
ANNALES
UNIVERSITATIS MARIAE CURIE-SKŁODOWSKA
LUBLIN – POLONIA

VOL. LXV, 2

SECTIO G

2018

Uniwersytet Śląski

MAGDALENA ZAJCHOWSKA
magdalenazajchowska88@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3219-2628>

Świadczenie pracy w okresie zwolnienia lekarskiego a obowiązek lojalności wobec pracodawcy

Provision of Work During the Period of Sick Leave and the Obligation
of Loyalty to the Employer

WPROWADZENIE

Jedną z form aktywności społecznej człowieka jest praca. Może być wykonywana na podstawie stosunku pracy, umów cywilnoprawnych, w ramach własnej działalności gospodarczej czy w oparciu o autonomiczne podstawy świadczenia pracy¹. Podkreślenia wymaga, iż szczególną motywacją podjęcia pracy jest jej zarobkowy charakter. W orzecznictwie przyjmuje się, iż praca oznacza wszelką aktywność ludzką, która zmierza do uzyskania zarobku².

W przypadku braku możliwości zarobkowania (niezdolności do pracy) ubezpieczeni są uprawnieni do zasiłku chorobowego. Istotą przeszkody w świadczeniu pracy jest w tym przypadku zarówno fizyczna niemożność wykonywania umówionej pracy, jak i niebezpieczeństwo pogorszenia stanu zdrowia wskutek świadczenia pracy. Okoliczności te usprawiedliwiają nieobecność pracownika w pracy aż do momentu odzyskania pełnej sprawności fizycznej.

¹ P. Prusinowski, *Wykonywanie pracy zarobkowej jako przyczyna pozbawienia prawa do zasiłku chorobowego*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Gdańskiego” 2011, nr 3, s. 30; wyrok SN z dnia 19 lipca 2001 r., II UKN 494/00, OSNP 2003, nr 9, poz. 23.

² P. Prusinowski, *op. cit.*, s. 30–31; wyrok SN z dnia 5 kwietnia 2005 r., I UK 370/04, OSNP 2005, nr 21 poz. 342.

Należy podkreślić, że choroba pracownika jest jedną z najbardziej typowych i najczęściej występujących przeszkód niemożności świadczenia pracy³. Potwierdzeniem niezdolności do pracy ubezpieczonego, która uprawnia do wypłaty zasiłku, jest zwolnienie lekarskie. Natomiast celem zasiłku chorobowego jest rekompensata utraconego przez ubezpieczonego dochodu wskutek wystąpienia u niego przejściowej niezdolności do zarobkowania⁴. Zasiłek chorobowy jest bowiem wypłacany nie obok, lecz zamiast wynagrodzenia⁵. Warunki nabycia prawa do zasiłku, jego utraty, wysokość czy zasady wypłaty zostały ściśle uregulowane w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa⁶. W art. 17 ustawy zasiłkowej została również uregulowana kwestia świadczenia pracy w okresie zwolnienia lekarskiego przez ubezpieczonego. W cytowanym przepisie jednym z odrębnych przypadków utraty prawa do zasiłku chorobowego jest wykonywanie pracy zarobkowej w okresie orzeczonej niezdolności do pracy, z kolei drugim przypadkiem jest wykorzystywanie zwolnienia od pracy w sposób niezgodny z celem tego zwolnienia.

Podkreślenia wymaga, że problematyka świadczenia pracy w okresie zwolnienia lekarskiego budzi wiele wątpliwości zarówno na gruncie doktryny, jak i orzecznictwa. Może to wynikać z tego, iż świadczenie pracy w okresie zwolnienia lekarskiego nie powoduje skutków jedynie w prawie ubezpieczeń społecznych, ale też odnosi się do stosunków zatrudnienia, w tym do obowiązków pracownika względem pracodawcy, jak również wpływa na relacje między podmiotami stosunku zatrudnienia. Należy zauważyć, że brak jest sprecyzowanego stanowiska odnoszącego się do problematyki świadczenia pracy w okresie zwolnienia lekarskiego w kontekście obowiązku lojalności pracownika wobec pracodawcy. Dlatego celem niniejszego opracowania jest omówienie tej kwestii. Na podstawie doktryny oraz orzecznictwa sądowego będzie scharakteryzowana zasada lojalności pracownika względem pracodawcy. Ponadto zostaną przedstawione skutki wynikające ze świadczenia pracy w okresie zwolnienia lekarskiego na gruncie prawa pracy i ubezpieczeń społecznych oraz wskazane przykłady wykonywania przez pracownika pracy w trakcie zwolnienia lekarskiego, które nie stanowią na-

³ Ł. Pisarczyk, *Ryzyko pracodawcy*, Warszawa 2008, s. 237.

⁴ I. Jędrasik-Jankowska, *Ryzyka ubezpieczeniowe*, [w:] *Problemy prawa ubezpieczenia społecznego*, red. B. Wagner, Kraków 1996, s. 94; 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*, red. Z. Kubot, T. Kuczyński, Warszawa 2011, s. 424.

⁵ A. Rzetecka-Gil, *Komentarz do art. 17 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa*, [w:] *Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 162.

⁶ Dz.U. z 1999 r., nr 60, poz. 636 z późn. zm., dalej jako: ustawa zasiłkowa.

ruszenia podstawowych obowiązków wobec pracodawcy. W konsekwencji autorka odniesie się również do zasady lojalności pracownika względem pracodawcy jako podstawy relacji między stronami stosunku pracy.

OBOWIĄZKI PRACOWNIKA WYNIKAJĄCE Z KODEKSU PRACY, W TYM ZASADA LOJALNOŚCI PRACOWNIKA WOBEC PRACODAWCY

Podstawowe obowiązki pracownika, w tym obowiązek lojalności wobec pracodawcy, zostały wymienione w przepisie art. 100 § 2 Kodeksu pracy⁷. W przepisie tym ustawodawca uszczegółowił obowiązki pracownika odnoszące się bezpośrednio do wykonywania pracy i innych zachowań pozostających w związku z zatrudnieniem. Zostały one wymienione przykładowo⁸.

Zgodnie z art. 100 § 2 k.p. pracownik jest obowiązany w szczególności: przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy (pkt 1), przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku (pkt 2), przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych (pkt 3), dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (pkt 4), przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach (pkt 5), przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (pkt 6).

Zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem orzeczniczym powinności pracownika względem pracodawcy określone w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. (tj. dbałość o dobro zakładu pracy, ochrona mienia pracodawcy oraz zachowywanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narażać pracodawcę na szkodę) są ustanowieniem szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy⁹.

Lojalność jest uznawana za istotną wartość w relacjach międzyludzkich. Na gruncie stosunku pracy wyraża się ona w rzetelności wykonywanej pracy¹⁰. Lojalność pracownika jest cechą niezmiennie pożądaną przez pracodawców, w związku z czym należy podkreślić jej zasadnicze znaczenie w relacjach podmiotów stosunków zatrudnienia. Wpływa ona na zaangażowanie w wykonywanie

⁷ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2018 r., nr 0, poz. 108), dalej jako: k.p.

⁸ Zob. E. Maniewska, *Komentarz do art. 100 Kodeksu pracy*, [w:] *Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy*, red. E. Maniewska, K. Jaśkowski, LEX/el. 2018, Nb 5; J. Wrątny, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2005, s. 281–282.

⁹ Wyrok SN z dnia 2 marca 2011 r., II PK 204/10, LEX nr 817517; postanowienie SN z dnia 26 stycznia 2011 r., II PK 236/10, LEX nr 1413531.

¹⁰ M. Bogunia-Borowska, *Życie w dobrym społeczeństwie. Wartości jako fundament dobrego społeczeństwa*, [w:] *Fundamenty dobrego społeczeństwa. Wartości*, red. M. Bogunia-Borowska, Kraków 2015, s. 25–26.

powierzonych zadań, przestrzeganie norm i zasad pracy¹¹. Zaakcentować należy, że obowiązek lojalności wobec pracodawcy dotyczy każdego pracownika przy wykonywaniu uprawnień i obowiązków mających swe źródło zarówno w stosunku pracy, jak i poza nim¹².

Należy również zauważyć, że obowiązek dbałości pracownika o dobro zakładu pracy obciąża pracownika tylko wtedy, gdy nie jest on sprzeczny z interesem pracodawcy. Co prawda, z literalnego brzmienia art. 100 § 2 pkt 4 k.p. wynika obowiązek dbania o dobro zakładu pracy, a nie interes pracodawcy, niemniej należy go rozpatrywać w aspekcie negatywnym jako powinność powstrzymywania się od czynności, które mogłyby spowodować uszczerbek na mieniu pracodawcy lub szkodę niemajątkową, oraz w aspekcie pozytywnym jako obowiązek działania na rzecz i w interesie pracodawcy.

Pokreślenia wymaga, że pracodawca ponosi ryzyko związane z działalnością pracownika¹³. W przypadku zatrudnienia pracownika mamy do czynienia z ryzykiem osobowym, ponieważ podmiot zatrudniający jest obciążony skutkami błędów pracownika przy wykonywaniu pracy. Nie może on przy tym dochodzić naprawienia szkody, którą wyrządził pracownik przy wykonywaniu pracy. Do klasyfikacji tradycyjnej kategorii ryzyk pracodawcy zalicza się ponadto ryzyko gospodarcze, techniczne oraz socjalne¹⁴. W przypadku ryzyka socjalnego pracodawca jest obowiązany do wynagrodzenia za pracę również za okresy, w których pracownik nie świadczył pracy, a niemożność świadczenia pracy mogła być spowodowana niezdolnością do pracy¹⁵. Obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy należy odnosić zatem do konkretnych sytuacji¹⁶.

Omawiany obowiązek dotyczy także konkretyzacji sposobu korzystania z wszystkich uprawnień, jeżeli czynienie użytku ze swego prawa może rzutować na dobro zakładu pracy. Może się to sprowadzać do właściwego korzystania z uprawnień pracownika jako strony stosunku pracy czy też do nakazu właściwego korzystania z innych uprawnień niż pracownicze. W konsekwencji może się okazać, że korzystanie z takich uprawnień pozostaje w sprzeczności z dobrem pracodawcy, współpracowników bądź przedmiotem prowadzonej działalności gospodarczej¹⁷.

Z zasady lojalności pracownika względem pracodawcy wynika przede wszystkim obowiązek powstrzymywania się pracownika od działań zmierzają-

¹¹ E. Chwalibóg, *Wyzwalanie zachowań obywatelskich pracowników jako krok w dążeniu do doskonałości organizacji*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2013, nr 322, s. 22–23.

¹² Postanowienie SN z dnia 26 stycznia 2011 r., II PK 236/10, LEX nr 1413531.

¹³ E. Maniewska, *op. cit.*, Nb 7.

¹⁴ A.M. Świątkowski, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2003, s. 61.

¹⁵ Ł. Pisarczyk, *op. cit.*, s. 29.

¹⁶ E. Maniewska, *op. cit.*, Nb 7.

¹⁷ Postanowienie SN z dnia 23 maja 2014 r., II PK 32/14, LEX nr 2026395.

cych do wyrządzenia pracodawcy szkody bądź działań ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy¹⁸. Należy jednak podkreślić, że pracodawca musi się liczyć z przeszkodami w świadczeniu pracy związanymi z osobą pracownika. Samo zakłócenie procesu pracy wynikające z nieobecności pracownika spowodowanej chorobą, w trakcie której pracownik pozostaje na zwolnieniu lekarskim i skupia się jedynie na rekonwalescencji, nie budzi wątpliwości. Niemniej ocenie winien być poddawany wpływ pracownika na powstanie niezdolności do pracy lub jej przebieg, zwłaszcza gdy zachowanie pracownika ze społecznego punktu widzenia może być oceniane w sposób negatywny czy też objawiać się brakiem lojalności wobec pracodawcy. Za przykład zawinionego zachowania pracownika w trakcie niezdolności do pracy może zostać uznane wykonywanie czynności utrudniających powrót do zdrowia, w tym innej pracy zarobkowej lub nieprzestrzeganie wskazań lekarskich. Takie zachowanie powoduje wyłączenie prawa do świadczeń¹⁹.

Należy zauważyć, że obowiązek lojalności pracownika wobec pracodawcy to nie tylko niedziałanie na szkodę pracodawcy, ale także działanie pracownika wykraczające poza obowiązek wykonywania pracy określonego rodzaju, jeśli jest to uzasadnione szczególnymi potrzebami pracodawcy. Pracownik winien zachowywać się lojalnie wobec pracodawcy, niezależnie od zajmowanego przez niego stanowiska²⁰.

