

Podstawowe zasady kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy - informacja dla pracodawców

5 lutego
2019

Pracodawcy są uprawnieni do przeprowadzania kontroli prawidłowości wykorzystywania przez pracowników zwolnień lekarskich od pracy z powodu choroby lub konieczności sprawowania opieki nad chorym dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny, na podstawie art. 68 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa ^[1].

Szczegółowy tryb i zasady przeprowadzania kontroli wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy określają przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 27 lipca 1999 r. ^[2]

1. Czy każdy pracodawca jest uprawniony do przeprowadzania kontroli

Każdy pracodawca jest uprawniony do przeprowadzania kontroli prawidłowości wykorzystywania przez pracowników zwolnień lekarskich od pracy, za które wypłaca z własnych środków wynagrodzenie za czas choroby na podstawie art. 92 Kodeksu pracy.

Pracodawca jest także uprawniony do przeprowadzania kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy, za które wypłaca swoim pracownikom (również innym ubezpieczonym, np. zleceniobiorcom) zasiłki chorobowe i opiekuńcze oraz świadczenie rehabilitacyjne. Są to pracodawcy, którzy zgłaszają do ubezpieczenia chorobowego powyżej 20 ubezpieczonych.

Pracodawca, który zgłasza do ubezpieczenia chorobowego nie więcej niż 20 ubezpieczonych, występuje o przeprowadzenie kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy, za które pracownikom przysługują zasiłki chorobowe i opiekuńcze albo świadczenie rehabilitacyjne, do oddziału ZUS, który wypłaca te zasiłki jego pracownikom.

2. Upoważnienie do przeprowadzenia kontroli

Pracodawca uprawniony do kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy może tę kontrolę przeprowadzić sam. Może on także zlecić przeprowadzenie kontroli innej osobie, np. innemu pracownikowi. Ze względu na wrażliwy charakter sprawy, powinna być to osoba ciesząca się dobrą opinią i budząca zaufanie. Powinna także mieć ona wiedzę o przepisach określających zasady postępowania przy przeprowadzaniu kontroli wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy, a także przepisy o ochronie danych osobowych.

Osobie udającej się na kontrolę pracodawca wystawia imienne upoważnienie według wzoru stanowiącego załącznik nr 1 do rozporządzenia z dnia 27 lipca 1999 r. Upoważnienie jest ważne łącznie z legitymacją pracowniczą albo dokumentem tożsamości, których numery powinny być podane w upoważnieniu ^[3].

Imienne upoważnienie pracodawca jest zobowiązany wystawić osobie przeprowadzającej kontrolę także w przypadku, gdy przeprowadzenie kontroli powierzył innemu, zewnętrznemu podmiotowi. Należy także pamiętać, że w takim przypadku umowa zawarta pomiędzy pracodawcą a podmiotem zewnętrznym powinna określać zakres i cel przetwarzania danych osobowych, powierzonych temu podmiotowi, niezbędnych do przeprowadzenia kontroli.

Pracodawca, który zlecił podmiotowi zewnętrznemu przeprowadzenie kontroli, nadal pozostaje administratorem danych osobowych swoich pracowników i musi zadbać o to, by nie zostały naruszone przepisy o ochronie danych osobowych.

3. Terminy przeprowadzania kontroli

Kontrole pracodawca powinien przeprowadzać w miarę potrzeby, bez ustalania z góry stałych jej terminów. Może ją nasilić w okresach, w których wzrasta liczba pracowników korzystających ze zwolnień lekarskich.

4. Na czym polega kontrola prawidłowości wykorzystywania zwolnienia lekarskiego od pracy

Kontrola prawidłowości wykorzystywania zwolnienia lekarskiego od pracy z powodu choroby polega na ustaleniu, czy:

- w okresie zwolnienia lekarskiego pracownik nie wykonuje pracy zarobkowej, lub
- czy nie wykorzystuje zwolnienia lekarskiego od pracy w sposób niezgodny z jego celem.

Jeżeli zwolnienie lekarskie zostało wystawione z powodu konieczności sprawowania opieki nad chorym dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny, dodatkowo należy ustalić, czy:

- poza pracownikiem nie ma innych domowników, którzy mogą zapewnić opiekę dziecku lub choremu członkowi rodziny (nie dotyczy to opieki nad dzieckiem w wieku do 2 lat)^[4].

