wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy budzi wątpliwości. Ma bowiem miejsce sytuacja, w której pracodawca pokrywa koszty niezdolności do pracy swojego pracownika, mimo że z tytułu tego ryzyka płacona jest przez pracownika składka na ubezpieczenie chorobowe. *De lege ferenda* należałoby się zastanowić, czy nie byłoby celowe wprowadzenie podziału składki na ubezpieczenie chorobowe, tak jak w przypadku składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe pomiędzy pracodawcę i pracownika oraz finansowanie w ten sposób wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy z wpłat pracodawcy na Fundusz Ubezpieczenia Chorobowego. Zważywszy jednak na poziom obciążeń środków tego funduszu, takie rozwiązanie wydaje się mało realne, gdyż doprowadziłoby w dłuższej perspektywie do drastycznego pogorszenia kondycji finansowej tego funduszu. Drugim rozwiązaniem, które można rozważyć jest rezygnacja z instytucji wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy. W takiej sytuacji pracodawca ponosiłby koszty niezdolności do pracy spowodowanej wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi

³⁵⁷ W okresie powojennym zakład pracy wypłacał zasiłki chorobowe ze środków pochodzących z kredytów udzielanych mu przez organ ubezpieczeniowy, a po przekroczeniu określonego limitu absencji chorobowych - z własnych środków, tj. z funduszu płac.

opłacając składkę na ubezpieczenie wypadkowe, a pracownik – koszty niezdolności do pracy związane z jego stanem zdrowia, pokrywając koszty składki na ubezpieczenie chorobowe.

Moim zdaniem, niezależnie od zasygnalizowanych mankamentów, instytucję wynagrodzenia z art. 92 k. p. w obecnym kształcie należy ocenić pozytywnie. Sprawdza się ona w praktyce. Jej funkcjonowanie nie rodzi większych problemów. Zmiany regulacji prawnej nie dotyczyły istoty wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, lecz czasokresu przysługiwania tego świadczenia. Pozytywnie należy ocenić skrócenie okresu przysługiwania prawa do wynagrodzenia z art. 92 k. p. w odniesieniu do pracowników, którzy ukończyli 50 rok życia jako instrument motywujący pracodawców do zatrudniania pracowników w tym wieku. To, że wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wypłacane jest w okresie niezdolności do pracy poprzedzającym pobieranie zasiłku chorobowego i zaliczane do jednego okresu zasiłkowego, pozwala na ustalenie zakresu ryzyka losowego rekompensowanego przez to wynagrodzenie na zasadzie odesłania do przepisów dotyczących zasiłku chorobowego. Wysokość wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy została ukształtowana na poziomie zapewniającym pracownikowi podstawy egzystencji, a jednocześnie zapobiegającym wzrostowi absencji chorobowej.

Wprowadzenie utraty prawa do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy w okolicznościach analogicznych jak w przypadku zasiłku chorobowego stanowi konsekwencję tej samej funkcji wynagrodzenia chorobowego. Nie można bowiem akceptować niewłaściwego wykorzystywania zwolnienia od pracy także w sytuacji, gdy za ten okres pracownik otrzymuje wynagrodzenie z art. 92 k. p. Pozbawienie pracownika korzystającego w nieuprawniony sposób ze zwolnienia od pracy miało stanowić, instrument zapobiegania nadużyciom w zakresie tego wynagrodzenia, zważywszy, że jest ono narażone na ryzyko nadużyć tak samo jak świadczenia z ubezpieczenia chorobowego. Okoliczność, że wynagrodzenie chorobowe finansowane jest przez pracodawców nie przekreśla konieczności wprowadzenia mechanizmów zapobiegających nadużyciom w tym zakresie. Skoro zasiłek chorobowy wypłacany jest pracownikowi po zakończeniu okresu pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, to pracownik wykonujący w okresie zwolnienia lekarskiego pracę zarobkową, jak również wykorzystujący zwolnienie od pracy niezgodnie z jego celem powinien się spotkać z taką samą sankcją, jak ten, który nadużywa zasiłku chorobowego.

ROZDZIAŁ III

PRACA ZAROBKOWA W OKRESIE ZWOLNIENIA OD PRACY

1. Wprowadzenie

Zgodnie z art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej ubezpieczony wykonujący w okresie orzeczonej niezdolności do pracy pracę zarobkową lub wykorzystujący zwolnienie od pracy w sposób niezgodny z jego celem traci prawo do zasiłku chorobowego za cały okres tego zwolnienia. Z treści przytoczonego przepisu wynika, że do utraty prawa do zasiłku chorobowego dochodzi w dwóch przypadkach: wykonywania pracy zarobkowej w czasie orzeczonej niezdolności do pracy oraz wykorzystywania zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego celem. Zarówno w doktrynie, jak i orzecznictwie przyjmuje się, że mają one charakter niezależny i samodzielny³⁵⁸.

W odniesieniu do tego pierwszego zagadnienia, podstawowe znaczenie ma pojęcie „praca zarobkowa”. W tym kontekście istotne jest, czy ustawodawcy chodziło o wykonywanie pracy na każdej podstawie prawnej, czy tylko na podstawie umowy o pracę lub innych form zatrudnienia pracowniczego. Rodzą się też pytania co do tego, jak należy

³⁵⁸ Takie stanowisko zajęli m. in.: B. Cudowski, *Dodatkowe zatrudnienie*, ..., s. 121-128 i J. Jankowiak, *Glosa do wyroku SN z 05.04.2005r. (I UK 370/04)*, OSP nr 12/2006, poz. 134.

rozumieć wymóg zarobkowego charakteru pracy wykonywanej przez ubezpieczonego w okresie orzeczonej niezdolności do pracy. Rozważyć należy, czy z takim charakterem pracy mamy do czynienia, gdy przynosi ona wymierny zysk finansowy, czy także gdy nastawiona jest na osiągnięcie dochodu, którego uzyskanie jest niepewne i czy znaczenie ma wysokość uzyskanego zarobku. Nasuwają się też wątpliwości, czy praca zarobkowa w czasie zwolnienia lekarskiego ma wpływać negatywnie na stan zdrowia ubezpieczonego lub przedłużać okres jego niezdolności do pracy. Z kwestią aktywności zarobkowej w czasie zwolnienia od pracy wiąże się także zagadnienie wykorzystywania zachowanej zdolności do pracy, kontynuowania pracy w jednym miejscu zatrudnienia przy jednoczesnym wykorzystywaniu zwolnienia od pracy i pobieraniu zasiłku chorobowego w drugim.

Wyjaśnienie zasygnalizowanych problemów umożliwi ocenę celowości wprowadzonej sankcji za działalność zarobkową w okresie orzeczonej niezdolności do pracy, jej dotychczasowego funkcjonowania oraz adekwatności do aktualnej sytuacji na rynku pracy.

2. Wykonywanie pracy zarobkowej w okresie pobierania zasiłku chorobowego

2.1. Pojęcie „pracy zarobkowej”

Prawidłowa interpretacja terminu praca zarobkowa ma istotne znaczenie z uwagi na wyjątkowy charakter przepisu art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej, przesądzający o niedopuszczalności jego rozszerzającej wykładni³⁵⁹. Należy mieć przy tym na uwadze, że zwolnienie od pracy i wypłata zasiłku chorobowego nie ma na celu umożliwienia ubezpieczonemu uzyskania dodatkowej korzyści, tj. pobierania wynagrodzenia za pracę i świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Zasiłek chorobowy powinien z założenia zastąpić wynagrodzenie za pracę, a nie być wypłacany obok niego.

Wyjaśnienie tego pojęcia napotyka jednak trudności m. in. z uwagi na jego umiejscowienie w regulacji prawnej z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych³⁶⁰. W tym dziale prawa brak jest bowiem nie tylko definicji ustawowej pojęć praca i praca zarobkowa, ale także ich definicji doktrynalnej.

Terminu tego nie wyjaśniają nawet przepisy kodeksu pracy. Należy więc odwołać się do reguł wykładni językowej. „Praca” w rozumieniu potocznym to „świadoma, celowa działalność

³⁵⁹ P. Prusinowski, *Wykonywanie pracy zarobkowej ...*, s. 27.

³⁶⁰ Ibidem, s. 27 i 30. Podobny pogląd zajmowała judykatura. Zob. wyrok SN z 25.02.2008 r. (I UK 249/07), OSNP nr 11-12/2009, poz. 152 i 04.07.2000 r. (II UKN 634/99), OSNAPIUS nr 2/2002, poz. 48.

człowieka zmierzająca do wytworzenia określonych dóbr materialnych lub kulturalnych, będąca podstawą i warunkiem istnienia oraz rozwoju społeczeństwa; wykonywany zawód, zajęcie, zatrudnienie, robota, akcja”, ale również: „zajęcie, zatrudnienie jako źródło zarobku; posada, zarobkowanie”³⁶¹. Można w tym zakresie odwołać się do wypowiedzi przedstawicieli doktryny, którzy za pracę w rozumieniu art. 22 §1 k. p. uważają działalność zarobkową, wykonywaną przez pracownika osobiście w sposób powtarzalny, na ryzyko i pod kierownictwem pracodawcy³⁶². Przez przedstawicieli piśmiennictwa jest ona ujmowana także jako splot czynów wszelkiego rodzaju, stanowiących przejawy pokonywania trudności w celu zaspokojenia istotnych potrzeb innych osób³⁶³. W tym znaczeniu ma ona nie tylko wymiar ekonomiczny, ale i niematerialny związany ze świadczeniem różnego rodzaju niematerialnych usług³⁶⁴. W obszarze prawa pracy podstawowe znaczenie odgrywa praca podporządkowana. Przy czym chodzi nie o proces pracy, ale jego skutki³⁶⁵. Judykatura przyjmuje, że pracą w rozumieniu art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej co do zasady jest tylko praca wykonywana osobiście przez pracownika, przy czym nie musi to być praca o charakterze fizycznym³⁶⁶. Uznaje się, że do pozbawienia prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego wystarczy podjęcie przez pracownika aktywności stanowiącej realizację obowiązków pracowniczych³⁶⁷. W doktrynie poddano krytyce powyższe stanowisko jako zbyt rygorystyczne, zważywszy, że niektóre rodzaje pracy mogą być świadczone za pośrednictwem środków komunikacji na odległość, a taka forma pracy niekoniecznie wywierać będzie negatywny wpływ na stan zdrowia ubezpieczonego³⁶⁸. Te argumenty nie zasługują na aprobatę, gdyż w świetle obowiązującej regulacji prawnej wykonywanie pracy zarobkowej stanowi samodzielną przesłankę utraty prawa do zasiłku chorobowego i nie musi wywierać negatywnego wpływu na stan zdrowia ubezpieczonego. Natomiast brak osobistej aktywności osoby niezdolnej do pracy uniemożliwia pozbawienie jej prawa do zasiłku chorobowego. Taki pogląd jest przejawem

³⁶¹ M. Szymczak (red.), *Słownik języka polskiego. Tom II, ...*, s. 904-905.

³⁶² Zob. T. Zieliński, G. Goździewicz, *Stosunek pracy [w:] Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. L. Florka, Warszawa 2011, s. 184-185.

³⁶³ W. Sanetra, *Prawo pracy ...*, s. 22.

³⁶⁴ Wskazywano na mankament tej definicji polegający na zbytнім poziomie ogólności utrudniającym odróżnienie świadczenia usług niematerialnych od aktywności takich jak twórczość, zabawa, sport lub walka. Zob. W. Sanetra, *Prawo pracy ...*, s. 23.

³⁶⁵ W. Sanetra, *Prawo pracy ...*, s. 23.

³⁶⁶ Wyrok SA w Łodzi z 23.05.1997 r. (III AUa 155/97), OSAŁ nr 3/1997, poz. 143. Zob. też wyroki SN z: 03.12.1999 r. (II UKN 236/99), OSNAPiUS nr 7/2001, poz. 237; 20.01.2005r. (II UK 154/04), OSP nr 4/2006 poz. 43.

³⁶⁷ Wyrok SN z 26.02.2008 r. (II UK 10/07), LEX nr 448871.

³⁶⁸ M. Gersdorf [w:] *Spoleczne ubezpieczenia ...*, s. 512.

zliberalizowanego nurtu odnoszącego się do pracy zarobkowej jako przesłanki utraty prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego³⁶⁹.

Przymiotnik „zarobkowy” rozumiany jest jako: „związany z zarobkiem; przynoszący, dający zarobek, zyski, korzyści materialne”³⁷⁰. Wykładnia językowa zwrotu praca zarobkowa wskazuje na to, że jest to celowa działalność człowieka, zajęcie czy zatrudnienie przynoszące zarobek, korzyści materialne. Zgodnie z tą interpretacją praca zarobkowa nie ogranicza się do działalności człowieka na podstawie konkretnego rodzaju zatrudnienia, np. pracowniczego. Przeciwnie jest to każdy rodzaj działalności czy zajęcia człowieka, który przynosi zyski.

Świadczenie pracy zarobkowej zasadniczo dotyczy ekonomicznej strony życia człowieka³⁷¹. Pojęcie jej zarobkowego charakteru wiąże się więc z zagadnieniem zarobku, czy też wynagrodzenia za pracę, które również nie stanowi jednolitej kategorii znaczeniowej. Obejmuje ono zróżnicowane wypłaty, którym nie zawsze przyznawany jest charakter wynagrodzeniowy. Na gruncie prawa podatkowego termin wynagrodzenie ujmowany jest bardzo szeroko jako wszystkie wypłaty przyznawane pracownikom niezależnie od pieniężnej lub niepieniężnej formy oraz ich nazwy i charakteru. Przedmiotem opodatkowania podatkiem dochodowym od osób fizycznych jest bowiem dochód (art. 9 ust. 1 -2 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych³⁷²). Z wynagrodzeniem mamy także do czynienia w odniesieniu do umów cywilnoprawnych, takich jak: umowa zlecenia, umowa o świadczenie usług, umowa o dzieło. Wynagrodzenie za pracę jest natomiast immanentnie związane ze stosunkiem pracy³⁷³. Jest ono definiowane jako obowiązkowe, wypłacane okresowo przez pracodawcę pracownikowi świadczenie ze stosunku pracy o charakterze przysparzająco-majątkowym mające odpowiadać rodzajowi, ilości i jakości pracy świadczonej przez pracownika³⁷⁴.

Próby wyjaśnienia terminu „praca zarobkowa” podjęte zostały przez przedstawicieli doktryny. Zwracano uwagę, że pojęcie to jest bardzo pojemne³⁷⁵. Powoduje to konieczność kwalifikowania zachowań jako wykonywania pracy zarobkowej w oparciu o okoliczności konkretnych przypadków³⁷⁶. Z punktu widzenia celu pracy zarobkowej wyróżnia się dwa kierunki interpretacji. Według pierwszego - o zarobkowym charakterze pracy przesądza

³⁶⁹ A. Rzetecka - Gil, *Ustawa ...*, s. 85.

³⁷⁰ M. Szymczak (red.), *Słownik języka polskiego. Tom III, ...*, s. 952.

³⁷¹ P. Prusinowski, *Wykonywanie pracy zarobkowej ...*, s. 28.

³⁷² T. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1426, dalej jako „ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych”.

³⁷³ B. Wagner [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. L. Florka ..., s. 510.

³⁷⁴ Ibidem, s. 512.

³⁷⁵ U. Jackowiak, *op. cit.*

³⁷⁶ A. Rzetecka - Gil, *Ustawa ...*, s. 75; P. Prusinowski, *Wykonywanie pracy zarobkowej ...*, s. 28.

rzeczywiste osiągnięcie dochodu, a nawet zarobku w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę, a według drugiego - charakter wykonywanych działań bez względu na wysokość osiągniętego dochodu³⁷⁷.

Pierwszy pogląd stanowi rezultat wykładni funkcjonalnej. Z funkcji świadczeń z ubezpieczenia chorobowego wywieść można bowiem tezę, że praca zarobkowa to wszelka aktywność zarobkowa, która ma cechy stałego i regularnego dostarczania środków utrzymania. Tylko taka praca może być bowiem alternatywą dla zasiłku chorobowego³⁷⁸. Pojęcie to próbowano odnosić do pracy zapewniającej osiągnięcie minimalnego wynagrodzenia za pracę, ewentualnie uzyskania środków do życia i utrzymania albo do charakteru wykonywanych zadań bez względu na wysokość faktycznie uzyskanego dochodu³⁷⁹. Opierając się na kontraście pracy zarobkowej i niezarobkowej, przez pracę zarobkową rozumiano wyłącznie aktywność przynoszącą dochód, wykonywaną w sposób profesjonalny i regularny³⁸⁰.

Z drugiej strony wykonywanie pracy zarobkowej wiąże się z powtarzalnością określonych czynności w pewnym okresie czasu. W tym ujęciu rozumiana jest ona jako zespół czynności obliczonych na określony efekt zarobkowy pozostających w związku funkcjonalnym i czasowym³⁸¹. Stosownie do tego podejścia każdy przejaw aktywności w okresie niezdolności do pracy - niezależnie od jej rozmiarów oraz osiągania minimalnego dochodu – należy uznać za świadczenie pracy zarobkowej, która powinna być sankcjonowana utratą prawa do zasiłku chorobowego³⁸². Zarobkowy charakter aktywności ubezpieczonego nie oznacza, że musi być ona podejmowana w celu osiągnięcia takiego zarobku³⁸³. Osobista aktywność ubezpieczonego w czasie zwolnienia od pracy prowadząca do uzyskania dochodu powinna być kwalifikowana jako wykonywanie pracy zarobkowej, nawet jeśli uzyskanie zarobku nie stanowiło głównego motywu podjęcia takiej aktywności. Zdaniem J. Jankowiaka wykonywanie pracy zarobkowej polega na świadczeniu pracy odpłatnej w szerokim tego słowa znaczeniu³⁸⁴. Świadczeniem pracy zarobkowej jest podejmowanie bieżących czynności należących do zakresu obowiązków pracowniczych, ale też związanych bezpośrednio z

³⁷⁷ K. Ryś, *Wybrane problemy ubezpieczenia ...*, s. 87.

³⁷⁸ R. Babińska - Górecka, *Wykonywanie pracy zarobkowej jako przesłanka utraty prawa do zasiłku chorobowego (uwagi na tle art. 17 ust. 1 ustawy chorobowej)*, „Z Zagadnień Zabezpieczenia Społecznego” nr 6/2014, s. 20.

³⁷⁹ Ibidem, s. 19.

³⁸⁰ W. Szubert, *Ubezpieczenia społeczne ...*, s. 49–50.

³⁸¹ P. Prusinowski, *Wykonywanie pracy zarobkowej ...*, s. 32–33.

³⁸² Ibidem, s. 83; E. Szafaryn, *Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy*, PiZS nr 4/2009 poz. 40.

³⁸³ A. Rzetecka-Gil, *Ustawa ...*, s. 74.

³⁸⁴ J. Jankowiak, *Glosa do wyroku SN z 05.04.2005 r. (I UK 370/04)*, OSP nr 12/2006, poz. 134.

prowadzeniem działalności gospodarczej, w tym sprawowanie nadzoru nad procesem pracy, przyjmowanie dostaw, działania wynikające wprost z rodzaju prowadzonej działalności. Za taką nie uznaje się zaś wykonywania pracy świadczonej przez pracownika na rzecz macierzystego zakładu pracy w przypadku rezygnacji z korzystania ze zwolnienia od pracy. Skoro ubezpieczony nie korzysta ze swoich uprawnień, to brak jest uzasadnienia dla sankcjonowania tego typu zachowań utratą prawa do zasiłku chorobowego³⁸⁵.

Na gruncie art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej istotne jest: czy przesłanką utraty prawa do zasiłku chorobowego jest odpłatna praca zarobkowa wykonywana w ramach tytułu do objęcia ubezpieczeniem chorobowym, na podstawie którego wypłacany ma być zasiłek chorobowy, czy odpłatna praca świadczona w ramach innego tytułu ubezpieczenia chorobowego, który nie stanowi podstawy do wypłaty świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, czy też wykonywana także w zakresie działalności niestanowiącej podstawy do obligatoryjnego lub dobrowolnego objęcia ubezpieczeniem chorobowym. Pierwszy przypadek stanowiłby przejaw zbyt liberalnego podejścia do kwestii aktywności zarobkowej w czasie zwolnienie lekarskiego. Sprowadzałby się bowiem do uznania, że ubezpieczony nie mógłby w okresie zwolnienia lekarskiego wykonywać pracy zarobkowej wyłącznie w ramach stosunku prawnego stanowiącego tytuł do objęcia go ubezpieczeniem chorobowym. Byłby zaś uprawniony do świadczenia pracy zarobkowej w ramach innych stosunków prawnych. Uzasadnienie tak wąskiego rozumienia normy prawnej zawartej w art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej stanowiłoby to, że pieniężne świadczenie z ubezpieczenia chorobowego jest rekompensatą „*in concreto*”, czyli należną z uwagi na objęcie ubezpieczeniem danego rodzaju pracy zarobkowej. Drugie z proponowanych ujęć należy uznać za bardzo szerokie. Zakaz wykonywania każdej pracy zarobkowej zwiększa znacznie zakres wymogu powstrzymania się od pracy zarobkowej w okresie korzystania ze zwolnienia lekarskiego w związku z niezdolnością do pracy. To stanowisko odwołuje się do funkcji zasiłku chorobowego jako świadczenia kompensacyjnego „*in abstracto*”, a więc mającego zastępować jakąkolwiek utraconą odpłatność za wykonywanie pracy, a nie tylko utracony zarobek, jaki ubezpieczony uzyskałby w ramach działalności stanowiącej tytuł podlegania ubezpieczenia chorobowego³⁸⁶.

³⁸⁵ D. Karkowska, A. Nerka, *Pozycja płatnika składek w ubezpieczeniu społecznym i zdrowotnym*, LEX/el. 2007.

³⁸⁶ J. Jankowiak, *Glosa do wyroku SN z 05.04.2005 r. (I UK 370/04)*, OSP nr 12/2006, poz. 134.

Kwalifikowanie konkretnej aktywności zawodowej do kategorii pracy zarobkowej jest niejednolicie rozstrzygane także w judykaturze³⁸⁷. Wśród licznych orzeczeń, zapadłych na tle zagadnienia, czy dane zachowania wypełnia dyspozycję art. 17 ust. 1 *in principio* ustawy zasiłkowej, tj. stanowi "wykonywanie pracy zarobkowej", wyodrębnić można dwie grupy. Pierwsza z nich, liczniejsza, reprezentuje bardziej rygorystyczne podejście, a druga – tzw. podejście "zliberalizowane". Praca zarobkowa, którą zdaniem przedstawicieli nurtu rygorystycznego³⁸⁸ należało uznać za całkowicie niedopuszczalną w czasie zwolnienia lekarskiego, przybierać ma bardzo zróżnicowane formy. Wynika to z tego, że w procesie wykładni terminu „praca zarobkowa”, o której mowa w art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej za ugruntowany uznaje się pogląd, że powinien on być rozumiany w sposób szeroki. Z punktu widzenia faktycznego uzyskania dochodu z pracy zarobkowej wykonywanej w czasie zwolnienia lekarskiego, zwolennicy nurtu liberalnego jako pracę zarobkową traktują każdą aktywność ludzką przynoszącą rzeczywisty zarobek. Natomiast według przedstawicieli nurtu rygorystycznego pracą zarobkową prowadzącą do utraty prawa do zasiłku chorobowego jest każda aktywność ludzka zmierzająca do osiągnięcia zarobku, w tym pozarolnicza działalność gospodarcza, nawet jeśli polega na czynnościach nieobciążających w istotny sposób organizmu osoby niezdolnej do pracy³⁸⁹. Sąd Najwyższy za przypadek świadczenia pracy zarobkowej w czasie zwolnienie lekarskiego uznał nawet nieodpłatne wykonywanie przez ubezpieczonego czynności członka zarządu spółki, której był współnikiem z uwagi na to, że może ono prowadzić do uzyskania przez niego korzyści majątkowej w sposób pośredni. Stwierdził, że brak jest podstaw do zawężania zakresu pojęcia pracy zarobkowej do aktywności zawodowej przynoszącej wyłącznie bezpośredni zysk. Jako pracę zarobkową należy więc też traktować pracę, z której świadczeniem wiążą się perspektywy uzyskania korzyści majątkowych takich jak: dywidenda, zwiększenie wartości majątku będące efektem czynności zarządczych, ale też zmniejszenie kosztów funkcjonowania spółki. Potwierdził to Sąd Najwyższy w wyroku z 08.11.2017 r. (III UK 251/16)³⁹⁰, który ma charakter swobodnego *novum*. Dotyczy bowiem aktywności zawodowej, która nie wchodzi w zakres obowiązków pracowniczych niezdolnego do pracy ubezpieczonego w oparciu o umowę o pracę stanowiącą tytuł objęcia go ubezpieczeniem chorobowym, lecz przejaw nieodpłatnej działalności o charakterze korporacyjnym wynikającej ze stosunku organizacyjnego, nie stanowiącego tytułu ubezpieczenia społecznego.

³⁸⁷ K. Ryś, *Wybrane problemy ...*, s. 87.

³⁸⁸ Ibidem.

³⁸⁹ Wyrok SN z 05.04.2005 r. (I UK 370/04), OSNP nr 21/2005, poz. 342.

³⁹⁰ LEX nr 2428767.

Mając na względzie wypowiedzi przedstawicieli doktryny i judykatury skłaniam się ku rygorystycznemu nurtowi wykładni pojęcia pracy zarobkowej. Moim zdaniem, w świetle obowiązującej regulacji prawnej utratę prawa do zasiłku chorobowego stanowi świadczenie w czasie zwolnienia lekarskiego każdego rodzaju pracy zarobkowej niezależnie od tego, czy stanowi ona tytuł do objęcia ubezpieczeniem chorobowym, czy też nie. Treść art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej wskazuje na obowiązujący bezwzględny zakaz pracy zarobkowej w czasie orzeczonej niezdolności do pracy. Stanowisko to nie odpowiada jednak aktualnym potrzebom rynku pracy. W związku z tym, istnieje potrzeba liberalizacji obowiązującej regulacji prawnej.

Z rozważań Trybunału Konstytucyjnego zawartych w uzasadnieniu wyroku z 25.02.2014 r. (SK 18/13)³⁹¹ wynika ponadto, że obowiązek powstrzymania się od pracy zarobkowej w okresie stwierdzonej niezdolności do pracy nie jest uzależniony od tego czy zarobek będący efektem tej aktywności zawodowej jest równy co najmniej kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Na gruncie przepisu art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej zakazana jest bowiem wszelka praca zarobkowa, niezależnie od tego czy ubezpieczony uzyska z niej oczekiwany dochód i jakiego rzędu zarobek uzyska. Powyższe stanowisko Trybunału Konstytucyjnego zasługuje na aprobatę. Brzmienie przepisu art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej jest bowiem jednoznaczne. Przesłanką utraty prawa do zasiłku chorobowego jest wykonywanie w czasie zwolnienia lekarskiego pracy zarobkowej, a nie osiągnięcie dochodu, czy też uzyskiwanie z pracy zarobkowej wynagrodzenia co najmniej w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Odmienna wykładnia tego przepisu w obecnym jego brzmieniu jest nieuprawniona.

Dotychczasowy dorobek judykatury wskazuje na utrwalenie się koncepcji, zgodnie z którą o zarobkowym charakterze pracy podejmowanej w okresie stwierdzonej niezdolności do pracy nie przesądza faktyczne uzyskanie wynagrodzenia za pracę, ani to, że w założeniu ubezpieczonego miała ona taki dochód przynieść, ale sama potencjalna możliwość uzyskania zarobku w wyniku świadczonej pracy³⁹². Takie wyjaśnienie pojęcia pracy zarobkowej stanowi efekt odwołania się do zarobkowego celu podejmowanej pracy. Odmienny pogląd prowadziłby do uznania za dopuszczalne podejmowania nastawionej na zysk aktywności zarobkowej w okresie niezdolności do pracy, jeśli ubezpieczony nie uzyskałby zarobku w czasie korzystania ze zwolnienia lekarskiego. W tym kontekście, osoby prowadzące

³⁹¹ Wyrok TK z 25.02.2014 r. (SK 18/13), OTK-A nr 2/2014, poz. 15.

³⁹² Wyrok SN z 14.05.2009 r. (I UK 351/08), Lex nr 515410 i 06.02.2008 r. (II UK 10/07), OSNP nr 9-10/2009, poz. 123.

pozarolniczą działalność gospodarczą znalazłyby się na uprzywilejowanej pozycji w stosunku do pracowników, gdyż w ich przypadku częściej mamy do czynienia z brakiem dochodu lub stratą.

Pojawiały się ponadto wątpliwości, czy dla uznania określonej działalności za pracę w rozumieniu przepisu art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej ma znaczenie podstawa prawna tej aktywności. Za taką pracę uznaje się wykonywanie różnych czynności na podstawie stosunku pracy, umów cywilnoprawnych, w ramach własnej działalności gospodarczej, czy w oparciu o autonomiczne podstawy świadczenia pracy³⁹³. Jako praca zarobkowa w rozumieniu art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej traktowana jest też „wszelka praca odpłatna wykonywana na każdej podstawie prawnej albo bez takiej podstawy (praca „na czarno”), bez względu na wymiar czasu tej pracy”³⁹⁴. Wskazano, że świadczenie pracy zarobkowej stanowi podejmowanie wszelkiego rodzaju czynności, które mają prowadzić do uzyskania wynagrodzenia lub dochodu, a więc także prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej. Jako pracę zarobkową traktuje się również aktywność ludzką każdego rodzaju, zmierzającą do uzyskania zarobku, która nie musi obciążać organizmu ubezpieczonego w znacznym wymiarze.

W orzecznictwie przyjmuje się, że o tym czy aktywność zostanie zakwalifikowana jako praca nie przesądza charakter stosunku prawnego, w oparciu o który jest ona świadczona, ale rodzaj podejmowanych czynności³⁹⁵. Także judykatura opowiada się więc za szerokim ujęciem pracy zarobkowej. Za taką uznaje każdą aktywność ludzką zmierzającą do osiągnięcia zarobku, w tym pozarolniczą działalność gospodarczą, choćby nawet polegała na czynnościach nieobciążających w istotny sposób organizmu przedsiębiorcy i zarazem pracownika pozostającego na zwolnieniu lekarskim³⁹⁶. Zarobkowy charakter czynności wykonywanych przez pracownika na podstawie umowy o pracę wynika z jej charakteru jako czynności odpłatnej. Za pracę wykonaną pracownikowi przysługuje bowiem wynagrodzenie, którego nie może się on zrzec. W przypadku umów cywilnoprawnych czy działalności

³⁹³ Wyrok SN z 14.04.2000 r. (II UKN 513/99), OSNAPiUS nr 20/2001, poz. 627; wyrok SN z 19.07.2001 r. (II UKN 494/00), OSNP nr 9/2003, poz. 234; wyrok SA w Warszawie z 16.05.1996 r. (III AUa 945/98), OSA nr 11-12/1999, poz. 58; Zob. też A. Marek, *Kiedy pracownik traci prawo do zasiłku chorobowego*, GP nr 7/2006, s. 23.

³⁹⁴ Z. Kluszczyńska [w:] *System ubezpieczeń ...*, s. 93-94. Zbliżone stanowisko prezentował Z. Salwa, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2007, s. 344 oraz Z. Salwa, *Nowe przepisy o zasiłkach chorobowych*, PiZS nr 9/1999, s. 16.

³⁹⁵ Wyrok SN z 20.01.2005 r. (I UK 154/04), OSP nr 4/2006, poz. 43 i 09.10.2006 r. (II UK 44/06), OSNP nr 19-20/2007, poz. 295.

³⁹⁶ Wyrok SN z: 05.04.2005 r. (I UK 370/04), OSNP nr 21/2005, poz. 342 i 14.12.2005 r. (II UK 120/05), OSNP nr 21-22/2006, poz. 338.

gospodarczej osiągnięcie zarobku nie jest pewne. Nie czyni to jednak takiej aktywności dopuszczalną, gdyż celem jej podejmowania jest co do zasady chęć zarobku³⁹⁷.

W kontekście art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej nie ma znaczenia wymiar czasu pracy, w jakim świadczona jest praca zarobkowa³⁹⁸. Tezę tę potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 06.02.2008 r. (II UK 10/07)³⁹⁹, uznając, że aktywność ubezpieczonego nie musi być wykonywana w pełnym wymiarze czasu pracy, aby prowadzić do utraty prawa do zasiłku chorobowego. Praca w pełnym wymiarze czasu pracy świadczyłaby raczej o tym, że ubezpieczony został niezasadnie uznany za niezdolnego do pracy, co wykluczać powinno stosowanie sankcji z art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej. Także w przypadku wykonywania czynności wchodzących w zakres obowiązków pracowniczych ubezpieczonego w okresie stwierdzonej niezdolności do pracy pracownika nie ma znaczenia wymiar czasu pracy ani fakt osiągnięcia dochodu, ale samo przystąpienie do realizacji działań wchodzących w zakres jego obowiązków pracowniczych. Sąd Najwyższy uznaje aktywność pracownika za wykonywanie pracy zarobkowej jeśli jest ona powtarzalna, a nie tylko formalna i stanowi przejaw merytorycznego działania zapewniającego prawidłowe funkcjonowanie zatrudniającego go przedsiębiorstwa.

W mojej ocenie, znamiona pracy zarobkowej w rozumieniu art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej wyczerpuje zachowanie ubezpieczonego, polegające na jego osobistej aktywności zarobkowej i przynosząca dochód - chociażby potencjalny - na każdej podstawie prawnej i w każdym wymiarze czasu pracy. Brak jest na tle obecnie obowiązującej regulacji prawnej podstaw do uzależniania utraty prawa do zasiłku chorobowego od wykonywania pracy zarobkowej przynoszącej zarobek w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę.

2.2. Rodzaje prac pozbawiających ubezpieczonego prawa do zasiłku chorobowego

2.2.1. Praca zarobkowa wykonywana na podstawie stosunku pracy

Często spotykanym przypadkiem niewłaściwego wykorzystywania zwolnienia lekarskiego jest wykonywanie pracy zarobkowej na podstawie umowy o pracę. Wydawać by się mogło, że stosowanie w takim przypadku przepisu art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej, nie rodzi żadnych problemów. W praktyce powstają jednak na tym tle poważne wątpliwości,

³⁹⁷ Wyrok SN z 06.02.2008 r. (II UK 10/07), OSNP nr 9-10/2009, poz. 123.

³⁹⁸ Z. Salwa, *Nowe przepisy o zasiłkach ...*, s. 19; J. Kuźniar, *Prawo do zasiłku ...*, s. 6.

³⁹⁹ OSNP nr 9-10/2009, poz. 123.

m.in. w zakresie możliwości stosowania sankcji utraty prawa do zasiłku chorobowego w przypadku kontynuowania pracy na rzecz dotychczasowego pracodawcy w okresie zwolnienia lekarskiego, świadczenia pracy zarobkowej tego samego rodzaju na podstawie umowy o pracę na rzecz innego podmiotu lub kilku pracodawców oraz wykonywania pracy różnej rodzajowo w oparciu o zatrudnienie pracownicze lub na innej podstawie prawnej. Mogą mieć miejsce następujące sytuacje: 1) nieujawnienie dotychczasowemu pracodawcy zwolnienia od pracy (nieskorzystanie z niego) oraz wykonywanie dotychczasowej pracy na podstawie umowy o pracę na jego rzecz; 2) ujawnienie zwolnienia lekarskiego i wykonywanie przez pracownika dotychczasowej pracy zarobkowej na rzecz dotychczasowego pracodawcy za jego wiedzą i aprobatą pomimo pobierania zasiłku chorobowego; 3) wykonywanie w czasie korzystania ze zwolnienia lekarskiego tej samej rodzajowo pracy zarobkowej na rzecz innego pracodawcy w oparciu o umowę o pracę; 4) wykonywanie w czasie korzystania u jednego pracodawcy ze zwolnienia lekarskiego innej rodzajowo pracy zarobkowej na rzecz innego pracodawcy w oparciu o umowę o pracę. Konsekwencje prawne takich aktywności są różne.

Przypadki świadczenia pracy na rzecz dotychczasowego pracodawcy w okresie stwierdzonej niezdolności do pracy nie są odosobnione, a inicjatywa kontynuowania takiej działalności leży zarówno po stronie pracodawcy, jak i pracownika.

W związku z powyższym, rodzą się pytania o wpływ wyeliminowania przymiotnika „inna” ze zwrotu „praca zarobkowa” na interpretację przesłanki wykonywania pracy zarobkowej jako podstawy utraty prawa do zasiłku chorobowego. Wywodzony jest stąd zakaz nie tylko podjęcia nowej pracy zarobkowej, ale także wykonywania dotychczasowej pracy na rzecz podmiotu zatrudniającego dotychczas osobę niezdolną do pracy⁴⁰⁰. Świadczy to o zaostrzeniu regulacji utraty prawa do zasiłku chorobowego w ustawie zasiłkowej w porównaniu do poprzedniego aktu prawnego⁴⁰¹. Prezentowany wniosek znajduje potwierdzenie w uchwale SN z 17.02.2016 r. (III UZP 15/15)⁴⁰², w której stwierdzono, że *ratio legis* tej zmiany stanowi dążenie do objęcia sankcją utraty prawa do zasiłku chorobowego także osób niebędących pracownikami i nadużywających prawa do zasiłku chorobowego poprzez kontynuowanie dotychczasowej działalności o charakterze zarobkowym „w okresie zwolnienia opłacanego zasiłkiem chorobowym”. W uchwale tej SN

⁴⁰⁰ Odmienne SN w wyroku z 06.10.2000 r. (II UKN 16/00), OSNAPiUS nr 9/2002, poz. 222, uznając że pracownik wykonujący pracę dotychczasową nie nabywa prawa do zasiłku chorobowego, więc nie ma do niego zastosowania przepis art. 17 ustawy zasiłkowej.

⁴⁰¹ J. Kuźniar, *Prawo do zasiłku ...*, s. 6; K. Rączka [w:] *Zasiłki. Komentarz ...*, s. 23.

⁴⁰² OSNP nr 8/2016, poz. 106.

zwrócił ponadto uwagę na możliwość działania pracownika i pracodawcy w zmowie. Pracownik w uzgodnieniu z pracodawcą mimo świadczenia pracy nie podpisywałby listy obecności i pobierałby zasiłek chorobowy. Takie zachowanie należy uznać za nadużycie prawa. Koszty faktycznego zatrudniania pracownika w okresie orzeczonej niezdolności do pracy zostałyby bowiem przerzucone z pracodawcy na instytucję ubezpieczeniową, a w dalszej kolejności na całe społeczeństwo, które płacąc składki na ubezpieczenia społeczne finansuje powyższe koszty. Wykonywanie pracy bez formalnej rezygnacji ze zwolnienia lekarskiego stanowi niewątpliwie delikt przewidziany w art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej.

W pełni podzielam pogląd SN zawarty w uchwale z 17.02.2016 r. (III UZP 15/15). Usunięcie z przepisu art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej zastrzeżenia, że chodzi o „inną” pracę zarobkową świadczy o tym, że zakazana jest wszelka zarobkowa aktywność zawodowa w okresie zwolnienia od pracy. Nie zasługuje na aprobatę stwierdzenie, że świadczenie pracy zarobkowej u dotychczasowego pracodawcy w okresie orzeczonej niezdolności do pracy jest dopuszczalne i nie powinno powodować pozbawienia pracownika prawa do zasiłku chorobowego. W takim przypadku możemy mieć bowiem do czynienia z dwiema sytuacjami: 1) rezygnacją przez pracownika z korzystania ze zwolnienia od pracy w związku z nieujawnieniem go pracodawcy, a w konsekwencji także rezygnacją z pobierania zasiłku chorobowego, 2) z dostarczeniem zwolnienia lekarskiego pracodawcy, wykonywaniem pracy za jego wiedzą i zgodą przy jednoczesnym pobieraniu zasiłku chorobowego oraz wynagrodzenia za pracę. Bez wątplenia w tej pierwszej sytuacji nie będzie podstaw do zastosowania sankcji z art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej. Pracownik nie korzysta bowiem z uprawnień z ubezpieczenia chorobowego, lecz świadczy pracę, za którą otrzymuje wynagrodzenie. Skoro pracownik wykonuje pracę, nie zachodzi sytuacja chroniona prawem. Wynika z tego, że albo nie jest on niezdolny do pracy, albo będąc faktycznie niezdolnym do pracy, wykonuje ją ze szkodą dla swojego zdrowia. W drugim przypadku natomiast – osoba niezdolna do pracy powinna zostać pozbawiona prawa do zasiłku chorobowego, gdyż jej zachowanie jest równoznaczne z nadużyciem prawa. Aby uzyskać zasiłek chorobowy ujawnia bowiem zwolnienie lekarskie, a jednocześnie wykonuje pracę zarobkową w czasie orzeczonej niezdolności do pracy za wiedzą i aprobatą pracodawcy. Świadczenie pracy przez pracownika pobierającego zasiłek chorobowy z ZUS jest korzystne z ekonomicznego punktu widzenia nie tylko dla zatrudnianego, ale także dla jego pracodawcy. Nie musi on bowiem szukać zastępstwa za pracownika, który korzysta ze zwolnienia lekarskiego. W związku z wypłatą zasiłku chorobowego przedsiębiorca będzie mógł obniżyć koszty składek na ubezpieczenia

społeczne za tego pracownika za miesiąc, w którym pobierał on zasiłek chorobowy⁴⁰³, a pracownikowi wypłacić wynagrodzenie w niższej wysokości. Ten ostatni będzie zaś skłonny zaakceptować niższy zarobek jako dodatkowy dochód obok zasiłku chorobowego. Tego typu porozumień nie można aprobować i wyłączać ich z zakresu sankcjonowanych nagannych zachowań ubezpieczonych. Inaczej należałoby oceniać tylko taką sytuację, gdy pracownik niezdolny do pracy, po ujawnieniu zaświadczenia lekarskiego o czasowej niezdolności do pracy wykonuje część swoich obowiązków pracowniczych w sposób incydentalny, wymuszony okolicznościami i pilną potrzebą pracodawcy. Przykładem takiej usprawiedliwionej aktywności zawodowej pracownika w czasie orzeczonej niezdolności do pracy jest sytuacja, gdy jedyny pracownik działu księgowości przygotowuje i wysyła w imieniu pracodawcy dokumentację do ZUS i urzędu skarbowego w związku ze zbliżającym się ostatecznym terminem jej przekazania. Odmiennie oceniono wykonywanie pracy przez lekarza zatrudnionego w Gminnym Ośrodku Zdrowia w czasie korzystania ze zwolnienia lekarskiego z uwagi na niezapewnienie przez pracodawcę jego należytego zastępstwa, mimo tego, że nie pobrał on wynagrodzenia za tę pracę, z którego nie może rezygnować w świetle przepisów prawa pracy⁴⁰⁴. W ocenie Sądu Najwyższego takiej aktywności nie usprawiedliwia udzielanie pomocy lekarskiej pacjentom, którzy nie znajdowali się w stanie zagrażającym życiu lub zdrowiu, wymagającym nagłej interwencji lekarza⁴⁰⁵.

Jako przejaw niedopuszczalnej aktywności zarobkowej w dotychczasowym miejscu pracy w okresie stwierdzonej niezdolności do pracy traktowany jest udział adwokata, członka zespołu adwokackiego w rozprawach⁴⁰⁶, a także wykonywanie przez radcę prawnego, zatrudnionego na podstawie umowy o pracę, czynności zawodowych prezesa spółdzielni mieszkaniowej, polegające na podpisywaniu dokumentów w imieniu spółdzielni, a także świadczeniu pomocy prawnej w postaci zastępstwa procesowego, sporządzania pism procesowych, udzielania porad prawnych oraz prowadzenie szkoleń z zakresu prawa pracy⁴⁰⁷.

Rodzą się jednak wątpliwości odnośnie charakteru stosowanej w takim przypadku sankcji. Chodzi o to, czy brak prawa do zasiłku chorobowego w takim wypadku wynika z

⁴⁰³ Okres pobierania zasiłku z ubezpieczenia chorobowego jest bowiem okresem nieskładkowym w myśl art. 7 pkt 1 lit. ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t. j. Dz. U. z 2020, poz. 53), dalej jako „ustawa emerytalna”. W związku z tym, za ten okres nie ma obowiązku opłacania składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, które w części są finansowane przez pracodawcę.

⁴⁰⁴ Okoliczność ta nie może wyłączać kwalifikowania wykonywania obowiązków zawodowych wynikających ze stosunku pracy łączącego lekarza z Gminnym Ośrodkiem Zdrowia.

⁴⁰⁵ Wyrok SN z 06.03.2007 r. (II UK 132/06), LEX nr 936844.

⁴⁰⁶ Wyrok SN z 23.10.1986 r. (II URN 134/86), PiZS nr 4/1987, poz. 59.

⁴⁰⁷ Tak SN w wyroku z 14.12.2005 r. (II UK 120/05), OSNP nr 21-22/2006, poz. 338.

faktu przysługiwania ubezpieczonemu prawa do wynagrodzenia za pracę za dany okres, czy też jest wynikiem zastosowanej sankcji pozbawienia go prawa do zasiłku chorobowego.

W doktrynie wyrażany był bowiem pogląd, że wykonywanie w okresie zwolnienia lekarskiego tej samej pracy na rzecz tego samego podmiotu należy rozstrzygać w oparciu o dyspozycję art. 12 ust. 1 ustawy zasiłkowej, zgodnie z którym za pracę wykonaną należy się wynagrodzenie za pracę⁴⁰⁸. Pomiedzy tym poglądem a stanowiskiem tej samej autorki co do zasadności zakwalifikowania aktywności zarobkowej w czasie stwierdzonej niezdolności do pracy jako pracy zarobkowej w rozumieniu art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej⁴⁰⁹ zachodzi wewnętrzna sprzeczność. Brak prawa do zasiłku chorobowego wynikający z uzyskiwania prawa do wynagrodzenia za pracę i utrata prawa do zasiłku chorobowego spowodowana niewłaściwym wykorzystywaniem zwolnienia lekarskiego to dwie różne instytucje. W mojej ocenie przepis art. 12 ust. 1 ustawy zasiłkowej może mieć zastosowanie wyłącznie do sytuacji wykonywania pracy zarobkowej u jednego lub kilku pracodawców przez ubezpieczonego niezdolnego do pracy, który nie korzysta z prawa do zasiłku chorobowego, nie ujawniając uzyskanego zwolnienia od pracy lub prosząc lekarza o jego niewystawianie. Natomiast art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej powinien być stosowany do ubezpieczonego, który pobiera zasiłek chorobowy i jednocześnie świadczy pracę na rzecz dotychczasowego lub innego pracodawcy. Moim zdaniem, zgodnie z obowiązującym brzmieniem przepisu art. 17 ustawy zasiłkowej nie jest też dopuszczalne wykonywanie przez osobę przebywającą na zwolnieniu lekarskim innej rodzajowo pracy zarobkowej, do której zachowała zdolność niezależnie od tego, czy świadczy ją w podstawowym, czy dodatkowym miejscu pracy.

Przeciwnikami odwoływania się do wykładni funkcjonalnej w procesie interpretacji przepisu art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej są J. Jończyk⁴¹⁰ i R. Babińska-Górecka⁴¹¹, która uznaje, że „przezorność” w ubezpieczeniu społecznym zorientowana jest finalnie ze względu na stan faktyczny. Jeśli ryzyko socjalne nie wystąpi, nie powstanie też prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Zdaniem autorki jedyny walor koncepcji ubezpieczeniowej kwalifikacji zdarzeń opartej na kategorii ryzyka społecznego, stanowi postrzeganie ryzyka czasowej niezdolności do pracy jako źródła szkody, któremu należy przeciwdziałać, a powstałą w związku z tym szkodę – kompensować częściowo zgodnie z zasadą łagodzenia

⁴⁰⁸ I. Jędrasik – Jankowska, *Ubezpieczenie społeczne. Tom 3 ...*, s. 88-89.

⁴⁰⁹ I. Jędrasik – Jankowska, *Pojęcia i konstrukcje ...*, s. 348.

⁴¹⁰ J. Jończyk, *Prawo zabezpieczenia społecznego ...*, s. 201-202.

⁴¹¹ R. Babińska-Górecka, *Wykonywanie pracy zarobkowej ...*, s. 7-22.

skutków zaistniałego ryzyka⁴¹². Należy zgodzić się ze stanowiskiem kwestionującym stosowanie zasad wykładni funkcjonalnej przy interpretowaniu instytucji utraty prawa do zasiłku chorobowego.

Świadczenie pracy na rzecz dotychczasowego pracodawcy lub jednego z pracodawców w czasie korzystania ze zwolnienia od pracy u niego lub u innych podmiotów, kwalifikowane jest jako przypadek niedopuszczalnego wykonywania pracy zarobkowej w czasie orzeczonej niezdolności do pracy⁴¹³. Największą grupę przypadków nadużywania zasiłku chorobowego stanowią sytuacje wykonywania pracy tego samego rodzaju lub prac różnych rodzajowo na rzecz innego podmiotu niż dotychczasowy pracodawca.

Przedstawiciele piśmiennictwa podkreślają, że z punktu widzenia realizacji prawa do pracy i wypoczynku najbardziej pożądanym jest przypadek zatrudnienia pracownika u jednego pracodawcy w wymiarze nie przekraczającym pełnego wymiaru czasu pracy. Zwraca się wprawdzie uwagę, że podejmowanie dodatkowych zajęć zarobkowych ma pozytywny wymiar w związku z pełnym wykorzystaniem specjalistów posiadających doświadczenie zawodowe w rzadkich dziedzinach. Wśród negatywnych skutków takiej sytuacji wymienia się jednak: przepracowanie, spadek efektywności świadczonej pracy⁴¹⁴. Dotyczy to także dodatkowych zajęć podejmowanych na podstawie umów cywilnoprawnych⁴¹⁵.

Problem łączenia zwolnienia lekarskiego z wykonywaniem pracy u kilku pracodawców od lat budzi kontrowersje⁴¹⁶. W kontekście świadczenia pracy zarobkowej w

⁴¹² R. Babińska-Górecka, *Wykonywanie pracy zarobkowej ...*, s. 7-22. Podobnie H. Pławucka, *Świadczenia pieniężne w związku ...*, s. 37-56.

⁴¹³ I. Jędrasik – Jankowska, *Pojęcia i konstrukcje ...*, s. 348.

⁴¹⁴ R. Seler, *Dodatkowe zajęcia zarobkowe* [w:] *Encyklopedia podręczna. Prawo na co dzień. Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, pod red. R. Korolca, Warszawa 1975, s. 20-21.

⁴¹⁵ R. Seler, *Dodatkowe zajęcia ...*, s. 20-21.

⁴¹⁶ Stanowisko judykatury w tym zakresie jeszcze w czasie obowiązywania ustawy z 17 grudnia 1974 r. nie było jednolite. Z jednej strony uzależniano dopuszczalność pracy na rzecz jednego pracodawcy w czasie korzystania ze zwolnienia lekarskiego u drugiego podmiotu zatrudniającego od tego, czy wykonywana u drugiego pracodawcy nie wiąże się z czynnościami uciążliwymi oraz od oceny lekarza wystawiającego zwolnienie od pracy czy nie wydłuży ona procesu odzyskania zdolności do pracy. Tak SN w niepublikowanym wyroku z 06.12.1978 r. (II UR 129/78) oraz wyrokach z: 21.05.1997 r. (II UKN 123/97), OSN nr 6/1998, poz. 194; 15.12.1997 r. (II UKN 414/97), OSN nr 8/1999, poz. 283; 10.12.1998 r. (II UKN 367/98), OSNAPiUS nr 3/2000, poz. 118; 11.02.1999 r. (II UKN 467/98), OSNAP nr 12/1999, poz. 8 oraz 27.06.1999r., (II URN 40/91) oraz 22.11.2000 r. (II UKN 71/00), Legalis 315304. W innych orzeczeniach uznawano pracę na rzecz innego pracodawcy w czasie korzystania ze zwolnienia lekarskiego niedopuszczalną zawsze, nawet, gdy mogła ona wywrzeć pozytywny wpływ na stan zdrowia. Zob. uchwała SN z 20.01.1995 r. (II UZP 38/94), OSNAPiUS nr 11/1995, poz. 135; wyroki SN z: 04.04.1997 r. (II UKN 25/97), OSNAPiUS nr 1/1998, poz. 27; 12.08.1998 r. (II UKN 172/98), OSNAPiUS nr 16/1999, poz. 522; 19.03.2003 r. (II UK 257/02), Legalis nr 214334, a także wyrok SA w Lublinie z 15.10.1998 r. (III AUa 287/98), Apel.-Lub. Nr 1/1999 poz. 2. Analogicznie jak w judykaturze, także w piśmiennictwie prawa pracy na gruncie ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. odnotowano dwa odmienne podejścia odnośnie dopuszczalności łączenia pracy u jednego z pracodawców z korzystaniem ze zwolnienia lekarskiego w drugim z zatrudniających pracownika podmiotów. Zob. m. in. M. Rafacz-Krzyżanowska, *Wynagrodzenie za ...*, s. 42-43.

okresie orzeczonej niezdolności do pracy, w doktrynie rozważano problem podejmowania przez pracownika w tym czasie dodatkowego zatrudnienia w innym zakładzie pracy. Z punktu widzenia sankcji ubezpieczeniowej nie ma znaczenia, czy praca wykonywana w okresie stwierdzonej niezdolności do pracy jest świadczona w podstawowym, czy dodatkowym miejscu pracy. W obu przypadkach zachowania ubezpieczonego prowadzić powinny do pozbawienia ubezpieczonego prawa do zasiłku chorobowego. Jedyna różnica między konsekwencjami opisanej wyżej aktywności polega na tym, że w przypadku zatrudnienia, w ramach którego pracownik korzysta ze zwolnienia lekarskiego traci on prawo do zasiłku chorobowego, nie mając prawa do wynagrodzenia za pracę skoro w danym okresie jej nie świadczy. Natomiast w ramach drugiego stosunku pracy nie ma prawa do zasiłku chorobowego, ale do wynagrodzenia za pracę w związku z jej wykonywaniem⁴¹⁷.

Zdaniem B. Cudowskiego obecne ujęcie przepisu art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej przewiduje bezwzględny zakaz wykonywania jakiejkolwiek pracy zarobkowej w okresie zwolnienia od pracy. Konsekwencją tego jest obowiązek pracownika zatrudnionego w dodatkowym miejscu pracy do skorzystania ze zwolnienia lekarskiego także w nim, nawet jeżeli byłby w stanie świadczyć w nim umówioną pracę. W przypadku, gdy to drugie źródło zarobkowania będzie zatrudnieniem pracowniczym albo, gdy ubezpieczony będzie podlegał ubezpieczeniu chorobowemu z tytułu wykonywania dodatkowej pracy na innej podstawie prawnej, będzie uprawniony do drugiego zasiłku chorobowego, który zrekompensuje mu zarobek utracony w obu miejscach pracy. Jeśli niezaprzesanie wykonywania pracy zarobkowej w tym dodatkowym miejscu pracy, jego zachowanie zakwalifikowane zostanie jako wykonywanie pracy zarobkowej w czasie orzeczonej niezdolności do pracy i zastosowana zostanie wobec niego trafnie sankcja pozbawienia prawa do zasiłku chorobowego w podstawowym miejscu jego pracy⁴¹⁸.

Także znaczna część judykatury stoi na stanowisku, że na tle obowiązujących uregulowań zakazane jest wykonywanie jakiejkolwiek pracy w czasie zwolnienia od pracy. Jej świadczenia nie traktuje się już jako działania dla dobra pracodawcy⁴¹⁹.

Wobec powyższego, warto rozważyć, czy uzasadnienie znajduje nakaz powstrzymania się od dodatkowej pracy zarobkowej wykonywanej na rzecz innego podmiotu na podstawie umowy o dzieło, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług w okresie korzystania ze zwolnienia lekarskiego w podstawowym miejscu pracy. W sytuacji, gdy te formy świadczenia

⁴¹⁷ M. Rzemek, *Nawet chorobę można zakwestionować*, „Rzeczpospolita PCD” nr 4/2012, s. 19.

⁴¹⁸ B. Cudowski, *Dodatkowe zatrudnienie...*, s. 27-28.

⁴¹⁹ Wyrok SN z 17.05.2018 r. (I PK 69/17), www.sn.pl.

pracy nie stanowią tytułów podlegania ubezpieczeniu chorobowemu⁴²⁰, osoba korzystająca ze zwolnienia od pracy, nie będzie bowiem miała możliwości uzyskania zasiłku chorobowego w związku z powstrzymaniem się od świadczenia pracy w tym dodatkowym miejscu pracy. Nie mogąc wykonywać pracy, nie ma możliwości zabezpieczenia się przed utratą zarobku na wypadek niezdolności do pracy z każdego źródła dochodu. Problem ten można byłoby rozwiązać wprowadzając prawo zgłoszenia się do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego z każdej podstawy świadczenia pracy albo zastrzeżenie, że wykonywanie pracy zarobkowej w innej formie niż ta, która stanowi tytuł objęcia ubezpieczeniem chorobowym nie stanowi podstawy utraty prawa do zasiłku chorobowego, o ile ubezpieczony jest zdolny do wykonywania tej pracy i nie ma ona wpływu na przedłużenie okresu jego niezdolności do pracy. Pożądane byłoby też zobowiązanie ubezpieczonych do ujawniania lekarzowi stwierdzającemu niezdolność do pracy wszystkich miejsc zatrudnienia, podstaw świadczenia pracy i rodzajów wykonywanych prac, a lekarza - do oceny zdolności ubezpieczonego do wykonywania każdej świadczonej pracy oraz zamieszczenia adnotacji o tym w dokumentacji medycznej ubezpieczonego.

Ustawodawca nie przyznaje ubezpieczonym prawa wykonywania pracy, do której są zdolni w okresie korzystania ze zwolnienia lekarskiego u pracodawcy. W ustawie zasiłkowej brak jest wyraźnych uregulowań dotyczących trybu orzekania w przedmiocie zachowania przez ubezpieczonego zdolności do wykonywania pracy określonego rodzaju przy jednoczesnym stwierdzeniu niezdolności do wykonywania pracy innego rodzaju lub tego samego rodzaju, ale w innych warunkach i na rzecz innego podmiotu. Postulaty co do uznawania za dopuszczalne wykonywania pracy zarobkowej, do której ubezpieczony zachował zdolność w okresie korzystania ze zwolnienia od pracy w innym miejscu zatrudnienia zgłaszane są przez przedstawicieli piśmiennictwa⁴²¹. Co do zasady nie powinno

mieć bowiem miejsca marnotrawienie zasobów ludzkich.

Zagadnienie wykorzystywania zachowanej zdolności do pracy ma złożony charakter. Dotyczy dwóch hipotetycznych sytuacji, a mianowicie: ograniczenia wymiaru czasu pracy wykonywanej dotychczas przez ubezpieczonego w związku z niezdolnością do pracy spowodowaną chorobą oraz wykonywania pracy zarobkowej w jednym z dotychczasowych miejsc pracy przy jednoczesnym korzystaniu ze zwolnienia od pracy w drugim. Chodzi o to,

⁴²⁰ Umowy cywilnoprawne, o ile nie zostały zawarte w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, nie mogą obecnie stanowić podstawy do objęcia wykonujących je osób ubezpieczeniem chorobowym nawet dobrowolnie.

⁴²¹ Tak m. in. I. Jędrasik – Jankowska, *Pojęcia i konstrukcje ...*, s. 348.

czy zgodnie z obowiązującą regulacją ma znaczenie fakt, czy ubezpieczony nie jest w ogóle w stanie świadczyć pracy, czy też może ją świadczyć, ale z pewnymi ograniczeniami, np. w zmniejszonym wymiarze czasu pracy.

Wiąże się z tym kwestia obowiązującego w prawie ubezpieczeń społecznych związku przyczynowego przeważającej przyczyny. W rezultacie mamy do czynienia z sytuacją, w której albo prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego powstaje, bo ubezpieczony jest niezdolny do pracy w związku z chorobą, albo - nie powstaje w ogóle wobec braku niezdolności do pracy⁴²². Stwierdzona u ubezpieczonego choroba, powoduje jego niezdolność do pracy, gdy uniemożliwia mu jej wykonywanie w dotychczasowym wymiarze czasu pracy i dotychczasowych warunkach. Jeśli ubezpieczony może wykonywać pracę mimo choroby, ale z pewnymi ograniczeniami, mamy do czynienia ze zmniejszoną sprawnością do pracy, a więc odmienną od niezdolności do pracy kategorią ryzyka rekompensowaną zasiłkiem wyrównawczym⁴²³. Przepisy ustawy zasiłkowej nie zawierają żadnych rozwiązań, które rozstrzygałyby wprost kwestię niezdolności do wykonywania pracy w pełnym wymiarze czasu pracy i zdolności do pracy w ograniczonym zakresie. Brak jest więc podstaw do kontynuowania pracy np. w wymiarze ¼ etatu i pobierania zasiłku chorobowego za ten sam okres proporcjonalnie do utraconego wynagrodzenia za pracę.

Powyższy problem zauważył też W. Szubert. W ramach próby jego rozstrzygnięcia odwołał się do istoty niezdolności do pracy na gruncie polskiego systemu ubezpieczeniowego. Zaliczył do jej immanentnych cech niestopniowalny charakter tego ryzyka ubezpieczeniowego. Jego zdaniem, lekarz orzekający w przedmiocie niezdolności do pracy ubezpieczonego ma jedynie możliwość uznania ubezpieczonego za zdolnego lub

⁴²² W. Muszalski, *Ubezpieczenia społeczne. Poradnik*, Warszawa 1987, s. 61-62. Dla zobrazowania koncepcji związku przyczynowego przeważającej przyczyny na tle ubezpieczenia chorobowego można też przywołać sytuację, w której u ubezpieczonego w tym samym czasie stwierdzono kilka schorzeń, ale ryzyko niezdolności do pracy materializuje się w związku z jedną chorobą. Pozostałe natomiast jedynie pogarszają w pewien sposób jego stan zdrowia. Więcej na temat zasiłku wyrównawczego zobacz: M. Brojewski, *Zasiłek wyrównawczy*, PiZS nr 5/1975, s. 45-48; M. Brojewski, *Dodatki, zasiłki i świadczenia wyrównawcze*, PiZS nr 10/1976, s. 38-45; W. Koczur, *Zasiłek wyrównawczy i jego rola w sferze restytucji zdolności do pracy* [w:] *Jedność w różnorodności: studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, pod red. A. Patulskiego i K. Walczaka, Warszawa 2009, s. 319-330; F. Małysz, *Zasiłek wyrównawczy*, „Ochrona Pracy” nr 10/1981, s. 9-10; B. Staroń, *Sytuacje, w których nie przysługuje zasiłek chorobowy, wyrównawczy, opiekuńczy oraz świadczenie rehabilitacyjne*, SP nr 9/2001, s. 21-24; E. Wojtaszczyk, *Komu i w jakich sytuacjach przysługuje zasiłek wyrównawczy*, Pr. Pracy nr 9/1998, s. 27-28.

⁴²³ Zgodnie z art. 25 ustawy zasiłkowej nie przysługuje on jednak ubezpieczonemu będącemu pracownikiem, który jest uprawniony do emerytury, renty z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego. Przysługuje on ponadto tylko określonej kategorii ubezpieczonych, tj. pracownikom, którzy w związku ze zmniejszoną zdolnością do pracy zostali zakwalifikowani przez wojewódzkie ośrodki medycyny pracy lub lekarza orzecznika ZUS do rehabilitacji zawodowej i to pod warunkiem, że obniżeniu uległa wysokość osiąganego przez nich wynagrodzenia za pracę. Zob. szerzej m. in. I. Jędrasik – Jankowska, *Pojęcia i konstrukcje ...*, s. 317.

niezdolnego do pracy. Regulacje prawne dotyczące ubezpieczeń społecznych nie przewidują możliwości uznania ubezpieczonego za częściowo czasowo niezdolnego do pracy, tj. stwierdzenia stanu zdrowia ubezpieczonego, który powoduje czasową konieczność ograniczenia wymiaru czasu pracy, ale nie wyklucza całkowicie możliwości jej świadczenia. Określił taką formę pracy mianem „zatrudnienia częściowego”. W jego ocenie tego typu sytuacje mogły jednak zaistnieć w rzeczywistości na gruncie stanów zdrowia z pogranicza choroby i inwalidztwa, czyli ryzyka ubezpieczeniowego kompensowanego rentą z tytułu niezdolności do pracy⁴²⁴.

Inny aspekt wykorzystywania pozostałej ubezpieczonemu zdolności do pracy dotyczy przypadków wykonywania przez ubezpieczonych pracy na rzecz kilku pracodawców. Może to być praca tego samego lub innego rodzaju.

W razie wykonywania pracy tego samego rodzaju na rzecz kilku podmiotów można sobie wyobrazić sytuację, w której pracownik będzie zdolny do wykonywania pracy tej samej pracy w jednym miejscu pracy, przy stwierdzeniu niezdolności do niej w innym. Może to mieć miejsce m. in. z uwagi na inne warunki świadczenia pracy jak bliższa odległość siedziby pracodawcy od miejsca zamieszkania pracownika, mniejsze tempo pracy, niższy wymiar czasu pracy, inna atmosfera panująca w miejscu pracy itp. W kontekście obowiązującej w polskim systemie ubezpieczeń społecznych zasady niestopniowości ryzyka czasowej niezdolności do pracy, w przypadku kontynuowania pracy rodzajowo takiej samej w jednym miejscu pracy i korzystania ze zwolnienia w innym miejscu pracy, trudno jest bronić stanowiska o wykorzystywaniu przez takiego ubezpieczonego pozostałej mu zdolności do pracy. Poza tym, lekarz podstawowej opieki zdrowotnej, który zazwyczaj stwierdza niezdolność do pracy, nie dysponuje tak szczegółową wiedzą na temat warunków świadczenia pracy przez pacjenta, by uwzględnić czynniki środowiska pracy, wystawiając zaświadczenie lekarskie potwierdzające jego niezdolność do pracy z powodu choroby. Brak jest więc możliwości weryfikacji zdolności do pracy z punktu widzenia warunków jej świadczenia w obecnych realiach funkcjonowania służby zdrowia.

Za przypadek niedopuszczalnego świadczenia innej rodzajowo pracy świadczonej w okresie korzystania z zasiłku chorobowego w podstawowym miejscu pracy uznano m. in. aktywność ubezpieczonego, który przebywając w zakładzie psychiatrycznym - za wiedzą i aprobatą leczącego go lekarza psychiatry - wykonywał różnego rodzaju prace jako rzeczoznawca Zespołu Rzeczoznawców Techniki Samochodowej. Sąd Najwyższy w wyroku

⁴²⁴ W. Szubert, *Ubezpieczenie społeczne* ..., s. 91.

z 31.05.1985 r. (II URN 75/85)⁴²⁵ stwierdził, że także wykonywanie w czasie zwolnienie lekarskiego pracy zarobkowej wspomagającej proces leczenia i terapii powoduje utratę prawa do zasiłku chorobowego.

W mojej ocenie, pozbawienie ubezpieczonego prawa do zasiłku chorobowego z uwagi na wykonywanie pracy, do której zachował zdolność w okresie korzystania ze zwolnienia nie zasługuje na aprobatę. Nakaz powstrzymania się od świadczenia pracy, do której ubezpieczony jest zdolny, stanowi przykład marnowania potencjału ludzkiego. Jest to szczególnie niekorzystne dla ubezpieczonego, który podlega ubezpieczeniu chorobowemu tylko z tytułu wykonywania jednego rodzaju pracy zarobkowej⁴²⁶. Może on bowiem uzyskać rekompensatę dochodu, którego nie osiąga w związku z niezdolnością do pracy, tylko z jednego źródła zarobkowania. Konieczność powstrzymania się od wykonywania pracy, do której ubezpieczony jest zdolny, szczególnie w razie braku możliwości uzyskania zasiłku chorobowego w miejscu jej świadczenia, prowadzi do pogorszenia jego sytuacji materialnej. Z drugiej strony, jeżeli ubezpieczony jest zdolny do jednej z wykonywanych pracy, to nie ma uzasadnienia przyznawanie mu w miejscu jej świadczenia zasiłku chorobowego. Korzystanie ze zwolnienia lekarskiego i uzyskiwanie zasiłku chorobowego w przypadku zatrudnienia, w którym nie występuje niezdolność do pracy pozostaje bowiem w sprzeczności z jego istotą.

Rozstrzygając spory na tle konkretnych stanów faktycznych judykatura wyznacza zakres form niedopuszczalnej pracy zarobkowej na podstawie umowy o pracę świadczonej w okresie stwierdzonej niezdolności do pracy.

Przykładem aktywności zarobkowej podejmowanej w czasie zwolnienia lekarskiego sankcjonowanej utratą prawa do zasiłku chorobowego może być też praca dziennikarza wykonywana w oparciu o umowę o pracę⁴²⁷. Definicję legalną tego zawodu zawiera przepis art. 7 ust. 2 pkt 5 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. Prawo prasowe⁴²⁸. Dziennikarzem jest osoba zajmująca się redagowaniem, tworzeniem lub przygotowywaniem materiałów prasowych⁴²⁹. Sytuacja pracownicza tej grupy zawodowej w ostatnim czasie uległa pogorszeniu. Coraz rzadziej dziennikarze są zatrudniani na podstawie umowy o pracę⁴³⁰.

⁴²⁵ OSNC nr 3/1986, poz. 32.

⁴²⁶ Pracownik w rozumieniu art. 2 k. p. zawsze podlega ubezpieczeniu chorobowemu z obu stosunków pracy.

⁴²⁷ Warunkiem zatrudnienia dziennikarza na podstawie umowy o pracę jest spełnianie warunku osiągnięcia wieku 18 roku życia i posiadanie co najmniej ograniczonej zdolności do dokonywania czynności prawnych. Zob. P. Nowik, *Specyfika zatrudnienia dziennikarzy* [w:] *Status prawny dziennikarza*, pod red. W. Lisa, Warszawa 2014, s. 144.

⁴²⁸ T. j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1914, dalej jako „Prawo prasowe”.

⁴²⁹ P. Nowik, *Specyfika zatrudnienia dziennikarzy* ..., s. 144.

⁴³⁰ *Ibidem*, s. 162.

Zważywszy na szczególny sposób ukształtowania ich wynagrodzenia za pracę, dziennikarze zatrudnieni w oparciu o umowę o pracę mogą naruszać zakaz wykonywania pracy zarobkowej w okresie stwierdzonej niezdolności do pracy, chcąc przeciwdziałać obniżeniu wysokości osiąganego dochodu. Ich wynagrodzenie dzieli się bowiem na stałą część w minimalnej wysokości oraz tzw. wierszówki, czyli zmienne części wynagrodzenia uzależnionej od stworzenia zamówionego tekstu⁴³¹. O wykonywaniu przez dziennikarzy pracy zarobkowej w czasie orzeczonej niezdolności do pracy można mówić zarówno w przypadku zatrudnienia pracowniczego, jak i pracy na innych podstawach. Warunkiem utraty prawa do zasiłku chorobowego jest jednak osobiste wykonywanie czynności wchodzących w zakres wykonywania zawodu dziennikarza oraz otrzymanie w zamian za tę pracę zarobku. W przypadku zatrudnienia pracowniczego samo otrzymanie wynagrodzenia, zwłaszcza zasadniczego i data jego wypłaty są co do zasady pewne, więc zastosowanie sankcji utraty prawa do zasiłku chorobowego może mieć miejsce w przypadku osobistego wykonywania w okresie stwierdzonej niezdolności do pracy przez dziennikarza obowiązków pracowniczych polegających na redagowaniu, tworzeniu lub przygotowywaniu materiałów prasowych.

W świetle najnowszego orzecznictwa z konsekwencją utraty prawa do zasiłku chorobowego powinien się liczyć także wspólnik spółki prawa handlowego, zatrudniony na podstawie umowy o pracę na stanowisku dyrektora, pełniący jednocześnie nieodpłatnie funkcję członka zarządu uprawnionego do łącznej reprezentacji spółki. Sankcja ta będzie mieć zastosowanie nawet gdy jego obowiązki z tytułu zatrudnienia pracowniczego i pełnienia funkcji w organach zarządzających tej spółki nie pokrywają się, nie pobiera on za okres zwolnienia lekarskiego wynagrodzenia za pracę na podstawie umowy o pracę ani zarobku z tytułu pełnienia funkcji członka zarządu tej spółki⁴³².

W wyroku z 15.03.2018 r. (I UK 49/17)⁴³³ Sąd Najwyższy zawęził zakres dopuszczalnej aktywności jedyne go członka zarządu zatrudnionego na podstawie umowy o pracę. Tym samym wyznaczył granicę liberalnego nurtu orzeczniczego, dopuszczającego incydentalną i wymuszoną okolicznościami aktywność zawodową w czasie korzystania ze zwolnienia od pracy. O takiej działalności reprezentanta podmiotu gospodarczego można mówić w przypadku krótkotrwałej i nagłej niezdolności do pracy. Takiego charakteru nie ma zaś regularne zawieranie umów w imieniu reprezentowanego podmiotu, podpisywanie znacznych ilości dokumentów finansowych przygotowanych przez innych pracowników i

⁴³¹ Ibidem, s. 160.

⁴³² Wyrok SN z 08.11.2017 r. (III UK 251/16), LEX nr 2428767.

⁴³³ LEX nr 2508654.

stałe konsultowanie decyzji dotyczących funkcjonowania reprezentowanego podmiotu ze współpracownikami. W przypadku jednoosobowego organu reprezentacyjnego, za incydentalną, wymuszoną okolicznościami i usprawiedliwioną aktywność w czasie orzeczonej niezdolności do pracy może być uznane ustanowienie pełnomocnika lub udzielenie innemu pracownikowi upoważnienia do dokonywania określonych czynności.

2.2.2. Praca zarobkowa na podstawie stosunków cywilnoprawnych

W judykaturze wskazuje się, że sankcja utraty prawa do zasiłku chorobowego może być zastosowana wobec ubezpieczonego, który w czasie zwolnienia lekarskiego wykonuje czynności na podstawie stosunku prawnego niebędącego stosunkiem pracy, ale przewidującego obowiązek osobistego ich wykonywania⁴³⁴. Mogą to być m. in. stosunki cywilnoprawne, stanowiące bardzo zróżnicowaną grupę opartą na różnych umowach prawa cywilnego, podobne do stosunku pracy lub różniące się od niego. Wymienia się wśród nich pracę nakładczą, stosunki zatrudnienia przez agencje pracy tymczasowej. Szczególną kategorią umów cywilnoprawnych są tzw. umowy o zarządzanie jednostką organizacyjną posiadającą lub nie osobowość prawną, jak np. umowa o zarządzanie instytucją kultury czy przedsiębiorstwem państwowym⁴³⁵. Bardzo często stosunki o charakterze cywilnoprawnym nawiązywane są w oparciu o konstrukcję tzw. umów nienazwanych lub zgodnie z zasadą swobody umów na podstawie art. 353¹ k. c. i art. 750 k. c.⁴³⁶ Przykładem tego typu zobowiązań jest umowa o świadczenie usług łącząca nauczyciela ze szkołą niepubliczną o uprawnieniach szkoły publicznej⁴³⁷. Na podstawie umowy cywilnoprawnej świadczyć pracę zarobkową mogą przedstawiciele różnych zawodów: lekarze, pielęgniarki, menedżerowie, księgowi, nauczyciele, zawodowi sportowcy, kierowcy itp.⁴³⁸

Charakter pracy dziennikarzy zbliża ich do pracy przedstawicieli tzw. wolnych zawodów. Jednakże z racji wysokości osiąganego przez dziennikarzy wynagrodzenia prowadzenie przez nich działalności gospodarczej nie jest wśród tej grupy zawodowej rozpowszechnione. Aktualnie najczęściej spotykaną formę zatrudnienia dziennikarzy stanowią umowy cywilnoprawne, w szczególności umowy o dzieło⁴³⁹. O wykonywaniu przez

⁴³⁴ Wyrok SN z 08.11.2017 r. (III UK 251/16), LEX nr 2428767.

⁴³⁵ Z. Kubot [w:] *Prawo pracy. Zarys wykładu*, pod red. H. Szurgacza, Warszawa 2016, s. 89-91.

⁴³⁶ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (t. j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1145), dalej jako „k. c.”

⁴³⁷ Uchwała SN z 24.09.1994 r. (I PZP 37/94), OSNAPiUS nr 7/1995, poz. 86.

⁴³⁸ Z. Kubot [w:] *Prawo pracy ...*, s. 92.

⁴³⁹ P. Nowik, *Specyfika zatrudnienia dziennikarzy ...*, s. 162.

dziennikarzy pracy zarobkowej w czasie orzeczonej niezdolności do pracy można mówić także w przypadku zatrudnienia w oparciu o stosunki cywilnoprawne, takie jak umowa o dzieło stanowiąca umowę rezultatu⁴⁴⁰, czy też działania przez niego na rzecz i z upoważnienia redakcji na podstawie umów cywilnoprawnych o innym charakterze⁴⁴¹. Część dziennikarzy może też prowadzić niezależną działalność jako tzw. "wolni strzelcy" (*freelancers*). Mogą w związku z tym zawierać umowy o świadczenie usług wykonywanych w ramach prowadzonej działalności (samozatrudnienie), stanowiących pracę samodzielną, wykonywaną na własny rachunek⁴⁴². Warunkiem utraty prawa do zasiłku chorobowego jest osobiste wykonywanie czynności wchodzących w zakres wykonywania zawodu dziennikarza w okresie orzeczonej niezdolności do pracy oraz otrzymanie w zamian za tę pracę zarobku. Moment aktywności zawodowej i uzyskania wynagrodzenia z tego tytułu mogą przypadać na różne okresy. W sytuacji wykonywania przez dziennikarza pracy w oparciu o umowę o dzieło zasadą jest bowiem zapłata wynagrodzenia w momencie oddania dzieła, o ile strony nie umówią się inaczej⁴⁴³. Podobnie jest w przypadku tzw. „wolnych strzelców”, dla których główną część wynagrodzenia za pracę stanowi wierszówka⁴⁴⁴. W stosunku do nich samo uzyskanie wynagrodzenia, ani moment jego wypłaty nie są pewne. Ten element niepewności nie stanowi jednak podstawy do podważenia zarobkowego charakteru aktywności zawodowej *freelancerów* podejmowanej w okresie orzeczonej niezdolności do pracy. W świetle obowiązującej regulacji prawnej - zgodnej z rygorystycznym nurtem wykładni art. 17 ustawy zasiłkowej – odroczenie w czasie zapłaty wynagrodzenia nie pozbawia bowiem działalności dziennikarza zarobkowego charakteru.

Wątpliwości budzi to, czy wykonywanie w czasie zwolnienia lekarskiego czynności członków organów spółek prawa handlowego stanowi przykład dozwolonego wykonywania działalności społecznej, czy też przypadek świadczenia pracy zarobkowej w czasie orzeczonej niezdolności do pracy. Tym zagadnieniem zajmował się wielokrotnie Sąd Najwyższy. Potwierdził on, że członek rady nadzorczej spółki akcyjnej, który sprawuje nadzór uczestnicząc w posiedzeniach rady nadzorczej oraz w ramach oddelegowania do stałego indywidualnego wykonywania czynności nadzorczych i z tego tytułu pobiera wynagrodzenie

⁴⁴⁰ Ibidem, s. 146.

⁴⁴¹ Redakcja rozumiana jest jako „zespół pracowników czasopisma bądź dziennika, tytułu prasowego, zajmujących się zbieraniem, pisaniem, planowaniem, ocenianiem, opracowaniem i przygotowaniem do składu materiałów prasowych”. Zob. P. Nowik, *Specyfika zatrudnienia dziennikarzy ...*, s. 143.

⁴⁴² Ibidem, s. 151.

⁴⁴³ Ibidem, s. 147.

⁴⁴⁴ Ibidem, s. 160.

świadczy pracę zarobkową w rozumieniu art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej⁴⁴⁵. Do takich czynności członka rady nadzorczej Sąd Najwyższy zalicza nawet „bierne” uczestnictwo w posiedzeniach rady nadzorczej. Udział w nich, jak i stałe, indywidualne wykonywanie czynności nadzorczych stanowi osobiste świadczenie pracy. Aktywne lub bierne wykonywanie tej działalności nie ma bowiem z reguły znaczenia dla kwestii przyznania z tego tytułu wynagrodzenia. Na zarobkowy charakter działalności członków organów spółek prawa handlowego wskazują też przedstawiciele doktryny. Agnieszka Rzetecka-Gil⁴⁴⁶ zwraca uwagę, że wynagrodzenie przyznawane członkom rady nadzorczej za wykonywane przez nich czynności stanowi zarobek, co przemawia za przypisaniem tej aktywności charakteru pracy zarobkowej w rozumieniu art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej. W ocenie U. Jackowiak⁴⁴⁷ działalność członka rady nadzorczej, wymagająca zachowania podwyższonego miernika staranności typowego dla działalności zawodowej, nie traci profesjonalnego charakteru nawet w przypadku sporadycznego udziału w posiedzeniach rady nadzorczej. Brak jest więc podstaw do wyłączenia jej z kręgu aktywności mającej charakter pracy zarobkowej. Za zakwalifikowaniem czynności ubezpieczonego na podstawie stosunku prawnego o charakterze korporacyjnym łączącego go ze spółką jako pracy zarobkowej opowiedział się też A. Marek⁴⁴⁸, dzieląc w pełni stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 20.01.2005r. (I UK 154/04)⁴⁴⁹.

Przykładem stosunku cywilnoprawnego, w oparciu o który świadczona może być praca zarobkowa w czasie orzeczonej niezdolności do pracy, jest także stosunek organizacyjny łączący członka zarządu ze spółką. Za pracę zarobkową w czasie orzeczonej niezdolności do pracy uznaje się wykonywanie przez prezesa spółki czynności polegających na akceptowaniu rachunków i dokumentacji w związku z brakiem odpowiednich uprawnień budowlanych pozostałych pracowników, podpisywanie dokumentacji finansowej, korespondencji i dokumentacji związanej z kontraktem z zakładem energetycznym, a także uczestniczenie w niektórych rozmowach dotyczących umów i sposobu ich finansowania⁴⁵⁰. Podobnie rzecz się ma w przypadku: podpisywania przelewów i dokumentów rozliczeniowych, badania stanu konta, telefonicznego udzielania porad pracownikom spółki

⁴⁴⁵ Wyrok SN z 20.01.2005 r. (I UK 154/05), OSP nr 4/2006, poz. 43.

⁴⁴⁶ A. Rzetecka-Gil, *Ustawa ...*, s. 79.

⁴⁴⁷ U. Jackowiak, *Glosa do wyroku SN z dnia 20 stycznia 2005 r. (II UK 154/04)*, OSP nr 4/2006, poz. 43.

⁴⁴⁸ A. Marek, *Kiedy pracownik ...*, s. 23.

⁴⁴⁹ OSP nr 4/2006, poz. 43.

⁴⁵⁰ Wyrok SN z 05.10.2005 r. (I UK 44/05), OSNP nr 17-18/2006, poz. 279.

oraz udziału w posiedzeniach zarządu raz w miesiącu przez wiceprezesa jej zarządu⁴⁵¹. Wśród czynności uznawanych za świadczenie pracy zarobkowej w czasie zwolnienia lekarskiego Sąd Najwyższy wskazał podpisywanie faktur, listów przewozowych, dowodów wpłat i wypłat mimo możliwości dokonania tych czynności przez inne osoby⁴⁵².

Warunkiem uznania aktywności wykonywanej na podstawie umowy cywilnoprawnej za pracę zarobkową świadczoną w okresie zwolnienia lekarskiego jest uzyskiwanie przez ubezpieczonego dochodu w wyniku osobistego wykonywania pracy. Gdy ubezpieczony w okresie zwolnienia od pracy otrzymuje dochód, ale nie jest on efektem osobiście podjętych działań, brak jest podstaw do uznania, że spełniono przesłankę wykonywania pracy zarobkowej w czasie orzeczonej niezdolności do pracy. Takie stanowisko zaprezentował m.in. Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z 23.05.1997 r. (III AUa 155/97)⁴⁵³, w którym stwierdzono, że zakazane jest wykonywanie dodatkowego zatrudnienia, a nie osiągnięcie dodatkowego dochodu. Powyższe stanowisko zasługuje na aprobatę. Samo zawarcie umowy cywilnoprawnej, która nie wymaga osobistego jej wykonywania oraz uzyskiwanie wynagrodzenia z takiej umowy w sytuacji jej wykonania nie przez osobę niezdolną do pracy, ale ustanowioną jako jej zastępca, nie może być utożsamiane z wykonywaniem pracy zarobkowej w czasie zwolnienia od pracy.

2.2.3. Działalność gospodarcza podejmowana w okresie niezdolności do pracy

Tradycyjnie za inną pracę zarobkową w czasie orzeczonej niezdolności do pracy powodującą utratę prawa do zasiłku chorobowego za cały okres zwolnienia lekarskiego judykatura uznaje świadczenie usług w ramach działalności gospodarczej⁴⁵⁴. Nie budzi też wątpliwości doktryny stanowisko, że działalność gospodarcza prowadzona w czasie zwolnienia lekarskiego od pracy stanowi pracę zarobkową i powoduje utratę prawa do zasiłku chorobowego za cały okres zwolnienia od pracy, w jakim jest kontynuowana. Jako wyjątek od tej zasady wskazano podejmowanie przez osobę prowadzącą działalność gospodarczą czynności formalnoprawnych wynikających z jej statusu jako pracodawcy⁴⁵⁵.

⁴⁵¹ Wyrok SN z 09.10.2006 r. (II UK 44/06), OSNP nr 19-20/2007, poz. 295.

⁴⁵² Wyrok SN z 15.06.2007r. (II UK 223/06), OSNP nr 15-16/2008, poz. 231.

⁴⁵³ OSAŁ nr 3/1997, poz. 143.

⁴⁵⁴ Wyrok SN z 03.12.1999 r. (II UKN 236/99), OSNAPIUS nr 7/2001, poz. 237

⁴⁵⁵ R. Sadlik, *Działalność gospodarcza podczas zwolnienia przyczyną utraty zasiłku*, SP nr 1/2012, s. 15-16.

Niezależnie od tego na gruncie stosowania przepisu art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej w stosunku do ubezpieczonych prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą rodzi się wiele wątpliwości. O ile, w kontekście szerokiego rozumienia pojęcia pracy zarobkowej, poza sporem pozostaje, że do tej kategorii zachowań sankcjonowanych utratą prawa do zasiłku chorobowego zaliczana jest także aktywność zawodowa przedsiębiorców, to wątpliwości pojawiają się na tle zakresu dopuszczalnych w okresie niezdolności do pracy czynności związanych z prowadzoną działalnością gospodarczą⁴⁵⁶.

Pojęcie prowadzenie działalności gospodarczej obejmuje bardzo zróżnicowane formy aktywności zarobkowej, od fizycznego wykonywania konkretnej pracy do prowadzenia przedsiębiorstwa rozumianego jako zarządzanie nim, czyli podejmowanie decyzji gospodarczych.

W wyroku z 06.12.1978 r. (II URN 130/78)⁴⁵⁷ Sąd Najwyższy uznał, że pracę zarobkową stanowi nie tylko wykonywanie konkretnych czynności związanych z danym rzemiosłem, ale również wszelkie działania wiążące się z prowadzeniem zakładu rzemieślniczego jak: nadzór nad pracownikami, obsługa klientów czy przyjmowanie i wydawanie towarów. Podobnie w razie podejmowania w czasie zwolnienia lekarskiego czynności związanych z prowadzonym zakładem krawieckim zachodzą podstawy do zastosowania sankcji pozbawienia prawa do zasiłku chorobowego⁴⁵⁸. Przykładem nieakceptowanej i prowadzącej do utraty prawa do zasiłku chorobowego działalności jest też m. in. wykonywanie przez osobę pozostającą w zatrudnieniu pracowniczym i prowadzącą dodatkowo działalność gospodarczą, działalności handlowej polegającej na sprzedaży towarów na targowisku⁴⁵⁹. Za pracę zarobkową w rozumieniu art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej uznaje się również świadczenie przez pracownika w ramach działalności gospodarczej usług, które nie polegają na fizycznej pracy, ale na sprawdzaniu stanu usług i ich jakości⁴⁶⁰. Jako pracę zarobkową, o której mowa w art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej rozumie się wykonywanie czynności związanych ściśle z dotychczas prowadzoną działalnością gospodarczą. Za takie należy zatem uznać pracę nad projektami, odbieranie poczty elektronicznej i odpowiadanie na nią w ramach prowadzonej jednoosobowo pracowni projektowej⁴⁶¹.

⁴⁵⁶ Fakt, że pracą zarobkową jest także prowadzenie działalności gospodarczej potwierdził m. in. Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z 16.05.1996 r. (III AUr 388/96), Pr. Pracy nr 2/1997, s. 43.

⁴⁵⁷ OSNCP nr 7-8/1979, poz. 157. Podobnie SN w wyroku z 04.04.2012 r. (II UK 186/11), LEX nr 1216851.

⁴⁵⁸ Zob. wyrok SN z 19.07.2001 r. (II UKN 494/00), OSNP nr 9/2003, poz. 234.

⁴⁵⁹ Wyrok SA w Katowicach z 30.11.1994 r. (III APr 52/94), OSA nr 3/1995, poz. 30.

⁴⁶⁰ Wyrok SN z 03.12.1999 r. (II UKN 236/99), OSNP nr 7/2001, poz. 237.

⁴⁶¹ Wyrok SA w Katowicach z 12.11.2002 r. (III AUa 3189/01), Pr. Pracy nr 10/2003, s. 43.

Kwestia dokonywania przez niezdolną do pracy osobę fizyczną prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą czynności formalnoprawnych, np. podpisywanie firmowych dokumentów rozliczeniowych przygotowanych przez inną osobę oraz dokonywania czynności związanych ze statusem tej osoby jako pracodawcy, po raz pierwszy została poruszona na gruncie poprzednio obowiązującej ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z 24.02.1999 r. (III AUa 1292/98)⁴⁶² wskazał, że tego typu aktywność nie stanowi innej pracy zarobkowej w rozumieniu art. 18 ust. 1 tej ustawy. Pogląd ten zachowuje aktualność także na gruncie ustawy zasiłkowej, co znajduje potwierdzenie m.in. w wyroku Sądu Najwyższego z 17.01.2002 r. (II UKN 710/00)⁴⁶³. W orzeczeniu tym stwierdzono, że podpisanie w czasie zwolnienia lekarskiego dokumentów finansowych, sporządzonych przez inną osobę - nawet, gdy przedsiębiorca udzieli pełnomocnictwa współmałżonkowi - nie powinno być traktowane jako prowadzenie działalności gospodarczej, jeśli ubezpieczony nie podejmuje konkretnych działań wynikających wprost z rodzaju prowadzonej działalności gospodarczej. W wyroku z 07.10.2003 r. (II UK 76/03)⁴⁶⁴ Sąd Najwyższy wyjaśnił ponadto, że za pracę zarobkową nie można uznać formalnoprawnego prowadzenia jednoosobowej działalności gospodarczej przez ubezpieczonego, który ma status pracodawcy. Prawidłowa kwalifikacja czynności takiej osoby wymaga uwzględnienia charakteru podejmowanych przez nią czynności. Sąd Najwyższy podkreślił, że warunkiem uzyskania przez przedsiębiorcę prawa do zasiłku chorobowego nie jest całkowite zaprzestanie prowadzenia działalności gospodarczej, zwłaszcza w przypadku wspólnego jej prowadzenia przez kilka osób, ale ograniczenie tej aktywności przez osobę niezdolną do pracy do czynności niezbędnych⁴⁶⁵. Aktywność polegająca na wykonywaniu sporadycznych czynności zarządzających nie przesądza o tym, że osoba niezdolna do pracy podejmuje działalność zarobkową w rozumieniu art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej⁴⁶⁶.

Podnoszone są wciąż wątpliwości co do zakresu dopuszczalnego łączenia działalności gospodarczej z innego rodzaju aktywnością. Uznaje się, że pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę i prowadzący pozarolniczą działalność gospodarczą może pobierać zasiłek chorobowy stanowiący rekompensatę utraconego wynagrodzenia za pracę i w okresie

⁴⁶² LEX nr 38039.

⁴⁶³ OSNP nr 20/2003, poz. 498; OSNP-wkł. nr 22/2002, poz. 11.

⁴⁶⁴ OSNP nr 14/2004, poz. 247.

⁴⁶⁵ Wyrok SN z 18.11.2004 r. (II UK 49/04), LEX nr 2481042; podobnie SN w wyroku z 06.05.2009 r. (II UK 359/08), OSNP nr 1-2/2011, poz. 16.

⁴⁶⁶ Wyrok SN z 09.10.2006 r. (II UK 44/06), OSNP nr 19-20/2007, poz. 295.

zwolnienia lekarskiego osiągać przychody z działalności gospodarczej, jeśli czynności z tym związane są wykonywane przez jego pracowników, w tym tych zatrudnionych w związku z jego niezdolnością do pracy. Działalność niezdolnego do pracy przedsiębiorcy powinna zostać ograniczona do prowadzenia spraw, służących utrzymaniu bieżącej działalności przedsiębiorstwa i niewykraczających poza jej normalny zakres. Przeciwnie zdanie Sąd Najwyższy zaprezentował w wyroku z 05.06.2008 r. (III UK 11/08)⁴⁶⁷, uznając, że zawarcie przez przedsiębiorcę w okresie pobierania zasiłku chorobowego umowy o pracę z nowym pracownikiem w ramach prac interwencyjnych powoduje utratę prawa do zasiłku chorobowego na podstawie art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej. Mimo incydentalnego charakteru powyższej czynności prawnej, zdaniem judykatury zachowanie takie wykracza poza zakres czynności potrzebnych do „zachowania” działalności gospodarczej.

W mojej ocenie, w odniesieniu do aktywności niezdolnych do pracy przedsiębiorców, którzy podlegają ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia pracowniczego wyróżnić można trzy sytuacje, których nie należy oceniać jednakowo. Może mieć miejsce sytuacja, w której: 1) przedsiębiorca podlegający ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy o pracę, w okresie niezdolności do pracy prowadzi działalność gospodarczą przy pomocy uprzednio zatrudnionych pracowników lub osób zatrudnionych na innej podstawie prawnej, 2) przedsiębiorca podlegający ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy o pracę w okresie niezdolności do pracy zatrudnia osobę, która ma przejąć jego obowiązki związane z działalnością gospodarczą, 3) przedsiębiorca podlegający ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy o pracę w czasie zwolnienia lekarskiego zatrudnia nowe osoby, korzystając w związku z tym z dofinansowania lub rozwijając działalność gospodarczą. Moim zdaniem, tylko ten ostatni przypadek powinien być kwalifikowany jako podstawa do pozbawienia przedsiębiorcy prawa do zasiłku chorobowego. Jego aktywność wykracza bowiem poza utrzymanie *status quo* i zapobieganie likwidacji działalności gospodarczej. Działania mające na celu rozwój firmy mogą być podjęte po odzyskaniu przez przedsiębiorcę zdolności do pracy.

W judykaturze sygnalizowane są też problemy ze stosowaniem przepisu art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej w kontekście osiągnięcia przez osobę prowadzącą działalność gospodarczą dochodów z tej działalności w okresie zwolnienia od pracy.

⁴⁶⁷ OSNP nr 21-22/2009, poz. 292.

