



„Program przeciwdziałania nadużywaniu zwolnień lekarskich”
- opracujemy i wdrożymy strategię dostosowaną do Państwa potrzeb

[zapytaj o szczegóły](#)

10.01.2019 | Warszawa

KONFERENCJA

**Spółka pod lupą prokuratora.
Odpowiedzialność karna podmiotów zbiorowych**



Szanowni Państwo,

na przełomie roku rośnie liczba zwolnień lekarskich, a ze statystyk prowadzonych przez ZUS wynika, że nawet co piąte jest nadużywane. Mając na uwadze wyjątkową aktualność tego problemu, poświęciliśmy mu całe grudniowe wydanie naszego PRO HR.

Poruszamy w nim w szczególności następujące zagadnienia:

- ✓ udostępnienie pracodawcy zwolnienia w formie elektronicznej (e-ZLA) nie zwalnia pracownika z obowiązku poinformowania o nieobecności
- ✓ wykorzystując zwolnienie lekarskie niezgodnie z przeznaczeniem, pracownik może utracić prawo do zasiłku za cały okres niezdolności do pracy, a nie za jego część objętą jednym ZLA
- ✓ zalecenie „chory może chodzić” nie uprawnia pracownika do podejmowania w trakcie zwolnienia lekarskiego dowolnych aktywności
- ✓ nie ma obowiązku zapewnienia pracownikowi niezdolnemu do pracy na danym stanowisku innej pracy (poza nielicznymi wyjątkami).

Jesteśmy do dyspozycji, aby odpowiedzieć na wszelkie Państwa pytania i wątpliwości dotyczące niezdolności do pracy, absencji i zwolnień lekarskich. Tworzymy dla naszych Klientów kompleksowe strategie i programy zapobiegania nieobecnościom, w tym związane z nadużywaniem zwolnień lekarskich, poczynając od prewencji i komunikacji, a kończąc na wyciągnięciu konsekwencji wobec osób dopuszczających się nadużyć. Wspieramy Państwa na etapie wdrażania tych programów oraz zapewniamy monitoring ich skuteczności. Skutecznie rozwiązujemy skomplikowane, ciągnące się niekiedy latami sprawy nadużywania zwolnień.

r. pr. Robert Stępień

Utrata całego zasiłku chorobowego

Pracownik 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 niezdolności do pracy.



W sprawie prowadzonej dla jednego z naszych klientów sąd II Instancji podzielił naszą argumentację, że w przypadku stwierdzenia nadużycia zwolnienia lekarskiego przez pracownika, zasiłek powinien podlegać utracie za cały okres niezdolności do pracy, a nie tylko za okres tego zwolnienia ZUS ZLA (tzw. L4), które zostało zakwestionowane.

r. pr. Łukasz
Chruściel



W przeciwnym wypadku promuje się tych pracowników, którzy okres niezdolności dzielą na wiele mniejszych okresów objętych poszczególnymi zaświadczeniami lekarskimi. Taka wykładnia ułatwia również dochodzenie zwrotu wynagrodzenia chorobowego, jeżeli nie było przerwy między okresem wynagrodzenia chorobowego, a okresem zasiłku chorobowego.

Liczymy, że wyrok ten będzie początkiem zmiany linii orzeczniczej w tym zakresie. Zgodnie bowiem z przeważającym dotychczas orzecznictwem, pracownik tracił prawo do zasiłku chorobowego, ale jedynie za tę część okresu niezdolności, która była objęta jednym zaświadczeniem lekarskim ZUS ZLA, co do którego zostało stwierdzone nadużycie.

E-zwolnienia nie zwalniają pracowników z obowiązku informowania o nieobecności

W przypadku nieobecności w pracy, na pracowniku ciążyą dwa odrębne obowiązki:

1. obowiązek zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania (pracownik powinien to zrobić niezwłocznie, a nie później niż w drugim dniu nieobecności w pracy);
2. usprawiedliwienie nieobecności, poprzez przedłożenie pracodawcy zaświadczenia lekarskiego (obecnie obowiązek realizowany co do zasady poprzez automatyczne przesłanie pracodawcy e-zwolnienia e-ZLA).



