

KONFERENCJA 10 ORZECZEŃ



07.02.2017 KATOWICE

02.03.2017 POZNAŃ

Raczkowski Paruch
to pełna obsługa prawna spraw HR

DIAMENTY FORBES 2017



PROGRAM PRZECIWDZIAŁANIA NADUŻYWANIU ZWOLNIEŃ LEKARSKICH szansą na oszczędności

Szczegóły poniżej » »

Szanowni Państwo,

według statystyk ok. 15% zwolnień lekarskich jest nadużywanych. W przypadku zwolnień z powodu opieki nad dzieckiem – nawet 1/3 z nich. Nasze doświadczenie pokazuje, że dane te są mocno zaniżone.

Liczba zwolnień wzrasta z roku na rok, powodując straty dla przedsiębiorców na poziomie kilkunastu miliardów złotych rocznie (w 2015 r. – 17 mld zł). Średni czas trwania zwolnienia wynosi 13 dni. To oznacza, że koszt większości zwolnień ponosi przedsiębiorca.

Wskazywane przyczyny zwolnień są często fikcyjne. Pracownicy traktują zwolnienia jako dodatkowy urlop, wykorzystując je m.in. w celu wyjazdu na wczasy, opieki nad dziećmi, wykonania prac remontowych. Koszty ponoszone przez przedsiębiorców z powodu nadużyć sięgają **nawet 3.500-5.000 zł rocznie na pracownika**. Zachęcam Państwa do zapoznania się z naszymi doświadczeniami i rekomendacjami oraz do rozważenia kontroli nie tylko w przypadkach szczególnych nadużyć, ale do wprowadzenia kompleksowego programu prewencyjnego. Jestem przekonany, że zachęcą Państwa do tego poniższe statystyki i oszczędności, które są na wyciągnięcie ręki.

Życzę owocnej lektury,
r. pr. Sławomir Paruch

Statystyki

- zwolnienia lekarskie to dla przedsiębiorców **17 mld zł straty rocznie**
- średni czas zwolnienia to **13 dni** – płaci przede wszystkim pracodawca, a nie ZUS
- średni koszt zwolnienia to **3.500-5.000 tys. zł rocznie na pracownika**

WYDARZENIA

7.02.2017

Konferencja 10 Orzeczeń w Katowicach

Zapraszamy na lokalną edycję Konferencji 10 Orzeczeń w Katowicach. Miejsce: Hotel Monopol
Godziny: 10:00 – 13:00 (rejestracja od 9:30)
Pytania oraz zgłoszenia prosimy kierować na adres: office.katowice@raczkowski.eu



Program przeciwdziałania nadużywaniu zwolnień lekarskich



W naszej praktyce niejednokrotnie spotykamy się z nadużywaniem zwolnień lekarskich przez pracowników – mówi r. pr. Robert Stępień. Widząc skalę problemu oraz potencjalne oszczędności po stronie naszych Klientów, stworzyliśmy na ich potrzeby kompleksowy program przeciwdziałania nadużywaniu zwolnień. Składa się na niego szereg działań, obejmujących:

- budowanie świadomości pracowników i zmianę ich mentalności;
- zwracanie uwagi na przestrzeganie zasad koleżeńskości;
- eliminowanie przyczyn nadużywania zwolnień lekarskich poprzez działania prewencyjne (np. organizowanie półkolonii dla dzieci w okresie ferii czy wakacji);
- odpowiednie kształtowanie wynagrodzenia (stosowanie motywacyjnych systemów wynagradzania);
- właściwą organizację pracy;
- bieżące kontrolowanie zwolnień lekarskich;
- współpracę z ZUS;
- wyciąganie konsekwencji wobec pracowników dopuszczających się nadużyć (rozwiązanie umowy o pracę; zobowiązanie do zwrotu zasiłku).