Prawo do zasiłku chorobowego wiąże się z ryzykiem socjalnym rozumianym jako faktyczny lub potencjalny brak dochodów⁴⁶⁸. Ma on za zadanie zagwarantowanie ubezpieczonym środków zastępujących zarobki, których nie mogą uzyskać wobec braku możliwości wykonywania pracy⁴⁶⁹. Stąd wywodzono wniosek, że zachowanie lub osiągnięcie dochodu w okresie orzeczonej niezdolności do pracy może stanowić podstawę pozbawienia prawa do zasiłku chorobowego. Zasiłek chorobowy uzyskiwać powinny więc tylko osoby, które w związku z niezdolnością do pracy spowodowaną chorobą tracą dochód⁴⁷⁰. Powyższe stanowisko prowadzi do przyjęcia koncepcji celowościowej kwalifikacji świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Takie podejście nie oznacza, że świadczenia z ubezpieczenia chorobowego mają w pełni wyrównywać utracone wskutek niezdolności do pracy wynagrodzenie otrzymywane w okresie poprzedzającym chorobę⁴⁷¹. Ujmowanie zasiłku chorobowego jako substytutu wynagrodzenia za pracę poddawane jest krytyce m. in. przez J. Jończyka. Zwraca on uwagę, że szkoda wynikająca z niezdolności do pracy może zostać zrekompensowana świadczeniami z ubezpieczenia chorobowego tylko częściowo⁴⁷². Kompensowana miała być utrata dochodu osiąganego z tytułu wykonywania dotychczasowej pracy, z tytułu której ubezpieczony podlegał ubezpieczeniom społecznym, w tym chorobowemu, a nie jakiegokolwiek pracy. Wobec tego nawet jeśli ubezpieczony w okresie stwierdzonej niezdolności do pracy uzyskuje środki pieniężne z innych źródeł bez osobistej aktywności, brak jest podstaw do pozbawienia go zasiłku chorobowego⁴⁷³. Utrata prawa do zasiłku chorobowego mogłaby zostać uznana za uzasadnioną w przypadku, gdyby dochód odpowiadający wysokości zarobku utraconego w związku z niezdolnością do dotychczas wykonywanej pracy zarobkowej, osiągany był wskutek pracy świadczonej osobiście w okresie zwolnienia lekarskiego⁴⁷⁴.

W mojej ocenie stosowanie wykładni funkcjonalnej i pozbawiania ubezpieczonego prawa do zasiłku chorobowego *a priori* w związku z osiągnięciem przez niego dochodu z działalności gospodarczej, nie będącego efektem osobistej aktywności przedsiębiorcy, jest nieuzasadnione.

⁴⁶⁸ P. Jaworski, J. Micał *Pojęcie ubezpieczenia i podstawowa terminologia* [w:] *Ubezpieczenia*, pod red. M. Iwanicz-Drozdowskiej, Warszawa 2013, s. 22.

⁴⁶⁹ E. Cichowicz, *Ubezpieczenia chorobowe i macierzyńskie* [w:] *Ubezpieczenia ...*, s. 223.

⁴⁷⁰ B. Wagner, *Zasada równego traktowania w ubezpieczeniu chorobowym* [w:] *Ubezpieczenia chorobowe ...*, s. 20.

⁴⁷¹ Wyrok TK z 25.02.2014 r. (SK 18/13), OTK-A nr 2/2014, poz. 15.

⁴⁷² J. Jończyk, *Prawo zabezpieczenia ...*, s. 203 i 205.

⁴⁷³ A. Jabłoński, *Prawo do zasiłku chorobowego osoby wykonującej równocześnie pracę w ramach kilku tytułów ubezpieczenia* [w:] *Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego. Księga jubileuszowa Profesora Herberta Szurgacza*, pod red. Z. Kubota, T. Kuczyńskiego, Warszawa 2011, s. 425.

⁴⁷⁴ R. Babińska – Górecka, *Wykonywanie pracy zarobkowej ...*, s. 18.

Kwestia wpływu uzyskiwania dochodu z działalności gospodarczej na utratę prawa do zasiłku chorobowego rozważana była przez judykaturę w różnych aspektach.

W wyroku z 12.05.2005 r. (I UK 275/04)⁴⁷⁵ Sąd Najwyższy odniósł się do zagadnienia wpływu na prawo do zasiłku chorobowego uzyskiwania przez przedsiębiorcę niezdolnego do pracy dochodu z działalności gospodarczej w postaci udziału w zysku. Uznano, że otrzymanie przez wspólnika - którego wkład nie polega na świadczeniu usług - udziału w zysku spółki nie stanowi wykonywania pracy zarobkowej w czasie orzeczonej niezdolności do pracy. Co więcej wspólnik, który nie świadczy usług na rzecz spółki cywilnej, nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej. Na uwagę zasługuje w tym kontekście stanowisko SN wyrażone w wyroku z 14.04.1999 r. (II UKN 570/98)⁴⁷⁶. Wynika z niego, że wspólny cel gospodarczy, do którego osiągnięcia zobowiązują się wspólnicy spółki cywilnej nie zawsze sprowadza się do celu zarobkowego, zaś jego realizacja nie zawsze jest równoznaczna z prowadzeniem działalności gospodarczej. W doktrynie⁴⁷⁷ sformułowano natomiast odmienny pogląd o braku podstaw do ustalenia, iż zysk spółki cywilnej został wypracowany tylko przez niektórych jej wspólników skoro u podstaw zawiązania spółki cywilnej leży zamysł wspólnego prowadzenia działalności gospodarczej przez nich wszystkich. Nie ma przy tym znaczenia, jakie wkłady wnieśli poszczególni wspólnicy, ani to, czy prowadzili sprawy spółki, czy też nie.

Wątpliwości co do znaczenia faktu osiągnięcia dochodu przez przedsiębiorcę w okresie stwierdzonej niezdolności do pracy dla możliwości utraty prawa do zasiłku chorobowego nie ograniczają się do uzyskiwania zysku przez wspólników spółek cywilnych i spółek prawa handlowego. Renata Babińska-Górecka⁴⁷⁸ zwraca uwagę na niekonsekwencję ustawodawcy przejawiającą się w zróżnicowaniu sytuacji niezdolnych do pracy pracowników i osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą. W przypadku osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, czy też w oparciu o inne formy zatrudnienia pracowniczego, osiąganie jakiegokolwiek dochodu z tytułu zatrudnienia, stanowiącego tytuł do objęcia ich ubezpieczeniem chorobowym jest wykluczone. Wiąże się to ze specyfiką zatrudnienia pracowniczego opartego na osobistym świadczeniu pracy przez ubezpieczonego. Natomiast, w przypadku przedsiębiorców, niezależnie od tego, czy prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej stanowi tytuł objęcia ich ubezpieczeniem chorobowym, czy podlegają oni temu ubezpieczeniu z innego tytułu, osiągnięcie dochodu w czasie korzystania ze

⁴⁷⁵ OSNP nr 3-4/2006, poz. 59.

⁴⁷⁶ OSNAPiUS nr 13/2000, poz. 518.

⁴⁷⁷ P. Bielski, *Glosa do wyroku SN z 12.05.2005 r. (I UK 275/04)*, Pr. Spółek nr 11/2006, s. 54.

⁴⁷⁸ R. Babińska-Górecka, *Wykonywanie pracy zarobkowej ...*, s. 7-21.

zwolnienia lekarskiego w związku z niezdolnością do pracy jest akceptowane przez większość przedstawicieli doktryny i orzecznictwa. Nie budzi wątpliwości, że prawo do zasiłku chorobowego zachowuje przedsiębiorca, który nie prowadzi w okresie zwolnienia od pracy tej działalności i nie podejmuje związanych z nią merytorycznie działań osobiście, ale kontynuuje ją ewentualnie przy pomocy pracowników, wspólników lub rodziny. Tylko w nielicznych judykatach, Sąd Najwyższy odwołując się do wykładni funkcjonalnej świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, uznał osiągnięcie dochodu z pozarolniczej działalności gospodarczej przez niezdolnego do pracy przedsiębiorcę za podstawę utraty prawa do zasiłku chorobowego. Renata Babińska-Górecka dostrzega też odmienną sytuację finansową osób świadczących pracę w ramach zatrudnienia pracowniczego oraz pozarolniczej działalności gospodarczej. Jest to zróżnicowanie na niekorzyść pracowników, którzy nie mają wpływu na wysokość osiąganego zarobku, z reguły niższego niż dochód osiągany przez przedsiębiorcę. Utrudnia im to poczynienie oszczędności na wypadek niemożności świadczenia pracy. Natomiast przedsiębiorcy najczęściej nie tylko dysponują większymi zasobami finansowymi, ale też w okresie niezdolności do pracy, w oparciu o pracę innych osób, mogą łączyć dochód z działalności gospodarczej ze świadczeniami z ubezpieczenia chorobowego.

Moim zdaniem nie można zgodzić się z powyższą oceną. Z uwagi na różnice między zatrudnieniem pracowniczym i prowadzeniem działalności gospodarczej niezasadne jest twierdzenie, że pracownik i przedsiębiorca znajdują się w tej samej sytuacji prawnej i faktycznej. Brak jest też podstaw do twierdzenia o nieuzasadnionym różnicowaniu w ten sposób sytuacji prawnej i ekonomicznej ubezpieczonych. Uzasadnienie dla wskazanej dysproporcji praw i obowiązków osób ubezpieczonych stanowi ryzyko ekonomiczne związane z prowadzeniem działalności gospodarczej

Do kwestii dopuszczalności prowadzenia w okresie orzeczonej niezdolności do pracy działalności gospodarczej, która polega głównie lub wyłącznie na wystawianiu faktur czy rachunków odniósł się Sąd Najwyższy w wyroku z 11.12.2007 r. (I UK 145/07)⁴⁷⁹. Zgodnie z zaprezentowanym w nim poglądem aktywność w zakresie zarobkowego wynajmu handlowych lokali użytkowych polegająca wyłącznie na comiesięcznym wystawianiu kilku rachunków, prowadzona w okresie korzystania ze zwolnienia od pracy w takim samym zakresie jak wcześniej, stanowi podstawę do pozbawienia przedsiębiorcy prawa do zasiłku chorobowego. Dodatkowym argumentem ma być osiągnięcie przez ubezpieczonego dochodu z działalności gospodarczej w dotychczasowej wysokości.

⁴⁷⁹ OSNP nr 1-2/2009, poz. 28.

Zaprezentowane w tym orzeczeniu stanowisko budzi wątpliwości i w mojej ocenie nie zasługuje na aprobatę. Przede wszystkim trudno uznać, że wystawianie rachunków czy też faktur VAT z tytułu wynajmu lokali użytkowych różni się od sporządzenia i podpisania takiego dokumentu - uznawanego przez orzecznictwo za czynność o charakterze formalnoprawnym - w przypadku prowadzenia działalności gospodarczej innego rodzaju. Brak jest podstaw do traktowania takiego przedsiębiorcy odmiennie niż osób prowadzących działalność handlową, produkcyjną lub usługową. Poza tym za merytoryczne czynności związane z działalnością gospodarczą w zakresie wynajmu lokali użytkowych należy uznać poszukiwanie nowych klientów, zmianę profilu działalności, podpisywanie umów z nowymi klientami, wypowiedzanie dotychczasowych umów lub zmianę ich treści, a także czynności związane z wykonywaniem napraw i remontów obciążających wynajmującego. Nie zasługuje na aprobatę argument, że za pozbawieniem prawa do zasiłku chorobowego osoby zajmującej się zawodowo wynajmem lokali użytkowych czy mieszkalnych przemawia fakt, że nie traci ona dochodu z działalności gospodarczej. Przepis art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej nie wiąże utraty prawa do zasiłku chorobowego z osiągnięciem dochodu, ale z wykonywaniem pracy zarobkowej.

Skoro piśmiennictwo i judykatura uznają za dopuszczalne uzyskiwanie dochodu z działalności gospodarczej, o ile nie wiąże się on z podejmowaną osobiście aktywnością osoby prowadzącej działalność gospodarczą, to nie można różnicować w tym zakresie sytuacji przedsiębiorców w zależności od rodzaju prowadzonej przez nich działalności gospodarczej. Od przedsiębiorcy zajmującego się wynajmem nieruchomości, podobnie jak od innych przedsiębiorców, trudno oczekiwać zlikwidowania lub zawieszenia działalności gospodarczej w sytuacji przemijającej niezdolności do pracy. Nagłe zakończenie stosunku najmu mogłoby wyrzucić negatywne konsekwencje nie tylko dla niego, ale i dla najemcy, który z reguły też prowadzi działalność gospodarczą i zatrudnia pracowników. Z punktu widzenia prawa podatkowego jest zaś niedopuszczalne wstrzymywanie się przez takiego przedsiębiorcę z wystawianiem rachunku czy faktury i przyjęciem płatności do czasu odzyskania zdolności do pracy. Racjonalność ustawodawcy wyklucza możliwość przypisania mu działania z zamiarem utrudniania czy zaburzania funkcjonowania podmiotów gospodarczych w związku z wprowadzeniem regulacji, która ma sankcjonować przypadki nadużyć w zakresie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego.

W kontekście wyroku Sądu Najwyższego z 11.12.2007 r. (I UK 145/07) rodzi się pytanie, czy ubezpieczeni niezdolni do pracy, którzy nie prowadzą działalności gospodarczej,

ale osiągają w tym okresie inny dochód, np. przychód z najmu, podnajmu, dzierżawy, poddzierżawy lub innych umów tego rodzaju⁴⁸⁰ powinni być objęci sankcją utraty prawa do zasiłku chorobowego w przypadku uzyskiwania przychodu z tego tytułu w okresie stwierdzonej niezdolności do pracy. Moim zdaniem, takie stanowisko jest nieuprawnione. Należałoby się raczej kierować rozumowaniem przedstawionym przez Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z 23.05.1997 r. (III AUa 155/97) i uznać, że osiągnięcie w okresie niezdolności do pracy dodatkowego dochodu czy przychodu, nie stanowi podstawy do pozbawienia ubezpieczonego prawa do zasiłku chorobowego, jeżeli nie łączy się z osobistym świadczeniem pracy⁴⁸¹. Charakteru działalności gospodarczej Sąd Najwyższy odmówił aktywności polegającej na okazjonalnym najmie lokalu mieszkalnego w wyroku z 25.01.2017r. (II UK 621/15)⁴⁸².

W wyroku z 03.06.2008 r. (I UK 323/07)⁴⁸³ Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na kolejny rodzaj aktywności nasuwający wątpliwości z punktu widzenia możliwości utraty prawa do zasiłku chorobowego. Chodzi mianowicie o czynność zgłoszenie prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej w okresie korzystania ze zwolnienia od pracy. Ograniczenie się do zarejestrowania działalności gospodarczej nie daje podstaw do uznania takiej działalności za pracę zarobkową. Jest to bowiem kolejny przykład czynności formalnoprawnych. Natomiast „dogłądanie spraw własnej firmy w trakcie zwolnienia lekarskiego grozi utratą prawa do

⁴⁸⁰ W myśl art. 1 pkt 2 ustawy z dnia 20 listopada 1998 r. o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne (t. j. Dz. U. z 2017 r., poz. 2157 ze zm.), dalej jako „ustawa o zryczałtowanym podatku dochodowym”, ustawa reguluje opodatkowanie zryczałtowanym podatkiem dochodowym niektórych przychodów (dochodów) osiąganych przez osoby fizyczne osiągające przychody z tytułu umowy najmu, podnajmu, dzierżawy, poddzierżawy lub innych umów o podobnym charakterze, jeżeli umowy te nie są zawierane w ramach prowadzonej pozarolniczej działalności gospodarczej. Zgodnie natomiast z art. 2 ust. 1a tej ustawy osoby fizyczne osiągające przychody z tytułu umowy najmu, podnajmu, dzierżawy, poddzierżawy lub innych umów o podobnym charakterze, jeżeli umowy te nie są zawierane w ramach prowadzonej pozarolniczej działalności gospodarczej, mogą opłacać ryczałt od przychodów ewidencjonowanych.

⁴⁸¹ Właściciel lokalu mieszkalnego, z którego przejściowo nie korzysta wynajmujący go osobie fizycznej na cele mieszkaniowe ma mniej obowiązków niż przedsiębiorca wynajmujący lokale użytkowe. O stan techniczny budynku, w którym znajduje się lokal mieszkalny, przeprowadzanie przeglądów i sprawność instalacji oraz utrzymanie czystości w częściach wspólnych budynku oraz na nieruchomości i przylegającym do niej terenie dba bowiem wspólnota mieszkaniowa lub ustanowiony przez nią zarządca. Osiągania przychodu z tego tytułu nie można uznać za pracę zarobkową. Poza zawarciem umowy najmu, otrzymywaniem co miesiąc czynszu najmu oraz uiszczaniem podatku od przychodów ewidencjonowanych, jego uzyskanie nie wiąże się z żadną aktywnością po stronie osoby niezdolnej do pracy. Stosownie bowiem do art. 5 ustawy o zryczałtowanym podatku dochodowym podatnicy opodatkowani na zasadach określonych w ustawie nie mają obowiązku prowadzenia ksiąg, chyba że przepisy ustawy stanowią inaczej. Wysokość należności z tytułu najmu oraz termin wymagalności tej należności za poszczególne okresy wynika z umowy, więc ubezpieczony nie musi wystawiać nawet rachunków.

⁴⁸² E. Przedwojska, *Przegląd orzecznictwa Izby. Sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych*, „Biuletyn Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych” nr 3/2017, s. 65.

⁴⁸³ OSNP nr 19-20/2009, poz. 267.

zasiłku chorobowego” polegające na podpisywaniu umów, pobranie za ich wykonanie wynagrodzenia oraz udział a egzaminie zawodowym⁴⁸⁴. Uczestnictwo w egzaminie i wcześniejsze przygotowanie warunków tego egzaminu stanowi w ocenie sądu działanie wyznaczające kierunek prowadzonej działalności gospodarczej, więc aktywność ta nie może być uznana za jedynie formalnoprawną. Oceny tej nie zmienia fakt zawarcia umów odpłatnego pełnienia funkcji członka komisji egzaminacyjnej drogą korespondencyjną oraz realizacja umowy przez pracowników przedsiębiorcy. Czym innym jest podejmowanie działań mających zapobiegać zaprzestaniu funkcjonowania przedsiębiorstwa, a czym innym podejmowanie działań wykraczających poza normalny zakres jego działalności. Dla zakwalifikowania działań ubezpieczonej jako faktycznego wykonywania merytorycznej działalności gospodarczej decydujący miał być też fakt rozszerzenia w powyższy sposób zakresu dotychczasowej działalności.

Z punktu widzenia kwalifikowania określonych działań jako czynności formalnoprawnych znaczenie ma rozmiar podjętej aktywności. W wyroku z 05.04.2005 r. (I UK 370/04)⁴⁸⁵ Sąd Najwyższy za pracę zarobkową uznał pozarolniczą działalność gospodarczą polegającą na czynnościach nieobciążających w istotny sposób organizmu przedsiębiorcy, tj. podpisywanie w okresie 12 miesięcy dokumentów firmowych w postaci kart pracy, przelewów bankowych i faktur w liczbie blisko 1100 sztuk.

Jedną z wyjątkowych sytuacji, w której kontynuowanie dotychczasowej działalności gospodarczej jest dopuszczalne i nie powoduje utraty prawa do zasiłku chorobowego stanowi prowadzenie działalności gospodarczej przez ubezpieczonego w okresie poddania się leczeniu szpitalnemu. W tym zakresie na uwagę zasługuje wyrok SN z 04.07.2000 r. (II UKN 634/99)⁴⁸⁶, w którym stwierdzono, że skoro ubezpieczony w okresie hospitalizacji nie jest w stanie podejmować działań zaliczanych do pracy zarobkowej polegającej na prowadzeniu pozarolniczej działalności gospodarczej, brak jest podstaw do pozbawiania go prawa do zasiłku chorobowego także za okres leczenia szpitalnego. Z medycznego punktu widzenia okres niezdolności do pracy z powodu choroby, w którym ubezpieczony leczył się w szpitalu różni się bowiem od leczenia w warunkach domowych. Różnica ta powinna znajdować wyraz w wystawianiu za te okresy odrębnych zaświadczeń lekarskich potwierdzających niezdolność do pracy.

⁴⁸⁴ Wyrok SN z 25.02.2008 r. (I UK 249/07), OSNP nr 11-12/2009, poz. 152.

⁴⁸⁵ OSNP nr 21/2005, poz. 342; OSP nr 12/2006, poz. 134; LEX nr 157330.

⁴⁸⁶ OSNP nr 2/2002, poz. 48.

3. Wcześniejsze odzyskanie zdolności do pracy

W praktyce może się zdarzyć, że ubezpieczeni korzystający ze zwolnienia lekarskiego odzyskują zdolność do pracy przed końcem okresu niezdolności do pracy stwierdzonego w zaświadczeniu lekarskim. Może to mieć miejsce w dwóch przypadkach: w wyniku działań podjętych przez ZUS oraz samego ubezpieczonego. W tym pierwszym przypadku ustalenie wcześniejszej daty ustania niezdolności do pracy niż wynikająca z wystawionego zaświadczenia lekarskiego może nastąpić w wyniku przeprowadzonej przez lekarza orzecznika ZUS kontroli prawidłowości orzekania o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby oraz wystawiania zaświadczeń lekarskich. Stosownie bowiem do art. 59 ust. 7 ustawy zasiłkowej jeżeli po analizie dokumentacji medycznej i po przeprowadzeniu badania ubezpieczonego lekarz orzecznik ZUS określi wcześniejszą datę ustania niezdolności do pracy niż orzeczona w zaświadczeniu lekarskim, za okres od tej daty zaświadczenie lekarskie traci ważność. Nie można w takiej sytuacji mówić o wykonywaniu pracy w okresie zwolnienia lekarskiego. W takich przypadkach lekarz orzecznik wystawia zaświadczenie, które jest traktowane na równi z zaświadczeniem stwierdzającym brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku, wydanym w myśl art. 229 § 4 k. p. (art. 59 ust. 8 ustawy zasiłkowej). Należy podkreślić, iż zarówno w przepisach ubezpieczeniowych, jak i prawa pracy nie przewiduje się możliwości zainicjowania przez ubezpieczonego kontroli lekarza orzecznika ZUS w celu potwierdzenia ustania niezdolności do pracy. W sytuacji, gdy stan zdrowia ubezpieczonego poprawia się na tyle, że ustaje jego niezdolność do pracy i chce on skrócić okres zwolnienia lekarskiego, aby móc wrócić do pracy, może poddać się badaniu przez lekarza medycyny pracy. Wydane przez niego zaświadczenie potwierdzające zdolność do pracy, stanowi dowód wcześniejszego ustania niezdolności do pracy, który powinien być akceptowany zarówno przez pracodawcę, jak i Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Problem ten był przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego w uchwale z 17.02.2016 r. (III UZP 15/15)⁴⁸⁷. W orzeczeniu tym stwierdzono, że sankcja pozbawienia prawa do zasiłku chorobowego, o której mowa w art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej, nie może być stosowana do ubezpieczonego, który w okresie orzeczonej niezdolności do pracy uzyskał zaświadczenie właściwego lekarza o odzyskaniu zdolności do pracy, poinformował ZUS o odzyskaniu zdolności do pracy oraz zamiarze podjęcia pracy zarobkowej. Z zaświadczeniem lekarza medycyny pracy wiąże się określone domniemanie. W zależności od okoliczności

⁴⁸⁷ OSNP nr 8/2016, poz. 106.

konkretnego przypadku będzie to domniemanie zdolności lub niezdolności do pracy. Stosownie zaś do przepisu art. 8 ustawy zasiłkowej zasiłek chorobowy przysługuje przez okres trwania niezdolności do pracy z powodu choroby lub niemożności wykonywania pracy z przyczyn określonych w art. 6 ust. 2, tj. okoliczności zrównanych z chorobą - nie dłużej jednak niż przez 182 dni, a jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana gruźlicą lub występuje w trakcie ciąży - nie dłużej niż przez 270 dni. Mając na względzie powyższe, należy uznać, że ubezpieczony legitymujący się zwolnieniem lekarskim, który przed końcem okresu tego zwolnienia uzyska zaświadczenie lekarza medycyny pracy o odzyskaniu zdolności do pracy nie ma prawa do zasiłku chorobowego od dnia, w którym ustała jego niezdolność do pracy. Wynika to z samej istoty zasiłku chorobowego i przysługiwania prawa do niego wyłącznie za okresy niezdolności do pracy. Ubezpieczonemu, który uzyska potwierdzenie wcześniejszego odzyskania zdolności do pracy i w związku z tym świadczy pracę, nie można przypisywać zamiaru nadużycia świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nawet jeśli przed uzyskaniem zaświadczenia o odzyskaniu zdolności do pracy pobrał zasiłek chorobowy przyznany za cały okres zwolnienia od pracy stwierdzonego zaświadczeniem lekarskim. W tej ostatniej sytuacji, zasiłek chorobowy za część okresu nie będzie przysługiwał, ale brak jest podstaw do uznania, że ubezpieczony wykonuje pracę zarobkową w czasie orzeczonej niezdolności do pracy oraz stosowania wobec niego sankcji z art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej. Sąd Najwyższy potwierdził, że z zaświadczeniem lekarskim wiąże się co do zasady domniemanie zgodności ze stanem faktycznym zawartych w nim informacji co do faktu istnienia, przyczyny i czasokresu trwania spowodowanej chorobą czasowej niezdolności do pracy, ale domniemanie to może być obalone w każdym czasie. To, że w przepisach prawa uregulowano wyłącznie procedurę weryfikowania orzeczeń w przedmiocie niezdolności do pracy w toku kontroli inicjowanej przez ZUS, nie oznacza, że poza tą procedurą nie ma możliwości stwierdzenia faktu odzyskania przez ubezpieczonego zdolności do pracy. Okoliczność ta, zdaniem Sądu Najwyższego, może być ustalona przez lekarza (felczera) mającego uprawnienia do wystawiania zaświadczeń tego rodzaju. Do takiego wniosku prowadzi analiza regulacji prawnej dotyczącej kontroli orzekania w przedmiocie niezdolności do pracy oraz wykorzystywania zwolnienia lekarskiego prowadzonych przez ZUS. Wynika z nich, że lekarze wystawiający zaświadczenia stwierdzające niezdolność do pracy są uprawnieni do ich korygowania. Sąd Najwyższy wskazał, że rezygnacja ze zwolnienia od pracy może nastąpić w sposób dorozumiany poprzez przyjscie ubezpieczonego do pracy albo sformalizowany polegający na uzyskaniu opinii o odzyskaniu zdolności do

pracy. Uzyskanie i korzystanie ze zwolnienia od pracy stanowi co do zasady prawo ubezpieczonego, a nie jego obowiązek, w związku z czym brak jest podstaw do uznania, że rezygnacja ze zwolnienia lekarskiego jest niedopuszczalna. W świetle prawa ubezpieczeń społecznych nie ma też znaczenia przyczyna skrócenia zwolnienia od pracy, a więc to czy ubezpieczony odzyskał zdrowie, czy chce wrócić do pracy, aby nie zmniejszać swojego dochodu.

Przytoczone orzeczenie dało przyczynek do dyskusji w przedmiocie możliwości stosowania sankcji pozbawienia prawa do zasiłku chorobowego wobec ubezpieczonych, wobec których skróceniu uległ okres korzystania ze zwolnienia od pracy. Marek Zagórski zwraca uwagę na decydującą rolę zamiaru nadużycia prawa do zwolnienia lekarskiego i zasiłku chorobowego dla zasadności stosowania wobec ubezpieczonego restrykcji określonych w art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej. Wyklucza on możliwość przypisania takiego zamiaru ubezpieczonemu, który przed upływem okresu udzielonego zwolnienia lekarskiego został uznany za zdolnego do pracy przez uprawnionego lekarza i podjął pracę zarobkową, informując o tym ZUS. Tym samym Autor uznaje za niedopuszczalne pozbawienie takiego ubezpieczonego prawa do zasiłku chorobowego⁴⁸⁸.

Dopuszczalność rezygnacji ze zwolnienia lekarskiego opiera się na założeniu, że uzyskanie i skorzystanie ze zwolnienia lekarskiego stanowi prawo ubezpieczonego. Wyjątek polegający na obowiązku korzystania ze zwolnienia od pracy przewiduje ustawa z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi⁴⁸⁹. W innych przypadkach niż choroba zakaźna pracodawca, mając wiedzę o niezdolności pracownika do pracy lub posiadaniu przez niego zwolnienia lekarskiego, może z własnej inicjatywy nie dopuścić go do wykonywania pracy. Świadczenie zaś pracy bez wcześniejszej formalnej rezygnacji ze zwolnienia lekarskiego traktowane jest jako przykład sytuacji objętej sankcją, o której mowa w art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej⁴⁹⁰.

Za szczególny przypadek wcześniejszego zakończenia korzystania ze zwolnienia lekarskiego uznawany był powrót pracownika do pracy przed datą końcową wskazaną w zaświadczeniu lekarskim w związku z uznaniem się przez pracownika za zdolnego do pracy. W przypadku podjęcia pracy, pracodawca był obowiązany zapłacić mu wynagrodzenie za

⁴⁸⁸ M. Zagórski, *Omówienie do uchwały SN z 17.02.2016r., III UZP 15/15*, „Doradca Podatkowy” nr 8/2018, s. 69-73. Podobnie J. Zasada, *Domniemanie niezdolności do pracy w okresie zasiłku chorobowego może być w każdym czasie obalone*, LEX/el.

⁴⁸⁹ T. j. Dz. U. z 2020 r., poz. 1845, dalej jako „ustawa o zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi”.

⁴⁹⁰ I. Jędrasik - Jankowska, *Utrata prawa do zasiłku chorobowego (Notatka do sprawy III UZP 15/15)*, „Biuletyn SN Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych” nr 2/2016, s. 36-37.

wykonaną pracę i zaznaczyć ten fakt na zaświadczeniu lekarskim stwierdzającym czasową niezdolność do pracy⁴⁹¹. Inaczej orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 23.09.1999 r. (II UKN 119/99)⁴⁹², wskazując że świadczenie pracy w okresie zwolnienia lekarskiego czy nieujawnienie zwolnienia pracodawcy nie powoduje zmiany charakteru tego okresu ani w sferze prawa pracy, ani prawa ubezpieczeń społecznych. Okres tej niezdolności do pracy wlicza się do okresu zasiłkowego, nawet jeśli pracownik faktycznie świadczył pracę zarobkową w okresie tej niezdolności do pracy⁴⁹³.

4. Dopuszczalne formy aktywności w czasie orzeczonej niezdolności do pracy

4.1. Incydentalna praca zarobkowa

Odstępstwa od bezwzględnego zakazu wykonywania pracy zarobkowej w okresie niezdolności do pracy mają charakter rozwiązań wyjątkowych. Za dopuszczalne uznaje się świadczenie pracy zarobkowej w czasie zwolnienia od pracy sporadycznie, incydentalnie i w sytuacjach wymuszonych okolicznościami⁴⁹⁴. Wśród tego rodzaju aktywności wymienić można: podejmowanie jednorazowo czynności formalnoprawnych związanych z działalnością gospodarczą, podpisanie ważnego dokumentu w przypadku braku innych uprawnionych osób, udzielenie pełnomocnictwa do wystawiania faktur VAT, reprezentowania ubezpieczonego w sprawach pracowniczych lub związanych z prowadzoną działalnością gospodarczą, jednorazowy udział w posiedzeniu rady nadzorczej spółdzielni mieszkaniowej, posiedzeniu rady miejskiej itp. W ten sposób judykatura odchodzi od bezwzględnego zakazu podejmowania czynności o charakterze zarobkowym w okresie stwierdzonej niezdolności do pracy. Nie przekreśla jednak całkowicie obowiązywania tego zakazu. Wykonywanie określonych czynności o charakterze zarobkowym w okresie zwolnienia od pracy jest bowiem limitowane koniecznością spełnienia szeregu warunków. Mankamentem wprowadzania wyjątków od zasady niedopuszczalności pracy zarobkowej w czasie zwolnienia lekarskiego są rozbieżności i niestabilność rozstrzygnięć podejmowanych w razie ziszczenia się tych

⁴⁹¹ A. Rzetecka – Gil, *Ustawa ...*, s. 49. Pod rządami ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. prezentowano pogląd, że wykonując pracę zarobkową na rzecz dotychczasowego pracodawcy w okresie orzeczonej niezdolności do pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za pracę, a wypłacony za ten okres zasiłek chorobowy w rzeczywistości stanowi zarobek. Został on jedynie nieprawidłowo zakwalifikowany jako zasiłek chorobowy (Zob. wyrok składu 7 sędziów SN z 08.04.1981 r. (V URN 1/81), OSNC nr 10/1981, poz. 185). Podnoszono, że w takich przypadkach zasiłek chorobowy nie przysługuje za okresy niezdolności do pracy, za które pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za pracę (Zob. wyrok SA w Warszawie z 02.03.1999 r. (III AUa 1298/98), Apel. – W-wa nr 2/1999, poz. 10).

⁴⁹² OSNP nr 24/2000, poz. 908.

⁴⁹³ A. Rzetecka – Gil, *Ustawa ...*, s. 51.

⁴⁹⁴ Ibidem, s. 83. Podobnie SN w wyrokach z 15.06.2007 r. (II UK 223/06), OSNP nr 15-16/2008, poz. 231 i 09.10.2006 r. (II UK 44/06), OSNP nr 19-20/2007, poz. 295.

okoliczności. Wyraźne wyznaczenie granic dozwolonej aktywności zarobkowej w powyższych okolicznościach okazuje się problematyczne⁴⁹⁵. Ustawodawca nie sformułował bowiem żadnych kryteriów uznawania konkretnych zachowań ubezpieczonych za działalność sporadyczną czy incydentalną. Definicji terminów pracy incydentalnej, sporadycznej i świadczonej w sytuacjach wymuszonych okolicznościami nie można znaleźć ani w ustawie zasiłkowej, ani w kodeksie pracy, czy też w innych regulacjach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Judykatura również nie wypracowała jednolitego stanowiska co do sposobu pojmowania tych zwrotów.

Podjmując próby wyjaśnienia zwrotu praca sporadyczna czy incydentalna, należy się więc odnieść przede wszystkim do znaczenia językowego powyższych przymiotników. Sporadyczny to „zjawiający się, występujący rzadko, od czasu do czasu, nieregularnie”⁴⁹⁶. Przez pracę sporadyczną należy więc rozumieć pracę wykonywaną rzadko, nieregularnie. Natomiast incydentalny oznacza „wynikający z incydentu, związany z incydentem; przypadkowy, uboczny, okolicznościowy; prawnie mający znaczenie uboczne w sporze sądowym”⁴⁹⁷. Praca incydentalna to więc praca świadczona ubocznie. Praca zarobkowa sporadyczna charakteryzuje się tym, że jest wykonywana w sposób nieregularny, rzadki i ma znaczenie uboczne, marginalne. Z punktu widzenia wykładni językowej stanowi więc przeciwieństwo regularnej aktywności zawodowej przynoszącej dochód.

Natomiast sformułowanie „wymuszony”⁴⁹⁸ pochodzi od czasownika „wymusić”⁴⁹⁹, czyli „uzyskać, wydobyć coś od kogoś wywierając nacisk, wymóc coś na kimś; przymusić, zmusić do czegoś”. Przez pracę zarobkową wymuszoną okolicznościami rozumie się więc taką aktywność, do której ubezpieczony został przymuszony m.in. okolicznościami, zaistniałą sytuacją. Wykładnia językowa powyższego zwrotu akcentuje wyjątkowy charakter takiej pracy zarobkowej w czasie orzeczonej niezdolności do pracy, a także fakt, że do jej podjęcia niejako zmusiła ubezpieczonego nadzwyczajna sytuacja, potrzeby pracodawcy itp.

Podsumowując, o pracy incydentalnej, sporadycznej, wymuszonej okolicznościami można mówić w sytuacji, gdy podjęta aktywność zarobkowa ma marginalne znaczenie, wynika ze szczególnych potrzeb bądź wyjątkowych okoliczności lub zdarzeń. Sąd Najwyższy w postanowieniu z 06.06.2012 r. (I UK 70/12)⁵⁰⁰ orzekł, że podejmowanie niezbędnych

⁴⁹⁵ P. Prusinowski, *Wykonywanie pracy zarobkowej* ..., s. 31-32.

⁴⁹⁶ M. Szymczak (red.), *Słownik języka polskiego. Tom III*, ..., s. 297.

⁴⁹⁷ M. Szymczak (red.), *Słownik języka polskiego. Tom I*, ..., s. 783.

⁴⁹⁸ M. Szymczak (red.), *Słownik języka polskiego. Tom III*, ..., s. 823.

⁴⁹⁹ Ibidem, s. 823.

⁵⁰⁰ LEX nr 1675215.

czynności związanych z bieżącą działalnością spółki przez udziałowca spółki z ograniczoną odpowiedzialnością jest równoznaczne ze świadczeniem pracy na rzecz tej spółki. Znaczenie incydentalnego, sporadycznego charakteru aktywności zarobkowej w okresie zwolnienia lekarskiego dla zachowania przez ubezpieczonego prawa do zasiłku chorobowego, Sąd Najwyższy zaakcentował w wyroku z 06.02.2014 r. (II UK 274/13)⁵⁰¹.

Wniosek o dopuszczalności świadczenia incydentalnej pracy zarobkowej wywodzony jest z samej interpretacji pojęcia „wykonywanie pracy”, zaś stanowisko judykatury stanowi próbę dostosowania tej instytucji do zmieniającej się rzeczywistości. Przykładem takiej sytuacji jest przypadek niezdolnego do pracy ubezpieczonego prowadzącego działalność gospodarczą i osiągającego z tego tytułu dochody. Za nieuzasadnione uznano wymaganie od takiej osoby zakończenia tej działalności w razie zaistnienia niezdolności do pracy⁵⁰². W pełni uzasadnione jest zaś oczekiwanie maksymalnego ograniczenia przez niezdolnego do pracy przedsiębiorcę aktywności zawodowej i podejmowania tylko czynności służących utrzymaniu bieżącej działalności przedsiębiorstwa, niewykraczania poza normalny zakres prowadzonej działalności⁵⁰³. Decydujące znaczenie dla zastosowania sankcji utraty prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego ma więc fakt osobistego wykonywania przez takiego ubezpieczonego pracy spełniającej kryteria aktywności regularnej i niewymuszonej nadzwyczajną potrzebą. Kwestia osiąganego dochodu ma zaś znaczenie drugorzędne.

Wykonywanie sporadycznych czynności zawodowych o charakterze formalnym⁵⁰⁴, czynności wymuszonych okolicznościami lub mających uboczny wymiar⁵⁰⁵ uznawane jest za dopuszczalne nie tylko przez ubezpieczonych prowadzących działalność gospodarczą, ale również przez członków rady nadzorczej⁵⁰⁶ oraz członków zarządu spółek prawa handlowego. W orzeczeniu z 15.06.2007 r. (II UK 223/2006)⁵⁰⁷, Sąd Najwyższy uznał aktywność zawodową prezesa zarządu spółki handlowej w czasie zwolnienia lekarskiego, ograniczającą się do podpisywania dokumentów w jej imieniu za pracę zarobkową w rozumieniu art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej. Ustalenie incydentalnego i wymuszonego okolicznościami wymiaru takiej działalności wymaga bowiem odniesienia się do jej rozmiarów w konkretnym przypadku, a także możliwości jej wykonania przez inne osoby. W sytuacji gdy do

⁵⁰¹ OSNP nr 4/2015, poz. 58.

⁵⁰² Wyrok SN z 07.10.2003 r. (II UK 76/03), OSNP nr 14/2004, poz. 247; wyrok SN z 19.07.2001 r. (II UKN 494/00), OSNP nr 9/2003, poz. 234.

⁵⁰³ Wyrok SN z 25.02.2008 r. (I UK 249/07), OSNP nr 11-12/2009, poz. 152.

⁵⁰⁴ Wyrok SN z 15.06.2007 r. (II UK 223/06), OSNP nr 15-16/2008, poz. 231.

⁵⁰⁵ Wyrok SN z 07.10.2003 r. (II UK 76/05), OSNP nr 14/2004, poz. 247; wyrok SN z 09.10.2006 r. (II UK 44/06), OSNP nr 19-20/2007, poz. 295.

⁵⁰⁶ P. Prusinowski, *Glosa do wyroku SN z 06.02.2014 r.*, s. 85-94.

⁵⁰⁷ OSNP nr 15-16/2008, poz. 231.

podpisywania dokumentacji tego podmiotu uprawnione są także inne osoby poza niezdolnym do pracy prezesem zarządu, brak jest podstaw do uznania jego aktywności w okresie zwolnienia lekarskiego za konieczną. Pogląd ten jest aktualny także w przypadku gdy podstawę świadczenia pracy zarobkowej stanowi łączący ubezpieczonego ze spółką kapitałową stosunek prawny o charakterze korporacyjnym⁵⁰⁸.

Za działalność incydentalną nie może być też uznana aktywność tak znacznych rozmiarów jak podpisanie kilkuset dokumentów w przeciągu kilku miesięcy. Agnieszka Rzetecka-Gil⁵⁰⁹ zwróciła uwagę na to, że interpretacja judykatury uznająca za dopuszczalne podejmowanie w czasie zwolnienia lekarskiego czynności z zakresu prawa pracy i dotyczących bieżącej działalności gospodarczej ze względu na brak innej osoby uprawnionej do ich dokonywania oraz negatywne konsekwencje dla pracowników związane z potencjalną likwidacją pracodawcy, stanowi typowy przykład wykładni odwołującej się do zasad słuszności. Dokonywanie oceny w oparciu o tego typu kryteria jest zaś co do zasady nieuprawnione⁵¹⁰.

Szczególnym przypadkiem pracy dozwolonej jest praca wykonywana w czasie korzystania ze zwolnienia lekarskiego w związku z obowiązkiem poddania się kwarantannie. Zgodnie z art. 6 ust. 2 pkt 1 a ustawy zasiłkowej⁵¹¹ na równi z niezdolnością do pracy z powodu choroby traktuje się niemożność wykonywania pracy wskutek poddania się obowiązkowi kwarantanny, izolacji w warunkach domowych albo izolacji, o której mowa w przepisach o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi. Wymienione wcześniej pojęcia odnoszące się do kategorii ryzyka niezdolności do pracy zdefiniowane zostały odpowiednio w art. 2 pkt 12, art. 2 pkt 11a i art. 2 pkt 11 ustawy o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi. Kwarantanna to odosobnienie osoby zdrowej, która była narażona na zakażenie, w celu zapobieżenia szerzeniu się chorób szczególnie niebezpiecznych i wysoce zakaźnych (art. 2 pkt 12 ustawy o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi). Do tej kategorii schorzeń zalicza się niewątpliwie choroba COVID-19. Izolacja w warunkach domowych rozumiana jest jako odosobnienie osoby chorej z przebiegiem choroby zakaźnej niewymagającej bezwzględnej hospitalizacji ze względów medycznych w jej miejscu zamieszkania lub pobytu, w celu zapobieżenia szerzeniu się chorób szczególnie niebezpiecznych i wysoce zakaźnych (art. 2 pkt 11 a ustawy

⁵⁰⁸ Tak SN w wyroku z 20.01.2005 r., I UK 154/2004, OSNP nr 19/2005, poz. 307.

⁵⁰⁹ A. Rzetecka-Gil, *Glosa do wyroku SN z 15.06.2007 r. (II UK 223/06)*, LEX/el. 2008.

⁵¹⁰ Wyrok SN z 07.10.2003 r. (II UK 76/03), OSNP nr 14/2004, poz. 247.

⁵¹¹ Wprowadzony przepisem art. 25 ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19

o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi). Natomiast izolację ustawodawca definiuje jako odosobnienie osoby lub grupy osób chorych na chorobę zakaźną albo osoby lub grupy osób podejrzanych o chorobę zakaźną, w celu uniemożliwienia przeniesienia biologicznego czynnika chorobotwórczego na inne osoby (art. 2 pkt 11 ustawy o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi). Obowiązek poddawania się kwarantannie, izolacji i izolacji w warunkach domowych na zasadach określonych w ustawie nakłada na osoby przebywające na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej art. 5 ust. 1 pkt 1 lit. f, i, j ustawy o zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi. Decyzja o poddaniu konkretnej osoby kwarantannie może zostać podjęta zarówno przez państwowego powiatowego inspektora sanitarnego lub granicznego inspektora sanitarnego, jak i lekarz przyjmujący do szpitala, kierujący do izolacji, kwarantanny lub zlecający izolację w warunkach domowych⁵¹².

Z samej istoty instytucji kwarantanny nie wynika fakt niezdolności do pracy osoby poddawanej kwarantannie. Nie można też takiego stanu domniemywać. Wobec tego w doktrynie wskazuje się, że poddawanie się kwarantannie nie wyklucza dopuszczalności świadczenia pracy zdalnej na rzecz pracodawcy⁵¹³. Możliwość polecenia pracownikowi wykonywania przez czas oznaczony, w celu przeciwdziałania COVID-19, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania, czyli pracy zdalnej została wprowadzona art. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych⁵¹⁴. Świadczenie pracy zdalnej w okresie kwarantanny nie daje podstaw do stosowania wobec ubezpieczonego sankcji utraty prawa do zasiłku chorobowego zgodnie z art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej. Za okres świadczenia pracy zdalnej zachowuje on prawo do wynagrodzenia za pracę. Znajduje to potwierdzenie w art. 4 h ust. 1 ustawy o zapobieganiu, przeciwdziałaniu i zwalczaniu COVID-19. Formalnie potwierdzono też brak prawa do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 92 k. p. oraz świadczeń pieniężnych z tytułu choroby określonych w odrębnych przepisach w opisanej wyżej sytuacji za okres pracy zdolnej w okresie kwarantanny. Analogiczne rozwiązanie

⁵¹² I. Sierocka, *Komentarz do art. 25 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych* [w:] *Tarcza Antykryzysowa 1.0 – 3.0 Szczególne rozwiązania w prawie pracy, prawie urzędniczym i prawie ubezpieczeń społecznych. Komentarz* pod red. K. W. Barana, Warszawa 2020, s. 476-477.

⁵¹³ E. Fijor, Ł. Prasolek, *Świadczenia z ubezpieczenia chorobowego w związku z COVID-19*, rozdział 1.3., Legalis, data dostępu: 11.01.2021r.

⁵¹⁴ T. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1842, dalej jako „ustawa o zapobieganiu, przeciwdziałaniu i zwalczaniu COVID-19”.

wprowadzono w odniesieniu do przypadku świadczenia pracy zdalnej w czasie poddawania się izolacji w warunkach domowych w przepisie art. 4ha ustawy o zapobieganiu, przeciwdziałaniu i zwalczaniu COVID-19.

Nie można jednak wykluczyć sytuacji, w której osoba poddawana kwarantannie lub izolacji domowej nie będzie w stanie świadczyć pracy zdalnej. Zgodnie z art. 4hb ustawy o zapobieganiu, przeciwdziałaniu i zwalczaniu COVID-19 za okres nieświadczenia pracy w trakcie kwarantanny albo izolacji w warunkach domowych przysługuje wynagrodzenie, o którym mowa w art. 92 k. p. albo świadczenie pieniężne z tytułu choroby. Lekarz leczący może uznać, że w trakcie hospitalizacji, izolacji lub kwarantanny ze względu na stan zdrowia uzasadnione jest orzeczenie o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby i potwierdzi to wystawiając zaświadczenie lekarskie. Wówczas ubezpieczonemu przysługiwać będą świadczenia z tytułu choroby na ogólnych zasadach. Ocena, czy stan zdrowia uzasadnia wystawienie zaświadczenia lekarskiego, należy do lekarza⁵¹⁵.

Świadczenie pracy w okresie przymusowej kwarantanny lub izolacji w warunkach domowych wprowadzono też w przypadku pracowników i osób wykonujących pracę w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej świadczących usługi całodobowo, noclegowniach oraz innych placówkach zapewniających całodobową opiekę osobom niepełnosprawnym, przewlekle chorym lub w podeszłym wieku, o których mowa w ustawie z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej⁵¹⁶. Zgodnie z art. 4 e ust. 1 ustawy o zapobieganiu, przeciwdziałaniu i zwalczaniu COVID-19, pracownicy i osoby wykonujące pracę na rzecz tych podmiotów, w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, poddane w tych podmiotach obowiązkowej kwarantannie mogą, za zgodą osób przebywających w tych placówkach, świadczyć pracę określoną w umowie w celu zapewnienia niezbędnej pomocy pensjonariuszom tych placówek i otrzymywać z tego tytułu wynagrodzenie. Przepis ten potwierdza dopuszczalność świadczenia pracy przez tę kategorię pracowników w czasie nałożonej na całą jednostkę organizacyjną, w której praca jest świadczona, obowiązku poddania się kwarantannie⁵¹⁷. Należy jednak pamiętać, że praca świadczona przez osoby poddane kwarantannie nie powinna być regułą. Obowiązek jej

⁵¹⁵ E. Fijor, Ł. Prasolek, *Świadczenia z ubezpieczenia chorobowego w związku z COVID-19*, rozdział 1.3., Legalis, data dostępu: 11.01.2021r.

⁵¹⁶ T. j. Dz. U. z 2020 r., poz. 1876 ze zm., dalej jako „ustawa o pomocy społecznej”.

⁵¹⁷ A. Piszczek, *Komentarz do art. 4e ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych* [w:] *Tarcza Antykryzysowa 1.0 – 3.0 Szczególne rozwiązania w prawie pracy, prawie urzędniczym i prawie ubezpieczeń społecznych. Komentarz* pod red. K. W. Barana, Warszawa 2020, s. 86.

wykonywania ma wynikać z konieczności zapewnienia niezbędnej pomocy osobom przebywającym we wskazanych jednostkach⁵¹⁸. W przypadku wykonywania takiej pracy w trakcie kwarantanny, nie przysługuje im tym samym wynagrodzenie, o którym mowa w art. 92 k. p. ani świadczenie pieniężne z tytułu choroby określone w odrębnych przepisach (art. 4e ust. 2 ustawy o zapobieganiu, przeciwdziałaniu i zwalczaniu COVID-19). Osoby te otrzymują bowiem wynagrodzenie za pracę.

Aktualna regulacja utraty prawa do zasiłku chorobowego z powodu wykonywania pracy zarobkowej w okresie zwolnienia od pracy jest zbyt restrykcyjna. Istnieje potrzeba wprowadzenia pewnych odstępstw od zasady bezwzględnego zakazu wykonywania pracy zarobkowej lub aktywności przynoszącej dochód w okresie orzeczonej niezdolności do pracy. Wyjątki od konstrukcji utraty prawa do zasiłku chorobowego, mimo wykonywania pracy zarobkowej, powinny zostać jednak wprowadzone do obowiązującej regulacji prawnej, a nie pozostawione uznaniu organów lub sądów stosujących prawo. Brak takiego uregulowania w przepisach ubezpieczeń społecznych prowadzi bowiem do dowolności ze strony organów i sądów w kreowaniu odstępstw od zasady utraty prawa do zasiłku chorobowego, a ostatecznie do braku pewności prawa. Takie wyjątki od zakazu świadczenia pracy w czasie orzeczonej niezdolności do pracy powinny odnosić się do szczególnych, wyjątkowych sytuacji. Wprowadzenie takiego rozwiązania może polegać na zastrzeżeniu, że działalność incydentalna, sporadyczna, konieczna w danych okolicznościach nie stanowi podstawy do pozbawienia prawa do zasiłku chorobowego i ewentualnym sformułowaniu przykładowego otwartego katalogu przypadków dozwolonej sporadycznej pracy zarobkowej w tym okresie.

4.2. Działalność społeczna w okresie orzeczonej niezdolności do pracy

Do przypadków dopuszczalnej aktywności w czasie orzeczonej niezdolności do pracy judykatura zalicza także działalność społeczną w szerokim tego słowa znaczeniu, a także aktywność uzasadnioną potrzebą środowiskową lub publiczną. Wiąże się ona niekiedy z uzyskiwaniem dochodu w postaci diet, czy świadczeń określanych jako ryczałt.

W doktrynie⁵¹⁹ wyrażono pogląd, że w przypadku realizowania określonej aktywności zarobkowej mającej charakter czynności o charakterze publicznym, z którymi wiąże się rekompensata finansowa, nie można mówić o kumulowaniu przez ubezpieczonego dochodu i

⁵¹⁸ Ibidem, s. 90.

⁵¹⁹ P. Prusinowski, *Glosa do wyroku SN z 06.02.2014 r. (II UK 274/13)*, GSP – Prz. Orz. nr 1/2015, s. 85-94.

świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Przysporzenie z tego tytułu z uwagi na realizowanie odmiennej funkcji nie ma bowiem charakteru zarobkowego. W tym kontekście wykładnia art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej i jego stosowanie nie są utrwalone i w dalszym ciągu nasuwają różnego rodzaju wątpliwości.

Pogląd o dopuszczalności aktywności społecznej, z którą wiązało się uzyskanie określonej rekompensaty pieniężnej czy zarobku w okresie zwolnienia lekarskiego został wyrażony przez judykaturę po raz pierwszy w wyroku z 17.03.1994 r. (III AUr 724/93)⁵²⁰. Sąd Apelacyjny w Katowicach ocenił tak uczestnictwo w posiedzeniach zarządu miasta, zwracając uwagę na to, że otrzymywane przez ubezpieczonego w związku z udziałem w posiedzeniach zarządu miasta diety nie stanowią wynagrodzenia za pracę. Obowiązek ich wypłaty nie wynika bowiem z żadnej umowy, lecz ma oparcie w przepisach ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie terytorialnym⁵²¹. Świadczenia te stanowią ekwiwalent, rekompensatę za stracony czas i poniesione wydatki, zwolnione z obowiązku zapłaty podatku dochodowego. Podobnie kwalifikowane są udział w czasie orzeczonej niezdolności do pracy w posiedzeniach zarządu, rady powiatu i komisji bezpieczeństwa oraz udział we współtworzeniu aktów wewnętrznych organów powiatu związany z uzyskiwaniem diety. Podkreśla się istotne znaczenie publicznoprawnego charakteru stosunku, w oparciu o który była podejmowana⁵²².

Kolejnym przykładem aktywności społecznej w okresie niezdolności do pracy jest udział członków ochotniczej straży pożarnej w akcjach ratowniczych w czasie orzeczonej niezdolności do pracy, nawet gdy z tego tytułu otrzymują ekwiwalent ustalony zgodnie z art. 28 ust. 2 ustawy z dnia 24 sierpnia 1991 r. o ochronie przeciwpożarowej⁵²³. Pogląd ten znajduje potwierdzenie w wyroku SN z 14.05.2009 r. (I UK 351/08)⁵²⁴. Jego podstaw upatrywać należy w szczególnym społecznym charakterze funkcji pełnionej przez ochotniczą straż pożarną, a także tym, że w celu zrekompensowania utraconego zarobku spowodowanego nieobecnością w pracy otrzymują oni nie wynagrodzenie, ale ekwiwalent, o którym mowa w art. 28 ust. 1 ustawy o ochronie przeciwpożarowej. Nie jest to jednak pełna rekompensata. Ustalana jest bowiem jako równowartość 1/175 przeciętnego wynagrodzenia za każdą

⁵²⁰ OSA nr 6/1994, poz. 47.

⁵²¹ T. j. Dz. U. z 1996 r., nr 13, poz. 74 ze zm. Z dniem 01.01.1999 r. tytuł powyższej ustawy został zmieniony na ustawę z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym przez art. 10 ustawy z dnia 29 grudnia 1998r. o zmianie niektórych ustaw w związku z wdrożeniem reformy ustrojowej państwa (Dz. U. nr 162, poz. 1126).

⁵²² Postanowienie SN z 25.01.2013 r. (I UK 571/12), LEX nr 1555269.

⁵²³ T. j. Dz. U. z 2020 r., poz. 961 ze zm., dalej jako „ustawa o ochronie przeciwpożarowej”.

⁵²⁴ LEX nr 515410.

godzinę udziału w działaniu ratowniczym lub szkoleniu. Podkreślano jednak konieczność rozgraniczania w tym przypadku aktywności polegającej na udziale strażaka ochotnika w akcjach ratowniczych od odpłatnego świadczenia przez takiego strażaka prac konserwatorskich w oparciu o umowę cywilnoprawną. Zwracano też uwagę, że wypłacany mu ekwiwalent miał równoważyć jego wkład w postaci czasu, wysiłku i zdrowia wniesionego na rzecz ochrony przeciwpożarowej. Jest to świadczenie swoiste, niebędące ani odszkodowaniem, ani wynagrodzeniem za pracę⁵²⁵.

Inny przejaw dozwolonej aktywności o charakterze społecznym w czasie zwolnienia lekarskiego, stanowi uczestnictwo w posiedzeniach rady nadzorczej spółdzielni mieszkaniowej, związane z prawem do ryczału w wysokości 25 % minimalnego wynagrodzenia za pracę⁵²⁶. Ryczałt ten nie ma charakteru świadczenia wzajemnego w przeciwieństwie do wynagrodzenia za pracę. Jego celem jest zrekompensowanie członkom rady nadzorczej czasu poświęconego na realizację związanych z tym zadań. Znaczenie ma ponadto charakter działalności spółdzielni mieszkaniowej, a mianowicie jej funkcjonowanie w celu zaspokajania potrzeb mieszkaniowych jej członków i ich rodzin. Istota funkcjonowania spółdzielni mieszkaniowej sprowadza się nie do wypracowywania zysku, ale do zaspokajania ważnej potrzeby społecznej. Natomiast do zadań członków rady nadzorczej należy działanie w interesie i na rzecz społeczności lokalnej, której potrzeby mieszkaniowe są zaspokajane przez daną spółdzielnię. Udział w posiedzeniach rady nadzorczej spółdzielni mieszkaniowej stanowi więc formę społecznej działalności niektórych jej członków podejmowaną w interesie i na rzecz wszystkich pozostałych osób będących jej członkami.

Natomiast w wyroku z 06.02.2014 r. (II UK 274/13)⁵²⁷ Sąd Najwyższy stwierdził, że aktywność polegająca na wykonywaniu przez przedstawiciela Skarbu Państwa czynności członka rady nadzorczej w Telewizji Polskiej SA w czasie korzystania przez niego ze zwolnienia lekarskiego nie stanowi pracy zarobkowej w rozumieniu art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej. Podstawą takiego stanowiska było przypisanie działalności ubezpieczonego zamiaru wykonywania obowiązków o charakterze publicznoprawnym, a nie realizacji aktywności przynoszącej zarobek. Oceny tej nie zmienia fakt, że z pełnieniem obowiązków członka rady nadzorczej Telewizji Polskiej S.A. wiąże się prawo do wynagrodzenia, które przysługuje nawet, gdy nie uczestniczy on w żadnym posiedzeniu tego organu z przyczyn usprawiedliwionych. Na tym tle powstaje jednak wątpliwość, czy działania ubezpieczonego

⁵²⁵ D. P. Kała, *Glosa do wyroku SN z 14.05.2009 r. (I UK 351/08)*, PiP nr 1/2013, s. 122-127.

⁵²⁶ Tak SN w wyroku z 04.11.2009 r. (I UK 140/09), LEX nr 564767.

⁵²⁷ OSNP nr 4/2015, poz. 58.

polegające na udziale w posiedzeniach rady nadzorczej Telewizji Polskiej S.A. stanowią realizację wyłącznie celów społecznych. Pomimo, że jedynym jej akcjonariuszem jest Skarb Państwa spółka ta należy do podmiotów, które uczestniczą w obrocie gospodarczym, chociaż realizuje także misję publiczną. W związku z tym wynagrodzenie wypłacane członkom rady nadzorczej ma niewątpliwie także charakter zarobkowy. Sąd Najwyższy podkreślił, że możliwość pozbawienia niezdolnego do pracy członka rady nadzorczej, uczestniczącego w posiedzeniach tej rady, świadczeń z ubezpieczenia chorobowego uzależniona jest od ustalenia, czy podejmując ją kierował się bardziej chęcią zarobku, czy ochrony interesu publicznego. Tylko w przypadku tej ostatniej motywacji, brak jest podstaw do zastosowania sankcji z art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej. Znaczenie przy dokonywaniu takiej oceny będzie miało ustalenie, czy czynności ubezpieczonego dotyczyły sfery publicznej misji telewizji, czy też sfery obrotu gospodarczego⁵²⁸. Stanowisko to SN podtrzymał w wyroku z 05.04.2016 r. (II UK 171/15)⁵²⁹, w którym orzekł, że niezdolny do pracy ubezpieczony pełniący funkcję członka rady nadzorczej Telewizji Polskiej S.A. i reprezentant Skarbu Państwa nie wykonuje pracy zarobkowej, gdy motywem jego aktywności jest działalność uzasadniona potrzebą społeczną, publiczną.

5. Podsumowanie

De lege lata do utraty prawa do zasiłku chorobowego dochodzi w razie wykonywania pracy zarobkowej w okresie orzeczonej niezdolności do pracy. Katalog zachowań, które mogą zostać za takie uznane jest bardzo zróżnicowany. Chodzi tu nie tylko o aktywności podejmowane w ramach zatrudnienia pracowniczego, ale także o inne formy aktywności, w szczególności działalność gospodarczą oraz pracę na podstawie stosunków prawnych o charakterze cywilnoprawnym.

Mając na uwadze, że zasiłek chorobowy przysługuje tylko ubezpieczonemu, osoba niezdolna do pracy może utracić to świadczenie tylko w ramach tego stosunku prawnego, który stanowi podstawę do objęcia ubezpieczeniem chorobowym. Okoliczność czy ubezpieczony świadczący pracę w czasie zwolnienia lekarskiego, podlega ubezpieczeniu chorobowemu także u płatnika składek, na rzecz którego świadczy pracę w okresie orzeczonej niezdolności do pracy, jest natomiast irrelevantna prawnie.

⁵²⁸ P. Prusinowski, *Glosa do wyroku SN z 06.02.2014 r. ...*, s. 85-94.

⁵²⁹ OSNP nr 11/2017, poz. 150. Sąd Najwyższy z uwagi na kasatoryjny charakter pierwszego wyroku, orzekał w tej sprawie dwukrotnie.

Ubezpieczony traci prawo do zasiłku chorobowego niezależnie od tego, czy praca zarobkowa jest wykonywana na rzecz dotychczasowego czy innego podmiotu, w ramach jednej czy różnych podstaw zatrudnienia. Do stwierdzenia faktu jej wykonywania w czasie orzeczonej niezdolności do pracy, konieczne jest by aktywność zarobkowa polegała na osobistym świadczeniu pracy i podejmowana była w celu uzyskania zarobku. Niespełnienie któregokolwiek z tych warunków powoduje, że nie jest możliwe zastosowanie sankcji utraty prawa do zasiłku chorobowego.

Sposób skonstruowania przepisu art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej w obecnym brzmieniu wskazuje na to, że wykonywanie przez ubezpieczonego każdej pracy zarobkowej na jakiegokolwiek podstawie prawnej w okresie korzystania ze zwolnienia lekarskiego jest niedopuszczalne. Niejednokrotnie ubezpieczeni tracą prawo do zasiłku chorobowego z uwagi na jednorazowe podjęcie aktywności zarobkowej lub społecznej, przynoszącej znikomy dochód lub tylko rekompensatę poświęconego czasu i poniesionych kosztów w postaci diety lub ryczałtu. Uważam, że pozbawianie takich osób prawa do zasiłku chorobowego stanowi zbyt dolegliwą i nieuzasadnioną sankcję prawną.

Moim zdaniem, *de lege lata* na gruncie obecnie obowiązujących unormowań prawnych brak jest jednak podstaw do dokonywania wykładni przepisu art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej zgodnej z nurtem liberalnym, mimo tego, że zakaz wykonywania pracy zarobkowej w okresie niezdolności do pracy nie jest pojmowany w sposób bezwzględny przez judykaturę i piśmiennictwo. O ile sama idea złagodzenia obowiązującej regulacji prawnej zasługuje na uwzględnienie, to powinno to nastąpić wskutek odpowiedniej nowelizacji przepisów, a nie tworzenia wyjątków w procesie stosowania prawa. Na gruncie aktualnych unormowań prawnych, przedstawiciele doktryny i orzecznictwa dopuszczają zaś na tle konkretnych stanów faktycznych pewne formy aktywności ubezpieczonych niezdolnych do pracy. Chodzi o zachowania, które nie spełniają jednego z kryteriów uznania ich za pracę zarobkową, takie jak: uzyskiwanie dochodu, które nie jest wynikiem osobistego świadczenia pracy przez ubezpieczonego, podpisywanie dokumentów firmowych sporządzonych przez inne osoby, ograniczenie prowadzenia jednoosobowej działalności gospodarczej do czynności "formalnoprawnych" jeśli przedsiębiorca jest jednocześnie pracodawcą i do jego kompetencji należy nadzór nad działalnością firmy. *De lege ferenda* złagodzenie rygoryzmu obowiązującej regulacji prawnej nie powinno pozostawać w gestii podmiotów stosujących prawo. Rodzi to bowiem ryzyko uznaniowości oraz odmiennego

traktowania ubezpieczonych znajdujących się w takiej samej sytuacji faktycznej lub prawnej. Oczywistym mankamentem takiego rozwiązania jest też brak pewności prawa.

W mojej ocenie, aktualne unormowanie prawne jest zbyt restrykcyjne. Nie uwzględnia obecnej sytuacji na rynku pracy, która zmusza ubezpieczonych do podejmowania kilku zajęć zarobkowych często na rzecz różnych podmiotów i na różnych podstawach prawnych, przy objęciu ich ubezpieczeniem chorobowym – gwarantującym rekompensatę dochodu utraconego w związku z niezdolnością do pracy – tylko z jednej z form aktywności zawodowej i zarobkowej. W tej sytuacji konieczność powstrzymania się w czasie zwolnienia lekarskiego od kontynuowania wcześniej wykonywanej pracy zarobkowej, z tytułu której osoba niezdolna do pracy nie podlega ubezpieczeniu chorobowemu, prowadzi do pogorszenia sytuacji majątkowej ubezpieczonego. Może to skłaniać do aktywności zarobkowej w okresie niezdolności do pracy mimo sankcji utraty prawa do zasiłku chorobowego.

De lege ferenda za celowe uważam wprowadzenie do przepisu art. 17 ustawy zasiłkowej zapisu, zgodnie z którym „pracy zarobkowej, o której mowa w ust. 1 ustawy zasiłkowej nie stanowi sporadyczna, incydentalna, społeczna lub wymuszona okolicznościami aktywność podejmowana w okresie orzeczonej niezdolności do pracy, nawet jeśli wiąże się z nią uzyskanie zwrotu kosztów lub innego ekwiwalentu pieniężnego”.

Doprecyzowania w mojej ocenie wymaga także zwrot wykonywanie pracy zarobkowej. Można to uczynić w następujący sposób: „Ubezpieczony wykonujący w okresie orzeczonej niezdolności do pracy pracę zarobkową - polegającą na osobistym wykonywaniu czynności wchodzących w zakres jego obowiązków zawodowych oraz uzyskujący z tego tytułu dochód - traci prawo do zasiłku chorobowego za cały okres tego zwolnienia lekarskiego”. Ewentualnie można byłoby rozważyć dodanie kolejnego ustępu do przepisu art. 17 ustawy zasiłkowej o treści: „Wykonywaniem pracy zarobkowej w rozumieniu art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej jest osobista aktywność ubezpieczonego stanowiąca przejaw jego obowiązków pracowniczych, wynikających z umowy lub w ramach prowadzenia działalności gospodarczej, w wyniku której ubezpieczonych uzyskuje dochód”. Taki zapis rozstrzygałby kwestię utraty prawa do zasiłku chorobowego przez osoby prowadzące działalność gospodarczą w razie jej kontynuowania w okresie niezdolności do pracy, jeśli wymagałaby od nich tylko podejmowania czynności formalnoprawnych lub prowadzona byłaby przy pomocy pracowników, zleceniobiorców, pełnomocników lub członków rodziny.

Problem osiągania dochodu przez przedsiębiorców, kontynuujących działalność gospodarczą w czasie orzeczonej niezdolności do pracy przy pomocy innych osób lub

podejmujących wyłącznie czynności o charakterze formalnoprawnym, z punktu widzenia zrównania sytuacji prawnej ich oraz pracowników i zleceniobiorców, *de lege ferenda* można byłoby rozwiązać wprowadzając zapis, że „osiąganie przez ubezpieczonych dochodu w okresie stwierdzonej niezdolności do pracy nie stanowi podstawy do pozbawienia ich zasiłku chorobowego jeśli nie wymaga osobistego świadczenia przez nich pracy lub ich aktywności”. Według mnie, nieuzasadnione jest pozbawianie osób niezdolnych do pracy zasiłku chorobowego w przypadku osiągnięcia przez nich dochodu, nie będącego wynikiem ich osobistej działalności. Zważywszy, że z działalnością gospodarczą wiąże się znacznie większe ryzyko ekonomiczne, a odmienna sytuacja materialna pracowników wynika z dokonanego przez nich wyboru formy zarobkowania, trudno w takiej sytuacji mówić o różnym traktowaniu ubezpieczonych w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej.

Celowe, moim zdaniem, jest wprowadzenie unormowań prawnych zobowiązujących lekarzy do oceny zdolności ubezpieczonego do wykonywania każdego rodzaju pracy świadczonej na każdej podstawie prawnej oraz zamieszczenie adnotacji w tym przedmiocie w dokumentacji medycznej ubezpieczonego. Takie rozwiązanie pozwoli ubezpieczonym wykorzystać zachowaną przez nich zdolność do pracy i uniknąć sytuacji pobierania zasiłku chorobowego, który nie powinien być wypłacany z uwagi na zachowaną zdolność do wykonywania określonej pracy. *De lege ferenda* warto byłoby dodać do przepisu art. 17 ustawy zasiłkowej zapis następującej treści: „Nie stanowi wykonywania pracy zarobkowej w czasie orzeczonej niezdolności do pracy świadczenie pracy, do której ubezpieczony jest zdolny, o ile nie wywiera ona negatywnego wpływu na jego stan zdrowia i nie utrudnia odzyskania zdolności do pracy w innym miejscu zatrudnienia”.

Należałoby także rozważyć, czy skuteczniejszym sposobem przeciwdziałania nadużyciom w zakresie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego nie byłoby objęcie obowiązkowym ubezpieczeniem chorobowym każdego stosunku prawnego, w oparciu o który osiągnany jest dochód albo wprowadzenie możliwości zgłoszenia się do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego z każdego źródła zarobkowania. W takim przypadku utrata dochodu z każdego tytułu zatrudnienia ze względu na niezdolność do pracy podlegałaby rekompensacie w ramach ubezpieczenia chorobowego. Ubezpieczony nie miałby interesu w kontynuowaniu pracy zarobkowej w okresie zwolnienia od pracy. Jego interes ekonomiczny i podstawy bytu zostałyby bowiem zabezpieczone.

Objęcie obowiązkowym ubezpieczeniem chorobowym każdej z form aktywności zawodowej i zarobkowej ubezpieczonych, miałyby też tę zaletę, że lekarz stwierdzający

niezdolność do pracy i wystawiający elektroniczne zwolnienie lekarskie, widziałby w systemie informatycznym wszystkich płatników składek zgłaszających pacjenta do ubezpieczenia chorobowego i byłby zobowiązany do oceny, czy ubezpieczony jest niezdolny do pracy świadczonej na rzecz każdego z płatników składek. W przypadku stwierdzenia, że ubezpieczony zachował zdolność do jednej z różnych rodzajowo prac świadczonych na rzecz różnych podmiotów musiałby umieścić adnotację o zachowaniu zdolności do pracy na rzecz konkretnego płatnika składek.

Tak daleko idące zmiany, jak kwestia kręgu podmiotów podlegających obowiązkowo lub dobrowolnie ubezpieczeniu chorobowemu wymaga jednak dogłębnej analizy takich rozwiązań z punktu widzenia ich wpływu na obciążenie Funduszu Ubezpieczenia Chorobowego oraz zdolności systemu ubezpieczeń społecznych do ponoszenia tak znacznych obciążeń finansowych.

ROZDZIAŁ IV

NIEWŁAŚCIWE WYKORZYSTYWANIE ZWOLNIEŃ LEKARSKICH

1. Wprowadzenie

Instytucja utraty prawa do zasiłku chorobowego znajduje uzasadnienie w konieczności podjęcia restrykcji mających na celu przeciwdziałania nie tylko zawinionym zachowaniom ubezpieczonego wywołującym czasową niezdolność do pracy, ale także takiemu

wykorzystywaniu zwolnienia od pracy, które opóźnia lub uniemożliwia odzyskanie zdolności do pracy, czyli jego wykorzystywaniu w sposób niezgodny z celem zwolnienia od pracy⁵³⁰.

Przejawy opisanej wyżej aktywności z reguły ujawniane są w toku przeprowadzanej przez ZUS kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnienia od pracy z powodu niezdolności do pracy w związku z chorobą lub prawidłowości orzekania o czasowej niezdolności do pracy⁵³¹. Pierwszy z wymienionych rodzajów kontroli, przeprowadzany w miejscu przebywania ubezpieczonego lub prowadzonej przez niego działalności zarobkowej, ma na celu ustalenie, czy osoba niezdolna do pracy nie wykonuje pracy zarobkowej, a także czy nie wykorzystuje zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego celem.

Wyszczególnienie przez ustawodawcę w art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej dwóch przesłanek utraty prawa do zasiłku chorobowego czyni celowym ustalenie ich wzajemnych relacji. W przepisie tym posłużono się bowiem spójnikiem „lub”, a więc alternatywą łączną. Zgodnie z regułami wykładni językowej ubezpieczony w czasie orzeczonej niezdolności do pracy może więc: 1) wykonywać pracę zarobkową, która nie ma wpływu na proces leczenia i jego stan zdrowia, 2) podejmować aktywność, która nie jest pracą zarobkową, lecz stanowi wyłącznie przejaw wykorzystywania zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego celem, 3) wykonywać pracę zarobkową, która wydłuża proces zdrowienia lub negatywnie wpływa na stan zdrowia ubezpieczonego, a więc stanowi jednocześnie przejaw wykorzystywania zwolnienia od pracy w sposób sprzeczny z jego przeznaczeniem.

Próbę wyjaśnienia wątpliwości co do związku tych dwóch podstaw pozbawienia prawa do zasiłku chorobowego podjęli przedstawiciele doktryny. Zdaniem J. Jankowiaka⁵³² wykonywanie pracy zarobkowej w czasie zwolnienia od pracy i wykorzystywanie tego zwolnienia w sposób niezgodny z jego celem to dwie niezależne i samodzielne przesłanki utraty prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. W efekcie zmaterializowanie się jednej z nich wywołuje skutek przewidziany w ustawie. Na takim stanowisku stoi też U. Jackowiak⁵³³. Na uzasadnienie samodzielności tych przesłanek wskazuje ich odmienny charakter. Praca zarobkowa odnosi się bowiem do materialnej sfery życia i aktywności sprawczej, podczas gdy wykorzystywanie zwolnienia od pracy niezgodnie z jego przeznaczeniem może wiązać się z wszelkiego rodzaju przejawami działalności

⁵³⁰ R. Babińska-Górecka, *Wykonywanie pracy zarobkowej...*, s. 18.

⁵³¹ S. Kasprowski, *Kontrola zasadności pobierania świadczeń w razie choroby i macierzyństwa w polskim systemie ubezpieczeń społecznych w latach 2005–2013*, „Prace Naukowe UE we Wrocławiu” nr 395/2015, s. 120–122.

⁵³² J. Jankowiak, *Glosa do wyroku SN z 05.04.2005 r. (I UK 370/04)*, OSP nr 12/2006, poz. 134.

⁵³³ U. Jackowiak, *Glosa do wyroku SN z 20.01.2005 r. (II UK 154/04)*, OSP nr 4/2006, poz. 43.

ubezpieczonego⁵³⁴. Trafność poglądu o samodzielnym i niezależnym charakterze wykonywania pracy zarobkowej i wykorzystywania zwolnienia od pracy niezgodnie z jego celem potwierdza orzecznictwo⁵³⁵.

Skoro są to dwie samoistne i niezależne od siebie przesłanki pozbawienia prawa do zasiłku chorobowego, należy uznać, że wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego celem obejmuje co do zasady innego rodzaju działania niż zarobkowa aktywność zawodowa ubezpieczonego. W doktrynie i orzecznictwie przyjmuje się różne zakresy ich zastosowania⁵³⁶. W przeciwnym razie podstawa pozbawienia prawa do zasiłku chorobowego została sformułowana jako „wykonywanie niezgodnej z celem zwolnienia lekarskiego pracy zarobkowej”⁵³⁷, ewentualnie zbędne byłoby wyodrębnianie pracy zarobkowej w czasie orzeczonej niezdolności do pracy jako podstawy pozbawienia prawa do zasiłku chorobowego. Za niecelowe należy wobec tego uznać rozważania, jak to uczynił SN w wyroku z 10.10.1998 r. (II UKN 367/98)⁵³⁸, co do możliwości kwalifikowania jako wykorzystywania zwolnienia od pracy niezgodnie z jego celem wykonywania w czasie zwolnienia lekarskiego innej rodzajowo pracy niż ta, do której stwierdzono niezdolność. Tego typu aktywność spełnia bowiem na gruncie obowiązującej regulacji prawnej kryteria wykonywania pracy zarobkowej w czasie orzeczonej niezdolności do pracy. W piśmiennictwie wskazuje się zaś na wyłączenie pracy zarobkowej z katalogu zachowań niezgodnych z celem zwolnienia od pracy⁵³⁹.

Powyższej oceny nie zmienia fakt, że nie można wykluczyć sytuacji, gdy wykonywanie pracy zarobkowej w czasie orzeczonej niezdolności do pracy będzie miało negatywny wpływ na proces odzyskiwania zdolności do pracy ubezpieczonego⁵⁴⁰.

⁵³⁴ W tym kontekście wyróżnia się cztery typy zachowań ubezpieczonego w czasie zwolnienia lekarskiego: niewykonywanie pracy zarobkowej, niewykorzystywanie zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego celem, wykonywanie pracy zarobkowej, które nie jest niezgodne z celem zwolnienia od pracy oraz niewykonywanie pracy zarobkowej, ale jednoczesne wykorzystywanie zwolnienia od pracy niezgodnie z jego celem. Za dopuszczalne i nie powodujące negatywnych następstw uznawane są tylko dwa pierwsze zachowania. Tak P. Prusinowski, *Wykonywanie pracy zarobkowej* ..., s. 28.

⁵³⁵ Wyroki SN z: 03.10.2008 r. (II UK 26/08), LEX nr 513018 i 06.02.2008 r. (II UK 10/07), OSNP nr 9-10/2009, poz. 123.

⁵³⁶ A. Rzetecka – Gil, *Ustawa* ..., s. 71; J. Jankowiak, *Glosa aprobująca do wyroku SN z 05.04.2005 r. (I UK 370/04)*, OSP nr 12/2006, poz. 134. Odmienny pogląd o kumulatywnym stosowaniu przesłanek wykonywania pracy zarobkowej w czasie orzeczonej niezdolności do pracy oraz wykorzystywania zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego celem prezentowali przedstawiciele judykatury w okresie obowiązywania art. 18 ustawy z 17 grudnia 1974 r. Zob. SN w wyroku z 31.05.1985 r. (II URN 75/85), OSNCP nr 3/1986, poz. 32 i 20.01.2005 r. (II UK 154/04), OSP nr 4/2006, poz. 43. Podobnie U. Jackowiak, *Glosa aprobująca do wyroku SN z 20.01.2005 r. (II UK 154/04)*, OSP nr 4/2006, poz. 43.

⁵³⁷ A. Rzetecka – Gil, *Ustawa* ..., s. 71.

⁵³⁸ OSNP nr 3/2000, poz. 118.

⁵³⁹ P. Prusinowski, *Wykonywanie pracy zarobkowej* ..., s. 29.

⁵⁴⁰ Wyrok SN z 25.04.2013 r. (I UK 606/12), LEX nr 1391152.

Zważywszy, że zasiłek chorobowy ma rekompensować dochód, którego ubezpieczony nie może uzyskać własną pracą z powodu niezdolności do pracy, a zwolnienie od pracy ma mu umożliwić powstrzymanie się od pracy w celu podjęcia działań na rzecz odzyskania zdolności do pracy, można byłoby formułować wniosek, że każde wykonywanie pracy zarobkowej w czasie orzeczonej niezdolności do pracy stanowi przejaw wykorzystywania zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego celem. Mając jednak na uwadze, że niewłaściwe wykorzystywanie zwolnienia od pracy musi wywierać negatywny wpływ na stan zdrowia ubezpieczonego, rezygnacja z przesłanki wykonywania pracy zarobkowej uniemożliwiłaby pozbawienie prawa do zasiłku chorobowego ubezpieczonego, którego aktywność zarobkowa nie wpłynęła negatywnie na jego zdrowie i nie wydłużyła okresu odzyskania niezdolności do pracy.

Analiza obecnie obowiązującej regulacji prawnej prowadzi do wniosku, że brak jest podstaw do podważenia tezy o samoistnym i niezależnym charakterze wymienionych w art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej przesłanek utraty prawa do zasiłku chorobowego.

Zwrot wykorzystywanie zwolnienia od pracy w sposób niezgodny z celem tego zwolnienia z uwagi bardzo ogólny charakter, obejmuje szerokie spektrum zachowań. Przyczyn takiego jego ujęcia można upatrywać w dążeniu do maksymalnej ochrony środków Funduszu Ubezpieczenia Chorobowego, zapobiegania nadużywaniu prawa do świadczeń z tego ubezpieczenia oraz sankcjonowania nagannych zachowań ubezpieczonych. Z tego punktu widzenia tak szerokie określenie tej przesłanki jest w pełni uzasadnione. W większym stopniu zabezpiecza bowiem fundusz ubezpieczenia chorobowego przed próbami nadużyć.

Znaczny stopień uogólnienia przesłanki niewłaściwego wykorzystywania zwolnienia od pracy nasuwa wątpliwości z uwagi na bezpieczeństwo obrotu prawnego i świadomość prawną ubezpieczonych. Brak precyzyjnych kryteriów uznawania konkretnego zachowania za wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego celem może bowiem prowadzić do rozbieżności w kwalifikowaniu przez organy rentowe i sądy aktywności ubezpieczonego jako nadużycia prawa oraz uznaniowości podmiotów stosujących prawo w tym zakresie. W tej sytuacji problematyczne może być ustalenie przez ubezpieczonych rodzaju dopuszczalnych zachowań w czasie zwolnienia lekarskiego oraz tych, które powodują utratę prawa do zasiłku chorobowego.

Charakter korzystania ze zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego celem ma nie tylko aktywność o charakterze zarobkowym, ale także działalność nieodpłatna. W tym ostatnim przypadku warunkiem zastosowania sankcji przewidzianej w art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej

jest to, aby działalność taka wywierała negatywny wpływ na odzyskanie przez ubezpieczonego zdolności do pracy. Nieodpłatna aktywność ubezpieczonego, która nie wpływa na wydłużenie lub utrudnienie procesu rekonwalescencji nie skutkuje pozbawieniem prawa do zasiłku chorobowego ubezpieczonego⁵⁴¹.

Rozważenia wymagają ponadto funkcjonujące w orzecznictwie i doktrynie dwa nurty: liberalny oraz rygorystyczny także w odniesieniu do przesłanki niewłaściwego wykorzystywania zwolnienia lekarskiego jako podstawy utraty prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, trafności tych stanowisk oraz ich znaczenia dla jednolitości stosowania prawa i jego pewności. Rozbieżności w orzecznictwie i praktyce stosowania instytucji utraty prawa do zasiłku chorobowego z powodu wykorzystywania zwolnienia lekarskiego niezgodnie z celem utrudnia równe traktowanie ubezpieczonych znajdujących się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej. Tylko w takim przypadku można mówić o przestrzeganiu konstytucyjnej zasady demokratycznego państwa prawnego⁵⁴².

2. Korzystanie ze zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego celem

2.1. Pojęcie wykorzystywania zwolnienia od pracy niezgodnie z celem zwolnienia

Zgodnie z art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej ubezpieczonego pozbawia się prawa do zasiłku chorobowego w razie wykorzystywania zwolnienia od pracy w sposób niezgodny z celem tego zwolnienia. Wyrażenie to ma charakter klauzuli generalnej, której wyjaśnienie – z uwagi na brak legalnej definicji oraz chociażby przykładowego katalogu zachowań mających tego rodzaju znamiona - wymaga uwzględnienia całokształtu okoliczności sprawy. Istotną rolę w tym zakresie odgrywa: rodzaj choroby, treść zaświadczenia lekarskiego oraz postępowanie ubezpieczonego w okresie korzystania ze zwolnienia od pracy⁵⁴³.

Podjęwając próbę zdefiniowania wskazanej wyżej podstawy pozbawienia prawa do zasiłku chorobowego przy pomocy wykładni językowej należy się odwołać do zwrotów

⁵⁴¹ A. Rzetecka – Gil, *Ustawa ...*, s. 86.

⁵⁴² Zasada ta wyrażona jest w art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 ze zm.), dalej jako „konstytucja RP”. Więcej na temat zasady demokratycznego państwa prawnego [w:] M. Aleksandrowicz, A. Jamróz, L. Jamróz, *Demokratyczne państwo prawa: zagadnienia wybrane*, pod red. M. Aleksandrowicza, A. Jamroza i L. Jamroza, Białystok 2014; J. Kowalski, *Państwo prawa. Demokratyczne państwo prawne. Antologia*, Warszawa 2008; E. Morawska, *Klauzula państwa prawnego w Konstytucji RP na tle orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego*, Bydgoszcz 2003; A. Pieniążek, *Demokratyczne państwo prawne. Podstawy doktrynalne, istota i charakter*, Warszawa 2002; S. Wronkowska, *Zasada demokratycznego państwa prawnego w Konstytucji RP*, Warszawa 2006.

⁵⁴³ Rączka K. [w:] *Zasiłki. Komentarz do ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby lub macierzyństwa*, pod red. M. Gersdorf, M. Iżyckiej-Rączki, J. Jagielskiego i K. Rączki, Warszawa 2000, s. 23.

„wykorzystywanie” oraz „niezgodnie z celem”. Wykorzystywanie to inaczej używanie czegoś w jakimś celu. Natomiast „niezgodny” to „będący w sprzeczności z czymś, nie odpowiadający czemuś; rozbieżny, różniący się od czegoś, odmienny od czegoś, niedobry w porównaniu z czymś innym; niejednakowy, niejednomyślny; nieharmonijny”⁵⁴⁴. Wykorzystywanie zwolnienia od pracy niezgodnie z jego przeznaczeniem oznacza więc korzystanie z tego zwolnienia w sposób sprzeczny z celem, jakiemu miało ono służyć. Mamy zatem do czynienia z sytuacją odwrotną do tej, w której zwolnienie lekarskie jest wykorzystywane „w sposób zgodny z nim”. Ubezpieczony w okresie niezdolności do pracy może bowiem podjąć czynności zmierzające do osiągnięcia efektów leczenia⁵⁴⁵, jak i sprzeciwiające się temu celowi. Przez nałożenie na niego obowiązku wykorzystywania zwolnienia zgodnie z jego przeznaczeniem rozumieć należy zarówno nakaz postępowania w sposób bezpośrednio zmierzający do osiągnięcia celu zwolnienia od pracy, jak i zakaz podejmowania sprzeciwiających się mu zachowań. Zakaz wykorzystywania zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego funkcją obejmuje tylko zachowania sprzeciwiające się temu celowi⁵⁴⁶. O takim korzystaniu ze zwolnienia od pracy świadczy aktywność jednostki, która powszechnie uznawana jest za nieodpowiednią dla osoby chorej, taka, która rodzi wątpliwości co do jej stanu zdrowia. Tytułem przykładu wymienia się: wyjście z domu chorego, którego stan miał uzasadniać konieczność leżenia i oszczędzający tryb życia, wyjazd w celach turystycznych, wykonywanie różnego rodzaju prac na potrzeby własnego gospodarstwa, np. budowa domu, praca w ogródku itp. Chodzi o takie zachowania ubezpieczonych, z powodu których można im postawić zarzut nadużycia prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego i które czynią wątpliwym zajście zdarzenia losowego uniemożliwiającego mu pracę⁵⁴⁷.

Wskazywano też na inny możliwy aspekt wykorzystywania zwolnienia od pracy niezgodnie z jego celem, tj. nierzetelność zaświadczenia lekarskiego. Skoro ubezpieczony wykorzystywał zwolnienie lekarskie w sposób sprzeczny z jego celem, to znaczy, że nie zaistniała chroniona prawem sytuacja. W tym ujęciu pozbawienie prawa do zasiłku chorobowego ma za zadanie przeciwdziałanie wypłacie świadczeń w okolicznościach ocenianych jako nadużycie prawa⁵⁴⁸.

⁵⁴⁴ M. Szymczak (red.), *Słownik języka polskiego. Tom II ...*, s. 375.

⁵⁴⁵ Celem zwolnienia od pracy jest bowiem odzyskanie zdrowia. Tak Sąd Najwyższy w wyrokach z: 14.12.2005 r. (III UK 120/05), OSNP nr 21-22/2006, poz. 338 oraz 06.12.1978r. (II URN 130/78), OSNCP nr 7-8/1979, poz. 157.

⁵⁴⁶ A. Rzetecka – Gil, *Ustawa ...*, s. 71.

⁵⁴⁷ *Ibidem*, s. 85

⁵⁴⁸ *Ibidem*, s. 85.

Pozbawieniu ubezpieczonego prawa do zasiłku chorobowego nadano charakter sankcji za zachowania o nagannym charakterze. Chodzi o taką aktywność, która nie będąc wykonywaniem pracy zarobkowej, prowadzi do wniosku o rozbieżności stanu faktycznego i prawnego, tj. świadczy o zdrowiu i zdolności do pracy ubezpieczonego, który został uznany za niezdolnego do pracy w myśl wystawionego zaświadczenia lekarskiego⁵⁴⁹. Tego typu restrykcja stosowana jest także w razie nagannego zachowania ubezpieczonego po zaistnieniu niezdolności do pracy. Z założenia jej celem jest przeciwdziałanie przedłużaniu się trwania choroby i ochrona środków Funduszu Ubezpieczenia Chorobowego. Zdaniem I. Jędrasik - Jankowskiej w sytuacji rozbieżności między stanem faktycznym i prawnym bardziej uzasadnione byłoby zastosowanie konstrukcji braku prawa do określonego świadczenia, czyli uznania, że nie ziściło się ryzyko, które ma być objęte ochroną⁵⁵⁰.

Spektrum zachowań, które świadczą o wykorzystywaniu zwolnienia lekarskiego w sposób niezgodny z jego celem jest bardzo szerokie z uwagi na znaczne zróżnicowanie przyczyn niezdolności do pracy oraz wskazań lekarskich. O uznaniu określonego zachowania za niewłaściwe wykorzystywanie zwolnienia od pracy decydują więc okoliczności konkretnego przypadku i ich wpływ na stan zdrowia ubezpieczonego. Niezdolność do pracy, jak i jej odzyskanie stanowią kwestie medyczne. Ich stwierdzenie, podobnie jak ustalenie czy określone zachowania utrudniają odzyskanie zdolności do pracy, wymaga wiedzy medycznej. Ocena, czy określone zachowania stanowią przeszkodę w odzyskaniu zdolności do pracy wymaga uwzględnienia stanu zdrowia ubezpieczonego, rodzaju stwierdzonej u niego choroby, a także treści zaświadczenia lekarskiego, w szczególności wskazań lekarskich oraz sytuacji ubezpieczonego, w tym rodzaju wykonywanej przez niego pracy⁵⁵¹.

2.2. Formy wykorzystywania zwolnienia od pracy w sposób niezgodny z jego celem

2.2.1. Nieprzestrzeganie zaleceń lekarskich

Wyjaśnienie pojęcia „wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego w sposób niezgodny z celem tego zwolnienia” wymaga ustalenia, w jakich okolicznościach jest ono wystawiane i czemu ma służyć.

⁵⁴⁹ D. Karkowska, A. Nerka, *Pozycja ...*, LEX/el. Podobnie I. Jędrasik – Jankowska, *Pojęcia i konstrukcje ...*, s. 350.

⁵⁵⁰ I. Jędrasik – Jankowska, *Ubezpieczenie społeczne. Tom 3 ...*, s. 90-91.

⁵⁵¹ A. Radziśław, *Ustawa ...*, s. 98-99; M. Gersdorf [w:] *Spoleczne ubezpieczenia wypadkowe i chorobowe*, pod red. M. Gersdorf, B. Gudowskiej, Warszawa 2012, s. 515.

Wprawdzie ustawodawca odwołując się w przepisie art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej do celu zwolnienia lekarskiego, używa tego zwrotu w liczbie pojedynczej, nie budzi jednak wątpliwości, że może być ich więcej. Użycie tego zwrotu w liczbie pojedynczej świadczy jedynie o tym, że sankcją w postaci utraty prawa do zasiłku chorobowego zagrożone jest co do zasady zachowanie niezgodne z jednym z celów zwolnienia lekarskiego.

W doktrynie wskazuje się na dwie podstawowe funkcje zwolnienia lekarskiego: potwierdzenie zaistnienia czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby⁵⁵² i usprawiedliwienie nieobecności w pracy.

Odnosząc się do pierwszego celu zwolnienia lekarskiego należy zwrócić uwagę, że przyczyny nieobecności pracownika w pracy obejmują zdarzenia i okoliczności, wymienione wprost w przepisach prawa pracy, jak np. choroba pracownika czy konieczność sprawowania przez niego opieki nad dzieckiem, a także sytuacje niemożności wykonywania pracy uznane za takie przez pracodawcę⁵⁵³. Na usprawiedliwione przyczyny nieobecności pracownika w pracy wskazuje wprost przepis §1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy⁵⁵⁴. Zgodnie z §3 pkt 1 tego rozporządzenia zaświadczenie lekarskie, o którym mowa w art. 55 ust. 1 ustawy zasiłkowej, jest dowodem usprawiedliwiającym nieobecność w pracy. Ten cel zwolnienia lekarskiego odgrywa istotną rolę przede wszystkim z punktu widzenia prawa pracy i obowiązków pracownika. Nie ma natomiast znaczenia w kontekście art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej.

Druga z funkcji zwolnienia od pracy, tj. stwierdzenie niezdolności do pracy ma związek z potwierdzeniem zaistnienia ryzyka ubezpieczeniowego umożliwiającego uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego⁵⁵⁵. Stosownie bowiem do art. 53 ust. 1 ustawy zasiłkowej przy ustalaniu prawa do zasiłków i ich wysokości dowodami stwierdzającymi czasową niezdolność do pracy z powodu choroby, pobytu w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne albo konieczność osobistego sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny są zaświadczenia lekarskie, o których mowa w art. 55 ust. 1, czyli

⁵⁵² R. Więcek, *Obowiązki ubezpieczonego ...*, s. 53.

⁵⁵³ K. Baran, *Kodeks ...*, Lex/el. 2018.

⁵⁵⁴ T. j. Dz. U. z 2014 r. poz. 1632, dalej jako „rozporządzenie z dnia 15 maja 1996 r.”.