Agnieszka Nicińska, prawnik

Przesłanie do pracodawcy elektronicznego zwolnienia lekarskiego e-ZLA nie oznacza zwolnienia pracownika z obowiązku poinformowania pracodawcy o nieobecności w pracy. Sam fakt, że pracodawca otrzymuje zwolnienie w formie elektronicznej, nie oznacza, że obowiązek informacyjny został spełniony (tym bardziej, że takie zwolnienie nie zawsze trafia od razu do pracodawcy, a pracodawca nie ma obowiązku kontrolowania na bieżąco, kiedy takie zwolnienie do niego trafi).

Sposób zawiadamiania o nieobecności warto uregulować w przepisach prawa pracy obowiązujących u pracodawcy (np. w regulaminie pracy). Powszechnie obowiązujące przepisy są bowiem bardzo ogólne i mogą powodować istotne problemy praktyczne.

WYDARZENIA

WARSZTATY: Akta osobowe i pozostała dokumentacja pracownicza na nowych zasadach oraz zgodnie z RODO

8 stycznia 2019 r., Warszawa

Prowadzący: r. pr. dr Iwona Jaroszevska-Ignatowska, adw. Marta Kosakowska oraz adw. Paulina Szymczak – Kamińska.

Szczegółowy program dostępny [tutaj](#).

Udział w wydarzeniu jest odpłatny.

KONFERENCJA: Spółka pod lupą prokuratora. Odpowiedzialność karna podmiotów zbiorowych 10 stycznia 2019 r., Warszawa

Prowadzący: adw. Dominika Stępińska-Duch, adw. Janusz Tomczak, dr Dominika Dörre-Kolasa, adw. dr Damian Tokarczyk.

Szczegółowy program dostępny [tutaj](#).

Udział w wydarzeniu jest odpłatny.

WYDARZENIA

Śniadanie biznesowe:
Poznański poranek z HR:
RODO w praktyce HR
10 stycznia 2019 r., Poznań

Prowadzący: r. pr. Daria Jarmużek oraz r. pr. Paulina Zawadzka-Filipczyk.

Program dostępny jest [tutaj](#).

Udział w wydarzeniu jest bezpłatny.

Śniadanie biznesowe:
Pracownicze Plany
Kapitałowe - nowe obowiązki
pracodawcy | druga edycja
11 stycznia 2019 r., Warszawa

Prowadzący: r. pr. Łukasz Kuczkowski

Spotkanie odbędzie się
11 stycznia 2019 r. (piątek)
w godz. 10:00-12:00 w biurze kancelarii przy ul. Bonifraterskiej 17 (21 piętro) w Warszawie. Szczegółowe informacje dostępne [tutaj](#).

Udział w spotkaniu jest bezpłatny.

Zgodnie z nimi, pracownik dokonuje zawiadomienia osobiście lub przez inną osobę, telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego. Decyzja odnośnie do sposobu zawiadomienia należy do pracownika. Problem w tym, że jeżeli pracownik wybierze tradycyjną pocztę, informacja trafi do pracodawcy po tygodniu lub dwóch. I tutaj dochodzimy do sedna sprawy – decyzja co do sposobu poinformowania pracodawcy należy wprawdzie do pracownika, ale nie może być dowolna.

Pracownik powinien wybrać taki sposób zawiadomienia, który umożliwi jak najszybsze zapoznanie się przez pracodawcę z informacją o planowanej nieobecności. Takie działanie ułatwi pracodawcy podjęcie odpowiednich działań mających na celu zminimalizowania negatywnych następstw nieobecności pracownika.