Jak wielokrotnie podkreślał Sąd Najwyższy, w ocenie zachowania pracownika należy położyć nacisk nie tyle na zawiniony czy bezprawny charakter działania, ile na zachowanie lojalności pracownika²¹.

Trudno jest określić, w jakiej relacji pozostają do siebie wymienione w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. obowiązki pracownika. Można przyjąć, iż mają one oddzielną treść, jednak pozostają ze sobą w związku merytorycznym i aksjologicznym²². Powszechnie są określane jako obowiązek dbałości o interesy pracodawcy²³. W takim ujęciu należałoby przyjąć, iż powyższy obowiązek odnosiłby się do dbałości o dobro zakładu pracy, rozumianego przedmiotowo, czyli jako jednostka organizacyjna będąca miejscem pracy, stanowiąca wspólne „dobro”, nie tylko pracodawcy, ale również pracowników²⁴. Ujęcie takie stanowiłoby jedynie fragment dbałości o całokształt interesów majątkowych i niemajątko-

¹⁸ Wyrok SN z dnia 2 marca 2011 r., II PK 204/10, LEX nr 817517; postanowienie SN z dnia 26 stycznia 2011 r., II PK 236/10, LEX nr 1413531.

¹⁹ Ł. Pisarczyk, *op. cit.*, s. 239–240.

²⁰ Wyrok SN z dnia 2 marca 2011 r., II PK 204/10, LEX nr 817517; postanowienie SN z dnia 26 stycznia 2011 r., II PK 236/10, LEX nr 1413531.

²¹ Wyrok SN z dnia 2 marca 2011 r., II PK 204/10, LEX nr 817517; postanowienie SN z dnia 26 stycznia 2011 r., II PK 236/10, LEX nr 1413531.

²² Z. Góról, *Komentarz do art. 100 Kodeksu pracy*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, LEX/el. 2016, Nb 7.

²³ Postanowienie SN z dnia 23 maja 2014 r., II PK 32/14, LEX nr 2026395.

²⁴ Wyrok SN z dnia 2 października 2012 r., II PK 56/12, LEX nr 1243024.

wych zakładu pracy, na które składa się także obowiązek dbałości o mienie pracodawcy, w oparciu o które funkcjonuje zakład pracy, oraz obowiązek dochowania tajemnicy pracodawcy²⁵.

W tym miejscu należy wskazać, że naruszenie obowiązku ochrony mienia pracodawcy może powodować odpowiedzialność materialną pracownika (art. 114 i n. k.p.) lub może być podstawą odpowiedzialności porządkowej (art. 108 k.p.), przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p.) czy rozwiązania jej bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

W art. 100 § 2 pkt 4 k.p. mowa jest także o obowiązku zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Naruszenie tego obowiązku może polegać na uzyskaniu wiedzy o informacjach podlegających tajemnicy przez nieuprawnionego pracownika. Pracodawca może również określić zasady zachowania tajemnicy dotyczącej przedsiębiorstwa. Odmowa przestrzegania tych reguł może być traktowana jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych²⁶. Podkreślenia wymaga, że omawiany obowiązek jest szerszy niż obowiązek zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa określonej w art. 11 ust. 4 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji²⁷. Cytowana ustawa odnosi się bowiem tylko do podmiotów prowadzących działalność gospodarczą, natomiast Kodeks pracy traktuje o pracownikach zatrudnionych u wszystkich pracodawców oraz szerzej określa zakres przedmiotowy tego obowiązku²⁸.

Omawiany przepis ma charakter powszechny, ponieważ odnosi się do wszystkich pracowników. Podkreślenia wymaga, że lista obowiązków wymieniona w art. 100 § 2 k.p. nie jest wyczerpująca, na co wskazuje zwrot „w szczególności”. Pozostałe obowiązki pracownika zostały wymienione również w innych przepisach kodeksu oraz w ustawach szczególnych²⁹.

²⁵ Z. Góral, *op. cit.*, Nb 7.

²⁶ Wyrok SN z dnia 5 marca 2007 r., I PK 228/06, OSNP 2008, nr 7–8, poz. 100.

²⁷ Zgodnie z art. 11 ust. 4 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz.U. z 1993 r., nr 47, poz. 211 z późn. zm.) przez tajemnicę przedsiębiorstwa rozumie się nieujawnione do wiadomości publicznej informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje posiadające wartość gospodarczą, co do których przedsiębiorca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności.

²⁸ E. Maniewska, *op. cit.*, Nb 9.

²⁹ J. Wrątny, *op. cit.*, s. 281.

ŚWIADCZENIE PRACY W OKRESIE ZWOLNIENIA LEKARSKIEGO JAKO CIĘŻKIE NARUSZENIE PODSTAWOWYCH OBOWIĄZKÓW PRACOWNIKA, W TYM LOJALNOŚCI WOBEC PRACODAWCY

Ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw³⁰ zmieniono przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez pominięcie szczegółowego opisu przypadków ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, w tym zrezygnowano z kwalifikacji „dokonania nadużyć w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego lub innych świadczeń socjalnych”. W związku z powyższym w przepisach prawa pracy brak jest wskazania na obowiązek właściwego korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego bądź nadużywania tych świadczeń. Wydawać by się mogło, iż nie ma w tym nic dziwnego, skoro świadczenia te są przedmiotem odrębnego stosunku prawnego, jakim jest stosunek ubezpieczenia społecznego. Sankcje za nadużycie tych świadczeń przewidują przepisy o ubezpieczeniu społecznym. Nie oznacza to jednak, że „nieprawidłowe wykorzystanie zwolnienia lekarskiego” czy „wykorzystanie zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem” nie może zostać uznane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Wskazuje się, iż stanowi ono naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracodawcy, jeżeli jest oceniane w relacji między pracownikiem a pracodawcą i nie dotyczy bezpośrednio kwestii nienależnego pobrania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Zachowanie pracownika jest wówczas oceniane z punktu widzenia przedmiotowych i podmiotowych przesłanek tego naruszenia³¹. Przypisanie pracownikowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wymaga najpierw ustalenia i wskazania, jaki obowiązek został naruszony w sposób ciężki, a następnie określenia, że naruszenie to nastąpiło z winy umyślnej³².

W pojęciu „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy, tj. bezprawność zachowania pracownika (naruszenie obowiązku podstawowego), naruszenie albo (poważne) zagrożenie interesów pracodawcy oraz zawinienie, które obejmuje zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Podkreślenia wymaga, że termin ten obejmuje element subiektywny, związany z nastawieniem pracownika, a także element obiektywny, który skupia uwagę na zagrożeniu lub naruszeniu interesów zatrudniającego³³.

