



**INFORAKADEMIA**  
BEZPŁATNE WEBINARIUM

# CHORY PRACOWNIK

## OD ZGŁOSZENIA DO ZWOLNIENIA

PRAKTYCZNE PORADY DLA DZIAŁÓW PERSONALNYCH

**Katarzyna Sarek-Sadurska**



Partner merytoryczny



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski Paruch

## Część 1.

Zgłoszenie zwolnienia lekarskiego przez pracownika oraz kontrola prawidłowości wystawienia zwolnienia (zwolnienia papierowe oraz e-zwolnienia).



# Nieobecność w pracy – dostarczenie zwolnienia lekarskiego


Pracownik jest obowiązany niezwłocznie **zawiadomić** pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później niż **w drugim dniu nieobecności w pracy**. (dowodem usprawiedliwiającym nieobecność w pracy jest m.in. zwolnienie lekarskie).

Do 31 grudnia 2015 r. pracownik zobowiązany był do **dostarczenia** papierowego zwolnienia lekarskiego w terminie 7 dni, liczonych od dnia następującego po dniu wystawienia zwolnienia.

1 stycznia 2016 r. weszły w życie elektroniczne zwolnienia lekarskie (e-zwolnienia).

Obowiązek założenia profilu na Platformie Usług Elektronicznych ZUS (PUE) do końca 2015 roku, ciążył na pracodawcach rozliczających składki za więcej niż 5 osób.

W okresie przejściowym **do końca czerwca 2018 r.** lekarz może wystawiać papierowe zwolnienia według dotychczas obowiązujących zasad. Jeśli wystawi papierowe zwolnienie, musi poinformować pracownika o konieczności doręczenia zwolnienia pracodawcy w terminie 7 dni od jego otrzymania.

Ustawodawca wykreślił przepis, który nakładałby na pracownika obowiązek dostarczenia zaświadczenia lekarskiego w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania czy też w jakimkolwiek innym terminie. Powód? 

Pracodawca posiadający profil na PUE otrzyma natychmiast wiadomość o wystawieniu jego pracownikowi e-zwolnienia jak i samo zwolnienie.

**UWAGA** – pracownik nie musi już dostarczać e-zwolnienia ale wciąż musi zawiadomić pracodawcę o przyczynie nieobecności.

# Wystawianie elektronicznych zwolnień lekarskich e-ZLA

Od 1 lipca 2018 r. lekarze będą wystawiać wyłącznie e-zwolnienia.

## Proces:

1. Lekarz przekazuje zaświadczenie lekarskie e-ZLA elektronicznie do ZUS;
2. ZUS udostępnia e-ZLA pracodawcy na jego profilu na PUE ZUS nie później niż w dniu następującym po dniu otrzymania e-ZLA (bez podawania numeru statystycznego choroby);
3. Pracownik, któremu lekarz wystawi e-ZLA nie jest związany terminem 7 dni na dostarczenie zwolnienia. Nie dotyczą go w związku z tym ewentualne obniżenia zasiłku chorobowego z powodu przekroczenia tego terminu.

Jeśli pracodawca nie ma profilu na PUE nie będzie możliwe elektroniczne przekazanie e-ZLA. W takiej sytuacji lekarz musi wręczyć pracownikowi wydruk zwolnienia. Ten wydruk pracownik musi dostarczyć swojemu pracodawcy. Pracownika wiąże wtedy termin 7-dniowy. Gdy termin ten zostanie przekroczony, zasiłek chorobowy zostanie obniżony o 25% (za okres od 8 dnia orzeczonej niezdolności do pracy do dnia dostarczenia zwolnienia).

O tym, że konieczne jest wydrukowanie e-ZLA podpowie lekarzowi system - wyświetli komunikat.

Pracodawca nieposiadający profilu na PUE musi poinformować nowego pracownika w pierwszym dniu pracy o obowiązku dostarczania przez niego wydruków e-ZLA.

# Kontrola prawidłowości wystawienia zwolnienia (kontrola formalna)

Tylko **prawidłowo wystawione** zaświadczenie lekarskie uprawnia do zasiłku chorobowego. Zasiłek chorobowy **nie przysługuje**, gdy zaświadczenie lekarskie zostało sfałszowane.

