**Obowiązki pracownika w zakresie zawiadamiania i dokumentowania nieobecności w pracy z powodu choroby**

Zgodnie z przepisami rozporządzenia MPiPS z 15.5.1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U.2014.1632 t.j.), okresami usprawiedliwionej nieobecności są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy w tym m.in.: choroba pracownika, czy też odosobnienia w przypadku choroby zakaźnej. Pracownik, który zachoruje i nie może z tego powodu stawić się w pracy, ma obowiązek zawiadomić pracodawcę o przyczynie nieobecności oraz o przewidywanym okresie nieobecności w pracy. Zawiadomienie powinno nastąpić niezwłocznie, nie później niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Co do zasady naruszenie powyższego obowiązku nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracownika (Zob. wyrok SN z 22.9.1999 r., I PKN 270/99, OSNP 2001/2/40, M. Prawn. 2001/4/235, LEX nr 44927). W uzasadnieniu wyroku Sąd Najwyższy wskazał, że ,,*ciężar naruszenia obowiązków przez pracownika musi być rozważany w dwóch płaszczyznach: w zakresie stopnia jego zawinienia, a także zagrożenia interesów pracodawcy. Sąd Okręgowy nie zakwestionował oceny winy powoda dokonanej przez Sąd pierwszej instancji. Uznał natomiast, że sprzeczne z regulaminem zachowanie powoda, polegające nie na nieusprawiedliwionej nieobecności, lecz na spóźnieniu usprawiedliwienia, nie spowodowało dezorganizacji pracy przy uwzględnieniu, że powód chorował nieprzerwanie od dłuższego czasu, a liczba pracowników o jego specjalności pozwalała na zorganizowanie zastępstwa,,.* Sąd Najwyższy w wyroku z 20.10.1998 r. (I PKN 397/98, OSNAPiUS z 1999 r., Nr 23, poz. 747, OSNP 1999/23/747, LEX nr 38231) zwrócił uwagę na to, że obowiązek zawiadomienia pracodawcy nie jest równoznaczny z obowiązkiem udokumentowania zawiadomienia, a więc w terminie 2 dni pracownik nie jest zobowiązany dostarczyć pracodawcy, zaświadczenia lekarskiego o czasowej niezdolności do pracy czy też decyzji właściwego inspektora sanitarnego, wydanej zgodnie z przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych/ W uzasadnieniu powyżej wskazanego wyroku Sąd Najwyższy podniósł, że ,,*Rozporządzenie z 15 maja 1996 r. dzieli (…) przyczyny niemożności wykonywania pracy na dwie grupy, tj. na przyczyny, które nieobecność w pracy usprawiedliwiają ex lege oraz przyczyny usprawiedliwiane przez pracodawcę. Pracownik jest więc konsekwentnie obowiązany de lege lata tylko do uprzedzenia bądź zawiadomienia o przyczynie i przewidywanym czasie trwania nieobecności, a jej usprawiedliwienie następuje z mocy prawa bądź decyzją pracodawcy. Wymienione w* [*§ 3*](https://sip.lex.pl/#/dokument/16797590) *rozporządzenia zaświadczenia lekarskie, decyzje państwowego inspektora sanitarnego, imienne wezwania właściwych organów publicznych, czy oświadczenia pracownika są zaś dowodami usprawiedliwiającymi nieobecność, a ściślej rzecz ujmując - dowodami wystąpienia zdarzeń z mocy prawa usprawiedliwiających nieobecność w pracy, przy czym dowody te*  »z natury rzeczy« *przeprowadza się (żąda i przedstawia) tylko wtedy, gdy istnienie wspomnianych zdarzeń jest przedmiotem sporu. Dla usprawiedliwienia absencji w pracy w następstwie lekarskiego orzeczenia o niezdolności do jej wykonywania wystarczy zatem w zasadzie samo zawiadomienie pracodawcy o tym fakcie, a ewentualne doręczenie mu - na jego żądanie - odpowiedniego zaświadczenia jest tylko dowodem prawdziwości tego zawiadomienia. Przedłożenie zaświadczenia lekarskiego nie warunkuje też*  »*zachowania*« *przez pracownika na podstawie art.92 § 1 pkt 1 KP prawa do 80% wynagrodzenia za czas chorobowej niezdolności do pracy.,,* Zaświadczenie lekarskie jest także podstawą do wypłaty zasiłku chorobowego. Przy ustalaniu prawa do zasiłku jest ono dowodem stwierdzającym czasową niezdolność do pracy z powodu choroby (art. 53 ustawy z 25.6.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, Dz.U. z 2016 r., poz. 372 t.j.).W treści art. 62 ww. ustawy przewidziany został 7 dniowy termin dostarczenia przez pracownika zaświadczenia lekarskiego. Nieobowiązującym jest zapis art. 62 ust. 3 ww. Ustawy, który stanowił ,że niedopełnienie obowiązku określonego w ust. 1 i 2 powoduje obniżenie o 25% wysokości zasiłku przysługującego za okres od 8 dnia orzeczonej niezdolności do pracy do dnia dostarczenia zaświadczenia lekarskiego, chyba że niedostarczenie zaświadczenia nastąpiło z przyczyn niezależnych od ubezpieczonego. Powyżej wskazany art.62 ust. 3 został uchylony z dniem 1 stycznia 2016 r. ustawą o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2015 r., poz. 1066) . Po dniu 1 stycznia 2016 r. obniżenie wynagrodzenia za niedostarczenie zaświadczenia stanowi naruszenie praw pracowniczych. Dyscyplinowanie pracowników może następować z wykorzystaniem innych środków np. upomnienia.

Tytułem konkluzji, należy przypomnieć, że w treści §34 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Parków Narodowych zawarto rozwiązania korzystniejsze od ogólnych dotyczące wysokości wynagrodzenia pracowników w okresie choroby.

**Konrad Różowicz**

**doktorant w Katedrze Prawa Administracyjnego i Nauki o Administracji Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu**

**Luty 2017 r.**