Należy zauważyć, że kwalifikacja prawna ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych winna uwzględniać, w jakim stopniu docho-

³⁰ Dz.U. nr 24, poz. 110 ze zm.

³¹ Wyrok SN z dnia 11 czerwca 2003 r., I PK 208/02, LEX nr 81892.

³² Wyrok SN z dnia 19 stycznia 1998 r., I PKN 477/97, OSNP 1998, nr 2398, poz. 685.

³³ Wyrok SN z dnia 16 marca 2017 r., II PK 14/16, LEX nr 2270897; wyrok SN z dnia 24 maja 2011 r., III PK 72/10, LEX nr 901629; wyrok SN z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035.

dzi do zagrożenia interesów pracodawcy. Przy tej ocenie, w przypadku konkretnych zawodów, należy mieć na uwadze ich służebną rolę wobec państwa czy społeczeństwa³⁴.

Odnosząc świadczenie pracy w okresie zwolnienia lekarskiego do obowiązku lojalności pracownika wobec pracodawcy, wskazuje się, iż może ono być kwalifikowane jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, jeśli pracownik swoim zachowaniem przekreśla cele zwolnienia lekarskiego. Za przykład zachowania niezgodnego z celem zwolnienia lekarskiego uznaje się: nadużywanie alkoholu; podejmowanie działań, których chory powinien unikać³⁵; wzięcie udziału w wycieczce zagranicznej³⁶.

Przeznaczeniem zwolnienia lekarskiego jest jak najszybszy powrót do zdrowia oraz odzyskanie zdolności do wykonywania pracy. Wykonywanie pracy może powodować przedłużenie okresu niezdolności do pracy. Świadczenie przez pracownika pracy narusza zatem interes pracodawcy polegający na gotowości pracownika do podjęcia pracy, w tym możliwości korzystania z pracy sprawnego fizycznie i psychicznie pracownika³⁷. W zgodzie z obowiązkiem troski o dobro załadu pracy byłoby stosowanie się do wskazań lekarskich i powstrzymywanie się od wykonywania czynności mogących przedłużyć okres absencji chorobowej³⁸.

SKUTKI WYKORZYSTYWANIA PRZEZ PRACOWNIKA ZWOLNIENIA LEKARSKIEGO NIEZGODNIE Z JEGO PRZEZNACZENIEM

1. Skutki wynikające z Kodeksu pracy

Naruszenie przez pracownika obowiązków pracowniczych wskazanych w art. 100 k.p. może zostać uznane za przyczynę uzasadniającą zastosowanie wobec niego odpowiedzialności porządkowej, wypowiedzenie umowy o pracę lub rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Z kolei w przypadku ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych odnosimy się do art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Na mocy art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Przypisanie pracownikowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wymaga jednak najpierw ustalenia i wskazania, jaki podstawowy obowiązek został naruszo-

³⁴ Wyrok SN z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNP 1999, nr 5, poz. 163.

³⁵ Wyrok SA w Katowicach z dnia 30 lipca 1991 r., III Aur 144/91, OSA 1991, nr 4, poz. 12.

³⁶ Wyrok SN z dnia 21 października 1999 r., I PKN 308/99, OSNP 2001, nr 5, poz. 154.

³⁷ Wyrok SN z dnia 25 kwietnia 2013 r., I UK 606/12, LEX nr 1391152; wyrok SN z dnia 4 listopada 2009 r., I UK 140/09, LEX nr 564767.

³⁸ Z. Góral, *op. cit.*, Nb 8.

ny w sposób ciężki, a następnie dowiedzenia, że naruszenie to nastąpiło z winy umyślnej pracownika. Za naruszenie tego obowiązku może zostać uznane wykonywanie pracy przez chorego pracownika z uwzględnieniem natężenia, rodzaju choroby, zakresu obowiązków wykonywanych przez pracownika czy ich znaczenia dla zakładu pracy³⁹. Przyjmuje się jednak, że wykorzystanie zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem może być uznane za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i może stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia tylko wtedy, gdy pracownikowi można przypisać wysoki stopień winy w postaci rażącego niedbalstwa lub winy umyślnej⁴⁰. O istnieniu winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Należy zauważyć, że zaniechanie przez pracownika niezwłocznego powiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy w sytuacji, gdy nieobecność była spowodowana stwierdzoną zaświadczeniem niezdolnością do pracy, stanowi naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego, ale nie można mu przypisać cech ciężkiego naruszenia. Nie uzasadnia zatem rozwiązania umowy o pracę. Uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy⁴¹.

Zaznaczyć trzeba, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. stanowi nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy i powinno być stosowane jako wyjątkowy sposób rozwiązania stosunku pracy. Winno być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, stanowiącymi zagrożenie dla istotnych interesów pracodawcy. Przepis ten stwarza pracodawcy możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nie musi on jednak z niego korzystać, jeżeli uzna, że zawinione zachowanie pracownika nie uniemożliwia jego dalszego zatrudnienia. Przy ocenie czynu pracownika nie bierze się pod uwagę przebiegu dotychczasowej pracy⁴².

Nie można jednak z góry zakładać, że każde świadczenie pracy w okresie zwolnienia lekarskiego spełnia przesłanki wynikające z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.⁴³

Przyjmuje się też, że niewykonanie czy nienależyte wykonanie obowiązków pracowniczych nie może usprawiedliwiać naruszenia obowiązków przez innych pracowników⁴⁴.

³⁹ Wyrok SN z dnia 16 marca 2017 r., II PK 14/16, LEX nr 2270897.

⁴⁰ A. Portalska, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę*, [w:] *Rozwiązanie umowy o pracę*, Warszawa 2002, s. 88; wyrok SN z dnia 21 października 1999 r., I PKN 308/99, OSNP 2001, nr 5, poz. 154.

⁴¹ Wyrok SN z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, M.P.Pr. 2011, nr 10, poz. 539–541.

⁴² Wyrok SN z dnia 2 grudnia 2004 r., I PK 86/04, MoP 2005, nr 14.

⁴³ Wyrok SN z dnia 16 marca 2017 r., II PK 14/16, LEX nr 2270897.

⁴⁴ Wyrok SN z dnia 24 maja 2011 r., III PK 72/10, LEX nr 901629.

