

Kontrola prawidłowości
wykorzystywania zwolnień od pracy
(poradnik)

Kwiecień 2026 r.

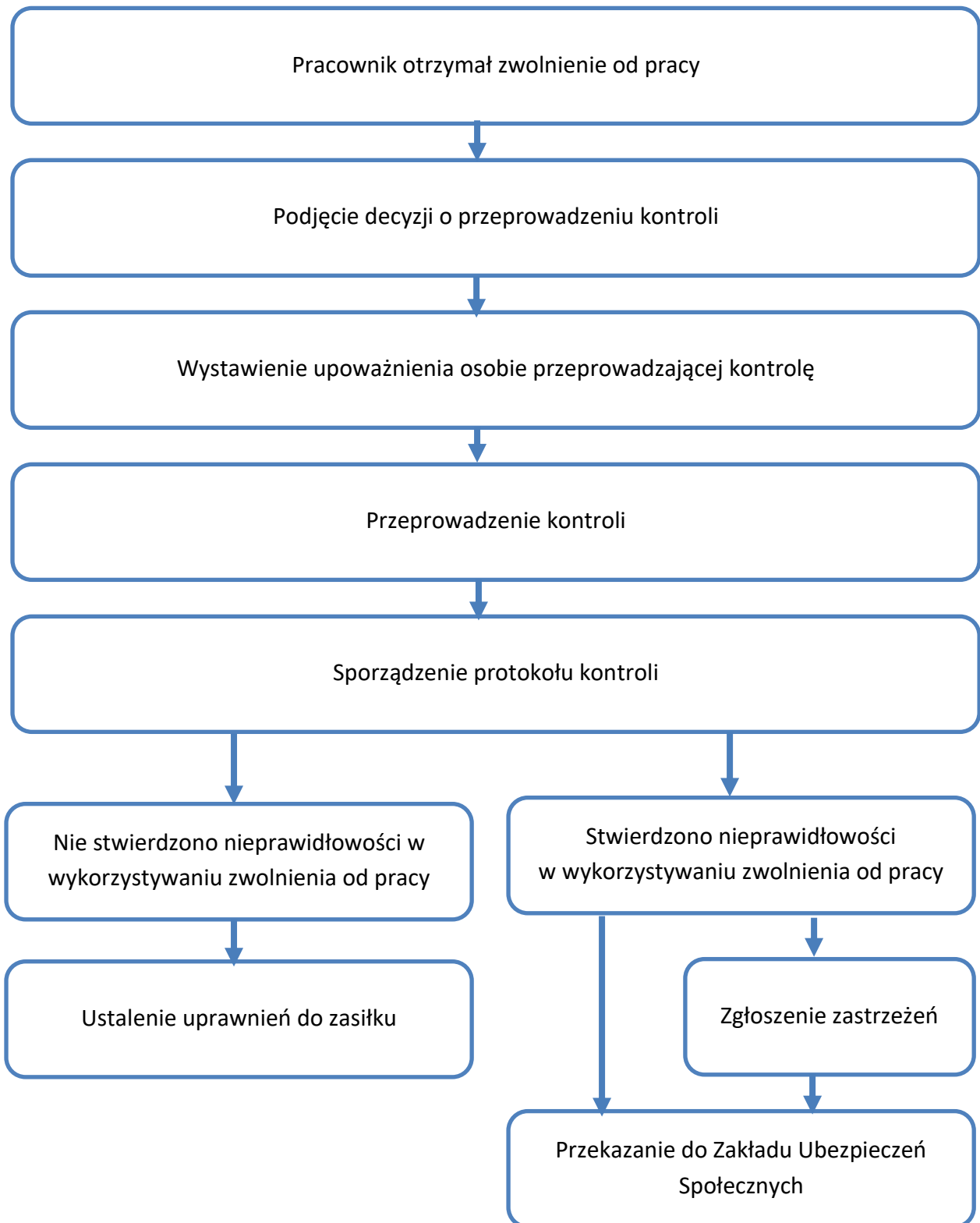
Spis treści

Kontrola prawidłowości wykorzystywania zwolnień od pracy – ogólny schemat.....	4
Słownik pojęć:	5
Podstawa prawna do przeprowadzenia kontroli	5
Który pracodawca jest uprawniony do przeprowadzania kontroli.....	5
Kto wystawia upoważnienie do przeprowadzenia kontroli.....	6
Kogo pracodawca może skontrolować	6
Jakie są ogólne zasady przeprowadzania kontroli	7
Jakie mają uprawnienia osoby przeprowadzające kontrolę	7
Jakie są obowiązki osoby przeprowadzającej kontrolę i osoby kontrolowanej	7
Jakie są terminy przeprowadzania kontroli	8
Gdzie są przeprowadzane kontrole	8
Na czym polega kontrola prawidłowości wykorzystywania zwolnienia od pracy	8
Jakie czynności pracownik może wykonywać w czasie zwolnienia od pracy.....	9
Co należy rozumieć przez wykonywanie pracy zarobkowej w okresie orzeczonej niezdolności do pracy	11
Jakie są konsekwencje nieobecności pracownika pod adresem wskazanym w zaświadczeniu lekarskim (albo innym zgłoszonym przez pracownika).....	12
Protokół kontroli	13
Konsekwencje nieprawidłowego wykorzystywania zwolnienia od pracy	15
Utrata prawa do wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy z powodu choroby.....	15
Utrata prawa do zasiłku chorobowego	16
Co ma wpływ na utratę prawa do zasiłku opiekuńczego	17
Co ma wpływ na utratę prawa do świadczenia rehabilitacyjnego	17
Kto wystawia decyzje w sprawie utraty uprawnień do zasiłku.....	18
Jaki jest inny tryb odebrania prawa do świadczeń z powodu nieprawidłowego wykorzystywania zwolnień od pracy	18
Dochodzenie zwrotu zasiłku z powodu niewłaściwego wykorzystania zwolnienia od pracy	19
Załączniki	20

Poradnik ma charakter informacyjny i poradniczy.

Jego celem jest ułatwienie stosowania obowiązujących przepisów prawa. Treść poradnika nie stanowi źródła prawa ani jego wykładni. W przypadku rozbieżności decydujące są obowiązujące przepisy prawa.

Kontrola prawidłowości wykorzystywania zwolnień od pracy - ogólny schemat



Słownik pojęć:

Przez pojęcia użyte w poradniku należy rozumieć:

Kontrola – kontrola prawidłowości wykorzystywania zwolnień od pracy, o której mowa w art. 17 i 68 – 68e ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa zwanej „ustawą zasiłkową”

Pracodawca – płatnik składek uprawniony do przeprowadzania kontroli

Pracownik – osoba zgłaszana przez płatnika składek uprawnionego do przeprowadzania kontroli do ubezpieczeń z tytułu umowy o pracę albo z innego tytułu np. umowy zlecenia

ZUS – Zakład Ubezpieczeń Społecznych

Podstawa prawna do przeprowadzenia kontroli

Kontrolę przeprowadza się na podstawie art. 17 i 68 – 68e ustawy zasiłkowej.