⁵⁵⁵ J. Jończyk, *Prawo zabezpieczenia ...*, s. 219. Zdaniem A. Kurzycha przepis art. 53 ust. 1 ustawy zasiłkowej nadaje szczególną moc dowodową zaświadczeniom lekarskim. Odnosi się ona jednak tylko do postępowań w przedmiocie ustalenia prawa do zasiłku chorobowego. Zob. A. Kurzych, *Glosa do wyroku SN z 25.7.2006 r. (I UK 42/06)*, MPP nr 6/2008; T. Bińczycka, *Prawo do zasiłku chorobowego*, „Przegląd Ubezpieczeniowy” nr 10/1999, s. 28. Na taką rolę zaświadczeń lekarskich wskazuje też judykatura: Wyrok SN z 20.10.1998 r. (I PKN 397/98), Legalis nr 44591; wyrok SN z 13.01.1999 r. (II UKN 411/98), Legalis nr 43828.

elektroniczne zaświadczenia lekarskie, a wyjątkowo ich wydruki z systemu informatycznego. Ma ono charakter fachowej opinii o stanie zdrowia pracownika, dokonanej pod kątem jego wpływu na możliwość świadczenia umówionej pracy. Rzeczywistej roli zaświadczenia lekarskiego należy upatrywać w tym, że „potwierdzając istnienie określonego stanu faktycznego (choroby biologicznej) – przemienia go w stan prawny, w chronioną sytuację uprawniającą do świadczeń”⁵⁵⁶. Uruchamia ono tym samym procedurę przyznania i wypłaty świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego na wypadek choroby.

Stanu prawnego w postaci niezdolności do pracy nie może natomiast kreować sam chory, chociażby w swoim odczuciu był niezdolny do pracy, ani jego pracodawca, który może co najwyżej zwolnić go z obowiązku świadczenia pracy w przypadku złego samopoczucia, uznając jego nieobecność w pracy za nieobecność usprawiedliwioną, w czasie której nie można składać oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę. Tego rodzaju działania nie wywierają jednak skutków prawnych w sferze ubezpieczenia chorobowego⁵⁵⁷.

Moc dowodową w zakresie stwierdzania niezdolności do pracy i ustalania prawa do zasiłku chorobowego przyznaje się czterem kategoriom zaświadczeń lekarskich⁵⁵⁸: zaświadczeniu lekarskiemu⁵⁵⁹, zaświadczeniu zagranicznego lekarza⁵⁶⁰, zwolnieniom ZUS ZLA wystawionym na każdego płatnika⁵⁶¹ i wypisom z kopii zwolnienia, a od 01.12.2018 r. także wydrukem e-ZLA z systemu informatycznego⁵⁶².

Zwolnienie od pracy wystawione przez upoważnionego lekarza jest jedynym dowodem zajścia chronionej prawem sytuacji.⁵⁶³ W mojej ocenie, z tym stwierdzeniem nie można się w pełni zgodzić. Zmaterializowanie się przesłanki niezdolności do pracy w związku z chorobą w znaczeniu prawnym⁵⁶⁴ może zostać bowiem potwierdzone także w toku

⁵⁵⁶ I. Jędrasik – Jankowska, *Pojęcia i konstrukcje ...*, s. 315.

⁵⁵⁷ I. Jędrasik – Jankowska, *Ubezpieczenie społeczne. Tom 3 ...*, s. 25-26.

⁵⁵⁸ D. Karkowska, A. Nerka, *Pozycja ...*, Lex/el.

⁵⁵⁹ Do dnia 06.10.2016 r. były to zaświadczenia lekarskie wystawiane na druku ZUS ZLA, w okresie od 07.10.2016 r. do 30.11.2018 r. mogły to być także elektroniczne zaświadczenia lekarskie, tzw. e-ZLA. Natomiast od 01.12.2018r. elektroniczne zaświadczenia lekarskie zastąpiły całkowicie zaświadczenia lekarskie w formie papierowej wystawiane na drukach ZUS ZLA.

⁵⁶⁰ Ta kategoria zaświadczenia lekarskiego stanowi dowód czasowej niezdolności do pracy zaistniałej podczas przejściowego pobytu za granicą.

⁵⁶¹ Wystawiane jest w razie ubezpieczenia z dwóch lub więcej tytułów.

⁵⁶² Sporządzane były przez lekarza wystawiającego w razie zagubienia druku ZLA do dnia 30.11.2018 r.

⁵⁶³ I. Jędrasik – Jankowska, *Pojęcia i konstrukcje ...*, s. 315.

⁵⁶⁴ I. Jędrasik – Jankowska trafnie rozgraniczyła chorobę w znaczeniu biologicznym i prawnym, uznając, że tylko ta ostatnia wywołuje skutek w postaci niezdolności do pracy. Według niej tytuł ustawy zasiłkowej sugerować może, że ryzykiem jest stan chorobowy. Co innego wynika jednak z jej przepisów. Świadczenia w niej przewidziane przysługują bowiem ubezpieczonemu, który stał się niezdolny do pracy z powodu choroby. W tym ujęciu choroba nie jest samym ryzykiem, a tylko przyczyną chronionego skutku (ryzyka). Zgodnie bowiem z ogólnym założeniem ubezpieczeń społecznych ich podstawowym zadaniem jest ochrona nie życia i zdrowia

postępowania przed organem rentowym oraz w wyniku przeprowadzonej kontroli orzekania o czasowej niezdolności do pracy orzeczeniem lekarza orzecznika ZUS czy orzeczeniem komisji lekarskiej ZUS⁵⁶⁵, a w toku postępowania odwoławczego przed właściwym sądem pracy i ubezpieczeń społecznych – opinią biegłego sądowego lub biegłych sądowych o specjalnościach adekwatnych do stwierdzonych u wnioskodawcy schorzeń.

Należy przyjąć, że zaświadczenie wystawione przez upoważnionego lekarza (lekarza dentystę czy felczera) jest z reguły pierwszym dowodem stwierdzającym wystąpienie u ubezpieczonego niezdolności do pracy, bo jego dostarczenie pracodawcy lub organowi rentowemu inicjuje postępowanie w przedmiocie przyznania prawa do świadczenia z ubezpieczenia społecznego. W toku tego postępowania może dojść do stwierdzenia, że nie mamy do czynienia z czasową, ale trwałą niezdolnością do pracy albo też choroba nie wywołuje skutku w postaci czasowej niezdolności do pracy.

Zdaniem I. Jędrasik – Jankowskiej obie te role zwolnienia od pracy należy uznać za niezależne. Mogą one bowiem występować zarówno jednocześnie, jak i oddzielnie. Przykładowo może zostać wystawione zaświadczenie lekarskie potwierdzające niezdolność do pracy w związku z chorobą pracownika, który z uwagi na brak upływu okresu wyczekiwania nie ma prawa do zasiłku chorobowego, a zwolnienia od pracy potrzebuje w celu usprawiedliwienia nieobecności w pracy. Z kolei po ustaniu stosunku pracy pracownik nie potrzebuje zwolnienia lekarskiego jako dokumentu umożliwiającego usprawiedliwienie niestawiennictwa w pracy, ale jako dowodu zmaturalizowania się ryzyka czasowej niezdolności do pracy w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia chorobowego⁵⁶⁶. W praktyce na ogół powyższe funkcje kumulują się, bo pracownikowi zależy zarówno na usprawiedliwieniu nieobecności w pracy, jak i na uzyskaniu świadczeń z ubezpieczenia chorobowego.

Przeważa jednak pogląd, że zwolnienie lekarskie pełni trzy funkcje: usprawiedliwienie nieobecności ubezpieczonego w pracy⁵⁶⁷, stwierdzenie okoliczności istotnej dla przyznania

człowieka, ale jego zdolności do pracy. Szerzej na ten temat zob. I. Jędrasik – Jankowska, *Ubezpieczenie społeczne. Tom 3...*, s. 19 - 21 oraz *Pojęcia i konstrukcje ...*, s. 312 – 313.

⁵⁶⁵ Z uwagi na specyfikę postępowania w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych, w których prawo do świadczeń z tego ubezpieczenia uzależnione jest od niezdolności do pracy – orzeczenia lekarzy orzeczników ZUS oraz komisji lekarskich ZUS nigdy nie są pierwszymi orzeczeniami w przedmiocie stwierdzenia niezdolności do pracy, jej charakteru i przyczyny. Postępowanie przed organem rentowym w sprawie o przyznanie określonego świadczenia wszczynane jest z reguły na wniosek, wyjątkowo zaś z urzędu. Do wniosku takiego należy zaś dołączyć wyszczególnione w przepisach wykonawczych dokumenty, w tym m. in. odpowiednie zaświadczenia lekarskie.

⁵⁶⁶ I. Jędrasik – Jankowska, *Pojęcia i konstrukcje ...*, s. 315.

⁵⁶⁷ K. Baran, *Kodeks pracy. Komentarz*, LEX/el. 2018.

prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, tj. niezdolności do pracy⁵⁶⁸ oraz umożliwienie ubezpieczonemu niezdolnemu do pracy powstrzymania się od aktywności zawodowej i podjęcie działań ukierunkowanych na restytucję zdrowia i zdolności do pracy⁵⁶⁹. Na ten ostatni cel zwolnienia lekarskiego wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 14.12.2005 r. (III UK 120/05)⁵⁷⁰. Za przeszkodę w jego osiągnięciu uznał wykonywanie pracy zarobkowej w okresie orzeczonej niezdolności do pracy, jak też i inne zachowania ubezpieczonego utrudniające proces leczenia i rekonwalescencję. Z kolei w uchwale z 20.01.1995 r. (II UZP 38/94)⁵⁷¹ stwierdził, że instytucja pozbawienia prawa do zasiłku chorobowego ma na celu nie tylko represjonowanie ubezpieczonych nadużywających tego prawa, ale przede wszystkim zabezpieczenie prawidłowego przebiegu procesu leczenia koniecznego dla restytucji zdolności do pracy. Także w doktrynie uznaje się, że celem zwolnienia lekarskiego jest odzyskanie przez ubezpieczonego zdolności do pracy⁵⁷².

Mając na uwadze określoną wyżej rolę zwolnienia lekarskiego za przypadki zachowań sprzecznych celem zwolnienia lekarskiego należy uznać takie zachowania ubezpieczonego, które utrudniają proces leczenia i rekonwalescencji, mają charakter czynności uciążliwych, a nawet mogących prowadzić do pogorszenia stanu zdrowia ubezpieczonego. Chodzi więc o wszelkie zachowania, które stanowią przeszkodę w odzyskaniu zdrowia lub wydłużają proces leczenia.

W piśmiennictwie podkreślano, że konstrukcja wykorzystywania zwolnienia od pracy niezgodnie z jego celem została przyjęta w aspekcie negatywnym, tzn. jako zakaz podejmowania działań sprzecznych z celem zwolnienia lekarskiego. Nie można zaś wymagać od ubezpieczonego podejmowania zachowań zgodnych z tym celem, tj. zmuszać go do poddania się określonemu leczeniu w celu odzyskania zdrowia. Zwracano uwagę na brak podstaw do zobowiązania ubezpieczonego do poddania się leczeniu operacyjnemu, a nawet do przestrzegania zaleceń udzielonych przez lekarza takich jak: rzucenie palenia czy nawet przyjmowanie określonych leków⁵⁷³. Przepisy prawa nie przewidują bowiem instytucji przymusowego leczenia, co ma uzasadnienie w konstytucyjnej zasadzie wolności oraz zakazie zmuszania jednostki ludzkiej do czynienia tego, czego prawo mu nie nakazuje ujętej w art. 31

⁵⁶⁸ Na takim stanowisku stoi m. in. W. Muszalski, *Prawo ...*, s. 120.

⁵⁶⁹ Wyrok SN z 14.12.2005 r. (III UK 120/05), OSNP nr 21-22/2006, poz. 338 oraz 26.07.2011 r. (I PK 22/11), OSNAPiUS nr 19-20/2012, poz. 235.

⁵⁷⁰ Wyrok SN z 14.12.2005 r. (III UK 120/05), OSNP nr 21-22/2006, poz. 338.

⁵⁷¹ OSNP nr 11/1995, poz. 135.

⁵⁷² A. Radziśław, *Ustawa ...*, s. 99.

⁵⁷³ I. Jędrasik – Jankowska, *Pojęcia i konstrukcje ...*, s. 350; J. Jończyk, *Prawo zabezpieczenia ...*, s. 211; wyrok SN z 26.07.2011 r. (I PK 22/11), OSNAPiUS nr 19-20/2012, poz. 235.

Konstytucji RP. Brak jest podstaw do wyłączenia swobody decyzji w zakresie podjęcia leczenia oraz zastosowania zasady przymusowego leczenia.

Jednakże pogląd o niedopuszczalności zastosowania sankcji utraty prawa do zasiłku chorobowego w razie nieprzestrzegania zaleceń lekarskich mających umożliwić odzyskanie zdrowia i zdolności do pracy wydaje się zbyt daleko idący. Czym innym jest bowiem zaniechanie inwazyjnej i obciążonej dużym ryzykiem terapii (np. operacji kręgosłupa, przy której występuje wysokie prawdopodobieństwo wystąpienia powikłań w postaci częściowego lub całkowitego paraliżu), a czym innym przyjmowanie zaleconych przez lekarza prowadzącego leków czy przestrzeganie zalecenia pozostania w domu czy ograniczenie możliwości chodzenia. Zdaniem I. Jędrasik – Jankowskiej sformułowanie zakazu wykorzystywania zwolnienia od pracy niezgodnie z jego celem od strony negatywnej, wyklucza zastosowanie sankcji utraty prawa do zasiłku chorobowego, gdy chory nie przyjmuje wszystkich zaordynowanych leków, czy nie porzuci nałogu, z którym związane jest powstanie danego schorzenia. Akceptacja takiego stanowiska prowadziłyby do pozbawienia instytucji zaleceń lekarskich jakiegokolwiek znaczenia.

Mając na uwadze, że znaczną grupę ubezpieczonych korzystających ze zwolnień lekarskich stanowią kobiety w ciąży, zastanowić się należy nad celem zwolnienia lekarskiego udzielanego ubezpieczonej znajdującej się w takim stanie. Nasuwa się pytanie, czy ciąża może być uznana za chorobę powodującą powstanie niezdolności do pracy, a w konsekwencji w jakim celu udzielane jest zwolnienie lekarskie ciężarnej kobiecie. Na problem ten zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z 02.08.2017 r. (II UK 205/17)⁵⁷⁴, dotyczącym kwestii możliwości uznania uczestnictwa w zajęciach teoretycznych na aplikacji, udziału w kolokwiach i wykonywania zastępstwa procesowego przez aplikantkę radcowską przebywającą na zwolnieniu lekarskim z zaleceniem leżenia i unikania stresu z uwagi na zagrożoną ciążę.

Rozstrzygnięcie podniesionych wątpliwości wymaga wyjaśnienia pojęcia choroby. Prezentowanych jest wiele definicji tego terminu. Jest to m.in. proces patologiczny wywołujący zaburzenia czynnościowe organizmu⁵⁷⁵, ale także pewien anormalny stan zakłóceń normalnych funkcji organizmu człowieka⁵⁷⁶. Chorobę często traktuje się jako przeciwieństwo zdrowia, które zgodnie z definicją Światowej Organizacji Zdrowia rozumiane

⁵⁷⁴ Lex nr 2365175.

⁵⁷⁵ *Internetowa Encyklopedia PWN*, strona wydawnictwa PWN, <https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/choroba;3885838.html>, data dostępu: 19.01.2018 r.

⁵⁷⁶ I. Jędrasik – Jankowska, *Ubezpieczenie społeczne. Tom 3 ...*, s. 19.

jest jako „(...) pełne dobre samopoczucie fizyczne, psychiczne i społeczne, a nie tylko brak choroby czy niedomagania”⁵⁷⁷. Zdrowie to również życie ustroju w warunkach środowiskowych, do których jest przystosowany. Można o nim mówić w sytuacji równowagi między ustrojem a środowiskiem zewnętrznym. Jej utrzymanie jest natomiast możliwe, gdy na każdą zmianę środowiska organizm reaguje we właściwy sposób⁵⁷⁸. Z chorobą mamy więc też do czynienia, gdy „organizm nie jest w stanie reagować wyrównująco na obciążające wpływy środowiska i samodzielnie osiągnąć równowagi fizjologicznej”⁵⁷⁹. Nie wszystkie przypadki zakłócenia równowagi organizmu uznawane są za chorobę. Zwłaszcza, że rozgraniczenie choroby i zdrowia często następuje z uwagi na zbyt małe różnice jakościowe pomiędzy bodźcami fizjologicznymi i patologicznymi. Bodziec lub zjawisko fizjologiczne, charakterystyczne dla zdrowego organizmu, mogą bowiem w odpowiednich warunkach przekształcić się w bodziec lub zjawisko patologiczne typowe dla stanu chorobowego⁵⁸⁰.

Ciąża natomiast to najogólniej „stan organizmu kobiety lub samic innych ssaków, w którym w jej macicy rozwija się zarodek”⁵⁸¹. Uznawana jest co do zasady za normalny stan fizjologiczny⁵⁸². W orzecznictwie sądowym wielokrotnie podkreślano, że nie stanowi ona przeszkody do prowadzenia przez kobietę działalności gospodarczej czy wykonywania pracy⁵⁸³. Wskazywano też, że z punktu widzenia prawa pracy i ubezpieczeń społecznych stanowi ona szczególnie, wyodrębniony stan⁵⁸⁴, z którym wiążą się szczególne uprawnienia i ochrona. Wobec powyższego, ciąży przebiegającej prawidłowo nie można uznać za chorobę.

Inaczej należy traktować przypadki ciąż z zaburzeniami w trakcie jej przebiegu. Zasadność uznania ciąży zagrożonej lub przebiegającej z powikłaniami za chorobę potwierdza fakt, że różne stany związane z ciążą i jej powikłaniami ujęte są w Międzynarodowej Statystycznej Klasyfikacji Chorób i Problemów Zdrowotnych w rozdziale XV (symbole od 000 do 099)⁵⁸⁵.

⁵⁷⁷ I. Jędrasik – Jankowska, *Pojęcia i konstrukcje...*, s. 312.

⁵⁷⁸ I. Jędrasik – Jankowska, *Ubezpieczenie społeczne. Tom 3...*, s. 19.

⁵⁷⁹ Ibidem, s. 19.

⁵⁸⁰ Ibidem, s. 19.

⁵⁸¹ *Internetowa Encyklopedia PWN*, strona wydawnictwa PWN, <https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/ciaza;3886415.html>, data 19.01.2018r.

⁵⁸² B. Chazan, *Edukacja i promocja zdrowia podczas ciąży* [w:] *Ciąża wysokiego ryzyka*, pod red. G. H. Bręborowicza, Poznań 2006, s. 36.

⁵⁸³ Tak m. in. Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z 10.07.2013 r. (III AUa 58/13), LEX nr 1339298.

⁵⁸⁴ D. Dzienisiuk, *Prawo pracy a prawo ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2016, s. 328.

⁵⁸⁵ Strona Centrum Systemów Informacyjnych Służby Zdrowia, https://www.csioz.gov.pl/fileadmin/user_upload/Wytyczne/statystyka/icd10tomi_56a8f5a554a18.pdf, dostęp: 19.01.2018 r.

Niezdolność do pracy kobiet w ciąży może być spowodowana zaburzeniami jej przebiegu, a także inną chorobą nie mającą związku z ciążą. Niezależnie od przyczyny niezdolności do pracy kobieta w ciąży ma prawo do zasiłku chorobowego w wysokości 100 % podstawy wymiaru⁵⁸⁶. Na tym tle powstaje wątpliwość, czy podstawą zwolnienia lekarskiego jest sama ciąża czy może inne choroby, które powstaną w okresie ciąży i będą miały negatywny wpływ na jej przebieg. Moim zdaniem, tylko w razie zakłóceń przebiegu ciąży lub choroby kobiety nie mającej związku ze stanem ciąży, można mówić o niezdolności do pracy takiej kobiety w związku z chorobą.

Przesądzenie kwestii wpływu ciąży na zdolność do pracy nie oznacza, że cel zwolnienia od pracy udzielanego kobiecie w ciąży niezdolnej do pracy jest taki sam jak cel zwolnienia lekarskiego udzielanego innym ubezpieczonym niezdolnym do pracy. Ciąża, niezależnie od tego czy przebiega prawidłowo, czy też z powikłaniami, powinna docelowo zakończyć się urodzeniem dziecka, a nie odzyskaniem zdrowia. Jeśli wywiera skutek w postaci niezdolności do pracy w związku z chorobą, to rozwiązanie ciąży z reguły będzie też prowadzić do odzyskania zdolności do pracy. Bardzo często jednak, na co zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z 02.08.2017 r., zwolnienie lekarskie udzielane kobiecie w ciąży ma charakter profilaktyczny, a nie leczniczy. Powstrzymanie się od pracy ma bowiem uchronić ubezpieczoną przed zachorowaniem, zarażeniem się chorobą zakaźną groźną dla płodu, utratą ciąży lub przedwczesnym jej rozwiązaniem. Takie zwolnienie lekarskie ma jej umożliwić urodzenie zdrowego dziecka.

Nie można jednak wykluczyć sytuacji, w których zwolnienie od pracy udzielane będzie kobiecie ciężarnej w celach typowo leczniczych czy to z uwagi na powikłany przebieg ciąży, czy też spowodowanie jej niezdolności do pracy inną chorobą somatyczną. W takim przypadku funkcją zwolnienia lekarskiego będzie odzyskanie zdrowia przez kobietę w ciąży i przywrócenie prawidłowego przebiegu ciąży.

W związku z powyższym, ocena zachowań kobiet w ciąży przebywających na zwolnieniu lekarskim pod kątem wykorzystywania zwolnienia od pracy w sposób niezgodny z jego celem będzie w jeszcze większym zakresie wymagała szczegółowej analizy stanu faktycznego.

W zakresie problematyki wykorzystywania zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego celem istotna jest też kwestia tzw. wskazań lekarskich (zaleceń lekarskich) oraz ich znaczenia przy ocenie nadużywania przez ubezpieczonych zwolnienia od pracy.

⁵⁸⁶ I. Jędrasik – Jankowska, *Ubezpieczenie społeczne. Tom 3...*, s. 71.

Zgodnie z art. 55 ust. 3 ustawy zasiłkowej w zaświadczeniu lekarskim powinny się m. in. znaleźć wskazania lekarskie, inaczej nazywane zaleceniami lekarskimi o treści: chory powinien leżeć albo chory może chodzić. Wskazania te oznaczane są kodami cyfrowymi odpowiednio 1 i 2. Takie ujęcie zaleceń lekarskich jest niezwykle skrótowe i z pewnością nie odzwierciedla w pełni udzielonych choremu przez lekarza zaleceń mających doprowadzić do odzyskania przez niego zdolności do pracy. W szerszej formie mogą się znaleźć w dokumentacji medycznej ubezpieczonego w postaci zaordynowanych leków lub zalecenia poddania się określonym zabiegom. Mogą też przybrać formę ustnych informacji przekazanych choremu przez lekarza prowadzącego.

Wątpliwości rodzi wzajemna relacja wskazań lekarskich i celu zwolnienia lekarskiego. Chodzi w szczególności o ustalenie, czy cel zwolnienia lekarskiego można utożsamiać z zaleceniami lekarskimi.

Część przedstawicieli piśmiennictwa i judykatury bez głębszej analizy problemu uznaje cel zwolnienia od pracy za tożsamy ze wskazaniami lekarskimi. Stwierdzenia tego typu pojawiają się zwykle w kontekście interpretacji pojęcia wykorzystywania zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego celem. Taki charakter mają zachowania chorego, takie jak np. opuszczenie domu czy wyjazd w czasie zwolnienia lekarskiego wbrew zaleceniu lekarza pozostania w domu, utożsamiana jest z wykorzystywaniem zwolnienia od pracy niezgodnie z jego przeznaczeniem⁵⁸⁷. Jako wykorzystywanie zwolnienia od pracy w sposób sprzeczny z celem zwolnienia lekarskiego oceniane jest też nieprzestrzeganiem wskazań lekarskich, takich jak nakaz leżenia w łóżku, zakaz wykonywania różnych prac domowych, pracy w ogrodzie lub gospodarstwie rolnym lub wykorzystywanie zwolnienia od pracy dla innych celów niż leczenie⁵⁸⁸. Zarówno w orzecznictwie, jak i doktrynie przeważa jednak pogląd, że cel zwolnienia lekarskiego pokrywa się z zaleceniami lekarskimi.

W sytuacji utożsamiania celu zwolnienia od pracy z zaleceniami lekarskimi realna weryfikacja ewentualnego korzystania ze zwolnienia lekarskiego w sposób sprzeczny z jego przeznaczeniem jest możliwa tylko w sytuacji dokładnej znajomości wszystkich wskazówek co do procesu leczenia udzielonych choremu. Wydaje się, że *ratio legis* wprowadzenia zaleceń w formie przewidzianej w art. 55 ust. 3 pkt 7 ustawy zasiłkowej było ułatwienie przeprowadzania kontroli sposobu wykorzystywania zwolnienia od pracy poprzez ułatwienie identyfikacji miejsca, w którym chory powinien przebywać oraz sposobu jego zachowania w

⁵⁸⁷ D. Karkowska, A. Nerka, *Pozycja ...*, Lex/el. Podobnie Z. Salwa, *Nowe przepisy o zasiłkach chorobowych*, PiZS nr 9/1999, s. 16.

⁵⁸⁸ Z. Salwa, *Prawo pracy ...*, s. 344; Z. Salwa, *Nowe przepisy ...*, s. 16. Podobnie Z. Kluszczyńska, *System ...*, s. 93 i A. Radziśław, *Ustawa ...*, s. 99.

czasie niezdolności do pracy. Tak skrótowy zapis zaleceń lekarskich praktycznie całkowicie stracił na znaczeniu. Poza przypadkami zwichnięcia, skręcenia lub złamania kończyn dolnych nakaz leżenia nie ma obecnie racji bytu. Nawet bowiem zalecenie leżenia formułowane wobec kobiety w związku z ciążą zagrożoną nie ma charakteru absolutnego. Zgodnie z aktualnym stanem wiedzy medycznej nakaz leżenia czy też ograniczenie aktywności fizycznej spotykane jest w przypadku coraz mniejszej ilości schorzeń. Coraz częściej wskazuje się na pozytywne wpływy wczesnego uruchomienia pacjenta po zabiegu operacyjnym oraz umiarkowanej aktywności fizycznej pacjentów bezpośrednio po zakończeniu hospitalizacji⁵⁸⁹. Mając na względzie powyższe, oczekiwać należy, że zalecenie polegające na nakazie leżenia będzie coraz rzadziej umieszczane w zaświadczeniach lekarskich. Nie oznacza to jednak, że zapis wskazujący na to, że pacjent w czasie zwolnienia od pracy może chodzić, czyni dopuszczalnym wszelką aktywność osoby chorej w okresie zwolnienia od pracy.

Próbie określenia zakresu zachowań dozwolonych pacjentom, którzy otrzymali zwolnienie lekarskie z adnotacją „pacjent może chodzić” podjął Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z 12.11.2002 r. (III AUa 3189/01)⁵⁹⁰. Stwierdził on, że chory w takich okolicznościach jest upoważniony do wykonywania czynności, takich jak: wstawanie z łóżka, poruszanie się po mieszkaniu, udanie się na ewentualne zabiegi czy kontrolę lekarską. Niewykluczone są też sytuacje, w których ubezpieczonemu niezdolnemu do pracy nie będzie można postawić zarzutu wykorzystywania zwolnienia od pracy niezgodnie z jego celem, mimo że formalnie postępuje on sprzecznie z zaleceniami lekarskimi. Przykładem takiego przypadku będzie sytuacja gdy ubezpieczony, który ma zalecenie, że "powinien leżeć", mieszka sam i wychodzi z domu zrobić zakupy⁵⁹¹. Z tych względów przedstawiciele doktryny i orzecznictwa wskazują na konieczność uwzględniania okoliczności konkretnego przypadku przy ustalaniu faktu niewłaściwego wykorzystywania zwolnienia lekarskiego przez ubezpieczonego. Uznają za usprawiedliwione i nie prowadzące do pozbawienia chorego prawa do zasiłku chorobowego przypadki wykonywania przez ubezpieczonego, który jest

⁵⁸⁹ Takie zalecenia sformułowane zostały m.in. wobec pacjentów po zawale [w:] B. Ibanez, S. James et al., *Wytyczne ESC dotyczące postępowania w ostrym zawale serca z uniesieniem odcinka ST w 2017 roku*, Kardiologia Polska 2018r. Nr 76 poz. 2, s. 257 i 264-265, https://www.ptkardio.pl/Wytyczne_ESC_dotyczace_postepowania_w_ostrym_zawale_serca_z_uniesieniem_odcinka_ST_w_2017_roku-2913, dostęp: 05.11.2018 r.

⁵⁹⁰ Pr. Pracy nr 10/2003, s. 43.

⁵⁹¹ A. Marek, op. cit.

obłożnie chory czynności niezbędnych dla zaspokojenia jego podstawowych potrzeb⁵⁹². Chodzi o takie czynności jak: zrobienie zakupów, ugotowanie obiadu, czynności związane z ogrzewaniem mieszkania, zakup leków, wykonywanie innych prac domowych, itp. nie stanowi przypadku wykorzystywania okresu orzeczonej niezdolności do pracy w sposób niezgodny z jego celem. Według A. Radziśława takiego charakteru nie ma też wyjazd do rodziny na czas leczenia w sytuacji wskazania płatnikowi składek miejsca pobytu, czy wykonywania domowych prac w czasie zwolnienia udzielonego w celu opieki nad chorym członkiem rodziny w zamian tego chorego⁵⁹³. Nie będą zaś mogły zostać zaliczone do sytuacji wyłączających sankcjonowanie zachowań niezgodnych z zaleceniami lekarskimi wielogodzinne zakupy w galerii handlowej⁵⁹⁴ czy gra poza domem na automatach do gier⁵⁹⁵. Aktywność taka nie zalicza się bowiem do czynności niezbędnych, uzasadnionych potrzebą życiową. W orzecznictwie wskazywano również, że za wykonywanie czynności uzasadnionych potrzebą życiową nie może być uznane wykonywanie pracy w czasie zwolnienia od pracy, nawet jeśli ze wskazań lekarskich wynika, że chory może chodzić. Te ostatnie zalecenia upoważniają co do zasady wyłącznie do poruszania się po mieszkaniu, udaniu się na wizytę kontrolną do lekarza lub poddanie się zalecanemu zabiegowi⁵⁹⁶.

Za przejaw wykorzystywania zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego celem uważane jest zawsze wykonywanie czynności mogących przedłużyć okres zwolnienia, zważywszy, że jego celem jest odzyskanie przez ubezpieczonego zdolności do pracy⁵⁹⁷. W tym kontekście aktywność niezgodna z zaleceniami lekarskimi świadczy o sprzeczności takiego zachowania z celem zwolnienia od pracy. Przeszkodę w jego osiągnięciu może stanowić nie tylko wykonywanie pracy zarobkowej, ale także inne zachowania ubezpieczonego utrudniające proces leczenia i rekonwalescencję⁵⁹⁸. Ustalenie, jakie konkretnie aktywności stanowią przykłady wykorzystywania zwolnienia od pracy niezgodnie z jego przeznaczeniem wymaga zrelatywizowania do sytuacji chorobowej danego

⁵⁹² H. Piętka, B. Staroń, *Postępowanie kontrolne dotyczące korzystania ze zwolnień lekarskich*, SP nr 4/2001, s. 1.

⁵⁹³ A. Radziśław, *Ustawa ...*, s. 100. Podobnie H. Piętka, B. Staroń, *Postępowanie ...*, s. 1.

⁵⁹⁴ Ibidem, s. 99.

⁵⁹⁵ Wyrok SN z 26.07.2011 r. (I PK 22/11), OSNAPiUS nr 19-20/2012, poz. 235.

⁵⁹⁶ Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 12.11.2002 r. (III AUa 3189/01), Pr. Pracy nr 10/2003, s. 43. Podobny pogląd zaprezentował na gruncie przepisu art. 18 poprzednio obowiązującej ustawy zasiłkowej Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z 30.07.1991 r. (III AUr 144/91), OSA nr 4/1991, poz. 12.

⁵⁹⁷ A. Rzetecka – Gil, *Ustawa ...*, s. 70.

⁵⁹⁸ Wyrok SN z 14.12.2005 r. (III UK 120/05), OSNP nr 21-22/2006, poz. 338 i 06.12.1978 r. (II URN 130/78), OSNCP nr 7-8/1979, poz. 157. Zob. też R. Więcek, *Obowiązki ubezpieczonego ...*, s. 53.

ubezpieczonego. Nie wszystkie zachowania mogą zostać łatwo sklasyfikowane jako niebędące niezbędnymi, a w konsekwencji niezgodnymi z celem zwolnienia lekarskiego⁵⁹⁹.

Prezentowane jest także stanowisko, iż cel zwolnienia lekarskiego i zalecenia lekarskie mają różne znaczenia. Taki pogląd wyraził Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z 02.08.2017 r. (II UK 205/17)⁶⁰⁰, wskazując że instytucje te nie mogą być utożsamiane. Celem zwolnienia od pracy w związku z chorobą jest bowiem co do zasady odzyskanie przez ubezpieczonego zdolności do pracy. Zalecenia lekarskie powinny zaś umożliwić osiągnięcie takiego samego rezultatu.

Stanowisko o braku możliwości utożsamiania zachowań sprzecznych z celem zwolnienia lekarskiego z aktywnością pozostającą w sprzeczności z zaleceniami lekarskimi nie zasługuje na aprobatę. Na istnienie rozbieżności między tymi określeniami wskazuje sama wykładnia językowa tych zwrotów. Cel rozumiany jest jako „to, do czego się dąży, co się chce osiągnąć”⁶⁰¹. Natomiast zalecenie oznacza „to, co zostało komuś zalecone”⁶⁰². Zalecać natomiast to znaczy „doradzać wykonanie czegoś, radzić w sposób autorytatywny, polecać”⁶⁰³. W przypadku zaleceń lekarskich chodzi o wskazówki udzielane choremu co do sposobu postępowania umożliwiającego mu odzyskanie zdrowia i zdolności do pracy. Mając na uwadze, że zwolnienie od pracy ma w założeniu umożliwić ubezpieczonemu powrót do zdrowia, wskazania lekarskie stanowią środek umożliwiający osiągnięcie celu zwolnienia od pracy. W tym kontekście zachowania osoby niezdolnej do pracy niezgodne z celem zwolnienia od pracy stanowią pojemniejszą kategorię niż zachowania sprzeczne z zaleceniami lekarskimi, zwłaszcza że te ostatnie z reguły są lakoniczne i ograniczają się do adnotacji na zwolnieniu lekarskim oraz zaleconego leczenia farmakologicznego. Nie można też oczekiwać, że lekarz stwierdzający niezdolność do pracy wyda zalecenia co do każdej możliwej sfery aktywności ludzkiej. Istotne znaczenie z tego punktu widzenia ma też fakt, że nakaz stosowania się do zaleceń lekarskich nie jest absolutny w związku z przyznaną jednostce sferą wolności w zakresie zgody na poddanie się leczeniu oraz wyboru formy podejmowanej terapii. Brak tożsamości celu zwolnienia lekarskiego i wskazań lekarskich, nie pozbawia tych ostatnich znaczenia w procesie dokonywania oceny konkretnych działań lub zaniechań ubezpieczonego pod kątem ich wpływu na możliwość osiągnięcia celu zwolnienia lekarskiego rozumianego jako restytucja zdolności do pracy.

⁵⁹⁹ Ibidem ..., s. 54.

⁶⁰⁰ LEX nr 2365175.

⁶⁰¹ M. Szymczak (red.), *Słownik języka polskiego. Tom I*, ..., s. 235.

⁶⁰² M. Szymczak (red.), *Słownik języka polskiego. Tom III*, ..., s. 920.

⁶⁰³ Ibidem, s. 919.

2.2.2. Inne formy wykorzystywania zwolnienia od pracy w sposób niezgodny z jego celem

Choroba wywołująca niezdolność do pracy co do zasady prowadzi do spadku poziomu aktywności zarobkowej, zawodowej, jak i społecznej ubezpieczonego. Nie zawsze jednak wywiera skutek w postaci powstrzymania się od działalności, która może przedłużać proces leczenia. Wśród zachowań prowadzących do wykorzystywania zwolnienia niezgodnie z jego celem wymienia się aktywności, które mogą doprowadzić do pogorszenia stanu zdrowia ubezpieczonego⁶⁰⁴. Jako takie traktuje się wyjazd zagraniczny na pielgrzymkę⁶⁰⁵, wychodząc z założenia, że długotrwała podróż i udział w obrzędach religijnych pozostanie bez wpływu na wydłużenie procesu zdrowienia. Stwierdzenie takie wydaje się jednak zbyt kategoryczne, gdyż pomija ewentualny efekt terapeutyczny wyjazdu turystycznego na wycieczkę⁶⁰⁶, urlop⁶⁰⁷, czy pielgrzymkę. W przypadku niezdolności do pracy spowodowanej schorzeniami natury psychicznej krótkotrwała zmiana miejsca pobytu może bowiem przyczynić się do poprawy stanu psychicznego osoby niezdolnej do pracy. Jeśli u podstaw niemożności wykonywania pracy leży depresja, załamanie nerwowe czy syndrom wypalenia zawodowego, zmiana otoczenia i odpoczynek w warunkach odmiennych od domowych może być formą terapii, która pozwoli na szybszy powrót do aktywności zawodowej. Podobny efekt może wywrzeć w przypadku osoby bardzo religijnej wizyta w miejscu kultu religijnego czy udział w uroczystościach religijnych. W takich sytuacjach decydujące znaczenie powinna mieć ocena lekarza co do ewentualnego wpływu konkretnego zachowania na stan zdrowia ubezpieczonego i proces odzyskiwania przez niego zdolności do pracy. Taka ocena mogłaby przybrać formę zaleceń lekarza psychiatry czy też psychoterapeuty zamieszczonych w dokumentacji medycznej pacjenta lub wydanych w formie zaświadczenia lekarskiego albo sprowadzać się do oceny wpływu określonej aktywności na proces odzyskiwania zdrowia *post factum* w razie zaistnienia sporu między ubezpieczonym a ZUS.

Za przejaw wykorzystywania zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego celem nie jest natomiast uznawany wyjazd do sanatorium oraz wyjazd zalecany choremu z uwagi na konieczność zmiany klimatu. W przypadku ubezpieczonego w fazie zaostrzenia astmy o

⁶⁰⁴ A. Radziśław, *Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Komentarz*, Warszawa 2016, s. 99.

⁶⁰⁵ Wyrok SN z 21.10.1999 r. (I PKN 308/99), OSNP nr 5/2001, poz. 154.

⁶⁰⁶ Wyjazd w celach turystycznych na wycieczkę za przykład wykorzystywania zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego celem uznała m. in. I. Jędrasik – Jankowska, *Pojęcia i konstrukcje ...*, s. 350.

⁶⁰⁷ M. Rzemek, *Fikcyjna choroba sposobem na urlop*, „Rzeczpospolita” PCD nr 6/2012, s. 18.

podłożu alergicznym, zamieszkałego nad morzem, czasowa zmiana miejsca pobytu na regiony kraju o mniejszej wilgotności i stężeniu zarodników pleśni może się bowiem okazać korzystna z punktu widzenia przyspieszenia procesu leczenia i rekonwalescencji. Dlatego też adnotacja o takim zaleceniu powinna się znaleźć w dokumentacji medycznej pacjenta lub wystawionym skierowaniu na leczenie sanatoryjne.

Jako przejawy wykorzystywania zwolnienia w sposób sprzeczny z jego przeznaczeniem wymieniane są ponadto: wzięcie udziału w imprezie towarzyskiej czy rozrywkowej, demontaż okien w budynku należącym do spółdzielni mieszkaniowej w celu wykorzystania ich dla potrzeb własnych⁶⁰⁸. Ta ostatnia aktywność może świadczyć o tym, że zwolnienie lekarskie zostało uzyskane w innym celu niż podjęcie leczenia i stanowić wyraz nierzetelności zwolnienia lekarskiego. Udział w imprezie towarzyskiej lub rozrywkowej w przypadku schorzeń natury psychicznej może natomiast mieć podobny wymiar terapeutyczny jak wyjazd poza miejsce zamieszkania. Choremu z depresją, który nie jest w stanie świadczyć pracy, lekarz może zalecić w ramach terapii wyjście na koncert, do kina, teatru lub opery. Na osoby, u których stwierdzono takie schorzenia spotkania z innymi ludźmi oddziałują bowiem z reguły jako pozytywny bodziec w procesie leczenia. Podobnie można byłoby ocenić udział w czasie zwolnienia od pracy w zajęciach fitness, kursie językowym lub wyjście na spacer. Niezasadne jest przesądzanie bez uwzględnienia rodzaju choroby, że tego rodzaju aktywność jest zawsze wykorzystywaniem zwolnienia od pracy niezgodnie z przeznaczeniem.

W przypadku zmiany miejsca pobytu w okresie niezdolności do pracy ubezpieczony, w celu uniknięcia wstrzymania wypłaty zasiłku chorobowego związanego z uniemożliwieniem przeprowadzenia kontroli lub pozbawienia prawa do zasiłku chorobowego, powinien powiadomić podmiot uprawniony do przeprowadzenia kontroli o zmianie miejsca pobytu, czasie i przyczynie przebywania poza miejscem pobytu wskazanym w zaświadczeniu lekarskim. W piśmiennictwie wskazuje się wprawdzie na obowiązek ponowienia kontroli w sytuacji, gdy ubezpieczony jest nieobecny w domu, a także wyjaśnienia przyczyn jego nieobecności, ale ubezpieczony działając we własnym interesie sam powinien poinformować, że aktualnie przebywa w innym miejscu niż to wynika z zaświadczenia lekarskiego⁶⁰⁹.

Na negatywną ocenę zasługują zaś spotykane często sytuacje symulowania choroby przez pracownika, który chce zrobić sobie kilka dni wolnego od pracy lub wyjechać w tym czasie na wakacje.⁶¹⁰ Zdaniem A. Radziśława desygнатem zwrotu wykorzystywanie zwolnienia od pracy niezgodnie z jego celem jest bowiem m. in. wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego od pracy do innych celów niż leczenie, o czym świadczą np. wykonywanie prac

⁶⁰⁸ Wyrok SN z 21.01.1999 r. (I PKN 553/98), OSNP nr 5/2000, poz. 185.

⁶⁰⁹ H. Piętka, B. Staroń, *Postępowanie kontrolne dotyczące korzystania ze zwolnień lekarskich*, SP nr 4/2001, s. 1.

⁶¹⁰ M. Rzemek, *Fikcyjna ...*, s. 18.

w ogrodzie czy remontowanie mieszkania⁶¹¹. Ocena tych czynności życia codziennego jako aktywności niezgodnej z celem zwolnienia od pracy zależy od kilku czynników, m.in. tego, jak obciążające fizycznie są te czynności, ale też tego, czy niezdolność do pracy wynika ze schorzenia natury somatycznej, czy psychicznej. W tym ostatnim przypadku, prace wymagające wysiłku fizycznego z reguły nie będą wywierały negatywnego wpływu na stan zdrowia ubezpieczonego. W przypadku zaś schorzeń o podłożu somatycznym, np. związanych z narządem ruchu, kardiologicznych nawet lekki wysiłek przy pracach w ogrodzie może pogorszyć stan zdrowia ubezpieczonego i wydłużyć proces odzyskiwania przez niego zdolności do pracy.

Trudno też znaleźć jakiegokolwiek usprawiedliwienie dla spożywania alkoholu w okresie zwolnienia lekarskiego, zwłaszcza, że wiedza o jego szkodliwości jest na tyle powszechna, że już w samym odczuciu społecznym spożywanie alkoholu w okresie choroby nie powinno mieć miejsca jako zachowanie świadczące o wykorzystywaniu zwolnienia od pracy niezgodnie z jego celem⁶¹². Nie można jednak *a priori* przyjmować, że w każdym przypadku zachowanie takie przedłuży odzyskanie zdolności do pracy⁶¹³. W celu ustalenia wpływu spożywania alkoholu na proces odzyskiwania zdrowia konieczne jest uzyskanie stanowiska lekarza leczącego ubezpieczonego.

Do jednej z kategorii zachowań niezgodnych z przeznaczeniem zwolnienia lekarskiego zalicza się pełnienie funkcji społecznych i wykonywanie zadań z tym związanych.

Udział w posiedzeniach rady nadzorczej spółdzielni mieszkaniowej z uwagi na ich liczbę, czas trwania przy uwzględnieniu stanu zdrowia i schorzeń stwierdzonych u ubezpieczonego może mu utrudnić lub uniemożliwić odzyskanie zdolności do pracy⁶¹⁴. Będzie więc aktywnością niezgodną z celem tego zwolnienia. Podobnie należałoby ocenić udział w akcjach ratowniczych członka ochotniczej straży pożarnej, który ze względu na związany z tą aktywnością wysiłek fizyczny i stres może wywrzeć niekorzystny wpływ na stan zdrowia ubezpieczonego oraz długość okresu jego rekonwalescencji⁶¹⁵.

Małgorzata Kurzynoga zwróciła uwagę na szczególnie, jej zdaniem, przypadek niewłaściwego wykorzystywania zwolnienia od pracy, jakim jest uzyskanie zaświadczenia lekarskiego na krótki okres w celu udziału w zbiorowym powstrzymaniu się pracowników od

⁶¹¹ A. Radziśław, *Ustawa ...*, s. 99.

⁶¹² Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 30.07.1991 r. (III AUr 144/91), OSA nr 4/1991, poz. 12.

⁶¹³ Wyrok Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z 24.05.1994 r. (III AUr 158/94), OSA nr 7/1994, poz. 59.

⁶¹⁴ Wyrok SN z 04.11.2009 r. (I UK 140/09), LEX nr 564767.

⁶¹⁵ Wyrok SN z 06.05.2009 r. (II UK 359/08), OSNP nr 1-2/2011, poz. 16.

wykonywania pracy⁶¹⁶, czyli strajku w rozumieniu art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych⁶¹⁷. Praktyka korzystania z krótkotrwałych zwolnień lekarskich lub urlopu na żądanie w tym samym czasie przez pracowników jest szczególnie rozpowszechniona wśród zatrudnionych, których obowiązuje zakaz udziału w strajku lub od których zorganizowanie strajku wymaga zabezpieczenia zdrowia i życia osób, nad którymi sprawują opiekę jak lekarze czy pielęgniarki. Tego typu akcje protestacyjne z reguły podejmują lekarze pod koniec roku kalendarzowego w terminie poprzedzającym podpisywanie z Narodowym Funduszem Zdrowia nowych kontraktów. Nie przesądzając kwestii legalności tak zorganizowanej akcji strajkowej⁶¹⁸, należy uznać, że uzyskanie zwolnienia lekarskiego w celu udziału w akcji protestacyjnej lub jako formy nacisku na pracodawcę jest nadużyciem prawa podmiotowego. Stanowi to przykład uzyskiwania zwolnienia od pracy w innym celu niż ten, jakiemu powinno ono służyć i świadczy o tym, że w rzeczywistości ubezpieczony nie jest niezdolny do pracy⁶¹⁹.

Moim zdaniem, powyższa sytuacja powinna być raczej uznana za przypadek, w którym nie zmaterializowało się ryzyko ubezpieczeniowe w postaci niezdolności ubezpieczonego do pracy z powodu choroby a nie jako wykorzystywanie zwolnienia od pracy niezgodnie z jego celem. Wystawienie zaświadczenia lekarskiego w ogóle nie powinno mieć miejsca. Motywem jego uzyskania jest bowiem chęć powstrzymania się od pracy, a nie niezdolność do jej świadczenia. W tej sytuacji prawo do zasiłku chorobowego nie powstaje. Nie można zaś pozbawiać ubezpieczonego prawa, które nie istniało od początku. Problematyczne może się jednak okazać ustalenie takiej motywacji pacjenta oraz zweryfikowanie jego zdolności do pracy przez lekarza w kontekście subiektywnie zgłaszanych objawów chorobowych⁶²⁰. Wątpliwości budzi też zasadność kwalifikowania jako wykorzystywania zwolnienia od pracy niezgodnego z jego celem przypadków biernego

⁶¹⁶ M. Kurzynoga, *Warunki legalności strajku*, LEX/el., 2011.

⁶¹⁷ T. j. Dz. U. z 2020 r., poz. 123 ze zm.

⁶¹⁸ Więcej na temat udziału w nielegalnym strajku i jego konsekwencji dla pracownika zob. K. Pawlak, *Udział w nielegalnym strajku jako przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę – świadomość udziału w nielegalnym strajku – dopuszczalność powtórzenia referendum strajkowego. Glosa do wyroku SN z dnia 17 maja 2012 r. (I PK 217/11)*, OSP nr 4/2014, poz. 37.

⁶¹⁹ M. Kurzynoga, *Warunki legalności strajku*, LEX/el., 2011.

⁶²⁰ W doktrynie zwraca się uwagę na jeszcze jeden aspekt takich zachowań. Chodzi mianowicie o to, że uzyskanie zwolnienia od pracy przez ubezpieczonych w celu powstrzymania się od jej świadczenia w ramach protestu, nie daje podstaw do wyciągania konsekwencji wobec lekarzy wystawiających zaświadczenia lekarskie stwierdzające ich czasową niezdolność do pracy. Zwłaszcza bowiem w przypadku pierwszego kontaktu chorego z lekarzem, kiedy nie dysponuje on żadnymi wynikami badań, nie ma on podstaw do podważania zgłaszanych przez pacjenta subiektywnych objawów, takich jak np. silny ból. Możliwości zweryfikowania tych objawów i ich wpływu na zdolność do pracy są ograniczone, co prowadzi do orzeczenia niezdolności do pracy na krótki okres i zlecenia wykonania niezbędnych badań. Tak A. Napiórkowska, *Czasowa ...*, s. 386.

zachowania ubezpieczonego. Pozostanie w domu i powstrzymanie się od pracy trudno bowiem uznać za szkodliwe dla zdrowia ubezpieczonego.

Co do zasady w okresie zwolnienia lekarskiego nie powinna być podejmowane żadna aktywności osobista lub zawodowa. Dotyczy to także podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w tym uczestnictwa w zajęciach edukacyjnych czy praktykach. Zajęcia te jednak z reguły są znacznie krótsze niż dobowy wymiar czasu pracy a tempo ich realizowania jest wolniejsze. Nie można więc z góry przesądzać, że udział w nich skutkować będzie utrudnieniem lub wydłużeniem procesu odzyskania zdolności do pracy. Brak negatywnego wpływu na stan zdrowia i proces jego odzyskiwania wyklucza, moim zdaniem, zasadność twierdzeń o niezgodności takich zachowań z celem zwolnienia lekarskiego.

Działalność naukowa, twórcza lub publicystyczna stanowi specyficzny rodzaj aktywności zawodowej, która może zostać zakwalifikowana jako wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego celem. Tak będzie w przypadku działalności nieodpłatnej, której celem jest rozwój zawodowy, a nie uzyskanie przychodu, jeśli wywiera ona wpływ na wydłużenie okresu odzyskania zdolności do pracy. Ocena tego typu zachowań, w przypadku nieznacznych rozmiarów tej działalności oraz krótkotrwałego jej wykonywania może być odmienna. Wpływ tej aktywności na stan zdrowia ubezpieczonego zależy bowiem od nakładu pracy poświęconego na przygotowanie publikacji i wiążącego się z tym obciążenia dla organizmu ubezpieczonego. Pozbawienie ubezpieczonego zasiłku chorobowego w związku z wykorzystywaniem zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego celem można więc rozważać w przypadku nieodpłatnej działalności naukowej, twórczej lub publicystycznej tylko, gdy wywiera on negatywny wpływ na stan zdrowia ubezpieczonego i proces odzyskiwania zdolności do pracy. To czy działalność twórcza, naukowa lub publicystyczna faktycznie stanowi przypadek niewłaściwego wykorzystywania zwolnienia od pracy wymaga uwzględnienia także rodzaju schorzenia powodującego niezdolność ubezpieczonego do pracy. O ile wydaje się, że nie ma ona charakteru aktywności szczególnie obciążającej fizycznie, to może się ona wiązać z pewnym obciążeniem psychicznym, zmęczeniem intelektualnym, wypaleniem zawodowym. W tym kontekście, w zależności od choroby stanowiącej przyczynę niezdolności do pracy ubezpieczonego, także praca intelektualna może utrudniać lub uniemożliwiać odzyskanie zdolności do pracy.

Moim zdaniem, w kwestii możliwości uznania działalności naukowej, twórczej lub publicystycznej za przejaw wykorzystywania zwolnienia od pracy niezgodnie z jego celem decydujący powinien być wpływ tej aktywności na stan zdrowia ubezpieczonego oraz

ewentualne wydłużenie procesu odzyskiwania zdolności do pracy. Zważywszy na charakter tego typu aktywności mało realne są twierdzenia o jej kontynuowaniu z uwagi na pilną potrzebę wymuszoną okolicznościami. Przesunięcie jej w czasie powinno być regułą, a kontynuowanie dopuszczalne jedynie, gdy nie stanowi to przeszkody do odzyskania zdrowia. Wyjątkowo mogą się zdarzyć odmienne sytuacje, w których można mówić o konieczności podjęcia działań przez niezdolnego do pracy autora publikacji, np. choroba autora krótko przed terminem dokonania ostatecznej korekty autorskiej w sytuacji, gdy ustalony został termin przekazania książki do druku, a jego przesunięcie będzie miało wpływ na zaplanowaną kampanię reklamową, czy też dokonanie takiej korekty przez autora tekstu, którego sukces lub wydźwięk uzależniony jest od wyprzedzenia konkurencji i pierwszeństwo jej podania do publicznej wiadomości. Może to mieć miejsce np. w przypadku artykułu na temat ujawnienia afery korupcyjnej, zatrzymania członków groźnej zorganizowanej grupy przestępczej. Publikacja takiego tekstu przed innymi dziennikarzami przynosi bowiem znacznie większy prestiż i rozgłos. Rozważenia wymaga więc, czy w takiej sytuacji nie mamy do czynienia ze swoistym kontratypem działalności wymuszonej okolicznościami.

3. Kontrola zwolnienia lekarskiego

Z problematyką wykorzystywania zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego celem ściśle wiąże się kwestia stwierdzania niezdolności do pracy, jej dokumentowania oraz kontrola orzekania o czasowej niezdolności do pracy.

Sformalizowanie procedury uzyskiwania zaświadczenia lekarskiego, w tym nadanie uprawnień do jego wystawiania ściśle określone kręgowi podmiotów, szczegółowe określenie jego treści oraz rozbudowanie procedur kontrolnych wiąże się z rolą takiego zaświadczenia jako dowodu niezdolności do pracy⁶²¹. Wyłączną kompetencję do ustalania faktu niezdolności do pracy przyznano bowiem lekarzom upoważnionym do wystawiania zaświadczeń lekarskich, którzy związani są – w związku z tym - nie tylko zasadami wykonywania zawodu lekarza, ale także zasadami orzekania o czasowej niezdolności do

⁶²¹ Odmienne założenie prowadziłoby do wniosku, że byłoby możliwe przyznanie przez Sąd prawa do zasiłku chorobowego nawet, gdyby ubezpieczony nie legitymował się zaświadczeniem lekarskim stwierdzającym niezdolność do pracy. W takim przypadku zastosowanie art. 17 ust. 1 i 2 ustawy zasiłkowej nasuwałoby wątpliwości. Możliwa byłaby wprowadzenie obrony tezy o obowiązku poczynienia przez Sąd ustaleń co do tego czy ubezpieczony w czasie zwolnienia lekarskiego nie prowadzi pracy zarobkowej ani nie wykorzystuje zwolnienia od pracy w sposób niezgodny z jego celem. Rodziłoby to jednak trudności dowodowe. Zob. A. Kurzych, *Glosa do wyroku SN z 25.7.2006 r. (I UK 42/06)*, MPP 6/2008, s. 327-331.

pracy⁶²². Mechanizmy kontrolne obejmują natomiast nie tylko weryfikowanie prawidłowości orzekania w przedmiocie niezdolności do pracy zaliczane do kontroli merytorycznej, czy prawidłowość wykorzystywania zwolnienia od pracy, ale także kontrolę formalną w postaci weryfikowania prawdziwości zaświadczeń lekarskich⁶²³.

Znaczenie kwestii weryfikowania prawidłowości orzekania w przedmiocie niezdolności do pracy przez uprawnionego lekarza oraz prawidłowości wykorzystywania zwolnienia od pracy przez ubezpieczonego odzwierciedla przeniesienie dotyczącej go regulacji z materii rozporządzeń wykonawczych do przepisów rangi ustawowej. Świadczy o tym także skala ujawnianych nieprawidłowości oraz wstrzymanych świadczeń. Tytułem przykładu można przywołać dane dotyczące kontroli przeprowadzonych w okresie od stycznia do września 2020 r. W toku 197,4 tysięcy kontroli osób posiadających zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy doszło do wydania 13,5 tysiąca decyzji wstrzymujących wypłaty zasiłków chorobowych. Kwota wstrzymanych w tym okresie zasiłków wyniosła 14.964,8 tysięcy złotych⁶²⁴.

Przypadki niewłaściwego wykorzystywania zwolnienia od pracy najczęściej są ujawniane w wyniku kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień od pracy przeprowadzanych przez ZUS lub płatników składek.

Sposób stwierdzania przypadków nadużywania zwolnienia lekarskiego wskazany został w art. 17 ust. 3 ustawy zasiłkowej. Stosownie do tego przepisu okoliczności, o których mowa w ust. 1 tego artykułu ustala się w trybie określonym w art. 68 ustawy zasiłkowej. Szczegółowe kwestie z tym związane reguluje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 27 lipca 1999 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy oraz formalnej kontroli zaświadczeń lekarskich⁶²⁵.

W ustawie zasiłkowej przewidziane zostały trzy rodzaje procedur kontrolnych związanych z kwestią orzekania w przedmiocie niezdolności do pracy, tj. kontrola merytoryczna, formalna i orzecznicza. Kryterium ich wyodrębnienia stanowi przedmiot takiej kontroli⁶²⁶.

⁶²² J. Jończyk, *Prawo zabezpieczenia ...*, s. 217.

⁶²³ Ibidem, 217. Podobnie SN w wyroku z 25.07.2006 r. (I UK 42/06), Legalis nr 85816.

⁶²⁴ Informacja statystyczna o wynikach kontroli prawidłowości orzekania o czasowej niezdolności do pracy - Statystyka - ZUS, <https://www.zus.pl/baza-wiedzy/statystyka/informacja-statystyczna-o-wynikach-kontroli-prawidlowosci-orzekania-o-czasowej-niezdolnosci-do-pracy>, data dostępu: 18.12.2020 r. godz. 15:05.

⁶²⁵ T. j. Dz. U. nr 65, poz. 743, dalej jako „rozporządzenie z dnia 27 lipca 1999 r.”.

⁶²⁶ R. Więcek, *Obowiązki ubezpieczonego w związku z kontrolą zaświadczenia lekarskiego o czasowej niezdolności do pracy*, „Ubezpieczenia społeczne. Teoria i praktyka” nr 2/2016, s. 42.

Pierwsza z kontroli (merytoryczna) odnosi się do zweryfikowania prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich udzielanych ubezpieczonym niezdolnym do pracy z powodu choroby. Przeprowadzana jest pod kątem ustalenia, czy ubezpieczony w tym okresie nie wykonuje pracy zarobkowej lub nie wykorzystuje zwolnienia od pracy w sposób niezgodny z jego celem. Jej przedmiotem jest więc ustalenie, czy zaistniała jedna z przesłanek utraty prawa do zasiłku chorobowego określona w art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej.

W tym kontekście zwrócono uwagę na niekonsekwencję ustawodawcy w zakresie terminologii użytej w przepisach rangi ustawowej i aktach wykonawczych⁶²⁷. W art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej oraz §5 ust. 1 rozporządzenia z dnia 27 lipca 1999 r. posłużono się zwrotem „wykorzystywanie zwolnienia od pracy w sposób niezgodny z jego celem”. Natomiast w art. 68 ust. 1 ustawy zasiłkowej wskazano, że weryfikowane jest to, „czy zwolnienie lekarskie jest wykorzystywane zgodnie z jego przeznaczeniem”. Ustawa, jak i akt wykonawczy w odniesieniu do tego samego zagadnienia powinny posługiwać się taką samą terminologią. Nie można stawiać osobie kontrolowanej większych wymagań niż wynika to z regulacji przewidującej sankcjonowane zachowanie. Skoro więc przepis art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej dotyczy wykorzystywania zwolnienia od pracy w sposób niezgodny z jego celem, to kontrola prawidłowości wykorzystywania zwolnienia lekarskiego powinna być przeprowadzana także z punktu widzenia niezgodności zachowań chorego z celem zwolnienia lekarskiego, a nie jako kontrola zgodności aktywności ubezpieczonego z jego celem. W przepisie art. 68 ust. 1 zasiłkowej odwołano się więc niezasadnie do kontroli zachowań chorego w czasie korzystania ze zwolnienia lekarskiego z punktu widzenia ich aspektu pozytywnego, zwłaszcza że nie ma podstaw do egzekwowania od ubezpieczonego poddania się leczeniu. W powyższym zakresie zachodzi więc sprzeczność regulacji prawnej dotycząca kontroli merytorycznej. Przepisy rangi ustawowej wskazują bowiem jako punkt odniesienia przy ocenie aktywności ubezpieczonego prowadzącej do pozbawienia prawa do zasiłku chorobowego jej zgodność z celem zwolnienia lekarskiego, a przepisy rozporządzenia wykonawczego – jej niezgodność z celem zwolnienia lekarskiego.

Unormowanie dotyczące kontroli prawidłowości sposobu wykorzystywania zwolnień lekarskich przez ubezpieczonych zawiera jeszcze jedną sprzeczność terminologiczną. Zwrócił na nią uwagę Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców we wniosku do Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Zgodnie z art. 68 ust. 1 ustawy zasiłkowej ZUS oraz płatnicy składek, zgłaszający do ubezpieczenia chorobowego powyżej 20 osób mają prawo do

⁶²⁷ A. Radziszaw, *Ustawa ...*, s. 100. Podobnie A. Rzetecka – Gil, *Ustawa ...*, Lex/el.

kontrolowania ubezpieczonych w zakresie prawidłowości wykorzystywania przez nich zwolnień od pracy. Natomiast z §1 rozporządzenia z dnia 27 lipca 1999 r. wynika, że płatnicy składek dokonują takiej kontroli. Brzmienie §1 powyższego rozporządzenia sugeruje, że kontrola prawidłowości wykorzystywania zwolnienia lekarskiego przez płatników składek, którzy zgłaszają do ubezpieczenia chorobowego powyżej 20 ubezpieczonych stanowi ich obowiązek, co pozostaje w sprzeczności z ustawą zasiłkową⁶²⁸.

Kontrola prawidłowości wykorzystywania zwolnienia od pracy ma charakter niezapowiedziany i jest przeprowadzana w miejscu zamieszkania ubezpieczonego, jego pobytu lub pracy. Określana jest w związku z tym jako kontrola dotycząca spraw osobistych i domowych ubezpieczonego⁶²⁹. Może być przeprowadzana przez ZUS lub pracodawcę. Ten pierwszy ma interes prawny w sprawowaniu takiej kontroli w stosunku do ubezpieczonych pobierających świadczenia z ubezpieczenia chorobowego. Natomiast drugi jest zainteresowany skontrolowaniem sposobu wykorzystywania zwolnienia od pracy przez pracownika pobierającego wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy. Z uwagi na brak możliwości korzystania z tego prawa na szerszą skalę przez ZUS, podmiot ten podejmuje próby zaangażowania w tę aktywność płatników składek, czyli najczęściej pracodawców⁶³⁰.

Drugi typ kontroli - kontrola formalna - polega na ustaleniu czy nie miał miejsca przypadek sfalszowania zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego niezdolność do pracy, a także czy zostało ono wystawione zgodnie z obowiązującymi zasadami⁶³¹. Ta forma kontroli dotyczy prawidłowości dokumentowania czasowej niezdolności do pracy oraz dochowania obowiązku terminowego zgłoszenia roszczenia o wypłatę świadczeń z ubezpieczenia chorobowego⁶³². Poczynienie ustaleń w zakresie podejrzenia sfalszowania zaświadczenia lekarskiego polega m.in. na zwróceniu się z wnioskiem o wyjaśnienie sprawy do wystawiającego je lekarza. Może on bowiem zweryfikować autentyczność oraz treść kwestionowanego zaświadczenia z informacją na profilu służącym do wystawiania zwolnień lekarskich w formie elektronicznej, a wcześniej mógł je porównać z przechowywaną kopią. W okresie wystawiania zwolnień lekarskich w formie papierowej takiego sprawdzenia z

⁶²⁸ A. Matłacz, *ZUS: O współpracę przy kontroli chorobowego prosimy, nie żądamy*, Prawo.pl, data dostępu: 04.10.2019 r.

⁶²⁹ M. Pogonowski, *Postępowanie w sprawach ...*, s. 74-75.

⁶³⁰ J. Jończyk, *Prawo zabezpieczenia ...*, s. 222.

⁶³¹ M. Pogonowski, *Postępowanie w sprawach ...*, s. 76

⁶³² R. Więcek, *Obowiązki ubezpieczonego ...*, s. 43. Obowiązek dostarczenia zaświadczenia lekarskiego zdezaktualizował się w związku z wprowadzeniem jako wyłącznie obowiązującej elektronicznej formy zwolnienia lekarskiego. W okresie przejściowym obowiązek ten dotyczył zaświadczeń lekarskich wystawionych w formie tradycyjnej (papierowej). Natomiast po wprowadzeniu elektronicznego zwolnienia lekarskiego sprowadzał się on do obowiązku dostarczenia wydruku takiego zaświadczenia jeśli płatnikiem składek był ZUS lub podmiot, który nie ma profilu informacyjnego.

oryginałem wystawionego zaświadczenia lekarskiego mógł dokonać także ZUS, do którego przesyłany był oryginał zaświadczenia papierowego. W związku z powyższym, stanowisko lekarza i organu rentowego można by uznać za wystarczające w razie potwierdzenia autentyczności zaświadczenia lekarskiego⁶³³.

Agnieszka Rzetecka – Gil zwraca jednak uwagę, że także pracodawca nie jest zwolniony z obowiązku przeprowadzania formalnej kontroli zaświadczeń lekarskich udzielanych pracownikom. W przypadku zaistnienia uzasadnionego podejrzenia sfałszowania zaświadczenia lekarskiego, także płatnik składek ma obowiązek⁶³⁴ zwrócenia się do lekarza, który wystawił to zaświadczenie o wyjaśnienie kwestii ewentualnego fałszerstwa. Taki obowiązek pracodawcy potwierdzają przepisy §1 ust. 2 i §3 rozporządzenia z dnia 27 lipca 1999 r. Z uwagi zaś na specyfikę takiej kontroli, w razie wątpliwości co do naruszenia obowiązujących regulacji prawnych, płatnik składek powinien zwrócić się do właściwej jednostki organizacyjnej ZUS z wnioskiem o przeprowadzenie kontroli w tym zakresie⁶³⁵ (§4 rozporządzenia z dnia 27 lipca 1999 r.). W kontekście przepisu art. 59 ust. 12 ustawy zasiłkowej oraz przepisów wskazanego rozporządzenia tzw. kontrola formalna zaświadczeń lekarskich, do której obowiązany jest pracodawca, stanowić ma ocenę wstępną o ograniczonym zakresie. Zdecydowana większość pracodawców nie ma bowiem wystarczającej wiedzy medycznej pozwalającej na dokonywanie ustaleń co do prawidłowości orzekania o czasowej niezdolności do pracy. Także w przypadku kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnienia lekarskiego z uwagi na to, że ocena takich zachowań wymaga wiedzy medycznej, powstałe w toku kontroli wątpliwości odnośnie korzystania przez ubezpieczonego ze zwolnienia lekarskiego w sposób sprzeczny z jego celem rozstrzygane są przez właściwą jednostkę organizacyjną ZUS dysponującą wsparciem w postaci pionu orzecznictwa lekarskiego (§10 rozporządzenia z dnia 27 lipca 1999 r.).

W związku z wprowadzeniem elektronicznego zwolnienia lekarskiego e-ZLA z uwagi na sposób jego podpisywania sygnalizuje się wątpliwości co do możliwości sfałszowania zaświadczenia lekarskiego wystawionego w takiej formie. Wskazuje się, że nie można

⁶³³ M. Pogonowski, *Postępowanie w sprawach ...*, s. 77. Szerzej na temat kontroli formalnej zob. F. Małyśz, *Kontrola wykorzystania zwolnień lekarskich od pracy*, „Prawo Pracy w Orzeczeniach Sądu Najwyższego” nr 11/2001, s. 3.

⁶³⁴ Płatnicy składek, w szczególności ci, którzy samodzielnie ustalają i wypłacają świadczenia z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, a więc ci, którzy zatrudniają co najmniej 20 pracowników, odpowiadają bowiem za prawidłowe ustalenie i wypłatę tych świadczeń. Skoro tak, to mają obowiązek sprawdzania rzetelności wystawionych zaświadczeń lekarskich oraz prawidłowości ich wykorzystywania. Ich błędy i zaniechania nie obciążają bowiem ubezpieczonych ani organu rentowego. Mogą skutkować tym, że to płatnik składek będzie zobowiązany do zwrotu kwoty nienależnie pobranego świadczenia z ubezpieczenia chorobowego, jeśli nie będzie podstaw do obciążenia tym obowiązkiem ubezpieczonego.

⁶³⁵ A. Rzetecka – Gil, op. cit., teza 3 do art. 68.

całkowicie wykluczyć podejmowania takich działań, chociaż było to trudne. Zweryfikowanie, czy nie doszło do przypadku takiego fałszerstwa przez osobę dokonującą kontroli formalnej napotykać będzie jednak trudności w związku z brakiem dostępu do konta lekarza⁶³⁶.

Ostatni rodzaj kontroli, określany jako kontrola orzecznicza, czyli kontrola zasadności wystawienia zaświadczenia lekarskiego⁶³⁷ sprowadza się do kontroli prawidłowości orzekania o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby. Tym samym dotyczy prawidłowości wykonywania zawodu lekarza w zakresie orzekania o czasowej niezdolności do pracy⁶³⁸. Jej celem jest ustalenie stanu zdrowia osoby korzystającej ze zwolnienia od pracy. Przeprowadzana jest przez lekarzy orzeczników ZUS z inicjatywy organu ubezpieczeniowego lub pracodawcy w siedzibie ZUS lub domu ubezpieczonego⁶³⁹. Uzasadnieniem dla dopuszczalności przeprowadzenia takiej kontroli także w dodatkowym miejscu pracy ubezpieczonego jest dążenie do zweryfikowania prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich⁶⁴⁰. Kontrolowany ubezpieczony obowiązany jest stawić się na wyznaczony termin badania⁶⁴¹, poddać się im, udzielić niezbędnych wyjaśnień i udostępnić dokumentację medyczną oraz wyniki badań⁶⁴². W razie stwierdzenia wcześniejszego ustania niezdolności do pracy wystawiane jest zaświadczenie korygujące tę datę. Uprawnienie do sprawowania kontroli orzekania o czasowej niezdolności do pracy wynika z art. 59 ustawy zasiłkowej⁶⁴³. Jej szczegółowe zasady reguluje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 27 lipca 1999 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu wystawiania zaświadczeń lekarskich, wzoru zaświadczenia lekarskiego i zaświadczenia lekarskiego wydanego w wyniku kontroli lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych⁶⁴⁴. Kontrola prawidłowości orzekania o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby przeprowadzana jest co do zasady przez lekarzy i orzeczników ZUS z inicjatywy organu rentowego albo na wniosek pracodawcy dla celów wypłaty wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, o którym mowa w art. 92 k. p.

Odmiennie określa zakres kontroli zaświadczeń lekarskich I. Jędrasik - Jankowska. Wyróżnia ona kontrolę merytoryczną i formalną. Jej zdaniem, „kontrola dotyczy z jednej

⁶³⁶ R. Więcek, *Obowiązki ubezpieczonego ...*, s. 47.

⁶³⁷ M. Pogonowski, *Postępowanie w sprawach ...*, s. 74.

⁶³⁸ J. Jończyk, *Prawo zabezpieczenia ...*, s. 223.

⁶³⁹ M. Pogonowski, *Postępowanie w sprawach ...*, s. 78.

⁶⁴⁰ T. Liszcz, *Ochrona prywatności pracownika w relacjach z pracodawcą*, MPP nr 1/2007, s. 15.

⁶⁴¹ Wyjątek od tej zasady wprowadza przepis art. 81 pkt 2 ustawy systemowej, zgodnie z którym ubezpieczony nie ma takiego obowiązku jeżeli badanie lekarskie mogłoby narazić go na pogorszenie stanu zdrowia lub zagrażać jego życiu. Wydaje się jednak, że tego typu sytuacje występować będą wyjątkowo.

⁶⁴² T. Bińczycka, *Prawo do zasiłku ...*, s. 28.

⁶⁴³ Ł. Prasolek, *Społeczne ubezpieczenia wypadkowe i chorobowe. Komentarz* pod red. M. Gersdorf i B. Gudowskiej, Warszawa 2012, s. 724.

⁶⁴⁴ Dz. U. nr 65, poz. 741 ze zm., dalej jako „rozporządzenie w sprawie wystawiania zaświadczeń lekarskich”.

strony treści orzeczenia, a z drugiej jego formy i sposobu wydania. (...) W ramach kontroli merytorycznej lekarz orzecznik ZUS może, po analizie dokumentacji medycznej i po przeprowadzeniu badania ubezpieczonego, określić wcześniejszą datę ustania niezdolności do pracy niż orzeczona w zaświadczeniu lekarskim. Za okres od tej daty zaświadczenie lekarskie traci ważność⁶⁴⁵. Takie ujęcie problemu nie odpowiada systematyce przyjętej w rozporządzeniu w sprawie kontroli zwolnień lekarskich, które kontrolą formalną zaświadczeń lekarskich obejmuje kwestię autentyczności wystawionych zwolnień lekarskich, jak i problem ich wystawiania zgodnie z zasadami orzekania o czasowej niezdolności do pracy. Wobec tego, w moim przekonaniu, zaproponowana przez tę autorkę klasyfikacja kontroli zwolnień lekarskich nie zasługuje na akceptację.

Wprowadzenie opisanych wyżej mechanizmów wiąże się z nałożeniem na ubezpieczonego pewnych obowiązków, nie tylko w zakresie realizacji prawa do świadczeń, ale też kontroli jego realizacji⁶⁴⁶.

Konsekwencją ustalenia wystąpienia nieprawidłowości w toku kontroli orzekania w przedmiocie czasowej niezdolności do pracy stanowi stwierdzenie utraty ważności kontrolowanego zaświadczenia lekarskiego. Wystąpienie tego skutku uzależnione jest jednak od tego, czy spełnione są wymogi formalne skierowania do ubezpieczonego wezwania na badanie, a jego termin wyznaczony w okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim⁶⁴⁷ i w taki sposób, aby ubezpieczony miał możliwość zastosowania się do niego⁶⁴⁸.

Na uwagę zasługuje metodologia typowania ubezpieczonych poddawanych kontroli. Wśród nich wyróżnia się ubezpieczonych: a) legitymujących się długotrwałym zwolnieniem lekarskim lub zaświadczeniami na kolejne okresy wystawionymi przez różnych lekarzy, b) ubezpieczonych, których niezdolność do pracy miała miejsce pod koniec albo po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego oraz c) tych, którzy zgłoszeni zostali do ubezpieczenia chorobowego ze szczególnie wysoką podstawą wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne lub podlegali ubezpieczeniu chorobowemu przez krótki okres⁶⁴⁹.

⁶⁴⁵ I. Jędrasik – Jankowska, *Ubezpieczenie społeczne. Tom 3 ...*, s. 26.

⁶⁴⁶ R. Więcek, *Obowiązki ubezpieczonego ...*, s. 39.

⁶⁴⁷ Z uwagi na to, że w razie krótkich zwolnień od pracy – trwających kilka lub kilkanaście dni – kontrola w okresie obowiązywania zwolnienia lekarskiego może się okazać niemożliwa, zgłaszano postulaty wprowadzenia możliwości poddawania ubezpieczonych badaniu przez lekarzy orzeczników niezależnie od tego, czy zwolnienie od pracy jeszcze trwa czy już się skończyło. Rozwiązanie takie umożliwiłoby weryfikację prawidłowości orzekania w przedmiocie czasowej niezdolności do pracy ubezpieczonych korzystających wielokrotnie z krótkotrwałych zwolnień lekarskich przez okres nawet kilku miesięcy. Wprowadzenie obowiązku wystawiania elektronicznych zwolnień od pracy bez jednoczesnej zmiany zasad kontroli uznawane jest za niewystarczające do osiągnięcia zamierzonego efektu. Zob. R. Więcek, *Obowiązki ubezpieczonego ...*, s. 65.

⁶⁴⁸ R. Więcek, *Obowiązki ubezpieczonego ...*, s. 57.

⁶⁴⁹ M. Pogonowski, *Postępowanie w sprawach ...*, s. 78.

Kompetencję do dokonywania kontroli merytorycznej i formalnej powierzono przede wszystkim lekarzom orzecznikom ZUS. Płatnicy zasiłków i pracodawcy upoważnieni są zaś przede wszystkim do kontroli ściśle formalnej zaświadczeń lekarskich⁶⁵⁰. Stosownie do przepisu art. 59 ust. 12 ustawy zasiłkowej pracodawca może jednak wystąpić do ZUS o przeprowadzenie kontroli prawidłowości orzekania o czasowej niezdolności do pracy oraz wystawiania zaświadczeń lekarskich w związku z obowiązkiem pracodawcy wypłaty wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy. W takim przypadku organ ubezpieczeniowy jest obowiązany poinformować pracodawcę o wynikach przeprowadzonej kontroli⁶⁵¹. Wprowadzenie takiej możliwości, oceniane jest przez przedstawicieli piśmiennictwa jako pozytywna zmiana⁶⁵².

Na podkreślenie zasługuje to, że krąg podmiotów uprawnionych do dokonywania kontroli formalnej zaświadczeń lekarskich został ukształtowany szerzej niż krąg podmiotów uprawnionych do przeprowadzania kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnienia lekarskiego. Prawo badania zaświadczeń lekarskich pod kątem ich sfałszowania mają bowiem lekarze orzecznicy ZUS, a także wszyscy pracodawcy niezależnie od liczby zatrudnianych przez nich pracowników. Pewne wątpliwości wzbudza sposób sformułowania art. 68 ust. 1 ustawy zasiłkowej. Treść art. 68 ust. 1 ustawy zasiłkowej może sugerować, że prawo i obowiązek kontroli formalnej zaświadczeń lekarskich mają wyłącznie płatnicy składek (w tym pracodawcy), o których mowa w art. 61 ust. 1 ustawy zasiłkowej, czyli zatrudniający powyżej 20 pracowników. Problem ten rozstrzyga §1 ust. 2 rozporządzenia z dnia 27 lipca 1999 r., wskazując, że taki obowiązek ciąży na wszystkich płatnikach składek, tak małych, jak i dużych. Sposób ujęcia obowiązku kontroli formalnej i merytorycznej nie pozostawia wątpliwości co do odmiennego kręgu uprawnionych do dokonywania tych dwóch rodzajów kontroli. Paragraf 1 ust. 2 tego rozporządzenia wskazuje bowiem, kto ma kompetencje do kontroli formalnej zaświadczenia lekarskiego. Brak jest podstaw do jego interpretowania jako przypadku określenia nowego obowiązku płatników składek zatrudniających powyżej 20 ubezpieczonych, którzy obok ZUS są uprawnieni do kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich. Przyczyn zróżnicowania uprawnień kontrolnych płatników składek (pracodawców) w zależności od liczby zgłaszanych do ubezpieczeń

⁶⁵⁰ M. Iżycka-Rączka, *Zasiłki. Komentarz do ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby lub macierzyństwa* pod red. M. Gersdorf, M. Iżyckiej-Rączki, J. Jagielskiego, K. Rączki, PUSIG, Warszawa 2000, s. 50.

⁶⁵¹ T. Fijałkowski, *Kodeks pracy ...*, s. 87. Zob. też E. Cichowicz, *Ubezpieczenie chorobowe i macierzyńskie* [w:] *Ubezpieczenia ...*, s. 231.

⁶⁵² E. Darmorost, *Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Komentarz*, LEX/el. 2012.

społecznych (zatrudnianych) osób A. Radziśław upatruje w pełnionej przez tzw. dużych płatników składek (pracodawców) funkcji płatników zasiłków z ubezpieczenia chorobowego⁶⁵³.

Stosownie do §1 ust. 1 rozporządzenia z dnia 27 lipca 1999 r. uprawniony do przeprowadzenia kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnienia lekarskiego z powodu choroby jest płatnik składek, w szczególności pracodawca zgłaszający do ubezpieczenia społecznego (zatrudniający) więcej niż 20 ubezpieczonych (pracowników). Może on sprawować taką kontrolę samodzielnie⁶⁵⁴ albo za pośrednictwem upoważnionej osoby, którą umocowuje do dokonania kontroli m. in. w miejscu zamieszkania, miejscu czasowego pobytu lub miejscu zatrudnienia kontrolowanego ubezpieczonego (pracownika). Uprawniony do takiej kontroli jest także ZUS jako płatnik świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Efektem kontroli może być ustalenie, że ubezpieczony wykorzystuje zwolnienie lekarskie zgodnie z jego celem, tj. w celach leczniczych albo w sposób sprzeczny z jego przeznaczeniem. W tym ostatnim przypadku, stosownie do przepisu §9 rozporządzenia z dnia 27 lipca 1999r., osoba przeprowadzająca kontrolę sporządza protokół zawierający informację o tym, na czym polegało niezgodne z celem zwolnienia lekarskiego zachowanie ubezpieczonego. Osoba kontrolowana ma możliwość zgłoszenia uwag do tego protokołu, który powinien jej zostać doręczony. Jeśli płatnik składek ma wątpliwości, czy zwolnienie lekarskie było wykorzystywane w sposób niezgodny z jego celem, są one rozstrzygane przez organ rentowy po uzyskaniu - w razie potrzeby - opinii lekarza leczącego.

Upoważnienie do przeprowadzania kontroli merytorycznej zwolnień lekarskich wyłącznie tzw. dużych płatników składek nie oznacza, że drobni pracodawcy są pozbawieni w tym zakresie jakichkolwiek praw. Ci ostatni nie mogą wprowadzić samodzielnie sprawować kontroli, ale są uprawnieni do wystąpienia z wnioskiem o jej przeprowadzenie do ZUS. Wniosek taki może dotyczyć nie tylko okresu, za który przysługiwał zasiłek chorobowy, ale także okresu, za jaki wypłacane było wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy⁶⁵⁵.

⁶⁵³ A. Radziśław, *Ustawa ...*, s. 101. Płatnicy składek zgłaszający do ubezpieczeń społecznych więcej niż 20 ubezpieczonych, ustalają bowiem prawo i wysokość m. in. zasiłków chorobowych oraz wypłacają te świadczenia. W przypadku płatników składek zgłaszających do ubezpieczeń społecznych do 20 osób, a także świadczeń z ubezpieczenia chorobowego dla ubezpieczonych po ustaniu tytułu ubezpieczenia, funkcję płatnika świadczeń z ubezpieczenia chorobowego pełni ZUS.

⁶⁵⁴ A. Radziśław, *Ustawa ...*, s. 103.

⁶⁵⁵ A. Radziśław, *Ustawa ...*, s. 101. Odmienny, nietrafny pogląd co do braku możliwości zwracania się przez pracodawców zatrudniających do 20 pracowników do ZUS z wnioskiem o przeprowadzenie kontroli prawidłowości wykorzystywania przez ich pracowników zwolnienia lekarskiego w celu ustalenia uprawnień do wynagrodzenia za czas choroby wypłacanego ze środków pracodawcy zaprezentował ZUS w piśmie z 03.03.2014 r. nr 992800/601/225/2014/WZS/11/CH, LEX/eI.

Dokonanie kontroli merytorycznej jest możliwe wyłącznie w przypadku posiadania przez podmiot uprawniony do jej przeprowadzenia określonych informacji, przede wszystkim o uzyskaniu przez ubezpieczonego zwolnienia lekarskiego, jego przyczynie, okresie zwolnienia od pracy oraz miejscu, w którym ubezpieczony przebywa w czasie zwolnienia lekarskiego, a także wskazaniach lekarskich udzielonych choremu. Dane te zawarte są w treści zaświadczenia lekarskiego. Zanim zaświadczenie lekarskie nie zostanie dostarczone płatnikowi zasiłku chorobowego, przeprowadzenie kontroli nie jest możliwe. Istotną rolę odgrywa więc otrzymanie tej informacji w czasie umożliwiającym przeprowadzenie kontroli. W ostatnim dniu zwolnienia lekarskiego nie przeprowadza się kontroli prawidłowości jego wykorzystywania, chyba że zachodzą okoliczności wskazujące na wykonywanie pracy zarobkowej albo wykorzystywanie zwolnienia od pracy niezgodnie z jego przeznaczeniem⁶⁵⁶.

Z możliwością skontrolowania prawidłowości wykorzystywania zwolnienia od pracy wiąże się więc zagadnienie ujawnienia i dostarczenia zwolnienia lekarskiego właściwym podmiotom. Zmiany w powyższym zakresie zbiegły się z wprowadzeniem od dnia 01.01.2016 r. elektronicznej formy zaświadczeń lekarskich.

Zgodnie z treścią art. 62 ustawy zasiłkowej w brzmieniu obowiązującym przed 01.01.2016 r. na dostarczenie zwolnienia lekarskiego pracodawcy lub ZUS w przypadkach, gdy to on ustala i wypłaca zasiłek chorobowy zastrzeżony był termin 7 dni. Uchybienie temu terminowi pociągało za sobą obniżenie wysokości zasiłku chorobowego za każdy dzień opóźnienia w jego dostarczeniu o 25 %⁶⁵⁷. Inetta Jędrasik – Jankowska upatrywała podstaw wprowadzenia tej sankcji w próbie walki ze zjawiskiem dostarczania zaświadczeń lekarskich w odległym czasie od ich wystawienia. Rozwiązanie to oceniała krytycznie, dostrzegając, że w dalszym ciągu bardziej opłacalne może być doręczanie zaświadczenia lekarskiego po upływie daty jego obowiązywania, co wobec niemożności przeprowadzenia kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnienia lekarskiego, umożliwia uzyskanie zarobku z pracy oraz zasiłku chorobowego, zmniejszonego o 25%, ale wiążącego się z kolejnym zyskiem w postaci zwolnienia z obowiązku opłacania składki na ubezpieczenie chorobowe za okres objęty zaświadczeniem lekarskim. Jej zdaniem, opisaną wyżej praktykę można byłoby wyeliminować poprzez powiązanie powstania prawa do zasiłku chorobowego z datą doręczenia (ujawnienia) zaświadczenia lekarskiego⁶⁵⁸. Do dnia ujawnienia zwolnienia

⁶⁵⁶ H. Piętka, B. Staroń, *Postępowanie kontrolne ...*, s. 1.

⁶⁵⁷ W. Muszalski, *Prawo ...*, s. 120.

⁶⁵⁸ I. Jędrasik – Jankowska, *Ubezpieczenie społeczne. Tom 3...*, s. 105 – 106.

lekarskiego ubezpieczonemu nie powinno przysługiwać prawo do zasiłku chorobowego. W jej ocenie odmowę wypłaty zasiłku chorobowego można byłoby uzasadnić opierając się na celowościowej wykładni ustawy, uwzględniającej istotę i treść ryzyka czasowej niezdolności do pracy⁶⁵⁹. W dacie obowiązywania tej regulacji ubezpieczony nie miał bezwzględnego obowiązku ujawnienia zaświadczenia lekarskiego. Uzależnione to było od jego woli⁶⁶⁰.

Z chwilą wprowadzenia zaświadczeń lekarskich w formie elektronicznej, zrezygnowano z sankcji obniżenia wysokości zasiłku chorobowego. Od tej daty elektroniczne zwolnienia lekarskie (e-ZLA) wysyłane są automatycznie przez system informatyczny przez lekarza wystawiającego zwolnienie w chwili jego wydania. Dotyczy to jednak tylko płatników składek posiadających tzw. profil informacyjny⁶⁶¹.

Dzięki takiemu rozwiązaniu do ZUS szybciej dociera informacja o uzyskaniu przez ubezpieczonego zwolnienia od pracy, co czyni bardziej realną kontrolę tak formalną, jak i merytoryczną zwolnień lekarskich.

Kolejnym krokiem w kierunku ułatwienia przeprowadzania kontroli orzekania w przedmiocie niezdolności do pracy miała być zmiana sposobu wzywania ubezpieczonych korzystających ze zwolnienia lekarskiego na badania kontrolne. Potrzeba takiej modyfikacji spowodowana była znaczną liczbą krótkich zwolnień lekarskich⁶⁶², co czyniło niemożliwym skorzystanie przez ZUS z możliwości skontrolowania prawidłowości ich wykorzystywania z uwagi na sformalizowane procedury zawiadomień, w szczególności konieczność wezwania chorego na kontrolę za pośrednictwem listu poleconego, który mógł zostać odebrany dopiero po 14 dniach w przypadku dwukrotnego awizowania. W odniesieniu do proponowanych zmian podnoszone były jednak zastrzeżenia dotyczące niemożności automatycznego przyjęcia domniemania doręczenia wezwania za pośrednictwem poczty elektronicznej, a także konieczność zachowania 7-dniowego terminu od dnia doręczenia wezwania do terminu stawiennictwa⁶⁶³.

Z dniem 01.01.2019 r. weszła w życie ustawa z dnia 9 listopada 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w celu wprowadzenia uproszczeń dla przedsiębiorców w prawie podatkowym i gospodarczym⁶⁶⁴. Nowelizacja ta dotyczyła form zawiadamiania

⁶⁵⁹ Ibidem, s. 104.

⁶⁶⁰ A. Radziśław, *Ustawa ...*, s. 291.

⁶⁶¹ Ibidem, s. 291-292.

⁶⁶² Według danych ZUS w 2017 r. przeważały zwolnienia lekarskie, których okres nie przekraczał 4,38 dnia, a połowa z tych zwolnień była krótsza niż 7,56 dnia.

⁶⁶³ A. Małacz, *ZUS łatwiej wykryje lewe zwolnienia*, serwis *Prawo.pl*, LEX online, data dodania artykułu 26.09.2018 r., dostęp: 17.10.2018 r.

⁶⁶⁴ Dz. U. poz. 2244.

ubezpieczonych o kontroli orzekania w przedmiocie niezdolności do pracy. Od chwili wejścia w życie tej zmiany ubezpieczeni są zawiadamiani o takiej kontroli nie tylko za pośrednictwem operatora pocztowego, ale też pracowników ZUS, innych upoważnionych osób albo pracodawcy. Zawiadomienie o terminie kontroli przekazywane przez operatora pocztowego ma mieć formę pisemną, przy czym nie jest już wymagane zwrotne poświadczenie doręczenia takiego zawiadomienia. Natomiast pracownicy ZUS, inne upoważnione osoby i pracodawcy są uprawnieni do dokonywania zawiadomień ubezpieczonych telefonicznie lub e-mailem. W przypadku nieodbierania telefonu i braku reakcji na wiadomości e-mail organ rentowy i pracodawca mogą wysłać pracownika lub inną upoważnioną osobę pod adres wskazany w zaświadczeniu lekarskim jako miejsce pobytu ubezpieczonego w okresie zwolnienia od pracy. Ubezpieczony, który w okresie czasowej niezdolności do pracy będzie przebywał pod innym adresem niż wskazany w systemie teleinformatycznym, jest zobowiązany do poinformowania o tym lekarza wystawiającego zaświadczenie lekarskie, a w razie zmiany miejsca pobytu podanie wystawienia zaświadczenia lekarskiego – do zgłoszenia tego faktu w terminie 3 dni pracodawcy i Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych⁶⁶⁵.

Nowe sposoby wzywania na badania kontrolne przez lekarzy orzeczników ZUS lub lekarzy konsultantów ZUS z pewnością stanowią szybsze formy nawiązania kontaktu z ubezpieczonym niż przewidziane uprzednio w art. 59 ust. 5 ustawy zasiłkowej. Jeden z problemów, jakie może napotkać organ rentowy podczas wzywania na badanie kontrolne to brak danych ubezpieczonych takich jak ich prywatny numer telefonu czy adres e-mail. Projekt zmian nie zawiera zaś upoważnienia do przekazywania ZUS takich danych przez pracodawców. Remedium na ten brak mogłoby stanowić rozszerzenie katalogu podmiotów uprawnionych do przekazywania wezwań na badania kontrolne o pracodawców, którzy najczęściej są w posiadaniu numeru telefonu i adresu e-mail ich pracownika.⁶⁶⁶ Praktyka stosowania nowych rozwiązań, wskazuje na to, że tylko gdy ubezpieczony poda numer telefonu lub adres e-mail kontrola jest przeprowadzana szybciej. W przypadku wysyłania wezwań na kontrolę przesyłkami zwykłymi, ubezpieczeni nie stawiają się na badanie, twierdząc, że zbyt późno znaleźli zawiadomienie w skrzynce pocztowej, a decyzje wstrzymujące wypłatę świadczeń i ustalające obowiązek zwrotu zasiłku chorobowego jako nienależnie pobranego często są zmieniane przez sądy.

⁶⁶⁵ Projekt ustawy przyjęty przez rząd na posiedzeniu w dniu 25.09.2018 r., <http://orka.sejm.gov.pl/Druki8ka.nsf/0/8B19E1805BBDB124C1258313006CF14A/%24File/2862.pdf>, dostęp: 23.10.2018 r.

⁶⁶⁶ A. Matłacz, *Firma nie zdradzi ZUS numeru telefonu pracownika*, serwis Prawo.pl, LEX online, data dodania artykułu 28.09.2018 r., dostęp: 17.10.2018 r.

Zwraca się też uwagę, że doręczenie wezwania w opisany sposób nie korzysta z domniemania skuteczności. Może bowiem zostać uznane za skuteczne tylko, gdy jest niewątpliwe. Poza tym, skorzystanie z tego trybu wezwania nie może prowadzić do skracania terminu uprzedzenia o kontroli. W dalszym ciągu powinien być zachowany przynajmniej 7-dniowy termin od dnia doręczenia wezwania do terminu stawiennictwa na badanie⁶⁶⁷.

W treści zaświadczenia lekarskiego, w myśl art. 55 ust. 3 pkt 2 ustawy zasiłkowej, wskazuje się adres miejsca pobytu ubezpieczonego w czasie trwania niezdolności do pracy. Wydaje się, że informacja ta ma znaczenie głównie z punktu widzenia możliwości przeprowadzenia kontroli prawidłowości wykorzystywania przez ubezpieczonego zwolnienia lekarskiego. W piśmiennictwie i orzecznictwie zwraca się uwagę, że za zachowanie sprzeczne z celem zwolnienia od pracy może być uznane m.in. przebywanie w okresie niezdolności do pracy poza miejscem pobytu wskazanym w zaświadczeniu lekarskim. Taka zmiana może też utrudnić lub uniemożliwić przeprowadzenie kontroli sposobu wykorzystywania zwolnienia lekarskiego.

Zdarza się, że ubezpieczeni poddawani są kontroli co do prawidłowości wykorzystywania zwolnienia lekarskiego i jednocześnie zasadności stwierdzonej niezdolności do pracy. Ma to związek z występującym stale ryzykiem nadużywania przez ubezpieczonych świadczeń z tytułu czasowej niezdolności do pracy. Wprowadzenie powyższych mechanizmów kontroli służy ochronie składek na ubezpieczenie chorobowe przed uszczupleniem w związku z wyłudzeniami nienależnych zasiłków chorobowych⁶⁶⁸. Nie wszystkie grupy ubezpieczonych, korzystających ze zwolnień od pracy są poddawane kontroli pod kątem prawidłowości jego wykorzystywania oraz prawidłowości orzekania w przedmiocie czasowej niezdolności do pracy. W praktyce nie są przeprowadzane kontrole merytoryczne i orzecznicze w przypadku kobiet w ciąży korzystających ze zwolnień lekarskich⁶⁶⁹.