Zauważyć również należy, iż zgodnie z art. 92 § 1 k.p. pracownik, który jest czasowo niezdolny do pracy z powodu choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną (trwającą łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50. rok życia – trwającą łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego), zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia (tzw. wynagrodzenie chorobowe). Jest to wynagrodzenie gwarancyjne, do którego pracownik zachowuje prawo mimo zawieszenia obowiązku świadczenia pracy. Obowiązek wypłaty za ten czas wynagrodzenia przez pracodawcę stanowi przejaw ponoszenia przez pracodawcę ryzyka socjalnego, czyli skutków nieprzewidzianych zdarzeń leżących po stronie pracownika, choć przez niego niezawinionych⁴⁵.

Zgodnie z art. 92 § 3 pkt 2 k.p. wynagrodzenie chorobowe nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego. Mowa tu m.in. o przesłankach z art. 17 ustawy zasiłkowej.

2. Skutki wynikające z przepisów ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa

Na mocy 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 celem tego zwolnienia traci prawo do zasiłku chorobowego za cały okres tego zwolnienia⁴⁶. W cytowanym przepisie, o czym była mowa powyżej, wskazuje się na dwie niezależne przesłanki utraty prawa do zasiłku, tj. wykonywanie pracy zarobkowej w okresie niezdolności do pracy oraz wykorzystanie zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego celem. W tym miejscu należy zaznaczyć, że do utraty prawa do zasiłku wystarczy zaistnienie jednej z nich⁴⁷. Gdy ubezpieczony w czasie orzeczonej niezdolności do pracy wykonuje „pracę zarobkową”, nie jest niezbędne badanie, czy była ona niezgodna z celem zwolnienia lekarskiego. Podkreślenia również wymaga, że praca zarobkowa nie musi być wykonywana w pełnym wymiarze⁴⁸. Zastosowania przepisu art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej nie wyłącza wykonywanie przez pracownika pracy z tej przyczyny, że pracodawca nie zapewnił zastępstwa⁴⁹.

⁴⁵ J. Wrątny, *op. cit.*, s. 247.

⁴⁶ Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 1999 r., nr 60, poz. 636 z późn. zm.).

⁴⁷ P. Prusinowski, *op. cit.*, s. 28; wyrok SN z dnia 3 marca 2010 r., III UK 71/09, LEX nr 585848.

⁴⁸ Wyrok SN z dnia 6 lutego 2008 r., II UK 10/07, LEX nr 493009; E. Darmorost, *Komentarz do art. 17 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa*, [w:] *Ustawa o świadczeniach pieniężnych w razie choroby i macierzyństwa. Komentarz*, LEX nr 9030.

⁴⁹ Wyrok SN z dnia 6 marca 2007 r., II UK 132/06, LEX nr 936844.

Utrata prawa do zasiłku ma na celu nie tylko represjonowanie ubezpieczonego za zachowanie sprzeczne ze statusem ubezpieczonego, ale także przeciwdziałanie wypłacie świadczeń w okolicznościach, które ustawodawca ocenia jako nadużycie prawa⁵⁰. Podkreślenia wymaga, że:

[...] swoistą cechą prawa zabezpieczenia społecznego jest ponoszenie ciężarów lub odnoszenie korzyści zarazem dla siebie i dla ogółu, tak jak jest w sytuacji pozostawania w ubezpieczeniu, gdzie z faktu opłacania składek nie wynika wyłącznie uprawnienie do świadczenia własnego, ale jednocześnie zgoda na finansowanie, z części środków każdego ubezpieczonego, świadczeń dla pozostałych członków wspólnoty⁵¹.

Należy zauważyć, że prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie wynika z faktu zachorowania, lecz ze związanej z chorobą niemożności zarobkowania. W przypadku, gdy ubezpieczony wykonuje pracę, nie możemy mówić o niemożności zarobkowania, dlatego wyłączone jest w tej sytuacji prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Podstawą do tego wyłączenia jest samo działanie, z którym wiąże się możliwość uzyskania zarobku, niezależnie od tego, czy ubezpieczony uzyska dochód. W przepisie wyraźnie wskazano bowiem na „pracę zarobkową”⁵².

Wskazuje się, że „praca zarobkowa” to każda aktywność ludzka zmierzająca do osiągnięcia zarobku, w tym pozarolnicza działalność gospodarcza. Takimi pracami w przypadku prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej będzie wykonywanie konkretnych czynności związanych wprost z działalnością gospodarczą, w tym nadzór nad zatrudnionymi pracownikami, obsługa klientów, przyjmowanie czy wydawanie materiałów. Zalicza się do niej również aktywność polegającą na czynnościach nieobciążających w istotny sposób organizmu pracownika pozostającego na zwolnieniu lekarskim. O zakwalifikowaniu wykonywania określonej czynności jako pracy nie decyduje charakter stosunku prawnego, na podstawie którego są one wykonywane, lecz rodzaj tych czynności⁵³. Na gruncie omawianego przepisu pojęcie „pracy zarobkowej” odnosi się do znaczenia pracy jedynie w sensie prawnym, a nie do pracy w aspekcie biologiczno-fizycznym, rozumianym jako wydatkowanie energii⁵⁴.

Nie każda działalność ubezpieczonego jednak stanowi pracę zarobkową w rozumieniu art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej. Nie należy do niej działalność uzasadniona potrzebą środowiskową, społeczną czy publiczną, za którą otrzymuje się wynagrodzenie w okresie orzeczonej niezdolności do pracy⁵⁵.

⁵⁰ I. Jędrasik-Jankowska, *Komentarz do art. 17 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa*, [w:] *Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Komentarz*, LEX nr 9586.

⁵¹ K. Antonów, *Sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2011, s. 28–29.

⁵² Wyrok SN z dnia 6 marca 2007 r., II UK 132/06, LEX nr 936844.

⁵³ Wyrok SN z dnia 5 czerwca 2008 r., III UK 11/08, OSNP 2009, nr 21–22, poz. 292.

⁵⁴ A. Rzetecka-Gil, *Ustawa o świadczeniach pieniężnych...*, s. 76.

⁵⁵ Wyrok SN z dnia 5 kwietnia 2016 r., II UK 171/15, OSNP 2017, nr 11, poz. 50.