Kontrola formalna polega m.in. na sprawdzeniu czy druk zwolnienia lekarskiego jest autentyczny, nie zawiera błędów i został rzeczywiście wystawiony przez podpisanego lekarza. Jeżeli w wyniku kontroli zachodzi podejrzenie, że zaświadczenie lekarskie zostało sfałszowane, pracodawca występuje do lekarza leczącego o wyjaśnienie sprawy. Natomiast w razie podejrzenia, że zaświadczenie lekarskie wydane zostało niezgodnie z przepisami w sprawie zasad i trybu wystawiania zaświadczeń lekarskich, pracodawca występuje o wyjaśnienie sprawy do terenowej jednostki organizacyjnej ZUS-u.

Wystawianie e-ZLA zmniejsza ryzyko wystąpienia błędów - lekarz uzyskuje dostęp do danych pracownika oraz jego pracodawców:

- gdy wpisze numer PESEL pracownika, to pozostałe dane identyfikacyjne zostaną automatycznie uzupełnione przez system,
- system weryfikuje datę początku okresu niezdolności z zasadami wystawiania zwolnień określonymi w przepisach oraz z ostatnim wystawionym zwolnieniem

Gdy w e-ZLA zostanie popełniony błąd, lekarz w ciągu 3 dni roboczych od dnia jego ustalenia albo otrzymania o nim informacji stwierdza nieważność wystawionego zaświadczenia lekarskiego e-ZLA oraz przekazuje elektronicznie informację do ZUSu

Informację o stwierdzeniu nieważności zaświadczenia lekarskiego e-ZLA, w którym został popełniony błąd, lekarz przekazuje także, w formie pisemnej pracownikowi. Informacja trafia następnie do pracodawcy (na jego profilu PUE).

Jeżeli błąd w zaświadczeniu lekarskim ma wpływ na prawo do zasiłku (np. dotyczy okresu niezdolności do pracy) lub jego wysokość (np. błędnie został wpisany okres pobytu w szpitalu czy kod literowy), ZUS z urzędu wydaje decyzję o braku prawa do zasiłku lub o zmianie jego wysokości.

## Część 2.

Kontrola prawidłowości wykorzystywania zwolnienia lekarskiego przez pracownika.



# Kontrola prawidłowości wykorzystania zwolnień lekarskich

Kontroli może podlegać każde zwolnienie bez względu na wskazania lekarskie zamieszczone na zaświadczeniu lekarskim.

ZUS oraz pracodawcy, którzy zgłaszają do ubezpieczenia chorobowego powyżej 20 pracowników, są uprawnieni do kontrolowania prawidłowości wykorzystywania zwolnień od pracy.

## **Do kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich należy typować w szczególności osoby, które:**

- 1) korzystają często z krótkotrwałych zwolnień lekarskich od pracy,
- 2) uzyskują kolejne zaświadczenia lekarskie od pracy od różnych lekarzy,
- 3) korzystają z kolejnych okresów zasiłkowych,
- 4) były już pozbawione prawa do wynagrodzenia za czas choroby, zasiłku chorobowego lub opiekuńczego w związku z niewłaściwym wykorzystywaniem zwolnień lekarskich od pracy,
- 5) składały wcześniej zaświadczenia lekarskie po terminie, co skutkowało obniżeniem zasiłku o 25%.
- 6) wobec, których zachodzi podejrzenie, że w czasie zwolnienia od pracy wykonują pracę zarobkową lub wykorzystują zwolnienie lekarskie od pracy niezgodnie z jego celem.

# Kontrola prawidłowości wykorzystania zwolnień lekarskich

**Procedura kontroli przez pracodawcę prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich powinna przebiegać następująco:**

## **Krok 1.**

Pracodawca wyznacza osoby (pracowników przedsiębiorstwa) i upoważnia je na piśmie do przeprowadzenia kontroli. Podstawa – imienne upoważnienie.

## **Krok 2.**

Upoważnieni pracownicy przeprowadzają kontrolę w miejscu zamieszkania, miejscu czasowego pobytu lub miejscu zatrudnienia osoby kontrolowanej (gdy pracodawca posiada informacje, że pracownik jest również zatrudniony u innego pracodawcy). Jeżeli osoba kontrolująca nie zastanie pracownika w domu, a pracownik swoją nieobecność uzasadni (np. wizytą kontrolną u lekarza) - nie można uznać, że zwolnienie lekarskie od pracy było nieprawidłowo wykorzystywane.