Kontrola dokonywana *post factum* nie jest idealnym ani jedynym instrumentem przeciwdziałania niewłaściwemu wykorzystywaniu zwolnienia od pracy. Konieczne jest poszukiwanie rozwiązań pozwalających w większym stopniu zapobiegać nadużyciom w sferze ubezpieczeń społecznych już na etapie wystawiania zaświadczeń lekarskich

⁶⁶⁷ A. Matłacz, *Sejm przyjął zmiany, które ułatwią ZUS kontrolę zwolnień chorobowych*, Serwis Prawo.pl, Lex, data publikacji 09.11.2018 r., data dostępu: 10.11.2018 r.

⁶⁶⁸ R. Więcek, *Obowiązki ubezpieczonego ...*, s. 38-39.

⁶⁶⁹ A. Matłacz, *Specjalny urlop sposobem na łączenie ciąży z pracą*, serwis Prawo.pl, Lex online, data dodania: 26.10.2018r., dostęp: 23.11.2018 r. Ten ostatni projekt ustawy można odnaleźć pod adresem: [http://orka.sejm.gov.pl/Druki8ka.nsf/Projekty/8-020-995-2018/\\$file/8-020-995-2018.pdf](http://orka.sejm.gov.pl/Druki8ka.nsf/Projekty/8-020-995-2018/$file/8-020-995-2018.pdf).

stwierdzających niezdolność do pracy. Jako jedną z takich opcji wskazuje się przyjęte w czasie obowiązywania rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 22 marca 1958 r. w sprawie niektórych orzeczeń wydawanych przez zakłady społeczne służby zdrowia⁶⁷⁰ ograniczenie możliwości orzekania o czasowej niezdolności do pracy ponad określony czas przez tego samego lekarza⁶⁷¹.

4. Podsumowanie

De lege lata za niewłaściwe wykorzystywanie zwolnienia od pracy uważa się korzystanie z niego w sposób niezgodny z celem zwolnienia lekarskiego. Chodzi przede wszystkim o korzystanie z tej przerwy od pracy w innym celu niż leczenie. W taki sam sposób kwalifikowane jest podejmowanie czynności, które utrudniają lub wydłużają proces odzyskiwania zdolności do pracy. Uważam jednak, że za takie zachowania nie powinna być uznawana rezygnacja z ryzykownej terapii czy zabiegu operacyjnego. Ingerencja ustawodawcy nie powinna iść tak daleko, aby narzucać ubezpieczonemu podjęcie leczenia lub wybór metody leczenia. Wyrażenie „wykorzystywanie zwolnienia od pracy niezgodnie z celem tego zwolnienia” można natomiast identyfikować z zachowaniami świadczącymi o zamiarze uzyskania przez ubezpieczonego zwolnienia od pracy w innym celu niż leczenie i przywracanie zdolności do pracy. Wskazuje to na związek tej przesłanki ze stanem zdrowia ubezpieczonego oraz konieczność odniesienia się do kryteriów medycznych przy kwalifikowaniu konkretnych zachowań jako przejawów wykorzystywania zwolnienia od pracy niezgodnie z jego celem. Zakres dopuszczalnej aktywności ubezpieczonego w okresie niezdolności do pracy nie powinien być jednak, moim zdaniem, nadmiernie ograniczany i rozumiany w ten sposób, że poza leczeniem osoba niezdolna do pracy może wykonywać jedynie niezbędne czynności życia codziennego. Sankcjonowane powinny być bowiem tylko zachowania, które negatywnie wpływają na stan zdrowia ubezpieczonego oraz wydłużają proces odzyskiwania przez niego zdolności do pracy.

Katalog zachowań ubezpieczonych niezdolnych do pracy, które mogą być zakwalifikowane jako wykorzystywanie zwolnienia od pracy niezgodnie z jego celem jest jeszcze bardziej zróżnicowany niż aktywność kwalifikowana jako przypadki pracy zarobkowej w okresie orzeczonej niezdolności do pracy. Może to być nie tylko nieodpłatna pomoc sąsiedzka czy rodzinna, wyjazd turystyczny, praktykowanie hobby, ale nawet spacer

⁶⁷⁰ Dz. U. nr 20, poz. 92.

⁶⁷¹ R. Więcek, *Obowiązki ubezpieczonego ...*, s. 39-40.

czy praca w ogródku. Ocena takiej aktywności będzie zależeć od okoliczności konkretnego przypadku.

W praktyce niejednokrotnie rodzą się też wątpliwości co do tego, czy aktywność przynosząca dochód, nawet znikomy, ale wykonywana incydentalnie, sporadycznie, z uwagi na ważny interes społeczny lub ważną potrzebę powinna być traktowana jako wykorzystywanie zwolnienia od pracy niezgodnie z jego celem. Warte rozważenia jest w związku z tym, wprowadzenie zapisu, że nie stanowi wykorzystywania zwolnienia od pracy niezgodnie z jego przeznaczeniem wykonywanie czynności uzasadnionych ważną potrzebą społeczną, środowiskową w sposób sporadyczny i incydentalny, o ile nie wpływa negatywnie na stan zdrowia ubezpieczonego i nie zaburza procesu odzyskiwania zdolności do pracy.

Uważam, że *de lege ferenda* należy doprecyzować przesłankę wykorzystywania zwolnienia od pracy niezgodnie z jego celem w taki sposób, aby nie budziło wątpliwości, że pozbawienie osoby niezdolnej do pracy zasiłku chorobowego może mieć miejsce jedynie w przypadku podejmowania przez nią działań, które wywierają negatywny wpływ na jego zdolność do pracy, ale brak jest podstaw do zmuszania ubezpieczonego do poddania się konkretnemu leczeniu, zwłaszcza obarczonemu ryzykiem. Mogłaby ona przybrać brzmienie: „Ubezpieczony, który uzyskuje zwolnienie od pracy w innym celu niż leczenie czy profilaktyka albo w czasie orzeczonej niezdolności do pracy podejmuje działalność wywierającą negatywny wpływ na jego zdrowie lub utrudniającą odzyskanie zdolności do pracy traci prawo do zasiłku chorobowego za cały okres zwolnienia lekarskiego, w czasie którego podejmuje taką aktywność. Nie stanowi natomiast wykorzystywania zwolnienia od pracy niezgodnie z jego celem nieskorzystanie z wszystkich możliwych form terapii lub zaniechanie poddania się ryzykownemu zabiegowi operacyjnemu czy leczeniu”.

Z punktu widzenia prawidłowości techniki legislacyjnej wymagana jest też zmiana art. 68 ust. 1 ustawy zasiłkowej poprzez ujednoczenie stosowanej tam terminologii z tą użytą w art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej oraz §5 ust. 1 rozporządzenia z dnia 27 lipca 1999 r. W przypadku utrzymania dotychczasowej treści przepisu art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej, przepis art. 68 ust. 1 ustawy zasiłkowej powinien mieć następujące brzmienie: „Zakład Ubezpieczeń Społecznych oraz płatnicy składek, o których mowa w art. 61 ust. 1 pkt 1, są uprawnieni do kontrolowania, czy ubezpieczeni nie wykorzystują zwolnień od pracy niezgodnie z ich celem oraz są upoważnieni do formalnej kontroli zaświadczeń lekarskich”. Natomiast w przypadku doprecyzowania przepisu art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej w proponowany przeze mnie sposób, art. 68 ust. 1 ustawy zasiłkowej należałoby sformułować w

poniższy sposób: „Zakład Ubezpieczeń Społecznych oraz płatnicy składek, o których mowa w art. 61 ust. 1 pkt 1, są uprawnieni do kontrolowania, czy ubezpieczeni nie uzyskali zwolnienia od pracy w innym celu niż leczenie i profilaktyka oraz czy w czasie orzeczonej niezdolności do pracy nie podejmują działalności wywierającej negatywny wpływ na ich zdrowie lub utrudniającej odzyskanie zdolności do pracy, a także są upoważnieni do formalnej kontroli zaświadczeń lekarskich”.

ROZDZIAŁ V

USTANIE STOSUNKU PRACY W ZWIĄZKU Z NADUŻYCIAMI ŚWIADCZEŃ Z UBEZPIECZENIA CHOROBOWEGO

1. Wprowadzenie

Z zachowaniami stanowiącymi niewłaściwe wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego, wiążą się określone konsekwencje w wielu dziedzinach życia. Ich skutki najpełniej zostały uregulowane w przepisach prawa ubezpieczeń społecznych. Kompleksowa analiza funkcjonowania instytucji utraty prawa do zasiłku chorobowego wymaga rozważenia następstw nagannych działań ubezpieczonych z punktu widzenia stosunku prawnego, stanowiącego tytuł do objęcia ich ubezpieczeniem chorobowym. Prześledzenia wymagają też implikacje dotyczące stosunku prawnego, w oparciu o który wykonują oni pracę zarobkową lub podejmują czynności niezgodne z celem zwolnienia od pracy.

Oдноśnie przedsiębiorców prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą, których aktywność w okresie orzeczonej niezdolności do pracy prowadzi do zastosowania sankcji z art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej, nie można mówić o jakichkolwiek innych następstwach poza utratą świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Dodatkowych sankcji nie przewiduje ustawa z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców⁶⁷². Reakcji na takie zachowanie przedsiębiorcy nie stanowi norma zawarta w art. 60 ust. 3 prawa przedsiębiorców. Zgodnie z tym przepisem w razie braku możliwości zawiadomienia właściwych organów o wykonywaniu działalności gospodarczej niezgodnie z przepisami ustawy, stwierdzeniu zagrożenia życia lub zdrowia, niebezpieczeństwa powstania szkód

⁶⁷² T. j. Dz. U. z 2021 r., poz. 162 ze zm. , dalej jako „Prawo przedsiębiorców”.

majątkowych w znacznych rozmiarach lub bezpośredniego zagrożenia środowiska w wyniku wykonywania tej działalności, wójt, burmistrz lub prezydent miasta może nakazać, w drodze decyzji, wstrzymanie wykonywania działalności gospodarczej na czas niezbędny, nie dłuższy niż 3 dni. Niewłaściwego wykorzystywania zwolnienia lekarskiego nie można jednak uznać za wykonywanie działalności gospodarczej niezgodnie z przepisami ustawy. Zachowania takie nie prowadzą też z reguły do zagrożenia życia lub zdrowia czy środowiska. Nawet gdyby uznać, że działanie konkretnego przedsiębiorcy polegające na nadużywaniu uprawnień z zakresu ubezpieczenia chorobowego prowadzić może do powstania szkody majątkowej w znacznych rozmiarach, to jedyną formą reakcji na nie stanowi fakultatywne wydanie decyzji w przedmiocie wstrzymania wykonywania przez niego działalności gospodarczej na okres maksymalnie 3 dni. Taki sam rodzaj sankcji przewidywano w art. 64 ust. 3 ustawy z dnia 19 listopada 1999 r. Prawo działalności gospodarczej⁶⁷³ oraz art. 78 ust. 3 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej⁶⁷⁴. Wcześniej obowiązująca ustawa z dnia 23 grudnia 1988 r. o działalności gospodarczej⁶⁷⁵ nie zawierała żadnych środków dyscyplinujących w opisanych sytuacjach. Teoretycznie można sobie wyobrazić, że w razie ujawnienia faktu dopuszczenia się przez przedsiębiorcę nadużyć w zakresie świadczeń z ubezpieczenia społecznego, część kontrahentów zerwie z nim współpracę lub nie będzie chciała jej nawiązać. Utrata klientów może więc stanowić jedyne hipotetyczne następstwo w sferze działalności prowadzonej przez przedsiębiorcę nadużywającego zasiłku chorobowego.

Podobnie w stosunku do podmiotów wykonujących w czasie zwolnienia lekarskiego pracę na podstawie stosunku cywilnoprawnego, np. umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług czy stosunku korporacyjnego o charakterze cywilnoprawnym łączącego członków organów spółek prawa handlowego z tymi spółkami. Wobec braku w przepisach prawa jakichkolwiek konsekwencji niewłaściwego wykorzystywania przez nie zwolnienia od pracy, także w przypadku tego rodzaju aktywności można zakładać wystąpienie wyłącznie skutków o charakterze społecznym wynikających z negatywnej oceny zachowania osoby korzystającej ze zwolnienia lekarskiego i świadczącej pracę w oparciu o więź cywilnoprawną. Wydaje się mało prawdopodobne zastosowanie sankcji w postaci rozwiązania umowy cywilnoprawnej lub odmowy zawarcia z osobą nadużywającą świadczeń z ubezpieczenia chorobowego kolejnej umowy.

⁶⁷³ Dz. U. nr 101, poz. 1178 ze zm., dalej jako „prawo działalności gospodarczej”.

⁶⁷⁴ T. j. Dz. U. z 2017 r., poz. 2168 ze zm., dalej jako „ustawa o swobodzie działalności gospodarczej”.

⁶⁷⁵ Dz. U. nr 41, poz. 324 ze zm., dalej jako „ustawa o działalności gospodarczej”.

Inaczej jest w przypadku pracowników, którzy często dopuszczają się nadużyć w zakresie zasiłku chorobowego. Celowe jest wobec tego rozstrzygnięcie, jakie konsekwencje prawne mogą się dla nich wiązać z łączeniem korzystania ze zwolnienia lekarskiego w ramach stosunku pracy z wykonywaniem pracy zarobkowej - niezależnie od formy jej świadczenia - albo wykorzystywaniem zwolnienia od pracy niezgodnie z jego celem w sposób niezarobkowy. Z racji obowiązku wypłaty wynagrodzenia chorobowego przez pracodawcę za okres odpowiednio 33 i 14 dni w roku kalendarzowym, aktualne staje się pytanie o możliwe sposoby reakcji pracodawcy na przypadki niewłaściwego wykorzystywania zwolnienia lekarskiego przez pracownika, w szczególności o dopuszczalność i formę rozwiązania z nim stosunku pracy.

W prawie pracy występują dwa sposoby wpływania na zachowania pracowników: metoda motywacji pozytywnej, która ma stanowić bodziec do wywiązywania się z obowiązków pracowniczych oraz metoda motywacji negatywnej, mająca za zadanie zniechęcanie do naruszania tych obowiązków. Zaletą środków pobudzających motywację pozytywną⁶⁷⁶ jest wywieranie pożądanych zmian na postawy pracowników, a w konsekwencji ograniczenie konieczności sięgania do środków dyscyplinujących. W piśmiennictwie wskazuje się na większą efektywność instrumentów tej pierwszej kategorii z uwagi na jej związek z możliwością zaspokajania materialnych i zawodowych aspiracji pracowników. Dostrzega się jednak także potrzebę wprowadzania metod motywacji negatywnej dla zabezpieczenia prawidłowego przebiegu procesu pracy⁶⁷⁷. Te ostatnie pełnią funkcję instrumentu uzupełniającego⁶⁷⁸. Do środków motywacji negatywnej zaliczane są różne formy odpowiedzialności, m.in. porządkowej czy dyscyplinarnej.

Sama instytucja odpowiedzialności ma niejednorodny charakter⁶⁷⁹. Wątpliwości dotyczące wykładni tego terminu są efektem jego wieloznaczności oraz wielości pełnionych funkcji⁶⁸⁰. Odpowiedzialność nie może być stosowana w sposób dowolny. Jej egzekwowanie

⁶⁷⁶ Wśród metod pozytywnego oddziaływania na pracowników wymienia się wynagrodzenie za pracę, inne świadczenia płacowe, kryteria awansowania pracowników, nagrody, wyróżnienia, różnego rodzaju przywileje zakładowe oraz warunki uzyskiwania świadczeń o charakterze socjalnym.

⁶⁷⁷ Z. Salwa, *Prawo pracy PRL w zarysie*, PWN, Warszawa 1989, s. 200-202.

⁶⁷⁸ Zob. J. Reykowski, *Teoria motywacji a zarządzanie*, Warszawa 1979, s. 133 i n.; W. Masewicz, *Środki dyscyplinujące pracownika*, Warszawa 1981, s. 81 i n.

⁶⁷⁹ W. Sanetra, *Odpowiedzialność według prawa pracy. Pojęcie, zakres, dyferencjacja*, Wrocław 1991, s. 36. Na temat odpowiedzialności pracowniczej zob. też W. Sanetra, *Prawo pracy. Zarys wykładu, tom I*, Białystok 1994, s. 154; B. Cudowski, *Dodatkowe zatrudnienie ...*, s. 206; T. Kuczyński, *Odpowiedzialność w razie niewykonania obowiązków pracowniczych* [w:] *Prawo pracy. Zarys wykładu* pod red. H. Szurgacza, Warszawa 2016, s. 199-200; T. Zieliński, *Zarys wykładu prawa pracy. Część II*, Katowice 1978, s. 359-360.

⁶⁸⁰ M. Seweryński, *Odpowiedzialność pracownicza a wynagrodzenie za pracę* [w:] *Odpowiedzialność pracownicza, Materiały XI Zimowej Szkoły Prawa Pracy*, Karpacz, marzec 1984, Wrocław 1984, s. 80; L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy*, Warszawa 1997, s. 198.

przez uprawnione podmioty sprowadza się co do zasady do stosowania sankcji majątkowych lub niemajątkowych⁶⁸¹. Na odpowiedzialność w sferze prawa pracy składa się odpowiedzialność pracownicza⁶⁸² oraz podmiotów zbiorowego prawa pracy.

Najprościej odpowiedzialność prawa pracy można zdefiniować jako uregulowane w prawie sankcje ponoszone przez podmioty prawa pracy za naruszenie jego norm. Celem jej wprowadzenia było dążenie do zagwarantowania wywiązywania się przez pracowników z obowiązków wynikających ze stosunku pracy⁶⁸³, a cechą charakterystyczną - oparcie na prawie. W tym kontekście odpowiedzialnością prawa pracy jest odpowiedzialność przewidziana w przepisach tego prawa, przede wszystkim kodeksu pracy. Oprócz odpowiedzialności materialnej, porządkowej oraz wykroczeniowej przewidziano także innego rodzaju sankcje, w szczególności polegające na pozbawieniu pracownika pracy i dolegliwości odszkodowawcze⁶⁸⁴.

Odpowiedzialność pracownika uwarunkowana jest bezprawnością⁶⁸⁵ jego zachowania polegającą na sprzeczności z przewidzianymi prawem obowiązkami pracowniczymi⁶⁸⁶. Kolejną jej przesłankę stanowi wina podmiotu świadczącego pracę. Pojęcie to nie zostało zdefiniowane w regulacjach prawnych z dziedziny prawa pracy. Przedstawiciele doktryny winę traktują jako stosunek psychiczny sprawcy do wyrządzonego czynu. Cechuje ją subiektywny charakter⁶⁸⁷. Z uwagi na cywilnoprawny charakter stosunku pracy, pojęcie winy rozumiane powinno być tak jak w art. 472 k.c., tj. jako brak należytej staranności

⁶⁸¹ E. Jurgielewicz-Delegacz, I. Sierocka, W. Witoszko, K. Żywolewska, *Odpowiedzialność w prawie pracy*, Białystok 2018, s. 9.

⁶⁸² Odpowiedzialność pracownicza ujmowana jest wąsko lub szeroko. W pierwszym ujęciu to przewidziane w prawie pracy negatywne skutki o charakterze prawnym stosowane wobec pracownika w związku z jego nagannym zachowaniem. Natomiast w rozumieniu szerokim za odpowiedzialność pracowniczą uznaje się przewidziane przede wszystkim w prawie pracy dolegliwości co do zasady o charakterze prawnym, mające zastosowanie do pracownika w większości przypadków jego nagannego zachowania. Szerzej na ten temat W. Sanetra, *Odpowiedzialność za naruszenie norm prawa pracy w warunkach demokracji i społecznej gospodarki rynkowej* [w:] *Prawo pracy RP w obliczu przemian* pod red. M. Matey-Tyrowicz i T. Zielińskiego, Warszawa 2006, s. 306-307. Zob. też W. Sanetra, *Odpowiedzialność pracownika i jej przesłanki w kodeksie pracy*, RPEiS nr 39/1977, s. 88-89; M. Seweryński, *Odpowiedzialność pracownicza ...*, s. 80; L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy ...*, s. 198; W. Sanetra, *Odpowiedzialność według ...*, s. 17 i n.

⁶⁸³ W. Sanetra, *Odpowiedzialność według ...*, s. 37.

⁶⁸⁴ W. Sanetra, *Odpowiedzialność za naruszenie norm ...*, s. 308-309.

⁶⁸⁵ Sposób uregulowania przesłanki bezprawności w kodeksie pracy uzależniony jest od rodzaju odpowiedzialności pracownika. Pojęcie bezprawności ukształtowano najszerzej na gruncie odpowiedzialności materialnej, węższej zaś w przypadku odpowiedzialności porządkowej. Zob. W. Sanetra, *Odpowiedzialność pracownika ...*, s. 90-91.

⁶⁸⁶ Ibidem, s. 90.

⁶⁸⁷ L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy ...*, s. 217.

przybierający formę winy umyślnej lub nieumyślnej⁶⁸⁸. W judykaturze termin ten wyjaśniany jest jednak poprzez odwołanie się do przepisów prawa karnego⁶⁸⁹.

Zasadniczy trzon odpowiedzialności prawa pracy stanowią przypadki reakcji na bezprawne i zawinione zachowanie, stanowiące naruszenie przepisów prawa pracy⁶⁹⁰. Wyróżnia się dwie kategorie odpowiedzialności tego typu: odpowiedzialność kompensacyjną, czyli materialną za szkodę oraz odpowiedzialność niekompensacyjną o charakterze represyjno-prewencyjnym i wychowawczym, tj. odpowiedzialność porządkową, a w stosunku do pracowników mianowanych i niektórych kategorii pracowników umownych, jak nauczyciele akademicy czy osoby zatrudnione w służbie cywilnej – dyscyplinarną (in. służbową)⁶⁹¹. W sferze prawa pracy stosowane są nie tylko sankcje występujące na gruncie tej dziedziny prawa, ale także te przewidziane w prawie cywilnym, a nawet karnym⁶⁹².

Wśród środków potencjalnej reakcji na nadużycia w zakresie świadczeń z ubezpieczenia społecznego można byłoby rozważać sięgnięcie do odpowiedzialności porządkowej⁶⁹³ lub dyscyplinarnej. Ta pierwsza ma swoje początki w odpowiedzialności

⁶⁸⁸ E. Jurgielewicz-Delegacz, I. Sierocka, W. Witoszko, K. Żywolewska, *Odpowiedzialność w ...*, s. 35.

⁶⁸⁹ Uchwała SN z 29.12.1975 r. (V PZP 13/75), OSNC nr 2/1976, poz. 19 oraz L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy ...*, s. 215.

⁶⁹⁰ W. Sanetra, *Odpowiedzialność za naruszenie norm ...*, s. 310. Zob. też W. Sanetra, *Odpowiedzialność według ...*, s. 28 i 47.

⁶⁹¹ W. Sanetra, *Odpowiedzialność za naruszenie norm ...*, s. 315-316.

⁶⁹² E. Jurgielewicz-Delegacz, I. Sierocka, W. Witoszko, K. Żywolewska, *Odpowiedzialność w ...*, s. 14-16; W. Sanetra, *Odpowiedzialność pracownika ...*, s. 88.

⁶⁹³ Na temat odpowiedzialności porządkowej zob. D. Bara, *Odpowiedzialność porządkowa i dyscyplinarna urzędnika państwowego* [w:] *Praworządność w dobie kryzysu* pod red. J. Lutego i R. Piestraka, Lublin 2013, s. 56-70; R. Bessaraba, *Odpowiedzialność porządkowa pracowników*, „Gazeta Prawna” nr 8/1998 i nr 22/1999; B. M. Ćwiertniak, *O dylematach odpowiedzialności porządkowej mianowanych pracowników samorządowych raz jeszcze*, „Studia z zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2008, s. 245-263; B. M. Ćwiertniak, *O odpowiedzialności porządkowej w nowej ustawie o pracownikach samorządowych (próba oceny)*, „Studia z zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2009, s. 137-149; D. Dörre-Kolasa, *Odpowiedzialność porządkowa i dyscyplinarna pracowników* [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych* pod red. Z. Górala, Warszawa 2019, s. 500-510; T. Duraj, *Stosowanie odpowiedzialności porządkowej wobec pracowników zajmujących stanowiska kierownicze* [w:] *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka* pod red. M. Latos-Miłkowskiej i Ł. Pisarczyka, Warszawa 2016, s. 74-84; Z. Góral, *Odpowiedzialność porządkowa pracowników w świetle najnowszego orzecznictwa sądowego*, PiZS nr 11/2002, s. 30-37; E. Kosiorek, *Odpowiedzialność porządkowa pracowników a współczesne stosunki pracy*, Pr. Prawno-Ekonomiczny nr 1/2013, s. 102-107; E. Kosiorek, *Problem przydatności odpowiedzialności porządkowej we współczesnych stosunkach pracy*, Pr. Prawno-Ekonomiczny nr 1/2016, s. 245-255; S. Kryczka, *Odpowiedzialność porządkowa*, SP nr 10/2013, s. 5-11; K. Kulig, *Teoria pracowniczej odpowiedzialności porządkowej*, Warszawa 2017, s. 1-242; K. Lisowski, *Postępowanie dyscyplinarne i odpowiedzialność porządkowa w sprawach dotyczących nauczycieli*, Warszawa-Kielce 2014, s. 1-34; S. Majkowski, *Odpowiedzialność porządkowa i majątkowa pracowników*, „Gazeta Prawna” nr 15/1996; F. Małysz, *Pracownicza odpowiedzialność porządkowa*, SP nr 8/2008, s. 7-10; L. Marciniak, *Odpowiedzialność porządkowa a odpowiedzialność dyscyplinarna nauczycieli*, Warszawa 2015, s. 1-137; R. Pawlak, *Odpowiedzialność porządkowa nauczycieli*, „Dyrektor Szkoły” nr 1/2002, s. 14-16; W. Perdeus, *Odpowiedzialność porządkowa pracowników* [w:] *Kodeks pracy. Komentarz* pod red. K. W. Barana, Warszawa 2018, s. 799-820; M. T. Romer, *Odpowiedzialność porządkowa pracowników*, Pr. Pracy nr 9/2004, s. 15-22; R. Sadlik, *Odpowiedzialność porządkowa i dyscyplinarna mianowanych pracowników samorządowych*, Pr. Pracy nr 2/2001, s. 12-14; R. Sadlik, *Odpowiedzialność materialna i porządkowa pracowników*, Gdańsk 2012, s. 1-

regulaminowej i rozumiana jest jako ponoszenie przez pracowników negatywnych konsekwencji naruszania przez nich obowiązków pracowniczych⁶⁹⁴. Stanowi ona przejaw realizacji przez pracodawcę uprawnień kierowniczych mających na celu zapewnienie właściwej organizacji i bezpieczeństwa pracy. Podstawę do jej zastosowania stanowi niewłaściwe zachowanie pracownika, które nie musi prowadzić do powstania szkody⁶⁹⁵. Odpowiedzialność porządkowa została uregulowana w przepisach art. 108-113 k. p.

W doktrynie wskazywano na wątpliwości, czy niewłaściwe wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego nie stanowi jednocześnie naruszenia obowiązków: przestrzegania ustalonego w zakładzie pracy czasu pracy, regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku zważywszy, że zakwestionowane zaświadczenie lekarskie traci ważność⁶⁹⁶. Kwestia ta nie została jednoznacznie rozstrzygnięta ani przez przedstawicieli piśmiennictwa ani judykatury. Możliwość zakwalifikowania aktywności zarobkowej w czasie zwolnienia od pracy oraz wykorzystywania zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego celem jako naruszenia obowiązków z zakresu dyscypliny i porządku pracy, uzależniona jest od tego, czy okres korzystania w ten sposób ze zwolnienia lekarskiego może być uznany za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy. Wiąże się to z zagadnieniem utraty ważności zwolnienia lekarskiego wskutek kontroli prawidłowości orzekania o czasowej niezdolności do pracy lub kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnienia od pracy. W przypadku stwierdzenia w trakcie takiej kontroli nieprawidłowości, zwolnienie lekarskie traci moc od dnia przeprowadzenia kontroli na przyszłość. Brak jest więc możliwości potraktowania nieobecności w pracy pracownika niewłaściwie wykorzystującego zwolnienie lekarskie jako nieusprawiedliwionej w okresie poprzedzającym kontrolę. Zastosowanie wobec pracownika nadużywającego świadczeń z ubezpieczenia chorobowego odpowiedzialności porządkowej w obecnym stanie prawnym nie jest możliwe. Nie sposób bowiem zakwalifikować takiego zachowania jako deliktu z art. 108 k. p. Zgodnie z tym przepisem kary porządkowe mogą być stosowane za

124; S. Samol, *Zasady odpowiedzialności porządkowej pracowników zatrudnionych w samorządzie terytorialnym* [w:] *Represyjność prawa samorządowego* pod red. T. Gardockiej i A. J. Szwarca, Poznań 2016, s. 103-111; I. Sierocka, *Odpowiedzialność porządkowa pracowników (art. 108-113)*, Pr. Pracy nr 12/1996, s. 9-14; I. Sierocka, *Odpowiedzialność porządkowa pracowników*, Prz. Sądowy nr 2/2006, s. 132-142; I. Sierocka, *Odpowiedzialność porządkowa pracowników – od kodyfikacji do współczesności*, „Studia Iuridica Lublinensia” nr 3/2015, s. 209-221; M. Zieleniecki, *Odpowiedzialność porządkowa pracowników po nowelizacji kodeksu pracy*, PiZS nr 5/1996, s. 68-72.

⁶⁹⁴ E. Jurgielewicz-Delegacz, I. Sierocka, W. Witoszko, K. Żywolewska, *Odpowiedzialność w ...*, s. 93.

⁶⁹⁵ D. Dörre-Kolasa, *Odpowiedzialność porządkowa i ...*, s. 500.

⁶⁹⁶ Tym samym nieobecność pracownika traci przymiot nieobecności usprawiedliwionej. Wiąże się z tym problem charakteru prawnego nieobecności w pracy zatrudnianego podmiotu, który traci prawo do zasiłku chorobowego w okolicznościach, o których mowa w art. 17 ustawy zasiłkowej. Ustawa zasiłkowa ani kodeks pracy nie rozstrzygają wprost tej kwestii. Zob. I. Jędrasik – Jankowska, *Ubezpieczenie społeczne. Tom 3 ...*, s. 83.

nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzenia przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy. Niewłaściwe wykorzystywanie zwolnienia od pracy nie stanowi przejawu żadnej z powyższych przesłanek stosowania kar porządkowych.

Jedyny przypadek dopuszczalnego zastosowania odpowiedzialności porządkowej wobec pracownika dopuszczającego się nadużyć w zakresie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego stanowi sytuacja pracownika mianowanego zatrudnionego w urzędzie państwowym, który zgodnie z art. 34 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych⁶⁹⁷ ponosi odpowiedzialność porządkową lub dyscyplinarną za naruszenie obowiązków pracowniczych. Zważywszy, że niewłaściwe wykorzystywanie zwolnienia od pracy może być uznane za naruszenie obowiązku pracowniczego dbałości o dobro pracodawcy, zastosowanie środków odpowiedzialności porządkowej wobec pracownika urzędu państwowego jest dopuszczalne i uzasadnione.

Rozważenia wymaga natomiast kwestia ewentualnej odpowiedzialności dyscyplinarnej⁶⁹⁸ osób nadużywających świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

⁶⁹⁷ T. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 537, dalej jako „ustawa o pracownikach urzędów państwowych”.

⁶⁹⁸ Na temat odpowiedzialności dyscyplinarnej zob. T. Bakalarz, *Sankcje odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich* [w:] *Księga dla naszych kolegów: prace prawnicze poświęcone pamięci doktora Andrzeja Ciska, doktora Zygmunta Masternaka i doktora Marka Zagrosika* pod red. J. Mazurkiewicza, Wrocław 2013, s. 27-34; D. Bara, *Odpowiedzialność porządkowa i dyscyplinarna urzędnika państwowego* [w:] *Praworządność w dobie kryzysu* pod red. J. Lutego i R. Piestraka, Lublin 2013, s. 56-70; K. Ceglarska – Piłat, *Pojęcie i cechy charakterystyczne odpowiedzialności dyscyplinarnej w prawie polskim*, „*Studia Prawnicze*” nr 2/2015, s. 99-139; A. Czarnecka, *Materialne przesłanki odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich*, „*Prawo i Więź*” nr 2(4)/2013, s. 87-97; D. Dörre-Kolasa, *Odpowiedzialność porządkowa i dyscyplinarna pracowników* [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych* pod red. Z. Górala, Warszawa 2019, s. 500-510; K. R. Giętkowski, *Odpowiedzialność dyscyplinarna w prawie polskim*, Gdańsk 2013, ss. 379; R. Giętkowski, *O odpowiedzialności dyscyplinarnej pracowników samorządowych*, „*Gdańskie Studia Prawnicze*” nr 34/2015, s. 419-427; R. Giętkowski, *Odpowiedzialność dyscyplinarna nauczycieli akademickich. Doświadczenia i problemy*, PiP nr 1/2017, s. 125-126; A. Herzog, *Przepisy o odpowiedzialności dyscyplinarnej prokuratorów – uwagi de lege ferenda*, Prok. i Pr. nr 12/2008, s. 105-118; A. Herzog, *Odpowiedzialność dyscyplinarna prokuratorów – co trzeba zmienić?*, Prok. i Pr. nr 12/2013, s. 5-32; A. Jasiakiewicz, *Wzorzec sędziego a odpowiedzialność dyscyplinarna sędziów*, „*Studia Iuridica*” nr 46/2006, s. 123-147; A. Kamińska, *Odpowiedzialność dyscyplinarna nauczycieli w świetle regulacji zawartych w Karcie Nauczyciela i innych przepisach*, „*Studia Prawnicze i Administracyjne*” nr 3/2019, s. 17-21; A. Kledyńska, *Odpowiedzialność dyscyplinarna sędziów sądów powszechnych* [w:] *Odpowiedzialność prawna funkcjonariuszy publicznych. Wybrane zagadnienia* pod red. M. Giżyńskiej, D. Ossowskiej-Salamonowicz, F. Freitaga, M. Malessy, K. Pawikowskiego, Olsztyn 2017, s. 127-136; J. Kotłowska-Rudnik, *Zaostrzona odpowiedzialność dyscyplinarna sędziów*, „*Gazeta Prawna*” nr 108/2001; W. Kozielowicz, *Odpowiedzialność dyscyplinarna sędziów. Komentarz*, Warszawa 2005, s. 1-221; W. Kozielowicz, *Model, który się sprawdza (dot. odpowiedzialności dyscyplinarnej sędziów)*, „*Rzeczpospolita*” nr 58/2006; W. Kozielowicz, *Odpowiedzialność dyscyplinarna sędziów* [w:] *Etyka zawodów prawniczych w praktyce. Wzajemne relacje i oczekiwania* pod red. G. Borkowskiego, Lublin 2012, s. 142-153; W. Kozielowicz, *Odpowiedzialność dyscyplinarna sędziów, prokuratorów, adwokatów, radców prawnych i notariuszy*, Warszawa 2012, s. 1-432; T. Kuczyński, *O odpowiedzialności dyscyplinarnej pracowników*, PiP 9/2003, s. 58-67; B. Kurzępa, *Odpowiedzialność dyscyplinarna prokuratora*, „*Jurysta*” nr 3/1993, s. 8; K. Lisowski, *Postępowanie dyscyplinarne i*

Jej cechą charakterystyczną stanowi to, że stosowana jest nie tylko za naruszenie obowiązków pracowniczych, ale także etyczno-moralnych wynikających z zasad etyki lub godności zawodu⁶⁹⁹. Tego rodzaju sankcje ponoszą co do zasady pracownicy mianowani zatrudnieni w sektorze publicznym⁷⁰⁰. Z reguły odnosi się do pracowników, wobec których nie ma zastosowania odpowiedzialność porządkowa, ewentualnie uzupełnia ją jako środek dyscyplinujący pracownika⁷⁰¹, m. in. w odniesieniu do pracowników urzędów państwowych⁷⁰². Odpowiedzialność dyscyplinarna ma gwarantować należyte wykonywanie zawodu, ale też eliminować z zawodów lub funkcji zaufania publicznego osoby niespełniające nałożonych przez ustawodawcę standardów moralnych i etycznych⁷⁰³. Do czynów pociągających za sobą odpowiedzialność dyscyplinarną, zwanych przewinieniami dyscyplinarnymi oprócz naruszenia obowiązków służbowych, dyscypliny, zasad etyki

odpowiedzialność porządkowa w sprawach dotyczących nauczycieli, Warszawa-Kielce 2014, s. 1-34; K. Majcher, *Odpowiedzialność dyscyplinarna członka korpusu służby cywilnej jako funkcjonariusza publicznego* [w:] *Odpowiedzialność prawna funkcjonariuszy publicznych. Wybrane zagadnienia* pod red. M. Giżyńskiej, D. Ossowskiej-Salamonowicz, F. Freitaga, M. Malessy, K. Pawikowskiego, Olsztyn 2017, s. 73-84; L. Marciniak, *Odpowiedzialność porządkowa a odpowiedzialność dyscyplinarna nauczycieli*, Warszawa 2015, s. 1-137; E. Olejniczak – Szałowska, *W kwestii zakresu odpowiedzialności dyscyplinarnej członków korpusu służby cywilnej* [w:] *Odpowiedzialność administracji i w administracji* pod red. Z. Duniewskiej i M. Stahl, Warszawa 2013, s. 283-300; U. Piątkowska, *Odpowiedzialność dyscyplinarna sędziego w prawie polskim*, „Studenckie Zeszyty Naukowe” nr 13/2006, s. 26-36; M. Szablowska, *Odpowiedzialność dyscyplinarna członków korpusu służby cywilnej* [w:] *Administracja publiczna w III RP, dwie dekady doświadczeń* pod red. M. Mazuryka, S. Jaśkowskiego, Lublin 2011, s. 431-442; K. Szarkowska, *Odpowiedzialność dyscyplinarna członków korpusu służby cywilnej w orzecznictwie Wyższej Komisji Dyscyplinarnej Służby Cywilnej*, „Służba Cywilna” nr 8/2004, s. 113-132; O. Staciewińska, *Odpowiedzialność dyscyplinarna członków korpusu służby cywilnej* [w:] *System ochrony prawnej konkurencji* pod red. A. Giedrewicz-Niewińskiej, A. Piszcz, Toruń 2012, s. 175-187; I. Sierocka, *Odpowiedzialność dyscyplinarna a rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 k. p. z pracownikiem administracji publicznej* [w:] *Powszechne a szczególne prawo pracy* pod red. L. Florka, Warszawa 2016, s. 247-263; K. Stasiak, *Odpowiedzialność dyscyplinarna nauczycieli*, „Gazeta Prawna” nr 78/2001; Z. Sypniewski, *Odpowiedzialność dyscyplinarna jako odpowiedzialność prawa pracy* [w:] *Odpowiedzialność materialna pracowników w orzecznictwie Sądu Najwyższego* pod red. A. Michalec, Z. Sypniewskiego, Warszawa – Poznań 1993/1994, s. 108-121; T. Szewc, *Ocena istniejącego kształtu odpowiedzialności dyscyplinarnej pracowników samorządowych* [w:] *Stosunki pracy pracowników samorządowych* pod red. M. Steca, Warszawa 2008, s. 57-65; M. Szulc, *Istota i charakter prawny odpowiedzialności dyscyplinarnej członków służby cywilnej* [w:] *Odpowiedzialność prawna funkcjonariuszy publicznych. Wybrane zagadnienia* pod red. M. Giżyńskiej, D. Ossowskiej-Salamonowicz, F. Freitaga, M. Malessy, K. Pawikowskiego, Olsztyn 2017, s. 85-94; A. M. Świątkowski, *Niezawistość a odpowiedzialność dyscyplinarna sędziów*, PiZS nr 6/2020, s. 8-15; M. Wróblewski, *Polski system odpowiedzialności dyscyplinarnej sędziów w świetle standardów prawa Unii Europejskiej*, „Przegląd Prawa Konstytucyjnego” nr 4/2020, s. 183-200; R. Zagórski, *Odpowiedzialność dyscyplinarna urzędników służby cywilnej*, „Administracja Publiczna. Studia krajowe i międzynarodowe” nr 1/2003, s. 91-115;

⁶⁹⁹ W doktrynie dominuje pogląd, że odpowiedzialność dyscyplinarna stanowi odpowiedzialność quasi karną, zakorzenioną w prawie represyjnym. Ma to być środek przymusu państwowego, a dolegliwość z nim związana nie jest celem samym w sobie, ale ma zapewniać prawidłowe wykonywanie zadań publicznych. Tak m. in. E. Jurgielewicz-Delegacz, I. Sierocka, W. Witoszko, K. Żywolewska, *Odpowiedzialność w ...*, s. 121, 124.

⁷⁰⁰ D. Dörre-Kolasa, *Odpowiedzialność porządkowa i ...*, s. 509.

⁷⁰¹ E. Jurgielewicz-Delegacz, I. Sierocka, W. Witoszko, K. Żywolewska, *Odpowiedzialność w ...*, s., s. 121.

⁷⁰² Art. 34 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych. Zob. też E. Jurgielewicz-Delegacz, I. Sierocka, W. Witoszko, K. Żywolewska, *Odpowiedzialność w ...*, s. 121; D. Dörre-Kolasa, *Odpowiedzialność porządkowa i ...*, s. 509.

⁷⁰³ P. Czarnecki, *Postępowanie dyscyplinarne wobec osób wykonujących prawnicze zawody zaufania publicznego*, Warszawa 2013, s. 245.

zawodowej czy uchybienia godności zawodu, zaliczana jest obraza przepisów prawa, popełnienie przestępstwa lub wykroczenia⁷⁰⁴. Ustanie stosunku pracy z mianowania może być więc także rezultatem orzeczenia prawomocnej kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy. Powoduje ono wygaśnięcie więzi pracowniczej lub obowiązek pracodawcy dokonania czynności niezbędnej do zakończenia tego stosunku pracy⁷⁰⁵. Akty prawne regulujące stosunki pracy z mianowania, przewidują też szczególne wymogi co do postawy moralnej pracownika, w tym wymóg niekaralności czy niekaralności za określone przestępstwo, posiadania pełni praw publicznych itp.⁷⁰⁶ Stosunek pracy z mianowania charakteryzuje dobór pracowników w oparciu o specyficzne kryteria, takie jak: obywatelstwo polskie, nienaganna opinia, wysokie kwalifikacje czy legitymowanie się odpowiednim stażem zawodowym. Z racji stawianych wymogów, pracownicy mianowani mogą liczyć na szczególne uprawnienia, w tym ograniczenie możliwości zakończenia z nimi stosunków pracy⁷⁰⁷. W sytuacji, gdy osoba zatrudniona na podstawie mianowania przestanie spełniać chociażby jeden z tych wymogów, stanowić to może podstawę zakończenia z nią stosunku pracy.

Ustalenie czy pracownik nadużywający świadczeń z ubezpieczenia społecznego może z tego powodu ponieść odpowiedzialność dyscyplinarną, wymaga przeanalizowania pod tym kątem poszczególnych pragmatyk służbowych.

Zainicjowanie postępowania dyscyplinarnego wobec nauczyciela mianowanego i skazanie go w jego toku na karę prowadzącą do wygaśnięcia stosunku pracy z mianowania z mocy prawa jest możliwe w okolicznościach wskazanych w art. 26 ust. 1 Karty Nauczyciela⁷⁰⁸. Wymienione w tym przepisie sytuacje pokrywają się w części z przyczynami rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, o których mowa w art. 52 §1 k. p.⁷⁰⁹ W przypadku nadużycia świadczeń z ubezpieczenia chorobowego można rozważyć zmaterializowanie się przesłanki wygaśnięcia stosunku pracy z mianowania.

⁷⁰⁴ E. Jurgielewicz-Delegacz, I. Sierocka, W. Witoszko, K. Żywolewska, *Odpowiedzialność w ...*, s. 124 i 129. W doktrynie proponowano też rozróżnienie deliktu dyscyplinarnego jako czynu objętego zakazem formalnym bardziej ogólnej natury i przewinienia dyscyplinarnego jako odpowiednika przestępstwa w prawie karnym, tj. czynu dyscyplinarnie bezprawnego, społecznie szkodliwego w stopniu więcej niż znikomym i zawinionym. Tak m. in. R. Giętkowski, *Odpowiedzialność dyscyplinarna w prawie polskim*, Gdańsk 2013, s. 185.

⁷⁰⁵ E. Mazurczak-Jasińska, *Rozwiązanie ...*, s. 89.

⁷⁰⁶ H. Lewandowski, *Stosunek pracy na podstawie umowy o pracę regulowany przepisami szczególnymi (pragmatykami pracowniczymi)* [w:] *Problemy zatrudnienia we współczesnym ustroju pracy. Księga jubileuszowa na 55-lecie pracy naukowej i dydaktycznej Profesora Włodzimierza Piotrowskiego* pod red. Z. Niedbały, M. Skąpskiego, Poznań 2009, s. 128.

⁷⁰⁷ R. Seler, *Stosunek pracy na podstawie mianowania* [w:] *Encyklopedia Podręczna Prawo na co dzień. Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych* pod red. R. Korolca, Warszawa 1975, s. 80.

⁷⁰⁸ Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (t. j. Dz. U. z 2019 r. poz. 2215 ze zm.), dalej jako „Karta Nauczyciela”.

⁷⁰⁹ M. Szymańska, *Karta Nauczyciela. Komentarz*, LEX/el. 2018.

Niewłaściwe wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego mogłoby być także rozważane w kontekście odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczyciela na podstawie art. 75 ust. 1 Karty Nauczyciela⁷¹⁰. Jediną przesłanką, która mogłaby wchodzić w grę jako podstawa wszczęcia postępowania dyscyplinarnego wobec nauczyciela jest uchybienie godności zawodu nauczyciela. Działalność nauczyciela, którą można byłoby zakwalifikować jako uchybienie godności zawodu powinna mieć co do zasady bezpośredni związek ze sferą wykonywania zawodu nauczyciela, tj. nauczaniem i wychowywaniem. Dopuszczanie się nadużyć w zakresie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego może zaś być uznane za tego typu delikt, gdyż wykorzystując zwolnienie lekarskie do innych celów niż leczenie, nauczyciel daje uczniom zły przykład. Rodzaj sankcji dyscyplinarnej wobec nauczyciela, dopuszczającego się uchybienia godności zawodu, uzależniony jest od kategorii zachowań stanowiących przejaw uchybienia godności zawodu nauczyciela, np. od tego czy zachowanie to polega na niestosowaniu się do zaleceń lekarskich, pracy zarobkowej, czy też podjęciu incydentalnej, wymuszonej okolicznościami aktywności zarobkowej. Wydaje się, że za tego rodzaju aktywność wobec nauczyciela może zostać zastosowana wyłącznie najłagodniejsza kara dyscyplinarna, tj. nagana z ostrzeżeniem (art. 76 ust. 1 pkt 1 Karty Nauczyciela).

Na odpowiedzialność dyscyplinarną w związku z dopuszczeniem się nadużyć w zakresie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego naraża się także nauczyciel akademicki. Zgodnie bowiem z art. 275 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce⁷¹¹ nauczyciel akademicki podlega odpowiedzialności dyscyplinarnej za czyn uchybiający obowiązkom nauczyciela akademickiego lub godności zawodu nauczyciela akademickiego. Niewłaściwe wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego stanowi raczej delikt dyscyplinarny polegający na uchybieniu godności zawodu nauczyciela akademickiego. Skazanie w postępowaniu dyscyplinarnym oraz kary, które mogą zostać orzeczone wobec nauczyciela akademickiego dopuszczającego się powyższych nadużyć (art. 276 ust. 1 pkt 1-5 prawa o szkolnictwie wyższym i nauce), nie będzie prowadziło do wygaśnięcia więzi pracowniczej takiego nauczyciela akademickiego. Brak jest bowiem co do zasady podstaw do orzeczenia wobec takiego nauczyciela akademickiego kary wydalenia z pracy w uczelni. Za uchybienie godności zawodu nauczyciela akademickiego Mogłaby zostać orzeczona kara upomnienia lub nagany.

⁷¹⁰ Zgodnie bowiem z art. 75 Karty Nauczyciela nauczyciele ponoszą odpowiedzialność dyscyplinarną za uchybienia godności zawodu nauczyciela lub obowiązkom zawodowym, o których mowa w art. 6 Karty Nauczyciela. Zob. szerzej E. Jurgielewicz-Delegacz, I. Sierocka, W. Witoszko, K. Żywolewska, *Odpowiedzialność w ...*, s. 132.

⁷¹¹ T. j. Dz. U. z 2021 r. poz. 478 ze zm., dalej jako „Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce”.

Kolejną pragmatyką służbową zawierającą regulację dotyczącą odpowiedzialności dyscyplinarnej jest ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych⁷¹². Zachowanie sędziego mające znamiona niewłaściwego wykorzystywania zwolnienia lekarskiego można uznać za uchybienie godności urzędu (art. 107 §1 pkt 5 i §2 p.o.u.s.p.)⁷¹³. Sędzia, który dopuścił się nadużyć w powyższym zakresie, może się zasadniczo spotkać jedynie z reakcją w postaci pociągnięcia go do odpowiedzialności dyscyplinarnej. Zastosowanie wobec niego określonej kary dyscyplinarnej może doprowadzić do wygaśnięcia stosunku zatrudnienia sędziego (art. 68 §2 p.o.u.s.p.). O ile jednak zachowanie sędziego świadczące o dopuszczeniu się nadużyć w zakresie wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy może doprowadzić do wszczęcia przeciwko sędziemu postępowania dyscyplinarnego i orzeczenia kar dyscyplinarnych upomnienia lub nagany (art. 109 §1 pkt 1 i 2 p.o.u.s.p.), to brak podstaw do ukarania sędziego za taki czyn karą złożenia z urzędu. Jest to bowiem najsurowsza kara dyscyplinarna, która powinna być orzekana za najpoważniejsze naruszenia prawa oraz zasad etyki zawodowej.

Z punktu widzenia sankcji dyscyplinarnych mogących mieć zastosowanie w związku z nadużywaniem zwolnienia lekarskiego przez prokuratora rozważenia wymaga odwołanie prokuratora⁷¹⁴, wywierające skutek w postaci wygaśnięcia stosunku służbowego. Podstawowe przesłanki fakultatywnego odwołania ze stanowiska prokuratora powszechnej jednostki organizacyjnej prokuratury lub prokuratora Instytutu Pamięi Narodowej określa przepis art. 93 §1 ustawy z dnia 28 stycznia 2016 r. Prawo o prokuraturze⁷¹⁵. Stosownie do niego Prokurator Generalny może odwołać ze stanowiska prokuratora, jeżeli ten, pomimo dwukrotnego ukarania przez sąd dyscyplinarny karą dyscyplinarną inną niż upomnienie, popełnił przewinienie służbowe, w tym dopuścił się oczywistej obrazy przepisów prawa lub uchybił godności urzędu prokuratora. Wynika stąd, że odwołać można prokuratora, przeciwko któremu dwukrotnie prowadzono postępowanie dyscyplinarne i który w jego wyniku został dwukrotnie ukarany karami dyscyplinarnymi poważniejszymi niż kara upomnienia, jeśli po

⁷¹² T. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 2072, dalej jako „p.o.u.s.p.”.

⁷¹³ B. Cudowski, *Dodatkowe zatrudnienie ...*, s. 236-237.

⁷¹⁴ W doktrynie instytucję odwołania prokuratora uznaje się za jedną z najsurowszych kar, w związku z czym postuluje się wprowadzenie do procedury odwołania z tego stanowiska wszystkich zabezpieczeń procesowych obowiązujących w toku postępowania dyscyplinarnego. W Karcie Rzymskiej natomiast podkreśla się konieczność ograniczenia stosowania odwołania, wprowadzenia w ustawie jasnych i przejrzystych jego przesłanek, zabezpieczających przed dyskryminacją i poddających się kontroli. Szerzej na ten temat zob. M. Szeroczyńska, *Międzynarodowy standard statusu i organizacji prokuratury a najnowsze zmiany polskiego porządku prawnego*, „Czasopismo Prawa Karnego i Nauk Penalnych”, Rok XXI, nr 2/2017, s. 126.

⁷¹⁵ T. j. Dz. U. z 2021 r. poz. 66, dalej jako „Prawo o prokuraturze”.

raz kolejny - tj. po raz trzeci - popełnił przewinienie służbowe⁷¹⁶. Przedstawiciele doktryny⁷¹⁷ zwracają uwagę, że w związku z tym odwołanie prokuratora jest możliwe tylko w przypadku wyjątkowo ciężkiego, ponawiającego się przewinienia dyscyplinarnego. Przyjęta przez ustawodawcę konstrukcja odwołania prokuratora nie prowadzi do zakończenia stosunku służbowego z chwilą jego odwołania. Ustaje on dopiero po upływie 3 miesięcy od daty doręczenia prokuratorowi zawiadomienia o odwołaniu, o ile nie wniósł on o ustalenie krótszego okresu. Do ustania stosunku służbowego prokuratora w tych okolicznościach dochodzi więc wskutek wygaśnięcia jego stosunku służbowego z upływem czasu (art. 93 §3 Prawa o prokuraturze). Przepisy prawa o prokuraturze nie przewidują natomiast procedury dotyczącej odwołania Prokuratora Generalnego. Może on zostać pozbawiony stanowiska wyłącznie przez premiera lub parlament w trybie udzielenia wotum nieufności. Pozbawienie Prokuratora Generalnego stanowiska w pierwszym z wymienionych trybów może nastąpić w każdej chwili z każdego powodu, a nawet bez takiego powodu⁷¹⁸.

Dopuszczenie się przez prokuratora nadużyć w zakresie korzystania ze zwolnienia lekarskiego lub wyłudzenia wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy może zostać uznane za delikt dyscyplinarny. Takie zachowanie prokuratora można zakwalifikować wyłącznie jako uchybienie godności urzędu prokuratora (art. 137 §1 pkt 5 Prawa o prokuraturze). Do tej kategorii zaliczane są nie tylko przestępstwa, ale także zachowania stanowiące naruszenie zasad moralnych czy społecznych. Sankcja w postaci wygaśnięcia stosunku służbowego prokuratora może zaś zostać zastosowana w przypadku prawomocnego orzeczenia sądu dyscyplinarnego⁷¹⁹ o wydaleniu ze służby prokuratorskiej. Orzeczenie tego rodzaju powoduje z mocy prawa utratę stanowiska prokuratora stosownie do art. 93 §4 prawa o prokuraturze. Uchybienie godności urzędu prokuratora polegające na niewłaściwym korzystaniu ze zwolnienia od pracy nie uzasadnia jednak orzeczenia przez sąd dyscyplinarny kary wydalenia prokuratora ze służby prokuratorskiej, stosowanej w przypadku wyjątkowo rażących

⁷¹⁶ W piśmiennictwie podnosi się, że rozwiązanie to nie odpowiada standardom międzynarodowym. Odwołanie prokuratora nie jest bowiem uzależnione od skazania lub ukarania prokuratora po raz trzeci za popełnienie przewinienia dyscyplinarnego. Brak jest też możliwości zaskarżenia aktu odwołania. Za niewystarczające uważa się prawo odwołania od rozwiązania stosunku pracy do sądu pracy. Zob. szerzej M. Szeroczyńska, *Międzynarodowy standard ...*, s. 137.

⁷¹⁷ A. Kiełtyka, W. Kotowski i A. Ważny, *Prawo o ...*, LEX/el.

⁷¹⁸ M. Szeroczyńska, *Międzynarodowy standard ...*, s. 123.

⁷¹⁹ Międzynarodowe regulacje prawne takie jak: Rekomendacja 2000 i Karta Rzymska ustanawiają standardy postępowania dyscyplinarnego w stosunku do prokuratorów. Wskazują one na konieczność wprowadzenia gwarancji uczciwego i obiektywnego postępowania dyscyplinarnego, możliwości odwołania do niezależnego i bezstronnego organu, a także prawa prokuratora do bycia wysłuchanym w toku postępowania dyscyplinarnego. Więcej na ten temat zob. M. Szeroczyńska, *Międzynarodowy standard ...*, s. 126-127.

naruszeń prawa. Za tego rodzaju postępowanie prokurator może się spotkać z sankcją upomnienia lub nagany (art. 142 §1 pkt 1 i 2 Prawa o prokuraturze).

Nadużywanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego przez członka korpusu służby cywilnej spełnia kryteria deliktu dyscyplinarnego. Przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej⁷²⁰ przewidują zaś obowiązek wszczęcia postępowania dyscyplinarnego w sytuacji naruszenia obowiązków członka korpusu służby cywilnej⁷²¹ i wygaśnięcie stosunku pracy urzędnika służby cywilnej jako konsekwencję najsurowszej kary dyscyplinarnej w postaci wydalenia z pracy w urzędzie⁷²². O ile nadużywanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego może stanowić podstawę wszczęcia postępowania dyscyplinarnego w związku z uchybieniem godności urzędu, to brak jest co do zasady podstaw do orzeczenia w toku postępowania dyscyplinarnego za tego typu naruszenie najsurowszej kary – wydalenia z pracy w urzędzie. Uzasadnione byłoby co najwyżej ukaranie ubezpieczonego karą upomnienia, nagany lub pozbawienie możliwości awansowania przez okres dwóch lat na wyższy stopień służbowy (art. 114 ust. 1 pkt 1-3 u.o.s.c.). Nadużywanie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego przez urzędnika nie będzie z reguły cechowało się bowiem tak znacznym nasileniem złej woli, aby można było stosować najsurowszą karę orzeczaną w postępowaniu dyscyplinarnym. W kontekście naruszania obowiązków członka korpusu służby cywilnej podnoszono wątpliwości co do zupełnego charakteru regulacji tej sankcji dyscyplinarnej z punktu widzenia ustania stosunku pracy z członkiem korpusu służby cywilnej oraz dopuszczalności rozwiązania stosunku pracy z mianowania w sytuacji, gdy przeciwko urzędnikowi nie zostało wszczęte postępowanie dyscyplinarne w związku z naruszeniem przez niego obowiązków członka korpusu służby cywilnej⁷²³. W mojej ocenie, na akceptację

⁷²⁰ T. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 265, dalej jako „u.o.s.c.”.

⁷²¹ J. Stelina, *Mianowanie* [w:] *Leksykon prawa pracy. 100 podstawowych pojęć*, pod red. J. Steliny, Warszawa 2008, s. 87. Wymieniano wśród nich godne zachowanie urzędnika w służbie i poza nią, a także ograniczenie dopuszczalności podejmowania dodatkowego zatrudnienia. Rozbudowane obowiązki urzędnika miały na celu zagwarantowanie prawidłowej realizacji zadań publicznych. Tak Ł. Pisarczyk, *Umowa o pracę jako ...*, s. 225-226. Zob. też m. in. B. Cudowski, *Dodatkowe zatrudnienie ...*, s. 44-45.

⁷²² W świetle art. 114 ust. 4 ustawy zakaz zajmowania stanowiska urzędnika korpusu służby cywilnej skutkuje zakazem ubiegania się o zatrudnienie w korpusie służby cywilnej przez okres pięciu lat. Tak m. in. J. Stelina, *Mianowanie ...*, s. 87.

⁷²³ Stanowisko judykatury w tej kwestii podlegało ewolucji. Początkowo Sąd Najwyższy prezentował pogląd, że kształt odpowiedzialności dyscyplinarnej członków korpusu służby cywilnej stanowi całościową regulację ustania ich stosunku pracy. Uznawano, że zakończenie stosunku pracy z urzędnikiem korpusu służby cywilnej z uwagi na zawinione naruszenie przez niego obowiązków członka tego korpusu może mieć miejsce wyłącznie na podstawie orzeczenia w postępowaniu dyscyplinarnym kary wydalenia z pracy w urzędzie (Wyroki SN z 11.03.2008 r. (II PK 177/07), OSNP nr 11-12/2009, poz. 139; 07.04.2010 r. (I PK 206/09), LEX nr 602667; 06.04.2011 r. (II PK 253/10), LEX nr 852549). Odmienny pogląd zajął SN w wyroku z 02.07.2009 r. (II PK 316/08), LEX nr 533093. Zyskał on zwolenników wśród przedstawicieli doktryny (J. Szmít, *Glosa do wyroku SN z dnia 19.04.2012 r.*, ..., s. 81-82), poszukujących argumentów za jego trafnością w wykładni systemowej oraz dopuszczających rozwiązanie stosunku pracy z członkiem korpusu służby cywilnej zatrudnionym na

zasługuje pogląd o możliwości rozwiązania stosunku pracy z urzędnikiem służby cywilnej naruszającym podstawowe obowiązki członka korpusu służby cywilnej mimo nieprzeprowadzenia postępowania dyscyplinarnego. Może się bowiem okazać, że naruszenie tych obowiązków doprowadzi do orzeczenia kary dyscyplinarnej, która nie będzie miała wpływu na trwanie stosunku pracy z mianowania, a kontynuowanie zatrudniania takiego urzędnika będzie nieuzasadnione z punktu widzenia dobra urzędu.

W odniesieniu do pracownika mianowanego zatrudnionego w urzędzie państwowym w związku z niewłaściwym wykorzystywaniem zwolnienia lekarskiego możliwe będzie oprócz zastosowania odpowiedzialności porządkowej, także wszczęcie postępowania dyscyplinarnego. Nadużywanie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego może bowiem być kwalifikowane jako naruszenie obowiązków pracowniczych. Wszczęte postępowanie dyscyplinarne i orzeczone w jego toku kary co do zasady nie będą jednak prowadzić do rozwiązania stosunku pracy z mianowanym pracownikiem urzędu państwowego z jego winy bez wypowiedzenia. Niewłaściwe wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego nie uzasadnia bowiem z reguły orzeczenia kary wydalenia z pracy w urzędzie. Może natomiast prowadzić do zastosowania wobec pracownika urzędu państwowego - dopuszczającego się nadużyć w zakresie zasiłku chorobowego – kary porządkowej w postaci upomnienia (art. 34 ust. 2 ustawy o pracownikach urzędów państwowych) albo kary dyscyplinarnej nagany, nagany z ostrzeżeniem albo nagany z pozbawieniem możliwości awansowania przez okres do dwóch lat do wyższej grupy wynagrodzenia lub na wyższe stanowisko (art. 34 ust. 3 pkt 1-3 ustawy o pracownikach urzędów państwowych).

Analiza wybranych pragmatyk służbowych prowadzi do wniosku, że możliwe jest kwalifikowanie zachowań pracowników polegających na nadużywaniu świadczeń z ubezpieczenia chorobowego jako deliktów dyscyplinarnych uzasadniających wszczęcie postępowania dyscyplinarnego. Dopuszczenie się takich zachowań może prowadzić do orzeczenia wobec nich kar dyscyplinarnych upomnienia, nagany albo nagany z ostrzeżeniem lub ograniczenia im możliwości awansowania przez czas określony. Zastosowane kary dyscyplinarne wyjątkowo mogą doprowadzić do ustania stosunku pracy pracowników dopuszczających się nadużyć w tej sferze.

Wśród norm prawa pracy przedstawiciele doktryny wyróżniają ponadto dolegliwości, które wprawdzie nie stanowią form ściśle rozumianej odpowiedzialności, ale niewątpliwie

podstawie mianowania także w sytuacji, gdy nie wszczęto przeciwko niemu postępowania dyscyplinarnego. Akceptacja tego stanowiska prowadzi do osłabienia stabilizacji zatrudnienia członków korpusu służby cywilnej.

pełnią taką funkcję, np. rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k. p.⁷²⁴ Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika kwalifikowane jest jako szczególnie rodzaj odpowiedzialności przewidziany w przepisach powszechnego prawa pracy⁷²⁵. Przedstawiciele doktryny uznają je powszechnie za sankcję z zakresu prawa pracy. Pod pewnymi względami instytucja ta ma taki charakter. Nie stanowi jej jednak z punktu widzenia systematyki tego działu prawa. Świadczy o tym jej uregulowanie w innym rozdziale niż ten dotyczący odpowiedzialności pracowniczej⁷²⁶. Za traktowaniem tego sposobu zakończenia stosunku pracy jako jednej z form odpowiedzialności pracowniczej przemawiają jego cechy, okoliczności, w których ma zastosowanie oraz znaczna dolegliwość⁷²⁷.

Zakończenie stosunku pracy w trybie natychmiastowym z winy pracownika - stanowiące najbardziej dolegliwy dla pracownika sposób rozwiązania umowy o pracę z racji utraty źródła zarobkowania praktycznie z dnia na dzień - mieści się w zakresie wyłącznych kompetencji pracodawcy⁷²⁸. Nie może być jednak uznane za uzasadnione, jeśli naruszenie obowiązków pracowniczych nie było wynikiem złej woli czy rażącego niedbalstwa pracownika, ale błędnego przekonania o działaniu w interesie pracodawcy⁷²⁹. Dolegliwe skutki społeczne i ekonomiczne związane z takim zakończeniem stosunku pracy prowadzą do wniosku, że ten tryb rozwiązywania stosunku pracy jest ściśle reglamentowany i ma zastosowanie tylko, gdy oczekiwanie na jego zakończenie przez okres wypowiedzenia lub do końca obowiązywania umowy o pracę byłoby niewskazane⁷³⁰. Zdaniem przedstawicieli judykatury ma to być środek nadzwyczajny, wykorzystywany wyjątkowo i z dużą ostrożnością⁷³¹. Warunkami jego zastosowania są bezprawność działania pracownika oraz jego zawinione zachowanie stanowiące przejaw winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa⁷³². Z

⁷²⁴ W. Sanetra, *Prawo pracy ...*, s. 157-158; E. Jurgielewicz-Delegacz, I. Sierocka, W. Witoszko, K. Żywolewska, *Odpowiedzialność w ...*, s. 21; W. Sanetra, *Odpowiedzialność za naruszenie ...*, s. 320; W. Sanetra, *Odpowiedzialność pracownika ...*, s. 89.

⁷²⁵ I. Sierocka, *Odpowiedzialność dyscyplinarna a rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 k. p. z pracownikiem administracji publicznej* [w:] *Powszechnie a szczególne prawo pracy* pod red. L. Florka, Lex/el. 2016. Zob. też W. Sanetra, *Odpowiedzialność według ...*, s. 17.

⁷²⁶ Normy sankcjonujące prawa pracy umieszczane są wprawdzie także w innych rozdziałach kodeksu pracy, np. dotyczącym wynagrodzenia za pracę, a wynika to z ich związku z tym działem, jak np. instytucji potrąceń z wynagrodzenia za pracę z wynagrodzeniem za pracę

⁷²⁷ K. Gonera, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika*, SP nr 8/2005, s. 14.

⁷²⁸ M. Latos-Miłkowska, *Rozwiązywanie ...*, s. 73. Podobnie J. Jończyk, *Prawo ...*, s. 277.

⁷²⁹ Wyrok SN z 2.06.1997 r. (I PKN 193/97), OSNAPiUS nr 9/1998, poz. 269; E. Przedwojska, *Tezy bieżących orzeczeń. Sprawy z zakresu prawa pracy*, „Biuletyn Sądu Najwyższego. Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych” nr 4/2018, s. 30.

⁷³⁰ T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2012, s. 168-169; A. Michalska, T. Radziński, *Zawarcie i rozwiązanie ...*, s. 160.

⁷³¹ Tak SN w wyroku z 02.06.1997 r. (I PRN 193/97), OSNAPiUS nr 9/1998, poz. 269.

⁷³² Wyrok SN z 23.09.1997 r. (I PKN 274/97), OSNP nr 13/1999, poz. 396; 19.03.1998 r. (I PKN 570/97), OSNP nr 5/1999, poz. 163 oraz 19.08.1999 r. (I PKN 188/99), OSNP nr 22/2000, poz. 818.

tych względów rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k. p. zawsze stanowi konsekwencję wysoce ujemnej oceny zachowania pracownika, prowadzącej do dalszych negatywnych skutków w sferze prawa pracy⁷³³.

Za rodzaj odpowiedzialności pracowniczej uznaje się też wypowiedzenie definitywne i zmieniające jeśli jego przyczyną było zawinione zachowanie pracownika⁷³⁴. W odniesieniu do osób świadczących pracę w oparciu o pracownicze tytuły ubezpieczenia⁷³⁵ jako potencjalną konsekwencję niewłaściwego wykorzystywania zwolnienia od pracy można więc wskazać rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z ich winy.

Innymi środkami prawnymi stosowanymi w razie nagannego zachowania się pracownika są: potrącenie premii, pozbawienie lub zmniejszenie wysokości wynagrodzenia za wadliwe wykonanie z winy pracownika produktów lub usług itp.⁷³⁶

Najczęściej spotykanym w praktyce sposobem reakcji na przypadki nadużywania zasiłku chorobowego pozostającym w gestii pracodawcy wydaje się rozwiązanie stosunku pracy.

W kontekście skutków niewłaściwego wykorzystywania zwolnienia lekarskiego rodzi się też pytanie o możliwość łączenia kilku rodzajów odpowiedzialności za ten sam czyn, np. odpowiedzialności pracowniczej i karnej, cywilnej i karnej, służbowej i cywilnej itd. Wątpliwości te wynikają z założenia, że nikt nie może być karany za ten sam czyn dwa razy. W przypadku kumulowania różnych rodzajów odpowiedzialności istnieje zaś ryzyko zastosowania nadmiernej represji. Nadużycia w zakresie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, podobnie jak inne przypadki nadużycia prawa, rodzą skutki prawne w różnych dziedzinach prawa. W związku z tym, zasadne jest stosowanie sankcji we wszystkich tych obszarach, na które wpływ wywarło działanie stanowiące przejaw tego nadużycia. Brak jest podstaw do wyłączenia odpowiedzialności w odniesieniu do niektórych z nich lub ograniczanie jej do pewnych obszarów aktywności pracownika. Wykonywanie pracy zarobkowej w okresie orzeczonej niezdolności do pracy lub wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem stanowi bowiem nie tylko nadużycie z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych. Może też wyczerpywać znamiona przestępstwa oszustwa z art. 286 §1 k. k. i prowadzić do pociągnięcia takiego pracownika do odpowiedzialności karnej z racji popełnienia powyższego przestępstwa. Zakładając dopuszczalność rozwiązania z takim

⁷³³ Z. Salwa, *Prawo pracy ...*, s. 133-134.

⁷³⁴ W. Sanetra, *Odpowiedzialność za naruszenie norm ...*, s. 322.

⁷³⁵ Do tej kategorii ubezpieczonych zaliczają się pracownicy w rozumieniu art. 2 k. p., a więc osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

⁷³⁶ W. Sanetra, *Odpowiedzialność według ...*, s. 43.

pracownikiem stosunku pracy w jednym z przewidzianych w kodeksie pracy trybów, powyższe nadużycie prowadzi też do odpowiedzialności pracowniczej. W doktrynie panuje pogląd o dopuszczalności takiego zbiegu środków dyscyplinujących⁷³⁷. Stanowisko to potwierdza dodatkowo fakt, że zachowania pracownika świadczące o niewłaściwym wykorzystywaniu zwolnienia lekarskiego prowadzą do określonych rezultatów tak w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych, jak i prawa pracy. Tym samym odstąpiono od wcześniejszego poglądu o niedopuszczalności stosowania restrykcji przewidzianych w prawie pracy wobec pracownika, który dopuścił się nadużyć w sferze ubezpieczeń społecznych⁷³⁸. Powyższe prowadzi do wniosku, że pracownik nadużywający zasiłku chorobowego może zostać pozbawiony prawa do tego świadczenia w ramach sankcji z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych, ale także ponieść odpowiedzialność karną jeśli jego czyn wyczerpywał znamiona przestępstwa oszustwa, a ostatecznie także stracić pracę wskutek rozwiązania z nim stosunku pracy przez pracodawcę.

W mojej ocenie na akceptację zasługuje pogląd o dopuszczalności stosowania wobec pracownika nadużywającego świadczeń z ubezpieczenia społecznego sankcji dotyczących wszystkich sfer jego działalności. Jeśli jego czyn wywiera wpływ na stosunki z różnych gałęzi prawa, trudno bowiem znaleźć uzasadnienie dla odmowy zastosowania wobec niego środków dyscyplinujących charakterystycznych dla każdej z tych dziedzin. Określona akcja powinna się spotkać z natychmiastową reakcją w tej samej sferze, w której wywołuje skutki. Oczywiście, kumulacja konsekwencji prawnych określonego zachowania będzie mogła mieć miejsce tylko, jeśli normy prawne w przepisach różnych dziedzin prawa będą sankcjonowały tożsamą aktywność.

O ile w doktrynie akceptowany jest pogląd, że rozwiązanie stosunku pracy stanowi sankcję z zakresu prawa pracy, to sama kwestia dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem, który dopuścił się nadużycia świadczeń z ubezpieczenia chorobowego oraz trybu jego rozwiązania budzi wątpliwości. Przed zmianą treści art. 52 k. p. część przedstawicieli piśmiennictwa charakter takiej restrykcji jako „środka moralnie dokuczliwego” przypisywała jedynie możliwości jej rozwiązania w trybie natychmiastowym. Było to konsekwencją zaliczenia dopuszczenia się nadużyć w sferze ubezpieczeń społecznych

⁷³⁷ T. Chauvin, T. Stawecki i P. Winczorek, *Wstęp do prawoznawstwa*, Warszawa 2014, s. 290.

⁷³⁸ Z. Salwa, *Ciągłość pracy* [w:], *Podstawowe problemy prawa pracy*, pod red. Z. Salwy, W. Szuberta, M. Świącieckiego, Warszawa 1957.

do ciężkich naruszeń podstawowych obowiązków pracownika stanowiących podstawę rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia⁷³⁹.

2. Zwolnienie pracownika nadużywającego świadczeń z ubezpieczenia chorobowego w prawie polskim

2.1. Regulacje prawne okresu międzywojennego

W okresie międzywojennym obowiązywały na ziemiach polskich trzy akty prawne, regulujące stosunki pracy poszczególnych kategorii pracowników, w tym sposób i przesłanki ich rozwiązania.

Jedną z nich stanowiło rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych⁷⁴⁰. Przewidywało ono trzy tryby rozwiązania stosunku pracy: porozumienie stron (art. 26 pkt 6 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych), wypowiedzenie z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia przez jedną ze stron (art. 26 pkt 4 powyższego rozporządzenia) oraz niezwłoczne rozwiązanie umowy z ważnych przyczyn przez pracodawcę (art. 32 tego rozporządzenia). W odniesieniu do porozumienia stron ustawodawca nie wprowadził żadnych ograniczeń, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem - nie sprecyzował przesłanek jego zastosowania. Natomiast prawo pracodawcy do niezwłocznego rozwiązania umowy z pracownikiem umysłowym uzależniono od ważnych przyczyn. Katalog tych sytuacji nie miał jednak charakteru zamkniętego. W art. 32 rozporządzenia o umowie o pracę z pracownikiem umysłowym nie wymieniono wprost przypadku dopuszczenia się przez pracownika umysłowego nadużyć w sferze ubezpieczenia chorobowego. Było to prawdopodobnie rezultatem tego, że w okresie obowiązywania tej regulacji prawnej, pracownik mógł zostać pozbawiony prawa do zasiłku chorobowego, gdy pouczony o skutkach swego zachowania odmówił poddania się leczeniu szpitalnemu w związku z chorobą zakaźną (na podstawie art. 28 ust. III ustawy z dnia 19 maja 1920 r., a od 01.01.1934 r. art. 103 ust. 3 ustawy scaleniowej). Zaliczenie tego typu zaniechań do ważnych przyczyn uzasadniających niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem umysłowym było wątpliwe. Podstawową zasadą była i jest bowiem swoboda pacjenta co do podjęcia leczenia i

⁷³⁹ I. Jędrasik-Jankowska, *Zasiłek chorobowy ...*, s. 153. Zob. też orzeczenie SN z 15.07.1963 r. (II PR 450/62), NP nr 12/1964; J. Szczerski, *Podstawowe problemy rozwiązywania umowy o pracę bez wypowiedzenia*, PiZS nr 10-11/1975; W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1980, s. 142.

⁷⁴⁰ Dz. U. nr 35, poz. 323, dalej jako „rozporządzenie o umowie o pracę pracowników umysłowych”.

stosowanych metod. Wydaje się więc, że opisane wyżej zachowanie mogło stanowić co najwyżej podstawę rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron lub za wypowiedzeniem.

Kolejnym aktem prawnym regulującym problematykę zakończenia stosunku pracy było rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników⁷⁴¹. Przewidywało ono możliwość rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem, przy czym w przepisach nie określono warunków uprawniających do działań w tym zakresie. Pracodawcy przyznano ponadto prawo do niezwłocznego zakończenia umowy o pracę z robotnikiem z jego winy m. in. jeżeli robotnik dopuszczał się względem pracodawcy, swych przełożonych lub względem członków rodziny pracodawcy i przełożonych czynnych zniewag lub ciężkich obraz (art. 18 pkt a rozporządzenia o umowie o pracę robotników), mimo przestrogi nie zachowywał przepisów, niezbędnych dla zapewnienia bezpieczeństwa pracy i całości zakładu pracy (art. 18 pkt b tego rozporządzenia), dopuścił się kradzieży, przywłaszczenia lub rozmyślnego uszkodzenia mienia pracodawcy (art. 18 pkt c powyższego rozporządzenia). Do kategorii zdarzeń uzasadniających niezwłoczne rozwiązanie stosunku pracy nie zaliczano jednak nadużywania przez pracownika świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Żaden z rodzajów nagannych zachowań wymienionych w art. 18 rozporządzenia o umowie o pracę robotników, nie odnosił się bowiem do tego typu nadużyć. Poza tym pracodawca był uprawniony do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę przed upływem terminu bez zachowania obowiązujących okresów wypowiedzenia z ważnych powodów lub z winy przeciwnej strony, przy czym w razie sporu o istnieniu ważnych powodów lub winy rozstrzygał sąd (art. 15 rozporządzenia o umowie o pracę robotników). Próbę zdefiniowania ważnych powodów uzasadniających powyższy tryb zakończenia stosunku pracy z robotnikiem podjął ustawodawca w art. 16 omawianego rozporządzenia odwołując się do okoliczności, które ze względu na dobre obyczaje lub zasady dobrej wiary upoważniały jedną ze stron do odstąpienia od umowy. Wydaje się, że właśnie ten ostatni przepis mógłby teoretycznie stanowić podstawę niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z winy robotnika nadużywającego świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Odmowie poddania się leczeniu szpitalnemu lub niestosowaniu się do postanowień regulaminu chorych czy poleceń lekarza trudno jednak przypisać przymiot zachowania sprzecznego z dobrymi obyczajami czy też zasadami dobrej wiary. Zaniechań w zakresie

⁷⁴¹ Dz. U. nr 35, poz. 324 ze zm., dalej jako „rozporządzenie o umowie o pracę robotników”.

zaleconego leczenia, nie można więc uznawać za ważną przyczynę uzasadniającą niezwłoczne rozwiązanie stosunku pracy z robotnikiem.

Kwestia rozwiązania stosunku pracy uregulowana została też w kodeksie zobowiązań. Stosownie do art. 469 §1 k. z. możliwe było rozwiązanie za wypowiedzeniem przez każdą ze stron umowy o pracę, której czas trwania nie był oznaczony. Zgodnie zaś z art. 470 §1 k. z. pracodawca miał prawo odstąpić od umowy o pracę przed upływem umówionego czasu i bez zachowania terminu wypowiedzenia. Taki tryb zakończenia stosunku pracy określano rozwiązaniem przedwczesnym. Za ważne powody rozwiązania umowy o pracę także w tym przypadku uznawano okoliczności, które sprawiają, że nie można zgodnie z wymaganiami dobrej wiary żądać od strony, aby pozostawała z drugą stroną w stosunku pracy (art. 470 §2 k. z.). Ta regulacja prawna teoretycznie mogłaby stanowić podstawę zakończenia stosunku pracy z pracownikiem, który nadużył świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Mając jednak na uwadze, że w okresie obowiązywania kodeksu zobowiązań podstawą utraty prawa do zasiłku chorobowego było w dalszym ciągu wyłącznie niepodporządkowanie się zaleceniu leczenia szpitalnego lub niestosowanie się do poleceń lekarskich, a brak podstaw prawnych do bezwzględnego żądania od pracownika poddania się temu obowiązkowi w każdym przypadku i przy zastosowaniu każdej metody, rozwiązanie stosunku pracy z takim pracownikiem stanowiłoby wyraz nadmiernego rygoryzmu.

Żaden z aktów prawnych okresu międzywojennego regulujących zatrudnienie poszczególnych kategorii pracowników nie zawierał wprost przesłanki dopuszczenia się nadużyć w sferze ubezpieczeń społecznych jako podstawy rozwiązania stosunku pracy. Regulacje prawne tego okresu posługiwały się przesłanką ważnych powodów jako przyczyną zakończenia zatrudnienia. Rozumiana była ona jako sytuacja, w której nie można było wymagać od stron stosunku pracy kontynuowania współpracy. Zważywszy, że poddanie się leczeniu i wybór jego metody stanowi szczególnego rodzaju prawo i wolność pracownika, zaniechaniem w tym zakresie nie można uzasadniać rozwiązania umowy o pracę. Ewentualne zakończenie stosunku pracy z pracownikiem nadużywającym świadczeń z ubezpieczeń społecznym w okresie międzywojennym mogło więc nastąpić w zasadzie jedynie na mocy porozumienia stron, a wyjątkowo za wypowiedzeniem. Zaistnienie takich sytuacji było jednak mało realne.

2.2. Nadużycie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego w kodeksie pracy do 1996 roku

W okresie powojennym, poza omówionymi regulacjami prawnymi obowiązywały: ustawa z dnia 19 kwietnia 1950 r. o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy⁷⁴², ustawa z dnia 10 września 1956 r. w sprawie uchylenia przepisów o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy⁷⁴³, dekret z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy⁷⁴⁴, a także kodeks pracy⁷⁴⁵.

Kwestie rozwiązania stosunku pracy przewidziane zostały jednak tylko w dekreście z dnia 18 stycznia 1956 r. Zgodnie z jego art. 1 rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia mogło nastąpić jedynie według zawartych w nim przepisów. Wymieniał on trzy przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, tj.: 1) dopuszczenie się przez pracownika przestępstwa, którego popełnienie uniemożliwia zatrudnienie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli dopuszczenie się tego przestępstwa jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem; 2) ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych; 3) zawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku (art. 2 ust. 1 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r.).

Powyższy akt prawny miał za zadanie zabezpieczenie pracowników przed mankamentem zbytniej ogólnikowości regulacji prawnej okresu międzywojennego, stanowiącej podstawę nadużyć w zakresie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Przewidywał wyczerpujący katalog przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia⁷⁴⁶. Jego bezwzględnie obowiązujące przepisy stosowano do wszystkich rodzajów umownych stosunków pracy niezależnie od ich charakteru prawnego, kategorii pracodawców oraz okresu trwania umowy o pracę. Stosownie do tej regulacji prawnej dotychczasowym pojęciom ważnej przyczyny rozwiązania stosunku pracy oraz winy pracownika odpowiadały podstawy rozwiązania stosunku pracy wskazane w art. 2 lub 3 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. Wprawdzie również ta regulacja prawna nie zawierała definicji legalnej ważnej przyczyny zakończenia stosunku pracy bez wypowiedzenia, to jednak wymienione w jego art. 2 przesłanki odpowiadały pojęciu przyczyny rozwiązania

⁷⁴² T. j. Dz. U. z 1955 r. nr 27, poz. 160, dalej jako „ustawa z dnia 19 kwietnia 1950 r.”.

⁷⁴³ Dz. U. nr 41, poz. 187, dalej jako „ustawa z dnia 10 września 1956 r.”.

⁷⁴⁴ Dz. U. nr 2, poz. 11 ze zm., dalej jako „dekret z dnia 18 stycznia 1956 r.”.

⁷⁴⁵ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy t. j. Dz. U. z 2020 r., poz. 1320, dalej jako „k. p.”

⁷⁴⁶ W. Masewicz, S. Dzwonkowski, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Komentarz*, Warszawa 1963, s. 4.

stosunku pracy tej rangi⁷⁴⁷. Także termin wina nie został wyjaśniony na gruncie dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. W piśmiennictwie winę traktowano zaś jako stosunek psychiczny sprawcy do czynu, przejawiający się w postaci złego zamiaru bądź niedbalstwa. Tryb rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w świetle powyższej regulacji prawnej uznawany był za środek ostateczny oddziaływania na pracownika⁷⁴⁸. Miał być stosowany w przypadkach jego szczególnie rażącego postępowania⁷⁴⁹ i stanowił prawo pracodawcy.

Przesłanka ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych nie została sprecyzowana w zakresie znamienia podstawowych obowiązków pracowniczych. Węższy lub szerszy katalog takich powinności pracowniczych starała się określić doktryna⁷⁵⁰. Podstawowy obowiązek pracownika stanowiło, zależne od jego zdolności do pracy, świadczenie pracy. W związku z tym, korzystanie ze zwolnienia lekarskiego i wykonywanie w tym czasie pracy zarobkowej na rzecz innego podmiotu można było uznawać za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Zaniechania w zakresie leczenia umożliwiającego jej odzyskanie mogło być rozpatrywane w kategoriach takiego naruszenia, jeśli było wynikiem dążenia do uchylania się od świadczenia pracy, a nie obawy przed metodą terapii, z którą wiązało się ryzyko powikłań. Przedłużająca się nieobecność w pracy będąca efektem niepoddania się zalecanemu leczeniu i poleceniom lekarza mogła więc jedynie wyjątkowo przybrać wymiar ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Na tle przesłanki wina sygnalizowano wątpliwości, czy musiała ona zawsze przybierać postać „ciężką”, czy wystarczające było naruszenie praw lub obowiązków wykraczających poza ramy zobowiązania wynikającego ze stosunku pracy. Za trafnością tej ostatniej interpretacji przemawiał fakt, że ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych stanowiło jedną z kilku podstaw rozwiązania stosunku pracy w powyższym trybie⁷⁵¹. Pozostałe przesłanki rozwiązania umowy o pracę uznawane były za kwalifikowane przypadki szczególne⁷⁵². Część piśmiennictwa kwestionowała też nadrzędność przesłanki ciężkiego

⁷⁴⁷ Ibidem, s. 18, 24 i 26. Podobnie zob. M. Rafacz-Krzyżanowska, *Sytuacja prawna pracownicy w ciąży w świetle dekretu z dnia 18.I.1956 r.*, NP nr 4/1960, poz. 510.

⁷⁴⁸ W. Masewicz, S. Dzwonkowski, *Rozwiązanie umowy ...*, s. 30.

⁷⁴⁹ Orzeczenie SN z 17.05.1956 r. (II CR 243/56), W. Masewicz [w:] *Rozwiązanie umowy ...*, s. 31.

⁷⁵⁰ W. Masewicz [w:] *Rozwiązanie umowy ...*, s. 39.

⁷⁵¹ W. Sanetra, *Wina jako przyczyna niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę przez zakład pracy*, RPEiS nr 2/1972, s. 57.

⁷⁵² M. Świącicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 278, a także M. Świącicki, *Niektóre sporne zagadnienia prawa stosunku pracy*, Warszawa 1966, s. 94-95.

naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w stosunku do utraty przez pracownika uprawnień⁷⁵³.

Gdy zachowanie pracownika wyczerpywało znamiona powyższego naruszenia, a jednocześnie przestępstwa⁷⁵⁴ do kierownika zakładu należała decyzja co do podstawy prawnej rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Dla skuteczności zakończenia stosunku pracy wystarczające było wskazanie jednej z nich⁷⁵⁵. Z art. 2 ust. 1 pkt 1 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. wynikało, że popełnienie przestępstwa uniemożliwiającego dalsze zatrudnienie pracownika miało miejsce, gdy pozostawienie pracownika na zajmowanym dotychczas stanowisku zagrażałoby interesom pracodawcy w takim stopniu, że nie można było od niego wymagać dalszego zatrudniania tego pracownika⁷⁵⁶. Skoro dopuszczalne było rozwiązanie z pracownikiem nadużywającym świadczeń z ubezpieczenia chorobowego stosunku pracy bez wypowiedzenia z jego winy, to tym bardziej takie zachowanie uprawniało do zakończenia stosunku pracy na mocy porozumienia stron.

W okresie obowiązywania dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. można więc było rozważać zakwalifikowanie zachowania pracownika polegającego na nadużyciach w sferze ubezpieczenia chorobowego jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a przy znacznym natężeniu winy pracownika i rozmiarach szkody wyrządzonej Funduszowi Ubezpieczenia Chorobowego - także jako dopuszczenia się przestępstwa oszustwa, uniemożliwiającego dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku. Nie było zaś zasadne twierdzenie, że tego rodzaju nadużycie mogło prowadzić do utraty przez pracownika uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Jeśli chodzi o nadużywanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego judykatura jeszcze przed wejściem w życie kodeksu pracy traktowała takie przypadki jako przesłankę rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym⁷⁵⁷. Zakończeniu stosunku pracy w ten

⁷⁵³ W. Masewicz, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika*, Warszawa 1969, s. 126.

⁷⁵⁴ Nie każde więc przestępstwo było samodzielną podstawą rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, a tylko takie, które stanowiło zarazem naruszenie jakiegoś podstawowego obowiązku pracowniczego. Brak związku z pracą wykluczał możliwość uznania danego czynu zabronionego za podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zob. Ibidem, s. 33.

⁷⁵⁵ Tak m. in. J. Szczerski, *Kilka uwag w sprawie rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia*, „Biuletyn Min. Sprawiedliwości” nr 1/1957, poz. 25 oraz W. Piotrowski, *Rozwiązanie stosunku pracy*, Warszawa 1959, s. 61.

⁷⁵⁶ W. Sanetra, *Wina w odpowiedzialności pracowniczej*, „Acta Universitatis Wratislavis” No 289, Prawo L, Warszawa – Wrocław 1975, s. 4.

⁷⁵⁷ Taki pogląd zaprezentowany został m. in. w orzeczeniu SN z 15.07.1963 r. (II PR 450/62), LEX nr 1634665.

sposób przypisywano charakter sankcji. Nie miało ono jednak z założenia stanowić represji za określone zachowania⁷⁵⁸. Podstawowym założeniem tej regulacji prawnej była powinność korzystania przez ubezpieczonego z uprawnień do przerwy w świadczeniu pracy w sposób pozostający w zgodzie z przesłankami prawnymi zawieszenia obowiązku świadczenia pracy. Sprzeczność sposobu jej wykorzystywania z celem, jakiemu miała służyć świadczyła o tym, że miało miejsce nadużycie prawa. Powstrzymanie się od pracy w opisanych wyżej okolicznościach nie stanowiło więc przypadku wykonywania przysługujących ubezpieczonemu uprawnień. Wobec tego nie powinien on korzystać z ochrony przed skutkami nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy⁷⁵⁹. W piśmiennictwie wskazywano jednak na odmienną błędną praktykę w tym zakresie⁷⁶⁰. Część doktryny i orzecznictwa za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy uzasadniającą rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy uznawała także przypadek symulowania przez niego choroby⁷⁶¹.

Przepisy kodeksu pracy w pierwotnym brzmieniu rozstrzygały wprost o wpływie dopuszczenia się przez pracownika nadużyć w zakresie świadczeń z ubezpieczenia społecznego na trwanie jego stosunku pracy. W art. 52 §1 pkt 1 k. p. przewidziano, że zakład pracy mógł rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych, w szczególności w razie dokonania nadużyć w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego lub innych świadczeń socjalnych. W świetle tej regulacji prawnej nie budziło wątpliwości, że w stosunku do pracownika nadużywającego świadczeń z ubezpieczenia chorobowego mogła zostać zastosowana sankcja w postaci rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy⁷⁶². Nie każdy przypadek takiego zachowania mógł

⁷⁵⁸ W. Muszalski, *Prawo ...*, s. 43.

⁷⁵⁹ W tym kontekście część przedstawicieli doktryny (tak m. in. R. Korolec, *Przerwy w świadczeniu pracy*, PiP nr 7-8/1966, J. Wolberg, *Przepisy o dyscyplinie pracy w nowych aktach normatywnych*, PiZS nr 12/1972 i R. Seler, *Sposób wykorzystywania niektórych przerw w świadczeniu pracy i jego następstwa prawne*, PiP nr 10/1973) wskazywała, że okres nieobecności w pracy pracownika, który uzyskał zwolnienie lekarskie mimo braku niezdolności do pracy lub w innym celu niż leczenie, powinna być uznana za okres nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy. Zwolnienie od pracy traktowano jako nierzetelne w sytuacji, gdy zachowanie pracownika, który został uznany za niezdolnego do pracy nie odpowiadało stanowi faktycznemu, tj. pracownik taki nie zachowywał się jak osoba niezdolna do pracy. Stanowisko powyższe było konsekwencją m. in. uznania nieobecności w pracy w takich okolicznościach za nieusprawiedliwioną przez przepisy ustawy z dnia 6 lipca 1972 r. o podwyższeniu zasiłków przysługujących z ubezpieczenia społecznego w razie choroby pracownika (Dz. U. nr 27, poz. 191).

⁷⁶⁰ I. Jędrasik – Jankowska, *Ubezpieczenia społeczne. Tom 3 ...*, s. 84.

⁷⁶¹ A. Sobczyk, *Glosa do wyroku SN z 19.01.1998 r. (I PKN 477/97)*, OSP nr 6/1999, poz. 124.; uzasadnienie do wyroku SN z 13.06.1985 r. (I PR 37/85), OSNCP nr 4/1986, poz. 58.

⁷⁶² Tak m. in. M. Piekarski, *Rozwiązanie bez wypowiedzenia umowy o pracę przez zakład pracy* [w:] *Encyklopedia podręczna. Prawo na co dzień. Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych* pod red. R. Korolca, Warszawa 1975, s. 64.

być jednak zakwalifikowany jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę w tym trybie⁷⁶³. Judykatura za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych w okresie obowiązywania powyższej regulacji prawnej uznawała „wyłudzenie” zwolnienia lekarskiego od pracy i wykonywanie w tym czasie innej pracy⁷⁶⁴. Jako taki przypadek traktowała nawet jednorazowe dopuszczenie się nadużyć w tej sferze⁷⁶⁵, w tym m.in. udział w wycieczce zagranicznej w czasie korzystania ze zwolnienia lekarskiego⁷⁶⁶. Podobnie oceniano świadome nadużycie zwolnienia lekarskiego sprowadzające się do wykonywania w jego okresie pracy zarobkowej⁷⁶⁷.

Regulacja prawna tej treści obowiązywała do daty wejścia w życie ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw⁷⁶⁸. Nowelizacja ta zmieniła brzmienie art. 52 §1 pkt 1 k. p. poprzez usunięcie z niego przykładowego katalogu zachowań rozumianych jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Ustawodawca ograniczył treść tego przepisu do ogólnie sformułowanej przesłanki ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracownika. Takie ujęcie świadczy o zmianie przyjętej konstrukcji prawnej z klauzuli o częściowo dookreślonym zakresie w standardową klauzulę, przy wykładni której należy odwoływać się do ocen pozaprawnych⁷⁶⁹. Przyczyn powyższej modyfikacji upatrywano w przyjęciu koncepcji, że do ustalenia zakresu pojęciowego normy art. 52 §1 pkt 1 k. p. wystarczające jest odwołanie się do katalogu obowiązków pracowniczych i ocena zachowania pracownika z punktu widzenia rangi naruszanego obowiązku i stopnia ciężkości jego naruszenia.