Program wymaga oczywiście dostosowania do specyfiki pracodawcy i okoliczności konkretnego przypadku. Doświadczenie naszych klientów pokazuje, że wdrożenie takiego programu może doprowadzić do ograniczenia liczby zwolnień lekarskich i związanych z nimi kosztów o kilkanaście, a nawet o kilkadziesiąt procent.

Problemem jest mentalność



Problemem, z którym trzeba się uporać na wstępie, aby skutecznie przeciwdziałać nadużywaniu zwolnień lekarskich, jest mentalność pracowników – zwraca uwagę r. pr. Sławomir Paruch. To ona jest zwykle pierwotną przeszkodą w przeciwdziałaniu nadużyciom. Wśród pracowników upowszechniła się praktyka « chodzenia na zwolnienia lekarskie », niezależnie od tego, czy rzeczywiście są chorzy, czy nie. Trzeba zacząć od zmiany takiego podejścia i uświadomienia pracownikom, że mogą

korzystać ze zwolnień lekarskich wówczas, kiedy faktycznie jest to uzasadnione. Nadużycia nie będą natomiast tolerowane. Wielu naszych klientów miało obawy, jak taki brak tolerancji i kontrole zostaną odebrane przez pozostałych pracowników (tych, którzy nie nadużywają zwolnień). Mimo obaw, po ujawnieniu nadużyć zwykle okazuje się, że pracownicy zaprzestają zmyślenia

2.03.2017

Konferencja 10 Orzeczeń w Poznaniu

Zapraszamy na lokalną edycję Konferencji 10 Orzeczeń w Poznaniu.

Miejsce: City Park Hotel & Residence

Godziny: 10:00 – 13:00
(rejestracja od 9:30)

Pytania oraz zgłoszenia prosimy kierować na adres:

office.poznan@raczkowski.eu

21.03.2017

Compliance Day

Zapraszamy do udziału w pierwszej edycji *Compliance Day*. Wydarzenie w całości poświęcone będzie tematyce *compliance*. Jest skierowane do prawników, osób zarządzających zasobami ludzkimi, *compliance officerów* oraz wszystkich zainteresowanych problematyką *compliance*. Prelegentami wydarzenia będą Prawnicy Kancelarii oraz zaproszeni goście. Szczegółowe informacje oraz program przedstawimy w kolejnym PRO HR.



i zaczynają informować o swoich podejrzeniach. Wszak nadużywanie zwolnień lekarskich przez jednych pracowników jest nieuczciwe względem pozostałych i odbywa się ich kosztem. To oni muszą pracować i to często więcej, zastępując nieobecnych kolegów.

Kontrola to prawo i obowiązek pracodawcy

Kontrolowanie zwolnień to prawo, ale i obowiązek pracodawcy. Pracodawca może kontrolować zarówno aspekty formalne zwolnienia (czy zostało wydane zgodnie z przepisami; czy nie zostało sfalszowane), jak również prawidłowość jego wykorzystania. Kontrola może zostać przeprowadzona w miejscu zamieszkania lub czasowego pobytu pracownika (np. u rodziny, u której przebywa pracownik), a także w drugim miejscu pracy pracownika bądź w miejscu, w którym prowadzi on działalność gospodarczą.

Świadomość powyższego powinna rozwiewać obawy pracodawców, czy prowadzenie kontroli jest rzeczą właściwą. Jest to nie tylko właściwe, ale wręcz powinno opierać się na założeniu, że jest powinnością pracodawcy wobec pozostałych pracowników oraz wszystkich członków społeczeństwa, których składki tworzą system ubezpieczeń społecznych – wskazuje r. pr. Sławomir Paruch.