## **Krok 3.**

W razie stwierdzenia w trakcie kontroli, że ubezpieczony naruszył przepisy, osoby kontrolujące powinny sporządzić **protokół**, w którym wykazują, na czym polegało nieprawidłowe wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego. Protokół kontroli stanowi podstawę do wstrzymania wypłaty zasiłku chorobowego za cały okres objęty kontrolowanym zaświadczeniem lekarskim. **Uwaga** – pracownik może wnieść uwagi do protokołu.



# Kontrola prawidłowości wykorzystania zwolnień lekarskich

**Gdy podejrzewamy, że pracownik symuluje chorobę – pracodawca może wysąpić do ZUS-u.**

- W razie podejrzenia **bezpodstawnego wystawienia** zaświadczenia lekarskiego pracodawca może wystąpić do właściwego organu ZUS-u o skontrolowanie zasadności wystawienia zwolnienia.
- O ile pracodawca może skontrolować sposób wykorzystywania zwolnienia od pracy, to nie może stwierdzić, czy pracownik jest zdrowy, czy może symuluje chorobę. Do tego upoważniony jest tylko lekarz orzecznik ZUS-u. Dlatego w sytuacji, **gdy pracodawca podejrzewa pracownika o symulowanie choroby**, powinien wystąpić do ZUS-u o skontrolowanie prawidłowości wystawienia pracownikowi zwolnienia lekarskiego, opisując okoliczności sprawy.

**Może się zdarzyć, że pracownik co prawda nie symulował choroby, ale wcześniej wyzdrowiał.**

- Jeśli podczas kontroli lekarz orzecznik ZUS stwierdzi wcześniejszą datę ustania niezdolności do pracy niż określona w e-ZLA to wystawi zaświadczenie lekarskie e-ZLA/K.
- Jest ono traktowane na równi z zaświadczeniem stwierdzającym brak przeciwwskazań do pracy na dotychczasowym stanowisku.

## Część 3.

Okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę z powodu nieprawidłowego korzystania ze zwolnienia lekarskiego



# Nieprawidłowe korzystanie ze zwolnienia lekarskiego – kiedy?

Wykorzystywanie zwolnienia od pracy w sposób niezgodny z jego celem zawsze uzasadnia pozbawienie pracownika prawa do zasiłku chorobowego (lub wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy), ale **nie zawsze** uprawnia pracodawcę do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę.

## **Niezgodne z przeznaczeniem korzystania ze zwolnienia lekarskiego jest:**

- każde zachowanie, które w powszechnym odczuciu jest nieodpowiednie dla osoby chorej i może nasuwać wątpliwości co do rzeczywistego stanu zdrowia pracownika;
- każde zachowanie, które może wydłużyć czas niezdolności do pracy.

Badamy okoliczności konkretnego przypadku (stanu faktycznego).

# Nieprawidłowe korzystanie ze zwolnienia lekarskiego – kiedy?

Nadużycie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego samo w sobie nie może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 KP). Jednak pracownik, który w czasie zwolnienia lekarskiego **podejmuje czynności sprzeczne z jego celem**, jakim jest odzyskanie zdolności do pracy, a zwłaszcza czynności prowadzące do przedłużenia nieobecności w pracy, godzi w dobro pracodawcy i działa sprzecznie ze swoimi obowiązkami (lojalność wobec pracodawcy; obowiązek świadczenia pracy i usprawiedliwienia nieobecności). W konkretnych przypadkach takie zachowanie pracownika może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

**Wyrok SN z 16 marca 2017 r., II PK 14/16**

# Nieprawidłowe korzystanie ze zwolnienia lekarskiego – kiedy?

Jeśli pracownik mógł wykonywać czynności niezbędne życiowo, takie jak wyjście do apteki, na zakupy czy krótki spacer, to w sytuacji poszerzenia tych czynności o inne zbędne zajęcia, ma miejsce niezgodne z celem wykorzystanie zwolnienia lekarskiego. **Wielogodzinne wyjście do galerii handlowej, w tym długotrwała gra na automatach, nie stanowią czynności niezbędnych.** Wykonywanie czynności mogących przedłużyć okres niezdolności do pracy jest przy tym zawsze wykorzystywaniem zwolnienia niezgodnie z jego celem. Celem zwolnienia od pracy jest odzyskanie przez ubezpieczonego zdolności do pracy. W jego osiągnięciu przeszkodą może być zarówno wykonywanie pracy zarobkowej (co przesądził ustawodawca), jak i inne zachowania ubezpieczonego utrudniające proces leczenia i rekonwalescencję. **Granie na automatach poza domem nie sprzyja rekonwalescencji.**