3. Nadużycie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego w obowiązujących przepisach

3.1. Dopuszczalność rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia

⁷⁶³ A. Michalska, T. Radziński, *Zawarcie i rozwiązanie umowy o pracę. Pytania i odpowiedzi*, Warszawa 1986, s. 174.

⁷⁶⁴ Wyrok SN z 15.07.1963 r. (II PR 450/62), NP nr 12/1964.

⁷⁶⁵

Wyrok SN z 17.09.1984 r. (I

PRN 122/84), OSNCP nr 5-6/1985, poz. 75.

⁷⁶⁶ Wyrok SN z 13.06.1985 r. (I PR 37/85), OSN nr 4/1986, poz. 58.

⁷⁶⁷ J. Iwulski, *Rozwiązanie stosunku pracy*, Warszawa 1995, s. 83-84.

⁷⁶⁸ Dz. U. nr 24, poz. 110, dalej jako „ustawa z dnia 2 lutego 1996 r.”

⁷⁶⁹ A. Wypych-Żywicka, *Klauzule określające przesłanki dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę [w:] Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej* pod red. L. Mitrusa i in., Kraków 2009, s. 626.

Kodeks pracy przewiduje trzy kategorie zdarzeń, które uprawniają do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Zgodnie z art. 52 §1 k. p.⁷⁷⁰ pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie: 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych; 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem; 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Uznanie za dopuszczalne zastosowania wobec pracownika rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z jego winy wymaga rozstrzygnięcia, czy niewłaściwe wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego wyczerpuje znamiona jednej z wyżej wymienionych podstaw natychmiastowego zakończenia stosunku pracy.

Na tle stosowania przepisu art. 52 §1 k. p. po nowelizacji kodeksu pracy z dnia 2 lutego 1996 r. rodzą się wątpliwości, czy przyczynę niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika może stanowić dopuszczenie się przez niego nadużyć w zakresie świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Są one wynikiem usunięcia tej kategorii czynów spośród przesłanek rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia oraz tego, że w przepisie art. 100 k. p. nie wymieniono obowiązku korzystania ze zwolnienia od pracy zgodnie z jego celem ani obowiązku nienadużywania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Brak tego typu powinności wśród podstawowych obowiązków pracowniczych nie dziwi zważywszy, że świadczenia z ubezpieczenia chorobowego wynikają ze stosunku ubezpieczeniowego, wiążącego się tylko pośrednio z zatrudnieniem. Za złamanie przepisów prawa dotyczących stosunku pracy uznaje się m. in. nadużywanie uprawnień w zakresie prawa do zasiłku chorobowego polegające na wykorzystywaniu zwolnienia od pracy w sposób niezgodny z jego przeznaczeniem⁷⁷¹. Stanowisko o możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z pracownikiem z powodu niewłaściwego korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia chorobowego na gruncie zmienionego stanu prawnego nie jest tak oczywiste jak jego zastosowanie za naruszenie innych podstawowych obowiązków pracowniczych⁷⁷². Zwraca się jednak uwagę na dopuszczalność sankcji przewidzianej w art. 52 k. p. - mimo

⁷⁷⁰ W projekcie kodeksu pracy opracowanym przez Komisję Kodyfikacyjną przyjęto przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika analogiczne jak te określone w art. 52 §1 k. p.

⁷⁷¹ I. Jędrasik-Jankowska, *Ubezpieczenie społeczne. Tom 1 ...*, s. 23.

⁷⁷² G. Bieniek, *Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia*, NP nr 2/1977, s. 179-191; zob. też F. Małyśz, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika*, PiZS nr 1/1998, poz. 28.

braku wyraźnego uregulowania tej kwestii w tym akcie prawnym - w stosunku do pracownika, który został pozbawiony prawa do zasiłku chorobowego w związku ze sfalszowaniem zaświadczenia lekarskiego, a którego nieobecność w pracy w następstwie powyższego została uznana za nieusprawiedliwioną⁷⁷³. Także Sąd Najwyższy potwierdził możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, dopuszczającego się nadużycia zasiłku chorobowego, o ile jego zachowanie może być potraktowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych⁷⁷⁴. Wątpliwości co do istnienia podstaw rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem nadużywającym świadczeń z ubezpieczenia chorobowego na podstawie art. 52 §1 pkt 1 k. p. wiążą się też z faktem ich finansowania ze składek opłacanych w całości przez pracownika z własnych środków. Przyjęcie dopuszczalności takiego zakończenia współpracy stawia pracodawcę w korzystniejszej sytuacji z punktu widzenia obowiązku wykazywania okoliczności istotnych dla takiego rozstrzygnięcia, co z uwagi na skalę zjawiska fikcyjnych zwolnień od pracy, ma niebagatelne znaczenie⁷⁷⁵. Za dopuszczalnością uznania nadużyć w zakresie korzystania z zasiłku chorobowego za przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na gruncie art. 52 k. p. w obowiązującym aktualnie brzmieniu opowiada się m.in. I. Jędrasik – Jankowska⁷⁷⁶. Do przypadków ciężkiego uchybienia podstawowym obowiązkom pracowniczym zaliczano wykonywanie pracy w okresie zwolnienia lekarskiego, zwłaszcza takiej samej co dotychczas jako uniemożliwiające regenerację sił⁷⁷⁷. Takiej oceny nie zmienia fakt, że świadczący pracę w okresie zwolnienia lekarskiego pracownik był rzeczywiście chory⁷⁷⁸. Powyższy pogląd podziela Sąd Najwyższy⁷⁷⁹.

W piśmiennictwie zwracano uwagę na odmienną sytuację, w której pracownik otrzymywał ze środków pracodawcy wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy. Nadużycie wynagrodzenia z art. 92 k. p. mogłoby niewątpliwie zostać ocenione jako sprzeczne z obowiązkiem dbałości o dobro zakładu pracy⁷⁸⁰. Wykorzystywanie zwolnienia

⁷⁷³ I. Jędrasik-Jankowska, *Ustawa...*, LEX/el.

⁷⁷⁴ Tak m. in. SN w wyroku z 21.10.1999 r. (I PKN 308/99), OSNAPiUS nr 5/2001, poz. 154.

⁷⁷⁵ Ibidem, s. 225.

⁷⁷⁶ I. Jędrasik – Jankowska, *Ubezpieczenie społeczne. Tom 3 ...*, s. 84. Podobnie M. Latos-Miłkowska, *Rozwiązywanie ...*, s. 76-77. Przed zmianą z 2 lutego 1996 r. takie stanowisko prezentowali też A. Michalska, T. Radziński, *Zawarcie i rozwiązanie ...*, s. 216-217

⁷⁷⁷ E. Maniewska, *Komunikat do orzeczenia: I PK 69/17, wyrok SN z 17 maja 2018 r.*, „Biuletyn Sądu Najwyższego Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych” nr 2-3/2018, s. 27.

⁷⁷⁸ J. Iwulski, *Rozwiązywanie ...*, s. 84.

⁷⁷⁹ Wyrok SN z 21.01.1999 r. (I PKN 553/98), OSNP nr 5/2000, poz. 185; 01.07.1999 r. (I PKN 136/98), OSNP nr 18/2000, poz. 690; 21.10.1999 r. (I PKN 308/99), OSNP nr 5/2001, poz. 154.

⁷⁸⁰ T. Liszcz, *Glosa do wyroku SN z 19.01.1998 r. (I PKN 477/97)*, OSP nr 3/1999, poz. 53.

lekarskiego zgodnie z jego przeznaczeniem powinno być uznane za świadczenie wzajemne wobec pracodawcy, zwłaszcza gdy wypłaca on za ten okres wynagrodzenie. Piśmiennictwo wskazuje, że wyłudzenie od pracodawcy wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy można traktować jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych⁷⁸¹. Także judykatura stoi na stanowisku, że nadużywanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego może zostać uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 §1 pkt 1 k. p. po jego nowelizacji ustawą z dnia 2 lutego 1996 r.⁷⁸² Zmiana ta eliminowała bowiem jedynie przykładowe wyliczenie takich naruszeń⁷⁸³. Rezygnacja z zamieszczenia w art. 52 § 1 pkt 1 k. p. katalogu zachowań stanowiących naruszenie podstawowych obowiązków pracownika miała na celu zapewnienie większej elastyczności w zakresie stosowania tej regulacji. Powszechnie akceptowany jest pogląd, że wyszczególnione wcześniej w tym przepisie przykłady zachowań także po nowelizacji z dnia 2 lutego 1996 r. stanowią podstawę natychmiastowego zakończenia stosunku pracy⁷⁸⁴. Modyfikacja ta nie zmieniła bowiem prezentowanego stanowiska w tym zakresie. Wpływu na odmienną ocenę takich sytuacji nie ma też fakt przywrócenia lub nieprzywrócenia pracownikowi prawa do zasiłku chorobowego⁷⁸⁵.

W sytuacji, gdy dopuszczalność natychmiastowego zakończenia stosunku pracy z powodu niewłaściwego wykorzystywania zwolnienia lekarskiego nie jest oczywista, regulacja prawna dotycząca zwolnienia dyscyplinarnego nie powinna być interpretowana w sposób rozszerzający. Jednostronne rozwiązanie umowy o pracę cechuje bowiem brak równowagi w traktowaniu pracownika i pracodawcy. Pracownik ma w zasadzie pełną swobodę zakończenia więzi pracowniczej, a pracodawcę wiążą daleko idące ograniczenia⁷⁸⁶. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika ma formę jednostronnego oświadczenia woli, złożonego przez pracodawcę pracownikowi. Prowadzi do ustania umownego stosunku pracy z chwilą gdy doszło do drugiej strony w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią lub w terminie określonym w tym oświadczeniu. Ten tryb zakończenia więzi pracowniczej może

⁷⁸¹ A. Sobczyk, *Glosa do wyroku SN z 19.01.1998 r. (I PKN 477/97)*, OSP 6/1999, poz. 124.

⁷⁸² Tak SN w wyrokach z: 19.01.1998 r. (I PKN 477/97), OSNAPiUS nr 23/1998, poz. 685 z krytyczną glosą T. Liszcz, *Glosa do wyroku SN z 19.01.1998 r. (I PKN 477/97)*, OSP nr 3/1999, poz. 53. oraz krytyczną glosą A. Sobczyka, *Glosa do wyroku SN z 19.01.1998 r. (I PKN 477/97)*, OSP 6/1999, poz. 124.

⁷⁸³ W. Muszalski, *Kodeks pracy. Komentarz* pod red. W. Muszalskiego, Warszawa 2000, s. 190.

⁷⁸⁴ Ibidem.

⁷⁸⁵ A. Sobczyk, *Glosa do wyroku SN z dnia 19 stycznia 1998 r. (I PKN 477/97)*, OSP 6/1999, poz. 124. Potwierdzono tym samym aktualność poglądów prezentowanych w wydanych przed nowelizacją kodeksu pracy z dnia 2 lutego 1996 r. wyrokach SN z 13.06.1985 r. (I PR 37/85), OSNCP nr 4/1986, poz. 58 oraz 17.09.1984r. (I PRN 122/84), OSNCP nr 5-6/1985, poz. 75.

⁷⁸⁶ J. Jończyk, *Prawo ...*, s. 267.

mieć zastosowanie do każdego rodzaju umowy o pracę⁷⁸⁷. Wojciech Muszalski określił go jako odstępianie od umowy o pracę, dostrzegając niekonsekwencję ustawodawcy i posłużenie się nieuzasadnionym skrótem myślowym. Wypowiedzenie rozumiane jako oświadczenie woli jednej ze stron umowy o pracę występuje bowiem także w przypadku rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Różnica sprowadza się w tym przypadku do braku okresu wypowiedzenia⁷⁸⁸. Z tych względów pracodawca decydujący się na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zobowiązany jest do zachowania przewidzianej prawem procedury⁷⁸⁹.

Podstaw zakończenia stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika przedstawiciele doktryny upatrują w tzw. delikcie jego zawinionej nieprzydatności do pracy. Według tej koncepcji powyższy tryb rozwiązania umowy o pracę jest postrzegany jako brak możliwości kontynuowania stosunku pracy z danym pracownikiem z uwagi na dotyczące go przyczyny. Nie ma on charakteru represyjno-wychowawczego. Jego cel stanowi wyłącznie przerwanie więzi pracowniczej z osobą zachowującą się w naganny sposób noszący cechy bezprawia. Stosowana w tej sytuacji sankcja sprowadza się do utraty miejsca pracy i jest wymierzona przeciwko dobru szczególnego rodzaju⁷⁹⁰. Z zagadnieniem bezprawności wiąże się niedochowanie pracowniczej staranności stanowiące przejaw niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków przez pracownika. Ma ona charakter obiektywny, oderwany od winy⁷⁹¹.

Przepis art. 52 §1 k. p. przyznaje pracodawcy możliwość rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem w okolicznościach w nim wskazanych. W tym zakresie przyjęto specyficzną konstrukcję, zgodnie z którą ocena konkretnego zdarzenia jako przyczyny natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę pozostawiona została pracodawcy. Ostatecznie to od jego osądu uzależniono decyzję co do uznania nagannego zachowania pracownika za uniemożliwiające kontynuowanie z nim stosunku pracy. Zamiast jego zakończenia, pracodawca może bowiem zdecydować się na zastosowanie mniej dolegliwych środków dyscyplinujących, jak np.

⁷⁸⁷ L. Florek [w:] *Kodeks pracy. Komentarz* ..., s. 405-406.

⁷⁸⁸ Szerzej na temat rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika zob. H. Szurgacz, *Prawo ...*, s. 131-137; D. Dörre-Kolasa, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia* [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych* pod red. K. W. Barana, Warszawa 2015, s. 270-277; A. Sobczyk, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia* [w:] *Kodeks pracy. Komentarz* pod red. B. Wagner, Gdańsk 2007, s. 236-247.

⁷⁸⁹ W. Muszalski, *Prawo ...*, s. 43.

⁷⁹⁰ J. Jończyk, *Prawo pracy ...*, s. 85-86.

⁷⁹¹ W. Sanetra, *Wina w odpowiedzialności ...*, s. 107-108.

przeniesienie pracownika na inne stanowisko pracy czy zmiana warunków pracy lub płacy⁷⁹². Stanowisko pracodawcy w tym zakresie podlega jednak weryfikacji przez sąd, w przypadku wniesienia przez pracownika odwołania⁷⁹³.

Z uwagi na zakończenie stosunku pracy z chwilą dojścia do świadomości drugiej strony stosunku pracy, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nazywane jest rozwiązaniem natychmiastowym lub niezwłocznym⁷⁹⁴. Podlega ono w związku z tym ograniczeniom ustawowym polegającym na określeniu przyczyn uzasadniających jego zastosowanie oraz dopełnieniu wymogów formalnych takich jak: obowiązek konsultacji zamiaru rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze związkiem zawodowym reprezentującym pracownika, zachowanie formy pisemnej oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, wskazanie w nim przyczyny jego zastosowania oraz sytuacji, w jakich dopuszczalne jest rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w stosunku do pracowników podlegających szczególnej ochronie z uwagi na ich sytuację osobistą lub pełnienie funkcji społecznych.

Zawarte w art. 52 §1 k. p. wyliczenie przyczyn niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z przyczyn zawinionych przez pracownika ma charakter wyczerpujący. Podstawy rozwiązania umowy o pracę, ukształtowane zostały jako zamknięty katalog wewnętrznie rozbudowanych przesłanek pozytywnych ustania stosunku pracy⁷⁹⁵. Zasadność lub bezzasadność rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika weryfikowana jest w związku z tym poprzez ustalenie zaistnienia lub nie przyczyn rozwiązania stosunku pracy wyszczególnionych w §1 pkt 1-3⁷⁹⁶. Chociaż podstawy rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia stanowią samodzielne przesłanki jego zastosowania, możliwa jest sytuacja, w której czyn pracownika wyczerpywać będzie znamiona wszystkich trzech podstaw⁷⁹⁷.

⁷⁹² L. Florek, *Umowy o pracę [w:] Kodeks pracy. Komentarz* pod red. L. Florka, Warszawa 2017, s. 363. Zob. też L. Florek, *Rozwiązanie i wygaśnięcie stosunku pracy [w:] Prawo pracy RP w obliczu przemian* pod red. M. Matey-Tyrowicz i T. Zielińskiego, Warszawa 2006, s. 205.

⁷⁹³ A. Wypych – Żywicka [w:] *Prawo pracy. Podręcznik dla studentów prawa* pod red. U. Jackowiak, Kraków 2005, s. 224.

⁷⁹⁴ Ibidem, s. 222.

⁷⁹⁵ A. Wypych-Żywicka, *Klauzule określające ...*, s. 626. W doktrynie sygnalizowano jednak wątpliwości co do natury zbioru przyczyn rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, a konkretnie otwartej lub zamkniętej jego natury. Zob. U. Jackowiak [w:] *Kodeks pracy z komentarzem* pod red. U. Jackowiak, Gdańsk 2004, s. 64.

⁷⁹⁶ U. Jackowiak [w:] *Kodeks pracy ...*, s. 64.

⁷⁹⁷ A. Wypych – Żywicka [w:] *Prawo pracy ...*, s. 225.

Ustalenie, jakiej rangi obowiązków pracowniczych narusza zatrudniany podmiot dopuszczając się nadużyć w sferze ubezpieczeń społecznych, wymaga analizy zagadnienia obowiązków pracowniczych i ich charakteru.

Powinności stron stosunku pracy różnią się w wielu aspektach⁷⁹⁸. Usystematyzowanie obowiązków pracowniczych, ustalenie ich treści i zakresu rodzi problemy z uwagi na różnice wynikające m. in. z normatywnego sposobu ich wyodrębnienia, rodzaju przepisów je przewidujących oraz zakresu ich zastosowania⁷⁹⁹. Powinności te można odnaleźć nie tylko w umowie o pracę⁸⁰⁰, ale także w kodeksie pracy i innych aktach normatywnych z zakresu prawa pracy, takich jak postanowienia regulaminu pracy⁸⁰¹, czy też akty zbiorowego prawa pracy, w tym układy zbiorowe pracy.

Konstrukcja obowiązków pracownika i pracodawcy ma charakter piętrowy. Obejmuje zobowiązania tak różnej rangi jak powinności definiujące, esencjalne, zasadnicze, podstawowe i pozostałe. Ustawodawca wprowadził przede wszystkim podział obowiązków na podstawowe, których naruszenie prowadzi do natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy i pozbawione takiej natury. Zakwalifikowanie określonych zobowiązań pracowników z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy do grupy podstawowych obowiązków pracowniczych przedstawiciele doktryny uznają jednak za przypadkowe⁸⁰². Sytuacje niedopełnienia innych powinności niż podstawowe traktowane są wyłącznie jako przejaw niewykonania lub nienależytego wykonania umownego stosunku łączącego strony⁸⁰³.

Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych stanowi najczęściej występującą w praktyce przyczynę niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy. Klauzula z art. 52 §1 pkt 1 k. p. ma bardzo ogólnikowy charakter, w związku z czym ocena zasadności zastosowania rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika musi być dokonywana z uwzględnieniem specyfiki konkretnego przypadku⁸⁰⁴. Konstrukcja tej podstawy niezwłocznego zakończenia stosunku pracy z winy pracownika odwołuje się

⁷⁹⁸ Zobowiązania pracodawcy jako jednostki organizacyjnej wiążą się przede wszystkim z zadaniami, zaś obowiązki pracownika jako osoby fizycznej składają się w całości na treść indywidualnego stosunku pracy. Nie można więc mówić o symetryczności praw i zobowiązań stron stosunku pracy. Tak J. Jończyk, *Prawo ...*, s. 310.

⁷⁹⁹ Powinności te mogą być wskazane wyraźnie w normach podstawowych prawa pracy, tych zamieszczonych w odrębnych jednostkach kodeksu pracy lub dotyczących określonych instytucji stosunku pracy. Zob. T. Kuczyński, *Obowiązki pracownika [w:] Prawo pracy. Zarys wykładu* pod red. H. Szurgacza, Warszawa 2016, s. 170.

⁸⁰⁰ L. Florek [w:] *Kodeks pracy. Komentarz ...*, s. 408-409; Z. Kubot [w:] *Prawo pracy. Zarys wykładu* pod red. H. Szurgacza, Warszawa 2016, s. 133.

⁸⁰¹ J. Jończyk, *Prawo ...*, s. 311-312.

⁸⁰² B. Wagner, *Obowiązki stron stosunku pracy [w:] Prawo pracy RP w obliczu przemian* pod red. M. Matej-Tyrowicz, T. Zielińskiego, Warszawa 2006, s. 160-161.

⁸⁰³ *Ibidem*, s. 166.

⁸⁰⁴ L. Florek [w:] *Kodeks pracy. Komentarz ...*, s. 409.

bowiem do dwóch niedookreślonych elementów: naruszenia obowiązków pracowniczych zaliczanych do kategorii obowiązków podstawowych, a także rangi tego naruszenia. Zakwalifikowanie konkretnego stanu faktycznego jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych pozostawia się więc judykaturze⁸⁰⁵. W piśmiennictwie zwraca się uwagę na to, że oba powyższe warunki wymienione w art. 52 §1 pkt 1 k. p. muszą zaistnieć łącznie. Nie mogą więc stanowić podstawy natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika przypadki: niezawinionego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, nie zaliczanych do obowiązków podstawowych, a także przypadki zawinionego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, nie posiadające przymiotu ciężkiego naruszenia⁸⁰⁶. Wymóg kumulatywnego zaistnienia przesłanek dyscyplinarnego rozwiązania umownego stosunku pracy akcentowano wielokrotnie w orzecznictwie. Do stwierdzenia bezzasadności rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 §1 pkt 1 k. p. wystarczający jest brak jednej z dwóch przesłanek jego zastosowania⁸⁰⁷. Ze stanowiska judykatury⁸⁰⁸ wynika, że sankcjonowane natychmiastowym rozwiązaniem stosunku pracy naruszenie podstawowych powinności pracowniczych powinno mieć miejsce w czasie jego trwania. Chodzi więc o zachowania pracownika z okresu przed rozwiązaniem umowy o pracę. Nie wywiera takiego skutku usiłowanie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Kodeks pracy nie definiuje pojęcia „ciężkiego naruszenia” obowiązków pracowniczych. Można o nim mówić, gdy pracodawca poniesie szkodę materialną lub innego rodzaju szkodę znacznych rozmiarów albo zachowanie pracownika polegające na naruszeniu powinności pracowniczych, cechuje się wybitnym natężeniem złej woli. W doktrynie za decydujące w tej kwestii uznaje się elementy subiektywne, takie jak stopień winy pracownika i natężenia jego złej woli, a nie rozmiary straty pracodawcy⁸⁰⁹. Nie można bowiem wykluczyć, że naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych będzie miało przymiot ciężkiego, mimo że nie doprowadzi do uszczerbku w mieniu podmiotu zatrudniającego⁸¹⁰. Potencjalna szkoda wyrządzana pracodawcy nie ma też znaczenia dla ustalenia rodzaju i

⁸⁰⁵ A. Michalska, T. Radziński, *Zawarcie i rozwiązanie ...*, s. 163.

⁸⁰⁶ A. Wypych - Żywicka, *Prawo ...*, s. 234.

⁸⁰⁷ Wyrok SN z 28.10.1998 r. (I PKN 400/98), OSNP nr 23/1999, poz. 752 oraz 19.01.2000 r. (I PKN 473/99), OSNP nr 10/2001, poz. 348.

⁸⁰⁸ Tak SN w wyroku z 17.11.1997 r. (I PKN 362/97), OSNP nr 17/1998, poz. 504.

⁸⁰⁹ Z. Salwa, *Prawo pracy PRL ...*, s. 164; B. Cudowski, *Dodatkowe zatrudnienie, ...*, s. 212-213; A. Daszczyńska, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, GSP-Prz. Orz. nr 4/2009, poz. 16, s. 161; A. Wypych - Żywicka, *Prawo ...*, s. 226.

⁸¹⁰ I. Twardowska-Mędrek, *Tezy do bieżących orzeczeń*, „Biuletyn Sądu Najwyższego Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych” nr 7-8/2016, s. 58. Zob. też wyrok SN z 14.06.2016 r. (II PK 135/15), LEX nr 2076686.

stopnia winy pracownika⁸¹¹. Może mieć ona znaczne rozmiary także w przypadku zwykłej nieostrożności pracownika. W związku z tym, wysokość wyrządzonej szkody oraz inne okoliczności charakteryzujące stosunek pracownika do spoczywających na nim obowiązków, w tym poprzednie zachowania pracownika, okoliczność, czy był już karany za naruszenie tego obowiązku, czy też nie – powinny mieć charakter kryterium uzupełniającego, pomocniczego dla dokonywania bezbłędnej oceny charakteru naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych⁸¹². Na podobnym stanowisku stoi też judykatura⁸¹³.

Warunkiem uznania określonego działania lub zaniechania za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych jest świadome i celowe działanie bezprawne będące wynikiem rażącej lekkomyślności lub niedbalstwa⁸¹⁴. Brak zmaterializowania się przesłanki winy czyni rozwiązanie umowy o pracę w powyższym trybie bezzasadnym i niedopuszczalnym. Uzależnienie dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem na podstawie art. 52 §1 k. p. od stwierdzenia winy pracownika nie budzi więc zastrzeżeń. Wątpliwości dotyczą zaś tego na czym ma ona polegać⁸¹⁵. Pojęcie winy odnoszone jest do subiektywnych aspektów dotyczących postawy i świadomości pracownika, tj. jego woli⁸¹⁶. Na tle rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika ustawodawca odwołał się do konstrukcji winy wypracowanej na potrzeby prawa cywilnego, w szczególności rażącego niedbalstwa⁸¹⁷. Wina umyślna w postaci zamiaru bezpośredniego⁸¹⁸ i zamiaru ewentualnego⁸¹⁹, jak też rażące niedbalstwo, polegające na tym, że pracownik nie przewidywał możliwości naruszenia obowiązujących przepisów, chociaż mógł i powinien był to przewidzieć⁸²⁰ spełniają kryteria strony podmiotowej ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 §1 pkt 1 kodeksu pracy. Nie można zaś mówić o takim delikcie, gdy wina pracownika przybiera formę winy nieumyślnej w postaci zwykłego

⁸¹¹ Tak SN m. in. w wyroku z: 20.05.1998 r. (I PKN 135/98), OSNP nr 11/1999, poz. 361 oraz 04.08.1999 r. (I PKN 187/99), OSNP nr 22/2000, poz. 813.

⁸¹² Z. Salwa, *Prawo pracy* ..., s. 135.

⁸¹³ Wyrok SN z 21.07.1999 r. (I PKN 169/99), OSNAPiUS nr 20/2000, poz. 746; 21.06.2005 r. (II PK 305/04), MPP – wkładka nr 12/2005, poz. 16; 07.02.2008 r. (II PK 162/07), GSP – Prz. Orz. nr 4/2009, poz. 16.

⁸¹⁴ A. Michalska, T. Radziński, *Zawarcie i rozwiązanie* ..., s. 166.

⁸¹⁵ W. Sanetra, *Wina jako przyczyna niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę przez zakład pracy*, RPEiS nr 2/1972, s. 57.

⁸¹⁶ Zwraca uwagę dwuznaczność pojęcia winy na gruncie prawa pracy, obejmującego tzw. element obiektywny w postaci bezprawności oraz subiektywny w postaci winy w ścisłym tego słowa znaczeniu, a innym razem sam aspekt subiektywny. Zob. W. Sanetra, *Wina w odpowiedzialności* ..., s. 8.

⁸¹⁷ Ibidem, s. 9-10.

⁸¹⁸ Zamiar bezpośredni rozumiany jest jako świadomość zachowania sprzecznego z prawem i wola wywołania określonego skutku.

⁸¹⁹ Z zamiarem ewentualnym mamy do czynienia, gdy pracownik godzi się na to, że jego zachowania może wywołać określony skutek.

⁸²⁰ M. Surkont, *Prawo karne: podręcznik dla studentów administracji*, Sopot 1998, s. 46-47.

niedbalstwa, czy też lekkomyślności. W judykaturze przyjmowano, że ocena rodzaju i stopnia winy pracownika w kontekście ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych powinna być dokonywana poprzez odwołanie się do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych oraz zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy⁸²¹. Z uwagi na konwencjonalny charakter przesłanki ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych oraz to, że w razie sporu sąd ogranicza się do ustalenia, czy rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k. p. było uzasadnione, przedstawiciele doktryny postulują zastąpienie tej przesłanki wymogiem, aby wypowiedzenie umowy o pracę było szczególnie uzasadnione⁸²². W doktrynie przyjmuje się, że przy dokonywanej ocenie należy brać pod uwagę całokształt postępowania pracownika, a nie jego jednorazowe zachowanie, chyba że stanowi ono przykład szczególnie jaskrawego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego⁸²³.

W kodeksie pracy nie sformułowano katalogu podstawowych obowiązków pracowniczych⁸²⁴. Ustawodawca nie wyszczególnił chociażby ich części. Wiąże się to m.in. z różnicami w zakresie podstawowych obowiązków pracowniczych wynikającymi z rodzaju świadczonej pracy. Z tych względów A. Kosut⁸²⁵ zwraca uwagę na celowość postrzegania podstawowych obowiązków pracowniczych przez pryzmat charakteru wykonywanej pracy oraz działalności pracodawcy. Niezależnie od tego, możliwe jest wyodrębnienie grupy obowiązków o powszechnym charakterze zaliczanych do podstawowych obowiązków pracowniczych⁸²⁶.

Przyjmuje się, że punktem wyjścia do ustalenia katalogu podstawowych powinności są art. 22 i 100 k. p., odwołujące się do ogólnego obowiązku sumiennego i starannego wykonywania pracy⁸²⁷ oraz stosowania się do poleceń przełożonych dotyczących pracy, które nie są sprzeczne z prawem lub umową o pracę. Do tej kategorii zaliczają się także powinności wymienione przykładowo w art. 100 §2 k. p. mimo braku takiego ich określenia w ustawie⁸²⁸. Zgodnie z tym przepisem pracownik jest obowiązany w szczególności: 1) przestrzegać czasu

⁸²¹ Wyrok SN z 19.08.1999 r. (I PKN 188/99), OSNAPiUS nr 22/2000, poz. 818.

⁸²² L. Florek [w:] *Kodeks pracy. Komentarz* ..., s. 409.

⁸²³ Ibidem, s. 407.

⁸²⁴ L. Florek, *Rozwiązanie i wygaśnięcie stosunku pracy* [w:] *Prawo pracy RP w obliczu przemian* pod red. M. Matey-Tyrowicz i T. Zielińskiego, Warszawa 2006, s. 203.

⁸²⁵ A. Kosut, *Z problematyki naruszenia pracowniczego obowiązku trzeźwości*, PiZS nr 3/2001, s. 33-39.

⁸²⁶ B. Wagner, *Stosunek pracy i jego treść* [w:] *Prawo pracy RP w obliczu przemian* pod red. M. Matey-Tyrowicz, T. Zielińskiego, Warszawa 2006, s. 160-161.

⁸²⁷ Świadczenie pracy uznaje za podstawowy obowiązek pracownika m. in. W. Sanetra. Zob. W. Sanetra, *Obowiązki pracownika w kodeksie pracy*, PiP nr 5/1975.

⁸²⁸ B. Wagner, *Obowiązki stron* ..., s. 234. Podobnie M. Nałęcz [w:] *Kodeks pracy. Komentarz* pod red. W. Muszalskiego, Warszawa 2000, s. 366-367.

pracy ustalonego w zakładzie pracy; 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku; 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych; 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę; 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach; 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Użycie zwrotu podstawowe obowiązki pracownicze wyłącznie w przepisie art. 211 k. p., nie daje podstaw do twierdzenia, że tylko przestrzeganie przepisów i zasad bhp stanowi podstawowy obowiązek pracowniczy. Inne normy kodeksu pracy niż art. 211, nie wskazują wprost, jakie obowiązki są podstawowe. Kwestię tę pozostawiono więc orzecznictwu Sądu Najwyższego i doktrynie prawa. Obowiązkiem podstawowym może być m.in. obowiązek umowny, który nie jest sprzeczny z ustawą i nie narusza zasad współżycia społecznego. Wątpliwości co do takiego charakteru danych powinności mogą być rozstrzygane przez strony umowy poprzez odpowiedni zapis w jej treści⁸²⁹. Pogląd ten znajduje poparcie w stanowisku judykatury⁸³⁰. W piśmiennictwie wskazuje się zaś, że kryterium pomocnicze oceny podstawowego charakteru naruszanego obowiązku pracowniczego stanowią postanowienia umowy o pracę, a także rodzaj wykonywanej przez pracownika pracy, zakres jego obowiązków służbowych oraz okoliczności, które pozwolą na ustalenie, które z nich mają zasadnicze znaczenie⁸³¹.

Wyjątkiem od zasady sankcjonowania bezprawności naruszenia obowiązków pracowniczych jest niewykonanie obowiązku dążenia do uzyskiwania w pracy jak najlepszych wyników⁸³². W tym przypadku można mówić wyłącznie o pozytywnej sankcji za należyte jego wykonanie, tj. o nagrodzie.

Spośród podstawowych obowiązków pracowniczych określonych w art. 100 k. p. na szczególną uwagę zasługuje dbałość o dobro zakładu pracy. Powinność ta ma kilka wymiarów, gdyż wymienia się ją w powiązaniu z obowiązkami ochrony mienia podmiotu zatrudniającego oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić go na szkodę. Związkowi temu przypisywano charakter merytoryczny i aksjologiczny, służący respektowaniu interesu pracodawcy. Uzasadnia ono łączne ujmowanie tych zobowiązań jako powinności dbania o dobro zakładu pracy⁸³³. Judykatura nadaje pojęciu

⁸²⁹ B. Cudowski, *Dodatkowe zatrudnienie ...*, s. 210-211.

⁸³⁰ Wyrok SN z 23.10.2003 r. (I PK 425/02), OSNP nr 20/2004, poz. 345.

⁸³¹ M. Latos-Miłkowska, *Rozwiązywanie ...*, s. 76.

⁸³² J. Jończyk, *Prawo ...*, s. 87.

⁸³³ Z. Góral, *Obowiązki pracownika [w:] Kodeks pracy. Komentarz* pod red. K. W. Barana, Warszawa 2020, s. 854. Prezentowane są też poglądy o dopełniającym znaczeniu obowiązku ochrony mienia pracodawcy oraz tajemnicy co do istotnych dla niego informacji. Tak M. Skąpski, *Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro*

dobry pracodawcy znaczenie przedmiotowe, polegające na dbałości o dobro zakładu pracy, czyli interesy pracodawcy i pracowników jako załogi⁸³⁴. W orzecznictwie sądowym obowiązek ten ujmowany jest także jako przejaw szczególnej lojalności wobec pracodawcy oraz powinność zaniechania działań na jego niekorzyść⁸³⁵. Szczególny jego wymiar stanowi zakaz konkurencji⁸³⁶.

Powinność dbałości o dobro zakładu pracy stanowi obowiązek o znacznej doniosłości. Może mieć dwie postaci: ogólną, która odnosi się do wszystkich pracowników i szczególną, która jest określana umownie. Jego ogólny wymiar polega na działaniu lub zaniechaniu mającym na celu obronę dobrego imienia i majątku zakładu pracy, a umowny – na odpowiedzialności pracownika za mienie powierzone⁸³⁷. Z punktu widzenia dopuszczenia się przez pracownika nadużyć w zakresie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, można mówić wyłącznie o naruszeniu obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy w jego aspekcie ogólnym. Zakres powinności dbałości o dobro pracodawcy ujęty został szeroko. Obejmuje on nie tylko nakaz poszanowania mienia pracodawcy, ale też m.in. obowiązek podjęcia innej pracy niż ta, do której pracownik był zobowiązany zgodnie z umową o pracę czy też świadczenia pracy ponad jej ustalony wymiar czasowy⁸³⁸. Sprowadza się więc nie tylko do konieczności powstrzymania się od aktywności, która mogłaby doprowadzić do szkody majątkowej lub niemajątkowej, ale też do działania na rzecz i w interesie pracodawcy⁸³⁹. Obowiązek ten odgrywa w treści stosunku pracy szczególnie ważną rolę⁸⁴⁰. Ta powinność ma jednak potencjalny oraz abstrakcyjny charakter, w związku z czym wymaga doprecyzowania⁸⁴¹. Dbałość o interesy pracodawcy przejawia się m. in. w gotowości świadczenia pracy, jej starannym i sumiennym wykonywaniu w interesie i pod kierownictwem pracodawcy, zagwarantowaniu podmiotowi zatrudniającemu możliwości wykonania zleceń na rzecz podmiotów zewnętrznych i zapobieżeniu szkodzie polegającej na niewywiązaniu się z zobowiązań wskutek braków kadrowych. W tym kontekście

zakładu pracy (art. 100 §2 pkt 4 k. p.), PiZS nr 2/2001 oraz T. Kuczyński, *O właściwościach pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy*, PiZS nr 7/2004.

⁸³⁴ Wyrok SN z 09.02.2006 r. (II PK 160/05), OSNP nr 1-2/2007, poz. 4.

⁸³⁵ Wyrok SN z 02.03.2011 r. (II PK 204/10), LEX nr 817517, a także postanowienie SN z 23.05.2014 r. (II PK 32/14), LEX nr 2026395.

⁸³⁶ Wyrok SN z 03.03.2005 r. (I PK 263/04), OSNP nr 21/2005, poz. 337; wyrok SN z 18.06.2007 r. (II PK 338/06), OSNP nr 15-16/2008, poz. 219; postanowienie SN z 23.08.2016 r. (II PK 282/15), LEX nr 2154228; wyrok SA w Krakowie z 21.06.2017 r. (III APa 8/17), LEX nr 2335354.

⁸³⁷ J. Jończyk, *Prawo ...*, s. 316.

⁸³⁸ Z. Salwa, *Prawo pracy PRL ...*, s. 197.

⁸³⁹ T. Kuczyński, *Obowiązki pracownika ...*, s. 176.

⁸⁴⁰ T. Kuczyński, *O właściwościach pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy*, PiZS nr 7/2004, s. 2 i n.

⁸⁴¹ A. Kijowski [w:] *Kodeks pracy. Komentarz* pod red. L. Florcka, Warszawa 2005, s. 651.

przedstawiciele doktryny zwracali uwagę na znaczenie dostępności zasobów ludzkich dla prawidłowego funkcjonowania zakładu pracy. Właśnie temu celowi służyć miało wprowadzenie obowiązku dbałości o dobro pracodawcy⁸⁴². Polega on bowiem w głównej mierze na zabezpieczeniu dyspozytywności podmiotu świadczącego pracę.

Niestosowanie się do wskazań lekarskich zabraniających podejmowania pracy mogącej przedłużyć nieobecność pracownika w pracy uznawane jest przez przedstawicieli piśmiennictwa jako naruszenie przez pracownika obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy. Jako inne przykłady zachowań stanowiących naruszenie tego obowiązku doktryna wymienia także podjęcie działalności gospodarczej pozostającej w sprzeczności z umową o pracę, zatajenie faktu otrzymania renty z tytułu niezdolności do pracy i wprowadzenie w ten sposób w błąd pracodawcy odnośnie braku przeciwwskazań lekarskich do wykonywania pracy⁸⁴³. Wypełnienie obowiązku gotowości do pracy wymaga bowiem stawienia się przez pracownika w miejscu i czasie jej świadczenia w stanie fizycznym i psychicznym umożliwiającym jej wykonywanie⁸⁴⁴.

Judykatura nie uznaje natomiast za wypełnianie obowiązku troski o dobro pracodawcy podejmowania przez pracownika niezdolnego do pracy czynności zarobkowych przeciwnych wskazaniom lekarskim, nawet jeśli w efekcie takiej aktywności pracodawca uzyskał korzyść majątkową⁸⁴⁵. Brak gotowości świadczenia pracy ze strony pracownika można uznać za usprawiedliwiony tylko wyjątkowo. Nieobecność pracownika bez ważnego powodu stanowi przejaw naruszenia obowiązku dbałości o dobro pracodawcy, gdyż dezorganizuje proces pracy i świadczy o nielojalności pracownika⁸⁴⁶. Nie ma zaś w tym kontekście znaczenia wymóg ustalania prawa i wysokości zasiłku chorobowego przez pracodawcę zgłaszającego do ubezpieczenia powyżej 20 ubezpieczonych. Zasiłki chorobowe pracodawca wypłaca bowiem ze środków Funduszu Ubezpieczenia Chorobowego, a nie z własnych funduszy, rozliczając się z ZUS składkami⁸⁴⁷. Nadużywanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego rodzi ryzyko wyrządzenia pracodawcy szkody tylko wyjątkowo z uwagi na możliwość zobowiązania go do zwrotu nienależnie wypłaconego zasiłku chorobowego jeśli nastąpiło to wskutek popełnionych przez pracodawcę błędów (art. 84 ust. 6 ustawy o systemie ubezpieczeń

⁸⁴² J. Jankowiak, *Glosa do wyroku SN z dnia 16.11.2000 r. (I PKN 44/00)*, GSP-Prz. Orz. nr 1/2009, poz. 13, s. 136.

⁸⁴³ T. Kuczyński, *Obowiązki pracownika ...*, s. 177.

⁸⁴⁴ Zob. więcej A. Chobot, *Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy a ograniczenia wolności pracy*, Poznań 1993.

⁸⁴⁵ Wyrok SN z 16.11.2000 r. (I PKN 44/00), OSNP nr 10/2002, poz. 239.

⁸⁴⁶ A. Sobczyk, *Glosa do wyroku SN z dnia 19.01.1998 r. (I PKN 477/97)*, OSP 6/1999, poz. 124.

⁸⁴⁷ I. Jędrasik-Jankowska, *Ubezpieczenie społeczne. Tom 3 ...*, s. 107.

społecznych)⁸⁴⁸. Z uwagi na rodzaj i natężenie stanu chorobowego pracownika podejmowanie aktywności zarobkowej w okresie korzystania ze zwolnienia lekarskiego traktowane może być jako naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego, uzasadniające rozwiązanie z nim stosunku pracy na podstawie art. 52 §1 pkt 1 k. p.⁸⁴⁹ Stąd Sąd Najwyższy wywodzi z obowiązku dbałości o dobro pracodawcy powinność stosowania się do wskazań lekarskich i powstrzymywania się od pracy zagrażającej zdrowiu pracownika⁸⁵⁰.

Jako naruszenie podstawowych powinności o odmiennym charakterze należy oceniać sytuację, w której pracownik uzyskuje zwolnienie lekarskie w celu uchylania się od świadczenia pracy, symulując niezdolność do pracy⁸⁵¹. W tym przypadku pracownik nie tylko w sposób nieuprawniony korzysta ze zwolnienia lekarskiego, ale też bez usprawiedliwionej przyczyny nie stawia się w pracy, co ewidentnie stanowi naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego.

Uznawanie zachowań polegających na nadużywaniu świadczeń z ubezpieczenia społecznego za podstawę zakończenia stosunku pracy w trybie art. 52 §1 k. p. krytycznie ocenia m. in. T. Liszcz z uwagi na to, że pracownik narusza w ten sposób obowiązki wynikające ze stosunku ubezpieczeniowego, a nie pracowniczego⁸⁵². Jest to jednak stanowisko odosobnione. W doktrynie⁸⁵³ uznaje się za słuszny ten nurt interpretacji powyższego przepisu, zgodnie z którym nadużycie w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie może być traktowane *a priori* w każdym przypadku jako przypadek ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Jednakże, gdy pracownik w czasie zwolnienia od pracy podejmuje czynności sprzeczne z jego celem, zwłaszcza zaś takie, które prowadzą do przedłużenia jego nieobecności w pracy, to zachowanie takie może być uznane za godzące w dobro pracodawcy, sprzeczne z obowiązkami pracowniczymi, takimi jak: obowiązek lojalności wobec pracodawcy, obowiązek świadczenia pracy czy usprawiedliwiania nieobecności w pracy. Tego typu zachowania zdaniem Sądu Najwyższego⁸⁵⁴ mogą uzasadniać rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy.

Przypadki niewłaściwego wykorzystywania zwolnienia lekarskiego powinny być postrzegane właśnie w kategoriach naruszania obowiązku należytego i starannego

⁸⁴⁸ A. Rzetecka-Gil, *Ustawa ...*, op. cit.

⁸⁴⁹ Wyrok SN z 16.03.2017 r. (II PK 14/16), LEX nr 2270897.

⁸⁵⁰ Tak SN w wyroku z 07.01.1998 r. (I PKN 405/97), OSNP nr 22/1998, poz. 651.

⁸⁵¹ Wyrok SN z 19.01.1998 r. (I PKN 477/97), OSP nr 3/1999, poz. 53.

⁸⁵² T. Liszcz, *Glosa do wyroku SN z 19.01.1998 r. (I PKN 477/97)*, OSP nr 3/1999, poz. 53.

⁸⁵³ A. Wypych – Żywicka, *Prawo ...*, s. 227-228.

⁸⁵⁴ Tak SN w wyroku z 01.07.1999 r. (I PKN 136/99), OSNP nr 18/2000, poz. 690.

wykonywania obowiązków pracowniczych, a także dbałości o dobro zakładu pracy. Tak należy kwalifikować też sytuacje uzyskania zwolnienia od pracy w innym celu niż leczenie, np. w celu wykonywania pracy zarobkowej na rzecz innego podmiotu, jak również uzyskanie zwolnienia z innych powodów niż niezdolność do pracy, np. chęć uniknięcia obowiązku stawiennictwa w pracy, udział w strajku lub akcji protestacyjnej. Nie może być jednak uznany za takie działanie każdy przypadek nadużycia świadczeń z ubezpieczenia społecznego przez pracownika⁸⁵⁵. Decydować o tym powinny okoliczności konkretnej sprawy. Pogląd ten znajduje potwierdzenie w wyroku Sądu Najwyższego z 19.01.1998 r. (I PKN 486/97)⁸⁵⁶, z którego wynika, że wykonywanie w czasie zwolnienia lekarskiego pracy, która nie pozostaje w sprzeczności z zaleceniami lekarskimi nie stanowi przejawu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 §1 k. p. Takie stanowisko zostało zaaprobowane w piśmiennictwie⁸⁵⁷. Wykonywanie pracy w czasie zwolnienia lekarskiego tylko wtedy uznawane jest za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, gdy pracownik działał z zamiarem nadużycia świadczeń z ubezpieczenia społecznego, wskazującym na jego winę umyślną lub rażące niedbalstwo, powodując zagrożenie interesów lub szkodę pracodawcy⁸⁵⁸. Jako przykład takiej aktywności podaje się sytuację zatajenia przez pracownika przed lekarzem udzielającym zwolnienia lekarskiego faktu jednoczesnego pozostawania w drugim stosunku pracy. Przymiotu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych nie przypisuje się zaś udziałowi we własnym ślubie w okresie przebywania przez pracownika na zwolnieniu lekarskim, jeśli w myśl zaleceń lekarskich mógł chodzić⁸⁵⁹. Z kategorii zachowań stanowiących ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych wyłączono też wykonywanie w czasie zwolnienia chorobowego pracy, która nie pozostaje w sprzeczności z zaleceniami lekarskimi⁸⁶⁰.

Kontrowersje wzbudza możliwość rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym z winy pracownika przez podmiot, na rzecz którego pracownik

⁸⁵⁵ Orzeczenie SN z 13.11.1991 r. (I PRN 51/91), OSAiSN nr 11/1992, poz. 4. Zob. też A. Sobczyk, *Glosa do wyroku SN z dnia 19 stycznia 1998 r. (I PKN 477/97)*, OSP 6/1999, poz. 124.

⁸⁵⁶ OSNAPiUS nr 23/1998, poz. 687. Zob. też T. Libera, *Zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę. Vademecum pracodawcy i pracownika*, Warszawa 1998, s. 91.

⁸⁵⁷ W. Cajsel, *Glosa aprobowująca do wyroku SN z 19.01.1998 r. (I PKN 486/97)*, „Palestra” nr 11/1999, s. 128.

⁸⁵⁸ Wyrok SN z 21.10.1999 r. (I PKN 308/99), OSNAPiUS nr 5/2001, poz. 154 i M. Prawn. nr 7/2001, s. 408; wyrok SN z 21.01.1999 r. (I PKN 553/98), OSNP nr 5/2000, poz. 185; wyrok SN z 21.07.1999 r. (I PKN 169/99), OSNAPiUS nr 20/2000, poz. 746.

⁸⁵⁹ Wyrok SN z 02.04.1998 r. (I PKN 14/98), OSNAPiUS nr 6/1999, poz. 210.

⁸⁶⁰ Wyrok SN z 19.01.1998 r. (I PKN 486/97), OSNAPiUS nr 23/1998, poz. 687. Zob. też W. Cajsel, *Glosa aprobowująca do wyroku SN z 19.01.1998 r. (I PKN 486/97)*, „Palestra” nr 11/1999, s. 128.

legitymujący się stwierdzoną niezdolnością do pracy świadczy pracę zarobkową w okresie korzystania ze zwolnienia od pracy. To obowiązki na rzecz podmiotu zatrudniającego, u którego pracownik korzysta ze zwolnienia lekarskiego, są bowiem naruszane. Potwierdza to judykatura, stojąca na stanowisku, że rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może być uzasadniane utratą zaufania do pracownika w związku z naruszeniem przez niego powinności pracowniczych na szkodę innego pracodawcy⁸⁶¹. Doktryna powołuje się w tym zakresie na brak zakazu naruszania zaufania pracodawcy w katalogu podstawowych obowiązków pracowniczych. Odmiennie kształtuje się jednak sytuacja pracowników wykonujących zawody lub zajmujących stanowiska, z którymi wiąże się wymóg przestrzegania zasad etycznych, czy też posiadania nieskazitelnego charakteru, nieposzlakowanej opinii, jak np. w odniesieniu do członków korpusu służby cywilnej⁸⁶². W ich przypadku naruszenie obowiązków u innego pracodawcy rodzi bowiem skutki także w podstawowym miejscu pracy i może uzasadniać rozwiązanie obu stosunków pracy w trybie art. 52 k. p.⁸⁶³ Można tu wskazać tytułem przykładu sytuację, gdy inspektor weterynaryjny, posiadający zgodę na wykonywanie dodatkowego zajęcia, w podstawowym miejscu pracy korzysta ze zwolnienia od pracy, pobierając zasiłek chorobowy i jednocześnie wykonuje pracę na rzecz drugiego zatrudniającego go podmiotu.

Kolejną przesłankę rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika stanowi popełnienie przestępstwa uniemożliwiającego dalsze zatrudnianie pracownika na dotychczasowym stanowisku. W tym przypadku zastosowanie sankcji natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę uzależnione jest od spełnienia dodatkowych warunków, tj.: popełnienia przestępstwa w czasie trwania umowy o pracę oraz wpływu tego czynu na brak możliwości dalszego zatrudniania pracownika na zajmowanym dotychczas stanowisku. Przestępstwo to musi być jednak oczywiste lub zostać stwierdzone prawomocnym wyrokiem. Może być ono popełnione zarówno w miejscu pracy, jak i poza nim.

Czasownik uniemożliwiać oznacza „uczynienie czegoś niemożliwym, niedającym się urzeczywistnić”⁸⁶⁴. W kontekście przepisu art. 52 §1 pkt 2 k. p. popełnienie przestępstwa ma

⁸⁶¹ B. Cudowski, *Dodatkowe zatrudnienie*, ..., s. 268-269. Zob. też wyrok SN z 26.09.2006 r. (II PK 348/05), M. Prawn. Nr 2/2007, s. 58. Odmienne SN w wyroku z 05.03.2007 r. (I PK 228/06), OSAPiUS nr 7-8/2008, poz. 100.

⁸⁶² Warunek posiadania nieskazitelnego charakteru dotyczy m. in. sędziów i prokuratorów, nieposzlakowanej opinii – m. in. członków korpusu służby cywilnej, a przestrzegania zasad etycznych – m. in. lekarzy.

⁸⁶³ B. Cudowski, *Dodatkowe zatrudnienie* ..., s. 270.

⁸⁶⁴ M. Szymczak, *Słownik* ..., tom III, ..., s. 602.

czynić niemożliwym dalsze zatrudnianie pracownika, który popełnił przestępstwo, na zajmowanym przez niego dotychczas stanowisku. Przyjmuje się, że przy ocenie tej okoliczności, należy uwzględnić pobudki działania takiego pracownika, rodzaj popełnionego przestępstwa, jego związek ze stosunkiem pracy oraz charakter wykonywanej przez pracownika funkcji lub zajmowanego stanowiska⁸⁶⁵. Chodzi przykładowo o brak możliwości zatrudniania na stanowisku związanym z odpowiedzialnością finansową pracownika skazanego za przestępstwo przeciwko mieniu popełnione z chęci zysku. Dyspozycją tego przepisu objęte są też przypadki, w których pracownik nie może pracować na dotychczasowym stanowisku lub wykonywać określonego zawodu w związku z orzeczeniem sądu pozbawiającym go tego prawa. W takiej sytuacji pracodawca nie musi rozwiązywać z pracownikiem stosunku pracy, ale wobec związania powyższym zakazem jest obowiązany przenieść go na stanowisko, które nie jest objęte zakazem pracy⁸⁶⁶. Rodzi się w tym miejscu pytanie o dalszy los takiego pracownika w przypadku, gdy w zakładzie pracy nie ma innego stanowiska, na jakie można go przenieść. Skoro pracodawca jest uprawniony do rozwiązania z takim pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, to tym bardziej nie ma obowiązku kontynuowania z nim stosunku pracy na innym stanowisku. Decyzja w tym przedmiocie uzależniona jest od jego woli i faktycznych możliwości.

Z powyższą podstawą zakończenia stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika związane jest funkcjonujące w doktrynie od niedawna pojęcie przestępczości socjalnej⁸⁶⁷. Na jej pojawienie się i nasilanie miały wpływ czynniki wynikające z wadliwości systemu prawnego⁸⁶⁸, zaliczane do grupy społeczno - kulturowych⁸⁶⁹, czynniki

⁸⁶⁵ Z. Salwa, *Prawo pracy ...*, s. 135. Podobnie M. Latos-Miłkowska, *Rozwiązywanie umów ...*, s. 78.

⁸⁶⁶ L. Florek, *Umowy o pracę [w:] Kodeks pracy ...*, s. 363.

⁸⁶⁷ Przestępczość socjalna zaliczana jest do kategorii przestępczości gospodarczej. Zob. szerzej Z. Kukuła, *Przestępczość socjalna i gospodarcza – podobieństwa i różnice (zagadnienia teoretyczne)*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka” nr 2/2018, s. 3-4; M. Kawiński, *Wprowadzenie*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka” nr 2/2018, s. 1. Wśród członków społeczeństwa działania na szkodę ZUS polegające na nieopłaceniu składek na ubezpieczenia społeczne czy wyłudzeniu świadczeń z tego ubezpieczenia nie spotykają się z negatywną oceną.

⁸⁶⁸ Zdaniem Z. Kukuły nierealne jest stworzenie doskonałej regulacji prawnej, uniemożliwiającej omijanie przepisów, łamanie ich oraz pozorowanie ich przestrzegania. Zob. szerzej Z. Kukuła, *Czynniki kryminogenne przestępczości socjalnej*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka” nr 4/2018, s. 35. Rada Europy przyczyn istnienia przestępczości socjalnej upatrywała właśnie w mnogości regulacji prawnych i ich wewnętrznej niespójności. Zob. Rada Europy (Council of Europe), *Legal Affairs, Economic Crime*, Strasbourg 1981, s. 24.

⁸⁶⁹ Wśród grupy kryminogennych czynników społeczno - kulturowych największe znaczenie ma fakt dokonywania przez społeczeństwo swoistej racjonalizacji, in. usprawiedliwiania działań sprawców z uwagi na to, że nadużywanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie wiąże się ze stosowaniem przemocy, a na uszczuplenie narażone są środki publiczne, które w ich odczuciu „są niczyje”, marnotrawione lub źle zarządzane. Zob. szerzej Z. Kukuła, *Przestępczość socjalna z perspektywy prawa karnego i kryminologii*, Warszawa 2016, s. 28; Z. Kukuła, *Czynniki kryminogenne ...*, s. 37.

ekonomiczne⁸⁷⁰ oraz nieuchronność kary. Występowaniu zjawiska przestępczości socjalnej sprzyja znaczna liczba ubezpieczonych, co utrudnia ZUS zweryfikowanie wszystkich wniosków o świadczenia z ubezpieczeń społecznych na bieżąco⁸⁷¹. Przedstawiciele doktryny dostrzegali znaczący wpływ czynników ekonomicznych na przestępczość socjalną⁸⁷². Sam poziom bezrobocia nie przekłada się jednak wprost na wzrost przestępczości socjalnej⁸⁷³.

W kontekście nadużyć w sferze ubezpieczenia społecznego pojawia się też termin przestępstwa socjalne⁸⁷⁴. Krąg możliwych sprawców tych czynów zabronionych jest bardzo zróżnicowany, zaś karalne jest nawet jednorazowe działanie. Pokrzywdzone tego typu przestępstwami mogą być instytucje przyznające pomoc ze środków państwowych jak ZUS, KRUS, PUP, PFRON itp. Czyny zabronione zaliczane do grupy przestępstw socjalnych najczęściej przybierają formę przestępstwa oszustwa z art. 286 § 1 k. k.⁸⁷⁵ Uzyskanie nienależnych świadczeń często jest możliwe dzięki posłużeniu się nieprawdziwymi dowodami w celu wprowadzenia instytucji wypłacającej świadczenia w błąd lub wykorzystania jej błędu⁸⁷⁶. Najczęstsze przypadki oszustw dotyczą uzyskiwania nienależnych rent z tytułu niezdolności do pracy oraz zasiłków chorobowych i pielęgnacyjnych. W świetle zgromadzonych statystyk i przeprowadzonych badań zauważyć się dał spadek liczby nadużyć w zakresie emerytur i rent, a w zakresie zasiłków chorobowych - wzrost. Zdecydowaną

⁸⁷⁰ Z. Kukuła (*Czynniki kryminogenne ...*, s. 39) wskazuje, że nie bez znaczenia jest w tym kontekście kwestia kosztów ubezpieczeń społecznych pracowników zatrudnianych przez małych i średnich przedsiębiorców. Ich wysokość stanowi niejednokrotnie motyw dopuszczania się nadużyć w zakresie ubezpieczeń społecznych tak przez pracodawcę (np. zatrudnianie pracowników bez zgłaszania do ubezpieczeń społecznych, in. „na czarno” w celu umożliwienia im pobierania zasiłku dla bezrobotnych lub świadczeń w ramach pomocy społecznej) i czyni ten proceder opłacalnym dla obu stron stosunku pracy. Zdaniem O. Górniok (Z. Kukuła, *Przestępczość socjalna z perspektywy ...*, s. 43) podobne założenia przyświecają osobom rejestrującym fikcyjną działalność gospodarczą oraz deklarującym wysoką podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe w celu uzyskania z niego wysokich świadczeń. Nadużycia w zakresie ubezpieczeń społecznych stanowiąc mają też niejednokrotnie sposób ratowania zakładów pracy znajdujących się w trudnej sytuacji finansowej.

⁸⁷¹ O. Górniok, *Przestępczość gospodarcza i jej zwalczanie*, Warszawa 1994, s. 113.

⁸⁷² J. Błachut, A. Gaberle, K. Krajewski, *Kryminologia*, Gdańsk 2004, s. 245.

⁸⁷³ L. Tyszkiewicz, *Bezrobocie a prawo karne*, PS nr 10/2003, s. 3, J. Błachut, A. Gaberle, K. Krajewski, *Kryminologia ...*, s. 245–249; B. Hołyst, *Kryminologia*, Warszawa 2009, s. 807–812.

⁸⁷⁴ Termin przestępstwa socjalne należy rozumieć jako działania ubezpieczonych, których celem jest doprowadzenie instytucji socjalnej do rozporządzenia mieniem oraz wyłudzenie nienależnych im świadczeń materialnych wyczerpujące znamiona przestępstwa, polegające na umyślnym wprowadzeniu w błąd lub wyzyskaniu błędu instytucji zajmujących się dystrybucją środków budżetowych, skierowanych wyłącznie na pomoc lub wsparcie materialne dla osób zarówno posiadających dochody, jak i pozbawionych źródła utrzymania czasowo lub na stałe. Tak Z. Kukuła, *Przestępczość socjalna i ...*, s. 10.

⁸⁷⁵ Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1444, dalej jako „k. k.”.

⁸⁷⁶ Z. Kukuła, *Zagrożenie przestępczością socjalną w obszarze ubezpieczeń społecznych*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka” nr 2/2016, s. 22 i 33; Z. Kukuła, *Przestępczość socjalna i ...*, s. 5.

większość stwierdzonych w tym zakresie przestępstw stanowiły oszustwa klasyczne powiązane z naruszeniem obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne⁸⁷⁷.

Określona w art. 52 §1 pkt 2 k. p. przesłanka rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika została zdefiniowana przy pomocy zwrotów niedookreślonych. Przedstawiciele piśmiennictwa zwracają uwagę m. in. na brak definicji przestępstwa w kodeksie pracy i zasadność odwołania się w tym zakresie do regulacji kodeksu karnego, w szczególności art. 1 §1-3, art. 6, art. 7 i art. 115 §1 k. k.⁸⁷⁸ Zgodnie z tym pierwszym przepisem odpowiedzialności karnej podlega ten tylko, kto popełnia czyn⁸⁷⁹ zabroniony pod groźbą kary przez ustawę obowiązującą w czasie jego popełnienia. Wynika stąd, że przestępstwo⁸⁸⁰ to czyn zabroniony pod groźbą kary przez ustawę obowiązującą w czasie jego popełnienia. Z pojęcia tego wyłączone zostały czyny zabronione, których społeczna szkodliwość jest znikoma (art. 1 §2 k. k.) oraz przypadki popełnienia czynu zabronionego przez sprawcę, któremu nie można przypisać winy w czasie czynu (art. 1 §3 k. k.). W doktrynie wskazywano, że przestępstwem jest czyn człowieka zabroniony pod groźbą kary przez obowiązującą ustawę, będący zbrodnią lub występkiem, posiadający znamiona ustawowe, zawiniony i społecznie szkodliwy w stopniu wyższym niż znikomy⁸⁸¹. Istotnym warunkiem zakwalifikowania określonego zachowania jako przestępstwa jest jego bezprawność, tj. sprzeczność z normą sankcjonowaną przejawiająca się w narażeniu określonego dobra prawnego na niebezpieczeństwo lub jego naruszeniu. Decyzja co do tego, które bezprawne zachowania są zagrożone sankcją karną należy do ustawodawcy⁸⁸². Z

⁸⁷⁷ Z. Kukuła, *Zagrożenie przestępczością ...*, s. 23 i 26.

⁸⁷⁸ A. Wypych – Żywicka [w:] *Prawo ...*, s. 228; P. Zawiejski [w:] *Prawo karne. Część ogólna, szczególna i wojskowa* pod red. T. Dukiet-Nagórskiej, Warszawa 2018, s. 82.

⁸⁷⁹ Za przestępstwo może być uznany tylko czyn, czyli zachowanie się człowieka. Tak m. in. W. Mąciór, *Czyn ludzki i jego znaczenie w prawie karnym. Zagadnienia podstawowe*, Warszawa 1990, s. 62; T. Kaczmarek, *Spory wokół pojęcia czynu i ich znaczenie dla systemowego objaśnienia struktury przestępstwa* [w:] *Problemy odpowiedzialności karnej. Księga pamiątkowa ku czci Profesora Kazimierza Buchały*, Kraków 1994, s. 343 i n.; P. Konieczniak, *Czyn jako podstawa odpowiedzialności w prawie karnym*, Kraków 2002, s. 54; W. Wolter, *O czynie jako działaniu lub zaniechaniu przestępnym*, PiP nr 5-6/1956, s. 882; W. Wolter, *Nauka o przestępstwie. Analiza prawnicza na podstawie przepisów części ogólnej kodeksu karnego z 1969 r.*, Warszawa 1973, s. 50.

⁸⁸⁰ Więcej na temat pojęcia przestępstwa zob. A. Zoll [w:] *Kodeks karny. Część ogólna. Komentarz, Tom I, Komentarz do art. 1-116 k. k.* pod red. A. Zolla, Kraków 2004, s. 20-74; J. Giezek [w:] *Prawo karne materialne. Część ogólna i szczególna* pod red. M. Bojarskiego, Warszawa 2015, s. 75.

⁸⁸¹ M. Surkont, *Prawo ...*, s. 46-47. Uznanie czynu karalnego za przestępstwo uzależnione jest od tego czy jest to czyn karygodny, tj. charakteryzujący się wyższym niż znikomy stopniem społecznej szkodliwości. Tak A. Zoll, *O normie z punktu widzenia prawa karnego*, „Krakowskie Studia Prawnicze” nr 23/1991, s. 75 i n.

⁸⁸² L. Gardocki, *Prawo karne*, Warszawa 2003, s. 25 i n.; L. Gardocki, *Zagadnienia teorii kryminalizacji*, Warszawa 1990, s. 138 i n.

popęlnieniem przestępstwa mamy do czynienia dopiero wtedy, gdy można sprawcy przypisać winę⁸⁸³.

Odnosząc powyższą przesłankę do przypadku nadużywania przez pracownika świadczeń z ubezpieczenia chorobowego należy się zastanowić, czy w takim przypadku można mówić o popełnieniu przez pracownika przestępstwa. Odpowiedzi na to pytanie należy poszukiwać w kodeksie karnym. W ustawie zasiłkowej nie przewidziano bowiem specjalnej regulacji penalizującej określone zachowania pracowników i innych ubezpieczonych. W kodeksie karnym ustawodawca wyodrębnił zaś w oddzielnym rozdziale (rozdział XXVIII) przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. Brak tam jednak czynu zabronionego, do którego znamion zaliczałoby się niewłaściwe wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego bądź nadużywanie przez pracownika świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W tej części kodeksu karnego uregulowano bowiem czyny zabronione, których może się dopuścić pracodawca lub osoba dokonująca w jego imieniu czynności z zakresu prawa pracy oraz ubezpieczeń społecznych.

W związku z tym rozważenia wymaga, czy zachowanie pracownika polegające na nadużywaniu świadczeń z ubezpieczenia chorobowego nie stanowi przestępstwa oszustwa z art. 286 §1 k. k.⁸⁸⁴ Zgodnie z tym przepisem kto, w celu osiągnięcia korzyści majątkowej, doprowadza inną osobę do niekorzystnego rozporządzenia własnym lub cudzym mieniem za pomocą wprowadzenia jej w błąd albo wyzyskania błędu lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania, podlega karze pozbawienia wolności od 6 miesięcy do lat 8. Moim zdaniem, uzyskanie przez pracownika zwolnienia od pracy w innym celu niż leczenie oraz pobieranie w związku z tym świadczeń z ubezpieczenia chorobowego może zostać uznane za doprowadzenie ZUS do niekorzystnego rozporządzenia cudzym mieniem, tj. środkami Funduszu Ubezpieczenia Chorobowego poprzez wprowadzenie go w błąd co do celu uzyskania zwolnienia lekarskiego. W taki sposób mogą być jednak kwalifikowane tylko przypadki świadomego nadużycia świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, cechujące się szczególnie dużym natężeniem złej woli pracownika. Zdarzyć się też może sytuacja, że pracownikowi nie będzie można udowodnić winy, tj. działania z zamiarem doprowadzenia do niekorzystnego rozporządzenia mieniem ZUS. Z uwagi na przyjęte na gruncie przestępstwa

⁸⁸³ Przedstawiciele teorii psychologicznej uznają, że wina sprawcy sprowadza się do jego związku psychicznego z czynem, tj. tzw. węzła psychicznego. Zob. W. Wolter, *Nauka o przestępstwie. Analiza prawnicza na podstawie przepisów części ogólnej kodeksu karnego z 1969 r.*, Warszawa 1973, s. 113.

⁸⁸⁴ Więcej na temat oszustwa klasycznego J. W. Wójcik, *Oszustwa finansowe. Zagadnienia kryminologiczne i kryminalistyczne*, Warszawa 2008, s. 48-52; M. Bojarski [w:] *Prawo karne materialne. Część ogólna i szczególna* pod red. M. Bojarskiego, Warszawa 2015, s. 576-577; L. Wilk [w:] *Prawo karne. Część ogólna, szczególna i wojskowa* pod red. T. Dukiet-Nagórskiej, Warszawa 2018, s. 524-525.

oszustwa szerokie pojęcie mienia - oznaczające ogół praw majątkowych przysługujących danemu podmiotowi⁸⁸⁵ - także ochrona ma bardzo szeroki zakres. Należące do znamion przestępstwa oszustwa doprowadzenie pokrzywdzonego do niekorzystnego rozporządzenia mieniem może polegać na tym, że ubezpieczony wykorzystując niewłaściwie zwolnienie lekarskie doprowadzi ZUS do wypłaty nienależnego świadczenia z ubezpieczenia chorobowego. Charakterystyczne jest to, że pokrzywdzony dobrowolnie przekazuje określone prawa lub środki majątkowe sprawcy, ale motywem jego działania jest błąd wywołany lub wykorzystany przez sprawcę przestępstwa⁸⁸⁶. Takie zachowanie stanowi wynik błędnej oceny rzeczywistości⁸⁸⁷. Działanie sprawcy nie wymaga natomiast podejmowania żadnych spektakularnych działań, a jedynie jakiegokolwiek aktywności, która mogła wywołać błędne wyobrażenie rzeczywistości⁸⁸⁸. Wprowadzenie w błąd lub zatajenie okoliczności faktycznych ma dotyczyć kwestii mających znaczenie dla nabycia prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Może polegać w szczególności na uzyskaniu fałszywego zaświadczenia o niezdolności do pracy⁸⁸⁹. W doktrynie wskazywano, że niekorzystne rozporządzenie mieniem może przybierać wszystkie formy przewidziane prawem cywilnym oraz innymi dziedzinami prawa⁸⁹⁰. Z uwagi na kierunkowy charakter przestępstwa z art. 286 k. k., nastawionego na osiągnięcie przez sprawcę korzyści majątkowej - niezależnie od tego, czy cel ten zostanie osiągnięty wskutek wprowadzenia w błąd, wykorzystania błędu lub niezdolności pokrzywdzonego do należytego pojmowania znaczenia podejmowanych działań - popełnienie tego przestępstwa zawsze wymaga działania sprawcy. Nawet oszustwo bierne⁸⁹¹ nie stanowi przestępstwa z zaniechania. Do osiągnięcia skutku w postaci niekorzystnego rozporządzenia mieniem konieczne jest bowiem utrzymanie lub utwierdzenie pokrzywdzonego w błędzie. Samo przyjęcie mienia zawiera w sobie element aktywnego zachowania sprawcy⁸⁹². Na takim

⁸⁸⁵ Wyrok SN z 13.06.1933 r. (K 367/33), „Głos Sądownictwa” nr 11/1933, s. 717 oraz z 23.05.1934 r. (K 438/34), „Głos Sądownictwa” nr 10/1934, s. 783. Zob. też M. Dąbrowska – Kardas, P. Kardas [w:] *Kodeks karny. Część szczególna. Tom III. Komentarz do art. 278-363* pod red. C. Bogdana, K. Buchały, Z. Ćwiąkalskiego, M. Dąbrowskiej – Kardas, P. Kardasa, J. Majewskiego, M. Rodzyńkiewicz, M. Szewczyka, W. Wróbla, A. Zolla, Warszawa 2004, s. 151.

⁸⁸⁶ T. Oczkowski, *Oszustwo jako przestępstwo majątkowe i gospodarcze*, Kraków 2004, s. 26.

⁸⁸⁷ Wyrok SN z 27.10.1986 r. (II KR 134/86), OSNPG nr 7/1987, poz. 80.

⁸⁸⁸ Postanowienie SN z 26.06.2003 r. (V KK 324/02), Legalis nr 306328.

⁸⁸⁹ S. Kasprowski, *Solidarność ubezpieczonych w ubezpieczeniu chorobowym a problem nadużyć w prawie do świadczeń*, „Ubezpieczenia społeczne. Teoria i praktyka” nr 4/2018, s. 58. Zob. też M. Makarzec, *Przestępstwo oszustwa na szkodę Zakładu Ubezpieczeń Społecznych* [w:] *Przestępstwa na szkodę Zakładu Ubezpieczeń Społecznych – wybrane zagadnienia* pod red. J. Lachowskiego, Toruń 2018, s. 73–76.

⁸⁹⁰ L. Wilk [w:] *Prawo karne ...*, s. 525.

⁸⁹¹ Wykorzystanie błędu pokrzywdzonego.

⁸⁹² I. Lipkin, *Oszustwo w świetle k. k. obowiązujących i projektów ustawodawczych (studium dogmatyczno-historyczne)*, Warszawa 1926, s. 33. Zob. też T. Oczkowski, *Oszustwo jako ...*, s. 50-52; J. Śliwowski, *Prawo karne*, Warszawa 1979, s. 449; J. Jarmontt, E. S. Rappaport, *Kodeks karny. Komentarz. Część*

stanowisku stoi też judykatura⁸⁹³. Pokrzywdzonym przestępstwem z art. 286 k. k. może być nie tylko osoba fizyczna i prawna, ale także jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej. Niekorzystnie rozporządzić mieniem może nie tylko osoba posiadająca tytuł prawny do danego mienia, ale także podmiot, w którego dyspozycji znajduje się to mienie np. listonosz, ZUS czy KRUS⁸⁹⁴.

Sam fakt stwierdzenia wypełnienia przez zachowanie pracownika nadużywającego świadczeń z ubezpieczenia chorobowego znamion przestępstwa oszustwa nie przesądza o dopuszczalności rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 §1 pkt. 2 k. p. Dopuszczenie się tego czynu zabronionego musi bowiem uniemożliwiać zatrudnianie go na dotychczasowym stanowisku pracy. W przypadku pracownika wykonującego pracę fizyczną stosowanie tej sankcji nie będzie miało uzasadnienia. Inaczej należy zaś ocenić sytuację osoby zajmującej stanowisko związane z odpowiedzialnością finansową, wymagające niekaralności, dawania rękojmi prawidłowego wykonywania pracy. Z przypadkiem zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie będziemy mieć do czynienia w przypadku nadużywania zwolnienia lekarskiego przez osobę kierującą przedsiębiorstwem, pracownika należącego do kadry zarządzającej, przedstawicieli zawodów prawniczych, pracowników działów HR oraz innych pracowników, którzy mają świadomość konsekwencji niewłaściwego wykorzystywania zwolnienia lekarskiego. Przypadek rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nadużywającego świadczeń z ubezpieczenia chorobowego w oparciu o przesłankę wymienioną w art. 52 §1 pkt 2 k. p. będzie miał zastosowanie bardzo rzadko także z tego względu, że wymaga istnienia po stronie pracownika wyjątkowo złej woli. Tylko, gdy można przypisać zatrudnionemu zamiar umyślny⁸⁹⁵ uzyskania nienależnego świadczenia z ubezpieczenia chorobowego wskutek wprowadzenia ZUS w błąd, a więc pełną świadomość bezprawności działania, rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 52 §1 pkt 2 k. p. uznaje się za zasadne i zgodne z przepisami prawa.

szczególna, Wydawnictwo „Biblioteka Prawnicza”, Warszawa 1932, s. 506, L. Peiper, *Kodeks karny i prawo o wykroczeniach. Komentarz*, Kraków 1936, s. 743; A. Marek, *Kodeks karny. Komentarz*, Warszawa 2003, s. 552; S. Łagodziński, *Oszustwo popełnione przez zaniechanie?*, Prok. i Pr. nr 7-8/1999, s. 40; H. Popławski, *Odpowiedzialność karna rencistów za pobranie renty ulegającej zawieszeniu*, „Palestra” nr 8/1961, s. 33-34; M. Dąbrowska – Kardas, P. Kardas [w:] *Kodeks karny ...*, s. 157.

⁸⁹³ Uchwała składu 7 sędziów SN z 16.11.1961 r. (VI KO 24/62), NP nr 6/1962, s. 884-888; wyrok SN z 18.12.1933 r. (K 1200/33), „Głos Sądownictwa” nr 5/1934, s. 427.

⁸⁹⁴ B. Michalski [w:] *Kodeks karny. Część szczególna. Komentarz do artykułów 222-316, Tom II* pod red. A. Wąska, Warszawa 2005, s. 944.

⁸⁹⁵ Umyślność i nieumyślność, zdefiniowane w art. 9 k. k., stanowią element czynu zabronionego, jego cechę, a nie element pojęcia winy. Tak P. Zawiejski [w:] *Prawo karne ...*, s. 91 i 105 .

Szczególny przypadek natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy przewidziano w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych⁸⁹⁶. Ten akt prawny dotyczy stosunku pracy pracowników samorządowych, czyli osób zatrudnionych przez jednostki administracyjne samorządu terytorialnego⁸⁹⁷. Podstawy zatrudnienia w jednostkach administracji samorządowej są zróżnicowane. Pracownicy samorządowi mogą być bowiem w myśl art. 4 ust. 1 u.o.p.s. zatrudnieni na podstawie wyboru, powołania i umowy o pracę. Obecnie nie występują już wśród tej kategorii zatrudnionych stosunki pracy z mianowania. Sposoby rozwiązania stosunku pracy z takimi pracownikami uzależnione są od podstawy nawiązania z nimi stosunku pracy. W chwili obecnej najczęściej występującą formą zatrudnienia wśród pracowników samorządowych jest umowa o pracę⁸⁹⁸. Regulacja prawna rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem samorządowym zawarta w tej pragmatyce służbowej ogranicza się do jednej przyczyny. Chodzi o przypadek skazania pracownika samorządowego za umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe. Stosownie do przepisu art. 6a u.o.p.s. w razie zmaterializowania się tej przesłanki uprawniony organ odwołuje takiego pracownika albo rozwiązuje z nim stosunek pracy za wypowiedzeniem, ale nie później niż w ciągu miesiąca od uzyskania informacji o prawomocnym skazaniu pracownika samorządowego. Zakończenie stosunku pracy z pracownikami samorządowymi skazanymi prawomocnie za przestępstwo umyślne lub umyślne przestępstwo skarbowe jest obowiązkiem pracodawcy⁸⁹⁹. W ustawie o pracownikach samorządowych brak jest wprawdzie wyraźnej regulacji przewidującej sankcję wobec pracowników samorządowych niewłaściwie wykorzystujących zwolnienie lekarskie lub nadużywających świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Jeśli jednak takie zachowanie pracownika samorządowego wypełnia znamiona czynu zabronionego z art. 286 §1 k. k.,

⁸⁹⁶ Dz. U. z 2019 r. poz. 1282, dalej jako „u.o.p.s.”

⁸⁹⁷ Status pracowników samorządowych mają osoby zatrudnione w urzędach marszałkowskich oraz wojewódzkich samorządowych jednostkach organizacyjnych, starostwach powiatowych oraz powiatowych jednostkach organizacyjnych, urzędach gminy, jednostkach pomocniczych gmin, gminnych jednostkach budżetowych i samorządowych zakładach budżetowych, biurach związków jednostek samorządu terytorialnego i ich odpowiednikach oraz samorządowych zakładach budżetowych utworzonych przez te związki, biurach jednostek administracyjnych jednostek samorządu terytorialnego i ich odpowiednikach. Zob. T. Niedziński, *Rozwiązanie umowy o pracę z radcą prawnym zatrudnionym w jednostce samorządu terytorialnego – aspekty prawne*, „Finanse Komunalne” nr 4/2015, s. 7-8.

⁸⁹⁸ M. Rotkiewicz, *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, Legalis 2016, teza 2 komentarza do art. 4.

⁸⁹⁹ Na gruncie poprzednio obowiązującego aktu prawnego regulującego stosunek pracy pracowników samorządowych musieli się liczyć z rozwiązaniem stosunku pracy ci z nich, którzy dopuścili się oczywistego lub stwierdzonego prawomocnym wyrokiem przestępstwa umyślnego. Pracodawca samorządowy był obowiązany rozwiązać z takim pracownikiem stosunek pracy w trybie natychmiastowym. W przeciwieństwie do art. 52 k. p. nie miał wówczas znaczenia moment, w którym pracodawca dowiedział się o fakcie skazania takiego pracownika za przestępstwo umyślne. Zob. J. Szpila, *Wpływ postępowania karnego na rozwiązanie stosunku pracy pracowników samorządowych*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” nr 1/2006, s. 79-88.

prowadzić może do obligatoryjnego rozwiązania z nim stosunku pracy pod warunkiem, że taki pracownik zostanie skazany za popełnienie tego przestępstwa. Przestępstwo oszustwa jest bowiem przestępstwem umyślnym, a skazanie za przestępstwo tej kategorii obliguje pracodawcę samorządowego do zakończenia stosunku pracy z pracownikiem, który dopuścił się takiego czynu. Wydaje się, że jest to jedyna możliwa do zastosowania wobec pracownika samorządowego sankcja za niewłaściwe wykorzystywanie zwolnienia od pracy. W pozostałym zakresie, w stosunku do pracowników zatrudnionych w oparciu o wybór, powołanie lub umowę o pracę, rozwiązanie z nimi stosunku pracy będzie możliwe w takich przypadkach jak wobec pracowników świadczących pracę na podstawie umownych stosunków pracy, stosunków pracy z wyboru lub powołania.

Ostatnią przesłanką uprawniającą do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest stała lub czasowa utrata przez pracownika uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Z art. 52 §1 pkt 3 k. p. wynika, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę w trybie natychmiastowym z winy pracownika, gdy w sposób zawiniony utraci uprawnienia konieczne do dalszego wykonywania pracy na danym stanowisku. Ta przesłanka zakończenia stosunku pracy spotykana jest najrzadziej. Posiadanie sformalizowanych uprawnień jest bowiem wymagane do wykonywania tylko niektórych zawodów. Chodzi o takie, w których świadczenie pracy wymaga posiadania szczególnych uprawnień, jak np. wykonywanie zawodu lekarza, pilota, radcy prawnego itp.⁹⁰⁰ Z punktu widzenia powyższego przepisu nie ma znaczenia, czy podstawę utraty tych uprawnień stanowi decyzja władzy administracyjnej, wyrok sądowy, czy też nałożenie kary dyscyplinarnej. Nie jest także istotne, czy utrata tych uprawnień nastąpiła w związku z wykonywaniem obowiązków pracowniczych, czy też nie. Powinna ona zostać jednak potwierdzona orzeczeniem uprawnionego organu⁹⁰¹. Takie stanowisko znajduje potwierdzenie w orzecznictwie sądowym⁹⁰². W piśmiennictwie podnosi się, że zawiniona przez pracownika utrata uprawnień niezbędnych do wykonywania określonego zawodu - w kontekście braku możliwości kontynuowania zatrudnienia - powinna być interpretowana w ten sam sposób jak w przypadku przestępstwa uniemożliwiającego dalsze zatrudnianie pracownika na dotychczasowym stanowisku⁹⁰³. Decydujące jest to czy uprawnienia, które pracownik traci z własnej winy są konieczne do świadczenia pracy przez pracownika. W

⁹⁰⁰ Z. Salwa, *Prawo pracy PRL ...*, s. 165.

⁹⁰¹ Z. Kubot [w:] *Prawo pracy. Zarys wykładu* pod red. H. Szurgacza, Warszawa 2016, s. 136; Z. Salwa, *Prawo pracy PRL ...*, s. 165.

⁹⁰² Wyrok SN z 26.10.1984 r. (I PRN 142/84), OSNCP nr 7/1985, poz. 99.

⁹⁰³ L. Florek, *Kodeks pracy. Komentarz ...*, s. 406.

piśmiennictwie wskazuje się wprost, że przepis art. 52 §1 pkt 3 k. p. ma zastosowanie do tych osób, których prawo wykonywania zawodu zostało prawnie stwierdzone przez uprawniony organ⁹⁰⁴. Judykatura rozumie zaś jako takie kwalifikacje wszystkie sformalizowane kompetencje, których brak czyni niedopuszczalnym świadczenie określonej pracy. Koniecznym warunkiem zastosowania powyższej sankcji jest możliwość przypisania zatrudnianej osobie winy w spowodowaniu ich utraty przez sąd lub właściwy organ administracji państwowej udzielający zezwolenia na wykonywanie danego zawodu⁹⁰⁵. Bez znaczenia pozostaje zaś stopień winy pracownika. Może ona przybierać formę lekkiego niedbalstwa lub lekkomyślności⁹⁰⁶. Jako klasyczny przykład takiej sytuacji podawana jest utrata prawa jazdy przez kierowcę w wyniku prowadzenia samochodu w stanie nietrzeźwości⁹⁰⁷. W kwestii znaczenia winy w utracie uprawnień koniecznych do zajmowania określonego stanowiska dla dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia judykatura zajmuje analogiczne stanowisko, wskazując, że sankcja ta może zostać zastosowana wobec pracownika naruszającego obowiązki pracownicze, ale i popełniającego wykroczenie lub przestępstwo⁹⁰⁸.

O ile nie jest kwestionowane natychmiastowe zakończenie stosunku pracy w przypadku pozbawienia niezbędnych uprawnień na stałe, to w przypadku czasowego ich zawieszenia, w doktrynie podnoszona jest kwestia braku podstaw do rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem. Pracodawca powinien w takim przypadku powierzyć zatrudnianej osobie na czas orzeczonej utraty uprawnień świadczenie innej pracy niż ta wskazana w umowie o pracę, wymagająca posiadania określonych uprawnień⁹⁰⁹. Oczywiście temu zobowiązaniu pracodawcy nie można przypisywać bezwzględnego charakteru. Powinien on tak postąpić, o ile ma taką możliwość.

Odnosząc powyższą regulację do nadużywania zasiłku chorobowego, należy stwierdzić, że samo niewłaściwe wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego, czy nawet wyłudzenie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego co do zasady nie prowadzi do utraty uprawnień niezbędnych do zajmowania przez pracownika określonego stanowiska czy wykonywania określonej pracy. W przypadku niektórych zawodów, np. radcy prawnego czy notariusza za zachowania tego typu – w razie skazania prawomocnym wyrokiem sądowym za

⁹⁰⁴ M. Latos-Miłkowska, *Rozwiązywanie umów ...*, s. 79; Z. Kubot [w:] *Prawo pracy ...*, s. 135.

⁹⁰⁵ A. Michalska, T. Radziński, *Zawarcie i ...*, s. 192. Tak też L. Florek, *Kodeks pracy ...*, s. 419.

⁹⁰⁶ K. Stępnicka, *Glosa do wyroku SN z dnia 9 stycznia 2012 r. (III PK 39/11)*, LEX el. 2012.

⁹⁰⁷ J. Jończyk, *Prawo ...*, s. 277.

⁹⁰⁸ Zob. m. in. wyrok SN z 26.10.1984 r. (I PRN 142/84), OSNCP 1985 nr 7, poz. 99.

⁹⁰⁹ Z. Kubot [w:] *Prawo pracy ...*, s. 136.

popelnienie przestępstwa umyślnego z art. 286 §1 k. k. – pracownik może zostać pozbawiony prawa wykonywania zawodu na mocy orzeczenia sądu lub właściwych organów w postępowaniu dyscyplinarnym dożywotnio lub na określony czas. Może to stanowić podstawę zakwalifikowania tej sytuacji jako jednoczesnego spełnienia dwóch przesłanek natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę, określonych w art. 52 §1 pkt 2 i 3 k. p. Wówczas stosunek pracy rozwiązywany jest w związku z zaistnieniem obu tych podstaw. Przy pracach lub stanowiskach innego rodzaju mało realne jest, aby nadużycie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego prowadziło do utraty przez pracownika uprawnień koniecznych do wykonywania dotychczasowej pracy lub zajmowania dotychczasowego stanowiska. W konsekwencji, przypadki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy zatrudnianego podmiotu dopuszczającego się nadużyć w zakresie świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z utratą uprawnień niezbędnych do świadczenia pracy na zajmowanym wcześniej stanowisku praktycznie nie występują.

Analiza regulacji prawnej oraz stanowiska orzecznictwa i doktryny prowadzi do wniosku, że także obecnie dopuszczalne jest rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem nadużywającym świadczeń z ubezpieczenia chorobowego bez wypowiedzenia z winy tego pracownika. Najczęściej ma to miejsce na podstawie art. 52 §1 pkt 1 k. p., rzadziej – art. 52 §1 pkt 2 k. p., a zupełnie wyjątkowo – art. 52 §1 pkt 3 k. p.

3.2. **Inne tryby ustania umownych stosunków pracy**

W kontekście tematu niniejszej rozprawy celowe jest rozważenie, czy nadużycie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego może prowadzić do rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem w jednym z pozostałych trybów przewidzianych w kodeksie pracy. Na tak postawione pytanie należy odpowiedzieć twierdząco. Okoliczność, że zaistniały przesłanki do zakończenia stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, nie pozbawia pracodawcy możliwości jego zakończenia w innym trybie. Może się on zdecydować na rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem lub za porozumieniem stron⁹¹⁰.

Wypowiedzenie umowy o pracę, podobnie jak jej rozwiązanie bez wypowiedzenia stanowi jednostronne oświadczenie woli pracownika lub pracodawcy. Wywołuje skutek w postaci zakończenia więzi pracowniczej z upływem okresu wypowiedzenia, tj. okresu wskazanego w oświadczeniu wypowiadającym tę umowę. Zgoda albo brak zgody drugiej

⁹¹⁰ E. Suknarowska - Drzewiecka, *Urlopy i ...*, s. 111; W. Muszalski [w:] *Kodeks pracy. Komentarz ...*, s. 183.

strony na złożone jej wypowiedzenie z punktu widzenia jego skuteczności jest prawnie irrelevantna. Wystarczy, że oświadczenie woli o wypowiedzeniu zostanie złożone adresatowi w taki sposób, aby mógł zapoznać się z jego treścią⁹¹¹. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem ma charakter podstawowego trybu rozwiązania stosunku pracy⁹¹². Określane jest w związku z tym jako typowy sposób rozwiązania umowy o pracę⁹¹³. Jego zastosowanie nie wymaga stwierdzenia po stronie pracownika winy, a tylko przy umowach o pracę na czas nieokreślony konieczne jest istnienie uzasadnionych przyczyn zakończenia stosunku pracy⁹¹⁴.

W kodeksie pracy brak jest chociażby przykładowego katalogu przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia oraz takich, które czynią je nieuzasadnionym. Wyszczególnienie wszystkich przesłanek, które przemawiają za zakończeniem stosunku pracy w tym trybie w realiach życia codziennego jest niemożliwe. Zwrot przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę ma charakter zwrotu niedookreślonego⁹¹⁵ odwołujących się do ocen pozaustawowych i zapewniających odpowiedni margines swobody organom stosującym prawo⁹¹⁶. Jednocześnie stanowią jednak źródło dowolności i niejasności interpretacyjnych⁹¹⁷. Konieczne jest wobec tego dokonywanie oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w okolicznościach konkretnej sprawy. Kwestia uzasadnionych przyczyn⁹¹⁸ zakończenia stosunku pracy za wypowiedzeniem jest przedmiotem zainteresowania judykatury i piśmiennictwa. Przedstawiciele orzecznictwa i doktryny odwołują się w tym zakresie do wymienionych w art. 100 k. p. obowiązków pracowniczych oraz przepisów kodeksu pracy regulujących szczególne przypadki zakończenia lub modyfikacji stosunku pracy⁹¹⁹. Za przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę można uznać tylko taką, która jest rzeczywista i konkretna oraz znana

⁹¹¹ T. Liszcz, *Prawo pracy* ..., s. 148.

⁹¹² L. Florek, *Rozwiązanie i* ..., s. 173-174; T. Liszcz, *Prawo pracy* ..., s. 156; J. Iwulski, *Rozwiązanie* ..., s. 5.

⁹¹³ J. Szczerki, *Wypowiedzenie stosunku pracy*, Warszawa 1963, s. 50.

⁹¹⁴ W. Muszalski, *Kodeks pracy* ..., s. 156.

⁹¹⁵ Zwrot „uzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę” ewoluował ze standardowej klauzuli generalnej w kierunku klauzuli o częściowo dookreślonym zakresie. Zob. więcej na ten temat A. Wypych – Żywicka [w:] *Klauzule określające* ..., s. 625; T. Zieliński, *Klauzule* ..., s. 218 i n.

⁹¹⁶ Z. Kubot [w:] *Prawo pracy* ..., s. 125.

⁹¹⁷ L. Florek, *Kodeks pracy* ..., s. 373.

⁹¹⁸ Przyczyny rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem mogą występować po stronie pracownika lub pracodawcy. Wśród tych pierwszych wymieniono m. in. całkowitą lub choćby częściową nieprzydatność do pracy umówionego rodzaju np. z uwagi na utratę uprawnień koniecznych do wykonywania pracy, czy też naganne postępowanie pracownika, którego stopień nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Zob. L. Florek, *Umowa o pracę* ..., s. 324; L. Florek, *Rozwiązanie i* ..., s. 180-181.

⁹¹⁹ L. Florek, *Umowa o pracę* ..., s. 323. Zob. też L. Florek, *Kodeks pracy* ..., s. 372.

pracownikowi⁹²⁰. Gdy podstawa zakończenia stosunku pracy zostanie wskazana w sposób niezrozumiały lub mało konkretny ma miejsce naruszenie prawa⁹²¹. Do przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę zaliczane jest nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych bez względu na to czy ma ono charakter zawiniony, czy też nie⁹²². Podstaw do rozwiązania umowy o pracę w tym trybie nie daje zaś jednorazowe drobne uchybienie obowiązkom w przeciwieństwie do powtarzających się uchybień o takim charakterze⁹²³. O nieuzasadnionym wypowiedzeniu umowy o pracę można mówić w przypadku wskazania w wypowiedzeniu nieprawdziwej przyczyny jej rozwiązania⁹²⁴. Legalność zakończenia stosunku pracy uzależniona jest nie tylko od istnienia przyczyny rozwiązania umowy o pracę, ale także od spełnienia wymogów proceduralnych, tj. wypełnienia obowiązku konsultacji ze związkami zawodowymi oraz podania przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę⁹²⁵. Ten ostatni wymóg ma znaczenie o tyle, że ocena zasadności rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem może być dokonywana tylko w granicach przyczyn podanych pracownikowi⁹²⁶.

Problem, czy zachowanie stanowiące przejaw nadużycia prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, nie był przedmiotem pogłębionej analizy ze strony doktryny i orzecznictwa. Za dopuszczalnością rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem w sytuacji, gdy zachowanie pracownika mogłoby uzasadniać zastosowanie trybu zwolnienia dyscyplinarnego, opowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z 03.06.1998 r. (I PKN 34/98)⁹²⁷. Judykatura⁹²⁸ tylko pośrednio odniosła się do kwestii możliwości rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem wobec pracownika, który dopuścił się nadużycia świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Powoływano się w tym zakresie na jedynie wyjątkową możliwość uwzględnienia powództwa o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę z powodu takiego nadużycia. Przedstawiciele doktryny natomiast zasadniczo akceptują możliwość rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem nadużywającym świadczeń z

⁹²⁰ Wyrok SN z 06.06.2000 r. (I PKN 689/99), OSNP nr 4/1996, poz. 60.

⁹²¹ Wyrok SN z 21.03.2001 r. (I PKN 311/00), OSNP nr 15/2001, poz. 481.

⁹²² Z. Kubot [w:] *Prawo pracy* ..., s. 126.

⁹²³ T. Liszcz, *Prawo pracy* ..., s. 156; L. Florek, *Kodeks pracy* ..., s. 375.

⁹²⁴ L. Florek, *Kodeks pracy* ..., s. 378.