Kontrolę może przeprowadzić uprawniony podmiot, który zgodnie z przepisami ustawy zasiłkowej ustala prawo do świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (z ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego) i je wypłaca. Są to:

- 1) **terenowe jednostki organizacyjne ZUS (oddziały ZUS)** w odniesieniu do:
 - ubezpieczonych, których płatnicy składek zgłaszają do ubezpieczenia chorobowego nie więcej niż 20 ubezpieczonych,
 - ubezpieczonych prowadzących pozarolniczą działalność i osób z nimi współpracujących,
 - ubezpieczonych będących duchownymi,
 - osób uprawnionych do zasiłków za okres po ustaniu ubezpieczenia,
 - ubezpieczonych objętych ubezpieczeniem chorobowym w Polsce z tytułu zatrudnienia u pracodawcy zagranicznego,
- 2) **płatnicy składek**, którzy ustalają uprawnienia do zasiłku chorobowego, zasiłku opiekuńczego oraz świadczenia rehabilitacyjnego¹ (z ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego) i je wypłacają (zgłaszają do ubezpieczenia chorobowego więcej niż 20 ubezpieczonych). Są to płatnicy składek w odniesieniu do swoich ubezpieczonych w czasie trwania ubezpieczenia.

Zasady dotyczące kontroli stosuje się odpowiednio, na podstawie art. 7 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w przypadku pobierania przez ubezpieczonego zasiłku chorobowego lub świadczenia rehabilitacyjnego z ubezpieczenia wypadkowego.

Który pracodawca jest uprawniony do przeprowadzania kontroli

Do przeprowadzenia kontroli uprawniony jest pracodawca, który:

- wypłaca zatrudnionym pracownikom wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy z powodu choroby na podstawie art. 92 Kodeksu pracy² (ma on prawo do przeprowadzania tej kontroli za okres, za który przysługuje wynagrodzenie nawet, jeżeli nie jest uprawniony do wypłaty

zasiłków),

- ustala uprawnienia do zasiłku chorobowego, zasiłku opiekuńczego oraz świadczenia rehabilitacyjnego (z ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego) i je wypłaca (wtedy, gdy **zgłasza do ubezpieczenia chorobowego powyżej 20 ubezpieczonych**³).

Pracodawca, który jest osobą fizyczną, może sam przeprowadzić kontrolę lub ją zlecić innemu pracownikowi, np. pracownikowi komórki kadrowo-płacowej. Ze względu na wrażliwy charakter sprawy powinna być to osoba, która cieszy się dobrą opinią i budzi zaufanie, a także zna zasady przeprowadzania kontroli oraz przepisy o ochronie danych osobowych.

Pracodawca może także zlecić przeprowadzenie kontroli firmie zewnętrznej. W takim przypadku umowa zawarta pomiędzy pracodawcą a podmiotem zewnętrznym powinna określać zakres i cel przetwarzania danych osobowych, które są niezbędne 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.

Kto wystawia upoważnienie do przeprowadzenia kontroli

Kontrolę może przeprowadzić osoba, która otrzyma imienne upoważnienie zgodne ze wzorem określonym w rozporządzeniu (załącznik nr 1).

Upoważnienie jest ważne razem z legitymacją pracowniczą albo dokumentem tożsamości, których numer i data wydania powinny być podane w upoważnieniu.

Pracodawca ma obowiązek wystawić imienne upoważnienie również osobie przeprowadzającej kontrolę zleconą zewnętrznemu podmiotowi.

Kogo pracodawca może skontrolować

Pracodawca może skontrolować pracownika, któremu wypłaca:

- wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy z powodu choroby (na podstawie art. 92 Kodeksu pracy),
- zasiłek chorobowy z ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego,
- zasiłek opiekuńczy,
- świadczenie rehabilitacyjne z ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego.

Kontrola może być zlecona bez względu na wskazania lekarskie, że „chory powinien leżeć” czy „chory może chodzić”.

Kontrola może dotyczyć zarówno pracownika, jak i innego ubezpieczonego, np. osoby wykonującej pracę na podstawie umowy zlecenia.

Do kontroli pracodawca może typować w szczególności osoby, które:

- korzystają często z krótkotrwałych zwolnień lekarskich od pracy,
- otrzymują kolejne zwolnienia lekarskie od różnych lekarzy,
- korzystają z kolejnych okresów zasiłkowych,
- były już pozbawione prawa do wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy z powodu choroby, zasiłku chorobowego lub zasiłku opiekuńczego albo świadczenia rehabilitacyjnego w związku z niewłaściwym wykorzystywaniem zwolnień od pracy,
- wnioskuje naprzemiennie i z dużą częstotliwością o zasiłek chorobowy i zasiłek opiekuńczy,
- po wystawieniu przez lekarza orzecznika ZLA/K otrzymują kolejne zwolnienia lekarskie,
- podejrzewa się, że w czasie zwolnienia od pracy wykonują pracę zarobkową lub podejmują aktywność niezgodnie z jego celem.

Jakie są ogólne zasady przeprowadzania kontroli

Kontrolujący rozpoczyna kontrolę od okazania osobie kontrolowanej imiennego upoważnienia oraz dokumentu wpisanego w upoważnieniu.

Kontrola powinna być przeprowadzona:

- z wykorzystaniem środków adekwatnych i proporcjonalnych do celu kontroli,
- z poszanowaniem prywatności osoby kontrolowanej oraz innych osób przebywających w miejscu kontroli,
- w sposób wolny od ryzyka pogorszenia się stanu zdrowia osoby kontrolowanej i zakłócania procesu jej leczenia lub rekonwalescencji,
- w czasie niezbędnym do dokonania ustaleń z kontroli,
- 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 jej niezdolność do pracy.

Jakie mają uprawnienia osoby przeprowadzające kontrolę

Kontrolujący ma prawo do:

- 1) wstępu do miejsca, gdzie przeprowadza kontrolę,
- 2) legitymowania osoby kontrolowanej, aby ustalić jej tożsamość,
- 3) uzyskiwania informacji od osoby kontrolowanej, jej płatnika składek lub jej lekarza leczącego, jeżeli jest to uzasadnione celem prowadzonej kontroli.

Jakie są obowiązki osoby przeprowadzającej kontrolę i osoby kontrolowanej

Kontrolujący jest zobowiązany do:

- 1) okazania osobie kontrolowanej lub osobie przebywającej w miejscu przeprowadzania kontroli legitymacji służbowej albo pracowniczej oraz upoważnienia do przeprowadzenia kontroli;
- 2) poinformowania osoby kontrolowanej o jej prawach, w tym o możliwości zgłoszenia zastrzeżeń

- do protokołu kontroli;
- 3) zachowania w tajemnicy wszelkich informacji dotyczących prywatności osoby kontrolowanej pozyskanych w czasie kontroli.