Konsekwentne kontrole odnoszą skutek



Pracodawcy często wychodzą z założenia, że kontrole zwolnień lekarskich nie mają sensu, z uwagi na znaczne zaangażowanie czasowe i niewielką skuteczność. Niestuszenie. Pojedyncza kontrola rzeczywiście może nie przynieść efektów. Nasze doświadczenie pokazuje jednak, że konsekwentny i zorganizowany system kontroli pozwala osiągnąć zamierzony skutek, choć zwykle jest to widoczne dopiero w dłuższej perspektywie czasowej. Istotne, aby pracownicy mieli

poczucie nieuchronności kontroli. To skutecznie zniechęca do nadużyć – przekonuje adw. Paweł Sobol. Zapewniamy naszym Klientom wsparcie zarówno na etapie „projektowania” systemu kontroli, jak również przy samym ich prowadzeniu. Pomagamy w kontaktach z ZUS, współpracując przy prowadzeniu kontroli oraz w ramach postępowań zmierzających do wyciągnięcia konsekwencji wobec pracowników dopuszczających się nadużyć. Nasi Klienci, którzy zdecydowali się na wdrożenie takiego systemu kontroli, osiągnęli efekty, które niejednokrotnie przekroczyły ich oczekiwania.

28.02.2017

Zatrudnianie pracowników mobilnych

Zapraszamy na kolejne śniadanie, które będzie poświęcone zagadnieniom związanym z zatrudnianiem pracowników mobilnych. Spotkanie poprowadzą r. pr. Monika Dmochowska oraz r. pr. Kazimierz Romaniec. Miejsce: biuro Kancelarii, ul. Bonifraterska 17, Warszawa, godziny: 10:00 – 12:00.

Pytania oraz zgłoszenia prosimy kierować na adres: marketing@raczkowski.eu



Nadużycie może skutkować obowiązkiem zwrotu zasiłku



Większość pracodawców zdaje sobie sprawę, że nadużywanie zwolnień lekarskich może być przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę. Pracownicy też o tym wiedzą i nadużywając zwolnień, zwykle liczą się z tym, że w najgorszym przypadku ich zatrudnienie może zostać przerwane. Dużo większą dolegliwością dla pracownika, w szczególności w przypadku długotrwałych nadużyć (np. w przypadku unikania spotkania z pracodawcą w obawie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy), jest realne pozbawienie go nienależnie pobieranego zasiłku chorobowego, nawet za wiele miesięcy wstecz. Niejednokrotnie zdarzyło się nam doprowadzić do tego, że pracownik nadużywający zwolnienia musiał zwrócić nienależnie pobrany zasiłek. W jednej ze spraw była to kwota stu kilkudziesięciu tysięcy złotych. To pokazuje, że może to być istotna dolegliwość dla pracownika, zniechęcająca do nadużyć skuteczniej, niż obawa przed rozwiązaniem umowy o pracę – zwraca uwagę r. pr. Łukasz Chruściel, odpowiedzialny w kancelarii za praktykę dot. ZUS.

To pracownik musi wykazać, dlaczego nie było go w domu



Powszechnie pokutuje przekonanie, że zwolnień od psychiatrii lub takich, w przypadku których pracownik nie ma zalecenia „musi leżeć”, nie można podważyć. Zwracam uwagę na dwie kwestie, które mogą całkowicie zmienić sposób postrzegania takich sytuacji – mówi r. pr. Robert Stępień.

Po pierwsze, celem zwolnienia lekarskiego jest jak najszybszy powrót do zdrowia i odzyskanie zdolności do pracy. Niezależnie od tego, czy z zaleceń lekarza wynika, że pracownik musi leżeć, czy może chodzić, w każdym przypadku powinien wykonywać w czasie zwolnienia wyłącznie zwykłe czynności życia codziennego oraz czynności związane z poratowaniem zdrowia (np. wizyty do lekarza; w aptecce; zabiegi; rehabilitacje). Nie powinien natomiast podejmować aktywności, które nie służą poprawie stanu zdrowia. Przykładowo, jeżeli pracownik wykonujący pracę biurową ma zwolnienie

z powodu problemów z kręgosłupem, to podejmowanie w okresie zwolnienia lekarskiego aktywności obciążającej kręgosłup z pewnością nie służy poratowaniu zdrowia i może oznaczać nadużycie. Szczególnie, jeżeli ta aktywność jest bardziej obciążająca dla kręgosłupa, niż codzienne wykonywanie obowiązków.