WYKONYWANIE PRZEZ PRACOWNIKA PRACY W TRAKCIE ZWOLNIENIA LEKARSKIEGO NIESTANOWIĄCE NARUSZENIA PODSTAWOWYCH OBOWIĄZKÓW WOBEC PRACODAWCY

Orzecznictwo Sądu Najwyższego wyklucza możliwość automatycznego przypisania pracownikowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w razie świadczenia pracy, w tym wykonywania czynności związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej w czasie trwania zwolnienia lekarskiego. Można do nich zaliczyć np. uzyskiwanie w trakcie korzystania ze zwolnienia lekarskiego dokumentów finansowych sporządzonych przez inną osobę, podpisywanie faktur oraz formalnoprawne prowadzenie działalności gospodarczej⁵⁶.

Naruszenia ciężkich obowiązków pracowniczych nie stanowi też wykonywanie w czasie zwolnienia lekarskiego pracy, która nie jest sprzeczna z zaleceniami lekarskimi⁵⁷. Jeżeli zatem zachowanie pracownika nie nosi znamion podejmowania czynności sprzecznych z celem zwolnienia lekarskiego, jakim jest odzyskanie zdolności do pracy, oraz nie powoduje przedłużenia jego nieobecności w pracy z powodu choroby, to nie sposób przypisać takiemu zachowaniu kwalifikacji jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych⁵⁸.

W orzecznictwie najczęściej wskazuje się, że z obowiązkami pracowniczymi nie koliduje udział pracownika we własnym ślubie w czasie zwolnienia lekarskiego zawierającego adnotację „chory może chodzić”⁵⁹, niesprzeczne z zaleceniami lekarza jest również uczestniczenie pracownika w zajęciach szkolnych w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy⁶⁰.

W tym miejscu należy się odnieść do sytuacji, gdy pracownik jest zatrudniony u dwóch pracodawców. Możliwe jest bowiem, iż z tytułu zatrudnienia u jednego z nich będzie pobierał zasiłek chorobowy w związku z czasową niezdolnością do pracy, natomiast u drugiego będzie świadczył pracę. Niezbędne jest wówczas uzyskanie wpisu do karty chorobowej opinii lekarza udzielającego zwolnienia od pracy, iż wykonywanie określonej pracy nie jest przeciwwskazane oraz nie spo-

⁵⁶ 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” 2014, nr 6, s. 13–14; wyrok SN z dnia 20 października 2005 r., II UK 154/04, OSP 2006, nr 4, poz. 43; wyrok SN z dnia 5 kwietnia 2005 r., I UK 370/04, OSNP 2005, nr 21 poz. 342; wyrok SN z dnia 4 kwietnia 2012 r., II UK 186/11, LEX nr 1216851; postanowienie SN z dnia 25 stycznia 2016 r., III UK 82/15, LEX nr 2152430.

⁵⁷ Wyrok SN z dnia 19 stycznia 1998 r., I PKN 486/97, OSNP 1998, nr 23, poz. 687; wyrok SN z dnia 20 lipca 2000 r., I PKN 733/99, LEX nr 1223708.

⁵⁸ Wyrok SN z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 613/98, OSNP 2000, nr 8, poz. 309.

⁵⁹ Wyrok SN z dnia 2 kwietnia 1998 r., I PKN 14/98, OSNP 1999, nr 6, poz. 210.

⁶⁰ Wyrok SN z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 613/98, OSNP 2000, nr 8, poz. 309.

woduje przedłużenia niezdolności do pracy, a także nie jest niezgodne z celem tego zwolnienia⁶¹.

Według aktualnego orzecznictwa Sądu Najwyższego wykonywanie pracy zarobkowej w okresie orzeczonej niezdolności do pracy jednak powoduje utratę prawa do zasiłku chorobowego za cały okres zwolnienia. Nie jest w tym przypadku niezbędna ocena, czy „inna praca zarobkowa” była niezgodna z celem zwolnienia⁶². Aktualnie zatem wykonywanie pracy zarobkowej, niezależnie od jej wpływu na stan zdrowia ubezpieczonego, stanowi samodzielną podstawę utraty prawa do zasiłku chorobowego⁶³. W orzecznictwie zasadnie stwierdzono, że interpretacja art. 17 ustawy zasiłkowej wypływa z konieczności ścisłego stosowania przepisów ubezpieczeń społecznych, w której przeważa – z uwagi na bezwzględnie obowiązujący charakter norm prawnych – formalistyczne ujęcie uprawnień ubezpieczonych⁶⁴.

Niezmierznie istotny w omawianym zakresie jest wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 25 lutego 2014 r. W uzasadnieniu wskazano, że art. 17 ustawy zasiłkowej w zakresie, w jakim stanowi podstawę utraty prawa do zasiłku chorobowego ubezpieczonego, który w okresie orzeczonej niezdolności do pracy wykonywał pracę zarobkową, jest zgodny z art. 67 ust. 1 (prawo do zabezpieczenia społecznego) w zw. z art. 64 ust. 1 i 2 (gwarancje ochrony własności), art. 31 ust. 3 (zasada proporcjonalności) oraz art. 2 Konstytucji RP (zasada sprawiedliwości społecznej)⁶⁵. Oznacza to w praktyce, że utrata zasiłku chorobowego wynika z samego faktu wykonywania pracy zarobkowej i uzyskiwania dochodu z tego tytułu w okresie orzeczonej niezdolności do pracy⁶⁶. Jednakże taki bezwzględny reżim aktualnej regulacji może nie mieć zastosowania, gdy ubezpieczony – mimo pozostawania w drugim zatrudnieniu – nie wykonuje w nim pracy zarobkowej. Możliwa jest też sytuacja, że w drugim zatrudnieniu ubezpieczony będzie wykonywał sporadycznie czynności, co może rodzić wątpliwości co do zakwalifikowania ich jako pracy zarobkowej.

⁶¹ Wyrok SN z dnia 11 grudnia 1999 r., II UKN 467/98, MoP 1999, nr 7; wyrok SN z dnia 20 lipca 2000 r., I PKN 733/99, LEX nr 1223708.

⁶² A. Nerka, *Obowiązki płatnika składek w zakresie realizacji krótkoterminowych świadczeń pieniężnych*, [w:] D. Karkowska, A. Nerka, *Pozycja płatnika składek w ubezpieczeniu społecznym i zdrowotnym*, Warszawa 2007, s. 218; wyrok SN z dnia 3 października 2008 r., II UK 26/08, LEX nr 513018.

