

Wrocław, 28.01.2016 r.

NEWSLETTER Nr 2/2016/Legal¹

**OBOWIĄZEK PRACODAWCY DOTYCZĄCY SKIEROWANIA
PRACOWNIKA NA BADANIA LEKARSKIE**

Sąd Najwyższy w wyroku z 20 października 2015 r. (sygn. akt I PK 287/14, LEX nr 1929074) stwierdził, że *obowiązek pracodawcy dotyczący skierowania pracownika na badania lekarskie powstaje dopiero wówczas, gdy pracownik w sposób wyraźny i niebudzący wątpliwości zgłasza swoją gotowość do pracy.*

Zdaniem Sądu Najwyższego *Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku (art. 229 § 4 k.p.). Nie ma natomiast obowiązku skierowania pracownika na badania w celu uzyskania orzeczenia lekarskiego stwierdzającego zdolność do pracy, jeżeli pracownik po upływie okresu ochronnego przewidzianego w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. nie stawia się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (odzyskaniem zdolności do pracy w następstwie ustania choroby). Gdy pracownik nie stawia się do pracy po upływie okresów ochronnych, pracodawca może rozwiązać z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia bez jego winy, jeżeli wie, że pracownik jest nadal niezdolny do pracy (okoliczność ta jest uprawdopodobniona np. powziętą przez pracodawcę wiadomością o podjęciu przez pracownika starań o przyznanie mu świadczenia rehabilitacyjnego za kolejny okres). Gdy pracownik zamierza powrócić do pracy, wtedy dla skutecznego uchronienia się przed następstwem długotrwałej absencji chorobowej (rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia), nie tylko powinien poddać się kontrolnym badaniom lekarskim, lecz także musi uzyskać - po przeprowadzeniu takiego badania - zaświadczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania dotychczasowej pracy (potwierdzające odzyskanie zdolności do pracy). Dopiero spełnienie tego warunku spowoduje sytuację, w której aktualny będzie wyrażony w art. 53 § 3 k.p. zakaz rozwiązania umowy o pracę.*

W razie dalszych pytań, pozostajemy do Państwa dyspozycji.

¹ Niniejszy Newsletter nie stanowi porady prawnej ani podatkowej.