Po drugie, nieobecność pracownika w miejscu zamieszkania lub pobytu w czasie kontroli zwolnienia lekarskiego, może być usprawiedliwiona wyłącznie w przypadku, gdy pracownik był z wizytą u lekarza, realizował receptę w aptece, odbywał rehabilitację lub podejmował inną czynność w celu poratowania zdrowia. To na pracowniku ciąży obowiązek wykazania, dlaczego nie było go w domu. Oznacza to przerzucenie ciężaru dowodu na pracownika. Pracodawca lub ZUS, który przeprowadzi kontrolę i stwierdzi nieobecność pracownika w miejscu zamieszkania lub pobytu, a pracownik nie uzasadni swojej nieobecności, ma prawo przyjmować, że zwolnienie lekarskie było wykorzystywane niezgodnie z przeznaczeniem, a w konsekwencji – odmówić pracownikowi wypłaty wynagrodzenia za czas choroby lub zasiłku chorobowego.



Zdjęcia z wakacji na Facebooku podstawą kwestionowania zwolnienia



Zdjęcie z koncertu czy wakacji, zamieszczone przez pracownika na Facebooku w okresie korzystania ze zwolnienia lekarskiego, może być powodem wszczęcia postępowania wyjaśniającego i odebrania prawa do zasiłku. Znane są przypadki, w których ZUS wstrzymywał wypłaty zasiłku macierzyńskiego, ze względu na zawarcie przez pracownicę „fikcyjnej” umowy o pracę, wyłącznie w celu uzyskania prawa do zasiłku. „Fikcyjny” charakter umowy był wykazywany w szczególności na skutek „wyśledzenia” na Facebooku, że pracownica – kilka miesięcy przed skorzystaniem z urlopu macierzyńskiego – zatrudniła się u swojego znajomego.

Informacje zamieszczane przez pracowników na portalach społecznościowych dostępne są również dla pracodawcy dokonującego kontroli zwolnień. Warto o tym pamiętać. Skoro pracownicy zamieszczają je tam i umożliwiają wgląd do nich innym osobom, to nie ma żadnych przeciwwskazań, aby pracodawca z nich skorzystał i na tej podstawie kwestionował zwolnienie. W swojej praktyce niejednokrotnie spotkałem się z sytuacją, że pracownik pochwalił się koledze, że „idzie na zwolnienie lekarskie” i wyjeżdża na wczasy, a następnie zamieścił zdjęcia z wczasów na Facebooku – mówi adw. Paweł Sobol. To stało się później podstawą zakwestionowania zwolnienia lekarskiego, a nawet rozwiązania umowy z pracownikiem.

Uwaga na premię frekwencyjną



Poza działaniami prewencyjnymi i kontrolnymi, istotną rolę w przeciwdziałaniu nadużywaniu zwolnień lekarskich pełnią mechanizmy motywacyjne, dotyczące szeroko pojętych składników wynagrodzenia.

Jednym z takich mechanizmów jest premia frekwencyjna. Jej skuteczne wprowadzenie wymaga jednak znajomości kilku „pułapek”. Pisałam o tym szerzej wraz z mec. S. Paruchem dla Personel i Zarządzenie, w grudniu ubiegłego roku – zwraca uwagę r. pr. Monika Dmochowska (Personel i Zarządzenie, nr 12/2016). Z istoty premii frekwencyjnej wynika, że pracownik traci do niej prawo w okresie pobierania wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku. Przepisy przewidują jednak mechanizm wliczania premii do podstawy wymiaru wynagrodzenia czy zasiłku chorobowego. Premia wypłacona w okresie 12 miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym pracownik

zachorował, podlega wliczeniu do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego i zasiłku. W konsekwencji może się okazać, że nieobecny pracownik – pomimo utraty prawa do premii frekwencyjnej, otrzymuje jej część w formie zwiększonego wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku. Ogranicza to skuteczność premii, a w skrajnym przypadku może zwiększać skłonność pracowników do przedłużania absencji chorobowych. Skutek jest dokładnie odwrotny od zamierzonego. Konstruując zasady wypłacania premii frekwencyjnej, należy brać to pod uwagę. Można je tak zaprojektować, aby uniknąć lub przynajmniej ograniczyć wspomniane negatywne skutki.