⁹²⁵ Przyczyna lub przyczyny podane pracownikowi, związkowi zawodowemu oraz sądowi muszą być takie same, ale mogą zostać określone w sposób ogólny. Zob. L. Florek, *Rozwiązanie i* ..., s. 175.

⁹²⁶ Wyroki SN: z 10.11.1998 r. (I PKN 434/98), OSNAPiUS nr 21/1999, poz. 688 oraz z 15.10.1999 r. (I PKN 319/99), OSNAPiUS nr 5/2001, poz. 152.

⁹²⁷ OSNP nr 13/1999, poz. 413.

⁹²⁸ Wyrok SN z 22.11.2007 r. (II PK 85/07), OSNP nr 1-2/2009, poz. 6.

ubezpieczenia społecznego w drodze wypowiedzenia umowy o pracę. Odróżniają jednak symulowanie choroby od nadużywania zasiłku chorobowego jako działania skierowanego na uzyskanie korzyści majątkowej w nieuczciwy sposób⁹²⁹. Nadużycie świadczeń z ubezpieczenia społecznego traktowane jest jako przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem prowadząca do utraty zaufania do pracownika z uwagi na jego motywację nastawioną na osiągnięcie nieuprawnionej korzyści majątkowej. Kwestionuje się natomiast zasadność wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, który w czasie korzystania ze zwolnienia od pracy wyjechał do ośrodka wypoczynkowego, jeśli wyjazd ten był konsultowany z lekarzem wystawiającym zwolnienie lekarskie i nie widział on przeciwwskazań do niego⁹³⁰.

Stanowisko orzecznictwa należy uznać za zbyt asekuracyjne. Skoro dopuszczalne jest rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu dopuszczenia się przez niego nadużyć w zakresie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, to tym bardziej za dopuszczalne należy uznać zakończenie stosunku pracy za wypowiedzeniem.

Wątpliwości mogą się rodzić także na tle zmiany trybu rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem nadużywającym świadczeń z ubezpieczenia chorobowego lub skorzystania z rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem po upływie miesiąca od powzięcia przez pracodawcę informacji na temat nadużycia przez pracownika świadczeń z ubezpieczenia chorobowego uprawniających do natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy z winy pracownika. Bezsparnie zakończenie stosunku pracy w sposób korzystniejszy dla zatrudnianego podmiotu przed upływem miesięcznego terminu, o którym mowa w art. 52 §1 k. p. jest dopuszczalne. Moim zdaniem, również po upływie tego terminu takie zakończenie współpracy nie może być uznane za naruszenie lub obejście prawa. W piśmiennictwie podkreśla się bowiem, że decyzja w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy oraz jego trybu należy do pracodawcy, zobowiązanego do przestrzegania obowiązujących przepisów prawa. Poza tym, wymóg istnienia uzasadnionej przyczyny rozwiązania umowy o pracę na czas

⁹²⁹ A. Sobczyk, *Glosa do wyroku SN z dnia 19 stycznia 1998 r. (I PKN 477/97)*, OSP 6/1999, poz. 124. W początkowym okresie obowiązywania kodeksu pracy, odmiennie oceniano przypadki rezygnacji przez niezdolnego do pracy pracownika ze zwolnienia od pracy z uwagi na interes zakładu pracy. Wypowiedzenie umowy o pracę w takich przypadkach uznawano za bezskuteczne z uwagi na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego, o których mowa w art. 8 k. p., przy czym obowiązek wykazania tej ostatniej okoliczności spoczywał na pracowniku. Tak m. in. J. Broł w *Glosie do wyroku SN z 30.01.1976 r. (I PRN 52/75)*, OSPiKA nr 3/1997, poz. 47.

⁹³⁰ E. Szemplińska, *Konsultacje i wyjaśnienia*, PiZS nr 3/2008, s. 42-44.

nieokreślony za wypowiedzeniem zabezpiecza pracowników przed samowolą pracodawcy i ogranicza jego swobodę pod względem faktycznym i prawnym⁹³¹.

Z zagadnieniem utraty prawa do zasiłku chorobowego z uwagi na niewłaściwe wykorzystywanie zwolnienia od pracy związana jest kwestia ochrony trwałości stosunku pracy. Przybiera ona postać zakazu wypowiedzania umów o pracę w okresach usprawiedliwionej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą⁹³² oraz zakazu rozwiązywania stosunku pracy z pewnymi kategoriami pracowników lub tymi z nich, którzy znajdują się w szczególnej sytuacji. Zakaz wypowiedzania umowy o pracę stanowi najdalej idący środek prawny ochrony trwałości stosunku pracy⁹³³. Prowadzi bowiem do pozbawienia pracodawcy przysługującego mu prawa zakończenia stosunku pracy w okolicznościach wskazanych w przepisach prawa. Dochodzi wówczas do czasowego zawieszenia tego uprawnienia. Zakaz ten występuje w dwóch formach: węższej sprowadzającej się do zakazu złożenia oświadczenia w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę w okresie ochronnym oraz szerszej polegającej na zakazie rozwiązania uprzednio wypowiedzianej umowy o pracę w okresie ochronnym. W tym ostatnim przypadku złożone wypowiedzenie staje się bezprawne⁹³⁴. Z uwagi na ograniczenia dopuszczalności wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę zakończenie stosunku pracy z pracownikiem nadużywającym świadczeń z ubezpieczenia społecznego może być utrudnione, a nawet niemożliwe.

Motywy wprowadzenia ochronnych rozwiązań w chwili wejścia w życie kodeksu pracy była chęć zabezpieczenia pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony przed nieuzasadnioną utratą źródła zarobkowania⁹³⁵. Przedstawiciele doktryny coraz częściej zwracają jednak uwagę na zasadność rozważenia kształtu, jaki powinna przybierać ochrona stosunku pracy w obecnych realiach rynku pracy, konieczność pogodzenia sprzecznych interesów pracowników zainteresowanych jak najszerszą ochroną oraz pracodawców, którzy muszą działać w warunkach nasilającej się konkurencji⁹³⁶.

⁹³¹ L. Florek, *Kodeks pracy ...*, s. 372.

⁹³² Każda czasowa niezdolność do pracy stanowi nieobecność usprawiedliwioną. Uzyskanie zaświadczenia lekarskiego stwarza bowiem stan, w którym pracownik znajduje się w tzw. okresie ochronnym. Ta ochrona stosunku pracy ma ramy czasowe zakreślone w przepisie art. 53 §1 k. p. I. Jędrasik – Jankowska, *Ubezpieczenie społeczne. Tom 3 ...*, s. 116-117.

⁹³³ Z. Salwa, *Prawo pracy PRL ...*, s. 157. Zob. też L. Florek, *Zakazy wypowiedzenia umowy o pracę*, Warszawa 1976.

⁹³⁴ Z. Salwa, *Prawo pracy PRL ...*, s. 157-158.

⁹³⁵ T. Liszcz, *Prawo pracy ...*, s. 152.

⁹³⁶ M. Latos-Miłkowska, *Kształt powszechnej ochrony przed wypowiedzeniem we współczesnym prawie pracy*, PiZS nr 10/2008, s. 11-12. Ostatecznie konstrukcja zasadności wypowiedzenia umowy o pracę oceniana jest tak przez judykaturę, jak i doktrynę pozytywnie. Potwierdza to stanowisko SN. Natomiast związkowa kontrola zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, straciła aktualnie na znaczeniu. Trudno też mówić o jej powszechnym charakterze.

W kwestii ochrony pracowników w wyroku z 11.11.1986 r. (I PRN 85/86)⁹³⁷, SN przyjął, że ochrona przewidziana w art. 41 k. p. polega na zakazie złożenia przez zakład pracy oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę w okresach wskazanych w tym przepisie. Przesłanki ochronne muszą jednak istnieć już w dacie złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, a nie zaistnieć w okresie dokonanego wypowiedzenia⁹³⁸. Orzecznictwo stoi na stanowisku, że tego rodzaju ochrona trwałości stosunku pracy polega na zakazie wypowiedzania umów o pracę w okresie faktycznego pobierania zasiłku chorobowego⁹³⁹. W przepisach brak jest jednak wskazówek co do sposobu rozstrzygnięcia zbiegu okresu niezdolności do pracy z okresem wykonywania pracy przez pracownika, ujawniającego zwolnienie lekarskie w późniejszym terminie. Judykatura wskazuje na związany z tym niekorzystny aspekt przerwania okresu niezdolności do pracy w sytuacji świadczenia pracy ze zwykłej sumienności pracownika czy też chęci uniknięcia zmniejszenia dochodów. W tym kontekście na tle art. 41 k. p. stanowisko orzecznictwa zmieniało się. Pierwotnie uznawano, że przepis ten wywiera taki skutek, że pracodawca, który złożył oświadczenie w przedmiocie wypowiedzenia stosunku pracy, powinien je wycofać w sytuacji, gdy pracownik po jego złożeniu otrzymał zwolnienie lekarskie na ten dzień. Zgodnie z nowszymi orzeczeniami judykatury pracownik, który otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę, a następnie zwolnienie od pracy na ten sam dzień, nie podlega ochronie przed wypowiedzeniem umowy o pracę zgodnie z art. 41 k. p.

W uchwale SN z 22.02.1968 r. (III PZP 21/68)⁹⁴⁰ zwrócono uwagę na trudności związane z ustaleniem rzeczywistego zamiaru pracownika przychodzącego do pracy mimo orzeczonej niezdolności do pracy. Nie pozbawia bowiem pracownika ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem przyjscie do zakładu pracy w celu przekazania zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego jego niezdolność do pracy, a nawet doraźna praca w nagłej sytuacji, np. do czasu przyjscia zmiennika⁹⁴¹. Poglądy na tę kwestię ewoluowały jednak od liberalnych do restrykcyjnych⁹⁴². Pomiędzy przedstawicielami

⁹³⁷ SP nr 7-8/1987, s. 29.

⁹³⁸ Z. Kubot [w:] *Prawo pracy* ..., s. 129.

⁹³⁹ T. Fijałkowski, *Kodeks pracy* ..., s. 48. Wyrok SN z 19.04.2001 r. (I PKN 392/00), OSNP nr 5/2003, poz. 112.

⁹⁴⁰ OSNCP nr 5/1969, poz. 82.

⁹⁴¹ Uchwała pełnego składu Izby SN z 11.03.1993 r. (I PZP 68/92), OSNC nr 9/1993, poz. 140.

⁹⁴² Pierwotnie judykatura prezentowała stanowisko, że bezskuteczne jest wypowiedzenie umowy o pracę dokonane wobec pracownika, który wykonywał pracę, a następnie bez zwłoki wykazał, że w chwili wypowiedzenia był niezdolny do pracy z powodu choroby. Zob. szerzej uchwały SN z: 21.11.1975 r. (V PZP 5/75), OSN nr 6/1976, poz. 120 oraz 06.09.1991 r. (I PZP 41/91), PiZS nr 11-12/1991, poz. 65. W późniejszym okresie odstąpiono od tego poglądu. Tak uchwała pełnego składu SN z 11.03.1993 r. (I PZP 68/92), OSN nr

orzecznictwa i doktryny dostrzegalna jest też różnica zdań co do zakresu ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę pracowników nadużywających zwolnienia od pracy. Zmiana poglądów w tej kwestii wynika ze zmiany sytuacji społecznej i gospodarczej kraju. Stanowisko judykatury o skuteczności wypowiedzenia doręczonego pracownikowi, który świadczył pracę, a następnie dostarczył zwolnienie od pracy na ten dzień oceniane jest krytycznie przez przedstawicieli doktryny prawa pracy⁹⁴³.

Uzasadnione wątpliwości budzi również uznanie nieobecności w pracy pracownika, który niewłaściwie wykorzystywał zwolnienie lekarskie, za nieusprawiedliwioną w każdym przypadku. Gdy brak było podstaw do wystawienia zwolnienia od pracy albo jest ono wykorzystywane w sposób niewłaściwy, to zaświadczenie lekarskie traci ważność. Z przepisów prawa nie wynika jednak, czy chodzi o utratę ważności zwolnienia lekarskiego *ex tunc*, tj. od pierwszego dnia jego wystawienia, czy też *ex nunc*, tj. od daty ustalenia nieprawidłowości. W związku z tym, stwierdzenie, że w razie utraty ważności zaświadczenia lekarskiego, nieobecność pracownika w pracy staje się nieobecnością nieusprawiedliwioną od pierwszego dnia jego wystawienia, jest w mojej ocenie zbyt kategoryczne. Przypisanie tak daleko idących konsekwencji niewłaściwemu wykorzystywaniu zwolnienia od pracy, powinno być moim zdaniem uzależnione od stanu świadomości pracownika, występującej po jego stronie złej woli, tego czy zachowanie sprzeczne z celem zwolnienia lekarskiego lub praca zarobkowa były jednorazowe, krótkotrwałe czy długotrwałe. Niewątpliwie potraktowanie okresu zwolnienia od pracy za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy jest uzasadnione wobec pracownika, który wprowadził lekarza w błąd co do swojego stanu zdrowia i zdolności do pracy w celu uzyskania zwolnienia lekarskiego i możliwości świadczenia pracy na rzecz innego podmiotu. Na odmienną ocenę zasługuje zaś przypadek podmiotu zatrudnianego, który z nieświadomości czy lekkomyślności postępuje niezgodnie z zaleceniami lekarskimi. W tym przypadku, dopiero od dnia następnego po stwierdzeniu nieważności zaświadczenia lekarskiego – nieobecność takiego pracownika w pracy powinna zostać uznana za nieusprawiedliwioną. Natomiast wykonywanie pracy przez pracownika, legitymującego się orzeczeniem o niezdolności do pracy, który ujawnił to zaświadczenie lekarskie pracodawcy i świadczył ją, stanowi specyficzną, trudną do zaklasyfikowania sytuację. Część piśmiennictwa sugeruje, że przystępując do pracy rezygnuje on ze zwolnienia lekarskiego, więc kończy się w stosunku do niego okres ochrony przed wypowiedzeniem

9/1993, poz. 140. Stanowisko to zostało potwierdzone w wyroku SN z 14.10.1997 r. (I PKN 322/97), OSNAPiUS nr 15/1998, poz. 451.

⁹⁴³ A. Świątkowski, *Głosa do uchwały SN z 11.03.1993r. (I PZP 68/92)*, OSPiKA nr 4/1994, poz. 65.

umowy o pracę⁹⁴⁴. Jeżeli zaś nie ujawnia zwolnienia od pracy, to nie rozpoczyna biegu ani okres ochronny, ani zasiłkowy. Przeciwny pogląd zapewniłby pracownikowi nieuzasadnioną korzyść⁹⁴⁵.

Obowiązek uzyskania zgody na rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem z niektórymi kategoriami pracowników stanowi materialną przesłankę dopuszczalności wypowiedzenia umowy o pracę. W doktrynie wymóg ten określany jest też jako wyższy stopień społecznej kontroli zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę, który zakłada wnikliwsze i bardziej wszechstronne rozważenie okoliczności mających uzasadniać zamiar wypowiedzenia umowy o pracę. Rozwiązanie to nie oznacza jednak, że podmiot mający udzielić zgody ma całkowitą dowolność w zakresie dokonywanej oceny. Związany jest bowiem dyrektywami przewidzianymi w art. 8 k. p. Uzyskanie zgody odpowiedniego organu na rozwiązanie stosunku pracy jest niezbędne dla legalnego zakończenia stosunku pracy m.in. z radnymi poszczególnych jednostek samorządu terytorialnego⁹⁴⁶. Celem wprowadzenia tego rodzaju ograniczeń było zabezpieczenie tych kategorii zatrudnionych przed definitywnym rozwiązaniem stosunków pracy nawiązanych na różnych podstawach prawnych z uwagi na zdarzenia związane z wykonywaniem mandatu radnego⁹⁴⁷. Taka ochrona dotyczy rozwiązania z radnym stosunku pracy tak z przyczyn zawnionych, jak i niezawnionych oraz obowiązuje w okresie trwania jego mandatu⁹⁴⁸. Jest ona ukierunkowana na ochronę przed wypowiedzeniem⁹⁴⁹. Uzyskanie zgody odpowiedniego organu na zakończenie stosunku pracy z pracownikiem nie wymaga rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron lub z inicjatywy radnego. Decyzję w przedmiocie zgody na zakończenie umowy o pracę pozostawiono swobodnej decyzji rady gminy, rady powiatu lub sejmiku województwa, o ile podstawy rozwiązania stosunku pracy nie stanowiły zdarzenia dotyczące wykonywania przez radnego mandatu⁹⁵⁰. Prezentowane są też poglądy o niedopuszczalności odmowy wyrażenia

⁹⁴⁴ I. Jędrasik – Jankowska [w:] *Ubezpieczenie społeczne. Tom 3 ...*, s. 66-67.

⁹⁴⁵ Ibidem, s. 120.

⁹⁴⁶ Więcej na temat zgody organu stanowiącego na rozwiązanie stosunku pracy radnego zob. A. Wierzbica, *Rozwiązanie stosunku pracy radnego*, „Samorząd Terytorialny” 7-8/2014, s. 114-128.

⁹⁴⁷ Wyrok NSA z 02.04.2008 r. (II OSK 22/08), LEX nr 470951.

⁹⁴⁸ E. Latacz, *Ochrona trwałości stosunku pracy radnych*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej”, Katowice 2008, s. 83 i A. Wierzbica, *Rozwiązanie ...*, s. 116.

⁹⁴⁹ A. Dral, *Szczególne ochrona stosunku pracy radnych*, PiZS nr 7/1992, s. 52.

⁹⁵⁰ Wyrok SN z 17.09.2007 r. (III PK 36/07), LEX nr 375679. Podobnie NSA w wyroku z 27.08.2010 r. (II OSK 1074/10), LEX nr 784269 oraz wyroku z 18.09.2008 r. (I OSK 952/08), „Nowe Zeszyty Samorządowe” nr 1/2009, s. 17.

takiej zgody, gdy zamiar rozwiązania stosunku pracy nie ma związku z pełnioną przez radnego funkcją⁹⁵¹.

Ze szczególną ochroną trwałości stosunku pracy mamy do czynienia w przypadku poszczególnych kategorii działaczy związkowych⁹⁵². Dopuszczalność rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia oraz jednostronnej zmiany warunków pracy lub płacy objętemu ochroną działaczowi związkowemu uzależniona jest od zgody określonego organu związkowego. Zgodnie z art. 32 ust. 1 pkt 1 i 2, ust. 1³, ust. 6, 7 i 9 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych⁹⁵³ szczególna ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy przysługuje: 1) wskazanym uchwałą zarządu członkom zarządu lub innym osobom wykonującym pracę zarobkową będącym członkami danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy; 2) innej niż pracownik osobie upoważnionej do reprezentowania zakładowej organizacji związkowej wobec pracodawcy lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy; 3) jednej osobie wykonującej pracę zarobkową wskazanej w uchwałą zarządu zakładowej organizacji związkowej innej niż reprezentatywna; 4) przez okres 6 miesięcy od dnia utworzenia komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej trzem osobom wykonującym pracę zarobkową wskazanym uchwałą komitetu założycielskiego; 5) osobie wykonującej pracę zarobkową pełniącej z wyboru funkcję związkową poza zakładową organizacją związkową, korzystającej u pracodawcy z urlopu bezpłatnego lub ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Na podstawie art. 34² ustawy o związkach zawodowych analogiczna ochrona przysługuje pracownikom wskazanym przez zarząd reprezentatywnej międzyzakładowej organizacji związkowej.

⁹⁵¹ T. Kuczyński, *Glosa do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 1994 r. (I PZP 48/94)*, OSP nr 10/1995, poz. 215; A. Rzetecka-Gil, *Zgoda rady gminy na rozwiązanie stosunku pracy z radnym*, „Przegląd Prawa Publicznego” nr 11/2008, s. 76; A. Wierzbica, *Rozwiązanie ...*, s. 123.

⁹⁵² Zob. A. Dral, *Ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych w świetle noweli ustawy o związkach zawodowych*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” nr 3/2018 (tom XXV), s. 243-269; K. Jaworska, *Glosa do wyroku SN z 13.09.2017 r. (I PK 338/16)*, „Studia Prawnoustrojowe” nr 41/2018, s. 451-455; E. Kulesza, *Glosa do uchwały SN z 24.01.2012 r. (III PZP 7/11)*, OSP nr 7-8/2013, poz. 70; M. Latos-Miłkowska, *Ustalanie zakresu podmiotowego ochrony udzielanej działaczom związkowym*, PiZS nr 9/2017, s. 19-23; J. Piątkowski, *Udział związku zawodowego w rozwiązywaniu stosunku pracy – niedoskonałości regulacji prawnej* [w:] *Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, pod red. G. Goździewicz, Warszawa 2010, s. 139-168; E. Podgórska – Rakiel, *Szczególna ochrona trwałości zatrudnienia działaczy związkowych pozostających w zatrudnieniu cywilnoprawnym – uwagi de lege lata i de lege ferenda* [w:] *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, pod red. Z. Hajna, Warszawa 2012, s. 578-597; R. Sadlik, *Ochrona zatrudnienia działaczy związkowych*, SP nr 12/2012, s. 6-9; R. Sadlik, *Wypowiedzenie zmieniające dla pracowników szczególnie chronionych*, SP nr 10/2013, s. 12-14; A. Sobczyk, *Transfer pracowników a szczególna ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych. Praktyka*, MPP nr 4/2016, s. 193-195; J. Witkowski, *Glosa do wyroku SN z 19.08.2015 r. (II PK 208/14)*, OSP nr 2/2017, poz. 18.

⁹⁵³ T. j. Dz. U. z 2019 r. poz. 263, dalej jako „ustawa o związkach zawodowych”.

Regulację prawną dotyczącą zgody na rozwiązanie stosunku pracy z osobą zaliczaną do jednej z tych kategorii osób podlegających ochronie lub jednostronną zmianę jej warunków pracy cechuje brak precyzji. Stanowisko doktryny i orzecznictwa co do charakteru prawnego powyższej zgody zakładowej organizacji związkowej jest niejednolite. Pierwotnie przedstawiciele piśmiennictwa i judykatury wskazywali na to, że ani sama zgoda, ani tryb jej podejmowania nie podlegają kontroli sądowej. Wyjątkowo, w przypadkach rażąco nagannego zachowania działacza związkowego, orzecznictwo stało na stanowisku, że brak zgody organizacji związkowej na rozwiązanie z nim umowy o pracę stanowi nadużycie prawa⁹⁵⁴. W ostatnim czasie wśród przedstawicieli doktryny pojawił się pogląd, iż zgoda zakładowej organizacji związkowej na zakończenie więzi pracowniczej z działaczem związkowym objętym ochroną lub jednostronną zmianę jego warunków pracy i płacy stanowi akt administracyjny, który może zostać poddany kontroli sądu administracyjnego⁹⁵⁵.

W judykaturze akceptowane jest stanowisko, że niewyrażenie przez zarząd zakładowej organizacji związkowej zgody na rozwiązanie stosunku pracy z działaczem związkowym może zostać uznane za nadużycie prawa stosownie do art. 8 k. p.⁹⁵⁶ Z takim przypadkiem mamy do czynienia, gdy z formalnoprawnego punktu widzenia odmowa zgody na rozwiązanie stosunku pracy z działaczem związkowym nie narusza przepisu prawa, ale ze względów społecznych i moralnych zachowanie działacza związkowego nie zasługuje na ochronę prawną⁹⁵⁷. W kontekście przepisu art. 8 k. p. może być ocenione także żądanie przez działacza związkowego przywrócenia do pracy lub odszkodowania, jeśli pracodawca naruszył przepisy prawa związane z rozwiązywaniem z nim stosunku pracy, ale zachowanie działacza związkowego stanowiło przejaw ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych⁹⁵⁸. Za przejaw nadużycia prawa podmiotowego, o którym mowa w art. 8 k. p. może być uznane niewyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z podlegającym szczególnej ochronie działaczem związkowym, który dopuścił się nadużyć w zakresie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Chociaż takiemu pracownikowi przysługuje formalnie ochrona przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy przez pracodawcę, to z uwagi na naruszenie przez niego podstawowego obowiązku dbałości o dobro pracodawcy odmowa zgody na zakończenie z

⁹⁵⁴ D. Dörre-Kolasa, *Ustanie stosunku pracy* [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych* pod red. K. W. Barana, Warszawa 2019, s. 254-255.

⁹⁵⁵ A. Sobczyk, *Władcze kompetencje związków zawodowych w sferze wolności pracy*, PiZS nr 3-4/2014, s. 2-6.

⁹⁵⁶ Wyrok SN z 14.05.2014 r. (II PK 202/13), M. Prawn. nr 1/2015, s. 2.

⁹⁵⁷ Wyrok SN z 03.08.2016 r. (I PK 227/15), Legalis nr 1514847. Podobnie SN w wyroku z 12.09.2000 r. (I PKN 23/00), OSNAPIUS nr 7/2002, poz. 525;

⁹⁵⁸ Tak SN m. in. w wyrokach z: 24.01.2019 r. (I PK 9/18), Legalis nr 1874441; 15.05.2019 r. (II PK 83/18), Legalis nr 1921351; 16.05.2019 r. (I PK 140/18), M. Prawn. nr 7/2020, s. 42.

nim więzi pracowniczej przez organizację związkową powinny być ocenione w kategoriach nadużycia prawa, o którym mowa w art. 8 k. p., a ewentualne powództwo o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne lub przywrócenie do pracy powinno zostać oddalone.

Z punktu widzenia zachowań stanowiących nadużycie świadczeń z ubezpieczenia społecznego przeanalizowania pod kątem dopuszczalności zakończenia szczególnego rodzaju umownego stosunku pracy wymaga sytuacja pracowników zatrudnionych w oparciu o spółdzielczą umowę o pracę⁹⁵⁹. W tym zakresie należy odwołać się do postanowień ustawy z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze⁹⁶⁰. Zgodnie bowiem z art. 77 §2 k. p. stosunek pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę reguluje prawo spółdzielcze, a w zakresie nieuregulowanym odmiennie stosuje się do niego odpowiednio przepisy kodeksu pracy.

Możliwości zakończenia spółdzielczego stosunku pracy z pracownikiem, który dopuścił się nadużyć w zakresie świadczeń z ubezpieczenia społecznego są ograniczone, podobnie jak zakończenie współpracy z członkami spółdzielni z innych powodów. Prawo spółdzielcze zawiera kompleksową i wyłączną regulację podstaw i trybów rozwiązywania spółdzielczych umów o pracę. Ustanie spółdzielczego stosunku pracy - stosownie do przepisu art. 187 prawa spółdzielczego - może mieć miejsce wyłącznie w dwóch przypadkach, tj. w razie zmniejszenia stanu zatrudnienia podyktowanego gospodarczą koniecznością oraz przyznania członkowi prawa do emerytury. Natomiast rozwiązanie przez spółdzielnię stosunku pracy bez wypowiedzenia jest dopuszczalne tylko z przyczyn uzasadniających takie rozwiązanie bez winy pracownika zgodnie z art. 189 ustawy z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze⁹⁶¹. Ze specyfiki tego stosunku pracy wynika, że jego rozwiązanie z winy pracownika – spółdzielcy, jest możliwe tylko jednocześnie z zakończeniem stosunku członkostwa w drodze wykluczenia członka ze spółdzielni pracy. To ostatnie jest dopuszczalne co do zasady z przyczyn określonych w art. 52 k. p. i wymaga zastosowania specjalnego trybu⁹⁶². Zakończenie spółdzielczego stosunku pracy z pracownikiem nadużywającym świadczeń z ubezpieczenia chorobowego jest więc dopuszczalne, ale nie wskutek rozwiązania tej umowy o pracę analogicznie jak w przypadku pozostałych umownych stosunków pracy, ale wskutek pozbawienia takiego pracownika członkostwa w

⁹⁵⁹ Więcej na temat spółdzielczej umowy o pracę zob. T. Zieliński, Ł. Pisarczyk, *Stosunek pracy na podstawie powołania, wyboru, mianowania oraz spółdzielczej umowy o pracę* [w:] *Kodeks pracy. Komentarz* pod red. L. Florka, Warszawa 2017, s. 490-494.

⁹⁶⁰ T. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 275, dalej jako „prawo spółdzielcze”.

⁹⁶¹ T. Zieliński, *Kodeks pracy ...*, s. 505. Zob. też T. Zieliński, Ł. Pisarczyk, *Stosunek pracy na podstawie ...*, s. 492.

⁹⁶² J. Jończyk, *Prawo ...*, s. 284.

spółdzielni. Do wykluczenia członka ze spółdzielni doprowadzić może ciężkie naruszenie obowiązków członkowskich lub umyślne działanie na szkodę spółdzielni. Pozbawienie członkostwa w tym trybie - zgodnie z art. 193 prawa spółdzielczego - może też nastąpić z przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika⁹⁶³. Członek spółdzielni świadczący pracę na podstawie spółdzielczej umowy o pracę w razie dopuszczania się nadużyć w zakresie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, może się spotkać właśnie z sankcją utraty członkostwa w tej spółdzielni, a w konsekwencji zakończeniem stosunku pracy. Zważywszy na powyższe, nie budzi też wątpliwości, że podstawę zakończenia spółdzielczego stosunku pracy z pracownikiem, który dopuścił się nadużyć w zakresie ubezpieczeń społecznych może też stanowić porozumienie stron⁹⁶⁴.

4. Ustanie pozaumownych stosunków pracy

4.1. Stosunek pracy z powołania

Z uwagi na możliwość dopuszczenia się nadużyć w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego przez osoby zatrudnione na podstawie powołania, aktualne staje się pytanie o konsekwencje takiego ich zachowania dla trwania stosunku pracy łączącego ich z pracodawcą⁹⁶⁵.

⁹⁶³ Orzeczenie SN z 02.04.1996 r. (I PRN 34/96), OSP nr 7-8/1997, poz. 129 z glosą A. Nowaka. Zob. też T. Zieliński, *Kodeks pracy ...*, s. 506 oraz T. Zieliński, Ł. Pisarczyk, *Stosunek pracy na podstawie ...*, s. 493.

⁹⁶⁴ W. Muszalski, *Kodeks pracy ...*, s. 94. Więcej na temat porozumienia stron jako trybu rozwiązania umownego stosunku pracy M. Lewandowicz-Machnikowska, *Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron*, MPP nr 7/2008, s. 360 i n.

⁹⁶⁵ Więcej na temat stosunku pracy z powołania zob. T. Zieliński, Ł. Pisarczyk, *Stosunek pracy na podstawie ...*, s. 449-474. Zob. też T. Liszcz, *Pozauumowne stosunki ...*, s. 223-234; R. Borek – Buchajczuk, *Przyszłość stosunku pracy z powołania* [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, pod red. L. Florka, Warszawa 2011, s. 100-104; K. Czyżycka, *Nawiązanie stosunku pracy z pracownikiem samorządowym na podstawie powołania*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Śląskiego. Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” nr 16/2005, s. 39-65; A. Dubowik, *Komentarz do uchwały 7 sędziów SN z 24.XI.1992r. (I PZP 55/92)*, „Edukacja Prawnicza” nr 5/1994, s. 115-117; A. Dubowik, *Glosa do uchwały 7 sędziów SN z 21.02.2003r. (III PZP 19/02)*, OSP nr 11/2004, poz. 146; A. Giedrewicz-Niewińska, *Ochrona trwałości stosunku pracy z powołania* [w:] *Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, pod red. G. Goździewicz, Warszawa 2010, s. 229-243; J. Jankowiak, *Glosa do wyroku SN z 10.09.2004 r. (I PK 704/03)*, OSP nr 9/2005, poz. 105; H. Lewandowski, *Co dalej ze stosunkiem pracy z powołania?* [w:] *Różnorodność w jedności: studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu* pod red. B. Godlewskiej – Bujok, K. Walczaka, Warszawa 2019, s. 41-48; F. Małysz, *Stosunek pracy z powołania*, SP nr 10/2014, s. 5-9; A. Nowak, *Glosa do uchwały SN z 21.XII.1992 r. (I PZP 66/92)*, OSP nr 3/1994, poz. 37; K. Paczoska, *Glosa do wyroku SN z 12.07.2007 r. (I PK 45/07)*, GSP - Prz. Orz. nr 2/2009, s. 111-118; S. Płażek, *Po co stosunki pracy z powołania?*, „Przegląd Prawa Publicznego” nr 2/2016, s. 46-64; A. Rzetecka – Gil, *Glosa do uchwały SN z 11.01.2005 r. (I PZP 11/04)*, MPP nr 11/2007, s. 605-607; J. Stelina, *Zakres podmiotowy stosunków pracy z powołania po nowelizacji kodeksu pracy*, PiZS nr 6/1996, s. 41-45; J. Stelina, *Glosa do uchwały SN z 11.01.2005 r. (I PZP 11/04)*, GSP-Prz. Orz. nr 4/2005, s. 117-134; T. Stobiecki, *Nawiązywanie i rozwiązywanie stosunków pracy z wyboru i powołania*, „Casus” nr 5/1997, s. 28-31; J. Strusińska-Żukowska, *Rozwiązanie stosunku pracy (Dot. stosunku pracy z*

Powołanie jako forma zatrudnienia może mieć miejsce w przewidzianych prawem przypadkach. Jest dopuszczalne wyjątkowo i nie może być domniemywane⁹⁶⁶. Zważywszy, że stosunek pracy z powołania nawiązywany jest co do zasady z pracownikami zajmującymi najwyższe stanowiska kierownicze⁹⁶⁷, odwołanie takiego pracownika ze stanowiska, a w konsekwencji rozwiązanie z nim stosunku pracy zaliczane jest do najbardziej dotkliwych form odpowiedzialności pracowniczej. Jeśli stanowi ono efekt naruszenia przez pracownika jego obowiązków, to zakończenie więzi pracowniczej następuje z przyczyn przez niego zawinionych. Może ono uzasadniać zakończenie stosunku pracy za wypowiedzeniem albo w trybie natychmiastowym, gdy ma wymiar ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych⁹⁶⁸. Wprowadzenie powołania jako jednej z podstaw zatrudnienia stanowiło konsekwencję wdrażania instrumentów wzmacniających stopień trwałości umownego stosunku pracy i miało stanowić swoistą przeciwwagę dla ograniczeń rozwiązywania stosunku pracy, umożliwiając szybkie zakończenie więzi pracowniczej. Należy je więc postrzegać jako instrument łatwej wymiany kadr kierowniczych⁹⁶⁹.

Stosunek pracy z powołania zalicza się do najmniej stabilnych form zatrudnienia⁹⁷⁰. Z punktu widzenia dopuszczalności zakończenia stosunku pracy z powołania szczególną grupę stanowią etatowi członkowie kolegiów regionalnych izb obrachunkowych⁹⁷¹. Ich odwołanie może mieć bowiem miejsce tylko w enumeratywnie wskazanych przypadkach, tj.: złożenia rezygnacji ze stanowiska, stwierdzenia powtarzającego się naruszenia prawa podczas wykonywania obowiązków lub uchylania się od ich wykonania oraz utraty choćby jednego z warunków niezbędnych do zajmowania stanowiska⁹⁷². W odniesieniu do zatrudnienia z

powołania), Pr. Pracy nr 5/1996, s. 3-10; A. Świątkowski, *Glosa do wyroku SN z 24.05.2001 r. (I PKN 404/00)*, OSP nr 7-8/2003, poz. 88.

⁹⁶⁶ T. Kuczyński, *Stosunek pracy na podstawie ...*, s. 347.

⁹⁶⁷ Historycznie to przede wszystkim stanowiska kierownicze obsadzone były pracownikami zatrudnianymi na podstawie powołania. Zob. szerzej A. Michalska, T. Radziński, *Zawarcie i rozwiązanie ...*, s. 25.

⁹⁶⁸ B. Cudowski, *Dodatkowe zatrudnienie ...*, s. 214.

⁹⁶⁹ T. Zieliński, Ł. Pisarczyk, *Stosunek pracy na podstawie powołania ...*, s. 753.

⁹⁷⁰ Wyrok SN z 02.12.2009 r. (I PK 112/09), LEX nr 577682. Zob. też T. Liszcz, *Prawo pracy ...*, s. 210; T. Liszcz, *Pozaumowne stosunki ...*, s. 231-232; J. Stelina, *Odwołanie ze stanowiska pracownika zatrudnionego na podstawie powołania*, GSP – Prz. Orz. nr 2/2008, poz. 13, s. 155. A. Wypych – Żywicka [w:] *Prawo ...*, s. 257.

⁹⁷¹ Członkowie pozaetatowi pozostają z kolegium w stosunku organizacyjno - prawnym o niepracowniczym charakterze. Zob. B. Mirska, *Jeszcze o rozwiązaniu stosunku pracy z etatowymi członkami kolegiów regionalnych izb obrachunkowych. Stosunki pracy pracowników samorządowych*, Warszawa 2008, s. 174-175.

⁹⁷² Ta ostatnia przesłanka sprowadza się do utraty: pełnej zdolności do czynności prawnych, obywatelstwa polskiego, pełni praw publicznych, tytułu zawodowego potwierdzającego ukończenie wyższych studiów magisterskich administracyjnych, ekonomicznych bądź prawniczych, warunku posiadania czteroletniego stażu pracy w jednostkach związanych z funkcjonowaniem samorządu terytorialnego lub finansów publicznych oraz wymogu niekaralności, tj. warunku braku skazania prawomocnym wyrokiem za przestępstwo popełnione z winy

powołania przyjęta została jednak generalna zasada swobody wprowadzania zmian na stanowiskach obsadzanych w powyższym trybie. Pracownik taki może być odwołany w każdej chwili bez podania powodów, a rozwiązanie z nim stosunku pracy wywiera skutek analogiczny do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia⁹⁷³. Brak stabilności zatrudnienia w przypadku stosunków pracy z powołania potwierdza m.in. wyrok SN z 20.10.1998 r. (I PKN 370/98)⁹⁷⁴, z którego wynika, że do odwołania pracownika ze stanowiska na podstawie art. 70 §3 k. p. mają zastosowanie przepisy art. 52 lub 53 k. p. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, niezależnie od tego czy przyczyny odwołania pracownika w tym trybie istniały w rzeczywistości czy nie. Samo złożenie oświadczenia w przedmiocie odwołania nie ma jednak charakteru swobodnego czy arbitralnego⁹⁷⁵. Poddawane jest bowiem kontroli. Brak jest jednak podstaw do uznania odwołania za bezskuteczne nawet w przypadku wskazania przyczyny zakończenia stosunku pracy nieuzasadnionej lub nieprawdziwej⁹⁷⁶. Pracownikowi wykonującemu pracę na podstawie powołania nie przysługuje też taka ochrona jak pracownikom świadczącym pracę w oparciu o umowne stosunki pracy⁹⁷⁷. Pracodawca może bowiem złożyć oświadczenie w przedmiocie jego odwołania nawet w okresie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Skutek złożenia tego oświadczenia w powyższym okresie jest o tyle specyficzny, że chociaż dopuszczalne jest złożenie oświadczenia w przedmiocie odwołania, to stosownie do art. 72 §2 k. p. niedopuszczalne jest już rozwiązanie z pracownikiem w okresie tej usprawiedliwionej nieobecności stosunku pracy, pomimo złożenia skutecznego oświadczenia w przedmiocie jego odwołania⁹⁷⁸. W okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy podmiotu świadczącego pracę w oparciu o powołanie, nie może się więc zmaterializować skutek odwołania.

umyślnej. Zakończenie stosunku pracy z etatowym członkiem kolegium regionalnej izby obrachunkowej jest jednak specyficzne z jeszcze jednego powodu. Stosownie do art. 26 a ust. 1 ustawy z dnia 7 października 1992r. o regionalnych izbach obrachunkowych prezes izby rozwiązuje stosunek pracy z odwołanym członkiem izby w związku z ustaniem jego członkostwa w tym podmiocie. Nie wskazuje jednak sposobu, w jaki to zakończenie więzi pracowniczej ma nastąpić. Tak B. Mirska, *Jeszcze o rozwiązaniu ...*, s. 175-176, 178.

⁹⁷³ T. Zieliński, Ł. Pisarczyk, *Stosunek pracy na podstawie powołania ...*, s. 463.

⁹⁷⁴ OSNP nr 22/1999 poz. 723.

⁹⁷⁵ W piśmiennictwie od dłuższego czasu podnoszono zastrzeżenia co do przypisywania takiego charakteru odwołaniu. Tak m. in. T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część II*, Warszawa – Kraków 1986, s. 123

⁹⁷⁶ Po nowelizacji kodeksu pracy ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. nr 213, poz. 2081) uchylono ograniczenia dochodzenia roszczenia odszkodowawczego w razie wadliwego wypowiedzenia stosunku pracy. Z tego wywodzono dopuszczalność domagania się odszkodowania w razie wskazania w odwołaniu nierzeczywistej lub nieuzasadnionej przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powołania. Oznacza to przypisanie charakteru kauzalnego odwołaniu w każdym przypadku. Zob. J. Stelina, *Odwołanie ze stanowiska ...*, s. 156-157 oraz T. Liszcz, *Prawo pracy ...*, s. 215-216.

⁹⁷⁷ Uchwała SN z 10.01.2007 r. (III PZP 6/06), GSP- Prz. Orz. nr 2/2008, s. 173.

⁹⁷⁸ T. Zieliński, *Kodeks pracy. Komentarz ...*, s. 479.

W przypadku pracowników zatrudnionych na podstawie powołania kwestia rozwiązania łączącego ich stosunku pracy, w tym dopuszczalności jego zakończenia w trybie natychmiastowym została uregulowana wprost w przepisach prawa. Przepis art. 70 §1 k. p. przyznaje organowi - który powołał pracownika - prawo jego odwołania w każdym czasie niezwłocznie lub w określonym terminie. Odwołanie pozbawia pracownika piastowanego stanowiska, a jednocześnie powoduje rozwiązanie z nim stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia⁹⁷⁹. Jest odwrotnością czynności prawnej powołania na określone stanowisko⁹⁸⁰. Ma ono charakter aktu prawnego o dwoistym skutku⁹⁸¹. Ta forma zakończenia zatrudnienia dokonywana jest na zasadach określonych w przepisach oddziału odnoszącego się do stosunku pracy z powołania, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej (art. 70§1² k. p.). Pomimo, że nie każdy stosunek pracy z powołania jest stosunkiem pracy na czas nieokreślony, mają do niego zastosowanie przepisy dotyczące umów o pracę na czas nieokreślony (art. 69 k. p.), z wyjątkiem regulacji prawnej dotyczącej rozwiązywania stosunku pracy⁹⁸². Odwołanie może nastąpić niezwłocznie albo w określonym terminie, a jego przyczyna rozstrzygać będzie o trybie rozwiązania stosunku pracy jako równoznacznego: z wypowiedzeniem umowy o pracę (art. 70 §2 k. p.) lub rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 70 §3 k. p.)⁹⁸³.

Zarówno doktryna, jak i orzecznictwo uznaje odwołanie pracownika zatrudnionego na podstawie powołania w sposób równoznaczny z wypowiedzeniem umowy o pracę za czynność prawną abstrakcyjną, oderwaną od przyczyny⁹⁸⁴. Pomimo formalnej konieczności istnienia przyczyny odwołania w trybie art. 70 § 3 k. p.⁹⁸⁵ i wskazania jej w oświadczeniu w przedmiocie odwołania⁹⁸⁶, nie jest ono bowiem poddawane kontroli sądowej na podstawie art. 69 k. p. z punktu widzenia jego zasadności, a jedynie na mocy art. 70 § 2 k. p. pod kątem

⁹⁷⁹ Z. Salwa, *Prawo pracy ...*, s. 146. Zob. też K. Jaśkowski [w:] *Rozwiązanie stosunku pracownika zatrudnionego na podstawie powołania*, PiP nr 1-2/1976; . T. Liszcz, *Prawo pracy ...*, s. 209.

⁹⁸⁰ T. Kuczyński, *Stosunek pracy na podstawie powołania ...*, s. 351.

⁹⁸¹ T. Liszcz, *Prawo pracy ...*, s. 209.

⁹⁸² Wyrok SN z 23.07.2009 r. (II PK 30/09), MPP nr 4/2010, s. 202.

⁹⁸³ Z. Salwa, *Prawo pracy ...*, s. 147.

⁹⁸⁴ W. Sanetra [w:] *Kodeks pracy. Komentarz (suplement)* pod red. J. Iwulskiego, W. Sanetry, Warszawa 2004, s. 28. Zob. też M. Tomaszewska, *Obowiązek wskazania przyczyny rozwiązania stosunku pracy w akcie odwołania równoznacznym z wypowiedzeniem. Glosa do uchwały SN z dnia 10 stycznia 2007 r. (III PZP 6/06)*, GSP- Prz. Orz. nr 2/2008, s.173-178. Zob. też W. Sanetra, *Powołanie na stanowisko ...*, s. 749-750.

⁹⁸⁵ Uchwała SN z 04.06.1993 r. (I PZP 17/1993), OSNC nr 12/1993, poz. 226 z glosą krytyczną T. Liszcz, *Glosa do uchwały SN z dnia 4 czerwca 1993 r. (I PZP 17/93)*, OSP nr 7-8/1994, poz. 124. Wyjątek stanowi tylko wyrok SN z 21.11.2000 r. (I PKN 95/2000), OSNP nr 12/2002, poz. 286.

⁹⁸⁶ Wyrok SN z 10.09.2004 r. (I PK 704/03) z glosą aprobującą J. Steliny, *Glosa do wyroku SN z dnia 10 września 2004 r. (I PK 704/03)*, PiZS nr 12/2005, s. 31.

uchybień formalnych⁹⁸⁷. Pracodawca nie jest więc obowiązany do wykazywania przyczyny odwołania mającego prowadzić do rozwiązania stosunku pracy z powołania za wypowiedzeniem. Brak konieczności uzasadnienia odwołania ze stanowiska pracownika zatrudnionego na podstawie powołania wywodzony jest z odmienności tej więzi pracowniczej od stosunku pracy z mianowania oraz umownego stosunku pracy. Konsekwencją tej różnicy jest możliwość zakończenia stosunku pracy z powołania poprzez złożenie oświadczenia w przedmiocie odwołania równoznacznego z zakończeniem stosunku pracy za wypowiedzeniem.

Podobnie jak umowa o pracę, także stosunek pracy z powołania może być rozwiązany bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 k. p. w wyniku pierwotnie złożonego oświadczenia woli, jak i wskutek oświadczenia woli w tym przedmiocie złożonego w okresie wypowiedzenia. W przypadku odwołania równoznacznego z rozwiązaniem stosunku pracy z powołania bez wypowiedzenia pomiędzy odwołaniem i rozwiązaniem stosunku pracy zachodzi jedność czasowa. Odwołanie pracownika z powołania w tym trybie ma charakter kauzalny. Wątpliwości co do powyższego stanowiska wynikały ze zmiany przepisu art. 30 k. p.⁹⁸⁸ Problem istnienia przyczyny odwołania pozostaje aktualny wyłącznie w odniesieniu do natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy z powołania⁹⁸⁹. W piśmiennictwie dominuje pogląd, że w świetle art. 70 §3 k. p. oraz art. 69 pkt 2 b k. p. w oświadczeniu o odwołaniu konieczne jest wskazanie przyczyny takiego odwołania⁹⁹⁰. Stanowisko to potwierdza judykatura⁹⁹¹. W doktrynie kwestionuje się jednak utożsamianie każdego odwołania ze stanowiska „z przyczyn zawinionych” z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia⁹⁹². Natomiast sam tryb rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie ma zastosowania, chyba że wymaga tego przepis szczególnie⁹⁹³. Organ dokonujący odwołania nie ma więc obowiązku konsultowania zamiaru rozwiązania stosunku pracy z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową ani uzyskania jej zgody lub zgody innego podmiotu⁹⁹⁴.

⁹⁸⁷ M. Tomaszewska, *Obowiązek wskazania ...*, s. 173-178.

⁹⁸⁸ T. Liszcz, *Prawo pracy ...*, s. 215.

⁹⁸⁹ J. Stelina, *Odwołanie ze stanowiska ...*, s. 159.

⁹⁹⁰ Z. Niedbała, *Glosa do wyroku SN z 21.11.2000 r. (I PKN 95/00)*, OSP nr 5/2003, poz. 65. Podobnie T. Kuczyński, *Stosunek pracy na podstawie powołania ...*, s. 353. Odmiennie zapatrywanie prezentował początkowo SN w wyroku z 21.11.2000 r. (I PKN 95/00), OSNIAPiUS nr 12/2002, poz. 286.

⁹⁹¹ Wyrok SN z 10.09.2004 r. (I PK 704/03), OSNIPiSP nr 9/2005, poz. 128.

⁹⁹² T. Zieliński, *Kodeks pracy. Komentarz ...*, s. 479.

⁹⁹³ Wyrok SN z 27.08.1985 r. (III PZP 30/85), OSNC nr 4/1986, poz. 51.

⁹⁹⁴ T. Kuczyński, *Stosunek pracy na podstawie powołania ...*, s. 351.

Judykatura potwierdza, że stosunek pracy na podstawie powołania może zostać rozwiązany także na mocy porozumienia stron⁹⁹⁵. Uprawnienie to obejmuje nie tylko zakończenie więzi pracowniczej opartej na powołaniu, ale także możliwość objęcia takim porozumieniem nawiązania stosunku pracy na innej podstawie prawnej, w tym w oparciu o umowę o pracę⁹⁹⁶.

Skoro nadużycie świadczeń z ubezpieczenia społecznego może być w konkretnym stanie faktycznym uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a nawet popełnienie przestępstwa uniemożliwiającego dalsze zatrudnianie pracownika na zajmowanym przez niego stanowisku pracy, tym bardziej stanowić może podstawę natychmiastowego odwołania pracownika zatrudnionego na podstawie powołania z zajmowanego przez niego stanowiska pracy równoznacznego z, rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Z powyższych rozważań, wynika więc, że w przypadku pracownika zatrudnionego na podstawie powołania, który niewłaściwie wykorzystywał zwolnienie lekarskie lub dopuścił się nadużycia w zakresie zasiłku chorobowego stosunek pracy może zostać rozwiązany w wyniku odwołania równoznacznego z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Skoro dopuszczalny jest ten tryb zakończenia stosunku pracy z powołania, tym bardziej możliwe jest odwołanie równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem oraz ustanie zatrudnienia za porozumieniem.

4.2. Stosunki pracy z mianowania

Stosownie do przepisu art. 76 k. p. stosunek pracy na podstawie mianowania nawiązuje się w przypadkach określonych w odrębnych przepisach⁹⁹⁷. Wachlarz form

⁹⁹⁵ Wyrok SN z 22.12.1976 r. (I PRN 121/76), OSNC nr 8/1977, poz. 140 z glosą J. Broła, NP nr 1/1978, s. 147; zob. też W. Szuberta [w:] *Przegląd orzecznictwa Sądu Najwyższego w sprawach ze stosunku pracy za rok 1977*, PiP nr 6/1980, s. 106-121 oraz T. Liszcz, *Prawo pracy* ..., s. 211.

⁹⁹⁶ Wyrok SN z 07.03.1997 r. (I PKN 33/97), OSNIAPiUS nr 12/1997, poz. 431.

⁹⁹⁷ Więcej na temat stosunku pracy z mianowania zob. K. Bomba, „*Inne ważne przyczyny*” jako przesłanka rozwiązania stosunku pracy z mianowania z mianowanym nauczycielem akademickim [w:] *Prawny model zatrudnienia nauczyciela akademickiego*, pod red. A. Musiały, A. Bocheńskiej, Poznań 2016, s. 147-166; B. Bury, *Wypowiedzenie nauczycielowi akademickiemu stosunku pracy z mianowania na czas określony*, MPP nr 9/2014, s. 462-467; B. M. Ćwiertniak, *O ustaniu stosunku pracy pracowników samorządowych mianowanych w okresie przejściowym (Refleksje nad „wygasającą” instytucją prawną)*, „*Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*” 2011, s. 347-369; A. Dubowik, *Zmiany treści stosunku pracy z mianowania – wybrane zagadnienia*, PiZS nr 7-8/1998, s. 9-16; A. Dubowik, *Wątpliwości wokół trybu zmian stosunku pracy z mianowania* [w:] *Prawo pracy. Z aktualnych zagadnień*, pod red. W. Sanetry, Białystok 1999, s. 95-118; A. Dubowik, *Wzmożona trwałość stosunku pracy z mianowania*, PiZS nr 9/2007, s. 18-26; Z. Góral, *Stosunki pracy z mianowania z perspektywy 40 lat obowiązywania Kodeksu pracy*, „*Studia Iuridica Lublinensia*” nr 3/2015, s. 349-364; M. Jaroszyński, M. Zimmermann, W. Brzeziński, *Polskie prawo administracyjne*, Warszawa 1956, s. 293 i n.; P.

kreowania tej więzi pracowniczej jest niezwykle szeroki i zróżnicowany. Regulacje prawne dotyczące stosunku pracy z mianowania nie mają charakteru uniwersalnego. Niemożliwe jest też stworzenie jednolitych ram prawnych dotyczących tego modelu zatrudnienia oraz wyodrębnienie jego cech wspólnych⁹⁹⁸. Mianowanie to jedna z podstaw zatrudnienia najczęściej spotykana w pragmatykach służbowych, w szczególności w sferze publicznej. Mianowanie dotyczy w szczególności nauczycieli, osób zajmujących się badaniami naukowymi w państwowych instytucjach, sprawami administracji państwa, kontrolą państwową i wymiarem sprawiedliwości. Szczegółowe uregulowania dotyczące stosunku pracy z mianowania zawarte zostały w odrębnych aktach prawnych⁹⁹⁹.

Z racji wykorzystywania mianowania jako formy zatrudnienia związanego z wykonywaniem szczególnego rodzaju prac wykazuje ono szereg specyficznych cech¹⁰⁰⁰. Główną z nich jest daleko posunięta stabilizacja zatrudnienia¹⁰⁰¹. Jeden z jej przejawów

Kucharski, *Ustanie stosunku pracy mianowanego pracownika z powodu wymierzenia mu kary dyscyplinarnej zwolnienia z pracy*, PiP nr 5/1995, s. 78-85; T. Kuczyński, *Zmiana stosunku pracy z mianowania w drodze współdziałania stron* [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej: księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, pod red. A. Sobczyka, Warszawa 2010, s. 385-396; T. Kuczyński, *Stosunek pracy na podstawie mianowania* [w:] *Prawo pracy. Zarys wykładu*, pod red. H. Szurgacza, Warszawa 2016, s. 363; K. Leszczyńska, *Rozwiązanie stosunku pracy „z ważnych przyczyn” z mianowanym nauczycielem akademickim*, MPP nr 11/2009, s. 577-582; K. Leszczyńska, *Przyczyny rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem z mianowanym nauczycielem akademickim* [w:] *Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, pod red. G. Goździewicz, Warszawa 2010, s. 375-395; T. Liszcz, *Pozaukładowe stosunki pracy ...*, s. 234-247; E. Mazurczak – Jasińska, *Rozwiązanie stosunku pracy z mianowania*, Warszawa 2010, s. 1-221; K. Piwowarczyk, *Podstawy nawiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym*, „*Studia z zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*” 2007, s. 319-326; I. Sawa, *Glosa do uchwały SN z 07.12.2006r. (I PZP 4/06)*, MPP nr 12/2008, s. 666-668; J. Stelina, *Przemiany stosunków pracy z mianowania* [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, pod red. L. Florka, Warszawa 2011, s. 91-99; Z. Sypniewski, *Stosunki pracy z mianowania a nowelizacja kodeksu pracy* [w:] *Przesłanki reformy prawa pracy, cz. 1*, pod red. Z. Salwy, Warszawa 1990, s. 154-157; H. Szewczyk, *Zagadnienie wzmożonej ochrony przed wypowiedzeniem stosunku pracy z mianowania urzędnikowi służby cywilnej*, PiZS nr 11/2001, s. 24-34; H. Szewczyk, *Glosa do K. Żywolewska, Ochrona trwałości zatrudnienia mianowanego nauczyciela akademickiego w związku z wypowiedzeniem stosunku pracy* [w:] *Powszechne a szczególne prawo pracy*, pod red. L. Florka, Warszawa 2016, s. 316-338; T. Zieliński, Ł. Pisarczyk, *Stosunek pracy na podstawie powołania ...*, s. 483-490.

⁹⁹⁸ A. Kowalczyk, A. Ludera – Ruszel, *Tendencje zmian w zakresie stabilizacji zatrudnienia nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie mianowania* [w:] *Prawny model zatrudnienia nauczyciela akademickiego. Wybrane zagadnienia*, pod red. A. Bocheńskiej, A. Musiały, Seria Prawo nr 194, Poznań 2016, s. 41.

⁹⁹⁹ J. Jończyk, *Prawo ...*, op. cit., s. 287. Autor ten dostrzega niedoskonałość regulacji prawnej stosunku pracy z mianowania. Jego zdaniem wątpliwe jest istnienie merytorycznego uzasadnienia dla tak znacznego jej zróżnicowania. Przyczyn takiego stanu rzeczy upatruje w tym, że instytucja mianowania podlega nadal przemianom. Postuluje on uporządkowanie unormowań dotyczących stosunku pracy z mianowania, proponując włączenie tej materii w zakres ogólnych reguł do kodeksu pracy bądź uchwalenie oddzielnych aktów prawnych dotyczących stosunków pracy z mianowania, powołania i wyboru.

¹⁰⁰⁰ W. Sanetra, *Prawo pracy ...*, s. 50-51; R. Seler, *Stosunek pracy na podstawie mianowania* [w:] *Encyklopedia Podręczna Prawo na co dzień. Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, pod red. R. Korolca, Warszawa 1975, s. 79.

¹⁰⁰¹ T. Liszcz, *Pozaukładowe stosunki pracy ...*, s. 240; T. Liszcz, *Prawo pracy ...*, s. 216; A. Kowalczyk, A. Ludera – Ruszel, *Tendencje zmian ...*, s. 41.

stanowi enumeratywne wyliczenie przyczyn rozwiązania stosunku pracy z mianowania¹⁰⁰². Zaliczane do nich są m.in.: otrzymanie ujemnej oceny kwalifikacyjnej, potwierdzonej ponowną ujemną oceną dokonaną nie wcześniej niż po upływie 3 miesięcy, likwidacja lub reorganizacja urzędu, jeśli nie jest możliwe przeniesienie urzędnika państwowego mianowanego na inne stanowisko w tym samym urzędzie, niezawiniona utrata uprawnień wymaganych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, utrata zdolności fizycznych lub psychicznych (orzeczenie lekarskie) do wykonywania tej pracy przy braku możliwości zatrudnienia go na innym stanowisku odpowiednim do stanu zdrowia i kwalifikacji zawodowych czy też nabycie praw emerytalnych¹⁰⁰³. Podstawy rozwiązania stosunku pracy z mianowania są bardzo zróżnicowane, także w ramach poszczególnych pragmatyk. Nawet skutki prawne takich samych zdarzeń są odmienne na gruncie konkretnych aktów prawnych. Pragmatyki przewidują też większą liczbę przyczyn rozwiązania stosunku pracy niż kodeks pracy. Część z nich obliguje właściwy organ do rozwiązania stosunku pracy z mianowania, część – daje tylko taką możliwość¹⁰⁰⁴. Regulacja pragmatyk stanowi więc przeciwieństwo unormowań kodeksu pracy, zgodnie z którymi rozwiązanie umowy o pracę zawsze stanowi prawo pracodawcy¹⁰⁰⁵.

Z punktu widzenia wpływu nadużycia świadczeń z ubezpieczenia chorobowego na trwanie stosunku pracy z mianowania przeanalizowania wymagają podstawowe pragmatyki pracownicze.

Do pragmatyk służbowych zaliczana jest m. in. Karta Nauczyciela odnosząca się do więzi pracowniczej nauczycieli. Stosunek pracy z nauczycielem może zostać nawiązany w szkole lub zespole szkół na podstawie mianowania (art. 10 ust. 1 Karty Nauczyciela). W oparciu o akt mianowania zatrudniani są nauczyciele mianowani i dyplomowani (art. 10 ust. 5 Karty Nauczyciela), czyli tacy, którzy osiągnęli wyższe stopnie awansu zawodowego.

Ani rodzaj zajmowanego stanowiska, ani wykształcenie, czy staż pracy nie wykluczają niewłaściwego wykorzystywania przez nauczyciela zwolnienia lekarskiego czy dopuszczenia się przez niego nadużycia świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Rozważenia wymaga więc kwestia ewentualnej sankcji za takie zachowania w sferze stosunku pracy, w szczególności możliwość jego rozwiązania. Nawiązanie i rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielami zatrudnionymi na podstawie mianowania uregulowano w rozdziale 4 Karty Nauczyciela.

¹⁰⁰² W. Sanetra, *Prawo pracy* ..., s. 53; T. Kuczyński, *Stosunek pracy na podstawie mianowania* ..., s. 370.

¹⁰⁰³ A. Wypych – Żywicka [w:] *Prawo*..., s. 260-261.

¹⁰⁰⁴ T. Kuczyński, *Stosunek pracy na podstawie mianowania* ..., s. 369-370.

¹⁰⁰⁵ Wyrok SN z 18.04.2001 r. (I PKN 371/00), OSNP nr 3/2003, poz. 66.

Zakończenie stosunku pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania zostało uregulowane w Karcie Nauczyciela najpełniej. Katalog takich przypadków jest bardzo szeroki. Mieszczą się w nim przypadki rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem: a) z powodu całkowitej lub częściowej likwidacji szkoły (art. 20 Karty Nauczyciela), b) na wniosek nauczyciela mianowanego (art. 23 pkt 1 Karty Nauczyciela) oraz c) w razie uzyskania negatywnej oceny pracy (art. 23 pkt 5 Karty Nauczyciela). Może on też zostać zakończony na mocy porozumienia stron (art. 23 ust. 4 pkt 1 Karty Nauczyciela) lub wskutek upływu określonego czasu od zaistnienia zdarzenia uzasadniającego jego zakończenie: a) z uwagi na niezdolność nauczyciela do pracy z powodu choroby przekraczającą maksymalne okresy ochronne przed rozwiązaniem stosunku pracy (art. 23 pkt 2 Karty Nauczyciela), b) w razie orzeczenia przez lekarza przeprowadzającego badanie okresowe lub kontrolne o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy (art. 23 pkt 3 Karty Nauczyciela), c) w razie cofnięcia skierowania do nauczania religii w szkole na zasadach określonych w odrębnych przepisach (art. 23 pkt 6 Karty Nauczyciela) oraz d) w razie nieusprawiedliwionego niezgłoszenia się nauczyciela na badanie okresowe lub kontrolne (art. 23 ust. 4 pkt 2 Karty Nauczyciela). Mając na uwadze powyższe, należy uznać, że brak jest podstaw prawnych rozwiązania stosunku pracy z mianowania z nauczycielem niewłaściwie wykorzystującym zwolnienie lekarskie lub nadużywającym świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Możliwość rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym w oparciu o przepis art. 52 §1 k. p. bez wypowiedzenia z jego winy została wyraźnie wykluczona przez Sąd Najwyższy¹⁰⁰⁶. Przepisu art. 52 §1 pkt 1 k. p. nie można bowiem stosować do tej kategorii nauczycieli, nawet w trybie odesłania z art. 91 c ust. 1 Karty Nauczyciela.

Oczywiście rozwiązanie stosunku pracy mogłoby nastąpić za porozumieniem stron. W sytuacji, gdy brak jest instrumentów prawnych po stronie pracodawcy, możliwość zakończenia więzi pracowniczej z nauczycielem mianowanym dopuszczającym się opisanych wyżej naruszeń jest mało realna. Nie można jednak wykluczyć, że nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania zgodzi się na zakończenie współpracy za porozumieniem stron, obawiając się zainicjowania przeciwko niemu postępowania dyscyplinarnego.

We wcześniejszych okresach mianowanie i umowa o pracę stanowiły podstawę zatrudnienia także nauczycieli akademickich¹⁰⁰⁷. W obecnie obowiązującej ustawie z dnia 20

¹⁰⁰⁶ Wyrok SN z 08.01.2009 r. (I PK 137/08), OSNP nr 13-14/2010, poz. 161; MPP nr 11/2009, s. 590-594.

¹⁰⁰⁷ W przypadku nauczycieli akademickich mianowanie jako podstawę nawiązania stosunku służbowego wprowadzono w ustawie z dnia 5 listopada 1958 r. o szkołach wyższych (Dz. U. nr 68, poz. 336). Natomiast w

lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce¹⁰⁰⁸ zasadą stało się zatrudnianie nauczycieli akademickich w oparciu o umowę o pracę. Mianowanie jako podstawa zatrudnienia tej grupy zawodowej pozostało w mocy jedynie w odniesieniu do stosunków

ustawie z dnia 4 maja 1982 r. o szkolnictwie wyższym (Dz. U. nr 14, poz. 113) funkcjonowały już dwie podstawy nawiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim: mianowanie i umowa o pracę. Nie mogły być one jednak stosowane zamiennie. Określona forma zatrudnienia miała zastosowanie do określonej grupy nauczycieli akademickich w określonych sytuacjach. Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. nr 164, poz. 1365), dalej jako „ustawa z dnia 27 lipca 2005 r.” wprowadziła umowę o pracę jako alternatywną podstawę zatrudnienia względem mianowania. Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. wśród osób zatrudnionych na uczelniach wyższych wymieniała bowiem: mianowanych i umownych nauczycieli akademickich oraz pracowników nie będących nauczycielami akademickimi. Pomimo tego, że już w okresie obowiązywania tej ustawy umowa o pracę stała się najpowszechniejszą formą zatrudnienia nauczycieli akademickich, najszerzej uregulowany został w niej stosunek pracy mianowanych nauczycieli akademickich (Zob. P. Prusinowski, *Wypowiedzenie więzi pracowniczej „kontraktowych” nauczycieli akademickich – wybrane zagadnienia* [w:] *Prawny model zatrudnienia ...*, s. 196). Regulacje kodeksu pracy dotyczące rozwiązywania lub wygaśnięcia stosunku pracy miały zastosowanie wyłącznie do nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Rozwiązanie to nie zostało ukształtowane zgodnie z zasadą pierwszeństwa ani subsydiarności (art. 128 ust. 1 i 136 ust. 1 prawa o szkolnictwie wyższym oraz art. 5 k. p.). Zob. Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia: 20.03.2009 r. (II PK 219/08), LEX nr 523525; 25.06.2009 r. (I PK 228/08), LEX nr 515694; 03.02.2010 r. (II PK 196/09), OSNP nr 13-14/2011, poz. 182; 10.03.2011 r. (III PK 46/10), OSNP nr 9-10/2012, poz. 114 oraz 06.09.2011 r. (II PK 33/11), OSNP nr 19-20/2012, poz. 241; 18.02.2014 r. (III PK 62/13), OSNP nr 5/2015, poz. 61. Nie odnosiły się one natomiast do mianowanych nauczycieli akademickich i pracowników nie posiadających statusu nauczyciela (Zob. P. Prusinowski, *Wypowiedzenie więzi ...*, s. 194-195). Natomiast nowelizacja Prawa o szkolnictwie wyższym z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. nr 48, poz. 455) ograniczyła mianowanie jako podstawę zatrudnienia do profesorów tytularnych, a w myśl przepisów przejściowych także do pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania w dniu wejścia w życie nowych przepisów (Szerzej na temat historycznych rozwiązań w zakresie stosunku pracy nauczycieli akademickich zob. K. Baran, *Akademickie prawo pracy. Komentarz do art. 107-158 oraz 196-201a i 226 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym*, LEX/el. 2015; M. Bąba, *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, LEX/el. 2017; A. Bocheńska, *Zatrudnienie i ochrona trwałości stosunku pracy nauczyciela akademickiego*, Warszawa 2014; L. Florek, *Ustanie stosunku pracy nauczyciela akademickiego*, PiP nr 1/2015, s. 23; H. Izdebski, J. M. Zieliński, *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, LEX/el., 2015; A. Kowalczyk, A. Ludera – Ruszel, *Tendencje zmian w zakresie stabilizacji zatrudnienia nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie mianowania* [w:] *Prawny model zatrudnienia nauczyciela akademickiego. Wybrane zagadnienia*, pod red. A. Bocheńskiej, A. Musiały, Seria Prawo nr 194, Poznań 2016, s.42; P. Kucharski [w:] *Ustanie stosunku pracy nauczycieli akademickich w świetle ustawy o szkolnictwie wyższym*, PIP nr 5/1992, s. 60; M. Lekston, *Akademickie prawo pracy. Komentarz do art. 107-158 oraz 196-201a i 226 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym*, LEX/el. 2015; K. Leszczyńska, *Rozwiązanie stosunku pracy „z ważnych przyczyn” z mianowanym nauczycielem akademickim*, M. Prawn. nr 11/2009, s. 577 i n.; P. Nowik [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, pod red. M. Pyter, Warszawa 2012, s. 686-687; W. Sanetra, M. Wierchowski, *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, LEX/el. 2013; J. Stelina, *Mianowanie z mocy prawa*, GSP nr 2/2005, s. 971-984, tom XIV; A.M. Świątkowski, *Dysfunkcyjny model zatrudnienia nauczycieli akademickiej* [w:] *Prawny model zatrudnienia nauczyciela akademickiego. Wybrane zagadnienia* pod red. A. Bocheńskiej, A. Musiały, Seria Prawo nr 194, Poznań 2016, s. 24. Na temat odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich zob. też T. Bakalarz, *Sankcje odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich* [w:] *Księga dla naszych kolegów. Prace prawnicze poświęcone pamięci doktora Andrzeja Ciska, doktora Zygmunta Masternaka i doktora Marka Zagrosika*, Wrocław 2013, s. 30 i n.; A. Jarocho, *Odpowiedzialność dyscyplinarna nauczyciela akademickiego i postępowanie przed Sądem Apelacyjnym w Warszawie* [w:] *Prawny model zatrudnienia nauczyciela akademickiego. Wybrane zagadnienia*, pod red. A. Bocheńskiej, A. Musiały, Seria Prawo nr 194, Poznań 2016, s. 129; M. Lekston, *Wygaśnięcie stosunku pracy nauczyciela akademickiego w świetle ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym* [w:] *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej tom 1*, pod red. B. M. Ćwiertniaka, Sosnowiec 2012, s. 150; J. Paśnik, *Nowe regulacje odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich i studentów – uwagi krytyczne*, „Administracja. Teoria. Dydaktyka. Praktyka” nr 4/2007, s. 18).

¹⁰⁰⁸ T. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 85 ze zm., dalej jako „Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce”.

pracy z mianowania nauczycieli akademickich istniejących w dacie wejścia w życie prawa o szkolnictwie wyższym i nauce. Stanowi ono instytucję, która będzie ulegała stopniowemu wygaszaniu. W związku z tym regulacje obowiązującej wcześniej ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym¹⁰⁰⁹ nie będą przedmiotem rozważań w niniejszej rozprawie.

W przypadku mianowania, ustawodawca co do zasady uznaje za dopuszczalne rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron, w drodze wypowiedzenia przez pracownika lub pracodawcę¹⁰¹⁰ albo bez wypowiedzenia przez jedną ze stron więzi pracowniczej¹⁰¹¹. Zakończenie w trybie natychmiastowym przewidują wszystkie pragmatyki służbowe, poza Prawem o prokuraturze. Natomiast p.o.u.s.p. dopuszcza tę formę zakończenia stosunku pracy z mianowania w ograniczonym zakresie, tj. tylko w odniesieniu do referendarzy sądowych¹⁰¹². Jej założeniem jest oddziaływanie represyjno-wychowawcze, gdy u podstaw jego stosowania leżą okoliczności zawinione przez pracownika albo względy organizacyjne - jeśli są to przyczyny niezawinione¹⁰¹³. Część przesłanek rozwiązania stosunku pracy z mianowania w trybie natychmiastowym zbieżna jest z przesłankami natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę wskazanymi w art. 52 §1 k. p.¹⁰¹⁴ Inne to: prawomocne skazanie na karę pozbawienia praw publicznych albo prawa wykonywania zawodu, utrata obywatelstwa polskiego, orzeczenie prawomocnej kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy, niezgłoszenie się na badania, dwukrotne otrzymanie negatywnej oceny kwalifikacyjnej, złożenie niezgodnego z prawdą oświadczenia lustracyjnego czy np. cofnięcie skierowania do nauczania religii w szkole¹⁰¹⁵. Zaistnienie tych okoliczności wywołuje zróżnicowane skutki w sferze stosunków pracy poszczególnych kategorii pracowników mianowanych. W odniesieniu do sędziów prawomocny wyrok sądu dyscyplinarnego o złożeniu sędziego z urzędu oraz prawomocne orzeczenie przez sąd środka karnego w postaci pozbawienia praw publicznych lub zakazu zajmowania stanowiska sędziego prowadzi z mocy prawa do utraty urzędu i stanowiska sędziego, a w konsekwencji do wygaśnięcia jego stosunku służbowego z chwilą uprawomocnienia się orzeczenia lub wyroku (art. 68 §2

¹⁰⁰⁹ Dz. U. nr 164, poz. 1365, dalej jako „ustawa z dnia 27 lipca 2005 r.”

¹⁰¹⁰ A. Wypych – Żywicka [w:] *Prawo...*, s. 260.

¹⁰¹¹ T. Kuczyński, *Stosunek pracy na podstawie mianowania ...*, s. 370-371.

¹⁰¹² Z. Sypniewski, *Rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy z mianowania*, PiZS nr 8-9/1979, s. 49.

¹⁰¹³ W. Piotrowski, *Stosunek pracy. Zagadnienia prawne nawiązania, zmiany, ustania i treści*, Poznań 1977, s. 80.

¹⁰¹⁴ Do podstaw rozwiązania stosunku pracy z mianowania bez wypowiedzenia analogicznych z tymi wymienionymi w art. 52 §1 k. p. zaliczano zawinioną utratę uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, popełnienie przestępstwa lub wydanie wyroku skazującego za przestępstwo oraz ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

¹⁰¹⁵ E. Mazurczak-Jasińska, *Rozwiązanie stosunku pracy z mianowania*, Warszawa 2010, s. 97.

p.o.u.s.p.), a utrata obywatelstwa – do wygaśnięcia stosunku służbowego sędziego z dniem utraty przez niego obywatelstwa polskiego (art. 68 §3 p.o.u.s.p.). W odniesieniu zaś do urzędników służby cywilnej w razie utraty obywatelstwa państwa należącego do Unii Europejskiej lub innego państwa, którego obywatelom na podstawie umów międzynarodowych lub przepisów prawa wspólnotowego przysługuje prawo do podjęcia zatrudnienia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, prawomocnego orzeczenia kary dyscyplinarnej wydalenia ze służby cywilnej, prawomocnego skazania za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe oraz prawomocnego orzeczenia utraty praw publicznych lub zakazu wykonywania zawodu urzędnika w służbie cywilnej stosunek pracy z mianowania wygasa (art. 70 pkt 2-5 u.o.s.c.).

Prawomocne skazanie osoby zatrudnionej na podstawie mianowania za popełnienie przestępstwa, czy też utrata jednego z przymiotów wymaganych od urzędników służby cywilnej nie prowadzi wprawdzie wprost do ustania stosunku pracy z mianowania. Rodzi jednak obowiązek właściwego organu złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy we właściwym trybie¹⁰¹⁶. Stosunek pracy z mianowania w porównaniu do innych form zatrudnienia pracowniczego tylko wyjątkowo ulega rozwiązaniu z mocy prawa bez wypowiedzenia z winy pracownika¹⁰¹⁷ lub z mocy prawa bez wypowiedzenia¹⁰¹⁸. W przypadku zakończenia stosunku pracy z mocy prawa nasuwają się wątpliwości co do natury tej sankcji¹⁰¹⁹, w szczególności czy decyzja w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy z mianowania powinna zostać podjęta przez pracodawcę, czy też skutek ten następuje z mocy samego prawa¹⁰²⁰. Konsekwencja w postaci ustania zatrudnienia *ex lege* przemawia za

¹⁰¹⁶ T. Kuczyński, *Ustanie zatrudnienia w wyniku orzeczenia kary dyscyplinarnej* [w:] *Człowiek, obywatel, pracownik. Studia z zakresu Prawa. Księga Jubileuszowa poświęcona Profesor Urszuli Jackowiak*, pod red. J. Steliny i A. Wypych-Żywickiej, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, GSP nr XVII/2007, s. 351-352.

¹⁰¹⁷ Art. 64 ust. 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t. j. Dz. U. z 2019 r., poz. 1251) oraz art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. o kuratorach sądowych (t. j. Dz. U. z 2020 r., poz. 167).

¹⁰¹⁸ Art. 55 ust. 6 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t. j. Dz. U. z 2019 r., poz. 1282, dalej jako „u.o.p.s.”).

¹⁰¹⁹ T. Kuczyński, *Ustanie zatrudnienia w wyniku ...*, s. 348.

¹⁰²⁰ A. Świątkowski, *Komentarz ...*, s. 59. Za bezpośrednim skutkiem orzeczonej kary dyscyplinarnej i deklaratoryjnym skutkiem czynności prawnej pracodawcy opowiada się judykatura: wyrok SN z 14.09.1998 r. (I PKN 312/98), OSNIAPiUS nr 19/1999, poz. 615; 22.12.1998 r. (I PKN 514/98), OSNAPiUS nr 4/2000, poz. 135. Podobnie NSA w wyroku z 02.12.1996 r. (II SA 1377/96), Pr. Pracy nr 4/1997, s. 41. Pogląd ten zyskał też zwolenników wśród przedstawicieli piśmiennictwa, postulujących przypisanie tym zdarzeniom skutku w postaci „wygaśnięcia” stosunku pracy (T. Kuczyński, *Ustanie zatrudnienia w wyniku ...*, s. 348-349; J. Strusińska-Żukowska, *Rozwiązanie stosunku pracy*, Pr. Pracy nr 4/1996, s. 17). Odmiennie zob. Z. Sypniewski, *Stosunek pracy pracowników administracji państwowej – nawiązanie, zmiana, ustanie i treść* [w:] *Pracownicy administracji w PRL* pod red. J. Łętowskiego, Wrocław 1984, s. 304 oraz W. Jaśkiewicz, *Pracownicy administracji* [w:] *System prawa administracyjnego* pod red. J. Jędrośki, Wrocław 1977, s. 428, uzależniający skutek w postaci rozwiązania stosunku pracy z mianowania z mocy prawa od złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o charakterze konstytutywnym. Tylko wówczas możliwe jest ich zdaniem uniknięcie skutku

przypisaniem czynności pracodawcy w zakresie zakończenia stosunku pracy z pracownikiem charakteru deklaratoryjnego.

Co do zasady naruszenie obowiązków prowadzące do natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy musi pozostawać w związku z wykonywaniem pracy. Jednakże w zawodach wymagających szczególnego zaufania, może to nastąpić także wskutek zachowania pracownika poza pracą¹⁰²¹.

Przeanalizowania z punktu widzenia możliwych sankcji w sferze prawa pracy za niewłaściwe wykorzystywanie zwolnienia od pracy wymaga też szczególny stosunek zatrudnienia, jakim jest wykonywanie zawodu sędziego. Zagadnienie statusu sędziego, jego praw i obowiązków, a także powstania i ustania stosunku pracy sędziego uregulowane zostały w prawie o ustroju sądów powszechnych.

Rozważenia wymagają ewentualne konsekwencje zachowań sędziego świadczących o wykorzystywaniu zwolnienia od pracy niezgodnie z jego przeznaczeniem lub wyłudzeniu wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy. Osoba wykonująca zawód sędziego ma możliwość naduzycia zwolnienia lekarskiego, gdyż otrzymuje - podobnie jak pracownicy - świadczenia mające rekompensować niemożność wykonywania zawodu sędziego z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą. Zaistnienie tej przeszkody w aktywności zawodowej potwierdzone jest w analogiczny sposób jak w przypadku osób ubezpieczonych z tytułu ryzyka choroby w ramach powszechnego systemu ubezpieczeń społecznych. W związku z tym pojawia się pytanie o możliwość zastosowania wobec sędziego niewłaściwie wykorzystującego zwolnienie lekarskie sankcji w postaci rozwiązania z nim stosunku zatrudnienia.

Z uwagi na konstytucyjne gwarancje niezawisłości i nieodwołalności sędziów katalog sposobów ustania stosunku pracy sędziego jest bardzo ograniczony. Obejmuje on: utratę mocy powołania do pełnienia urzędu sędziego (art. 65 §3 p.o.u.s.p.), zrzeczenie się urzędu przez sędziego (art. 68 §1 p.o.u.s.p.), wygaśnięcie stosunku służbowego sędziego (art. 68 §2 i

w postaci zatarcia różnicy między rozwiązaniem stosunku pracy i jego wygaśnięciem. Zwrot rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia przez część doktryny odnoszony jest bowiem tylko do więzi pracowniczej zakończonej wskutek złożenia przez jedną ze stron oświadczenia woli (E. Mazurczak-Jasińska, *Rozwiązanie ...*, s. 85-86 i A. Świątkowski, *Komentarz ...*, s. 60). Wyrazem kompromisu między poglądem o deklaratoryjnym lub konstytutywnym charakterze oświadczenia pracodawcy w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy w tych warunkach jest stanowisko o obowiązku podjęcia przez pracodawcę decyzji deklaratoryjnej i jednocześnie związanej w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy z mocy prawa. Ma mieć ona jedynie znaczenie dowodowe, rozstrzygające wątpliwości co do dalszego istnienia stosunku pracy (A. Dubowik, *Prawo pracy*, s. II/B/61). Jest to efektem pozbawienia pracodawcy w przypadku rozwiązania stosunku pracy *ex lege* jakiegokolwiek swobody. Takie zakończenie stosunku pracy nazywano rozwiązaniem rzekomym lub pozornym (E. Mazurczak-Jasińska, *Rozwiązanie ...*, s. 86-87).

¹⁰²¹ W. Muszalski, *Kodeks pracy ...*, s. 189.

3 p.o.u.s.p.), przejście w stan spoczynku (art. 69-70 p.o.u.s.p.) oraz przeniesienie sędziego w stan spoczynku (art. 71 p.o.u.s.p.). Regulacja prawna dotycząca statusu sędziów nie przewiduje wprawdzie możliwości rozwiązania stosunku zatrudnienia sędziego z powodu naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych, w tym nadużywania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy. Nie oznacza to braku możliwości zakończenia stosunku pracy sędziego w przypadku skazania go za popełnienie przestępstwa umyślnego z art. 286 §1 k. k., które ma uniemożliwić dalsze zajmowanie dotychczasowego stanowiska. W takim przypadku sędzia może zostać złożony z urzędu orzeczeniem wydanym w postępowaniu dyscyplinarnym, a w konsekwencji stosunek zatrudnienia sędziego wygasa (art. 68 §2 p.o.u.s.p.). Analogiczny skutek wywiera orzeczenie w wyroku skazującym środka karnego w postaci zakazu zajmowania stanowiska sędziego.

Kolejną grupą zawodową, której status prawny reguluje pragmatyka służbowa są prokuratorzy¹⁰²². Regulacje prawne dotyczące stosunku służbowego prokuratorów zawiera Prawo o prokuraturze.

W przypadku nieobecności w pracy z powodu choroby, a także zaistnienia jednego z ryzyk socjalnych wymienionych w art. 115 §2 Prawa o prokuraturze prokurator zachowuje prawo do wynagrodzenia. Może więc dopuścić się uchybień w zakresie korzystania ze zwolnienia lekarskiego, takich jak jego wykorzystywanie w sposób niezgodny z celem albo wykonywanie pracy zarobkowej w czasie orzeczonej niezdolności do pracy. Nie można też wykluczyć, że jego zachowanie w tym okresie przybierze formę nadużycia wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy¹⁰²³, czy wręcz jego wyłudzenia.

Stosunek służbowy prokuratorów, ich prawa i obowiązki z niego wynikające ukształtowane zostały w sposób zbliżony do stosunku zatrudnienia sędziów. Pomędzy tymi dwiema grupami zawodowymi występują jednak znaczące różnice w zakresie pozycji ustrojowej, konstytucyjnych gwarancji związanych z wykonywanym zawodem oraz poziomem niezależności. W przypadku prokuratorów, podobnie jak sędziów, katalog sankcji z zakresu prawa pracy skutkujących ustaniem zatrudnienia jest ograniczony. Prawo o prokuraturze przewiduje bowiem tylko dwa tryby ustania stosunku służbowego prokuratora:

¹⁰²² Szerzej na temat stosunku służbowego oraz statusu prawnego prokuratora zob.: A. Kiełtyka, W. Kotowski i A. Ważny, *Prawo o prokuraturze. Komentarz*, LEX/el. 2017.

¹⁰²³ Prokuratorzy, podobnie jak sędziowie objęci są systemem zabezpieczenia społecznego, a nie ubezpieczeniem społecznym. Wynika to ze specyfiki ich stosunków służbowych, które nie wiążą się z obowiązkiem odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne, ale nie pozbawiają osób wykonujących zawód sędziego lub prokuratora statusu osoby ubezpieczonej. System obejmujący przedstawicieli tych zawodów zaliczany jest do systemów zaopatrzeniowych z powodu odmiennej pozycji ustrojowej zawodów sędziego i prokuratora oraz ich odmiennego statusu jako pracowników.

utrata mocy powołania (art. 91 §3 prawa o prokuraturze) i wygaśnięcie stosunku służbowego (art. 93 §3, 4 i 6 prawa o prokuraturze) jako konsekwencja m. in. odwołania prokuratora z zajmowanego stanowiska. Prawo o prokuraturze nie zawiera możliwości jego rozwiązania z uwagi na naruszenie przez prokuratora obowiązków pracowniczych, do której to kategorii zaliczane jest niewłaściwe wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego. Powyższa pragmatyka służbowa nie zawiera sankcji mogącej mieć zastosowanie w odniesieniu do prokuratora niewłaściwie wykorzystującego zwolnienie lekarskie lub nadużywającego wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy. Można jedynie domniemywać, że w przypadku tego typu naruszeń zastosowanie mogą mieć niektóre z sankcji dyscyplinarnych prowadzące do wygaśnięcia stosunku służbowego prokuratora. Możliwe jest odwołanie prokuratora ze stanowiska, co prowadziło do wygaśnięcia stosunku służbowego prokuratora po upływie 3 miesięcy od dnia doręczenia zawiadomienia o odwołaniu.

Klasycznym przykładem pragmatyki służbowej jest ustawa o służbie cywilnej, regulująca stosunek pracy członków korpusu służby cywilnej. Zawarte w niej unormowania dotyczą m. in. zatrudnionych na podstawie mianowania urzędników wchodzących w skład korpusu służby cywilnej.

Ustawa o służbie cywilnej zawiera obszerną regulację ustania stosunku pracy dotyczącą urzędników¹⁰²⁴. Sytuacja prawna członków korpusu służby cywilnej świadczących pracę na podstawie mianowania jest kompleksowo uregulowana w ustawie o służbie cywilnej. Ten akt prawny przyznaje im większe gwarancje stabilności zatrudnienia m. in. z racji sformułowania zamkniętego katalogu podstaw rozwiązania z nimi stosunku pracy. W doktrynie określa się tę konstrukcję jako „ustawowe wypełnienie treścią klauzuli zasadnego wypowiedzenia”¹⁰²⁵. W świetle ustawy o służbie cywilnej stosunek pracy urzędnika służby cywilnej może zostać zakończony wskutek jego wygaśnięcia, wypowiedzenia dokonanego przez urząd, rozwiązania bez wypowiedzenia przez urząd, porozumienia stron o jego rozwiązaniu oraz wypowiedzenia dokonanego przez urzędnika¹⁰²⁶.

Rozwiązanie z urzędnikiem służby cywilnej stosunku pracy z mianowania z jego winy zbliżone jest do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 52 k. p. Przesłanki tego sposobu zakończenia stosunku pracy są określone w sposób niemal identyczny w obu regulacjach prawnych. Podstawę zakończenia stosunku pracy z urzędnikiem służby cywilnej w trybie natychmiastowym z jego winy stanowić bowiem mogą:

¹⁰²⁴ J. Szmit, *Glosa do wyroku SN z dnia 19.04.2012 r. ...*, s. 79.

¹⁰²⁵ J. Stelina, *Refleksje na temat stabilizacji zatrudnienia w służbie cywilnej*, GSP nr 2/2010, tom XXIV, s. 518.

¹⁰²⁶ T. Liszcz, *Prawo pracy, ...*, s. 222. Zob. też T. Liszcz, *Pozazumowne stosunki pracy ...*, s. 246.

ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków, jeśli wina urzędnika jest oczywista; za popełnienie w czasie trwania stosunku pracy przestępstwa, które uniemożliwia jego dalsze zatrudnianie, jeżeli przestępstwo to jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem albo za zawinioną przez urzędnika utratę uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, jeżeli nie jest możliwe wyznaczenie urzędnikowi stanowiska uwzględniającego jego przygotowanie zawodowe. Opisanie wyżej zachowania zaliczane są do fakultatywnych przesłanek rozwiązania stosunku pracy z urzędnikiem służby cywilnej. W razie ich stwierdzenia pracodawca stosownie do przepisu art. 71 ust. 7 pkt 1-3 u.o.s.c. może rozwiązać łączący go z takim urzędnikiem stosunek pracy z mianowania bez wypowiedzenia z jego winy.

Niewłaściwe wykorzystywanie zwolnienia od pracy oraz nadużycia w zakresie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego mogą uzasadniać rozwiązanie z mianowanym urzędnikiem służby cywilnej stosunku pracy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków członka korpusu służby cywilnej, jeżeli wina urzędnika jest oczywista. Problematyczna jest jednak kwestia ustalenia katalogu podstawowych obowiązków urzędnika służby cywilnej. Przykładowy katalog obowiązków członka korpusu służby cywilnej zawiera przepis art. 76 ust. 1 u.o.s.c. Zdaniem przedstawicieli piśmiennictwa przepis ten zawiera obowiązki podstawowe z punktu widzenia statusu członka korpusu służby cywilnej i samej służby cywilnej¹⁰²⁷. Nadużywanie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego lub niewłaściwe wykorzystywanie zwolnienia od pracy można by zakwalifikować jedynie jako zachowanie sprzeczne z obowiązkiem godnego zachowywania się w służbie i poza nią, o którym mowa w art. 76 ust. 1 pkt 7 u.o.s.c. O dopuszczalności rozwiązania stosunku pracy z mianowania z urzędnikiem wchodzącym w skład korpusu służby cywilnej w związku z nieprawidłowym wykorzystywaniem zwolnienia lekarskiego jako przejawu naruszenia podstawowego obowiązku członka korpusu służby cywilnej decydować będą okoliczności danego przypadku. W odniesieniu do tej podstawy zakończenia stosunku pracy mianowanego urzędnika służby cywilnej może mieć miejsce zbieg tej sankcji z sankcją w postaci odpowiedzialności dyscyplinarnej.

Dopuszczenie się przez urzędnika korpusu służby cywilnej nadużyć w zakresie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego może prowadzić do rozwiązania z nim stosunku pracy z mianowania bez wypowiedzenia z jego winy także wówczas, gdy będzie wyczerpywać znamiona przestępstwa z art. 286 §1 k. k. W odniesieniu do tej kategorii

¹⁰²⁷ Zob. K. Rączka [w:] *Komentarz do ustawy o służbie cywilnej* pod red. J. Jagielskiego, K. Rączki, Warszawa 2020, s. 223.

zatrudnionych popełnienie przestępstwa oszustwa należy uznać jednocześnie za uniemożliwiające dalsze zajmowanie dotychczasowego stanowiska. Rozwiązania z mianowanym urzędnikiem korpusu służby cywilnej stosunku pracy uzależnione będzie od faktu oczywistości tego przestępstwa lub skazania takiego urzędnika za popełnienie tego przestępstwa prawomocnym wyrokiem.

W zakresie rozwiązania stosunku pracy z urzędnikiem w trybie wypowiedzenia ustawa o służbie cywilnej zawiera katalog obligatoryjnych i fakultatywnych podstaw takiego zakończenia zatrudnienia. Do pierwszej kategorii zalicza się: dwukrotną następującą po sobie negatywną ocenę urzędnika, trwałą niezdolność do pracy uniemożliwiającą wykonanie obowiązków, utratę nieposzlakowanej opinii czy postępowanie karne względem osoby urzędnika toczące się przez okres dłuższy niż 3 miesiące. Natomiast druga grupa przypadków obejmuje: osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury, odmowę poddania się badaniu przez lekarza orzecznika czy likwidację urzędu, jeżeli niemożliwe jest przeniesienie urzędnika do innego urzędu w tej samej lub innej miejscowości¹⁰²⁸. Stosunek zatrudnienia z urzędnikiem korpusu służby cywilnej może zostać rozwiązany za wypowiedzeniem m. in. w związku z utratą przez niego nieposzlakowanej opinii, czyli jednego z obligatoryjnych wymogów zajmowania takiego stanowiska. Za trafny należy uznać pogląd o utracie tego przymiotu w przypadku niewłaściwego wykorzystywania przez urzędnika zwolnienia lekarskiego lub dopuszczenia się nadużycia świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Kolejną podstawę zakończenia stosunku pracy z mianowania stanowić może jego wygaśnięcie. Zgodnie z art. 70 pkt 4 i 5 ustawy o służbie cywilnej stosunek pracy urzędnika służby cywilnej wygasa w razie prawomocnego skazania za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe, a także prawomocnego orzeczenia utraty praw publicznych lub zakazu wykonywania zawodu urzędnika w służbie cywilnej. Sankcję w postaci wygaśnięcia stosunku pracy z mianowania można więc zastosować wobec urzędnika służby cywilnej nadużywającego świadczeń z ubezpieczenia chorobowego w przypadku zakwalifikowania jego zachowania jako przestępstwa oszustwa, prawomocnego skazania za jego popełnienie oraz orzeczenia zakazu wykonywania zawodu urzędnika służby cywilnej.

Na uwagę zasługuje fakt, że zakresy zastosowania przepisów art. 70 pkt. 4 i 5 oraz art. 71 ust. 7 pkt. 1-3 u.o.s.c. pokrywają się w przypadku zachowań mających znamiona nadużywania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, które wyczerpują jednocześnie

¹⁰²⁸ A. Wypych – Żywicka, *Prawo ...*, s. 260-261.

znamiona czynu zabronionego. Pojawia się pytanie o to, która z konstrukcji: wygaśnięcie stosunku pracy czy rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy urzędnika służby cywilnej będzie miała zastosowanie w takim przypadku. Analiza obu regulacji, a także fakt, że nadużycie świadczeń z zakresu ubezpieczenia społecznego może zostać zakwalifikowane wyjątkowo jako przestępstwo i to w zasadzie wyłącznie jako przestępstwo oszustwa z art. 286 §1 k. k., wskazuje na to, że w odniesieniu do urzędnika służby cywilnej, który dopuścił się powyższego czynu zastosowanie będzie miała regulacja prowadząca do wygaśnięcia stosunku pracy z mianowania, jeśli jego zachowanie spełnia wymogi uznania za przestępstwo oszustwa. Czyn zabroniony z art. 286 §1 k. k. ma charakter przestępstwa umyślnego, a skoro w przypadku skazania za przestępstwo umyślne obligatoryjnie dochodzi do wygaśnięcia łączącego urzędnika z pracodawcą stosunku pracy, to z chwilą prawomocnego skazania stosunek pracy takiego urzędnika ustaje *ex lege*. Takie ukształtowanie przesłanki wygaśnięcia stosunku pracy urzędnika służby cywilnej wskazuje na to, że regulacja rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy tego urzędnika w związku z popełnieniem przez niego przestępstwa uniemożliwiającego dalsze zajmowanie dotychczasowego stanowiska będzie regulacją pustą. Stanowi ona swoiste *superfluum*, zważywszy na brzmienie przepisu art. 70 pkt 4 u.o.s.c. W tym kontekście podstawę rozwiązania stosunku pracy z mianowania bez wypowiedzenia z winy urzędnika musiałoby stanowić popełnienie przestępstwa nieumyślnego. Jeśli zaś niewłaściwe wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego przez mianowanego urzędnika służby cywilnej nie zostanie uznane za popełnienie przestępstwa z art. 286 §1 k. k., jego stosunek pracy może zostać rozwiązany bez wypowiedzenia z winy urzędnika w związku z ciężkim naruszeniem przez niego podstawowych obowiązków członka korpusu służby cywilnej.