Osoba kontrolowana ma obowiązek:

- 1) umożliwić przeprowadzenie kontroli;
- 2) udostępnić kontrolującemu informacje, które dotyczą kontroli;
- 3) składania wyjaśnień w zakresie kontroli na żądanie kontrolującego.

Jakie są terminy przeprowadzania kontroli

Kontrole pracodawca powinien przeprowadzać w miarę potrzeby – bez ustalania z góry stałych jej terminów. Może je przeprowadzać częściej w okresach, w których wzrasta liczba pracowników korzystających ze zwolnień od pracy z powodu choroby lub sprawowania opieki.

Gdzie są przeprowadzane kontrole

Kontrolę przeprowadza się w:

- miejscu zamieszkania,
- miejscu czasowego pobytu w okresie orzeczonej niezdolności do pracy z powodu choroby, który podawany jest w zaświadczeniu lekarskim e-ZLA,
- miejscu pracy osoby kontrolowanej lub w miejscu wykonywania przez nią pozarolniczej działalności lub
- innym miejscu, jeżeli jest to konieczne ze względu na cel kontroli.

Na czym polega kontrola prawidłowości wykorzystywania zwolnienia od pracy

Zwolnienie od pracy z powodu choroby

Kontrola prawidłowości wykorzystywania zwolnienia od pracy z powodu choroby polega na ustaleniu, czy pracownik w okresie orzeczonej niezdolności do pracy:

- nie wykonuje pracy zarobkowej lub
- nie podejmuje aktywności niezgodnej z celem zwolnienia.

Pracą zarobkową jest każda czynność mająca charakter zarobkowy, niezależnie od stosunku prawnego będącego podstawą jej wykonania, z wyłączeniem czynności incydentalnych, których podjęcia w okresie zwolnienia od pracy wymagają istotne okoliczności. **Istotną okolicznością nie może być polecenie pracodawcy.**

Aktywnością niezgodną z celem zwolnienia od pracy są wszelkie działania utrudniające lub wydłużające proces leczenia lub rekonwalescencję, z wyłączeniem zwykłych czynności dnia codziennego lub czynności incydentalnych, których podjęcia w okresie zwolnienia od pracy wymagają istotne okoliczności.

Okoliczności, które powodują utratę prawa do zasiłku, są to dwie niezależne od siebie przesłanki, które nie muszą występować łącznie.

Zwolnienie od pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki

Kontrola prawidłowości wykorzystywania zwolnień od pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny polega na ustaleniu, czy pracownik w okresie orzeczonej niezdolności do pracy

- nie wykonuje pracy zarobkowej lub
- nie podejmuje aktywności niezgodnej z jego celem,
- mieszka z innymi członkami rodziny, którzy pozostają z nim we wspólnym gospodarstwie domowym i mogą zapewnić opiekę dziecku lub choremu członkowi rodziny. Nie dotyczy to opieki nad chorym dzieckiem w wieku do 2 lat)⁴.

Za członka rodziny, który może zapewnić opiekę nie uważa się:

- osoby całkowicie niezdolnej do pracy,
- osoby chorej,
- osoby, która jest niesprawna fizycznie lub psychicznie ze względu na swój wiek,
- osoby prowadzącej gospodarstwo rolne,
- pracownika odpoczywającego po pracy na nocnej zmianie,
- osoby prowadzącej działalność pozarolniczą, która nie może regulować swojego czasu pracy w sposób dowolny (ma ustalone godziny pracy),
- osoby, która nie jest zobowiązana do sprawowania opieki na podstawie przepisów Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego, jeśli odmawia ona sprawowania opieki, np. babci dziecka, jeżeli odmawia opieki nad chorym dzieckiem (nawet jeżeli opiekuje się nim, gdy jest zdrowe).

Jakie czynności pracownik może wykonywać w czasie zwolnienia od pracy

Osoba niezdolna do pracy z powodu choroby niezależnie od tego, czy lekarz leczący w zaświadczeniu lekarskim wskazał, że „chory powinien leżeć” albo, że „chory może chodzić”, powinna powstrzymać się od wykonywania pracy zarobkowej lub aktywności niezgodnych z celem zwolnienia o pracy, tj. działań utrudniających lub wydłużających proces leczenia lub rekonwalescencję. Z wyłączeniem zwykłych czynności dnia codziennego lub czynności incydentalnych, których podjęcia w czasie zwolnienia od pracy wymagają istotne okoliczności. Czas zwolnienia – osoba niezdolna do pracy - powinna wykorzystać na powrót do zdrowia, może wykonywać czynności związane ze stanem zdrowia (np. może udać się do apteki, na badania zlecone przez lekarza, wizytę u lekarza, rehabilitację).

W czasie zwolnienia osoba niezdolna do pracy może też wykonywać:

- **zwykłe czynności życia codziennego** (np. może udać się po codzienne zakupy żywności, odprowadzić dziecko do przedszkola), głównie wtedy, gdy jest osobą samotną i nie może liczyć na pomoc ze strony innych osób, a wykonywanie przez nią czynności życia codziennego w okresie niezdolności do pracy jest nieuniknione,

- **czynności incydentalne**, których podjęcia w okresie zwolnienia od pracy wymagają istotne okoliczności:
 - związane z pracą zarobkową np. jednorazowe podpisanie dokumentów, do podpisania którego nikt inny nie został upoważniony (nie może to być polecenie pracodawcy),
 - nie związane z pracą zarobkową (np. udział w pogrzebie osoby bliskiej, załatwianie sprawy urzędowej, której nie da się przełożyć).

Te okoliczności nie mogą stanowić podstawy do pozbawienia prawa do zasiłku chorobowego.

Przykład

Pracodawca przeprowadził kontrolę prawidłowości wykorzystywania przez pracownika zwolnienia od pracy wystawionego na okres od 5 do 20 maja. Za okres tego zwolnienia pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy. Zaświadczenie lekarskie zawierało adnotację „chory powinien leżeć”. Osoby przeprowadzające kontrolę zastały pracownika malującego ogrodzenie przed domem. W związku z tym, że czynność ta nie jest niezbędną czynnością życia codziennego, pracownik wykorzystywał zwolnienie od pracy niezgodnie z jego celem, co odnotowano w protokole i pracownik nie otrzymał zasiłku chorobowego za cały okres zwolnienia lekarskiego, tj. za okres od 5 do 20 maja.

Wyjście na spacer w ramach rekonwalescencji – w okresie zwolnienia lekarskiego z adnotacją lekarza „chory może chodzić” – jest okolicznością usprawiedliwiającą nieobecność osoby kontrolowanej podczas kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnienia od pracy. Taka okoliczność nie pozbawia tej osoby prawa do zasiłku chorobowego. Spacer, zwłaszcza zalecony przez lekarza, nie jest działaniem sprzecznym z celem zwolnienia od pracy. Jednak, adnotacja lekarza wskazująca, że „chory może chodzić” nie oznacza, że ubezpieczony w okresie zwolnienia od pracy może wykonywać uciążliwe czynności, a w szczególności pracować albo wyjechać na wycieczkę⁵.