Niewywiązanie się z obowiązku poinformowania pracodawcy o nieobecności lub niedotrzymanie terminu przekazania tej informacji, jest naruszeniem obowiązków. Istotne jest przy tym, że informacja powinna zostać przekazana niezwłocznie, a nie drugiego dnia nieobecności, jak się powszechnie przyjmuje. „Drugi dzień nieobecności” to maksymalny termin na jej przekazanie, który dotyczy wyjątkowych sytuacji, gdy nie było możliwości przekazania informacji wcześniej (niezwłocznie).

Zalecenie „może chodzić” nie oznacza, że pracownik może robić, co zechce

Pracownik może podejmować w trakcie zwolnienia lekarskiego wyłącznie aktywności niezbędne dla zapewnienia codziennego funkcjonowania (np. zakupy spożywcze) oraz dla poratowania zdrowia (np. wizyta kontrolna u lekarza; wizyta w aptece). Nie może natomiast wykonywać czynności, które opóźniałyby lub utrudniały powrót do zdrowia. Z pewnością nie może podejmować takich czynności, które są równie lub bardziej obciążające dla jego zdrowia, co wykonywanie pracy. Zalecenie „chory może chodzić” niczego nie zmienia w tym zakresie.



r. pr. Robert Stępień

Celem zwolnienia lekarskiego jest jak najszybszy powrót pracownika do zdrowia i do wykonywania pracy. W konsekwencji, pracownik może podejmować w czasie zwolnienia wyłącznie takie aktywności, które są spójne z tym celem, tj. zmierzają do jak najszybszego odzyskania zdolności do pracy.

Może również wykonywać czynności podstawowe czynności dnia codziennego (np. zakupy), ale tylko w takim zakresie, w jakim jest to niezbędne.

Przykładowo, może zrobić zakupy spożywcze, ale wizyta w markecie budowlanym będzie już nadużyciem. Pracownik nie powinien natomiast wykonywać w czasie zwolnienia lekarskiego czynności sprzecznych z jego celem, tj. takich, które opóźniałyby lub utrudniały jego powrót do zdrowia. W szczególności, nie może podejmować aktywności, które są obciążające dla jego zdrowia w takim samym lub większym stopniu, niż wykonywanie pracy.

Przykładowo, jeżeli pracownik wykonuje na co dzień pracę biurową i ma zwolnienie z powodu schorzenia kręgosłupa (nie może siedzieć przez kilka godzin w jednej pozycji), a jednocześnie w trakcie zwolnienia lekarskiego odbywa wielogodzinne podróże samochodem i bierze udział w spotkaniach niezwiązanych z poratowaniem zdrowia, jest to ewidentnie sprzeczne z celem zwolnienia i stanowi jego nadużycie.

Podobnie będzie w przypadku pracownika, który otrzymał zwolnienie lekarskie z powodu grypy czy przeziębienia, a został zastany przez kontrolujących podczas mycia okien przed Świętami Bożego Narodzenia (przy temperaturze w granicach 0 stopni C).

Wszystkie powyższe uwagi pozostają aktualne, niezależnie od tego, czy pracownik „powinien leżeć”, czy „może chodzić” podczas zwolnienia lekarskiego. Zalecenie lekarza „chory może chodzić” nie daje przyzwolenia na podejmowanie przez pracownika aktywności niezwiązanych z poratowaniem zdrowia, które mogłyby opóźnić powrót do zdrowia. Warto uświadamiać to pracownikom. Zalecenie to jest bowiem zwykle traktowane przez pracowników jako przyzwolenie na podejmowanie dowolnych aktywności.

WYDARZENIA

WARSZTATY: Akta osobowe i pozostała dokumentacja pracownicza na nowych zasadach oraz zgodnie z RODO

5 lutego 2019 r., Poznań

Prowadzący: r. pr. Łukasz Kuczkowski oraz r. pr. Katarzyna Wilczyk.

Program dostępny jest [tutaj](#).

Udział w wydarzeniu jest odpłatny.