Niezależnie od samego faktu uznania urzędnika służby cywilnej za winnego popełnienia tego przestępstwa możliwe jest też orzeczenie w stosunku do niego w wyroku skazującym środka karnego w postaci zakazu zajmowania dotychczasowego stanowiska pracy. Orzeczenie tego środka karnego - w odróżnieniu od samego skazania - ma znaczenie także na przyszłość. Prowadzi ono bowiem nie tylko do ustania stosunku pracy takiego urzędnika służby cywilnej, ale czyniła też niemożliwym zatrudnienie skazanego na stanowisku urzędnika służby cywilnej. Jeśli spełnione zostaną warunki obligatoryjnego zastosowania sankcji z zakresu prawa pracy wobec mianowanego urzędnika służby cywilnej, to właśnie tę sankcję powinien zastosować pracodawca. Środek dyscyplinujący o charakterze

fakultatywnym będzie mógł zostać podjęty tylko, w braku podstaw do zastosowania sankcji obligatoryjnej.

Z członkiem korpusu służby cywilnej zatrudnionym na podstawie mianowania dopuszczalne jest więc zakończenie stosunku pracy w razie nadużywania świadczeń z ubezpieczenia chorobowego lub niewłaściwego wykorzystywania zwolnienia lekarskiego. Może to nastąpić za porozumieniem stron, za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia z winy mianowanego urzędnika służby cywilnej.

Kolejną pragmatyką służbową zawierającą regulacje prawne dotyczące następstw naruszeń obowiązków pracowniczych oraz przepisów prawa z zakresu ubezpieczeń społecznych jest ustawa o pracownikach urzędów państwowych. Ten akt prawny dotyczy zatrudnionych w urzędach państwowych urzędników. Status urzędnika urzędu państwowego przysługuje zaś temu, kto zajmuje stanowisko służbowe wymienione w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 8 listopada 1982 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych oraz zasad nawiązywania z urzędnikami państwowymi stosunku pracy na podstawie mianowania¹⁰²⁹. Urzędnicy zatrudniani są w urzędach państwowych na podstawie mianowania.

Ustawa o pracownikach urzędów państwowych zawiera rozwiązanie o charakterze zbliżonym do przepisu art. 52 k. p. Stosownie bowiem do art. 14 tej ustawy stosunek pracy z urzędnikiem państwowym mianowanym ulega z mocy prawa rozwiązaniu z jego winy bez wypowiedzenia, w razie: 1) prawomocnego skazania na karę pozbawienia praw publicznych albo prawa wykonywania zawodu; 2) prawomocnego ukarania karą dyscyplinarną wydalenia z pracy w urzędzie; 3) zawinionej utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Zastosowanie opisanego wyżej trybu zakończenia więzi pracowniczej z mianowanym urzędnikiem państwowym można rozważać w sytuacji niewłaściwego wykorzystywania przez niego zwolnienia od pracy, a także w przypadku nadużywania świadczeń z zakresu ubezpieczeń społecznych. Z uwagi jednak na charakter kary pozbawienia praw publicznych lub kary wydalenia z pracy w urzędzie jako najsurowszych kar orzekanych w postępowaniu karnym lub dyscyplinarnym, wydaje się, że nie będą one miały zastosowania wobec zatrudnionego w urzędzie państwowym urzędnika dopuszczającego się nadużyć w zakresie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. W związku z tym, brak też będzie podstaw do rozwiązania z takim urzędnikiem stosunku pracy z mianowania na podstawie art. 14 pkt 1 i 2 ustawy o pracownikach urzędów państwowych.

¹⁰²⁹ Dz. U. nr 39, poz. 257 ze zm., dalej jako „rozporządzenie w sprawie określenia stanowisk urzędniczych”. Kolejnymi aktami wykonawczymi statusem urzędnika urzędu państwowego obejmowani byli pracownicy zatrudnieni w kolejnych urzędach państwowych.

Sposób postępowania urzędnika zatrudnionego w urzędzie państwowym w okresie korzystania przez niego ze zwolnienia lekarskiego może uzasadniać uznanie takiego zachowania za przestępstwo, czy delikt stanowiący podstawę wszczęcia postępowania dyscyplinarnego. Nie można też wykluczyć, że sąd skazując mianowanego urzędnika państwowego za przestępstwo oszustwa orzeknie wobec takiego urzędnika środek karny w postaci pozbawienia go prawa wykonywania zawodu¹⁰³⁰, o którym mowa w art. 39 pkt 2 k. k. Jest to jednak mało prawdopodobne. Brak jest podstaw do orzekania za czyn z art. 286 §1 k. k. środka karnego w postaci pozbawienia praw publicznych¹⁰³¹. Przestępstwo oszustwa ma na celu osiągnięcie nieuprawnionej korzyści majątkowej, ale nawet przy znacznych rozmiarach wyrządzonej szkody, nie może być uznane za przestępstwo popełnione w wyniku motywacji zasługującej na szczególne potępienie. Nieuzasadnione jest też skazanie urzędnika państwowego nadużywającego zasiłku chorobowego na bezwzględną karę co najmniej 3 lat pozbawienia wolności. Nawet w razie możliwości przypisania mu wyjątkowo złej woli, skutki nadużycia przez niego świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie mogą być tak rażąco surowe, by prowadzić do ukarania go karą dyscyplinarną wydalenia z pracy w urzędzie. Wątpliwości budzi to, czy w przypadku mianowanego urzędnika państwowego rezultatem nadużycia świadczeń z ubezpieczenia społecznego może być utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Na to pytanie należy udzielić negatywnej odpowiedzi. Jeśli uprawnienia konieczne do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku miałyby być równoznaczne z prawem do zajmowania stanowiska mianowanego urzędnika państwowego czy wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku, to niecelowe byłoby wyróżnianie niezależnych od siebie trzech przesłanek uzasadniających rozwiązanie z takim urzędnikiem stosunku pracy z mianowania. Wystarczające byłoby sformułowanie przesłanki utraty uprawnień, koniecznych do wykonywania zawodu. Przede wszystkim jednak, jeśli uprawnień koniecznych do zajmowania dotychczasowego stanowiska nie będziemy utożsamiać z prawem do wykonywania określonego zawodu czy też zdobytymi kwalifikacjami, to trudno sobie wyobrazić do utraty jakich uprawnień mogłaby doprowadzić aktywność mianowanego urzędnika państwowego stanowiąca nadużycie uprawnień z zakresu ubezpieczenia społecznego. W judykaturze wykluczono zaś możliwość zakwalifikowania

¹⁰³⁰ Na temat środków karnych, w tym zakazu zajmowania określonego stanowiska, wykonywania określonego zawodu lub prowadzenia określonej działalności gospodarczej zobacz szerzej: M. Szewczyk, *Kodeks karny. Część Ogólna. Komentarz, Tom I*, A. Zoll (red.), Kraków 2004, 680-684.

¹⁰³¹ Zgodnie bowiem z art. 40 §2 k. k. środek karny w postaci pozbawienia praw publicznych może zostać orzeczony wobec osoby skazanej na karę pozbawienia wolności co najmniej 3 lat za popełnienie przestępstwa popełnionego w wyniku motywacji zasługującej na szczególne potępienie.

jako utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy urzędnika urzędu państwowego utraty jednego z warunków czy cech, niezbędnych do nawiązania stosunku pracy z mianowania, jak np. wymogu niekaralności, posiadania obywatelstwa polskiego itp.¹⁰³² Brak jest więc możliwości zakończenia stosunku pracy urzędników urzędu państwowego bez wypowiedzenia z ich winy w przypadku nadużywania przez nich świadczeń z ubezpieczenia chorobowego lub niewłaściwego wykorzystywania zwolnienia lekarskiego.

W świetle przepisu art. 15 ustawy o pracownikach urzędów państwowych możliwe jest rozwiązanie stosunku pracy z mianowania urzędnika urzędu państwowego w drodze porozumienia stron lub za wypowiedzeniem przez takiego urzędnika. Zakończenie więzi pracowniczej z inicjatywy urzędnika urzędu państwowego nadużywającego zasiłku chorobowego wydaje się bardzo mało prawdopodobne, podobnie jak z inicjatywy podmiotu zatrudniającego.

Nadużywanie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego nie może być zakwalifikowane jako żadna z podstaw rozwiązania stosunku pracy z mianowania wymienionych w art. 13 ust. 1 ustawy o pracownikach urzędu państwowego. Wobec tego ten tryb zakończenia więzi pracowniczej nie może doprowadzić do zakończenia stosunku pracy urzędnika urzędu państwowego niewłaściwie wykorzystującego zwolnienie lekarskie.

Z powyższego wynika, iż zakończenie stosunku pracy z mianowania urzędnika urzędu państwowego w związku z dopuszczeniem się przez niego nadużyć w zakresie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego lub wykorzystywania zwolnienia od pracy niezgodnie z jego celem możliwe jest wyłącznie na mocy porozumienia stron. Z uwagi na wymóg zgodnej woli w tym zakresie obu stron stosunku pracy i brak instrumentów umożliwiających jednostronne zakończenie więzi pracowniczej takiego urzędnika przez pracodawcę, rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym urzędnikiem państwowym nadużywającym świadczeń z ubezpieczenia chorobowego jest czysto teoretyczne.

4.3. Stosunek pracy z wyboru

Z punktu widzenia zakończenia więzi pracowniczej jako sankcji z zakresu prawa pracy, stosunek pracy z wyboru jest najbardziej problematyczny¹⁰³³. Wynika to ze znacznych różnic tej formy zatrudnienia w porównaniu do umowy o pracę tak w zakresie jej nawiązania, jak i rozwiązania. Z reguły na podstawie wyboru nawiązuje się stosunek pracy z osobami

¹⁰³² Wyrok SN z 11.12.2006 r. (I PK 133/06), OSNAPiUS nr 3-4/2008, poz. 28.

¹⁰³³ B. Cudowski, *Dodatkowe zatrudnienie ...*, s. 215.

pełniącymi funkcje kierownicze w organizacjach politycznych, społecznych oraz samorządzie terytorialnym¹⁰³⁴. Jest to jednak stosunkowo wąska grupa podmiotów. Z wyborem musi się bowiem wiązać obowiązek wykonywania przez nie pracy w charakterze pracownika¹⁰³⁵. Ta ostatnia powinność osoby zatrudnianej na podstawie wyboru może zostać ustalona w aktach wewnętrznych (korporacyjnych), przede wszystkim statutach¹⁰³⁶.

W stosunku do powyższej formy pozaumownego zatrudnienia pracowniczego regulacja ustawowa w zakresie rozwiązania stosunku pracy jest fragmentaryczna¹⁰³⁷. Do kwestii tej odnosi się wyłącznie przepis art. 73 §2 k. p., z którego wynika, że stosunek pracy z wyboru rozwiązuje się z wygaśnięciem mandatu. W odniesieniu do tej podstawy zatrudnienia ustawodawca nie przewidział innych przyczyn uzasadniających jej wcześniejsze zakończenie¹⁰³⁸. Nie stosuje się do niej trybu rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem ani bez wypowiedzenia, w tym z winy pracownika¹⁰³⁹. Trafność tego poglądu potwierdza judykatura¹⁰⁴⁰. Nie ma też podstaw do stosowania do stosunku pracy z wyboru przepisu art.

¹⁰³⁴ Z. Salwa, *Prawo pracy ...*, s. 148. Więcej na temat stosunku pracy z wyboru zob. B. Cudowski, *Glosa do wyroku SN z 27.10.2004 r. (I PK 599/03)*, OSP nr 5/2006, poz. 59; A. Dubowik, *Glosa do wyroku SN z 09.10.2006 r. (II PK 27/06)*, OSP nr 7-8/2008, poz. 83; A. Giedrewicz, *Wybór jako podstawa nawiązania stosunku pracy z członkami zarządu spółek kapitałowych*, M. Prawn. nr 14/2004, s. 641-646; A. Giedrewicz – Niewińska, *Pracodawca samorządowy w stosunkach pracy z wyborem*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Zarządzania i Prawa w Warszawie. Zeszyty Prawnicze” nr 7/2008, s. 79-90; A. Giedrewicz – Niewińska, *Wybór jako podstawa nawiązania stosunku pracy z pracownikami samorządowymi*, Warszawa 2008, s. 1-357; A. Reda, *Zatrudnienie członka zarządu spółki kapitałowej na podstawie stosunku pracy z wyborem*, PiZS nr 7/2007, s. 27-31; A. Reda, *Skutki prawne zatrudnienia członka zarządu spółki kapitałowej na podstawie stosunku pracy z wyborem*, Prz. Sądowy nr 7-8/2008, s. 109-116; T. Stobiecki, *Nawiązywanie i rozwiązywanie stosunków pracy z wyborem i powołania*, „Causus” nr 5/1997, s. 28-31; H. Szewczyk, *Glosa do wyroku SN z 16.10.2009 r. (I PK 85/09)*, OSP nr 11/2011 poz. 119; J. Świątek – Rudoman, *Tymczasowe aresztowanie oraz zawieszenie w czynnościach służbowych a stosunek pracy z wyborem wójta (burmistrza, prezydenta miasta)*, „Samorząd Terytorialny” nr 4/2012, s. 55-62; T. Zieliński, Ł. Pisarczyk, *Stosunek pracy na podstawie ...*, s. 474-483.

¹⁰³⁵ A. Michalska, T. Radziński, *Zawarcie i rozwiązanie ...*, s. 26.

¹⁰³⁶ T. Kuczyński, *Stosunek pracy na podstawie wyboru* [w:] *Prawo pracy. Zarys wykładu* pod red. H. Szurgacza, Warszawa 2016, s. 357.

¹⁰³⁷ T. Zieliński, *Kodeks pracy. Komentarz ...*, s. 490; W. Sanetra, *O wyborze jako podstawie nawiązania stosunku pracy* [w:] *Ratio est anima legis. Księga jubileuszowa ku czci Profesora Janusza Trzcńskiego* pod red. J. Górala, Warszawa 2007, s. 191.

¹⁰³⁸ Ograniczone możliwości zakończenia stosunku pracy z osobami zatrudnionym na podstawie wyboru podyktowane są szczególnymi motywami powołania do życia stosunku pracy z wyborem. Wprowadzenie tego rozwiązania stanowi przejaw dążenia do wzmocnienia pozycji osób zatrudnionych w tym trybie w porównaniu do innych pracowników i uzależnienie zakończenia ich więzi pracowniczej od wygaśnięcia mandatu. Powyższe względy nie uzasadniają jednak bezkarności osób świadczących pracę w oparciu o wybór w przypadku nadużywania świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Samo przesunięcie momentu rozpoczęcia biegu okresu wypowiedzenia stawia ich bowiem w korzystniejszej sytuacji i wzmacnia stabilność ich zatrudnienia. W przypadku pracowników z wyboru okres wypowiedzenia liczony jest bowiem od momentu wygaśnięcia mandatu, a nie od dnia złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy tak jak w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Tak W. Sanetra, *O wyborze jako ...*, s. 192-193, 215.

¹⁰³⁹ J. Iwulski, *Rozwiązanie stosunku pracy*, Warszawa 1995, s. 75. Zob. też wyrok SN z 04.12.1979 r. (I PR 93/79), OSNCP nr 6/1980, poz. 122; OSPiKA nr 3-4/1982, poz. 47 oraz W. J. Katner, *Glosa do wyroku SN z 04.12.1979 r. (I PR 93/79)*, OSPiKA nr 3-4/1982, poz. 47; SP nr 4/1980, s. 34.

¹⁰⁴⁰ Wyrok SN z 04.12.1979 r. (I PR 93/79), OSNC nr 6/1980, poz. 122.

42 §1 k. p.¹⁰⁴¹ Pomimo zasady swobody stron stosunku pracy, niedopuszczalne jest również jego zakończenie na mocy samego porozumienia stron, o ile nie towarzyszy mu wygaśnięcie mandatu¹⁰⁴². W przypadku stosunku pracy z wyboru brak jest bowiem regulacji zbliżonej do art. 69 k. p., umożliwiającej odpowiednie stosowanie przepisów o umowie o pracę do stosunku pracy nawiązanego na podstawie wyboru w razie braku szczególnych przepisów rozstrzygających określoną kwestię. Nie ma więc oparcia w prawie stosowanie regulacji odnoszących się do umowy o pracę jako określonej czynności prawnej do stosunku pracy z wyboru¹⁰⁴³. Jedyłą sytuacją prowadzącą do zakończenia stosunku pracy z wyboru jest wygaśnięcie mandatu. Wywiera ono skutek w postaci rozwiązania stosunku pracy z wyboru. Konieczne jest jednak stwierdzenie przez właściwy organ faktu, iż określone zdarzenia prowadzą do wygaśnięcia mandatu, a w konsekwencji do rozwiązania stosunku pracy z wyboru¹⁰⁴⁴. Wygaśnięcie mandatu ma miejsce w przypadkach określonych w odpowiednich regulacjach prawnych. Mamy z nim co do zasady do czynienia w razie ustąpienia z zajmowanego stanowiska, upływu kadencji, odwołania ze stanowiska oraz śmierci pracownika¹⁰⁴⁵. Zrzeczenie się mandatu polega przede wszystkim na rezygnacji ze stosunku organizacyjnego stanowiącego podstawę zatrudnienia. Do jego skuteczności wymagane jest przyjęcie tej rezygnacji mocą uchwały właściwego organu. Z odwołania pracownika z wyboru uprawniony organ może skorzystać w uzasadnionych przypadkach. Za uzasadnioną przyczynę odwołania może być uznane dopuszczenie się przez pracownika z wyboru nadużyć w zakresie zasiłku chorobowego lub innych świadczeń z tego ubezpieczenia.

Odmienne – w porównaniu do umownych stosunków pracy - ukształtowanie trybu zakończenia zatrudnienia z wyboru, nie oznacza, że podmiot świadczący pracę w oparciu o stosunek pracy z wyboru nie poniesie skutków w sferze prawa pracy za dopuszczenie się nadużyć w zakresie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Właściwym trybem jest jednak w takim przypadku odwołanie go z zajmowanego stanowiska przez właściwy organ, co w konsekwencji doprowadzi do wygaśnięcia mandatu i rozwiązania stosunku pracy z wyboru.

5. Podsumowanie

¹⁰⁴¹ Wyrok SN z 23.11.2001 r. (I PKN 699/00), OSNIAPiUS nr 7/2002 (wkładka), poz. 8.

¹⁰⁴² T. Zieliński, *Kodeks pracy* ..., s. 490.

¹⁰⁴³ W. Sanetra, *O wyborze jako* ..., s. 192.

¹⁰⁴⁴ A. Wypych – Żywicka [w:] *Prawo* ..., s. 259. Zob. też A. Michalska, T. Radziński, *Zawarcie i rozwiązanie* ..., s. 27.

¹⁰⁴⁵ T. Kuczyński, *Stosunek pracy na podstawie wyboru* ..., s. 359.

Analiza obowiązujących regulacji prawnych wskazuje na to, że skutki niewłaściwego wykorzystywania zwolnienia od pracy i nadużywania zasiłku chorobowego, co do zasady następują w sferze prawa ubezpieczeń społecznych, a w przypadku pracowników także w sferze prawa pracy. W stosunku do tych ostatnich poniesienie konsekwencji zakresie stosunku pracy uzależnione jest od podstawy prawnej, w oparciu o którą świadczą pracę. Dopuszczanie się nadużyć w zakresie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego prowadzić może do ustania ich stosunku pracy w przypadku osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, spółdzielczej umowy o pracę, powołania oraz wyboru. W przypadku stosunku pracy z mianowania jego zakończenie z powodu dopuszczenia się nadużyć w powyższym zakresie może mieć miejsce co do zasady tylko w odniesieniu do członków korpusu służby cywilnej.

Natomiast podmioty wykonujące pracę w oparciu o stosunki o charakterze cywilnoprawnym oraz przedsiębiorcy dopuszczający się nadużyć w zakresie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego mogą spotkać się wyłącznie z restrykcjami w sferze ubezpieczeniowej, a w sferze swojej działalności ewentualnie z sankcjami natury moralnej czy społecznej. Brak konsekwencji prawnych niewłaściwego wykorzystywania zwolnienia lekarskiego przez tę grupę podmiotów wynika m.in. z tego, że w przypadku tych podmiotów nie występuje stosunek podporządkowania typowy dla stosunku pracy. W przypadku działalności gospodarczej i umów cywilnoprawnych obowiązuje zasada równości stron tych stosunków prawnych. Nie ma więc podstaw do tworzenia regulacji dotyczącej możliwych sankcji wobec nadużywających świadczeń z ubezpieczenia chorobowego osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą oraz wykonujących umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług. Kontrahent takiego podmiotu może zdecydować o kontynuowaniu lub zakończeniu z nim współpracy, a żaden inny podmiot nie może mu narzucić decyzji w tym zakresie z uwagi na obowiązującą w tych stosunkach prawnych zasadę swobody umów.

Nieuzasadnione jest jednak, w mojej ocenie, ograniczenie konsekwencji prawnych nadużyć w zakresie świadczeń z ubezpieczenia społecznego wyłącznie do obowiązku zwrotu nienależnie pobranego świadczenia w przypadku podmiotów świadczących pracę w oparciu o inne niż pracowniczy tytuły podlegania ubezpieczeniom społecznym. Obecna struktura zatrudnienia i formy aktywności zawodowej i zarobkowej uległy znacznym przekształceniom. Coraz powszechniejsza stała się aktywność zawodowa oparta na stosunkach cywilnoprawnych oraz prowadzenie działalności gospodarczej. Ryzyko narażenia na uszczuplenie Funduszu Ubezpieczenia Chorobowego, a także innych Funduszy Ubezpieczenia Społecznego nie ogranicza się wyłącznie do zatrudnienia pracowniczego, ale

występuje we wszystkich stosunkach prawnych, mogących stanowić tytuł objęcia ubezpieczeniem chorobowym lub społecznym. Warte rozważania jest więc np. wyłączenie przedsiębiorców i osób wykonujących pracę zarobkową w oparciu o umowy cywilnoprawne z dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego na określony czas. Pracownik, z którym rozwiązano stosunek pracy, traci bowiem tytuł do objęcia ubezpieczeniem chorobowym. Jako formę sankcji wobec osób świadczących pracę w ramach stosunków cywilnoprawnych oraz przedsiębiorców można byłoby też wprowadzić zakaz składania zapytań ofertowych lub uczestniczenia w przetargach dotyczących zamówień publicznych na rzecz jednostek sektora publicznego przez określony czas.

Nieprawidłowości w sferze świadczeń z ubezpieczenia chorobowego dopuszczają się zdecydowanie najczęściej osoby mające status pracownika. Mając powyższe na względzie, a także występujące w pracowniczych stosunkach zatrudnienia podporządkowanie pracownika pracodawcy, konieczne stało się uregulowanie kwestii dopuszczalnych restrykcji wobec podmiotów świadczących pracę jako reakcji na niewłaściwe wykorzystywanie przez nie zwolnienia lekarskiego. Co do zasady wyłączną konsekwencją naruszeń w sferze ubezpieczeń społecznych ze strony pracownika jest rozwiązanie z nim stosunku pracy. Poza sporem pozostaje fakt, że zakończenie stosunku pracy ma charakter sankcji. Wiąże się z nim niewątpliwie znaczna dolegliwość polegająca na utracie źródła dochodów. Nie budzi też wątpliwości ani w doktrynie, ani w orzecznictwie potrzeba funkcjonowania tej restrykcji w kontekście częstotliwości oraz rozmiarów nadużyć w sferze ubezpieczeń społecznych ze strony pracowników. Brak reakcji na takie zachowania prowadziłyby do poczucia bezkarności osób naruszających prawo i stanowiłyby zachętę do dalszych zachowań tego typu. Pozbawienie pracodawcy możliwości zastosowania wobec takiego pracownika sankcji w sferze prawa pracy czyniłoby go bezsilnym i zmuszałoby do dalszego zatrudniania pracownika, co do którego utracił zaufanie i chęć dalszej współpracy. Zakończenie stosunku pracy w związku z nadużywaniem świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie może być jednak postrzegane wyłącznie w kategoriach represji. Ten rodzaj restrykcji ma przede wszystkim znaczenie z punktu widzenia pracodawcy, który nie musi kontynuować stosunku pracy z pracownikiem dopuszczającym się opisanych wyżej nadużyć.

Na uwagę zasługuje fakt, że sankcja rozwiązania stosunku pracy stanowi główną restrykcję w sferze prawa pracy. Na niektóre podmioty świadczące pracę z tytułu nadużyć w zakresie zasiłku chorobowego nakładane mogą być sankcje dyscyplinarne, a wyjątkowo także porządkowe. Możliwe jest bowiem poniesienie odpowiedzialności porządkowej przez

urzędników zatrudnionych w urzędach państwowych w razie niewłaściwego korzystania ze zwolnienia lekarskiego. Natomiast w odniesieniu do osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy z mianowania może zostać wszczęte postępowanie dyscyplinarne w przypadku niewłaściwego wykorzystywania zwolnienia od pracy. Co do zasady jednak takie postępowanie nie wywiera wpływu na trwanie stosunku pracy z takim pracownikiem. Jedynie bowiem orzeczenie w toku postępowania dyscyplinarnego najsurowszych kar, takich jak wydalenie ze służby, złożenie z urzędu, czy zakaz wykonywania zawodu, może prowadzić do wygaśnięcia stosunku pracy z mianowania. Dopuszczalne jest natomiast orzeczenie kar dyscyplinarnych upomnienia lub nagany.

Kodeks pracy, podobnie jak pragmatyki służbowe nie odnosi się wprost do kwestii dopuszczalności rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem nadużywającym świadczeń z ubezpieczenia chorobowego ani jego trybu. Nie oznacza to jednak, że nie jest to dopuszczalne. W przypadku pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę istnieje możliwość zakończenia stosunku pracy w każdym z przewidzianych prawem trybów, w szczególności bez wypowiedzenia z winy pracownika. Świadczenie pracy zarobkowej w okresie orzeczonej niezdolności do pracy lub wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego celem może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego, jakim jest dbałość o dobro pracodawcy. Brak jest jednak podstaw do automatycznego traktowania każdego takiego przypadku jako przykładu naruszenia obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 §1 pkt 1 k. p. Przesądzenie *a priori*, że każdy przypadek niewłaściwego wykorzystywania zwolnienia lekarskiego lub nadużycia świadczeń z zakresu ubezpieczeń społecznych stanowi przejaw ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, należy uznać za zbyt rygorystyczne podejście do powyższego problemu. Judykatura i doktryna wskazują zgodnie, że decydować o tym powinny okoliczności konkretnego przypadku.

Zachowanie pracownika polegające na niewłaściwym wykorzystywaniu zwolnienia od pracy oraz uzyskaniu nienależnego zasiłku chorobowego może też zostać zakwalifikowane jako przestępstwo oszustwa z art. 286 §1 k. k. w razie działania przez pracownika w celu osiągnięcia korzyści majątkowej oraz możliwości przypisania mu winy. W takim przypadku podstawą rozwiązania z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia z jego winy jest art. 52 §1 pkt 2 k. p. Może więc mieć miejsce sytuacja, gdy zachowanie polegające na nadużywaniu świadczeń z ubezpieczenia chorobowego będzie wyczerpywało dwie przesłanki rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Pomimo że regulacja prawna spółdzielczej umowy o pracę nie wymienia wśród przyczyn rozwiązania tego stosunku pracy nadużycia świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, zachowanie takie może uzasadniać wykluczenie ze spółdzielni pracownika zatrudnionego w oparciu o spółdzielczą umowę o pracę na podstawie art. 193 §1 pkt 1 prawa spółdzielczego. Będzie to miało taki skutek w zakresie stosunku pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę, jaki przepisy kodeksu pracy wiążą z rozwiązaniem przez zakład pracy stosunku pracy z pracownikiem bez wypowiedzenia z jego winy (art. 193 §4 prawa spółdzielczego).

W mojej ocenie, regulacja kodeksu pracy oraz prawa spółdzielczego dają pracodawcy możliwość zakończenia stosunku pracy z pracownikiem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę i spółdzielczej umowy o pracę w przypadku dopuszczania się przez niego nadużyć w zakresie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego pomimo braku wyraźnego ich wskazania jako podstawy rozwiązania stosunku pracy. Wyszczególnienie tego rodzaju zachowań w katalogu przyczyn umożliwiających zakończenie stosunku pracy stanowiłoby przejaw zbędnej kazuistyki. Prawidłowe jest więc ukształtowanie podstaw zakończenia więzi pracowniczej przy pomocy klauzul generalnych i pozostawienie pracodawcy swobody w podjęciu decyzji co do zastosowania tej sankcji. Rozwiązanie to zapewnia większą elastyczność regulacji prawnej. Taka konstrukcja pozostaje w zgodzie z obowiązującą na gruncie prawa pracy zasadą swobody umów i pozwala na dostosowanie sposobu reakcji na niepożądane zachowania pracownika do okoliczności konkretnego przypadku, tj. charakteru naruszenia obowiązków przez pracownika, rozmiarów powstałej dla ZUS szkody oraz stopnia winy pracownika.

Regulacja pozaumownych stosunków pracy z uwagi na wzmoczoną stabilizację większości tych więzi pracowniczych, wyjątkowość i fragmentaryczność regulacji dotyczącej ustania tych stosunków pracy, nasuwa wątpliwości z punktu widzenia dopuszczalności zakończenia stosunku pracy z pracownikami niewłaściwie wykorzystującym zwolnienie od pracy oraz mającego w związku z tym zastosowanie. Właściwą interpretację i stosowanie przepisów prawa o zakończeniu pozaumownych stosunków pracy utrudnia dodatkowo ich skonstruowanie na zasadzie odesłania w nieuregulowanym zakresie do regulacji umownych stosunków pracy. Specyfika wykonywanej pracy oraz zajmowanych stanowisk nie uzasadnia bezkarności osób zatrudnionych na podstawie wyboru czy mianowania nadużywających świadczeń z ubezpieczenia chorobowego lub wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy. Jedynie sytuacja pracowników zatrudnionych na podstawie powołania jest w tym zakresie

zbliżona do sytuacji osób zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę. W przypadku stosunków pracy z wyboru możliwość zakończenia więzi prawnej z pracownikiem dopuszczającym się takich naruszeń uzależniona jest od tego, czy zgodnie z aktami wewnętrznymi dotyczącymi konkretnego stosunku pracy z wyboru (np. statutem stowarzyszenia) nadużycie świadczeń z ubezpieczenia społecznego może stanowić przyczynę odwołania takiego pracownika ze stanowiska, co w konsekwencji prowadzi do wygaśnięcia stosunku pracy z wyboru. W efekcie istnieje ryzyko, że nie wszystkie osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy z wyboru spotkają się z taką restrykcją i będą traktowane w ten sam sposób.

Zastrzeżenia budzi też brak stosownej regulacji prawnej w odniesieniu do niektórych kategorii stosunków pracy z mianowania i konieczność poszukiwania w tym zakresie rozwiązań poprzez odesłanie do regulacji odpowiedzialności dyscyplinarnej. Odpowiedzialność dyscyplinarna, która może być stosowana wobec osób zatrudnionych w oparciu o mianowanie sama w sobie nie gwarantuje wyciągnięcia konsekwencji prawnych w przypadku nadużyć w zakresie świadczeń z ubezpieczeń społecznych lub wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy. Wygaśnięcie stosunku pracy z mianowania, rodzące taki skutek jak rozwiązanie stosunku pracy, wiąże się bowiem w większości przypadków z orzeczeniem najsurowszych kar dyscyplinarnych. Opisane wyżej nadużycia tylko wyjątkowo i w przypadku powtarzających się naruszeń mogłyby uzasadniać orzeczenie kary wydalenia z zawodu czy złożenia z urzędu. Należałoby więc rozważyć rozszerzenie katalogu przyczyn rozwiązania stosunku pracy z mianowania o przypadki nadużyć w zakresie wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy lub świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Sankcja ta powinna mieć jednak charakter fakultatywny. Pożądane byłoby też wprowadzenie jednolitych unormowań w tym zakresie w odniesieniu do wszystkich stosunków pracy z mianowania.

ZAKOŃCZENIE

Ustawodawca od momentu wprowadzenia regulacji prawnej ubezpieczenia społecznego, licząc się z możliwością nadużywania świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, wprowadzał mechanizmy zapobiegawcze. Początkowo pozbawianie ubezpieczonych zasiłku chorobowego miało na celu zabezpieczenie prawidłowego przebiegu procesu leczenia, zapobieganie rozprzestrzenianiu się chorób. W późniejszym okresie funkcja utraty świadczeń z ubezpieczenia chorobowego ewoluowała w kierunku pełnienia roli mechanizmu ochrony środków Funduszu Ubezpieczenia Chorobowego, mającego zniechęcać przed wyłudzeniami świadczeń z tego ubezpieczenia. Zauważalna tendencja zaostrzania rygoryzmu kolejnych aktów prawnych była krytykowana jako niehumanitarna. Represyjność regulacji prawnych nie doprowadziła do wyeliminowania ani ograniczenia zjawiska nadużyć w zakresie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Wiąże się z nią natomiast ryzyko rezygnacji ubezpieczonych z korzystania ze zwolnień od pracy. Prowadzi to do wniosku o niecelowości zaostrzania rygoryzmu obecnie obowiązujących unormowań prawnych utraty prawa do zasiłku chorobowego.

Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy stanowi instytucję z pogranicza prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych. Zaliczane jest do tzw. wypłat gwarancyjnych ze stosunku pracy. Ciężar ryzyka niezdolności do pracy pracowników praktycznie od początku obciążał obie strony stosunku pracy. Jego podział między pracodawcę i instytucję ubezpieczeniową jest uzasadniony z uwagi na wpływ wykonywanej pracy i warunków środowiska pracy na stan zdrowia pracownika. Natomiast z punktu widzenia sposobu finansowania świadczeń związanych z czasową niezdolnością do pracy budzi wątpliwości.

Skoro wpłaty na fundusz ubezpieczenia chorobowego pochodzą ze środków pracownika, to zgodnie z zasadą wzajemności, świadczenia z ubezpieczenia chorobowego powinny być wypłacane właśnie z tego funduszu, a nie ze środków pracodawcy.

Wprowadzenie utraty prawa do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy w okolicznościach analogicznych jak w przypadku zasiłku chorobowego stanowi naturalną konsekwencję funkcji pełnionej przez wynagrodzenie chorobowe. Pozbawienie wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy pracownika korzystającego w nieuprawniony sposób ze zwolnienia lekarskiego miało stanowić - podobnie jak utrata prawa do zasiłku chorobowego - instrument zapobiegania nadużyciom w zakresie tego wynagrodzenia. W sytuacji, gdy zasiłek chorobowy wypłacany jest po zakończeniu okresu pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, pracownik wykonujący w okresie zwolnienia lekarskiego pracę zarobkową lub wykorzystujący zwolnienie od pracy niezgodnie z jego celem powinien się spotkać z taką samą reakcją, jak ten, który nadużywa zasiłku chorobowego.

Obowiązująca regulacja prawna przewiduje konsekwencje niewłaściwego wykorzystywania zwolnienia lekarskiego wobec wszystkich podmiotów dopuszczających się nadużyć w tej sferze - niezależnie od tytułu prawnego objęcia ich ubezpieczeniem chorobowym - wyłącznie w sferze prawa ubezpieczeń społecznych. Potrzeba wprowadzenia i funkcjonowania takiej restrykcji nie budzi wątpliwości.

W aktualnym stanie prawnym podstawę utraty prawa do zasiłku chorobowego stanowić może wykonywanie w czasie orzeczonej niezdolności do pracy pracy zarobkowej lub wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego celem.

Występujące w praktyce problemy ze stosowaniem przepisu art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej nie wynikają z niejasności terminu praca zarobkowa, czy też posłużenia się przez ustawodawcę w tym zakresie zwrotem niedookreślonym, zapewniającym tej regulacji prawnej niezbędny poziom elastyczności, ale z tego, że instytucja utraty prawa do zasiłku chorobowego wymaga jej dostosowania do zmieniającej się sytuacji na rynku pracy.

De lege lata utrata prawa do zasiłku chorobowego ma miejsce w przypadku wykonywania wszelkiej pracy zarobkowej w okresie orzeczonej niezdolności do pracy, a katalog zachowań, które mogą zostać za takie uznane jest bardzo zróżnicowany. Aktywność tego typu podejmowana może być w różnych formach. Dla pozbawienia prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego nie ma znaczenia, czy praca świadczona jest na rzecz dotychczasowego pracodawcy czy innego podmiotu, w ramach jednej czy kilku podstaw

zatrudnienia. Bez znaczenia są też rozmiary wykonywanej pracy. Pozbawienie prawa do zasiłku chorobowego wymaga jednak stwierdzenia, iż aktywność zarobkowa w czasie zwolnienia lekarskiego polega na osobistym świadczeniu pracy i podejmowana jest w celu uzyskania zarobku.

Przepis art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej wskazuje na to, że wykonywanie przez ubezpieczonego jakiegokolwiek pracy zarobkowej na jakiegokolwiek podstawie prawnej w okresie korzystania ze zwolnienia od pracy, niezależnie od rozmiarów takiej aktywności jest niedopuszczalne. Ustawodawca nie wprowadził żadnych wyjątków od tej zasady, chociaż nasila się tendencja do uzyskiwania zarobku z kilku różnych źródeł¹⁰⁴⁶. Moim zdaniem, aktualne unormowanie prawne jest zbyt rygorystyczne. Konieczność powstrzymania się w czasie zwolnienia lekarskiego od kontynuowania wcześniej wykonywanej pracy zarobkowej, także tej nie stanowiącej tytułu podlegania ubezpieczeniu chorobowemu, prowadzi do pogorszenia sytuacji majątkowej ubezpieczonego. Może to go skłaniać do aktywności zarobkowej w okresie niezdolności do pracy mimo sankcji utraty prawa do zasiłku chorobowego.

Zakaz wykonywania pracy zarobkowej w okresie niezdolności do pracy nie jest pojmowany w sposób absolutny przez judykaturę i piśmiennictwo. Dopuszczają one pewne formy aktywności ubezpieczonych niezdolnych do pracy. Są to zachowania, które nie spełniają jednego z kryteriów uznania ich za pracę zarobkową, a więc: uzyskiwanie dochodu, które nie jest wynikiem osobistego świadczenia pracy przez ubezpieczonego, ograniczenie prowadzenia jednoosobowej działalności gospodarczej do czynności "formalnoprawnych" itp. W większym stopniu dostosowane do aktualnej sytuacji na rynku pracy jest więc stanowisko liberalne, które dostrzega okoliczności uzasadniające uznanie aktywności zawodowej i zarobkowej w okresie orzeczonej niezdolności do pracy za dozwoloną w drodze wyjątku. Za przykłady dozwolonego wykonywania pracy zarobkowej należałoby uznać wykonywanie pracy w przypadku wcześniejszego odzyskania zdolności do pracy przez chorego, jego aktywność związaną z realizacją funkcji społecznych lub publicznych, podejmowanie aktywności wymuszonej okolicznościami, incydentalne czynności formalnoprawne wchodzące w zakres dotychczasowej aktywności zarobkowej, a także działalność zawodową, która może przynosić dochód, ale powodem jej kontynuowania nie jest dążenie do uzyskania zarobku, a bardziej utrzymanie kontrahenta czy miejsca pracy, o ile nie wywiera ona negatywnego wpływu na zdrowie ubezpieczonego i nie ma charakteru regularnej zwykłej

¹⁰⁴⁶ R. Babińska-Górecka, *Wykonywanie pracy zarobkowej ...*, s. 8.

aktywności zarobkowej. Dopuszczać należałoby też aktywność naukową czy publicystyczną, która nie obciąża organizmu chorego i która nie musi wiązać się z uzyskaniem dochodu. Wydaje się też celowe wprowadzenie wyjątku od zakazu pracy zarobkowej w okresie orzeczonej niezdolności do pracy dla aktywności zawodowej, która może wywierać pozytywny wpływ na proces leczenia ubezpieczonego niezdolnego do pracy, jak np. w przypadku osoby, która z powodu doświadczania mobbingu w dotychczasowym miejscu pracy korzysta ze zwolnienia lekarskiego z powodu stanu psychicznego. Z uwagi na obniżenie poczucia przydatności zawodowej spowodowane takimi działaniami zasadne, z punktu widzenia celów terapii, której jest poddawana ofiara lobbingu, może się okazać podjęcie przez taką osobę pracy w ograniczonym zakresie w przyjaznym środowisku pracy. Nie zawsze zaś taka aktywność może być wykonywana na zasadzie wolontariatu czy w formie działalności nieodpłatnej.

Uważam jednak, że łagodzenie rygoryzmu regulacji prawnej nie powinno pozostawać w gestii judykatury i piśmiennictwa, gdyż rodzi to ryzyko uznaniowości, odmiennego traktowania podmiotów znajdujących się w takiej samej sytuacji faktycznej lub prawnej, a w konsekwencji brak pewności prawa. Z tych względów *de lege ferenda* należałoby dodać do przepisu art. 17 ustawy zasiłkowej zapis następującej treści: „Nie stanowi wykonywania pracy zarobkowej w czasie orzeczonej niezdolności do pracy świadczenie pracy, do której ubezpieczony jest zdolny, o ile nie wywiera ona negatywnego wpływu na jego stan zdrowia i nie utrudnia odzyskania zdolności do pracy w innym miejscu zatrudnienia”, ewentualnie uzupełnić obowiązującą regulację prawną o zamknięty katalog przypadków, które nie stanowią wykonywania pracy zarobkowej w rozumieniu art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej. Uregulowanie to mogłoby przybrać następujące brzmienie: „Wykonywaniem pracy zarobkowej w okresie orzeczonej niezdolności do pracy nie jest:

- a) osiągnięcie w czasie zwolnienia lekarskiego przychodu, który nie jest wynikiem osobistej aktywności zarobkowej ubezpieczonego;
- b) incydentalne wykonywanie pracy zarobkowej wymuszone szczególnymi okolicznościami;
- c) sporadyczne wykonywanie pracy uzasadnionej ważną potrzebą społeczną, publiczną lub potrzebami społeczności lokalnej, jeśli uzyskany z tego tytułu przychód stanowi zwrot poniesionych kosztów tej działalności lub ekwiwalent za poświęcony tej działalności czas;

- d) incydentalne wykonywanie czynności formalnoprawnych z zakresu prawa pracy, obowiązków podatkowych lub ubezpieczeniowych przez osobę prowadzącą działalność gospodarczą, jeśli niemożliwe było udzielenie pełnomocnictwa do dokonywania tych czynności przez osobę niezdolną do pracy;
- e) wykonywanie pracy zarobkowej, do której ubezpieczony zachował zdolność, jeśli jest ona różna rodzajowo od tej, do której został uznany za niezdolnego oraz o ile jej wykonywanie nie wpływa negatywnie na stan zdrowia ubezpieczonego i nie przedłuża odzyskania przez niego zdolności do pracy.”

Pierwsza i przedostatnia ze wskazanych wyżej form aktywności powinny być dopuszczalne z uwagi na to, że nie spełniają one kryteriów pracy zarobkowej. Świadczenie pracy wymuszone szczególnymi okolicznościami, jak również uzasadnione ważną potrzebą społeczną lub publiczną znajduje uzasadnienie z uwagi na znaczenie tej pracy dla lokalnej społeczności lub całego społeczeństwa.

Znaczenie z punktu widzenia kwalifikowania aktywności osób prowadzących działalność gospodarczą jako pracy zarobkowej w czasie zwolnienia lekarskiego ma osiągnięcie przez nich w tym okresie przychodu. Uzyskiwanie przez nich wynagrodzenia od kontrahentów świadczy bowiem o zarobkowym charakterze ich działalności. Na gruncie obecnie obowiązującej regulacji prawnej problem ten rozstrzygany jest w oparciu o kryterium, czy osiągnięty przez przedsiębiorcę zarobek uzyskiwany jest w wyniku jego osobistej aktywności, czy też w związku z kontynuowaniem działalności gospodarczej w czasie orzeczonej niezdolności do pracy przy pomocy innych osób i ewentualnym podejmowaniem przez przedsiębiorcę wyłącznie czynności o charakterze formalnoprawnym. Zważywszy na ryzyko ekonomiczne wiążące się z działalnością gospodarczą, dopuszczalność uzyskiwania przez przedsiębiorcę dochodu, nie będącego efektem jego osobistej aktywności zawodowej, w okresie jego niezdolności do pracy nie budzi zastrzeżeń. Nie świadczy też o uprzywilejowaniu przedsiębiorców czy też nierównym traktowaniu pracowników. Podmioty te nie znajdują się bowiem w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej.

De lege ferenda można byłoby rozwiązać tę kwestię wprowadzając do art. 17 ustawy zasiłkowej następujące unormowanie: „Osiągnięcie przez ubezpieczonych dochodu w okresie stwierdzonej niezdolności do pracy nie stanowi podstawy do pozbawienia ich zasiłku chorobowego jeśli nie wymaga osobistego świadczenia przez nich pracy lub ich aktywności”.

Mając na uwadze zróżnicowanie form działalności gospodarczej oraz związanej z tym możliwości jej wykonywania przy pomocy innych osób, zapewnienie równego traktowania

przedsiębiorców wymaga natomiast rozważenia zmiany zasad podlegania ubezpieczeniu chorobowemu przez tę kategorię ubezpieczonych. Z uwagi na podobieństwo do zatrudnienia pracowniczego sytuacji prawnej przedsiębiorców, wykonujących jednoosobową działalność gospodarczą opartą na obowiązku ich osobistego działania i nie zatrudniających pracowników ani nie współpracujących z innymi osobami na innej podstawie prawnej, uważam za zasadne objęcie ich obowiązkowym ubezpieczeniem chorobowym z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej. Pozostawienie regulacji prawnej w stosunku do nich w obecnym kształcie wiąże się z ryzykiem dopuszczania się przez nich nadużyć w sferze ubezpieczenia chorobowego albo rezygnacją z korzystania ze zwolnienia lekarskiego ze szkodą dla ich zdrowia, a w przypadku chorób zakaźnych potencjalnie też z ryzykiem dla zdrowia innych osób. Przedsiębiorcom, którzy mogą wykonywać działalność gospodarczą i uzyskiwać z niej przychody posługując się w tym zakresie pracownikami lub współpracownikami należy pozostawić możliwość wyboru i upoważnić do przystąpienia do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego.

Wyłączenie z katalogu zakazanych zachowań w okresie zwolnienia lekarskiego wykonywania różnej pracy zarobkowej, do której ubezpieczony jest zdolny znajduje uzasadnienie w sposobie ukształtowania ryzyka niezdolności do pracy i obowiązek rekompensowania wyłącznie utraty dochodów spowodowanej niezdolnością do pracy, ale także w potrzebie zapewnienia pełnego wykorzystania dostępnych zasobów ludzkich. Brak jest uzasadnienia dla wypłaty świadczeń z ubezpieczenia chorobowego osobie, wykonującej prace różnego rodzaju, która zachowała zdolność do wykonywania jednej z nich, tylko za powstrzymanie się od jej wykonywania, jeśli taka aktywność nie wydłużałaby procesu odzyskiwania zdolności do pracy innego rodzaju. Taką powinność należy uznać za niekorzystną z punktu widzenia Funduszu Ubezpieczenia Chorobowego, potrzeb podmiotów zatrudniających ubezpieczonych, jak i interesów materialnych ubezpieczonych, którym co do zasady zasiłek chorobowy ani wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy nie rekompensuje całości utraconego dochodu. Wypłata zasiłku chorobowego pracownikowi, który jest zdolny do wykonywania pracy, ale musi się od jej świadczenia powstrzymać z uwagi na stwierdzenie niezdolności do innej rodzajowo pracy i korzystanie w związku z tym ze zwolnienia lekarskiego, nakłada na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych obowiązek wypłaty drugiego zasiłku chorobowego osobie zdolnej do pracy. Dochód ubezpieczonego ulega niezasadnemu zmniejszeniu, z uwagi na tylko częściowe kompensowanie utraty przychodu świadczeniami z ubezpieczenia chorobowego. Pracodawca ponosi zaś negatywne konsekwencje związane z

koniecznością poszukiwania zastępstwa za pracownika, korzystającego ze zwolnienia od pracy.

De lege lata nie ma jednak unormowań prawnych przewidujących obowiązek czynienia ustaleń w zakresie zdolności do pracy ubezpieczonego do każdej z wykonywanych prac. W konsekwencji nie jest możliwe kontynuowanie aktywności zarobkowej, do której ubezpieczony zachował zdolność, w okresie orzeczonej niezdolności do pracy innego rodzaju.

Modyfikacji wymaga więc w związku z tym regulacja prawna dotycząca orzekania w przedmiocie zdolności do pracy. Zasadne jest wprowadzenie obowiązku uzyskania przez lekarza wystawiającego zaświadczenie lekarskie informacji o wszystkich rodzajach i podstawach prawnych wykonywanej pracy, dokonania oceny zdolności ubezpieczonego do wykonywania każdej z tych prac z punktu widzenia stwierdzonych u niego schorzeń, a także ewentualnego wpływu wykonywania tej pracy na odzyskanie zdrowia. W kontekście wykorzystywania zachowanej przez nich zdolności do pracy, celowe jest więc wprowadzenie regulacji prawnych zobowiązujących lekarzy do oceny zdolności ubezpieczonego do wykonywania każdego rodzaju pracy świadczonej na różnych podstawach prawnych oraz zamieszczenie adnotacji w tym przedmiocie w dokumentacji medycznej ubezpieczonego.

Usankcjonowanie prawa wykonywania różnej rodzajowo pracy zarobkowej, do której ubezpieczony zachował zdolność powinno być powiązane z wprowadzeniem możliwości objęcia takich ubezpieczonych dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym z tytułu świadczenia wszystkich prac. Zasadne jest umożliwienie podmiotom wykonującym różne prace zrekompensowania przychodu utraconego w związku z niezdolnością do każdej wykonywanej pracy. Nie można bowiem wykluczyć sytuacji, w której ubezpieczony utraci zdolność do wykonywania wszystkich prac. Brak takiej możliwości może skłaniać do podejmowania aktywności zarobkowej w czasie orzeczonej niezdolności do pracy w celu uniknięcia obniżenia osiąganego dochodu.

Warte rozważenia jest też, czy skuteczniejszym sposobem przeciwdziałania nadużyciom w zakresie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego nie byłoby objęcie obowiązkowym ubezpieczeniem chorobowym każdego stosunku prawnego, w oparciu o który osiągany jest dochód albo wprowadzenie możliwości zgłoszenia się do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego z każdego źródła zarobkowania. Utrata dochodu w związku z obowiązkiem powstrzymania się od świadczenia pracy w każdym miejscu pracy podlegałaby wówczas lub mogłaby podlegać rekompensacie w ramach ubezpieczenia chorobowego. Ubezpieczony nie miałby interesu w kontynuowaniu pracy zarobkowej w okresie zwolnienia

od pracy i naruszaniu normy art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej. Tak daleko idące zmiany w zakresie kręgu podmiotów podlegających obowiązkowo lub dobrowolnie ubezpieczeniu chorobowemu wymagają dogłębnej analizy takich rozwiązań z punktu widzenia ich wpływu na obciążenie Funduszu Ubezpieczenia Chorobowego oraz zdolności systemu ubezpieczeń społecznych do ponoszenia tak znacznych obciążeń finansowych.

Natomiast jako przypadki pracy zarobkowej prowadzące każdorazowo do utraty prawa do zasiłku chorobowego powinny być oceniane sytuacje, w których ubezpieczony wprowadził lekarza w błąd co do okoliczności mających wpływ na ocenę jego zdolności do pracy, aby uzyskać zwolnienie od pracy i móc podjąć pracę zarobkową na rzecz innego podmiotu. Dla uzyskania takiej możliwości wystarczająca jest bowiem instytucja urlopu bezpłatnego udzielanego w celu wykonywania pracy na rzecz innego podmiotu.

Stosowanie przepisu art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej w praktyce ułatwiłoby też doprecyzowanie zwrotu wykonywanie pracy zarobkowej. Można to uczynić poprzez jego ujęcie od strony pozytywnej („Ubezpieczony wykonujący w okresie orzeczonej niezdolności do pracy pracę zarobkową - polegającą na osobistym wykonywaniu czynności wchodzących w zakres jego obowiązków zawodowych oraz uzyskujący z tego tytułu dochód lub mający na celu osiągnięcie takiego dochodu - traci prawo do zasiłku chorobowego za cały okres tego zwolnienia lekarskiego”) albo od strony negatywnej (dodanie kolejnego ustępu do przepisu art. 17 ustawy zasiłkowej o treści: „Wykonywaniem pracy zarobkowej w rozumieniu art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej jest osobista aktywność ubezpieczonego stanowiąca przejaw jego obowiązków pracowniczych, wynikających z umowy cywilnoprawnej lub w ramach prowadzenia działalności gospodarczej, w wyniku której ubezpieczony uzyskuje dochód”). Takie unormowanie rozstrzygałoby kwestię utraty prawa do zasiłku chorobowego przez osoby prowadzące działalność gospodarczą w razie jej kontynuowania w okresie niezdolności do pracy, jeśli wymagałaby od nich tylko podejmowania czynności formalnoprawnych lub prowadzona byłaby przy pomocy pracowników, zleceńbiorców, pełnomocników czy członków rodziny. Za celowe uważam też wprowadzenie do przepisu art. 17 ustawy zasiłkowej zapisu, zgodnie z którym „pracy zarobkowej, o której mowa w ust. 1 ustawy zasiłkowej nie stanowi sporadyczna, incydentalna, społeczna lub wymuszona okolicznościami aktywność podejmowana w okresie orzeczonej niezdolności do pracy, nawet jeśli wiąże się z nią uzyskanie zwrotu kosztów lub innego ekwiwalentu pieniężnego”.

Wykładnia drugiej z przesłanek utraty prawa do zasiłku chorobowego, tj. wykorzystywania zwolnienia od pracy niezgodnie z jego celem, jest mniej problematyczna.

Wprawdzie ona także została ukształtowana poprzez odwołanie do zwrotu niedookreślonego, a zakres zachowań wypełniających jej znamiona jest znacznie bogatszy w porównaniu do wykonywania pracy zarobkowej, to jednak większość wątpliwości można usunąć poprzez odwołanie się do oceny zachowania ubezpieczonego w kontekście wzorca zachowania właściwego dla osoby niezdolnej do pracy. *De lege ferenda* dla większej jasności konstrukcji pożądanym efektem mogłoby być wywrzeć doprecyzowanie regulacji prawnej w ten sposób, że sprzeczna z celem zwolnienia lekarskiego aktywność powinna wydłużać proces powrotu ubezpieczonego do zdrowia lub wywierać negatywne skutki dla jego zdrowia, o czym rozstrzygać powinna ocena lekarza leczącego ubezpieczonego, a w razie konieczności – ocena biegłych sądowych. W praktyce organy i sądy stosujące tę instytucję uznają, że jeśli aktywność ubezpieczonego, legitymująca się orzeczeniem o niezdolności do pracy jest sprzeczna z zachowaniami uznawanymi za typowe dla osób niezdolnych do pracy, istnieją podstawy do zakwalifikowania tego przypadku jako przejawu wykorzystywania zwolnienia od pracy niezgodnie z celem zwolnienia lekarskiego. Jednakże nawet jeśli zachowanie ubezpieczonego wykracza poza zakres czynności uzasadnionych potrzebami życia codziennego, ale nie ma ono negatywnego wpływu na stan jego zdrowia i nie wydłuża procesu restytucji zdolności do pracy, ubezpieczony nie jest pozbawiany prawa do zasiłku chorobowego.

Regulacja prawna dotycząca utraty prawa do zasiłku chorobowego z uwagi na wykorzystywanie zwolnienie lekarskiego niezgodnie z jego celem wymaga *de lege ferenda* zmian w zakresie zaleceń lekarskich. To one stanowią bowiem punkt odniesienia oceny zachowania ubezpieczonego. Ograniczenie tych zaleceń do zamieszczanych na zaświadczeniu lekarskim archaicznych wskazań dotyczących nakazu leżenia w łóżku lub możliwości chodzenia jest niewystarczające. Pożądane byłoby zobowiązanie lekarzy udzielających zwolnienia od pracy do zamieszczenia w dokumentacji medycznej pacjenta wskazań nie tylko w zakresie przyjmowanych leków, ale także co do dopuszczalnego i pożądanego zachowania ubezpieczonego typu: „zalecany odpoczynek w miejscu zamieszkania”, „pożądana/dopuszczalna zmiana miejsca pobytu w czasie zwolnienia lekarskiego w związku z potrzebą zmiany klimatu lub otoczenia”. Celowe wydaje się też zobowiązanie lekarzy do przekazania kopii takich zaleceń osobie niezdolnej do pracy, tak aby była ona świadoma ograniczeń wynikających z jej stanu zdrowia i aby ukrócić próby uniknięcia odpowiedzialności za zachowania sprzeczne z zaleceniami lekarskimi poprzez powołanie się na niewiedzę.

Z racji sposobu ujęcia tej przesłanki utraty prawa do zasiłku chorobowego i wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, nie budzi wątpliwości, że podstawą pozbawienia prawa do tych świadczeń jest tylko zachowanie sprzeczne z celem zwolnienia lekarskiego, a nie polegające na niezastosowaniu się do zalecanego leczenia lub terapii, zwłaszcza gdy tymi metodami leczenia wiąże się ryzyko poważnych powikłań. Brak jest więc podstaw do rozszerzania regulacji prawnej o zapis o braku absolutnego obowiązku poddania się zalecanemu leczeniu.

Skutki niewłaściwego wykorzystywania zwolnienia od pracy i nadużywania zasiłku chorobowego zasadniczo następują w sferze prawa ubezpieczeń społecznych. Wyjątkowo mogą mieć miejsce także w sferze prawa pracy i polegać na rozwiązywaniu stosunków pracy z pracownikami zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę, spółdzielczej umowy o pracę, powołania oraz wyboru dopuszczającymi się nadużyć w zakresie zasiłku chorobowego. W odniesieniu do pracowników mianowanych z sankcją w postaci zakończenia więzi pracowniczej liczyć się muszą zasadniczo tylko członkowie korpusu służby cywilnej.

Podmioty świadczące pracę w oparciu o stosunki o charakterze cywilnoprawnym oraz przedsiębiorcy, nadużywający świadczeń z ubezpieczenia chorobowego spotykają się wyłącznie z reakcją w sferze ubezpieczeniowej, a w zakresie aktywności zarobkowej – z sankcjami co najwyżej natury moralnej. Charakterystyczna dla tych sfer działalności autonomia i brak podporządkowania przedsiębiorcy czy zleceniobiorcy kontrahentowi oraz zleceniodawcy wyklucza wyciągnięcie w stosunku do nich jakichkolwiek restrykcji. *De lege lata* brak jest w szczególności jakichkolwiek unormowań, które wywierałyby wpływ na możliwość kontynuowania działalności stanowiącej podstawę prawną objęcia ubezpieczeniem chorobowym z tytułu umów cywilnoprawnych lub prowadzenia działalności gospodarczej. Zróżnicowanie sytuacji prawnej podmiotów nadużywających świadczeń z ubezpieczenia chorobowego w zakresie możliwości kontynuowania działalności zarobkowej, stanowiącej tytuł objęcia ubezpieczeniem chorobowym, tylko w oparciu o kryterium formy tej aktywności nie znajduje żadnego uzasadnienia. Nie przemawia za tym w szczególności zasada swobody umów. Ryzyko narażenia na uszczuplenie środków Funduszu Ubezpieczenia Chorobowego nie ogranicza się do zatrudnienia pracowniczego, a rozmiary szkody wyrządzonej uzyskaniem nienależnych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego mogą być dużo wyższe w przypadku przedsiębiorców.

De lege ferenda należałoby rozważyć wprowadzenie sankcji natury prawnej w sferze ich aktywności zawodowej także wobec nadużywających świadczeń z ubezpieczenia

chorobowego osób prowadzących działalność gospodarczą lub świadczących pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej. Sankcje te mogłyby polegać przykładowo na wyłączeniu takich osób z ubezpieczenia chorobowego na okres kilku miesięcy. Pracownik, z którym rozwiązano stosunek pracy bez wypowiedzenia z jego winy, traci bowiem natychmiast tytuł do objęcia ubezpieczeniem chorobowym. Innego rodzaju restrykcją mogłoby być wprowadzenie do ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. Prawo zamówień publicznych¹⁰⁴⁷ zakazu składania zapytań ofertowych lub uczestniczenia w przetargach dotyczących zamówień publicznych na rzecz jednostek sektora publicznego przez określony czas. Tego typu rozwiązanie stanowić mogłoby substytut sankcji zakończenia więzi pracowniczej, mający zastosowanie w odniesieniu do podmiotów podlegających ubezpieczeniu chorobowemu z innego tytułu prawnego niż stosunek pracy. Przyznawałoby potencjalnym kontrahentom możliwość rezygnacji ze współpracy z podmiotami, które dopuściły się określonych naruszeń prawa.

Z uwagi na to, że nieprawidłowości w zakresie korzystania ze zwolnienia lekarskiego dopuszczają się najczęściej pracownicy, konieczne było wprowadzenie środków reakcji wobec podmiotów świadczących pracę w sferze ich stosunku pracy. Konsekwencje w obszarze ubezpieczeń społecznych są niewystarczające z punktu widzenia interesu pracodawcy. Rezultatem naruszeń w zakresie ubezpieczeń społecznych ze strony pracownika co do zasady jest zakończenie jego więzi pracowniczej. Ustanie stosunku pracy ma niewątpliwie charakter dolegliwej sankcji z uwagi na utratę źródła dochodów. Nie budzi wątpliwości ani w doktrynie, ani w orzecznictwie potrzeba funkcjonowania restrykcji tego typu. Pozbawienie pracodawcy możliwości zastosowania sankcji wobec pracownika naruszającego obowiązek dbałości o dobro pracodawcy poprzez niewłaściwe wykorzystywanie zwolnienia od pracy prowadziłoby do faktycznego zmuszania pracodawcy do dalszego zatrudniania pracownika, co do którego utracił zaufanie i chęć dalszej współpracy.

Rozwiązanie stosunku pracy stanowi w zasadzie jedyną restrykcję w sferze prawa pracy. Podmioty świadczące pracę nie ponoszą bowiem w związku z dopuszczaniem się nadużyć w sferze świadczeń z ubezpieczenia chorobowego odpowiedzialności porządkowej ani materialnej. Zachowanie tego typu nie stanowi z reguły deliktu rodzącego odpowiedzialność porządkową. Wyjątkowo możliwe jest pociągnięcie do odpowiedzialności porządkowej za naruszenie obowiązku dbania o dobro pracodawcy urzędników zatrudnionych

¹⁰⁴⁷ T. j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1843.

w urzędach państwowych w związku z nadużywaniem przez nich zasiłku chorobowego. Zachowania takie nie prowadzą co do zasady do wyrządzenia szkody pracodawcy. W odniesieniu zaś do osób zatrudnionych na podstawie mianowania niewłaściwie wykorzystujących zwolnienie lekarskie może zostać wszczęte postępowanie dyscyplinarne. Jednakże zazwyczaj nie wywiera ono wpływu na trwanie więzi pracowniczej. Jedynie orzeczenie w toku postępowania dyscyplinarnego najsurowszych kar, takich jak wydalenie ze służby, złożenie z urzędu, czy zakaz wykonywania zawodu, prowadzi bowiem do wygaśnięcia stosunku pracy z mianowania.

Obecnie obowiązujący kodeks pracy ani pragmatyki służbowe nie przewidują *expressis verbis* rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem nadużywającym świadczeń z ubezpieczenia chorobowego ani tego, w jakim trybie może to nastąpić. Nie oznacza to, że zakończenie więzi pracowniczej z taką osobą nie jest dopuszczalne.

Wyeliminowanie z treści art. 52 §1 k. p. jako podstawy natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przypadku dopuszczenia się przez pracownika nadużycia świadczeń z ubezpieczenia społecznego, w tym chorobowego należy upatrywać w liberalizacji stanowiska ustawodawcy. Wydaje się, że jest ona efektem dostrzeżenia różnic pomiędzy poszczególnymi przypadkami nadużyć w powyższym zakresie, które powinny spotykać się z sankcją dostosowaną do okoliczności faktycznych, w szczególności stopnia świadomości pracownika, jego zawinienia oraz rozmiarów nadużyć. Taki sposób uregulowania reakcji na naganne zachowania pracownika dał możliwość lepszego dostosowania rozmiarów i surowości tych reakcji do okoliczności konkretnego przypadku. Zmianę regulacji w powyższym zakresie należy ocenić pozytywnie jako przejaw pozostawienia pracodawcy ostatecznej decyzji co do zastosowania wobec pracownika nadużywającego świadczeń z ubezpieczenia społecznego sankcji w sferze prawa pracy lub nie.

W przypadku pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę przyjmuje się możliwość rozwiązania umowy o pracę w każdym z przewidzianych w kodeksie pracy trybów, w tym bez wypowiedzenia z winy pracownika. Zarówno w świetle poglądów doktryny, jak i orzecznictwa nie budzi wątpliwości, iż świadczenie pracy zarobkowej w okresie orzeczonej niezdolności do pracy lub wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego celem może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a konkretnie obowiązku dbałości o dobro pracodawcy. Nie we wszystkich jednak przypadkach niewłaściwe wykorzystywanie zwolnienia od pracy uzasadnia

rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 §1 pkt 1 k. p. Przesądzać o tym powinny okoliczności konkretnego przypadku. Dopuszczenie się nadużyć w zakresie zasiłku chorobowego może zostać wyjątkowo zakwalifikowane jako przestępstwo oszustwa z art. 286 §1 k. k., jeśli ubezpieczony działał z zamiarem osiągnięcia korzyści majątkowej i można przypisać mu winę umyślną. W takim przypadku podstawą rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika stanowi art. 52 §1 pkt 2 k. p. Zachowanie polegające na nadużywaniu świadczeń z ubezpieczenia chorobowego może też wyczerpywać dwie pozostałe przesłanki rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym.

Pomimo że regulacja prawna spółdzielczej umowy o pracę nie wymienia nadużycia świadczeń z ubezpieczenia chorobowego jako podstawy rozwiązania tego stosunku pracy, zachowanie takie może prowadzić do wykluczenia ze spółdzielni pracownika zatrudnionego w oparciu o spółdzielczą umowę o pracę na podstawie art. 193 §1 pkt 1 prawa spółdzielczego. W konsekwencji zaś pozbawienie członkostwa w spółdzielni wywiera skutek w sferze spółdzielczego stosunku pracy taki, jaki przepisy kodeksu pracy wiążą z rozwiązaniem przez zakład pracy stosunku pracy z pracownikiem bez wypowiedzenia z jego winy (art. 193 §4 prawa spółdzielczego).

De lege lata w świetle aktualnej regulacji kodeksu pracy oraz prawa spółdzielczego pracodawca ma możliwość zakończenia więzi pracowniczej z pracownikiem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę i spółdzielczej umowy o pracę dopuszczającym się nadużyć w zakresie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Wyszczególnienie tego rodzaju zachowań w katalogu przyczyn uzasadniających zakończenie stosunku pracy należałoby uznać za przejaw zbędnej kazuistyki. Zasadne jest posłużenie się w tym zakresie klauzulami generalnymi i pozostawienie pracodawcy decyzji co do zastosowania sankcji rozwiązania stosunku pracy. Pozostaje to w zgodzie z zasadą swobody umów i umożliwia dostosowanie konsekwencji prawnych tego niepożądanego zachowania do okoliczności konkretnego przypadku, takich jak: charakter naruszanego obowiązku, rozmiarów szkody oraz stopień winy pracownika. Jedynym mankamentem braku wyraźnego wskazania sankcji rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem nadużywającym zasiłku chorobowego jest to, że daje ono pracownikom możliwość podejmowania prób podważenia prawa jej stosowania oraz zarzut uznaniowości związany z pozostawieniem ostatecznej decyzji w tej kwestii podmiotom stosującym prawo.

Obecna regulacja pozaumownych stosunków pracy charakteryzuje się wzmoczoną stabilizacją zatrudnienia, znacznym zróżnicowaniem oraz fragmentarycznością regulacji

prawnej dotyczącej ich ustania. Specyfika pracy wykonywanej na podstawie pozaumownych stosunków pracy nie uzasadnia bezkarności osób nadużywających świadczeń z ubezpieczenia chorobowego lub wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy. Z pracownikami zatrudnionymi na podstawie powołania może zostać rozwiązany stosunek pracy ze skutkiem takim jak w art. 52 §1 k. p. *De lege lata* dopuszczalność rozwiązania stosunku pracy z wyboru więzi pracowniczej z pracownikiem nadużywającym zasiłku chorobowego uzależniona jest od tego, czy zachowanie takie stanowi podstawę odwołania takiego pracownika w świetle aktów wewnętrznych dotyczących tego stosunku pracy z wyboru, np. w statucie. Za zasadne należy jednak uznać wprowadzenie wyraźnego zastrzeżenia, iż pracownik z wyboru może zostać odwołany z zajmowanego stanowiska lub pozbawiony mandatu w razie dopuszczenia się nadużyć w zakresie świadczeń z ubezpieczenia społecznego, co powoduje skutek w postaci wygaśnięcia stosunku pracy w wyboru.

Brak regulacji prawnej umożliwiającej zakończenie więzi pracowniczej z niektórymi kategoriami pracowników mianowanych i konieczność poszukiwania środków reakcji w regulacjach dotyczących postępowania dyscyplinarnego nasuwa uzasadnione zastrzeżenia. Trudno znaleźć jakiegokolwiek uzasadnienie dla różnicowania sytuacji prawnej poszczególnych kategorii pracowników mianowanych zważywszy, że odpowiedzialność dyscyplinarna nie gwarantuje wyciągnięcia konsekwencji prawnych wobec pracowników dopuszczających się nadużyć w zakresie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego lub wynagrodzenia z art. 92 k. p. Wygaśnięcie stosunku pracy z mianowania może mieć bowiem miejsce tylko w przypadku orzeczenia najsurowszych kar dyscyplinarnych. *De lege ferenda* celowe jest ujednoczenie sytuacji prawnej mianowanych pracowników i wprowadzenie w odniesieniu do wszystkich podmiotów zatrudnionych na podstawie mianowania możliwości rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z ich winy w przypadku ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na nadużywaniu świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, a także za wypowiedzeniem lub na mocy porozumienia stron. Pomimo zwiększonej stabilizacji zatrudnienia charakteryzującej stosunek pracy z mianowania nieuzasadnione jest ograniczanie sankcji za nadużywanie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego w przypadku niektórych kategorii pracowników mianowanych do odpowiedzialności dyscyplinarnej. Taki wniosek należałoby uznać za nieuprawniony w kontekście zajmowania przez nich stanowisk urzędniczych w jednostkach administracji państwowej. W przypadku osób pełniących tak odpowiedzialne funkcje, szczególnie uzasadnione jest możliwość odsunięcia ich od wykonywanej pracy w przypadku

dopuszczenia się przez nich nadużyć w zakresie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Należałoby też rozważyć rozszerzenie katalogu przyczyn rozwiązania stosunku pracy z mianowania o przypadki niewłaściwego wykorzystywania zwolnienia od pracy oraz ujednoczenie regulacji prawnej dotyczących poszczególnych kategorii pracowników mianowanych. Sankcja rozwiązania stosunku pracy powinna mieć jednak charakter fakultatywny.

BIBLIOGRAFIA

1. Aleksandrowicz M., Jamróz A., Jamróz L., *Demokratyczne państwo prawa: zagadnienia wybrane* pod red. M. Aleksandrowicza, A. Jamroza i L. Jamroza, Białystok 2014.
2. Babińska – Górecka R., *Wykonywanie pracy zarobkowej jako przesłanka utraty prawa do zasiłku chorobowego (uwagi na tle art. 17 ust. 1 ustawy chorobowej)*, „Z Zagadnień Zabezpieczenia Społecznego” nr 6/2014.
3. Bakalarz T., *Sankcje odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich* [w:] *Księga dla naszych kolegów: prace prawnicze poświęcone pamięci doktora Andrzeja*

- Ciska, doktora Zygmunta Masternaka i doktora Marka Zagrosika, pod red. J. Mazurkiewicza, Wrocław 2013.*
4. Bała J., *Rozwiązanie i wygaśnięcie umowy o pracę po nowelizacji Kodeksu pracy*, Univers, Warszawa-Zielona Góra 1997.
 5. Bara D., *Odpowiedzialność porządkowa i dyscyplinarna urzędnika państwowego* [w:] *Praworządność w dobie kryzysu*, pod red. J. Lutego i R. Piestraka, Lublin 2013.
 6. Baran K., *Akademickie prawo pracy. Komentarz do art. 107-158 oraz 196-201a i 226 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym*, LEX/el. 2015.
 7. Baran K., *Kodeks pracy. Komentarz*, LEX/el. 2018.
 8. Bąba M., *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, LEX/el. 2017.
 9. Bessaraba R., *Odpowiedzialność porządkowa pracowników*, GP nr 8/1998 i nr 22/1999.
 10. Bielski P., *Glosa do wyroku SN z 12.05.2005 r. (I UK 275/04)*, Pr. Spółek nr 11/2006.
 11. Bieniek G., *Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia*, NP nr 2/1977.
 12. Bieniek G., *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu naruszenia obowiązków pracowniczych*, Prz. Związkowy nr 9/1977.
 13. Bińczycka – Majewska T., *Naganne zachowanie ubezpieczonego jako przesłanka ograniczenia ochrony w prawie ubezpieczenia społecznego* [w:] *Studia z prawa pracy*, pod red. H. Lewandowskiego, Warszawa-Łódź 1988.
 14. Bińczycka – Majewska T., *Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy*, Pr. Pracy nr 8/1995.
 15. Bińczycka-Majewska T., *Zasilek chorobowy i ochrona trwałości stosunku pracy w razie choroby w dobie ograniczenia wydatków publicznych*, PiZS nr 2/2005.
 16. Bińczycka T., *Prawo do zasiłku chorobowego*, „Przegląd Ubezpieczeniowy” nr 10/1999.
 17. Błachut J., Gaberle A., Krajewski K., *Kryminologia*, Gdańsk 2004.
 18. Bocheńska A., *Zatrudnienie i ochrona trwałości stosunku pracy nauczyciela akademickiego*, Warszawa 2014.
 19. Bojarski M. [w:] *Prawo karne materialne. Część ogólna i szczególna*, pod red. M. Bojarskiego, Warszawa 2015.
 20. Bomba K., *„Inne ważne przyczyny” jako przesłanka rozwiązania stosunku pracy z mianowaniem z mianowanym nauczycielem akademickim* [w:] *Prawny model*

- zatrudnienia nauczyciela akademickiego*, pod red. A. Musiały, A. Bocheńskiej, Poznań 2016.
21. Borek – Buchajczuk R., *Przyszłość stosunku pracy z powołania* [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, pod red. L. Florka, Warszawa 2011.
 22. Borkowski J., *Glosa do wyroku NSA Oddziału Zamiejscowego we Wrocławiu z 13.10.1992 r. (SA/Wr 795/92)*, OSP nr 6/1995, poz. 123.
 23. Brojewski M., *Dodatki, zasilki i świadczenia wyrównawcze*, PiZS nr 10/1976.
 24. Brojewski M., *Zasilek wyrównawczy*, PiZS nr 5/1975.
 25. Brol J., *Glosa do wyroku SN z 30.01.1976 r. (I PRN 52/75)*, OSPiKA nr 3/1997, poz. 47.
 26. Brol J., *Glosa do wyroku SN z 22.12.1976 r. (I PRN 121/76)*, NP nr 1/1978.
 27. Brol J., *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w świetle orzecznictwa sądowego*, Bydgoszcz 1992.
 28. Bury B., *Wypowiedzenie nauczycielowi akademickiemu stosunku pracy z mianowania na czas określony*, MPP nr 9/2014.
 29. Cajsel W., *Glosa aprobująca do wyroku SN z 19.01.1998 r. (I PKN 486/97)*, „Palestra” nr 11/1999.
 30. Ceglarska – Piłat K., *Pojęcie i cechy charakterystyczne odpowiedzialności dyscyplinarnej w prawie polskim*, „Studia Prawnicze” nr 2/2015.
 31. Chauvin T., Stawecki T. i Winczorek P., *Wstęp do prawoznawstwa*, Warszawa 2014.
 32. Chazan B., *Edukacja i promocja zdrowia podczas ciąży* [w:] *Ciąża wysokiego ryzyka*, pod red. G. H. Bręborowicza, Poznań 2006.
 33. Chobot A., *Pracownicy obowiązki dbałości o dobro zakładu pracy a ograniczenia wolności pracy*, Poznań 1993.
 34. Chobot A., *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, Warszawa 1997.
 35. Cichowicz E., *Ubezpieczenia chorobowe i macierzyńskie* [w:] *Ubezpieczenia*, pod red. M. Iwanicz-Drozdowskiej, Warszawa 2013.
 36. Cudowski B., *Glosa do wyroku SN z 27.10.2004 r. (I PK 599/03)*, OSP nr 5/2006, poz. 59.
 37. Cudowski B., *Dodatkowe zatrudnienie*, Warszawa 2007.
 38. Czarnecka A., *Materialne przesłanki odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich*, „Prawo i Wiąż” nr 2(4)/2013.

39. Czarnecki P., *Postępowanie dyscyplinarne wobec osób wykonujących prawnicze zawody zaufania publicznego*, Warszawa 2013.
40. Czerski Z., *Rozwiązanie umowy o pracę za skutkiem natychmiastowym*, „Palestra” nr 1/1975.
41. Czyżycka K., *Nawiązanie stosunku pracy z pracownikiem samorządowym na podstawie powołania*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Śląskiego. Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” nr 16/2005.
42. Ćwiertniak B. M., *O dylematach odpowiedzialności porządkowej mianowanych pracowników samorządowych raz jeszcze*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2008.
43. Ćwiertniak B. M., *O odpowiedzialności porządkowej w nowej ustawie o pracownikach samorządowych (próba oceny)*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2009.
44. Ćwiertniak B. M., *O ustaniu stosunku pracy pracowników samorządowych mianowanych w okresie przejściowym (Refleksje nad „wygasającą” instytucją prawną)*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2011.
45. Darmorost E., *Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Komentarz*, LEX/el. 2012 .
46. Daszczyńska A., *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, GSP - Prz. Orz. nr 4/2009, poz. 16.
47. Dąbecki W., *Zasiłki chorobowe i opiekuńcze. Zasady przyznawania, pozbawiania lub zmniejszania wysokości tych świadczeń*, Warszawa 1980.
48. Dąbrowska – Kardas M., Kardas P. [w:] *Kodeks karny. Część szczególna. Tom III. Komentarz do art. 278-363*, pod red. C. Bogdana, K. Buchały, Z. Ćwiąkałskiego, M. Dąbrowskiej – Kardas, P. Kardasa, J. Majewskiego, M. Rodzyńkiewicz, M. Szewczyka, W. Wróbla, A. Zolla, Warszawa 2004.
49. Dobrodziej E., *Zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę w świetle nowego kodeksu pracy*, Bydgoszcz 1996.
50. Dolecki E., *Obowiązek zwrotu nienależnie pobranego wynagrodzenia za pracę*, NP nr 5/1969.
51. Doliński A., *Wynagrodzenie pracownika za czas choroby (I)*, „Radca prawny” nr 2/1996.

52. Doliński A., *Wynagrodzenie pracownika za czas choroby (II)*, „Radca prawny” nr 3/1996.
53. Dörre-Kolasa D., *Odpowiedzialność porządkowa i dyscyplinarna pracowników* [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, pod red. Z. Górala, Warszawa 2019.
54. Dörre-Kolasa D., *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia* [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, pod red. K. W. Barana, Warszawa 2015.
55. Dörre-Kolasa D., *Ubezpieczenie chorobowe* [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, pod red. K. W. Barana, Warszawa 2019.
56. Dörre-Kolasa D., *Ustanie stosunku pracy* [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, pod red. K. W. Barana, Warszawa 2019.
57. Dral A., *Ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych w świetle noweli ustawy o związkach zawodowych*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” nr 3/2018 (tom XXV).
58. Dral A., *Szczególna ochrona stosunku pracy radnych*, PiZS nr 7/1992.
59. Dubowik A., *Glosa do uchwały 7 sędziów SN z 21.02.2003r. (III PZP 19/02)*, OSP nr 11/2004.
60. Dubowik A., *Glosa do wyroku SN z 09.10.2006 r. (II PK 27/06)*, OSP nr 7-8/2008, poz. 83.
61. Dubowik A., *Komentarz do uchwały 7 sędziów SN z 24.XI.1992r. (I PZP 55/92)*, „Edukacja Prawnicza” nr 5/1994.
62. Dubowik A., *Wątpliwości wokół trybu zmian stosunku pracy z mianowania* [w:] *Prawo pracy. Z aktualnych zagadnień*, pod red. W. Sanetry, Białystok 1999.
63. Dubowik A., *Wzmoczona trwałość stosunku pracy z mianowania*, PiZS nr 9/2007
64. Dubowik A., *Zmiany treści stosunku pracy z mianowania – wybrane zagadnienia*, PiZS nr 7-8/1998.
65. Duraj T., *Stosowanie odpowiedzialności porządkowej wobec pracowników zajmujących stanowiska kierownicze* [w:] *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*, pod red. M. Latos-Miłkowskie i Ł. Pisarczyka, Warszawa 2016.
66. Dziembała L., Frąckiewicz L., *Pojęcie ryzyka w ubezpieczeniach społecznych* [w:] *Społeczeństwo a ryzyko. Multidyscyplinarne studia o człowieku i społeczeństwie w sytuacji niepewności i zagrożenia*, pod red. L. Zachera i A. Kiepas, Katowice-Warszawa 1994.

67. Dzienisiuk D., *Świadczenia z ubezpieczenia chorobowego. Świadczenia rodzinne - po zmianach*, Warszawa 2004.
68. Dzienisiuk D., *Prawo pracy a prawo ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2016.
69. Fijałkowski T., *Kodeks pracy. Ustawy. Nowe przepisy wykonawcze. Teksty ujednolicone. Komentarz. Orzecznictwo sądowe*, Warszawa 2009.
70. Fijor E., Prasołek Ł., *Świadczenia z ubezpieczenia chorobowego w związku z COVID-19*, rozdział 1.3., Legalis, data dostępu: 11.01.2021 r.
71. Florek L., *Ochrona praw i interesów pracownika*, Warszawa 1990.
72. Florek L., Zieliński T., *Prawo pracy*, Warszawa 2008.
73. Florek L., *Rozwiązanie i wygaśnięcie stosunku pracy [w:] Prawo pracy RP w obliczu przemian*, pod red. M. Matey-Tyrowicz i T. Zielińskiego, Warszawa 2006.
74. Florek L., *Umowy o pracę [w:] Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. L. Florka, Warszawa 2017.
75. Florek L., *Ustanie stosunku pracy nauczyciela akademickiego*, PiP nr 1/2015.
76. Florek L., *Zakazy wypowiedzenia umowy o pracę*, Warszawa 1976.
77. Gardocki L., *Prawo karne*, Warszawa 2003.
78. Gardocki L., *Zagadnienia teorii kryminalizacji*, Warszawa 1990.
79. Gersdorf M. [w:] *Komentarz do ustawy o świadczeniach z ubezpieczenia społecznego*, pod red. M. Gersdorf, M. Iżyckiej-Rączki, J. Jagielskiego, K. Rączki, Warszawa 2000.
80. Gersdorf M. [w:] *Spoleczne ubezpieczenia wypadkowe i chorobowe*, pod red. M. Gersdorf, B. Gudowskiej, Warszawa 2012.
81. Giedrewicz-Niewińska A., *Ochrona trwałości stosunku pracy z powołania [w:] Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, pod red. G. Goździewicza, Warszawa 2010.
82. Giedrewicz – Niewińska A., *Pracodawca samorządowy w stosunkach pracy z wyboru*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Zarządzania i Prawa w Warszawie. Zeszyty Prawnicze” nr 7/2008.
83. Giedrewicz A., *Wybór jako podstawa nawiązania stosunku pracy z członkami zarządu spółek kapitałowych*, M. Prawn. nr 14/2004.
84. Giedrewicz – Niewińska A., *Wybór jako podstawa nawiązania stosunku pracy z pracownikami samorządowymi*, Warszawa 2008.
85. Giezek J. [w:] *Prawo karne materialne. Część ogólna i szczególna*, pod red. M. Bojarskiego, Warszawa 2015.

86. Giętkowski R., *Odpowiedzialność dyscyplinarna nauczycieli akademickich. Doświadczenia i problemy*, PiP nr 1/2017.
87. Giętkowski R., *O odpowiedzialności dyscyplinarnej pracowników samorządowych*, GSP nr 34/2015.
88. Giętkowski K. R., *Odpowiedzialność dyscyplinarna w prawie polskim*, Gdańsk 2013.
89. Golat R., *Bezpodstawne wzbogacenie a stosunki pracownicze*, SP nr 12/2014.
90. Gonera K., *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika*, SP nr 8/2005.
91. Goroszkiewicz M., *Zasilek chorobowy, macierzyński i inne świadczenia z ZUS*, Warszawa 1999.
92. Góral Z., *Obowiązki pracownika [w:] Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. K. W. Barana, Warszawa 2020.
93. Góral Z., *Odpowiedzialność porządkowa pracowników w świetle najnowszego orzecznictwa sądowego*, PiZS nr 11/2002.
94. Góral Z., *Stosunki pracy z mianowania z perspektywy 40 lat obowiązywania Kodeksu pracy*, „Studia Iuridica Lublinensia” nr 3/2015.
95. Górecka R., *Wszystko o zasiłkach*, Warszawa 2004.
96. Górniok O., *Przestępczość gospodarcza i jej zwalczanie*, Warszawa 1994.
97. Gudowska B., *Zwrot nienależnych świadczeń z ubezpieczeń społecznych (I)*, PiZS nr 7/2011.
98. Gudowska B., *Zwrot nienależnych świadczeń z ubezpieczeń społecznych (II)*, PiZS nr 8/2011.
99. Herzog A., *Odpowiedzialność dyscyplinarna prokuratorów – co trzeba zmienić?*, Prok. i Pr. Nr 12/2013.
100. Herzog A., *Przepisy o odpowiedzialności dyscyplinarnej prokuratorów – uwagi de lege ferenda*, Prok. i Pr. Nr 12/2008.
101. Hołyst B., *Kryminologia*, Warszawa 2009.
102. Iwulski J., *Rozwiązanie stosunku pracy*, Warszawa 1995.
103. Izdebski H., Zieliński J. M., *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, LEX/el. 2015.
104. Iżycka-Rączka M., *Zasiłki. Komentarz do ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby lub macierzyństwa*, pod red. M. Gersdorf, M. Iżyckiej-Rączki, J. Jagielskiego, K. Rączki, Warszawa 2000.

105. Jabłoński A., *Zwrot nienależnie pobranego zasiłku chorobowego*, „Acta Universitatis Wratislaviensis. Prawo” nr 307/2009.
106. Jabłoński A., *Prawo do zasiłku chorobowego osoby wykonującej równocześnie pracę w ramach kilku tytułów ubezpieczenia* [w:] *Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego. Księga jubileuszowa Profesora Herberta Szurgacza*, pod red. Z. Kubota, T. Kuczyńskiego, Warszawa 2011.
107. Jackowiak C., *Podstawowe problemy rozwoju ubezpieczeń społecznych* [w:] *Przesłanki i kierunki reformy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, pod red. Z. Salwy i M. Matey, Wrocław 1987.
108. Jackowiak U., *Glosa do wyroku SN z 20.01.2005 r. (II UK 154/04)*, OSP nr 4/2006, poz. 43.
109. Jackowiak U., *Kilka uwag o społecznej roli zasiłków* [w:] *Problemy zatrudnienia we współczesnym ustroju pracy: księga jubileuszowa na 55-lecie pracy naukowej i dydaktycznej Profesora Włodzimierza Piotrowskiego*, pod red. Z. Niedbały i M. Skąpskiego, Poznań 2009.
110. Jackowiak U. [w:] *Kodeks pracy z komentarzem*, pod red. U. Jackowiak, Gdańsk 2004.
111. Jankowiak J., *Glosa do wyroku SN z dnia 16.11.2000 r. (I PKN 44/00)*, GSP- Prz. Orz. nr 1/2009, poz. 13.
112. Jankowiak J., *Glosa do wyroku SN z 10.09.2004 r. (I PK 704/03)*, OSP nr 9/2005, poz. 105.
113. Jankowiak J., *Glosa do wyroku SN z 05.04.2005r. (I UK 370/04)*, OSP nr 12/2006 poz. 134.
114. Jankowska I., *Wpływ winy poszkodowanego na prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego*, PiP nr 1/1970.
115. Jarmontt J., Rappaport E. S., *Kodeks karny. Komentarz. Część szczególna*, Warszawa 1932.
116. Jarocho A., *Odpowiedzialność dyscyplinarna nauczyciela akademickiego i postępowanie przed Sądem Apelacyjnym w Warszawie* [w:] *Prawny model zatrudnienia nauczyciela akademickiego. Wybrane zagadnienia*, pod red. A. Bocheńskiej, A. Musiały, Seria Prawo nr 194, Poznań 2016.
117. Jaroszyński M., Zimmermann M., Brzeziński W., *Polskie prawo administracyjne*, Warszawa 1956.

118. Jasiakiewicz A., *Wzorzec sędziego a odpowiedzialność dyscyplinarna sędziów*, „Studia Iuridica” nr 46/2006.
119. Jastrzębski B., *Ustrojowe zasady demokratycznego państwa prawa. Dylematy i mity*, Olsztyn 2002.
120. Jaśkiewicz W., *Pracownicy administracji* [w:] *System prawa administracyjnego*, pod red. J. Jędroński, Wrocław 1977.
121. Jaśkiewicz W., Jackowiak Cz., Piotrowski W., *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa 1985.
122. Jaśkowski K. [w:] *Rozwiązanie stosunku pracownika zatrudnionego na podstawie powołania*, PiP nr 1-2/1976.
123. Jaworska-Spićak E., *Świadczenia nienależne*, Ubezpiec. w Rolnictwie nr 4/2001.
124. Jaworska K., *Glosa do wyroku SN z 13.09.2017 r. (I PK 338/16)*, „Studia Prawnoustrojowe” nr 41/2018.
125. Jaworski P., Micał J., *Pojęcie ubezpieczenia i podstawowa terminologia* [w:] *Ubezpieczenia*, pod red. M. Iwanicz-Drozdowskiej, Warszawa 2013.
126. Jędrasik-Jankowska I., *Geneza, rozwój i stan ubezpieczenia społecznego w Polsce* [w:] *Ubezpieczenia Społeczne w procesie zmian. 80 lat Zakładu Ubezpieczeń Społecznych*, pod red. K. W. Frieske, E. Przychodaj, Warszawa 2014.
127. Jędrasik-Jankowska I., *Nowe uregulowania prawa do świadczeń należnych pracownikowi w razie niezdolności do pracy z powodu choroby*, PiZS nr 5/1995.
128. Jędrasik – Jankowska I., *Pojęcia i konstrukcje prawne ubezpieczenia społecznego*, Warszawa 2014.
129. Jędrasik – Jankowska I., *Pozbawienie prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego*, PiZS nr 5-6/1986.
130. Jędrasik-Jankowska I., *Ryzyka ubezpieczeniowe* [w:] *Problemy prawa ubezpieczeń społecznych*, pod red. B. Wagner, Kraków 1996.
131. Jędrasik-Jankowska I., *Świadczenia pieniężne za czas niezdolności do pracy z powodu choroby*, Warszawa 1996.
132. Jędrasik-Jankowska I., *Ubezpieczenie społeczne. Tom 1. Część ogólna*, Warszawa 2003.
133. Jędrasik-Jankowska I., *Ubezpieczenie wypadkowe i chorobowe*, Warszawa 2002.

134. Jędrasik – Jankowska I., *Utrata prawa do zasiłku chorobowego (Notatka do sprawy III UZP 15/15)*, „Biuletyn SN Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych” nr 2/2016.
135. Jędrasik-Jankowska I., *Uwagi o winie w prawie ubezpieczenia społecznego* [w:] *Problemy prawa pracy i polityki społecznej*, pod red. H. Lewandowskiego i T. Wyki, Łódź 1993.
136. Jędrasik-Jankowska I., *Zasiłek chorobowy jako świadczenie w razie czasowej niezdolności do pracy* [w:] *Ryzyko niezdolności do pracy w zabezpieczeniu społecznym*, pod red. U. Jackowiak i R. Ziółkowskiej, Gdańsk 2006.
137. Jędrasik-Jankowska I., *„Zasiłek chorobowy (Problematyka prawna)”*, Warszawa 1983.
138. Jończyk J., *Prawo pracy*, Warszawa 1995.
139. Jończyk J., *Prawo zabezpieczenia społecznego. Ubezpieczenia społeczne i zdrowotne. Bezrobocie i pomoc społeczna*, Kraków 2003.
140. Jurgielewicz-Delegacz E., Sierocka I., Witoszko W., Żywolewska K., *Odpowiedzialność w prawie pracy*, Białystok 2018.
141. Kaczmarek T., *Spory wokół pojęcia czynu i ich znaczenie dla systemowego objaśnienia struktury przestępstwa* [w:] *Problemy odpowiedzialności karnej. Księga pamiątkowa ku czci Profesora Kazimierza Buchały*, Kraków 1994.
142. Kaczmarek A., *Zakres podmiotowy ubezpieczenia chorobowego* [w:] *Ubezpieczenia chorobowe*, pod red. B. Wagner i A. Malaka, Iwonicz-Zdrój 2010.
143. Kała D. P., *Głosa do wyroku SN z 14.05.2009 r. (I UK 351/08)*, PiP nr 1/2013.
144. Kamińska A., *Odpowiedzialność dyscyplinarna nauczycieli w świetle regulacji zawartych w Karcie Nauczyciela i innych przepisach*, „Studia Prawnicze i Administracyjne” nr 3/2019.
145. Karkowska D., Nerka A., *Pozycja płatnika składek w ubezpieczeniu społecznym i zdrowotnym*, LEX/el. 2007.
146. Kasińska H., *Ewolucja świadczeń pieniężnych na wypadek choroby*, „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Iuridica” nr 8/1982.
147. Kasprowski S., *Kontrola zasadności pobierania świadczeń w razie choroby i macierzyństwa w polskim systemie ubezpieczeń społecznych w latach 2005– 2013*, „Prace Naukowe UE we Wrocławiu” nr 395/2015.