W przypadku zwolnień od pracy w związku z koniecznością sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny, nie uważa się, że pracownik wykorzystywał zwolnienie od pracy niezgodnie z jego celem, jeśli wykonywał zwykłe czynności życia codziennego w zastępstwie osoby, nad którą sprawuje opiekę, np. udał się na zakupy żywnościowe dla tej osoby czy odebrał z przedszkola dziecko tej osoby.

Przykład

Pracodawca zlecił przeprowadzenie kontroli, czy pracownica prawidłowo wykorzystuje zwolnienie od pracy wystawione na okres od 5 do 20 czerwca, za który przysługuje jej zasiłek chorobowy. W zaświadczeniu lekarskim jest adnotacja: „chory może chodzić”.

W trakcie kontroli ustalono, że pracownica czynnie uczestniczyła w zawodach sportowych, co osoby kontrolujące ujęły w protokole. Pracownica wniosła do protokołu zastrzeżenia, stwierdzając, że wychodzenia z domu i uczestnictwa w zawodach sportowych lekarz leczący nie zabronił i to nie wykracza poza wskazanie lekarskie „chory może chodzić”. oddział ZUS uzyskał opinię od lekarza leczącego, że dana aktywność nie była zalecana, ponieważ mogła wpłynąć na pogorszenie stanu zdrowia pracownicy. W związku z tym, oddział ZUS wydał decyzję o odmowie prawa do zasiłku chorobowego za cały okres objęty zaświadczeniem lekarskim, tj. od 5 do 20 czerwca.

Co należy rozumieć przez wykonywanie pracy zarobkowej w okresie orzeczonej niezdolności do pracy

Przez wykonywanie pracy zarobkowej w okresie orzeczonej niezdolności do pracy należy rozumieć każdą czynność mającą charakter zarobkowy, niezależnie od stosunku prawnego będącego podstawą jej wykonania, z wyłączeniem czynności incydentalnych, których podjęcia w okresie zwolnienia od pracy wymagają istotne okoliczności. Istotną okolicznością nie może być polecenie pracodawcy.

Podstawowym celem zwolnienia od pracy z powodu choroby jest leczenie i regeneracja zdrowia pracownika, a finalnie odzyskanie przez niego zdolności do pracy. Zatem pracownik okres zwolnienia od pracy powinien wykorzystać na powrót do zdrowia. Celem świadczeń wypłacanych z ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego jest zapewnienie środków finansowych, których osoba niezdolna do pracy nie może uzyskać z powodu choroby albo konieczności sprawowania opieki nad członkiem rodziny. Wykonywanie pracy zarobkowej w okresie zwolnienia od pracy z powodu choroby lub opieki jest zatem niezgodne z celem tego zwolnienia.

Pracą zarobkową jest każda czynność wykonywana w celu uzyskania dochodu (wynagrodzenia) niezależnie od tego na jakiej podstawie prawnej jest wykonywana. Pracą zarobkową będzie wykonywanie pracy na podstawie umowy o pracę, umowy cywilnoprawnej, w formie działalności gospodarczej lub innej, której celem jest osiągnięcie zarobku.

Wyjątkowo osoba przebywając na zwolnieniu lekarskim może podejmować czynności incydentalne związane z pracą zarobkową, których podjęcia w okresie zwolnienia od pracy wymagają istotne okoliczności. Czynnością taką może być zatem czynność sporadyczna i krótkotrwała, wymuszona wyjątkową sytuacją, ale przede wszystkim nie może mieć charakteru „wykonywania pracy”. Ponadto, wykonanie czynności incydentalnej w okresie orzeczonej niezdolności do pracy **nie może wynikać z polecenia pracodawcy**.

W przypadku ustalenia, że w okresie orzeczonej niezdolności do pracy były wykonywane czynności związane z pracą zarobkową może zaistnieć konieczność wyjaśnienia, czy podejmowanie czynności miały charakter

incydentalny, których podjęcia w okresie zwolnienia od pracy wymagały istotne okoliczności. Ponadto może okazać się konieczne ustalenie, czy określone działania nie spełniały przesłanek podejmowania aktywności niezgodnej z celem zwolnienia od pracy.

Jakie są konsekwencje nieobecności pracownika pod adresem wskazanym w zaświadczeniu lekarskim (albo innym zgłoszonym przez pracownika)

Pracownik w czasie wizyty lekarskiej jest zobowiązany przekazać lekarzowi, który wystawia zaświadczenie lekarskie, swój adres pobytu w okresie czasowej niezdolności do pracy, jeżeli różni się on od jego adresu zamieszkania. Pracownik ma także obowiązek poinformować pracodawcę oraz ZUS o zmianie swojego miejsca pobytu w trakcie niezdolności do pracy w ciągu 3 dni od tej zmiany. Informacja może być przekazana za pośrednictwem eZUS, telefonicznie, mailem lub pocztą. Jeżeli informacja jest przekazywana za pośrednictwem poczty, datą poinformowania pracodawcy o takiej zmianie jest data nadania przesyłki.

Przykład

Pracownik mieszkający w Warszawie był niezdolny do pracy z powodu choroby w okresie od 8 do 30 czerwca. W Warszawie znajduje się również siedziba pracodawcy. Pracodawca 10 czerwca przeprowadził kontrolę, czy pracownik prawidłowo wykorzystuje zwolnienie od pracy w miejscu swojego zamieszkania, czyli pod adresem podanym w zaświadczeniu lekarskim. Osoby kontrolujące nie zastały pracownika w domu. 15 czerwca do pracodawcy wpłynęło pismo, które pracownik wysłał za pośrednictwem poczty 12 czerwca. W piśmie pracownik poinformował pracodawcę, że 9 czerwca wyjechał do swojej siostry, która mieszka w Radomiu i będzie u niej przebywał do końca orzeczonej niezdolności do pracy. Pracownik podał adres swojej siostry.

W związku z tym, że pracownik poinformował swojego pracodawcę o zmianie miejsca pobytu w czasie zwolnienia od pracy w ciągu 3 dni od tej zmiany, pracodawca przyjął wyjaśnienia pracownika za wystarczające do usprawiedliwienia jego nieobecności w trakcie kontroli i nie uznał, że pracownik nieprawidłowo wykorzystywał zwolnienie od pracy.

Jeżeli pracownik nie przekazałby lekarzowi informacji o swoim miejscu pobytu w czasie zwolnienia od pracy, które jest inne niż adres zamieszkania, albo nie poinformowałby pracodawcy oraz ZUS o zmianie miejsca pobytu w trakcie niezdolności do pracy w terminie 3 dni od tej zmiany, a osoby w czasie kontroli by nie zastały go pod adresem wskazanym w zaświadczeniu lekarskim, ale nie ma innych okoliczności wskazujących na nieprawidłowe wykorzystywanie zwolnienia od pracy, to nie można uznać, że nieprawidłowo wykorzystał zwolnienie od pracy.