PUBLIKACJE

Niezdolność do pracy. Co musi wiedzieć każdy pracodawca - PORADNIK

Absencje chorobowe, badania i zwolnienia lekarskie to wciąż dla firm wiele niewiadomych. Zapraszamy do lektury poradnika przygotowanego przez Prawników kancelarii we współpracy z Dziennikiem Gazetą Prawną.

Materiał dostępny [tutaj](#).

Autorzy: r. pr. Robert Stępień oraz Agnieszka Nicińska



Przeciwwskazania do wykonywania dotychczasowej pracy – co dalej?

W przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Zdarzają się sytuacje, że pracownik na skutek takich badań otrzymuje orzeczenie o przeciwwskazaniach do wykonywania pracy. Podpowiadamy, co może zrobić w takiej sytuacji pracodawca.



r. pr. Sandra
Szybak-Bizacka

W pierwszej kolejności, jeżeli istnieją jakiegokolwiek wątpliwości co do wydanego orzeczenia, warto rozważyć odwołanie do Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy (WOMP). Pracodawca ma na to 7 dni. Uzyskanie potwierdzenia orzeczenia przez WOMP zmniejsza ryzyko, że na późniejszym etapie ocena co do niezdolności pracownika do pracy będzie odmienna.

Jeżeli niezdolność do pracy się potwierdzi, powinni Państwo sprawdzić, czy pracownik posiada orzeczenie o niepełnosprawności.

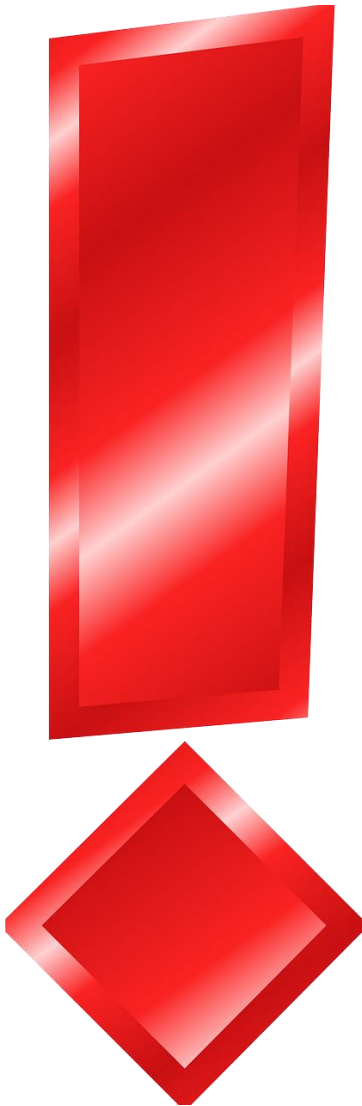
Jeżeli tak, należy ustalić, czy jest możliwe dostosowanie jego stanowiska pracy do potrzeb wynikających z niepełnosprawności. Są Państwo zobowiązani do dokonania tylko takich zmian czy dostosowań, które nie będą powodowały nieproporcjonalnie wysokimi trudnościami po Państwa stronie. Jeżeli pracownik nie posiada orzeczenia o niepełnosprawności, nie ma obowiązku dostosowania stanowiska pracy.

Kolejnym krokiem jest sprawdzenie, czy w związku z niezdolnością do pracy, nie spoczywa na Państwu obowiązek przeniesienia pracownika do innej pracy. Dotyczy to niezdolności do pracy spowodowanej chorobą zawodową lub wypadkiem przy pracy. Nie ma obowiązku zapewnienia pracownikowi innej pracy w pozostałych przypadkach.

Jeżeli nie ma obowiązku lub możliwości dostosowania stanowiska pracy ani obowiązku przeniesienia pracownika do innej pracy, można rozważyć dobrowolną propozycję zmiany stanowiska pracy bądź rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę. Rozwiązanie może nastąpić bez wypowiedzenia w trybie art. 53 k.p. (dotyczy sytuacji, w których upłynął maksymalny okres zasiłkowy i ewentualnie 3 miesiące pobierania świadczenia rehabilitacyjnego) bądź za wypowiedzeniem (ze względu na utratę zdolności do pracy i brak możliwości dopuszczenia pracownika do pracy).

