

Papierowe ZLA odchodzą do lamusa

ZMIANY | Niezałożenie profilu do odbierania elektronicznych zwolnień lekarskich nie jest sankcjonowane. Jednak pracodawcy, którzy go mają, szybciej i łatwiej zastąpią chorych i ich skontrolują.

Od 1 grudnia 2018 r. zaświadczenia lekarskie o niezdolności do pracy w dotychczasowej formie przestały funkcjonować. Zasadą stało się wystawianie zaświadczeń w formie elektronicznej i przekazywanie ich drogą elektroniczną zarówno do ZUS, jak również do pracodawcy.

Mimo funkcjonowania systemu od 1 stycznia 2016 r., wielu pracodawców zwlekało z korzystaniem z takiej formy zwolnień. Początek stosowania e-ZLA wywołuje wiele pytań i wątpliwości natury praktycznej.

Czasem wydruk

Pierwsze pytanie, które się nasuwa, dotyczy tego, czy tzw. e-zwolnienia dotyczą wszystkich pracodawców? Co do zasady tak, jednak odpowiedź nie jest jednoznaczna.

Zwolnienia lekarskie w dotychczasowej formie zielonego

formularza ZUS ZLA przestały obowiązywać. Jedyną formą zwolnień jest obecnie e-ZLA. Nie oznacza to jednak, że każdy pracodawca ma obowiązek przyjmować zwolnienia w formie elektronicznej.

Z obowiązku korzystania z formy elektronicznej są zwolnieni pracodawcy, którzy zatrudniają nie więcej niż 5 pracowników. Ich pracownicy nadal będą otrzymywać zwolnienia lekarskie w formie papierowej, będące wydrukami e-ZLA wygenerowanymi przez system i przesłanymi drogą elektroniczną do ZUS. Wydruk ten musi być opatrzony pieczęcią i podpisem lekarza lub osoby upoważnionej do jego wystawienia. Tak sporządzone zwolnienie pracownik bezwzględnie musi dostarczyć swojemu pracodawcy.

Może się również zdarzyć, że w danych okolicznościach wystawienie e-ZLA i przesłanie go do ZUS i pracodawcy drogą elektroniczną będzie niemożliwe – np. w trakcie

wizyty domowej, w razie awarii sprzętu lub braku dostępu do internetu. Wówczas lekarz wystawi zwolnienie na wcześniejszym wydrukowanym formularzu posiadającym indywidualny numer identyfikacyjny. Również takie zwolnienie pracownik ma obowiązek dostarczyć pracodawcy, mimo że lekarz musi je wprowadzić do systemu w terminie 3 dni od jego wystawienia.

Nie można zatem powiedzieć, że zwolnienia w formie papierowej definitywnie zniknęły z obiegu z 1 grudnia 2018 r. Ich stosowanie należy jednak traktować jako wyjątkowe.

➔ W zastępstwie lekarza

Nowością od 1 grudnia 2018 r. jest możliwość wystawiania zwolnienia przez inne osoby niż lekarz. Tymi osobami są asystenci medyczni, których lekarze mogą upoważnić do wystawiania zwolnień w ich imieniu. Mogą to być zarówno osoby wykonujące zawód medyczny (np. pielęgniarki), jak również wykonujące czynności pomocnicze, które nie wykonują zawodu medycznego.

Powiadomi e-mail lub sms

W celu zapewnienia sprawnego i szybkiego doręczania zwolnień, są one obecnie przesyłane na profil pracodawcy na Platformie Usług Elektronicznych ZUS. Z obowiązku założenia tego profilu są wyłączeni jedynie pracodawcy zatrudniający nie więcej niż 5 pracowników.

Pomimo zapewnienia ZUS, że zwolnienie powinno się pojawić na profilu płatnika niezwłocznie po wystawieniu przez lekarza (lub inną osobę upoważnioną do jego wystawienia), dotychczasowa praktyka pokazuje, że pojawia się ono do końca następnego dnia po wystawieniu. Aby uniknąć ciągłego sprawdzania, czy któryś pracownik uzyskał zwolnienie, system pozwala wprowadzić możliwość powiadomienia o tym fakcie mailowo lub przez SMS. Nie jest to jednak ustawione domyślnie. Aby korzystać z tej możliwości, pracodawca musi wybrać sposób, w jaki będzie powiadamiany o wystawieniu zwolnienia, poprzez zakładkę „Ustaw subskrypcję”.

Na nazwisko, a nie firmę

W tym miejscu warto wskazać, że profil zakłada konkretna osoba i ona go prowadzi. Jeżeli pracodawca jest osobą fizyczną, profil ten zakłada sam. Natomiast u pracodawcy, który nie jest osobą fizyczną, profil może założyć osoba uprawniona do reprezentowa-

nia pracodawcy. Najczęściej jest to wspólnik lub członek zarządu, w zależności od rodzaju podmiotu.

Pracodawca może również upoważnić inną osobę do założenia i prowadzenia dla niego profilu, np. pracownika działu HR. Musi wówczas doręczyć pełnomocnictwo odpowiedniej placówce ZUS, w celu weryfikacji jego prawidłowości.

Również dla mniejszych

Posiadanie profilu daje pracodawcy korzyści wynikające z łatwości i szybkości powiadamiania go o wystawieniu zwolnienia pracownikowi. Czy w takim razie pracodawcy zatrudniający do 5 pracowników również mogą założyć profil i otrzymywać zwolnienia drogą elektroniczną? Jak najbardziej. Należy jednak pamiętać, że w przypadku założenia profilu nie można z niego zrezygnować w przyszłości. Zatem pracodawca nie będzie mógł wrócić do otrzymywania zwolnień w formie papierowej i będzie zobowiązany do stałego utrzymywania profilu, bez względu na liczbę zatrudnianych osób.