Taki błąd nie ma związku ze stanem zdrowia ani z powodami udzielenia zwolnienia i nie świadczy o tym, że ubezpieczony nie był faktycznie chory.

Przykład

Pracodawca zlecił kontrolę, czy pracownik prawidłowo wykorzystuje zwolnienie od pracy w miejscu jego zamieszkania, ponieważ taki adres był zamieszczony w wystawionym zaświadczeniu lekarskim. Osoby kontrolujące nie zastały pracownika w domu i zwróciły się do pracownika, aby wyjaśnił przyczynę tej nieobecności. Pracownik poinformował, że na czas swojej choroby wyjechał do rodziców, którzy mieszkają w innej miejscowości.

Pracownik nie poinformował pracodawcy o zmianie miejsca pobytu w trakcie niezdolności do pracy. Jeżeli osoby kontrolujące nie stwierdziły innych okoliczności świadczących o niewłaściwym wykorzystywaniu zwolnienia od pracy, to pracownik ma prawo do wynagrodzenia za czas choroby lub do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego.

Jeśli kontrola była przeprowadzona w miejscu pobytu ubezpieczonego wskazanym w zaświadczeniu lekarskim lub miejscu zamieszkania i osoby kontrolujące nie zastały ubezpieczonego, kontrolę należy w miarę możliwości ponowić. Dodatkowo trzeba zwrócić się do pracownika, by wyjaśnił przyczyny tej nieobecności. Nieobecność w miejscu pobytu lub w miejscu zamieszkania w czasie przeprowadzania kontroli nie musi oznaczać niewłaściwego wykorzystywania zwolnienia od pracy. Jeżeli pracownik poda uzasadniony powód swojej nieobecności, np. wizyta u lekarza, odbywanie rehabilitacji itp., nie można uznać, że zwolnienie od pracy było wykorzystywane nieprawidłowo.

Przykład

Pracownik był niezdolny do pracy z powodu choroby od 20 do 30 kwietnia. Pracodawca postanowił skontrolować, czy prawidłowo wykorzystuje zwolnienie od pracy. Osoba z upoważnieniem wystawionym przez pracodawcę do przeprowadzenia kontroli udała się 24 kwietnia do miejsca zamieszkania pracownika i go nie zastała w domu. W następnym dniu pracownik przebywał w domu i wyjaśnił, że w poprzednim dniu był na badaniu USG. Na dowód przedstawił wynik badania wykonanego 24 kwietnia. Pracodawca zatem nie stwierdził okoliczności uzasadniających pozbawienie pracownika prawa do zasiłku chorobowego.

Ważne! Jeżeli pracownik odmawia wyjaśnień co do przyczyn swojej nieobecności w czasie kontroli, uznaje się, że niewłaściwie wykorzystywał zwolnienie od pracy.

Protokół kontroli

Kontrola kończy się sporządzeniem protokołu kontroli zgodnie ze wzorem nr 2 określonym w rozporządzeniu. Protokół powinien być sporządzony w każdym przypadku, tj. w przypadku gdy:

- nie stwierdzono nieprawidłowości w wykorzystywaniu zwolnienia od pracy,
- stwierdzono nieprawidłowość w wykorzystywaniu zwolnienia od pracy.

Protokołu kontroli nie sporządza się, jeżeli pracownika nie było w miejscu kontroli. Wówczas należy spisać notatkę, a następnie wyjaśnić, dlaczego nie było pracownika w miejscu kontroli (jeśli zgodnie

z zaświadczeniem lekarskim powinien być pod wskazanym adresem).

Osoba kontrolująca sporządza protokół kontroli w dwóch egzemplarzach. Jeden z nich otrzymuje osoba kontrolowana.

Protokół kontroli powinien zawierać:

- 1) oznaczenie płatnika składek;
- 2) datę, godzinę i miejsce przeprowadzenia kontroli;
- 3) dane osoby kontrolowanej: imię i nazwisko; numer PESEL (jeśli nie nadano numeru PESEL – datę urodzenia, rodzaj, serię i numer dokumentu tożsamości); miejsce zamieszkania lub pobytu; miejsce pracy;
- 4) dane osób kontrolujących: imię i nazwisko, numer legitymacji pracowniczej lub dokumentu tożsamości i datę wydania tego dokumentu – w przypadku kontroli realizowanej przez płatnika składek;
- 5) okres orzeczonej niezdolności do pracy albo okres konieczności sprawowania opieki;
- 6) numer zaświadczenia lekarskiego o czasowej niezdolności do pracy albo oznaczenie decyzji o przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego;
- 7) imię i nazwisko lekarza, który wydał zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy;
- 8) opis dokonanych ustaleń,
- 9) pouczenie o prawie do złożenia zastrzeżeń;
- 10) podpis osoby kontrolowanej;
- 11) wzmiankę o odmowie podpisania protokołu przez osobę kontrolowaną, jeżeli taka sytuacja nastąpi;
- 12) podpis osoby kontrolującej.

Protokół powinien zawierać fakty ustalone podczas kontroli, a w szczególności:

- czy pracownik wykonywał pracę albo inne czynności, które świadczyłyby o niewłaściwym wykorzystywaniu zwolnienia od pracy,
- czy w czasie kontroli były obecne inne osoby oraz
- inne istotne obserwacje kontrolującego.

Jeżeli kontrolujący po przeprowadzeniu kontroli stwierdzi, że protokół kontroli wymaga zmiany, to powinien sporządzić aneks (przykładowy wzór aneksu stanowi załącznik nr 3) i przesyłać go do osoby kontrolowanej.

Osoba kontrolowana ma prawo złożyć zastrzeżenia do zawartych ustaleń w protokole lub aneksie kontroli w ciągu 7 dni od dnia, w którym otrzyma protokół kontroli lub jego aneks, wskazując równocześnie stosowne środki dowodowe.

Zastrzeżenia osoby kontrolowanej rozpatruje ZUS.

Jeżeli pracodawca przeprowadził kontrolę i sporządził protokół kontroli oraz ewentualnie aneks, z których wynika, że zwolnienie od pracy było wykorzystywane nieprawidłowo, to pracodawca powinien niezwłocznie przekazać te dokumenty do oddziału ZUS właściwego ze względu na siedzibę płatnika składek.

Dokumenty powinny być przekazane łącznie ze zgłoszonymi zastrzeżeniami.

O sposobie rozpatrzenia zastrzeżeń osobę kontrolowaną ZUS informuje na piśmie.

Jeżeli aneks do protokołu kontroli sporządzi ZUS po rozpatrzeniu zastrzeżeń, wtedy osobie kontrolowanej nie przysługuje prawo do ponownego zgłoszenia zastrzeżeń.