148. Kasprowski S., *Solidarność ubezpieczonych w ubezpieczeniu chorobowym a problem nadużyć w prawie do świadczeń*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka” nr 4/2018.
149. Katner W. J., *Glosa do wyroku SN z 04.12.1979 r. (I PR 93/79)*, OSPiKA nr 3-4/1982, poz. 47; SP nr 4/1980.
150. Kawiński M., *Wprowadzenie*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka” nr 2/2018.
151. Kiełtyka A., Kotowski W. i Ważny A., *Prawo o prokuraturze. Komentarz*, LEX/el. 2017.
152. Kijowski A. [w:] *Kodeks pracy. Komentarz* pod red. L. Florka, Warszawa 2005.
153. Kledyńska A., *Odpowiedzialność dyscyplinarna sędziów sądów powszechnych* [w:] *Odpowiedzialność prawna funkcjonariuszy publicznych. Wybrane zagadnienia*, pod red. M. Giżyńskiej, D. Ossowskiej-Salamonowicz, F. Freitaga, M. Malessy, K. Pawikowskiego, Olsztyn 2017.
154. Kluszczyńska Z., *System ubezpieczeń społecznych. Zagadnienia podstawowe*, pod red. G. Szpor, Warszawa 2009.
155. Koczur W., *Zasilek chorobowy jako świadczenie z tytułu czasowej niezdolności do pracy pracowników tymczasowych* [w:] *Z problematyki zatrudnienia tymczasowego*, pod red. A. Sobczyka, Warszawa 2011.
156. Koczur W., *Zasilek wyrównawczy i jego rola w sferze restytucji zdolności do pracy* [w:] *Jedność w różnorodności: studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, pod red. A. Patulskiego i K. Walczaka, Warszawa 2009.
157. Kolasiński K., *Prawo pracy i zabezpieczenia społecznego*, Toruń 2003.
158. Kolasiński K., *Realizacja i charakter prawny uprawnień do zasiłków chorobowych*, PiZS nr 7/1977.
159. Kolasiński K., *Społeczno-prawne problemy świadczeń na wypadek choroby*, „Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Iuridica” nr 8/1982.
160. Konieczniak P., *Czyn jako podstawa odpowiedzialności w prawie karnym*, Kraków 2002.

161. Konopielko P., Mondygraf S., *Ubezpieczenie społeczne w razie choroby i macierzyństwa. Świadczenia pieniężne dla pracowników. Zbiór przepisów z objaśnieniami*, Warszawa 1984.
162. Korolec R., *Przerwy w świadczeniu pracy*, PiP nr 7-8/1966.
163. Kosiorek E., *Odpowiedzialność porządkowa pracowników a współczesne stosunki pracy*, Prz. Prawno-Ekonomiczny nr 1/2013.
164. Kosiorek E., *Problem przydatności odpowiedzialności porządkowej we współczesnych stosunkach pracy*, Prz. Prawno-Ekonomiczny nr 1/2016.
165. Kosut A., *Wynagrodzenie za czas niezdolności pracownika do pracy z powodu choroby (wybrane zagadnienia)*, PiZS nr 1/2003.
166. Kosut A., *Z problematyki naruszenia pracowniczego obowiązku trzeźwości*, PiZS nr 3/2001.
167. Kotłowska-Rudnik J., *Zaostrzona odpowiedzialność dyscyplinarna sędziów*, GP nr 108/2001.
168. Kowalczyk A., Ludera – Ruszel A., *Tendencje zmian w zakresie stabilizacji zatrudnienia nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie mianowania* [w:] *Prawny model zatrudnienia nauczyciela akademickiego. Wybrane zagadnienia*, pod red. A. Bocheńskiej, A. Musiały, Seria Prawo nr 194, Poznań 2016.
169. Kowalewski E., *Ryzyko ubezpieczeniowe – podstawowe pojęcia i terminologie*, „Prawo Asekuracyjne” nr 2/1996.
170. Kowalewski E., *Wprowadzenie do teorii ryzyka ubezpieczeniowego* [w:] *Ubezpieczenia w gospodarce rynkowej*, pod red. A. Wąsiewicza, Bydgoszcz 1994.
171. Kowalski J., *Zasilek chorobowy (II)*, PiZS nr 3/1975.
172. Kowalski J., *Państwo prawa. Demokratyczne państwo prawne. Antologia*, Warszawa 2008.
173. Kozielowicz W., *Model, który się sprawdza (dot. odpowiedzialności dyscyplinarnej sędziów)*, „Rzeczpospolita” nr 58/2006.
174. Kozielowicz W., *Odpowiedzialność dyscyplinarna sędziów. Komentarz*, Warszawa 2005.
175. Kozielowicz W., *Odpowiedzialność dyscyplinarna sędziów, prokuratorów, adwokatów, radców prawnych i notariuszy*, Warszawa 2012.

176. Kozielowicz W., *Odpowiedzialność dyscyplinarna sędziów* [w:] *Etyka zawodów prawniczych w praktyce. Wzajemne relacje i oczekiwania*, pod red. G. Borkowskiego, Lublin 2012.
177. Kroner J., *Czy zmieniają się zasiłki chorobowe? Równe składki - nierówne świadczenia*, „Rzeczpospolita” nr 192/1990.
178. Kroner J., *80 czy 100 proc. za chorobę?*, „Rzeczpospolita” nr 123/1993.
179. Kroner J., *Świadczenia - prawo do nich i wysokość. W razie choroby i macierzyństwa*, „Rzeczpospolita” nr 16/1999.
180. Kryczka S., *Odpowiedzialność porządkowa*, SP nr 10/2013.
181. Krzeczkowski K., *Idee przewodnie ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 1936.
182. Księżopolski B., *Nienależne świadczenie zakładu pracy na rzecz pracownika. Rozważania na tle wyroku SN z 21.11.1966 r. (II PR 512/66)* PiZS nr 4/1969.
183. Kubot Z., *Umowy o pracę* [w:] *Prawo pracy. Zarys wykładu*, pod red. H. Szurgacza, Warszawa 2016.
184. Kucharski P., *Ustanie stosunku pracy mianowanego pracownika z powodu wymierzenia mu kary dyscyplinarnej zwolnienia z pracy*, PiP nr 5/1995.
185. Kucharski P. [w:] *Ustanie stosunku pracy nauczycieli akademickich w świetle ustawy o szkolnictwie wyższym*, PIP nr 5/1992.
186. Kuczyński T., *Glosa do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 1994 r. (I PZP 48/94)*, OSP nr 10/1995, poz. 215.
187. Kuczyński T., *Obowiązki pracownika* [w:] *Prawo pracy. Zarys wykładu*, pod red. H. Szurgacza, Warszawa 2016.
188. Kuczyński T., *Odpowiedzialność w razie niewykonania obowiązków pracowniczych* [w:] *Prawo pracy. Zarys wykładu*, pod red. H. Szurgacza, Warszawa 2016.
189. Kuczyński T., *O odpowiedzialności dyscyplinarnej pracowników*, PiP 9/2003.
190. Kuczyński T., *O właściwościach pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy*, PiZS nr 7/2004.
191. Kuczyński T., *Stosunek pracy na podstawie mianowania* [w:] *Prawo pracy. Zarys wykładu*, pod red. H. Szurgacza, Warszawa 2016.
192. Kuczyński T., *Stosunek pracy na podstawie wyboru* [w:] *Prawo pracy. Zarys wykładu* pod red. H. Szurgacza, Warszawa 2016.

193. Kuczyński T., *Ustanie zatrudnienia w wyniku orzeczenia kary dyscyplinarnej* [w:] *Człowiek, obywatel, pracownik. Studia z zakresu Prawa. Księga Jubileuszowa poświęcona Profesor Urszuli Jackowiak*, pod red. J. Steliny i A. Wypych-Żywickiej, GSP nr XVII/2007.
194. Kuczyński T., *Zmiana stosunku pracy z mianowania w drodze współdziałania stron* [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej: księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, pod red. A. Sobczyka, Warszawa 2010.
195. Kukuła Z., *Czynniki kryminogenne przestępczości socjalnej*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka” nr 4/2018.
196. Kukuła Z., *Glosa do wyroku SN z 14.10.2013 r. (II UK 110/13)* PiZS nr 4/2015.
197. Kukuła Z., *Prawo karne wobec przestępczości socjalnej*, „Studia Prawnoustrojowe” nr 11/2010.
198. Kukuła Z., *Przestępczość socjalna i gospodarcza – podobieństwa i różnice (zagadnienia teoretyczne)*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka” nr 2/2018.
199. Kukuła Z., *Przestępczość socjalna z perspektywy prawa karnego i kryminologii*, Warszawa 2016.
200. Kukuła Z., *Zagrożenie przestępczością socjalną w obszarze ubezpieczeń społecznych*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka” nr 2/2016.
201. Kulesza E., *Glosa do uchwały SN z 24.01.2012 r. (III PZP 7/11)*, OSP nr 7-8/2013, poz. 70.
202. Kulig K., *Teoria pracowniczej odpowiedzialności porządkowej*, Warszawa 2017.
203. Kurzępa B., *Odpowiedzialność dyscyplinarna prokuratora*, „Jurysta” nr 3/1993.
204. Kurzych A., *Glosa do wyroku SN z 25.7.2006 r. (I UK 42/06)*, MPP nr 6/2008.
205. Kurzynoga M., *Warunki legalności strajku*, LEX/el. 2011.
206. Kutera M., *Rola audytu finansowego w wykrywaniu przestępstw gospodarczych*, Warszawa 2008.
207. Kuźniar J., *Pojęcie „nienależnie pobrane świadczenie”*, „Przegląd Ubezpieczeniowy” nr 4/2001.
208. Kuźniar J., *Prawo do zasiłku chorobowego i jego utrata*, PUSiG nr 6/2000.

209. Latacz E., *Ochrona trwałości stosunku pracy radnych*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej”, Katowice 2008.
210. Latos-Miłkowska M., *Kształt powszechnej ochrony przed wypowiedzeniem we współczesnym prawie pracy*, PiZS nr 10/2008.
211. Latos-Miłkowska M., *Ustalanie zakresu podmiotowego ochrony udzielanej działaczom związkowym*, PiZS nr 9/2017.
212. Lekston M., *Wygaśnięcie stosunku pracy nauczyciela akademickiego w świetle ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym [w:] Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej tom 1*, pod red. B. M. Ćwiertniaka, Sosnowiec 2012.
213. Lekston M., *Akademickie prawo pracy. Komentarz do art. 107-158 oraz 196-201a i 226 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym*, LEX/el. 2015.
214. Leszczyńska K., *Przyczyny rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem z mianowanym nauczycielem akademickim [w:] Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, pod red. G. Goździewicza, Warszawa 2010.
215. Leszczyńska K., *Rozwiązanie stosunku pracy „z ważnych przyczyn” z mianowanym nauczycielem akademickim*, MPP nr 11/2009.
216. Lewandowicz-Machnikowska M., *Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron*, MPP nr 7/2008.
217. Lewandowski H., *Co dalej ze stosunkiem pracy z powołania? [w:] Różnorodność w jedności: studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, pod red. B. Godlewskiej – Bujok, K. Walczaka, Warszawa 2019.
218. Lewandowski H., *Stosunek pracy na podstawie umowy o pracę regulowany przepisami szczególnymi (pragmatykami pracowniczymi) [w:] Problemy zatrudnienia we współczesnym ustroju pracy. Księga jubileuszowa na 55-lecie pracy naukowej i dydaktycznej Profesora Włodzimierza Piotrowskiego*, pod red. Z. Niedbały, M. Skąpskiego, Poznań 2009.
219. Libera T., *Zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę. Vademecum pracodawcy i pracownika*, Warszawa 1998.
220. Lipkin I., *Oszustwo w świetle k. k. obowiązujących i projektów ustawodawczych (studium dogmatyczno-historyczne)*, Warszawa 1926.

221. Lis E., *Świadczenia przysługujące w związku z urodzeniem i wychowaniem dziecka. Prawo dla każdego*, Warszawa 1987.
222. Lisowski K., *Postępowanie dyscyplinarne i odpowiedzialność porządkowa w sprawach dotyczących nauczycieli*, Warszawa-Kielce 2014.
223. Liszcz T., *Glosa do uchwały SN z dnia 4 czerwca 1993 r. (I PZP 17/93)*, OSP nr 7-8/1994, poz. 124.
224. Liszcz T., *Glosa do wyroku SN Z 19.I.1998 r. (I PKN 477/97)* OSP nr 3/199, poz. 53.
225. Liszcz T., *Ochrona prywatności pracownika w relacjach z pracodawcą*, MPP nr 1/2007.
226. Liszcz T., *Prawo pracy*, Warszawa 2006.
227. Liszcz T., *Prawo pracy*, Warszawa 2012.
228. Liszcz T., *Zmiany w prawie pracy a prawo do pracy*, „Jurysta” nr 6/2002.
229. Łagodziński S., *Oszustwo popełnione przez zaniechanie?*, Prok. i Pr. Nr 7-8/1999.
230. Maciejko W., *Postępowanie w sprawach zwrotu świadczeń nienależnie pobranych – jurysdykcyjny sposób ochrony środków publicznych* [w:] *Dziesięć lat reformy ustrojowej administracji publicznej w Polsce*, Łańcut 2008.
231. Maciejko W., *Postępowanie administracyjne w sprawach zwrotu nienależnie pobranych świadczeń z zabezpieczenia społecznego*, „Rzeszowskie Studia Prawnicze” nr 1/2011.
232. Maciejko W., *Zwrot nienależnie pobranych świadczeń z zabezpieczenia społecznego*, Przemyśl – Rzeszów 2011.
233. Mackiewicz-Golnik L., *Podstawy finansowania ubezpieczeń społecznych*, „Acta Univeristatis Lodziensis. Folia Iuridica” nr 8/1982.
234. Majcher K., *Odpowiedzialność dyscyplinarna członka korpusu służby cywilnej jako funkcjonariusza publicznego* [w:] *Odpowiedzialność prawna funkcjonariuszy publicznych. Wybrane zagadnienia*, pod red. M. Giżyńskiej, D. Ossowskiej-Salamonowicz, F. Freitaga, M. Malessy, K. Pawikowskiego, Olsztyn 2017.
235. Majkowski S., *Odpowiedzialność porządkowa i majątkowa pracowników*, GP nr 15/1996.

236. Makarzec M., *Przestępstwo oszustwa na szkodę Zakładu Ubezpieczeń Społecznych* [w:] *Przestępstwa na szkodę Zakładu Ubezpieczeń Społecznych – wybrane zagadnienia*, pod red. J. Lachowskiego, Toruń 2018.
237. Makowiecki E., *Społeczne skutki nieprawego pobierania świadczeń rentowych*, „Pracownik Państwowy i Społeczny” nr 3/1966.
238. Malaka A., *Ustawa scaleniowa – okoliczności jej uchwalenia i znaczenie dla rozwoju ubezpieczenia społecznego* [w:] *Ubezpieczenie społeczne - dawniej i dziś. W 80-lecie uchwalenia ustawy o ubezpieczeniu społecznym*, pod red. Ł. Kucharczyk-Rok, O. Rawskiego, A. Żoły, Wrocław 2013.
239. Małysz F., *Kontrola wykorzystania zwolnień lekarskich od pracy*, „Prawo Pracy w Orzeczeniach Sądu Najwyższego” nr 11/2001.
240. Małysz F., *Pracownicza odpowiedzialność porządkowa*, SP nr 8/2008.
241. Małysz F., *Stosunek pracy z powołania*, SP nr 10/2014.
242. Małysz F., *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika*, PiZS nr 1/1998, poz. 28.
243. Małysz F., *Zasilek wyrównawczy*, „Ochrona Pracy” nr 10/1981.
244. Maniewska E., *Komunikat do orzeczenia: I PK 69/17, wyrok SN z 17 maja 2018 r.*, „Biuletyn Sądu Najwyższego Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych” nr 2-3/2018.
245. Marciniak L., *Odpowiedzialność porządkowa a odpowiedzialność dyscyplinarna nauczycieli*, Warszawa 2015.
246. Marek A., *Kodeks karny. Komentarz*, Warszawa 2003.
247. Marek A., *Kiedy pracownik traci prawo do zasiłku chorobowego*, GP nr 7/2006.
248. Masewicz W., Dzwonkowski S., *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Komentarz*, Warszawa 1963.
249. Masewicz W., *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika*, Warszawa 1969.
250. Masewicz W., *Środki dyscyplinujące pracownika*, Warszawa 1981.
251. Matłacz A., *Czy ZUS przejmie wypłatę chorobowego w ciąży już od pierwszego dnia?*, serwis Prawo.pl, data dodania: 22.11.2018 r., data dostępu: 23.11.2018 r.
252. Matłacz A., *Firma nie zdradzi ZUS numeru telefonu pracownika*, serwis Prawo.pl, LEX online, data dodania artykułu 28.09.2018 r., dostęp: 17.10.2018r.

253. Matłacz A., *Sejm przyjął zmiany, które ułatwią ZUS kontrolę zwolnień chorobowych*, Serwis Prawo.pl, Lex, data publikacji 09.11.2018 r., data dostępu: 10.11.2018 r.
254. Matłacz A., *Specjalny urlop sposobem na łączenie ciąży z pracą*, serwis Prawo.pl, Lex online, data dodania: 26.10.2018r., dostęp: 23.11.2018 r. - 2018.pdf.
255. Matłacz A., *ZUS łatwiej wykryje lewe zwolnienia*, serwis Prawo.pl, LEX online, data dodania artykułu 26.09.2018 r., dostęp: 17.10.2018 r.
256. Matłacz A., *ZUS: O współpracę przy kontroli chorobowego prosimy, nie żądamy*, Prawo.pl, data dostępu: 04.10.2019 r.
257. Mazurczak – Jasińska E., *Rozwiązanie stosunku pracy z mianowania*, Warszawa 2010.
258. Mąciór W., *Czyn ludzki i jego znaczenie w prawie karnym. Zagadnienia podstawowe*, Warszawa 1990.
259. Mądrzak H., *Glosa do orzeczenia SN z 25.09.1965 r. (I PR 372/65) OSPiKA 1966 poz. 214.*
260. Michalska A., Radziński T., *Zawarcie i rozwiązanie umowy o pracę. Pytania i odpowiedzi*, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, Warszawa 1986.
261. Michalski B. [w:] *Kodeks karny. Część szczególna. Komentarz do artykułów 222-316, Tom II* pod red. A. Wąska, Warszawa 2005.
262. Mirska B., *Jeszcze o rozwiązaniu stosunku pracy z etatowymi członkami kolegiów regionalnych izb obrachunkowych. Stosunki pracy pracowników samorządowych*, Warszawa 2008.
263. Modliński E., *O charakterze prawnym aktualnych pracowniczych zasiłków chorobowych*, PiZS nr 4/1976.
264. Modliński E., *Rola "winy" w polskim ustawodawstwie ubezpieczeń społecznych*, „Studia Cywilistyczne” nr 16/1970.
265. Modliński E., *Ubezpieczenia społeczne czy jakaś nowa forma filantropii*, NP nr 4/19734.
266. Morawska E., *Klauzula państwa prawnego w Konstytucji RP na tle orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego*, Bydgoszcz 2003.
267. Mrozowska M., *Choroba inaczej*, Pr. Pracy nr 4/1995.

268. Mrozowska M., *Świadczenia pieniężne przysługujące w czasie choroby*, Pr. Pracy nr 1/1997.
269. Mrozowska M., *Wynagrodzenie pracownika za czas choroby*, Pr. Pracy nr 12/1999.
270. Mrozowska M., *Zasiłki*, Pr. Pracy nr 4/1996.
271. Mrozowska M., *Zmiany w zasiłkach chorobowych dla zleceniobiorców i agentów*, Pr. Pracy nr 9/1997.
272. Muszalski W., *Kodeks pracy. Komentarz* pod red. W. Muszalskiego, Warszawa 2000.
273. Muszalski W., *Prawo socjalne*, Warszawa 2007.
274. Muszalski W., Pławucka H., Szurgacz H., *Problemy reformy ubezpieczenia społecznego (II)*, PiZS nr 8/1994.
275. Muszalski W., *Ubezpieczenia społeczne. Poradnik*, Warszawa 1987.
276. Muszalski W., *Wprowadzenie do nauki ubezpieczenia społecznego*, Warszawa 1988.
277. Nałęcz M. [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. W. Muszalskiego, Warszawa 2000.
278. Napiórkowska A., *Warunki nabycia przez pracownika prawa do zasiłku chorobowego z ubezpieczenia chorobowego*, „Rozprawy Ubezpieczeniowe” nr 3/2016.
279. Napiórkowska A., *Wynagrodzenie za pracę w okresie niezdolności do pracy z powodu choroby* [w:] *Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej i demokracji*, pod red. W. Sanetry, Warszawa 2009.
280. Napiórkowska A., *Zwrot świadczeń nienależnych w prawie ubezpieczeń społecznych - wybrane zagadnienia*, „Acta Universitatis Wratislaviensis. Przegląd Prawa i Administracji” nr 109/2017.
281. Niedbała Z., *Glosa do wyroku SN z 21.11.2000 r. (I PKN 95/00)*, OSP nr 5/2003, poz. 65.
282. Niedziński T., *Rozwiązanie umowy o pracę z radcą prawnym zatrudnionym w jednostce samorządu terytorialnego – aspekty prawne*, „Finanse Komunalne” nr 4/2015.
283. Nowak A., *Glosa do uchwały SN z 21.XII.1992 r. (I PZP 66/92)*, OSP nr 3/1994, poz. 37,

284. Nowik P. [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, pod red. M. Pyter, Warszawa 2012.
285. Nowik P., *Specyfika zatrudnienia dziennikarzy* [w:] *Status prawny dziennikarza*, pod red. W. Lisa, Warszawa 2014.
286. Oczkowski T., *Oszustwo jako przestępstwo majątkowe i gospodarcze*, Kraków 2004.
287. Olejniczak – Szałowska E., *W kwestii zakresu odpowiedzialności dyscyplinarnej członków korpusu służby cywilnej* [w:] *Odpowiedzialność administracji i w administracji*, pod red. Z. Duniewskiej i M. Stahl, Warszawa 2013.
288. Olgerbrand J. K., *Choroba a wynagrodzenie*, „Polityka Społeczna” nr 5/1975.
289. Olszewska M., *Finansowanie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego* [w:] *Ubezpieczenia chorobowe*, pod red. B. Wagner i A. Malaki, Iwonicz Zdrój 2010.
290. Olszewska M., *Kierunki zmian ubezpieczenia chorobowego* [w:] *Ewolucja Ubezpieczeń Społecznych w okresie transformacji ustrojowej*, pod red. B. Wagner i A. Malaki, Bydgoszcz 2011.
291. Olszewska M., *Zakres przedmiotowy ubezpieczenia społecznego* [w:] *Ubezpieczenie społeczne - dawniej i dziś. W 80-lecie uchwalenia ustawy o ubezpieczeniu społecznym*, pod red. Ł. Kucharczyk-Rok, O. Rawskiego, A. Żoły, Wrocław 2013.
292. Ostaszewski W. [w:] *Społeczne ubezpieczenia wypadkowe i chorobowe*, pod red. M. Gersdorf, B. Gudowskiej, Warszawa 2012.
293. Pacud R., *Powszechne ubezpieczenia społeczne w okresie międzywojennym. Analiza zmian* [w:] *Ubezpieczenia społeczne na Górnym Śląsku, Praca przygotowana z okazji 95-lecia Oddziału ZUS w Chorzowie*, pod red. W. Koczura i Z. Muczko, Warszawa – Chorzów 2018.
294. Paczoska K., *Glosa do wyroku SN z 12.07.2007 r. (I PK 45/07)*, GSP- Prz. Orz. nr 2/2009.
295. Paluszkiewicz M., *Uwagi na temat udziału pracodawcy w ryzyku niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby* [w:] *40 Lat Kodeksu Pracy*, pod red. Z. Góral i M. A. Mielczarek, Warszawa 2015.

296. Paśnik J., *Nowe regulacje odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich i studentów – uwagi krytyczne*, „Administracja. Teoria. Dydaktyka. Praktyka” nr 4/2007.
297. Pawlak R., *Odpowiedzialność porządkowa nauczycieli*, „Dyrektor Szkoły” nr 1/2002.
298. Pawlak K., *Udział w nielegalnym strajku jako przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę – świadomość udziału w nielegalnym strajku – dopuszczalność powtórzenia referendum strajkowego. Glosa do wyroku SN z dnia 17 maja 2012 r. (I PK 217/11)*, OSP nr 4/2014, poz. 37.
299. Peiper L., *Kodeks karny i prawo o wykroczeniach. Komentarz*, Kraków 1936.
300. Perdeus W., *Odpowiedzialność porządkowa pracowników [w:] Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. K. W. Barana, Warszawa 2018,
301. Perło H., *Wynagrodzenie za okres choroby a zasilek chorobowy – podobieństwa i różnice*, „Przegląd Ubezpieczeniowy dla Ciebie” nr 1/2000.
302. Pędzich J., *Zasilki chorobowe – zasady ustalania i wypłaty. Część 1*, Pr. Pracy nr 3/2002.
303. Pędzich J., *Zasilki chorobowe – zasady ustalania i wypłaty. Część 2*, Pr. Pracy nr 4/2002.
304. Piankowski M., *Kodeks pracy z aktami związkowymi. Komentarz*, Gdańsk 1994.
305. Piątkowska U., *Odpowiedzialność dyscyplinarna sędziego w prawie polskim*, „Studenckie Zeszyty Naukowe” nr 13/2006.
306. Piątkowski J., *Udział związku zawodowego w rozwiązywaniu stosunku pracy – niedoskonałości regulacji prawnej [w:] Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, pod red. G. Goździewicza, Warszawa 2010 .
307. Piątkowski M., *Co Ci przysługuje w okresie choroby?*, Warszawa 1965.
308. Piątkowski M., *Zasilki chorobowe*, Warszawa 1974.
309. Piekarski M., *Rozwiązanie bez wypowiedzenia umowy o pracę przez zakład pracy [w:] Encyklopedia podręczna. Prawo na co dzień. Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, pod red. R. Korolca, Warszawa 1975.
310. Pięnkowska – Krzemieniecka S., *Ubezpieczenia gospodarcze i społeczne*, pod red. E. Kuckiej, Olsztyn 2009.

311. Pieters D., *Wprowadzenie do prawa ubezpieczeń społecznych państw członkowskich Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej. Suplement do Rocznika Yearbook of Polish Labour Law and Social Policy. Biblioteka Prawa Socjalnego*, Kraków 1992.
312. Piętka H., Staroń B., *Postępowanie kontrolne dotyczące korzystania ze zwolnień lekarskich*, SP nr 4/2001, s. 1.
313. Piotrowski W., *Prawo do wynagrodzenia za pracę* [w:] *Studia nad kodeksem pracy*, pod red. W. Jaśkiewicza, Poznań 1975.
314. Piotrowski W., *Stosunek pracy. Zagadnienia prawne nawiązania, zmiany, ustania i treści*, Poznań 1977.
315. Piotrowski W., *Rozwiązanie stosunku pracy*, Warszawa 1959.
316. Piotrowski W., *Wynagrodzenie za pracę* [w:] *Prawo pracy. Zarys wykładu*, pod red. W. Jaśkiewicza, Cz. Jackowiaka, W. Piotrowskiego, Poznań 1967.
317. Pisarczyk Ł., *Konstrukcja i zakres ryzyka pracodawcy*, PiZS nr 12/2003.
318. Pisarczyk Ł., *Ryzyko pracodawcy*, Warszawa 2008.
319. Pisarczyk Ł., *Wynagrodzenie czy zasiłek – w sprawie świadczeń za czas niezdolności do pracy* [w:] *Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej i demokracji*, pod red. W. Sanetry, Warszawa 2009.
320. Piszczek A., *Komentarz do art. 4e ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych* [w:] *Tarcza Antykryzysowa 1.0 – 3.0 Szczególne rozwiązania w prawie pracy, prawie urzędniczym i prawie ubezpieczeń społecznych. Komentarz*, pod red. K. W. Barana, Warszawa 2020.
321. Piwońska H., *Zasiłek chorobowy*, SP nr 3/1989.
322. Piwowarczyk K., *Podstawy nawiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2007.
323. Pławucka H., *Świadczenia pieniężne w związku z chorobą*, „Acta Universitatis Wratislaviensis” Nr 804. Ubezpieczenie chorobowe, Wrocław 1984
324. Płażek S., *Autonomia prawa chorobowego* [w:] *Problemy prawa ubezpieczeń społecznych*, pod red. B. Wagner, Kraków 1996.
325. Płażek S., *Po co stosunki pracy z powołania?*, „Przegląd Prawa Publicznego” nr 2/2016.

326. Podgórska – Rakiel E., *Szczególne ochrona trwałości zatrudnienia działaczy związkowych pozostających w zatrudnieniu cywilnoprawnym – uwagi de lege lata i de lege ferenda* [w:] *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, pod red. Z. Hajna, Warszawa 2012.
327. Pogonowski M., *Postępowanie w sprawach świadczeń z ubezpieczenia chorobowego* [w:] *Ubezpieczenia chorobowe*, pod red. B. Wagner i A. Malaki, Iwonicz Zdrój 2010.
328. Ponczek A., *Świadczenia w razie choroby i macierzyństwa z komentarzem*, Warszawa 2013.
329. Popławski H., *Odpowiedzialność karna rencistów za pobranie renty ulegającej zawieszeniu*, „Palestra” nr 8/1961.
330. Prasolek Ł., *Spoleczne ubezpieczenia wypadkowe i chorobowe. Komentarz*, pod red. M. Gersdorf i B. Gudowskiej, Warszawa 2012.
331. Prasznic U., *Finansowanie ubezpieczenia społecznego pracowników*, Wrocław 1990.
332. Prusinowski P., *Wykonywanie pracy zarobkowej jako przyczyna pozbawienia prawa do zasiłku chorobowego*, „Z Zagadnień Zabezpieczenia Społecznego” nr 3/2011.
333. Prusinowski P., *Glosa do wyroku SN z dnia 9 stycznia 2012r. (I UK 212/11)* GSP – Prz. Orz. nr 2/2013.
334. Prusinowski P., *Glosa do wyroku SN z 06.02.2014 r. (II UK 274/13)*, GSP – Prz. Orz. nr 1/2015.
335. Prusinowski P., *Nienależne świadczenie wypłacone pracownikowi*, „Radca Prawny” nr 121/2012.
336. Prusinowski P., *Świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy* [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. K. W. Barana, Warszawa 2020.
337. Przedwojska E., *Przegląd orzecznictwa Izby. Sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych*, „Biuletyn Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych” nr 3/2017.
338. Przedwojska E., *Tezy bieżących orzeczeń. Sprawy z zakresu prawa pracy*, „Biuletyn Sądu Najwyższego. Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych” nr 4/2018.

339. Przystalski M. E., Lis E., *Ubezpieczenia chorobowe i macierzyńskie* [w:] *Rozwój ubezpieczeń społecznych w Polsce*, pod red. Cz. Jackowiaka, Wrocław 1991.
340. Przybyłowska W., *Zasilek chorobowy*, Warszawa 1984.
341. Przybyłowska W., *Zasilek chorobowy*, Warszawa 1989.
342. Przybyłowska W., *Zasiłki chorobowe, opiekuńcze i macierzyńskie*, Warszawa 1976.
343. Pysiak A., *Problem uznaniowości decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w przedmiocie ulg dotyczących obowiązku zwrotu należności z tytułu nienależnie pobranych świadczeń* [w:] *Dyskrecjonalność w prawie administracyjnym. Seria Prawo nr 188*, pod red. K. Ziemskiego, M. Jędrzejczak, Poznań 2015.
344. Raczkowski M., *Bezpodstawne wzbogacenie w prawie pracy* [w:] *Księga pamiątkowa w piątą rocznicę śmierci Profesora Andrzeja Kijowskiego*, pod red. Z. Niedbały, Warszawa 2010.
345. Rada Europy (Council of Europe), *Legal Affairs, Economic Crime*, Strasbourg 1981.
346. Radecki W., *Przestępcze uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego*, PiZS nr 1/1978.
347. Radziśław A., *Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Komentarz*, Warszawa 2016.
348. Rafacz-Krzyżanowska M., *Sytuacja prawna pracownicy w ciąży w świetle dekretu z dnia 18.I.1956 r.*, NP nr 4/1960.
349. Rafacz-Krzyżanowska M., *Wynagrodzenie za pracę za czas choroby pracownika*, PiZS nr 12/1995.
350. Rączka K. [w:] *Komentarz do ustawy o służbie cywilnej* pod red. J. Jagielskiego, K. Rączki, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2020.
351. Rączka K., *Kodeks pracy po zmianach*, PUSiZ nr 9/2002.
352. Rączka K. [w:] *Zasiłki. Komentarz do ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby lub macierzyństwa*, pod red. M. Gersdorf, M. Iżyckiej-Rączki, J. Jagielskiego i K. Rączki, Warszawa 2000.
353. Reda A., *Skutki prawne zatrudnienia członka zarządu spółki kapitałowej na podstawie stosunku pracy z wyboru*, Prz. Sądowy nr 7-8/2008.

354. Reda A., *Zatrudnienie członka zarządu spółki kapitałowej na podstawie stosunku pracy z wyboru*, PiZS nr 7/2007.
355. Reykowski J., *Teoria motywacji a zarządzanie*, Warszawa 1979.
356. Romer M. T., *Odpowiedzialność porządkowa pracowników*, Pr Pracy nr 9/2004.
357. Romer T., *Orzecznictwo Sądu Najwyższego w zakresie zasiłków chorobowych* [w:] *Problemy prawa ubezpieczeń społecznych*, pod red. B. Wagner, Kraków 1996.
358. Rotkiewicz M., *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, Legalis 2016, teza 2 komentarza do art. 4.
359. Ryś K., *Wybrane problemy ubezpieczenia społecznego z tytułu niezdolności do pracy z powodu choroby*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka” nr 3/2017.
360. Rzemek M., *Fikcyjna choroba sposobem na urlop*, „Rzeczpospolita” PCD nr 6/2012.
361. Rzemek M., *Nawet chorobę można zakwestionować*, „Rzeczpospolita PCD” nr 4/2012.
362. Rzetecka – Gil A., *Glosa do uchwały SN z 11.01.2005 r. (I PZP 11/04)*, MPP nr 11/2007.
363. Rzetecka-Gil A., *Glosa do wyroku SN z 15.06.2007 r. (II UK 223/06)*, LEX/el. 2008.
364. Rzetecka – Gil A., *Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Komentarz*, Warszawa 2009.
365. Rzetecka-Gil A., *Zgoda rady gminy na rozwiązanie stosunku pracy z radnym*, „Przegląd Prawa Publicznego” nr 11/2008.
366. Sadlik R., *Działalność gospodarcza podczas zwolnienia przyczyną utraty zasiłku*, SP nr 1/2012.
367. Sadlik R., *Ochrona zatrudnienia działaczy związkowych*, SP nr 12/2012.
368. Sadlik R., *Odpowiedzialność materialna i porządkowa pracowników*, Gdańsk 2012.
369. Sadlik R., *Odpowiedzialność płatnika składek za nienależnie pobrane świadczenia z ubezpieczenia społecznego*, MPP nr 5/2016.
370. Sadlik R., *Odpowiedzialność porządkowa i dyscyplinarna mianowanych pracowników samorządowych*, Pr. Pracy nr 2/2001.

371. Sadlik R., *Wypowiedzenie zmieniające dla pracowników szczególnie chronionych*, SP nr 10/2013.
372. Sadlik R., *Zwrot nienależnych świadczeń pobranych z ubezpieczenia społecznego*, SP nr 11/2009.
373. Salwa Z., *Ciągłość pracy* [w:], *Podstawowe problemy prawa pracy*, pod red. Z. Salwy, W. Szuberta, M. Świąckiego, Warszawa 1957.
374. Salwa Z., *Nowe przepisy o zasiłkach chorobowych*, PiZS nr 9/1999.
375. Salwa Z., *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2007.
376. Salwa Z., *Prawo pracy PRL w zarysie*, Warszawa 1977.
377. Salwa Z., *Prawo pracy PRL w zarysie*, Warszawa 1989.
378. Samol S., *Zasady odpowiedzialności porządkowej pracowników zatrudnionych w samorządzie terytorialnym* [w:] *Represyjność prawa samorządowego*, pod red. T. Gardockiej i A. J. Szwarca, Poznań 2016.
379. Sanetra W., *Kilka uwag o pojęciu odpowiedzialności w prawie pracy*, PiZS nr 11/2007.
380. Sanetra W. [w:] *Kodeks pracy. Komentarz (suplement)*, pod red. J. Iwulskiego, W. Sanetry, Warszawa 2004.
381. Sanetra W., *Obowiązki pracownika w kodeksie pracy*, PiP nr 5/1975.
382. Sanetra W., *Odpowiedzialność pracownika i jej przesłanki w kodeksie pracy*, RPEiS nr 39/1977.
383. Sanetra W., *Odpowiedzialność według prawa pracy. Pojęcie, zakres, dyferencjacja*, Wrocław 1991.
384. Sanetra W., *Odpowiedzialność za naruszenie norm prawa pracy w warunkach demokracji i społecznej gospodarki rynkowej* [w:] *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, pod red. M. Matey-Tyrowicz i T. Zielińskiego, Warszawa 2006.
385. Sanetra W., *O wyborze jako podstawie nawiązania stosunku pracy* [w:] *Ratio est anima legis. Księga jubileuszowa ku czci Profesora Janusza Trzcńskiego*, pod red. J. Górala, Warszawa 2007.
386. Sanetra W., *Prawo pracy. Zarys wykładu, tom I*, Białystok 1994.
387. Sanetra W., Wierzbowski M., *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, LEX/el. 2013.
388. Sanetra W., *Rozwiązanie umowy o pracę w znowelizowanym kodeksie pracy*, PiZS nr 6/1996.

389. Sanetra W., *Ryzyko osobowe zakładu pracy*, Warszawa 1971.
390. Sanetra W., *Wina jako przyczyna niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę przez zakład pracy*, RPEiS nr 2/1972.
391. Sanetra W., *Wina w odpowiedzialności pracowniczej*, „Acta Universitatis Wratislavenensis” No 289, Prawo L, Warszawa – Wrocław 1975.
392. Sawa I., *Glosa do uchwały SN z 07.12.2006r. (I PZP 4/06)*, MPP nr 12/2008.
393. Seler R., *Dodatkowe zajęcia zarobkowe* [w:] *Encyklopedia podręczna. Prawo na co dzień. Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, pod red. R. Korolca, Warszawa 1975.
394. Seler R., *Sposób wykorzystywania niektórych przerw w świadczeniu pracy i jego następstwa prawne*, PiP nr 10/1973.
395. Seler R., *Stosunek pracy na podstawie mianowania* [w:] *Encyklopedia Podręczna Prawo na co dzień. Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, pod red. R. Korolca, Warszawa 1975.
396. Seweryński M., *Odpowiedzialność pracownicza a wynagrodzenie za pracę* [w:] *Odpowiedzialność pracownicza, Materiały XI Zimowej Szkoły Prawa Pracy*, Karpacz, marzec 1984, Wrocław 1984.
397. Seweryński M., *Wynagrodzenie za pracę. Pojęcie, regulacja i ustalenia*, Łódź 1976.
398. Sierocka I., *Odpowiedzialność porządkowa pracowników (art. 108-113)*, Pr. Pracy nr 12/1996.
399. Sierocka I., *Glosa do uchwały SN z 16.10.2009 r. (I UZP 10/09)* OSP nr 7-8/2011, poz. 88.
400. Sierocka I., *Komentarz do art. 25 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych* [w:] *Tarcza Antykryzysowa 1.0 – 3.0 Szczególne rozwiązania w prawie pracy, prawie urzędniczym i prawie ubezpieczeń społecznych. Komentarz*, pod red. K. W. Barana, Warszawa 2020.
401. Sierocka I., *Odpowiedzialność dyscyplinarna a rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 k. p. z pracownikiem administracji publicznej* [w:] *Powszechne a szczególne prawo pracy*, pod red. L. Florcka, Warszawa 2016.

402. Sierocka I., *Odpowiedzialność porządkowa pracowników – od kodyfikacji do współczesności*, „Studia Iuridica Lublinensia” nr 3/2015.
403. Sierocka I., *Odpowiedzialność porządkowa pracowników*, Prz. Sądowy nr 2/2006.
404. Skąpski M., *Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 §2 pkt 4 k. p.)*, PiZS nr 2/2001.
405. Skoczyński J. [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. Z. Salwy, Warszawa 2005.
406. Smoder A., *Relacja z panelu „Przestępczość socjalna” z V Międzynarodowej Konferencji ESPAnet Polska 2018 pt. „Zmiany demograficzne, finanse publiczne, usługi społeczne – Trójkąt Bermudzki polityki społecznej”*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka” nr 4/2018.
407. Sobczyk A., *Glosa do wyroku SN z 19.I.1998 r. (I PKN 477/97)* OSP nr 6/1999, poz. 124.
408. Sobczyk A., *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia* [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. B. Wagner, Gdańsk 2007.
409. Sobczyk A., *Transfer pracowników a szczególna ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych. Praktyka*, MPP nr 4/2016.
410. Sobczyk A., *Władcze kompetencje związków zawodowych w sferze wolności pracy*, PiZS nr 3-4/2014.
411. Staciewińska O., *Odpowiedzialność dyscyplinarna członków korpusu służby cywilnej* [w:] *System ochrony prawnej konkurencji*, pod red. A. Giedrewicz-Niewińskiej, A. Piszcz, Toruń 2012.
412. Staroń B., *Dowody konieczne do wypłaty zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa*, SP nr 12/1999.
413. Staroń B., *Omówienie niektórych zagadnień dotyczących zasiłków*, SP nr 11/1999.
414. Staroń B., *Sytuacje, w których nie przysługuje zasiłek chorobowy, wyrównawczy, opiekuńczy oraz świadczenie rehabilitacyjne*, SP nr 9/2001.
415. Staroń B., *Wypłata niektórych zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa od 1 stycznia 2001 r.*, SP nr 1/2001.
416. Stasiak G., *Prywatni i uspołecznieni. Finansowanie zasiłków*, „Rzeczpospolita” nr 137/1993.

417. Stasiak K., *Odpowiedzialność dyscyplinarna nauczycieli*, GP nr 78/2001.
418. Stelina J., *Glosa do uchwały SN z 11.01.2005 r. (I PZP 11/04)*, GSP- Prz. Orz. nr 4/2005.
419. Stelina J., *Glosa do wyroku SN z dnia 10 września 2004 r. (I PK 704/03)*, PiZS nr 12/2005.
420. Stelina J., *Mianowanie [w:] Leksykon prawa pracy. 100 podstawowych pojęć* pod red. J. Steliny, Warszawa 2008.
421. Stelina J., *Mianowanie z mocy prawa*, GSP nr 2/2005, s. 971-984, tom XIV.
422. Stelina J., *Odwołanie ze stanowiska pracownika zatrudnionego na podstawie powołania*, GSP – Prz. Orz. nr 2/2008, poz. 13.
423. Stelina J., *Przemiany stosunków pracy z mianowania [w:] Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych* pod red. L. Florka, Warszawa 2011.
424. Stelina J., *Refleksje na temat stabilizacji zatrudnienia w służbie cywilnej*, GSP nr 2/2010, tom XXIV.
425. Stelina J., *Zakres podmiotowy stosunków pracy z powołania po nowelizacji kodeksu pracy*, PiZS nr 6/1996.
426. Stępnicka K., *Glosa do wyroku SN z dnia 9 stycznia 2012 r. (III PK 39/11)*, LEX el. 2012.
427. Stobiecki T., *Nawiązywanie i rozwiązywanie stosunków pracy z wyboru i powołania*, „Casus” nr 5/1997.
428. Strusińska-Żukowska J., *Rozwiązanie stosunku pracy*, Pr. Pracy nr 4/1996.
429. Strusińska-Żukowska J., *Rozwiązanie stosunku pracy (Dot. stosunku pracy z powołania)*, Pr. Pracy nr 5/1996.
430. Surkont M., *Prawo karne: podręcznik dla studentów administracji*, Wydawnictwo Prawnicze Lex, Sopot 1998.
431. Sypniewski Z., *Odpowiedzialność dyscyplinarna jako odpowiedzialność prawa pracy [w:] Odpowiedzialność materialna pracowników w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, pod red. A. Michalec, Z. Sypniewskiego, Warszawa – Poznań 1993/1994.
432. Sypniewski Z., *Rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy z mianowania*, PiZS nr 8-9/1979.

433. Sypniewski Z., *Stosunek pracy pracowników administracji państwowej – nawiązanie, zmiana, ustanie i treść* [w:] *Pracownicy administracji w PRL* pod red. J. Łętowskiego, Wrocław 1984.
434. Sypniewski Z., *Stosunki pracy z mianowania a nowelizacja kodeksu pracy* [w:] *Przesłanki reformy prawa pracy, cz. 1*, pod red. Z. Salwy, Warszawa 1990.
435. Szablowska M., *Odpowiedzialność dyscyplinarna członków korpusu służby cywilnej* [w:] *Administracja publiczna w III RP, dwie dekady doświadczeń*, pod red. M. Mazuryka, S. Jaśkowskiego, Lublin 2011.
436. Szafaryn E., *Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy*, PiZS nr 4/2009.
437. Szarkowska K., *Odpowiedzialność dyscyplinarna członków korpusu służby cywilnej w orzecznictwie Wyższej Komisji Dyscyplinarnej Służby Cywilnej*, „Służba Cywilna” nr 8/2004.
438. Szczerski J., *Kilka uwag w sprawie rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia*, „Biuletyn Min. Sprawiedliwości” nr 1/1957.
439. Szczerski J., *Podstawowe problemy rozwiązywania umowy o pracę bez wypowiedzenia*, PiZS nr 10-11/1975.
440. Szczerski J., *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, Warszawa 1975.
441. Szemplińska E., *Konsultacje i wyjaśnienia*, PiZS nr 3/2008.
442. Szemplińska E., *Najpierw wynagrodzenie, potem zasiłek. Gdy pracownik choruje*, „Rzeczpospolita” nr 121/1995.
443. Szemplińska E., *Najpierw wynagrodzenie, potem zasiłek. Gdy pracownik choruje. Sprostowanie*, „Rzeczpospolita” nr 126/1995.
444. Szeremeta E. [w:] *Ubezpieczenie na wypadek choroby i macierzyństwa oraz ubezpieczenie rodzinne. Komentarz*, pod red. S. Garlickiego i E. Szeremety, Warszawa 1967.
445. Szeremeta E., *Zasiłki z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa oraz zasiłki rodzinne*, Warszawa 1970.
446. Szeroczyńska M., *Międzynarodowy standard statusu i organizacji prokuratury a najnowsze zmiany polskiego porządku prawnego*, „Czasopismo Prawa Karnego i Nauk Penalnych”, Rok XXI, nr 2/2017.
447. Szewc T., *Ocena istniejącego kształtu odpowiedzialności dyscyplinarnej pracowników samorządowych* [w:] *Stosunki pracy pracowników samorządowych*, pod red. M. Steca, Warszawa 2008.

448. Szewczyk H., *Glosa do wyroku SN z 16.10.2009 r. (I PK 85/09)*, OSP nr 11/2011.
449. Szewczyk M., *Kodeks karny. Część Ogólna. Komentarz, Tom I*, pod red. A. Zoll, Kraków 2004.
450. Szewczyk H., *Zagadnienie wzmożonej ochrony przed wypowiedzeniem stosunku pracy z mianowania urzędnikowi służby cywilnej*, PiZS nr 11/2001.
451. Szpila J., *Wpływ postępowania karnego na rozwiązanie stosunku pracy pracowników samorządowych*, „*Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*” nr 1/2006.
452. Szubert W. [w:] *Przegląd orzecznictwa Sądu Najwyższego w sprawach ze stosunku pracy za rok 1977*, PiP nr 6/1980.
453. Szubert W., *Ubezpieczenie społeczne. Zarys systemu*, Warszawa 1987.
454. Szubert W., *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1980.
455. Szulc M., *Istota i charakter prawny odpowiedzialności dyscyplinarnej członków służby cywilnej* [w:] *Odpowiedzialność prawna funkcjonariuszy publicznych. Wybrane zagadnienia* pod red. M. Giżyńskiej, D. Ossowskiej-Salamonowicz, F. Freitaga, M. Malessy, K. Pawikowskiego, Olsztyn 2017.
456. Szumlicz T., *Ubezpieczenie społeczne. Teoria dla praktyki*, Bydgoszcz – Warszawa 2005.
457. Szurgacz H., *Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia związane z pracą* [w:] *Prawo pracy. Zarys wykładu*, pod red. H. Szurgacza, Warszawa 2016.
458. Szymańska M., *Karta Nauczyciela. Komentarz*, LEX/el. 2018.
459. Szymczak M., *Słownik języka polskiego. Tom I*, Warszawa 1979.
460. Szymczak M., *Słownik języka polskiego. Tom II*, Warszawa 1979.
461. Szymczak M., *Słownik języka polskiego. Tom III*, Warszawa 1979.
462. Ślązak A., *Świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa*, Warszawa 2006.
463. Ślązak A., *Świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa*, Warszawa 2010.
464. Ślązak A., *Wynagrodzenie za czas choroby*, „*Rzeczpospolita*” nr 28/2003.
465. Ślebzak K., *Kontrola przez ZUS ważności umów o pracę stanowiących tytuł do ubezpieczenia społecznego – wybrane zagadnienia*, PiZS nr 2/2017.
466. Śliwowski J., *Prawo karne*, Warszawa 1979.

467. Świątek – Rudoman J., *Tymczasowe aresztowanie oraz zawieszenie w czynnościach służbowych a stosunek pracy z wyboru wójta (burmistrza, prezydenta miasta)*, „Samorząd Terytorialny” nr 4/2012.
468. Świątkowski A., *Glosa do uchwały SN z 11.03.1993r. (I PZP 68/92)*, OSPiKA nr 4/1994.
469. Świątkowski A., *Glosa do wyroku SN z 24.05.2001 r. (I PKN 404/00)*, OSP nr 7-8/2003, poz. 88.
470. Świątkowski A., *Glosa do wyroku SN z 06.11.2001 r. (I PKN 449/00)*, PiP nr 1/2004.
471. Świątkowski A. M., *Dysfunkcyjny model zatrudnienia nauczycieli akademickiej* [w:] *Prawny model zatrudnienia nauczyciela akademickiego. Wybrane zagadnienia* pod red. A. Bocheńskiej, A. Musiały (red.), Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Adama Mickiewicza w Poznaniu, Seria Prawo nr 194, Poznań 2016.
472. Świątkowski A. M., *Kodeks pracy. Przepisy wykonawcze. Orzecznictwo*, Warszawa 1997.
473. Świątkowski A. M., *Niezawisłość a odpowiedzialność dyscyplinarna sędziów*, PiZS nr 6/2020.
474. Świątkowski A.M., *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2003.
475. Święcicki M., *Charakterystyka prawna stosunku pracy*, PiP nr 9/1957.
476. Święcicki M., *Niektóre sporne zagadnienia prawa stosunku pracy*, Warszawa 1966.
477. Święcicki M., *Prawo pracy*, Warszawa 1968.
478. Święcicki M., *Prawo wynagrodzenia za pracę*, Warszawa 1963.
479. Tomaszewska M., *Obowiązek wskazania przyczyny rozwiązania stosunku pracy w akcie odwołania równoznacznym z wypowiedzeniem. Glosa do uchwały SN z dnia 10 stycznia 2007 r. (III PZP 6/06)*, GSP- Prz. Orz. nr 2/2008.
480. Tomaszewska M. [w:] *Prawo pracy*, pod red. J. Steliny, Warszawa 2016.
481. Trojanowska K., *Gdy pracownik długo choruje. Uprawnienia pracownika i pracodawcy*, Warszawa 2014.
482. Twardowska-Mędrak I., *Tezy do bieżących orzeczeń*, „Biuletyn Sądu Najwyższego Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych” nr 7-8/2016.

483. Tymorek K., *Aktualne zasady przyznawania i wypłaty wynagrodzenia za czas choroby (I)*, SP nr 2/2004.
484. Tymorek K., *Aktualne zasady przyznawania i wypłaty wynagrodzenia za czas choroby (II)*, SP nr 4/2004.
485. Tymorek K., *Należności z ubezpieczenia w różnych etapach choroby*, SP nr 11/2010.
486. Tymorek K., *Nowa ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa*, SP nr 9/1999.
487. Tymorek K., *Świadczenia pieniężne z tytułu z tytułu choroby i macierzyńska*, SP nr 4/1998.
488. Tymorek K., *Wyjaśnienia dotyczące zasiłków chorobowych*, SP nr 9/1995.
489. Tymorek K., *Wyjaśnienia dotyczące zasiłków chorobowych oraz wynagrodzenia za czas choroby*, SP nr 12/2000.
490. Tymorek K., *Wymiar zasiłku i wynagrodzenia za czas choroby*, SP nr 10/2006.
491. Tymorek K., *Zmiany w wynagrodzeniu za czas choroby*, SP nr 11/2002.
492. Tymorek K., *Zmiany w zasiłkach chorobowych*, SP nr 3/2005.
493. Tyszkiewicz L., *Bezrobocie a prawo karne*, PS nr 10/2003.
494. Uścińska G., *Świadczenia z zabezpieczenia społecznego w regulacjach międzynarodowych i polskich*, Warszawa 2005.
495. Uziak W. [w:] *Prawo pracy. Podręcznik dla studentów prawa*, pod red. U. Jackowiak, W. Uziaka i A. Wypych - Żywickiej, Warszawa 2012.
496. Wagner B., *Ewolucja regulacji prawej* [w:] *Problemy prawa ubezpieczeń społecznych*, pod red. B. Wagner, Kraków 1996.
497. Wagner B. [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. L. Florka, Warszawa 2005.
498. Wagner B., *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. L. Florka, Warszawa 2017.
499. Wagner B., *Prawo pracowników do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego*, PiZS nr 5/2000.
500. Wagner B., *Obowiązki stron stosunku pracy* [w:] *Prawo pracy RP w obliczu przemian* pod red. M. Matey-Tyrowicz, T. Zielińskiego, Warszawa 2006.
501. Wagner B., *Stosunek pracy i jego treść* [w:] *Prawo pracy RP w obliczu przemian* pod red. M. Matey-Tyrowicz, T. Zielińskiego, Warszawa 2006.
502. Wagner B., *Wprowadzenie* [w:] *Ubezpieczenie chorobowe*, pod red. B. Wagner i A. Malaki, Iwonicz Zdrój 2010.

503. Wagner B., *Wynagrodzenie za pracę i jego związek z pracą* [w:] *Człowiek, obywatel, pracownik. Studia z zakresu prawa. Księga jubileuszowa poświęcona Profesor Urszuli Jackowiak*, pod red. J. Steliny, A. Wypych – Żywickiej, GSP nr XVII/2007.
504. Wagner B., *Zasada równego traktowania w ubezpieczeniu chorobowym* [w:] *Ubezpieczenia chorobowe*, pod red. B. Wagner i A. Malaki, Iwonicz Zdrój 2010.
505. Wagner B., *Zasiłki i wynagrodzenie za czas nieobecności w pracy*, PUSIG nr 5/2000.
506. Warkałło W., *Ubezpieczenie majątkowe*, Warszawa 1965.
507. Wierzbica A., *Rozwiązanie stosunku pracy radnego*, „Samorząd Terytorialny” 7-8/2014.
508. Więcek R., *Obowiązki ubezpieczonego w związku z kontrolą zaświadczenia lekarskiego o czasowej niezdolności do pracy*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka” nr 2/2016.
509. Wilk L. [w:] *Prawo karne. Część ogólna, szczególna i wojskowa* pod red. T. Dukiet-Nagórskiej, Warszawa 2018.
510. Witkowski J., *Glosa do wyroku SN z 19.08.2015 r. (II PK 208/14)*, OSP nr 2/2017.
511. Wojciechowicz J., *Obowiązek zwrotu nienależnie pobranego zasiłku chorobowego w związku z podjęciem pracy zarobkowej w orzecznictwie sądów powszechnych i Sądu Najwyższego*, „Studia Prawa Publicznego” nr 26/2019.
512. Wojtaszczyk E., *Komu i w jakich sytuacjach przysługuje zasiłek wyrównawczy*, Pr. Pracy nr 9/1998.
513. Wojtyła J., *Dylematy ochronnej funkcji prawa pracy w stosunkach prawnych zatrudnienia* [w:] *Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu. Księga pamiątkowa poświęcona Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej Profesorowi Lechowi Kaczyńskiemu*, pod red. M. Seweryńskiego i J. Steliny, Gdańsk 2012.
514. Wolberg I., *Przepisy o dyscyplinie pracy w nowych aktach normatywnych*, PiZS nr 12/1972.
515. Wolberg I., *Wynagrodzenie pracowników umysłowych kontraktowych w przypadku długotrwałej choroby*, „Pracownik Państwowy i Społeczny” nr 5/1967.
516. Wolter W., *Nauka o przestępstwie. Analiza prawnicza na podstawie przepisów części ogólnej kodeksu karnego z 1969 r.*, Warszawa 1973.

517. Wolter W., *O czynie jako działaniu lub zaniechaniu przestępnym*, PiP nr 5-6/1956.
518. Wójcik J. W., *Oszustwa finansowe. Zagadnienia kryminologiczne i kryminalistyczne*, Warszawa 2008.
519. Wratny J., *Dylematy polityki prawa w zakresie wynagrodzenia za pracę* [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI-ego wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego* pod red. M. Matey – Tyrowicz, L. Nowackiego, B. Wagner, Warszawa 2002.
520. Wratny J., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2005.
521. Wratny J., *Standardy Międzynarodowej Organizacji Pracy w Dziedzinie Ubezpieczenia Społecznego a Ustawodawstwo Polskie* [w:] *Model Nowoczesnego Systemu Ubezpieczeń Społecznych i Świadczeń Socjalnych: synteza*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych zeszyt nr 4, Warszawa 1991.
522. Wronkowska S., *Zasada demokratycznego państwa prawnego w Konstytucji RP*, Warszawa 2006.
523. Wróblewski M., *Polski system odpowiedzialności dyscyplinarnej sędziów w świetle standardów prawa Unii Europejskiej*, „Przegląd Prawa Konstytucyjnego” nr 4/2020.
524. Wygonna E., Krysztofowicz A., *Nadużycia w systemie ubezpieczeń społecznych – pokusa dla klienta, wyzwanie dla Zakładu Ubezpieczeń Społecznych*, „Biuletyn Ministerstwa Finansów” nr 2/ 2017.
525. Wypych-Żywicka A., *Klauzule określające przesłanki dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę* [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej* pod red. L. Mitrusa i in., Kraków 2009.
526. Wypych – Żywicka A. [w:] *Prawo pracy. Podręcznik dla studentów prawa*, pod red. U. Jackowiak, Kraków 2005.
527. Wypych-Żywicka A., *Ryzyko ubezpieczeniowe* [w:] *Leksykon prawa ubezpieczeń społecznych. 100 podstawowych pojęć*, pod red. A. Wypych – Żywickiej, Warszawa 2016.
528. Zagórski R., *Odpowiedzialność dyscyplinarna urzędników służby cywilnej*, „Administracja Publiczna. Studia krajowe i międzynarodowe” nr 1/2003.
529. Zagórski M., *Omówienie do uchwały SN z 17.02.2016r., III UZP 15/15*, „Doradca Podatkowy” nr 8/2018.

530. Zalewska H., Tomczyk I., *Geneza, rozwój i stan ubezpieczenia społecznego w Polsce* [w:] *Ubezpieczenia Społeczne w procesie zmian. 80 lat Zakładu Ubezpieczeń Społecznych*, pod red. K. W. Frieske, E. Przychodaj, Warszawa 2014.
531. Zalewski T., *Za chorobę niech płaci ZUS*, GP z 24.01.2007 r.
532. Zasada J., *Domniemanie niezdolności do pracy w okresie zasiłku chorobowego może być w każdym czasie obalone*, LEX/el.
533. Zawiejski P. [w:] *Prawo karne. Część ogólna, szczególna i wojskowa*, pod red. T. Dukiet-Nagórskiej, Warszawa 2018.
534. Zdziennicka-Kaczocho G., *Świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa*, Skierniewice 2000.
535. Zieleniecki M., *Odpowiedzialność porządkowa pracowników po nowelizacji kodeksu pracy*, PiZS nr 5/1996.
536. Zieleniecki M., *Zakres podmiotowy ubezpieczenia społecznego* [w:] *Ubezpieczenie społeczne - dawniej i dziś. W 80-lecie uchwalenia ustawy o ubezpieczeniu społecznym*, Wrocław 2013.
537. Zieliński T., *Klauzule generalne w przepisach prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, PiZS nr 11/2001.
538. Zieliński T., *Prawo pracy. Zarys systemu*, cz. II, Warszawa – Kraków 1986.
539. Zieliński T., *Zarys wykładu prawa pracy*, część II, Katowice 1978.
540. Zieliński T., *Zarys wykładu prawa pracy. Skrypty Uniwersytetu Śląskiego nr 356, Część III, Zeszyt 2*, Uniwersytet Śląski, Katowice 1984.
541. Zieliński T., Goździewicz G., *Stosunek pracy* [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. L. Florka, Warszawa 2011.
542. Zieliński T., Pisarczyk Ł., *Stosunek pracy na podstawie powołania, wyboru, mianowania oraz spółdzielczej umowy o pracę* [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. L. Florka, Warszawa 2017.
543. Ziemiński Z., *O pojmowaniu sprawiedliwości*, Lublin 1992.
544. Zoll A. [w:] *Kodeks karny. Część ogólna. Komentarz, Tom I, Komentarz do art. 1-116 k. k.*, pod red. A. Zolla, Kraków 2004.
545. Zoll A., *O normie z punktu widzenia prawa karnego*, „Krakowskie Studia Prawnicze” nr 23/1991.
546. Żurek Z., *Stanowisko Business Centre Club*, „Jurysta” nr 6/2002.

547. Żywolewska K., *Ochrona trwałości zatrudnienia mianowanego nauczyciela akademickiego w związku z wypowiedzeniem stosunku pracy* [w:] *Powszechne a szczególne prawo pracy* pod red. L. Florka, Warszawa 2016.

ORZECZNICTWO

1. Wyrok TK z 25.02.2014 r. (SK 18/13), OTK-A nr 2/2014, poz. 15.
2. Uchwała pełnego składu Izby SN z 11.03.1993 r. (I PZP 68/92), OSNC nr 9/1993, poz. 140.
3. Uchwała składu 7 sędziów SN z 16.11.1961 r. (VI KO 24/62), NP nr 6/1962.
4. Uchwała 7 sędziów SN z 30.10.1976 r. (III CZP 34/76), OSNC nr 3/1977, poz. 42.
5. Wyrok składu 7 sędziów SN z 08.04.1981 r. (V URN 1/81), OSNC nr 10/1981, poz. 185.
6. Uchwała SN z 22.02.1968 r. (III PZP 21/68), OSNCP nr 5/1969, poz. 82.
7. Uchwała SN z 21.11.1975 r. (V PZP 5/75), OSN nr 6/1976, poz. 120.
8. Uchwała SN z 29.12.1975 r. (V PZP 13/75), OSNC nr 2/1976, poz. 19.
9. Uchwała SN z 26.10.1978 r. (IV UZP 5/1978), OSNCP nr 1/1979, poz. 1.
10. Uchwała SN z 06.03.1979 r. (II UZP 4/79), OSP nr 7/1980, poz. 130.
11. Uchwała SN z 20.10.1979 r. (III CZP 73/77), OSNC nr 8/1978, poz. 130.
12. Uchwała SN z 06.09.1991 r. (I PZP 41/91), PiZS nr 11-12/1991, poz. 65.
13. Uchwała SN z 04.06.1993 r. (I PZP 17/1993), OSNC nr 12/1993, poz. 226.
14. Uchwała SN z 24.09.1994 r. (I PZP 37/94), OSNAPiUS nr 7/1995, poz. 86.
15. Uchwała SN z 20.01.1995 r. (III UZP 38/94), OSNAPiUS nr 11/1995, poz. 135.
16. Uchwała SN z 21.08.1996 r. (II UZP 7/96), OSNAPiUS nr 6/1997, poz. 100.
17. Uchwała SN z 19.09.1997 r. (III CZP 41/97), OSNC nr 2/1998, poz. 20.
18. Uchwała SN z 10.01.2007 r. (III PZP 6/06), GSP- Prz. Orz. nr 2/2008.
19. Uchwała SN z 17.02.2016 r. (III UZP 15/15), OSNP nr 8/2016, poz. 106.
20. Wyrok SN z 13.06.1933 r. (K 367/33), „Głos Sądownictwa” nr 11/1933.
21. Wyrok SN z 18.12.1933 r. (K 1200/33), „Głos Sądownictwa” nr 5/1934.
22. Wyrok SN z 23.05.1934 r. (K 438/34), „Głos Sądownictwa” nr 10/1934.
23. Wyrok SN z 15.07.1963 r. (II PR 450/62), LEX nr 1634665.
24. Wyrok SN z 22.12.1976 r. (I PRN 121/76), OSNC nr 8/1977, poz. 140.
25. Wyrok SN z 06.12.1978 r. (II URN 130/78), OSNCP nr 7-8/1979, poz. 157.

26. Wyrok SN z 04.12.1979 r. (I PR 93/79), OSNCP nr 6/1980, poz. 122.
27. Wyrok SN z 13.06.1983 r. (I PR 37/85), I. Jędrasik-Jankowska, *Świadczenia pieniężne za czas niezdolności do pracy z powodu choroby*, Warszawa 1996.
28. Wyrok SN z 17.09.1984 r. (I PRN 122/84), OSNCP nr 5-6/1985, poz. 75.
29. Wyrok SN z 26.10.1984 r. (I PRN 142/84), OSNCP nr 7/1985, poz. 99.
30. Wyrok SN z 31.05.1985 r. (II URN 75/85), OSNC nr 3/1986, poz. 32.
31. Wyrok SN z 13.06.1985 r. (I PR 37/85), OSNC nr 4/1986, poz. 58.
32. Wyrok SN z 27.08.1985 r. (III PZP 30/85), OSNC nr 4/1986, poz. 51.
33. Wyrok SN z 11.04.1986 r. (II URN 34/86) *Świadczenia pieniężne za czas niezdolności do pracy z powodu choroby*, Warszawa 1996.
34. Wyrok SN z 27.10.1986 r. (II KR 134/86), OSNPG nr 7/1987, poz. 80.
35. Wyrok SN z 12.09.1986 r. (II URN 151/86), *Świadczenia pieniężne za czas niezdolności do pracy z powodu choroby*, Warszawa 1996.
36. Wyrok SN z 23.10.1986 r. (II URN 134/86), PiZS nr 4/1987, poz. 59.
37. Wyrok SN z 28.10.1986 r. (II URN 197/86), I. Jędrasik-Jankowska, *Świadczenia pieniężne za czas niezdolności do pracy z powodu choroby*, Warszawa 1996.
38. Wyrok SN z 03.12.1986 r. (II URN 257/86), *Świadczenia pieniężne za czas niezdolności do pracy z powodu choroby*, Warszawa 1996.
39. Wyrok SN z 10.04.1987 r. (II URN 51/87), I. Jędrasik-Jankowska, *Świadczenia pieniężne za czas niezdolności do pracy z powodu choroby*, Warszawa 1996.
40. Wyrok SN z 23.10.1991 r. (II URN 71/91), OSNCP nr 11/1992, poz. 209.
41. Wyrok SN z 07.03.1997 r. (I PKN 33/97), OSNIAPiUS nr 12/1997, poz. 431.
42. Wyrok SN z 04.04.1997 r. (II UKN 25/97), OSNAPiUS nr 1/1998, poz. 27.
43. Wyrok SN z 21.05.1997 r. (II UKN 123/97), OSN nr 6/1998, poz. 194.
44. Wyrok SN z 02.06.1997 r. (I PKN 193/97), OSNAPiUS nr 9/1998, poz. 269.
45. Wyrok SN z 23.09.1997 r. (I PKN 274/97), OSNP nr 13/1999, poz. 396.
46. Wyrok SN z 14.10.1997 r. (I PKN 322/97), OSNAPiUS nr 15/1998, poz. 451.
47. Wyrok SN z 17.11.1997 r. (I PKN 362/97), OSNP nr 17/1998, poz. 504.
48. Wyrok SN z 15.12.1997 r. (II UKN 414/97), OSN nr 8/1999, poz. 28.
49. Wyrok SN z 07.01.1998 r. (I PKN 405/97), OSNP nr 22/1998, poz. 651.
50. Wyrok SN z 19.01.1998 r. (I PKN 477/97), OSNAPiUS nr 23/1998, poz. 685.
51. Wyrok SN z 19.01.1998 r. (I PKN 486/97), OSNAPiUS nr 23/1998, poz. 687.
52. Wyrok SN z 19.03.1998 r. (I PKN 570/97), OSNP nr 5/1999, poz. 163.

53. Wyrok SN z 02.04.1998 r. (I PKN 14/98), OSNAPiUS nr 6/1999, poz. 210.
54. Wyrok SN z 20.05.1998 r. (I PKN 135/98), OSNP nr 11/1999, poz. 361.
55. Wyrok SN z 03.06.1998 r. (I PKN 34/98), OSNP nr 13/1999, poz. 413.
56. Wyrok SN z 04.08.1999 r. (I PKN 187/99), OSNP nr 22/2000, poz. 813.
57. Wyrok SN z 12.08.1998 r. (II UKN 172/98), OSNAPiUS nr 16/1999, poz. 522.
58. Wyrok SN z 14.09.1998 r. (I PKN 312/98), OSNAPiUS nr 19/1999, poz. 615.
59. Wyrok SN z 10.10.1998 r. (II UKN 367/98), OSNP nr 3/2000, poz. 118.
60. Wyrok SN z 20.10.1998 r. (I PKN 370/98), OSNP nr 22/1999 poz. 723.
61. Wyrok SN z 20.10.1998 r. (I PKN 397/98), Legalis nr 44591.
62. Wyrok SN z 28.10.1998 r. (I PKN 400/98), OSNP nr 23/1999, poz. 752.
63. Wyrok SN z 10.11.1998 r. (I PKN 434/98), OSNAPiUS nr 21/1999, poz. 688.
64. Wyrok SN z 10.12.1998 r. (II UKN 367/98), OSNAPiUS nr 3/2000, poz. 118.
65. Wyrok SN z 22.12.1998 r. (I PKN 514/98), OSNAPiUS nr 4/2000, poz. 135.
66. Wyrok SN z 13.01.1999 r. (II UKN 411/98), Legalis nr 43828.
67. Wyrok SN z 21.01.1999 r. (I PKN 553/98), OSNP nr 5/2000, poz. 185.
68. Wyrok SN z 11.02.1999 r. (II UKN 467/98), OSNAP nr 12/1999 poz. 8.
69. Wyrok SN z 24.03.1999 r. (I PKN 634/98), OSP nr 12/2000 poz. 178.
70. Wyrok SN z 14.04.1999 r. (II UKN 570/98), OSNAPiUS nr 13/2000, poz. 518.
71. Wyrok SN z 01.07.1999 r. (I PKN 136/98), OSNP nr 18/2000, poz. 690.
72. Wyrok SN z 21.07.1999 r. (I PKN 169/99), OSNAPiUS nr 20/2000, poz. 746.
73. Wyrok SN z 19.08.1999 r. (I PKN 188/99), OSNP nr 22/2000, poz. 818.
74. Wyrok SN z 23.09.1999 r. (II UKN 119/99), OSNP nr 24/2000, poz. 908.
75. Wyrok SN z 15.10.1999 r. (I PKN 319/99), OSNAPiUS nr 5/2001, poz. 152.
76. Wyrok SN z 21.10.1999 r. (I PKN 308/99), OSNAPiUS nr 5/2001 poz. 154.
77. Wyrok SN z 03.12.1999 r. (II UKN 236/99), OSNAPiUS nr 7/2001, poz. 237.
78. Wyrok SN z 19.01.2000 r. (I PKN 473/99), OSNP nr 10/2001, poz. 348.
79. Wyrok SN z 14.04.2000 r. (II UKN 513/99), OSNAPiUS nr 20/2001, poz. 627.
80. Wyrok SN z 06.06.2000 r. (I PKN 689/99), OSNP nr 4/1996, poz. 60.
81. Wyrok SN z 04.07.2000 r. (II UKN 634/99), OSNAPiUS nr 2/2002, poz. 48.
82. Wyrok SN z 12.09.2000 r. (I PKN 23/00), OSNAPiUS nr 7/2002, poz. 525.
83. Wyrok SN z 06.10.2000 r. (II UKN 16/00), OSNAPiUS nr 9/2002 poz. 222.
84. Wyrok SN z 16.11.2000 r. (I PKN 44/00), OSNP nr 10/2002, poz. 239.
85. Wyrok SN z 21.11.2000 r. (I PKN 95/2000), OSNP nr 12/2002, poz. 286.

86. Wyrok SN z 22.11.2000 r. (II UKN 71/00), Legalis 315304.
87. Wyrok SN z 21.03.2001 r. (I PKN 311/00), OSNP nr 15/2001, poz. 481.
88. Wyrok SN z 18.04.2001 r. (I PKN 371/00), OSNP nr 3/2003, poz. 66.
89. Wyrok SN z 19.04.2001 r. (I PKN 392/00), OSNP nr 5/2003, poz. 112.
90. Wyrok SN z 19.07.2001 r. (II UKN 494/00), OSNP nr 9/2003, poz. 234.
91. Wyrok SN z 23.11.2001 r. (I PKN 699/00), OSNIAPiUS nr 7/2002 (wkładka), poz. 8.
92. Wyrok SN z 17.01.2002 r. (II UKN 710/00), OSNP nr 20/2003, poz. 498.
93. Wyrok SN z 19.03.2003 r. (II UK 257/02), Legalis nr 214334.
94. Wyrok SN z 07.10.2003 r. (II UK 76/03), OSNP nr 14/2004, poz. 247.
95. Wyrok SN z 23.10.2003 r. (I PK 425/02), OSNP nr 20/2004, poz. 345.
96. Wyrok SN z 09.12.2003 r. (I PK 133/03), niepubl. [w:] B. Wagner, *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. L. Florka, Warszawa 2005.
97. Wyrok SN z 10.09.2004 r. (I PK 704/03), PiZS nr 12/2005.
98. Wyrok SN z 18.11.2004 r. (II UK 49/04), LEX nr 2481042.
99. Wyrok SN z 20.01.2005r. (I UK 154/04), OSP nr 4/2006 poz. 43.
100. Wyrok SN z 03.03.2005 r. (I PK 263/04), OSNP nr 21/2005, poz. 337.
101. Wyrok SN z 05.04.2005 r. (I UK 370/04), OSNP nr 21/2005, poz. 342.
102. Wyrok SN z 12.05.2005 r. (I UK 275/04), OSNP nr 3-4/2006, poz. 59.
103. Wyrok SN z 21.06.2005 r. (II PK 305/04), MPP – wkładka nr 12/2005.
104. Wyrok SN z 09.08.2005 r. (III UK 89/05), OSNP nr 11-12/2006, poz. 192.
105. Wyrok SN z 05.10.2005 r. (I UK 44/05), OSNP nr 17-18/2006, poz. 279.
106. Wyrok SN z 14.12.2005 r. (III UK 120/05), OSNP nr 21-22/2006, poz. 338.
107. Wyrok SN z 09.02.2006 r. (II PK 160/05), OSNP nr 1-2/2007, poz. 4.
108. Wyrok SN z 25.07.2006 r. (I UK 42/06), Legalis nr 85816.
109. Wyrok SN z 26.09.2006 r. (II PK 348/05), M. Prawn. Nr 2/2007.
110. Wyrok SN z 09.10.2006 r. (II UK 44/06), OSNP nr 19-20/2007, poz. 295.
111. Wyrok SN z 11.12.2006 r. (I PK 133/06), OSNAPiUS nr 3-4/2008, poz. 28.
112. Wyrok SN z 05.03.2007 r. (I PK 228/06), OSAPiUS nr 7-8/2008, poz. 100.
113. Wyrok SN z 06.03.2007 r. (II UK 132/06), LEX nr 936844.
114. Wyrok SN z 15.06.2007r. (II UK 223/06), OSNP nr 15-16/2008, poz. 231.
115. Wyrok SN z 18.06.2007 r. (II PK 338/06), OSNP nr 15-16/2008, poz. 219.
116. Wyrok SN z 17.09.2007 r. (III PK 36/07), LEX nr 375679.
117. Wyrok SN z 22.11.2007 r. (II PK 85/07), OSNP nr 1-2/2009, poz. 6.

118. Wyrok SN z 11.12.2007 r. (I UK 145/07), OSNP nr 1-2/2009, poz. 28.
119. Wyrok SN z 06.02.2008 r. (II UK 10/07), OSNP nr 9-10/2009, poz. 123.
120. Wyrok SN z 07.02.2008 r. (II PK 162/07), GSP – Prz. Orz. nr 4/2009, poz. 16.
121. Wyrok SN z 26.02.2008 r. (II UK 10/07), LEX nr 448871.
122. Wyrok SN z 25.02.2008 r. (I UK 249/07), OSNP nr 11-12/2009, poz. 152.
123. Wyrok SN z 11.03.2008 r. (II PK 177/07), OSNP nr 11-12/2009.
124. Wyrok SN z 03.06.2008 r. (I UK 323/07), OSNP nr 19-20/2009, poz. 267.
125. Wyrok SN z 05.06.2008 r. (III UK 11/08), OSNP nr 21-22/2009, poz. 292.
126. Wyrok SN z 03.10.2008 r. (II UK 26/08), LEX nr 513018.
127. Wyrok SN z 08.01.2009 r. (I PK 137/08), OSNP nr 13-14/2010, poz. 161.
128. Wyrok SN z 20.03.2009 r. (II PK 219/08), LEX nr 523525.
129. Wyrok SN z 06.05.2009 r. (II UK 359/08), OSNP nr 1-2/2011, poz. 16.
130. Wyrok SN z 14.05.2009 r. (I UK 351/08), Lex nr 515410.
131. Wyrok SN z 25.06.2009 r. (I PK 228/08), LEX nr 515694.
132. Wyrok SN z 02.07.2009 r. (II PK 316/08), LEX nr 533093.
133. Wyrok SN z 23.07.2009 r. (II PK 30/09), MPP nr 4/2010.
134. Wyrok SN z 04.11.2009 r. (I UK 140/09), LEX nr 564767.
135. Wyrok SN z 02.12.2009 r. (I PK 112/09), LEX nr 577682.
136. Wyrok SN z 03.02.2010 r. (II PK 196/09), OSNP nr 13-14/2011, poz. 182.
137. Wyrok SN z 07.04.2010 r. (I PK 206/09), LEX nr 602667.
138. Wyrok SN z 02.03.2011 r. (II PK 204/10), LEX nr 817517.
139. Wyrok SN 10.03.2011 r. (III PK 46/10), OSNP nr 9-10/2012, poz. 114.
140. Wyrok SN z 06.04.2011 r. (II PK 253/10), LEX nr 852549.
141. Wyrok SN z 26.07.2011 r. (I PK 22/11), OSNAPiUS nr 19-20/2012, poz. 235.
142. Wyrok SN z 06.09.2011 r. (II PK 33/11), OSNP nr 19-20/2012, poz. 241.
143. Wyrok SN z 04.04.2012 r. (II UK 186/11), LEX nr 1216851.
144. Wyrok SN z 25.04.2013 r. (I UK 606/12), LEX nr 1391152.
145. Wyrok SN z 06.02.2014 r. (II UK 274/13), OSNP nr 4/2015, poz. 58.
146. Wyrok SN z 18.02.2014 r. (III PK 62/13), OSNP nr 5/2015, poz. 61.
147. Wyrok SN z 14.05.2014 r. (II PK 202/13), M. Prawn. nr 1/2015.
148. Wyrok SN z 05.04.2016 r. (II UK 171/15), OSNP nr 11/2017, poz. 150.
149. Wyrok SN z 14.06.2016 r. (II PK 135/15), LEX nr 2076686.
150. Wyrok SN z 03.08.2016 r. (I PK 227/15), Legalis nr 1514847.

151. Wyrok SN z 25.01.2017r. (II UK 621/15), E. Przedwojska, *Przegląd orzecznictwa Izby. Sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych*, „Biuletyn Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych” nr 3/2017.
152. Wyrok SN z 16.03.2017 r. (II PK 14/16), LEX nr 2270897.
153. Wyrok SN z 02.08.2017 r. (II UK 205/17), LEX nr 2365175.
154. Wyrok SN z 08.11.2017 r. (III UK 251/16), LEX nr 2428767.
155. Wyrok SN z 15.03.2018 r. (I UK 49/17), LEX nr 2508654.
156. Wyrok SN z 17.05.2018 r. (I PK 69/17), www.sn.pl.
157. Wyrok SN z 24.01.2019 r. (I PK 9/18), Legalis nr 1874441.
158. Wyrok SN z 15.05.2019 r. (II PK 83/18), Legalis nr 1921351.
159. Wyrok SN z 16.05.2019 r. (I PK 140/18), M. Prawn. nr 7/2020.
160. Orzeczenie SN z 16.01.1935 r. (II C 2143/34), OSN(C) nr 7/1935, poz. 297.
161. Orzeczenie SN z 17.05.1956 r. (II CR 243/56), W. Masewicz [w:] *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Komentarz*, Warszawa 1963.
162. Orzeczenie SN z 15.03.1961 r. (I CR 567/59), OSN z 1962 r., poz. 64.
163. Orzeczenie SN z 15.07.1963 r. (II PR 450/62), NP nr 12/1964.
164. Orzeczenie SN z 13.11.1991 r. (I PRN 51/91), OSAiSN nr 11/1992, poz. 4.
165. Orzeczenie SN z 02.04.1996 r. (I PRN 34/96), OSP nr 7-8/1997, poz. 129.
166. Postanowienie SN z 26.06.2003 r. (V KK 324/02), Legalis nr 306328.
167. Postanowienie SN z 06.06.2012 r. (I UK 70/12), LEX nr 1675215.
168. Postanowienie SN z 25.01.2013 r. (I UK 571/12), LEX nr 1555269.
169. Postanowienie SN z 23.05.2014 r. (II PK 32/14), LEX nr 2026395.
170. Postanowienie SN z 23.08.2016 r. (II PK 282/15), LEX nr 2154228.
171. Wyrok SA w Katowicach z 30.07.1991 r. (III AUr 144/91), OSA nr 4/1991, poz. 12.
172. Wyrok SA w Katowicach z 17.03.1994 r. (III AUr 724/93), OSA nr 6/1994, poz. 47.
173. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z 24.05.1994 r. (III AUr 158/94), OSA nr 7/1994, poz. 59.
174. Wyrok SA w Katowicach z 30.11.1994 r. (III APr 52/94), OSA nr 3/1995, poz. 30.

175. Wyrok SA w Warszawie z 16.05.1996 r. (III AUa 945/98), OSA nr 11-12/1999, poz. 58.
176. Wyrok SA w Warszawie z 16.05.1996 r. (III AUr 388/96), Pr. Pracy nr 2/1997, poz. 43.
177. Wyrok SA w Łodzi z 23.05.1997 r. (III AUa 155/97), OSAŁ nr 3/1997, poz. 143.
178. Wyrok SA w Lublinie z 15.10.1998 r. (III AUa 287/98), Apel.-Lub. Nr 1/1999, poz. 2.
179. Wyrok SA w Warszawie z 24.02.1999 r. (III AUa 1292/98), LEX nr 38039.
180. Wyrok SA w Warszawie z 02.03.1999 r. (III AUa 1298/98), Apel. – W-wa nr 2/1999, poz. 10.
181. Wyrok SA w Katowicach z 12.11.2002 r. (III AUa 3189/01), Pr. Pracy nr 10/2003, poz. 43.
182. Wyrok SA w Białymstoku z 10.07.2013 r. (III AUa 58/13), LEX nr 1339298.
183. Wyrok SA w Krakowie z 21.06.2017 r. (III APa 8/17), LEX nr 2335354.
184. Wyrok NSA z 02.12.1996 r. (II SA 1377/96), Pr. Pracy nr 4/1997.
185. Wyrok NSA z 02.04.2008 r. (II OSK 22/08), LEX nr 470951.
186. Wyrok NSA z 18.09.2008 r. (I OSK 952/08), „Nowe Zeszyty Samorządowe” nr 1/2009.
187. Wyrok NSA z 27.08.2010 r. (II OSK 1074/10), LEX nr 784269.

AKTY PRAWNE

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. Dz. U. Nr 78, poz. 483 ze zm.
2. Konwencją nr 24 Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 15 czerwca 1927 r. dotyczącą ubezpieczenia na wypadek choroby pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu oraz w gospodarstwach domowych Dz. U. z 1949 r. nr 31, poz. 219.
3. Konwencją nr 25 Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 15 czerwca 1927 r. dotyczącą ubezpieczenia na wypadek choroby pracowników rolnych Dz. U. z 1949 r. nr 31, poz. 221.

4. Konwencja nr 102 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej minimalnych norm zabezpieczenia z dnia 28 czerwca 1952 r. Dz. U. z 2005 r. Nr 93, poz. 775.
5. Konwencja nr 130 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej opieki medycznej i zasiłków chorobowych z dnia 25 czerwca 1969 r., Medical Care and Sickness Benefits Convention No 130 of International Labour Organization, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312275:NO, data dostępu: 05.12.2020 r.
6. Ustawa z dnia 19 maja 1920 r. o obowiązkowym ubezpieczeniu na wypadek choroby t. j. Dz. U. nr 44, poz. 272.
7. Ustawa z dnia 28 marca 1933 r. o ubezpieczeniu społecznym t. j. Dz. U. nr 51, poz. 396 ze zm.
8. Ustawa z dnia 19 kwietnia 1950 r. o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy t. j. Dz. U. z 1955 r. nr 27, poz. 160.
9. Ustawa z dnia 10 września 1956 r. w sprawie uchylecia przepisów o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy Dz. U. nr 41, poz. 187.
10. Ustawa z dnia 6 czerwca 1958 r. o zwalczaniu nadużyć w zakresie wykorzystywania zaświadczeń o czasowej niezdolności do pracy t. j. Dz. U. z 1968 r. nr 7, poz. 43 ze zm.
11. Ustawa z dnia 5 listopada 1958 r. o szkołach wyższych Dz. U. nr 68, poz. 336.
12. Ustawa z dnia 22 kwietnia 1959 r. o zwalczaniu gruźlicy Dz. U. nr 27, poz. 170.
13. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny t. j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1145.
14. Ustawa z dnia 23 stycznia 1968 r. o zmianie i uzupełnieniu przepisów w sprawie nieuzasadnionej absencji w pracy Dz. U. nr 3, poz. 12.
15. Ustawa z dnia 6 lipca 1972 r. o podwyższeniu zasiłków przysługujących z ubezpieczenia społecznego w razie choroby pracownika Dz. U. nr 27, poz. 191.
16. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320.
17. Ustawa z dnia 17 grudnia 1974 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa t. j. Dz. U. z 1983 r. nr 30, poz. 143 ze zm.
18. Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela t. j. Dz. U. z 2019 r. poz. 2215 ze zm.
19. Ustawa z dnia 4 maja 1982 r. o szkolnictwie wyższym Dz. U. nr 14, poz. 113.

20. Ustawa z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 537.
21. Ustawa z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 275.
22. Ustawa z dnia 26 stycznia 1984 r. Prawo prasowe t. j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1914.
23. Ustawa z dnia 23 grudnia 1988 r. o działalności gospodarczej Dz. U. nr 41, poz. 324 ze zm.
24. Ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie terytorialnym t. j. Dz. U. z 1996 r., nr 13, poz. 74 ze zm.
25. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych t. j. Dz. U. z 2020 r., poz. 123 ze zm.
26. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych t. j. Dz. U. z 2019 r. poz. 263.
27. Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1426.
28. Ustawa z dnia 24 sierpnia 1991 r. o ochronie przeciwpożarowej t. j. Dz. U. z 2020 r., poz. 961 ze zm.
29. Ustawa z dnia 3 lutego 1995 r. o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz o zmianie ustawy – Kodeks pracy Dz. U. nr 16 poz. 77.
30. Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw Dz. U. nr 24, poz. 110.
31. Ustawa z dnia 2 czerwca 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw Dz. U. z 1996 r. nr 24, poz. 110.
32. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1444.
33. Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 266.
34. Ustawa z dnia 20 listopada 1998 r. o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne t. j. Dz. U. z 2017 r., poz. 2157 ze zm.
35. Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych t. j. Dz. U. z 2020, poz. 53.
36. Ustawa z dnia 29 grudnia 1998r. o zmianie niektórych ustaw w związku z wdrożeniem reformy ustrojowej państwa (Dz. U. nr 162, poz. 1126).

37. Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 870.
38. Ustawa z dnia 19 listopada 1999 r. Prawo działalności gospodarczej Dz. U. nr 101, poz. 1178 ze zm.
39. Ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. o kuratorach sądowych t. j. Dz. U. z 2020 r., poz. 167.
40. Ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych, t. j. Dz. U. z 2020 r., poz. 2072.
41. Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych t. j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1205.
42. Ustawa z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw Dz. U. nr 213, poz. 2081.
43. Ustawa z dnia 29 stycznia 2004 r. Prawo zamówień publicznych t. j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1843.
44. Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej t. j. Dz. U. z 2020 r., poz. 1876 ze zm.
45. Ustawa z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej t. j. Dz. U. z 2017 r., poz. 2168 ze zm.
46. Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym Dz. U. nr 164, poz. 1365.
47. Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy t. j. Dz. U. z 2019 r., poz. 1251.
48. Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych Dz. U. z 2019 r. poz. 1282.
49. Ustawa z dnia 21 listopada 2008 o służbie cywilnej t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 265.
50. Ustawa z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi t. j. Dz. U. z 2020 r., poz. 1845.
51. Ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw Dz. U. nr 6, poz. 33.
52. Ustawa z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz zmianie niektórych innych ustaw Dz. U. nr 48, poz. 455.
53. Ustawa z dnia 28 stycznia 2016 r. Prawo o prokuraturze, t. j. Dz. U. z 2019 r., poz. 740 ze zm.

- 54.** Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców t. j. Dz. U. z 2021 r., poz. 162 ze zm.
- 55.** Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce t. j. Dz. U. z 2021 r. poz. 478 ze zm.
- 56.** Ustawa z dnia 9 listopada 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w celu wprowadzenia uproszczeń dla przedsiębiorców w prawie podatkowym i gospodarczym Dz. U. poz. 2244.
- 57.** Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych Dz.U. poz. 374, 567, 568 i .695.
- 58.** Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1842.
- 59.** Ustawa z dnia 14 maja 2020 r. o zmianie niektórych ustaw w zakresie działań osłonowych w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 Dz. U. poz. 875.
- 60.** Dekret z dnia 11 stycznia 1919 r. o obowiązkowym ubezpieczeniu na wypadek choroby Dz. Praw P. Pol. nr 9, poz. 122.
- 61.** Dekret z dnia 8 stycznia 1946 r. o zmianie i uzupełnieniu ustawy z dnia 28 marca 1933 r. o ubezpieczeniu społecznym Dz. U. nr 4, poz. 28.
- 62.** Dekret z dnia 8 stycznia 1946 r. o zmianie rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 24 listopada 1927 r. o ubezpieczeniu pracowników umysłowych Dz. U. nr 4, poz. 29.
- 63.** Dekret z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy Dz. U. nr 2, poz. 11 ze zm.
- 64.** Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych Dz. U. nr 35, poz. 323.
- 65.** Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników Dz. U. nr 35, poz. 324.

- 66.** Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. Kodeks zobowiązań Dz. U. nr 82, poz. 598 ze zm.
- 67.** Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. Przepisy wprowadzające kodeks zobowiązań Dz. U. nr 82, poz. 599.
- 68.** Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 22 marca 1958 r. w sprawie niektórych orzeczeń wydawanych przez zakłady społeczne służby zdrowia Dz. U. nr 20, poz. 92.
- 69.** Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 stycznia 1968 r. w sprawie zasad i trybu postępowania przy wystawianiu, doręczaniu oraz kontroli orzeczeń i zaświadczeń o czasowej niezdolności do pracy Dz. U. nr 3, poz. 16.
- 70.** Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 8 listopada 1982 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych oraz zasad nawiązywania z urzędnikami państwowymi stosunku pracy na podstawie mianowania Dz. U. nr 39, poz. 257 ze zm.
- 71.** Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy t. j. Dz. U. z 2014 r. poz. 1632.
- 72.** Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 27 lipca 1999 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy oraz formalnej kontroli zaświadczeń lekarskich t. j. Dz. U. nr 65, poz. 743.
- 73.** Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 27 lipca 1999 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu wystawiania zaświadczeń lekarskich, wzoru zaświadczenia lekarskiego i zaświadczenia lekarskiego wydanego w wyniku kontroli lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Dz. U. nr 65, poz. 741 ze zm.
- 74.** Komunikat MZiOS w sprawie stwierdzenia odmowy ubezpieczonego poddania się zaleconemu leczeniu szpitalnemu Dz. Urz. MZiOS z 1961 r. nr 51, poz. 100.
- 75.** Zarządzenie Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 30 grudnia 1974 r. w sprawie kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy M. P. nr 42, poz. 263.

ŹRÓDŁA ELEKTRONICZNE

1. Informacja statystyczna o wynikach kontroli prawidłowości orzekania o czasowej niezdolności do pracy - Statystyka - ZUS, <https://www.zus.pl/baza->

- wiedzy/statystyka/informacja-statystyczna-o-wynikach-kontroli-prawidłowości-orzekania-o-czasowej-niezdolności-do-pracy, data dostępu: 18.12.2020 r. godz. 15:05
2. Informacja o świadczeniach pieniężnych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz o niektórych świadczeniach z zabezpieczenia społecznego. IV kwartał / okres I – XII 2017r., Warszawa 2018, tabl. 4, s. 8, <http://www.zus.pl/documents/10182/167627/Biul0417.pdf/9c91686e-fe4a-4401-9be6-9058c5c8654a>
 3. Informacja o świadczeniach pieniężnych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz o niektórych świadczeniach z zabezpieczenia społecznego. IV kwartał / okres I – XII 2017r., Warszawa 2018, tabl. 3 (12), s. 4, <http://www.zus.pl/documents/10182/167627/Biul0417.pdf/9c91686e-fe4a-4401-9be6-9058c5c8654a>
 4. Internetowa Encyklopedia PWN, strona wydawnictwa PWN, <https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/ciaza;3886415.html>, data 19.01.2018r.
 5. Internetowa Encyklopedia PWN, strona wydawnictwa PWN, <https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/choroba;3885838.html>, data dostępu: 19.01.2018 r.
 6. Międzynarodowa Klasyfikacja Chorób ICD-10, <https://bml.pl/narzedzia/icd10/zespol-uzaleznienia>, data dostępu: 05.12.2020 r.
 7. Międzynarodowa Statystyczna Klasyfikacja Chorób i Problemów Zdrowotnych, Strona Centrum Systemów Informacyjnych Służby Zdrowia, https://www.csioz.gov.pl/fileadmin/user_upload/Wytyczne/statystyka/icd10tomi_56a8f5a554a18.pdf, dostęp: 19.01.2018 r.
 8. Poselski projekt o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, druk nr 2359, <http://www.sejm.gov.pl/sejm8.nsf/PrzebiegProc.xsp?id=B2270F8B935CE0E5C125825600441033>, data dostępu: 13.12.2019 r.
 9. Projekt ustawy przyjęty przez rząd na posiedzeniu w dniu 25.09.2018 r., <http://orka.sejm.gov.pl/Druki8ka.nsf/0/8B19E1805BBDB124C1258313006CF14A/%24File/2862.pdf>, dostęp: 23.10.2018 r.
 10. Zalecenia sformułowane wobec pacjentów po zawale [w:] B. Ibanez, S. James et al., *Wytyczne ESC dotyczące postępowania w ostrym zawale serca z uniesieniem odcinka ST w 2017 roku*, Kardiologia Polska 2018r. Nr 76 poz. 2, s. 257 i 264-265,

https://www.ptkardio.pl/Wytyczne_ESC_dotyczace_postepowania_w_ostrych_zawale_serca_z_uniesieniem_odcinka_ST_w_2017_roku-2913, dostęp: 05.11.2018 r.