⁶³ Wyrok SN z dnia 20 stycznia 2005 r., I UK 154/04, OSNP 2005, nr 19, poz. 307; wyrok SN z dnia 5 kwietnia 2005 r., I UK 370/04, OSNP 2005, nr 21 poz. 342; wyrok SN z dnia 14 grudnia 2005 r., III UK 120/05, OSNP 2006, nr 21–22, poz. 338.

⁶⁴ Wyrok SN z dnia 20 stycznia 2005 r., I UK 154/04, OSNP 2005, nr 19, poz. 307; wyrok SN z dnia 5 kwietnia 2005 r., I UK 370/04, OSNP 2005, nr 21 poz. 342; wyrok SN z dnia 14 grudnia 2005 r., III UK 120/05, OSNP 2006, nr 21–22, poz. 338; A. Nerka, *op. cit.*, s. 216–217.

⁶⁵ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483).

⁶⁶ Wyrok TK z dnia 25 lutego 2014 r., SK 18/13, OTK-A 2014, nr 2, poz. 15.

UWAGI KOŃCOWE

Przeprowadzone rozważania prowadzą do wniosku, że lojalność pracownika względem pracodawcy stanowi podstawę relacji między pracodawcą a pracownikiem. Dotyczy ona wszystkich sfer, które łączą pracownika i pracodawcę. Zasada lojalności wobec pracownika w aspekcie świadczenia przez niego pracy w okresie zwolnienia lekarskiego winna objawiać się m.in. w powstrzymaniu się przez pracownika (niezależnie od zajmowanego przez niego stanowiska) od działań zmierzających do wyrządzenia szkody pracodawcy czy też ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy. Ocenę, czy w konkretnym przypadku pracownik zachował się nielojalnie wobec pracodawcy, należy przeprowadzić z uwzględnieniem okoliczności faktycznych konkretnej sprawy. Świadczenie pracy w okresie zwolnienia lekarskiego stanowi przede wszystkim problem faktyczny. W orzecznictwie podkreśla się, że nie ma możliwości wytyczenia jego abstrakcyjnego rozwiązania, rozumianego jako rozstrzygnięcie o istotnym zagadnieniu prawnym⁶⁷.

Należy podkreślić, że do lojalnej postawy pracownika wobec pracodawcy przyczynia się uczciwe traktowanie pracowników przez pracodawców. Bez wątpienia znaczenie w relacjach między pracownikiem a pracodawcą ma również równowaga wewnątrz zakładu pracy. Wśród czynników, które mają największy wpływ na ukształtowanie lojalności wobec pracodawcy, znajdują się m.in. wzajemne zaufanie czy szacunek. Nie bez znaczenia pozostaje także stabilność zatrudnienia, odpowiednie wynagrodzenie, warunki pracy. Podkreśla się również, że podejmowane przez pracodawców programy lojalnościowe nie zastąpią lojalności pracodawcy wobec pracownika, która może się objawiać dbałością o pracowników, docenianiem zaangażowania zatrudnionych osób oraz sprawiedliwymi zasadami, którymi winien się kierować pracodawca w stosunku do pracowników⁶⁸.

Rozpatrywanie zasady lojalności pracownika względem pracodawcy w kontekście świadczenia pracy w okresie zwolnienia lekarskiego doprowadziło do wniosku, że sam fakt wykonywania pracy zarobkowej w okresie orzeczonej niezdolności do pracy i uzyskiwania dochodu z tego tytułu⁶⁹ może powodować utratę zasiłku chorobowego. Wyjątkiem jest jednak sytuacja, gdy ubezpieczony pozostający w drugim zatrudnieniu nie wykonuje w nim pracy zarobkowej lub wykonuje sporadycznie czynności, których nie można kategorycznie zakwalifikować jako pracę zarobkową.

⁶⁷ Postanowienie SN z dnia 26 stycznia 2011 r., II PK 236/10, LEX nr 1413531.

⁶⁸ E. Robak, *Lojalność pracowników a zarządzanie potencjałem społecznym współczesnych organizacji*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej. Zarządzanie” 2016, nr 24, s. 82–95.

⁶⁹ Wyrok TK z dnia 25 lutego 2014 r., SK 18/13, OTK-A 2014, nr 2, poz. 15.

BIBLIOGRAFIA

- Antonów K., *Sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2011.
- 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” 2014, nr 6.
- Bogunia-Borowska M., *Życie w dobrym społeczeństwie. Wartości jako fundament dobrego społeczeństwa*, [w:] *Fundamenty dobrego społeczeństwa. Wartości*, red. M. Bogunia-Borowska, Kraków 2015.
- Chwalibóg E., *Wyzwalanie zachowań obywatelskich pracowników jako krok w dążeniu do doskonałości organizacji*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2013, nr 322.
- Darmorost E., *Komentarz do art. 17 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa*, [w:] *Ustawa o świadczeniach pieniężnych w razie choroby i macierzyństwa. Komentarz*, LEX nr 9030.
- Góral Z., *Komentarz do art. 100 Kodeksu pracy*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, LEX/el. 2016.
- 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*, red. Z. Kubot, T. Kuczyński, Warszawa 2011.
- Jędrasik-Jankowska I., *Komentarz do art. 17 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa*, [w:] *Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Komentarz*, LEX nr 9586.
- Jędrasik-Jankowska I., *Ryzyka ubezpieczeniowe*, [w:] *Problemy prawa ubezpieczenia społecznego*, red. B. Wagner, Kraków 1996.
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483).
- Maniewska E., *Komentarz do art. 100 Kodeksu pracy*, [w:] *Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy*, red. E. Maniewska, K. Jaśkowski, LEX/el. 2018.
- Nerka A., *Obowiązki płatnika składek w zakresie realizacji krótkoterminowych świadczeń pieniężnych*, [w:] D. Karkowska, A. Nerka, *Pozycja płatnika składek w ubezpieczeniu społecznym i zdrowotnym*, Warszawa 2007.
- Pisarczyk Ł., *Ryzyko pracodawcy*, Warszawa 2008.
- Portalska A., *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę*, [w:] *Rozwiązanie umowy o pracę*, Warszawa 2002.
- Postanowienie SN z dnia 26 stycznia 2011 r., II PK 236/10, LEX nr 1413531.
- Postanowienie SN z dnia 23 maja 2014 r., II PK 32/14, LEX nr 2026395.
- Postanowienie SN z dnia 25 stycznia 2016 r., III UK 82/15, LEX nr 2152430.
- Prusinowski P., *Wykonywanie pracy zarobkowej jako przyczyna pozbawienia prawa do zasiłku chorobowego*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Gdańskiego” 2011, nr 3.
- Robak E., *Lojalność pracowników a zarządzanie potencjałem społecznym współczesnych organizacji*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej. Zarządzanie” 2016, nr 24.
- Rzetecka-Gil A., *Komentarz do art. 17 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa*, [w:] *Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Komentarz*, Warszawa 2009.
- Rzetecka-Gil A., *Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Komentarz*, Warszawa 2009.
- Świątkowski A.M., *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2003.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2018 r., nr 0, poz. 108).

- Ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz.U. z 1993 r., nr 47, poz. 211 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. nr 24, poz. 110 ze zm.).
- Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 1999 r., nr 60, poz. 636 z późn. zm.).
- Wrątny J., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2005.
- Wyrok SA w Katowicach z dnia 30 lipca 1991 r., III Aur 144/91, OSA 1991, nr 4, poz. 12.
- Wyrok SN z dnia 19 stycznia 1998 r., I PKN 477/97, OSNP 1998, nr 2398, poz. 685.
- Wyrok SN z dnia 19 stycznia 1998 r., I PKN 486/97, OSNP 1998, nr 23, poz. 687.
- Wyrok SN z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNP 1999, nr 5, poz. 163.
- Wyrok SN z dnia 2 kwietnia 1998 r., I PKN 14/98, OSNP 1999, nr 6, poz. 210.
- Wyrok SN z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 613/98, OSNP 2000, nr 8, poz. 309.
- Wyrok SN z dnia 21 października 1999 r., I PKN 308/99, OSNP 2001, nr 5, poz. 154.
- Wyrok SN z dnia 11 grudnia 1999 r., II UKN 467/98, MoP 1999, nr 7.
- Wyrok SN z dnia 20 lipca 2000 r., I PKN 733/99, LEX nr 1223708.
- Wyrok SN z dnia 19 lipca 2001 r., II UKN 494/00, OSNP 2003, nr 9, poz. 23.
- Wyrok SN z dnia 11 czerwca 2003 r., I PK 208/02, LEX nr 81892.
- Wyrok SN z dnia 2 grudnia 2004 r., I PK 86/04, MoP 2005, nr 14.
- Wyrok SN z dnia 20 stycznia 2005 r., I UK 154/04, OSNP 2005, nr 19, poz. 307.
- Wyrok SN z dnia 5 kwietnia 2005 r., I UK 370/04, OSNP 2005, nr 21, poz. 342.
- Wyrok SN z dnia 20 października 2005 r., II UK 154/04, OSP 2006, nr 4, poz. 43.
- Wyrok SN z dnia 14 grudnia 2005 r., III UK 120/05, OSNP 2006, nr 21–22, poz. 338.
- Wyrok SN z dnia 5 marca 2007 r., I PK 228/06, OSNP 2008, nr 7–8, poz. 100.
- Wyrok SN z dnia 6 marca 2007 r., II UK 132/06, LEX nr 936844.
- Wyrok SN z dnia 6 lutego 2008 r., II UK 10/07, LEX nr 493009.
- Wyrok SN z dnia 5 czerwca 2008 r., III UK 11/08, OSNP 2009, nr 21–22, poz. 292.
- Wyrok SN z dnia 3 października 2008 r., II UK 26/08, LEX nr 513018.
- Wyrok SN z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035.
- Wyrok SN z dnia 4 listopada 2009 r., I UK 140/09, LEX nr 564767.
- Wyrok SN z dnia 3 marca 2010 r., III UK 71/09, LEX nr 585848.
- Wyrok SN z dnia 2 marca 2011 r., II PK 204/10, LEX nr 817517.
- Wyrok SN z dnia 24 maja 2011 r., III PK 72/10, LEX nr 901629.
- Wyrok SN z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, M.P.Pr. 2011, nr 10, poz. 539–541.
- Wyrok SN z dnia 4 kwietnia 2012 r., II UK 186/11, LEX nr 1216851.
- Wyrok SN z dnia 2 października 2012 r., II PK 56/12, LEX nr 1243024.
- Wyrok SN z dnia 25 kwietnia 2013 r., I UK 606/12, LEX nr 1391152.
- Wyrok SN z dnia 5 kwietnia 2016 r., II UK 171/15, OSNP 2017, nr 11, poz. 50.
- Wyrok SN z dnia 16 marca 2017 r., II PK 14/16, LEX nr 2270897.
- Wyrok TK z dnia 25 lutego 2014 r., SK 18/13, OTK-A 2014, nr 2, poz. 15.

SUMMARY

The purpose of this article is to discuss the issue of provision work during the period of sick leave in the context the principle of employee loyalty. On the basis of the doctrine and case law, the author characterized the principle of loyalty to the employee and the fundamental duties of the employee. The author indicates the work during the sick leave as a serious violation of the employee's fundamental duties. The article discusses the effects of the employee's use the sick leave contrary to its intended purpose, resulting from the Labour Code and the Act of

benefits from social insurance in case of illness and maternity. The author also mentions examples of performing work during a sick leave, which are not constituted as a violation of basic principles to the employer. In conclusions, the author indicates that the principle of employee loyalty towards the employer is the basis of relations between the parties to the employment relation.

Keywords: sick leave; loyalty; duties of the employee; to lost the sickness benefit

STRESZCZENIE

Celem opracowania jest omówienie kwestii świadczenia pracy w okresie zwolnienia lekarskiego w kontekście obowiązku lojalności pracownika wobec pracodawcy. Na podstawie doktryny i orzecznictwa sądowego autorka: charakteryzuje zasadę lojalności pracownika względem pracodawcy w kontekście podstawowych obowiązków pracownika względem pracodawcy; wskazuje na świadczenie pracy w okresie zwolnienia lekarskiego jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika względem pracodawcy; omawia skutki wykorzystywania przez pracownika zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem, wynikające zarówno z przepisów Kodeksu pracy, jak i ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Autorka wymienia także przykłady wykonywania przez pracownika pracy w trakcie zwolnienia lekarskiego, które nie stanowią naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracodawcy. W konkluzjach wskazano, że zasada lojalności pracownika względem pracodawcy stanowi podstawę relacji między stronami stosunku pracy.

Słowa kluczowe: zwolnienie lekarskie; lojalność; obowiązki pracownika; utrata zasiłku chorobowego