ZUS na podstawie protokołu kontroli, z których wynika, że zwolnienie od pracy było wykorzystywane niezgodnie z jego celem, rozpoczyna postępowanie w sprawie odmowy prawa do zasiłku chorobowego, zasiłku opiekuńczego lub świadczenia rehabilitacyjnego. Dlatego, jeżeli podczas kontroli płatnik składek stwierdził nieprawidłowe wykorzystywanie zwolnienia od pracy, za który przysługuje ww. świadczenie, powinien w każdym przypadku przekazać protokół kontroli do ZUS w celu wydania decyzji, niezależnie od tego, czy zostały zgłoszone zastrzeżenia.

Ważne! Jeżeli kontrola dotyczyła niezdolności do pracy, za który przysługuje wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy na podstawie art. 92 k.p. (wynagrodzenie wypłacane ze środków pracodawcy), to ZUS rozpatrzy zastrzeżenia, ale nie wyda decyzji w sprawie uprawnień do tego wynagrodzenia. O sposobie rozpatrzenia zastrzeżeń poinformuje na piśmie. Jeżeli podczas kontroli płatnik składek stwierdził nieprawidłowe wykorzystywanie zwolnienia od pracy, za który przysługuje ww. wynagrodzenie, ale pracownik nie zgłosił zastrzeżeń, to pracodawca nie przekazuje protokołu kontroli do ZUS (podejmuje decyzję we własnym zakresie).

Konsekwencje nieprawidłowego wykorzystywania zwolnienia od pracy

Pracownik, który na zwolnieniu lekarskim wykonuje pracę zarobkową albo podejmuje aktywność niezgodną z jego celem, traci prawo do⁶:

<ul style="list-style-type: none">wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy z powodu choroby (na podstawie art. 92 kodeksu pracy),zasiłku chorobowegozasiłku opiekuńczego	za cały okres objęty zwolnieniem lekarskim
<ul style="list-style-type: none">świadczenia rehabilitacyjnego	za cały miesiąc kalendarzowy, w którym pracownik wykonywał pracę zarobkową albo podejmował aktywność niezgodną z jego celem

Utrata prawa do wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy z powodu choroby

Jeżeli osoby kontrolujące stwierdzą, że pracownik pracuje zarobkowo lub podejmuje aktywność niezgodną z celem zwolnienia w okresie, za który na podstawie art. 92 Kodeksu pracy pracownikowi przysługuje

wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy z powodu choroby, pracownik traci prawo do tego wynagrodzenia za cały okres niezdolności do pracy objęty tym zwolnieniem lekarskim zgodnie z art. 92 § 3 pkt 2 Kodeksu pracy.

Ważne! Okres, za który w wyniku kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnienia lekarskiego od pracy pozbawiono pracownika prawa do wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy z powodu choroby, jest wliczany do okresu 33 lub 14 dni, po upływie którego pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy.

Utrata prawa do zasiłku chorobowego

Zasiłek chorobowy nie przysługuje za cały okres objęty zaświadczeniem lekarskim, w czasie którego stwierdzono, że pracownik wykonywał pracę zarobkową lub podejmował aktywności niezgodnie z jego celem.

Przykład

Pracownica zachorowała i otrzymała zwolnienie lekarskie na okres od 8 do 19 kwietnia. Była to jej kolejna niezdolność do pracy w tym roku kalendarzowym, wcześniej wykorzystwała już okres 33 dni wypłaty wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy z powodu choroby. W wyniku kontroli przeprowadzonej 12 kwietnia stwierdzono, że pracownica udzielała odpłatnie korepetycji z języka angielskiego. Ponieważ pracownica w czasie zwolnienia od pracy wykonywała pracę zarobkową, osoby przeprowadzające kontrolę ujęły to w protokole. Na tej podstawie ZUS wydał decyzję o ustaniu zasiłku chorobowego za cały okres tego zwolnienia od pracy.

Przykład

Pracownica otrzymała zwolnienie lekarskie o niezdolności do pracy z powodu choroby na okres od 12 do 22 maja z adnotacją: „chory może chodzić”. Pracodawca 14 maja przeprowadził kontrolę, czy pracownik prawidłowo wykorzystuje to zwolnienie. Osoby kontrolujące zastały pracownicę w sklepie jej siostry przy przenoszeniu skrzynek z towarem, co opisały w protokole. Pracownica wyjaśniła, że pomagała siostrze nieodpłatnie. Pracownicy nie przysługują zasiłek chorobowy za cały okres zwolnienia od pracy, ponieważ podejmowała aktywności niezgodnie z celem zwolnienia.

Okres niezdolności do pracy, za który pozbawia się prawa do wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy z powodu choroby i zasiłku chorobowego z powodu niewłaściwego wykorzystywania zwolnienia od pracy, wlicza się do okresu zasiłkowego, tj. do okresu, przez który pracownikowi przysługują świadczenia z tytułu niezdolności do pracy z powodu choroby⁷.

Przykład

Pracownik był niezdolny do pracy z powodu choroby i otrzymał wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy z powodu choroby od 11 do 24 lutego (14 dni) oraz zasiłek chorobowy od 25 lutego do 28 kwietnia (63 dni). Okres zasiłkowy wynosił łącznie 77 dni.

Kolejne zwolnienie lekarskie otrzymał na okres od 29 kwietnia do 10 maja (12 dni). Pracodawca zlecił przeprowadzenie kontroli, czy pracownik prawidłowo wykorzystuje to zwolnienie od pracy.

W trakcie przeprowadzonej kontroli 6 maja zastano pracownika w prowadzonej przez niego firmie, gdzie nadzorował pracę swoich pracowników. Te ustalenia opisano w protokole.

Pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego za cały okres zwolnienia od pracy, tj. od 29 kwietnia do 10 maja, ponieważ w czasie tego zwolnienia wykonywał pracę zarobkową. Okres, za który pracownik nie otrzymał zasiłku chorobowego został doliczony do okresu zasiłkowego, który wynosi łącznie 89 dni (77+12).

Ważne!

Jeśli zwolnienie lekarskie obejmuje okres pobytu w szpitalu i okres niezdolności do pracy po wypisaniu ze szpitala, utrata prawa do zasiłku chorobowego dotyczy tylko okresu niezdolności do pracy po wypisaniu ze szpitala. Takie stanowisko zaprezentował Sąd Najwyższy⁸.

Co ma wpływ na utratę prawa do zasiłku opiekuńczego

Tak jak w przypadku zasiłku chorobowego, pracownik utraci prawo do zasiłku opiekuńczego za cały okres objęty zwolnieniem od pracy, w czasie którego pracowałby zarobkowo, podejmował aktywności niegodne z jego celem albo gdy poza nim jest inny członek rodziny, który pozostaje we wspólnym gospodarstwie domowym i mógłby zapewnić opiekę dziecku (nie dotyczy to chorego dziecka do lat 2) lub choremu członkowi rodziny.