➔ Brak profilu bez sankcji

Pracodawcy, który mimo zatrudniania więcej niż 5 osób, nie założy profilu na Platformie Usług Elektronicznych ZUS, póki co nie grozi żadna kara. W takiej sytuacji pracownicy będą nadal dostarczać zwolnienia w formie wydruku e-ZLA. Pracodawca musi jednak powiadomić zatrudnionych o tym wymogu. O konieczności dostarczenia pracodawcy zwolnienia wydanego w formie papierowej powinien poinformować pracownika również lekarz (lub inna osoba wystawiająca zwolnienie), który od razu przy jego wystawianiu uzyskuje informację o braku profilu pracodawcy.

Zgłoszenie nieobecności bez zmian

Gdy lekarz wystawi e-ZLA, a firma posiada profil na PUE, pracownik nie ma obowiązku przekazywać pracodawcy zwolnienia. Nie dotyczy to jednak sytuacji, gdy zwolnienie jest wystawione w formie papierowej na wydrukowanym formularzu.

Powstaje natomiast pytanie, czy jeśli pracodawca otrzymał e-ZLA na swój profil, pracownik ma obowiązek poinformować go o nieobecności z powodu choroby?

Jeżeli wewnętrzne regulacje pracodawcy nie wskazują innego sposobu usprawiedliwienia, pracownik nieobecny z powodu choroby nadal ma obowiązek poinformowania

♦ ZDANIEM AUTORKI

dr Dominika Dörre-Kolasa

radca prawny, partner w kancelarii Raczkowski Paruch



Zwolnienie ZLA przesłane elektronicznie posiada tylko imię i nazwisko lekarza lub asystenta medycznego, który je wystawił. Nie zawiera informacji o specjalizacji lekarza. Natomiast wydruk lub zwolnienie wystawione na formularzu – ze względu na konieczność umieszczenia na nim pieczęćki – taką informację zawiera. Z jednej strony jest to zgodne z zasadą minimalizacji danych wskazaną w RODO. Pracodawca nie musi bowiem posiadać informacji, od jakiego specjalisty pracownik otrzymał zwolnienie, szczególnie że niejednokrotnie pozwala ona – przynajmniej pośrednio – ustalić kategorię schorzenia. Jednak z drugiej strony taka informacja pozwala pracodawcy, przynajmniej orientacyjnie, ustalić możliwy okres nieobecności pracownika i tym samym lepiej zaplanować pracę na ten czas. Otrzymując np. zwolnienie od lekarza ortopedy, pracodawca mógł przynajmniej spodziewać się, że zatrudniony nie wróci do pracy w ciągu najbliższych dni. Aktualnie, jeżeli otrzyma zwolnienie drogą elektroniczną, będzie mógł opierać się jedynie na dacie zakończenia każdorazowego zwolnienia wskazanej na e-ZLA. ■

♦ ZDANIEM AUTORA

Paweł Sych

radca prawny w kancelarii Raczkowski Paruch



Założenie i obsługa e-ZLA nie jest skomplikowane. Zakładając prawidłowość funkcjonowania systemu, posiadanie profilu PUE i otrzymywanie zwolnień drogą elektroniczną należy uznać za korzystne zarówno dla pracodawców, jak i pracowników. Z jednej strony pracodawca otrzymuje informację o zwolnieniu niemalże niezwłocznie, a z drugiej co do zasady zwalnia to pracownika z obowiązku doręczania zwolnienia. Dlatego profil PUE warto założyć również pracodawcy, który nie jest do tego zobowiązany. Należy jednak podkreślić, że nadal w mocy pozostają przepisy rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (tekst jedn. DzU z 2014 r., poz. 1632). Niezależnie więc od tego, że pracodawca powinien otrzymać zwolnienie drogą elektroniczną, pracownik nie został zwolniony z obowiązku powiadomienia o swojej nieobecności. ■

o tym pracodawcy niezwłocznie, najpóźniej w drugim dniu nieobecności (chyba że jest to niemożliwe z przyczyn obiektywnych). Wprowadzenie e-ZLA i brak konieczności dostarczenia pracodawcy zwolnienia w formie papierowej przez pracownika nie spowodowało zmiany w zakresie obowiązków pracowniczych. Zatrudniony nadal musi powiadomić przełożonego o nieobecności i jej przyczynach, a niespełnienie tego obowiązku można traktować jak naruszenie obowiązków pracowniczych.

Papier na żądanie

Czy w takim razie pracownik ma wybór, czy zwolnienie będzie doręczone pracodawcy drogą elektroniczną, czy w formie wydruku? Jeżeli bowiem pracodawca korzysta z profilu

PUE, to lekarz automatycznie dostanie taką informację i e-ZLA zostanie doręczone pracodawcy elektronicznie. Jeśli natomiast nie ma założonego profilu, lekarz lub asystent medyczny sporządzi wydruk e-ZLA dla pracownika. Wówczas ten będzie musiał doręczyć pracodawcy zwolnienie w papierowej formie.

Każdy pacjent będzie mógł jednak poprosić lekarza o sporządzenie wydruku zwolnienia, a lekarz lub asystent medyczny będzie musiał taki wydruk zrobić. Jednak pracownik nie będzie musiał dostarczać go pracodawcy, jeśli ten posiada profil PUE.

Co istotne, wydruk dla swojej ważności wymaga opatrzenia pieczęcią i podpisem lekarza lub osoby upoważnionej do wystawienia zwolnienia. ©

—dr Dominika Dörre-Kolasa
—Paweł Sych