



Pracodawca nie może zmusić chorego pracownika do wizyty u specjalisty i skorzystania ze zwolnienia lekarskiego. Może jednak wysłać go do domu, zwalniając z obowiązku świadczenia pracy.

Okres jesienno-zimowy sprzyja chorobom. Do pracy zatrudnieni przychodzą w różnym stanie zdrowotnym. Powody bywają różne. Od nadmiernej obowiązkowości przez naciski pracodawcy po chęć utrzymania wyższego wynagrodzenia – podczas zwolnienia lekarskiego otrzymujemy generalnie o 20% mniej pieniędzy (wynagrodzenie czy też zasiłek chorobowy).

Nie na siłę

Jednak we wszystkim trzeba zachować umiar. Zwłaszcza, że chory pracownik często zaraża innych – współpracowników, pacjentów, itd. Żadna to przyjemność siedzieć koło kaszlącego kolegi. Stąd nie raz pojawia się pytanie: *czy szef może posłać pracownika do lekarza po zwolnienie?*

Odpowiedź jest negatywna. Pracodawca nie może wysłać pracownika na przymusowe badania do lekarza pierwszego kontaktu. Tak jest nawet, jeśli współpracownicy i przełożony zauważą, że ktoś z zatrudnionych ma wyraźne objawy przeziębienia. Nie ma prawnej możliwości zmuszenia pracownika do wizyty u specjalisty i skorzystania ze zwolnienia lekarskiego. Tym bardziej, że o tym, czy pracownik nie może pracować z powodu choroby decyduje lekarz a nie pracodawca. Oznacza to także i to, że chory pracownik nie może formalnie sam zdiagnozować swojej choroby. Aby skorzystać z chorobowego, musi udać się do lekarza i uzyskać zwolnienie od pracy, które przedstawi następnie pracodawcy.

Odsunięcie od pracy

Jeśli w ocenie przełożonego pracownik ze względu na stan zdrowia nie może wykonywać

swoich obowiązków, szef może go odsunąć od pracy. Na podstawie art. 209 [2] § 2 pkt 1 kodeksu pracy w razie wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia lub życia pracodawca jest obowiązany wstrzymać pracę i wydać pracownikom polecenie oddalenia się w miejsce bezpieczne. Jednak i w tej sytuacji szef nie może zlecić podwładnemu obowiązkowej kontroli u lekarza pierwszego kontaktu.

Kontrola tylko z umiarem

Jeśli istnieje rzeczywiście uzasadnione podejrzenie choroby, pracodawca może zaś spróbować wysłać pracownika na badania kontrolne. Skoro o zdolności do pracy decyduje lekarz, to pracodawca mający uzasadnione wątpliwości co do kondycji podwładnego może chcieć się upewnić, jaki jest stan zdrowia pracownika. Wskazuje na to wyrok Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2002 r., sygn. akt I PK 44/02, w którym czytamy: *Aktualnym orzeczeniem lekarskim w rozumieniu art. 229 § 4 k.p. jest orzeczenie stwierdzające stan zdrowia pracownika w dacie, w której ma być dopuszczony do pracy. Zachowuje ono aktualność w okresie w nim wymienionym, jednak staje się nieaktualne w przypadku wystąpienia w tym okresie zdarzeń, które mogą wskazywać na zmianę stanu zdrowia pracownika.*

Badania kontrolne wykonuje lekarz medycyny pracy na podstawie skierowania od pracodawcy i zawsze na koszt pracodawcy. Wizyta kontrolna ma na celu ustalenie, czy pracodawca może dopuścić pracownika do pracy na zajmowanym stanowisku i czy będzie to bezpieczne dla zatrudnionego. Pracodawca musi jednak pamiętać, że zdrowie człowieka zgodnie z art. 23 kodeksu cywilnego jest dobrem osobistych prawnie chronionym. Dlatego prawa do wystawienia skierowania na badania kontrolne nie może nadużywać i wystawiać je z umiarem, z pewnością nie do każdego przeziębienia.

W niektórych sytuacjach, takich jak na przykład praca w szkodliwych warunkach skierowanie może być stosowane z większą częstotliwością. Wskazywać może na to wyrok Sądu Najwyższego z 27 stycznia 2004 r., sygn. akt I PK 293/03, w którym czytamy: *Skierowanie pracownika na badania lekarskie (art. 211 pkt 5 k.p.) nie może być potraktowane jako szykana, zwłaszcza gdy odmowa poddania się tym badaniom może prowadzić do odpowiedzialności pracodawcy za dopuszczenie do pracy w warunkach narażenia na działanie substancji szkodliwych dla zdrowia, bez aktualnych okresowych badań lekarskich*

Kuracja w domu

Pracodawca bez większych problemów w każdej w zasadzie sytuacji może natomiast wysłać niedomagającego pracownika do domu, zwalniając go jednocześnie z obowiązku świadczenia pracy, np. na dany dzień czy dwa. Za taki czas pracownikowi przysługuje wynagrodzenie. Taka decyzja uwzględni dobro nie tylko chorego, ale i innych pracowników.

Obowiązkiem pracodawcy wynikającym z art. 207 kodeksu pracy jest chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. To wystarczający powód do wysłania pracownika do domu. Jednocześnie powoduje to, że absolutnie niedopuszczane jest, aby pracodawca zmuszał chorego pracownika do wykonywania obowiązków służbowych a w razie odmowy wyciągał negatywne konsekwencje wobec niedomagającego.

Niższa płaca

Jeśli zaś powodem, dla którego chorujący pracownicy nie korzystają ze zwolnień jest niższe wynagrodzenia wypłacane za czas niedyspozycji, to pracodawca może w swoich przepisach wewnętrznych postanowić, że za czas każdej choroby będzie zatrudnionym wypłacał 100 proc. wynagrodzenia.

Szczepienia ochronne

W ramach dbałości o zatrudnionych pracodawcy finansują szczepionki przeciwko grypie. Jak najbardziej mogą to robić, ale poddanie się szczepieniu jest co do zasady swobodną decyzją pracownika. I tu także nie ma żadnych możliwości prawnych, aby pracownika do nich zmusić, a opornego ukarać.