**Wyrok SN z 26 lipca 2011 r., I PK 22/11**

# Nieprawidłowe korzystanie ze zwolnienia lekarskiego – kiedy?

**Wykonywanie pracy** lub **wyjazd na wczasy** w czasie zwolnienia lekarskiego może być kwalifikowane jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych **jedynie wówczas**, gdy pracownik swoim zachowaniem przekreśla cel zwolnienia lekarskiego, czym naraża na szwank interes pracodawcy polegający na gotowości pracownika do świadczenia pracy.

## **Wyrok SN z 24 czerwca 2013 r., II PK 324/12**

Wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego w sposób niezgodny z jego celami ma miejsce wtedy, gdy pracownik zachowuje się, w sposób, który stanowi zaprzeczenie celu udzielonego mu zwolnienia lekarskiego, np. **nadużywa alkoholu**, bądź podejmuje działania, których w tej sytuacji powinien unikać.

## **Wyrok SA w Katowicach z 30 lipca 1991 r., III AUr 144/91**

## Część 4.

Przedłużająca się nieobecność z powodu choroby  
– kiedy uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę.



# Wypowiedzenie umowy o pracę z powodu długotrwałej choroby

Jeżeli w umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, zaś pracodawca zatrudnia pracownika za wynagrodzeniem, to sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego trwanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków. **Częste lub długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą z reguły nie pozwalają pracodawcy na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie o pracę.**

**W razie długotrwałej nieobecności można wypowiedzieć umowę o pracę**, ale tylko wówczas, gdy długotrwała (porównywalna z okresem wskazanym w art. 53 k.p.) choroba pracownika powoduje dezorganizację pracy, konieczność organizowania zastępstw, wydatki na rekompensatę nadgodzin (wyroki SN z 11 lipca 2006 r., I PK 305/05; z 4 grudnia 1997 r., I PKN 422/97; z 29 września 1998 r., I PKN 335/98).

**Dotychczasowy problem** – dezaktualizacja nieobecności sprzed roku jako przyczyn wypowiedzenia.



# Wypowiedzenie umowy o pracę z powodu długotrwałej choroby

**Nowe**, przełomowe orzeczenie Sądu Najwyższego z 24 października 2017 r., I PK 290/16

Można wypowiedzieć pracownikowi umowę z powodu długotrwałych powtarzających się nieobecności. Jeśli nieobecności powtarzają się od lat, to nieobecności **sprzed roku** nie dezaktualizują się jako przyczyny wypowiedzenia.

*„Długotrwała choroba pracownika samodzielnie stanowi usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia, gdyż zawsze powoduje niekorzystne skutki dla pracodawcy. Dezorganizacja pracy, spowodowana długotrwałą nieobecnością pracownika, może stanowić przyczynę wypowiedzenia umowy”.*

Konieczna do takiego zwolnienia dezorganizacja może polegać na:

- opóźnieniach w realizacji zadań,
- konieczności zatrudniania innych osób na zastępstwo,
- przesuwania pracowników z innych wydziałów,
- zwiększeniu obowiązków pracowników obecnych

**UWAGA** – wyrok TSUE z 1 grudnia 2016 r. C-395/15 (czasowa niezdolność do pracy jako niepełnosprawność).

## Część 5.

Przedłużająca się nieobecność z powodu choroby – kiedy uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.



# Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia (długotrwała absencja)

## Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia:

- **PRACOWNIK ZATRUDNIONY KRÓCEJ NIŻ 6 MIESIĘCY** (choroba trwająca dłużej niż 3 miesiące)
- **PRACOWNIK ZATRUDNIONY CO NAJMNIEJ 6 MIESIĘCY** (182-dniowy okres zasiłkowy + ewentualnie 90 dni świadczenia rehabilitacyjnego)

## WAŻNE:

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić **po stawieniu się pracownika do pracy** w związku z ustaniem przyczyny nieobecności.

Pracodawca powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę zgłosi swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu tych przyczyn.

# Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia (długotrwała absencja)

„Ustalenie rzeczywistej przyczyny nieobecności pracownika w pracy - np. przez skierowanie go na badania lekarskie - ma znaczenie dla wyboru trybu zwolnienia z pracy: albo neutralnego dla pracownika (art. 53 § 1 pkt 1 KP), albo niekorzystnego dla niego (art. 52 § 1 pkt 1 KP). W sytuacji, gdy pracodawca ma uzasadnione przesłanki do przyjęcia, że pracownik jest nieobecny w pracy z powodu przedłużającej się niezdolności do pracy na skutek choroby, może zastosować tryb zwolnienia przewidziany w art. 53 § 1 pkt 1 KP bez wcześniejszego poddawania pracownika badaniom lekarskim.”

**(wyrok SN z 20 października 2015 r., I PK 287/14)**

„Jeżeli przyczyna nieobecności pracownika w pracy nie jest znana pracodawcy, to nieobecność ta jest nieusprawiedliwiona. Nie zmienia niczego, iż nieobecność taka wystąpiła bezpośrednio po okresie niezdolności do pracy spowodowanej chorobą. W takim stanie faktycznym przepis art. 53 § 1 KP nie może być podstawą rozwiązania umowy o pracę. Pracodawca mógłby natomiast rozwiązać niezwłocznie umowę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP.”

**(wyrok SN z 17 lipca 2009 r., I PK 43/09)**

# Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia (długotrwała absencja)

„Stawienie się pracownika do pracy, o jakim mowa w art. 53 § 3 KP, należy rozumieć jako obecność w pracy, czyli stawienie się pracownika do pracy i świadczenie pracy, a więc wykonywanie obowiązków wynikających z umowy o pracę lub też gotowość do ich wykonywania.”

**(wyrok SN z 20 października 2015 r., I PK 287/14)**

„Zakaz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (art. 53 § 3 KP) nie ma zastosowania, jeżeli pracownik jest nadal niezdolny do pracy wskutek choroby, a do pracy zgłasza się w celu przerwania biegu okresu uprawniającego pracodawcę do rozwiązania umowy.”

**(wyrok SN z 16 grudnia 1999 r., I PKN 415/99)**

# Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia (długotrwała absencja)

„Przepis art. 53 § 3 KP przesądza w sposób nie budzący jakichkolwiek wątpliwości, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić **po stawieniu się pracownika do pracy** w związku z ustaniem przyczyny nieobecności, nawet wówczas gdy pracodawca podjął już decyzję o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę, jeśli decyzja ta (w formie pisemnej) do pracownika jeszcze nie dotarła w taki sposób, aby mógł on realnie zapoznać się z jej treścią. Zakaz ten aktualizuje się zatem w przypadku powrotu pracownika do zdrowia. Ciężar udowodnienia niezdolności do pracy pracownika stawiającego się do niej po wyczerpaniu okresu pobierania zasiłku chorobowego spoczywa z kolei na pracodawcy, który powinien skierować pracownika na odpowiednie badania lekarskie, jeśli pracownik ten nie przedstawi w chwili stawienia się do pracy odpowiedniego zaświadczenia potwierdzającego odzyskanie zdolności do pracy.”

**(postanowienie SN z 5 czerwca 2013 r., III PK 111/12)**

„W sytuacji gdy pracownik po zakończeniu zwolnienia lekarskiego stawiał się do pracy, a pracodawca udzielił mu po stawieniu się do pracy urlopu wypoczynkowego, to tym samym w sposób dorozumiany uznał je za prawidłowe, a w tym stanie rzeczy, wobec treści art. 53 § 3 KP nie mógł już rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP.”

**(postanowienie SN z 6 listopada 2013 r., III PK 35/13)**

**Dziękuję za uwagę**  
**(pytania/wątpliwości?)**

**North America:** Mexico - United States

**Central & South America:** Argentina - Brazil - Chile - Colombia - Panama - Peru

**Western Europe:** Austria - Belgium - Cyprus - Denmark - Finland - France - Germany - Greece - Ireland - Italy

Luxembourg - Netherlands - Norway - Portugal - Spain - Sweden - Switzerland - United Kingdom

**Eastern Europe:** Czech Republic - Estonia - Hungary - Latvia - Lithuania - Poland - Romania - Russia - Slovakia - Turkey - Ukraine

**Middle East & Asia Pacific:** China - India - Israel - Japan - Korea, Republic of - New Zealand - United Arab Emirates