Przykład

Ubezpieczony, który wykonuje pracę na podstawie umowy zlecenia i jest objęty ubezpieczeniem chorobowym, otrzymał zwolnienie lekarskie na okres od 18 do 29 marca w związku z koniecznością sprawowania przez niego opieki nad chorym dzieckiem w wieku 3 lat. Pracodawca (zleceniodawca) przeprowadził kontrolę prawidłowości wykorzystywania tego zwolnienia od pracy, podczas której ustalono, że chorym dzieckiem opiekuje się żona ubezpieczonego, ponieważ jest na urlopie wychowawczym. Ustalenia te zostały zapisane w protokole. Na tej podstawie ubezpieczony utracił prawo do zasiłku opiekuńczego za cały okres zwolnienia od pracy.

Co ma wpływ na utratę prawa do świadczenia rehabilitacyjnego

Jeżeli podczas kontroli stwierdzono, że ubezpieczony w okresie świadczenia rehabilitacyjnego wykonywał

pracę zarobkową albo podejmował aktywność niezgodną z celem, na jaki je przyznano, to ubezpieczony traci prawo do tego świadczenia za miesiąc kalendarzowy, w trakcie którego miała miejsce jedna z tych okoliczności.

Przykład

Pracownikowi przyznano świadczenie rehabilitacyjne na 3 miesiące, od 1 maja do 31 lipca br. W czasie kontroli przeprowadzonej 25 czerwca stwierdzono, że pracownik pracował przy budowie swojego domu. Odnotowano to w protokole. Na tej podstawie Zakład wydał decyzję w sprawie ustania prawa do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od 1 do 30 czerwca, czyli za miesiąc, w którym stwierdzono, że niewłaściwie wykorzystywał przyznane świadczenie.

Kto wystawia decyzje w sprawie utraty uprawnień do zasiłku

Oddziały ZUS wydają decyzje w sprawach związanych z kontrolą prawidłowości wykorzystywania zwolnień od pracy przeprowadzaną przez płatnika składek, gdy:

- płatnik składek ustalił nieprawidłowe wykorzystywanie zwolnienia od pracy,
- płatnik składek ma wątpliwości co do ustaleń kontroli,
- występuje o to ubezpieczony lub płatnik składek.

Jeżeli płatnik składek po przeprowadzonej kontroli ustalił nieprawidłowe wykorzystywanie zwolnienia od pracy powinien przekazać do ZUS protokół kontroli w celu wydania decyzji. Dotyczy to również sytuacji, gdy pracownik nie zgłosił zastrzeżeń. Jeżeli zgłosił zastrzeżenia, to najpierw ZUS rozpatrzy zgłoszone zastrzeżenia, a następnie – jeśli zwolnienie od pracy było wykorzystywane nieprawidłowo – wyda decyzję w sprawie ustania prawa do zasiłku chorobowego, zasiłku opiekuńczego lub świadczenia rehabilitacyjnego.

Jeżeli płatnik składek po przeprowadzonej kontroli ma wątpliwości, czy ubezpieczony wykorzystał zwolnienie od pracy niezgodnie z jego celem, może zwrócić się do oddziału ZUS właściwego według siedziby płatnika składek, aby to rozstrzygnął. Gdy będzie to niezbędne, oddział ZUS zwróci się do lekarza, który wystawił zwolnienie lekarskie lub lekarza orzecznika ZUS, aby ocenili, czy osoba kontrolowana niewłaściwie wykorzystywała zwolnienie od pracy. W razie sporu z ubezpieczonym oddział ZUS wydaje decyzję rozstrzygającą o uprawnieniach do zasiłku. Decyzja zawiera pouczenie o przysługujących ubezpieczonemu środkach odwoławczych. Ubezpieczony może złożyć odwołanie od decyzji do sądu rejonowego – sądu pracy i ubezpieczeń społecznych.

Jaki jest inny tryb odebrania prawa do świadczeń z powodu nieprawidłowego wykorzystywania zwolnień od pracy

Pracodawca może uzyskać informację o tym, czy pracownik niewłaściwie wykorzystywał zwolnienie od pracy np., że wykonywał pracę zarobkową lub podejmował aktywność niezgodną z celem zwolnienia, nie tylko w wyniku przeprowadzonej kontroli, ale również w inny sposób np. uzyska informację,

że pracownik podczas zwolnienia od pracy z powodu choroby remontuje mieszkanie. Niezależnie od tego, czy taka sytuacja nastąpi przed lub po wypłacie świadczenia, pracodawca powinien to zweryfikować. Jeżeli po weryfikacji okaże się, że pracownik niewłaściwie wykorzystywał zwolnienie od pracy albo pracodawca ma wątpliwości w tym zakresie, powinien zwrócić się do oddziału ZUS właściwego według siedziby płatnika składek, aby ustalił, czy ubezpieczony ma prawo do zasiłku. W piśmie powinien przedstawić pozyskane informacje oraz załączyć do sprawy wszystkie zgromadzone w tej sprawie dokumenty.

Dochodzenie zwrotu zasiłku z powodu niewłaściwego wykorzystania zwolnienia od pracy

Jeżeli pracodawca wypłacił zasiłek chorobowy, zasiłek opiekuńczy albo świadczenie rehabilitacyjne, a w wyniku kontroli ustalił nieprawidłowe wykorzystanie zwolnień lekarskich od pracy, to płatnik składek powinien przekazać protokół kontroli wraz z innymi dokumentami, jeśli zostały zgromadzone w sprawie do oddziału ZUS w celu wydania decyzji w sprawie ustania prawa do zasiłku chorobowego, zasiłku opiekuńczego lub świadczenia rehabilitacyjnego oraz zobowiązującej ubezpieczonego do zwrotu nienależnie pobranego świadczenia. Decyzja zawiera pouczenie o przysługujących ubezpieczonemu środkach odwoławczych. Ubezpieczony może złożyć odwołanie od decyzji do sądu rejonowego – sądu pracy i ubezpieczeń społecznych. Jeśli ubezpieczony zgadza się z wydaną decyzją, to powinien wpłacić należność zgodnie z informacjami zawartymi w decyzji. Płatnik składek nie koryguje dokumentów rozliczeniowych, w których to świadczenie było wykazane, ponieważ jest to zwrot ze strony ubezpieczonego.

Przykład

Pracownik otrzymał zaświadczenie lekarskie za okres od 20 grudnia poprzedniego roku do 21 stycznia bieżącego roku. Pracodawca wypłacił zasiłek chorobowy za ten okres. Okazało się, że pracownik 8 stycznia będąc w stanie nietrzeźwym spowodował wypadek samochodowy, co było udokumentowane. Na podstawie otrzymanej informacji pracodawca sporządził protokół kontroli i zwrócił się do oddziału ZUS, aby wydał decyzję w sprawie nienależnie pobranego świadczenia oraz zobowiązał pracownika do zwrotu wypłaconego zasiłku chorobowego. Pracodawca nie koryguje dokumentów rozliczeniowych za grudzień poprzedniego roku i styczeń bieżącego roku, w których był wykazany wypłacony pracownikowi zasiłek chorobowy.