Często pojawiają się przy tym pytania, co zrobić z pracownikiem od chwili otrzymania orzeczenia o niezdolności do pracy, do chwili przeniesienia do innej pracy, dostosowania stanowiska albo rozwiązania umowy. Na pewno nie można dopuścić takiego pracownika do pracy na stanowisku, na którym istnieją przeciwwskazania. Do czasu podjęcia decyzji najlepiej zwolnić go z obowiązku świadczenia pracy. Przepisy nie regulują, czy pracownikowi za taki okres należy wypłacić wynagrodzenie. Zgodnie z orzecznictwem, przysługuje wynagrodzenie jak za przestój, choć – w naszej ocenie – nie ma do tego podstawy prawnej.

Zwolnienia lekarskie – 10 „przykazań” dla pracodawcy



1. Pracownik ma obowiązek poinformować o nieobecności spowodowanej chorobą niezwłocznie, a więc pierwszego dnia nieobecności. Może to zrobić najpóźniej drugiego dnia, ale tylko w przypadkach, kiedy nie miał możliwości przekazać informacji niezwłocznie.
2. Obowiązek poinformowania o nieobecności jest niezależny od obowiązku jej usprawiedliwienia poprzez przedłożenie zwolnienia lekarskiego. Sam fakt, że pracodawca otrzymuje zwolnienie w formie elektronicznej nie oznacza, że obowiązek poinformowania został spełniony.
3. Pracownik powinien poinformować o nieobecności w taki sposób, aby informacja możliwie jak najszybciej dotarła do pracodawcy. Powinien również upewnić się, że informacja dotarła.
4. Pracodawca ma nie tylko prawo, ale wręcz powinność kontrolowania zwolnień lekarskich. Pojedyncza kontrola często nie odniesie skutku, ale kontrole prowadzone w sposób systematyczny już tak.
5. Zalecenie „chory może chodzić” nie uprawnia pracownika do dokonywania w czasie zwolnienia lekarskiego dowolnych aktywności. Pracownik powinien ograniczać się wyłącznie do podejmowania czynności niezbędnych do poratowania zdrowia. Nie powinien natomiast podejmować czynności, które są z tym sprzeczne, a w szczególności opóźniają lub mogą opóźnić powrót do zdrowia.
6. Zarówno niepoinformowanie o nieobecności w terminie, jak i wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego niezgodnie z przeznaczeniem, jest naruszeniem obowiązków pracowniczych, które uprawnia pracodawcę do wyciągnięcia konsekwencji wobec pracownika.
7. Wyciągnięcie wobec pracownika konsekwencji w związku z nadużyciem zwolnienia lekarskiego nie wymaga wcześniejszego potwierdzenia niezgodnego z przeznaczeniem wykorzystania zwolnienia przez ZUS.
8. Nieobecności w pracy spowodowane chorobą, dezorganizujące proces pracy, mogą być przyczyną wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. Długotrwałe nieobecności z reguły będą dezorganizujące i będą uzasadniały wypowiedzenie. W przypadku krótszych, powtarzających się nieobecności, istotny jest ich wpływ na proces pracy. Jeżeli powodują istotne trudności, wypowiedzenie także może być zasadne.
9. Przed udzieleniem pracownikowi urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po długotrwałej nieobecności spowodowanej chorobą (trwającej dłużej, niż 30 dni), pracodawca ma prawo skierować pracownika na badania lekarskie.
10. Jeżeli dochodzi do wykorzystania zwolnienia lekarskiego niezgodnie z przeznaczeniem, pracownik może stracić prawo do zasiłku za cały okres niezdolności do pracy, a nie tylko za część okresu.