5. Miejsca, w których można przeprowadzać kontrolę prawidłowości wykorzystywania zwolnienia lekarskiego od pracy

Kontrolę prawidłowości wykorzystywania zwolnienia lekarskiego od pracy pracodawca może przeprowadzać w:

- miejscu pracy lub w miejscu prowadzenia działalności pozarolniczej (w przypadku, gdy pracodawca posiada informacje, że pracownik jest również zatrudniony u innego pracodawcy, wykonuje pracę na podstawie umowy zlecenia na rzecz innego podmiotu albo równocześnie prowadzi działalność pozarolniczą),
- miejscu zamieszkania,
- miejscu czasowego pobytu (adres pobytu w okresie orzeczonej niezdolności do pracy podawany jest w zaświadczeniu lekarskim),
- innym miejscu, jeśli z posiadanych informacji wynika, że jest to celowe.

6. Jak należy postąpić gdy osoba kontrolująca nie zastanie pracownika w domu

Jeśli pracodawca przeprowadza kontrolę w miejscu zamieszkania lub pobytu i kontrolujący nie zastanie pracownika w domu, kontrolę należy w miarę możliwości ponowić oraz wyjaśnić przyczyny tej nieobecności. Jeżeli pracownik poda uzasadniony powód swojej nieobecności, np. wizyta u lekarza itp., nie można uznać, że zwolnienie lekarskie od pracy było nieprawidłowo wykorzystywane.

Wątpliwości pracodawcy, czy pracownik wykorzystywał zwolnienie lekarskie zgodnie z jego celem i czy w związku z tym ma prawo do zasiłku, rozstrzyga ZUS na wniosek pracodawcy. Jeżeli jest taka potrzeba, ZUS zasięga opinii lekarza orzecznika ZUS.

7. Dokument stwierdzający nieprawidłowe wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego od pracy

Jeśli kontrolujący stwierdzi, że pracownik, który korzysta ze zwolnienia lekarskiego od pracy wykonywał pracę zarobkową lub wykorzystywał to zwolnienie niezgodnie z jego celem, sporządza protokół według wzoru stanowiącego załącznik nr 2 do rozporządzenia z dnia 27 lipca 1999 r. Protokół zawiera ustalenia dokonane podczas kontroli, w tym opis, na czym polegało nieprawidłowe wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego od pracy. Osoba kontrolowana może wnieść uwagi do protokołu. Ustalenia kontroli zawarte w protokole kontroli, są podstawą do niewypłacenia pracownikowi zasiłku.

8. Decyzje w sprawie uprawnień do zasiłku

Decyzje w sprawie uprawnień do zasiłku wydaje ZUS. Jeżeli kontrolę przeprowadzał pracodawca, ZUS wydaje decyzję na jego wniosek lub na wniosek pracownika. Od decyzji przysługuje odwołanie do sądu. Odwołanie to można złożyć pisemnie lub ustnie do protokołu, za pośrednictwem jednostki ZUS, która wydała decyzję. Na złożenie odwołania przysługuje miesiąc od dnia otrzymania decyzji.

O TYM TRZEBA PAMIĘTAĆ:

W każdym przypadku kontrola prawidłowości wykorzystywania zwolnienia lekarskiego od pracy powinna być prowadzona z poszanowaniem przepisów prawa, w tym dotyczących ochrony danych osobowych.

Osoba kontrolująca nie może wymagać od osoby kontrolowanej podania informacji o stanie zdrowia lub przyczynie, która spowodowała niezdolność do pracy.

Nieobecność pracownika w miejscu zamieszkania lub pobytu w trakcie kontroli nie musi być powodem odmowy prawa do zasiłku, jeśli była uzasadniona.

Więcej informacji dotyczących kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy znajduje się w poradniku ["Kontrola prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy wykonywana przez płatników składek"](#) pdf 711kb.

^[1] Art. 68 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jednolity: Dz. U. z 2017 r. poz. 1368, z późn. zm.).

^[2] Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 27 lipca 1999 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy oraz formalnej kontroli zaświadczeń lekarskich (Dz. U. Nr 65, poz. 743).

^[3] § 8 powołanego rozporządzenia z dnia 27 lipca 1999 r.

^[4] § 6 powołanego rozporządzenia z dnia 27 lipca 1999 r.