STANOWISKO GIODO

Pracodawca może przetwarzać dane kontrolowanego pracownika. Może upoważnić do tego inną osobę



Przedsiębiorcy często obawiają się, że kontrola zwolnienia lekarskiego może prowadzić do nieuprawnionego przetwarzania danych osobowych pracownika. Nie ma powodu do obaw – uspokaja r. pr. Edyta Jagiełło, kierująca działem ochrony danych osobowych kancelarii. Pracodawca ma prawo przetwarzania tych danych w zakresie, w jakim jest to niezbędne do przeprowadzenia kontroli.

Pracodawca może zlecić kontrolę zwolnienia lekarskiego dowolnie wybranej osobie – swojemu pracownikowi lub przedstawicielowi firmy zewnętrznej (np. kancelarii prawnej) – wskazuje mec. Jagiełło. W skrajnych przypadkach zasadne może być skorzystanie z agencji detektywistycznej. Jeżeli kontrolę ma przeprowadzić pracownik pracodawcy, który wykonuje u niego pracę związaną z przetwarzaniem danych osobowych pracowników (np. dyrektor czy kierownik działu kadr),

wystarczy wystawienie mu imiennego upoważnienia do przeprowadzenia kontroli (według wzoru wskazanego w rozporządzeniu MPiPS określającym tryb i zasady kontroli). Taka osoba z racji wykonywanych obowiązków ma upoważnienie do przetwarzania danych osobowych pracownika niezbędnych dla dokonania kontroli. Inaczej będzie w przypadku osoby nieposiadającej generalnego upoważnienia do przetwarzania danych osobowych pracowników. Zgodnie ze stanowiskiem GIODO z 5 marca 2014 r., taka osoba powinna posiadać, obok upoważnienia do kontroli, upoważnienie do przetwarzania danych osobowych kontrolowanego.

ORZECZNICTWO

Udział w balu albo wizyta na siłowni w trakcie zwolnienia to nadużycie

W wyroku z 22 września 2016 r. (I OSK 1383/16) Naczelny Sąd Administracyjny potwierdził, że korzystanie z siłowni w czasie zwolnienia lekarskiego na opiekę nad chorym członkiem rodziny, stanowi nadużycie. Przerwanie sprawowania osobistej opieki jest dopuszczalne jedynie w takich przypadkach, kiedy konieczne jest opuszczenie miejsca zamieszkania dla załatwienia spraw niezbędnych, pilnych, które nie mogą zostać załatwione przy pomocy innych osób lub w innym czasie. Do takich spraw nie można z całą pewnością zaliczyć zajęć na siłowni i to bez względu na to, jak długo te zajęcia trwały oraz to czy w tym czasie ktoś inny zajmował się dzieckiem.

W tej samej sprawie WSA potwierdził, że tak samo należy ocenić wzięcie udziału w balu sylwestrowym w czasie korzystania ze zwolnienia. Osoba korzystająca z tzw. „zwolnienia opiekuńczego” powinna cały czas sprawować osobistą opiekę nad chorym członkiem rodziny i może ją przerwać jedynie na czas niezbędny do wykonania zwykłej czynności życia codziennego (np. drobne zakupy spożywcze w okolicznym sklepie; wizyta w aptece itp.). Podobne stanowisko w kwestii korzystania ze zwolnienia zajął wcześniej m.in. Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 12 listopada 2002 r., III AUa 3189/01.