WZÓR

....., dnia
(miejsce i data wystawienia upoważnienia)

.....
(oznaczenie jednostki organizacyjnej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych
albo płatnika składek)

UPOWAŻNIENIE

do przeprowadzenia kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień od pracy

Upoważniam Panią/Pana

.....
(imię, nazwisko)

legitymującą/-ego się legitymacją służbową¹⁾ albo legitymacją pracowniczą lub dokumentem tożsamości²⁾

.....
(numer legitymacji służbowej albo numer legitymacji pracowniczej lub numer dokumentu tożsamości oraz data wydania tego dokumentu)

do przeprowadzenia kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnienia od pracy.

Podstawa prawna do przeprowadzenia kontroli: art. 68 ust. 1-1d ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

.....
(podpis osoby udzielającej upoważnienia)

¹⁾ Dotyczy osoby upoważnionej do przeprowadzenia kontroli przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

²⁾ Dotyczy osoby upoważnionej do przeprowadzenia kontroli przez płatnika składek.

WZÓR

.....
(oznaczenie jednostki organizacyjnej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych
albo płatnika składek)

**PROTOKÓŁ KONTROLI
prawidłowości wykorzystywania zwolnień od pracy**

Kontrola prawidłowości wykorzystywania zwolnienia od pracy została przeprowadzona

w dniu o godz. W.....
(oznaczenie miejsca przeprowadzenia kontroli)

Dane osoby kontrolowanej:

1. Imię i nazwisko
2. Numer PESEL, a w razie gdy nie nadano numeru PESEL – data urodzenia, rodzaj, seria i numer dokumentu tożsamości
3. Miejsce zamieszkania lub pobytu
4. Miejsce pracy

Dane dotyczące orzeczonej niezdolności do pracy osoby kontrolowanej:

1. Okres orzeczonej niezdolności do pracy albo okres konieczności sprawowania opieki
.....
2. Numer zaświadczenia lekarskiego oraz imię i nazwisko lekarza, który wydał zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy¹⁾ albo oznaczenie decyzji o przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego²⁾

Dane osób kontrolujących :

.....
.....
(imię i nazwisko oraz numer legitymacji służbowej³⁾ albo numer legitymacji pracowniczej lub dokumentu tożsamości wraz z datą wydania⁴⁾ – zgodnie z upoważnieniem do przeprowadzenia kontroli)

Opis dokonanych ustaleń:

.....
.....
.....
.....

¹⁾W przypadku kontroli zwolnienia z powodu niezdolności do pracy, za które przysługuje zasiłek chorobowy lub zasiłek opiekuńczy.

²⁾W przypadku kontroli zwolnienia z powodu niezdolności do pracy, za które przysługuje świadczenie rehabilitacyjne.

³⁾W przypadku kontroli dokonywanej przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

⁴⁾W przypadku kontroli dokonywanej przez płatnika składek.

Pouczenie:

Może Pan/Pani w ciągu 7 dni od dnia otrzymania protokołu kontroli złożyć zastrzeżenia do ustaleń w nim zawartych. W zastrzeżeniach należy wskazać środki dowodowe, które będą je potwierdzać.

.....
(podpis osoby kontrolowanej)

.....
(podpis osoby kontrolującej)

W przypadku odmowy podpisania protokołu przez osobę kontrolowaną — wzmianka o tym fakcie:

.....
.....
.....
.....

Dane osoby kontrolowanej:

1. imię i nazwisko
2. adres:

Dane osoby kontrolującej:

.....
(imię i nazwisko oraz numer legitymacji służbowej albo numer legitymacji pracowniczej lub dokumentu tożsamości wraz z datą jej wydania zgodnie z upoważnieniem do przeprowadzenia kontroli)

**Aneks
do protokołu kontroli**

W wyniku przeprowadzonej analizy własnej protokołu kontroli wprowadza się do niego następujące zmiany:

.....
.....
(opis zmian w treści protokołu kontroli)

Aneks sporządzono w dwóch egzemplarzach, z których jeden doręczono/przesłano*osobie kontrolowanej.

Pouczenie:

Zmiany do protokołu kontroli dokonuje się przez wydanie aneksu do protokołu kontroli. Osoba kontrolowana ma prawo w terminie 7 dni od dnia otrzymania aneksu do protokołu kontroli złożyć zastrzeżenia do jego ustaleń, wskazując równocześnie stosowne środki dowodowe, na adres:

..... (adres do korespondencji)

Podstawa prawna:

art. 68e ust. 3 i 4 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (aktualny Dziennik Ustaw), zwana: „ustawą zasiłkową”.

.....
(podpis osoby kontrolującej)

Aneks do protokołu kontroli doręczono osobie kontrolowanej:

.....
(data i podpis odbierającego aneks)

Aneks do protokołu kontroli wysłano:

(format daty: dd-miesiąc-rrrr).

.....
(podpis osoby doręczającej/wysyłającej)

¹ Zgodnie z art. 18 ust. 6 ustawy zasiłkowej decyzję w sprawie świadczenia rehabilitacyjnego wydaje Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

² Zgodnie z art. 92 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, zwany: „Kodeks pracy” albo „k.p.” Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:

1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia - trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu;

2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży - w okresie wskazanym w pkt 1 - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia;

3) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów - w okresie wskazanym w pkt 1 - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.

³ Liczbę ubezpieczonych ustala się na każdy rok kalendarzowy według stanu na dzień 30 listopada poprzedniego roku, a w stosunku do płatników składek, którzy na ten dzień nie zgłaszali nikogo do ubezpieczenia chorobowego – według stanu na pierwszy miesiąc, w którym dokonali takiego zgłoszenia.

⁴ Nie dotyczy to sprawowania opieki nad chorym dzieckiem w wieku do 2 lat, w takim przypadku obecność innych członków rodziny nie pozbawia ubezpieczonego możliwości otrzymania zasiłku opiekuńczego.

⁵ Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 12 listopada 2002 r. sygn. akt III AUa 3189/01: „Adnotacja na zwolnieniu lekarskim o treści: «pacjent może chodzić» nie usprawiedliwia wykonywania pracy przez pracownika, którego taka adnotacja dotyczy. Taki zapis upoważnia go jedynie do wykonywania zwykłych czynności życia codziennego, np. poruszanie się po mieszkaniu, udanie się na zabieg czy kontrolę lekarską.”

⁶ Art. 17 ustawy zasiłkowej w przypadku zasiłku chorobowego oraz art. 17 w związku z art. 35 ust. 2 tej ustawy w przypadku zasiłku opiekuńczego.

⁷ Okres zasiłkowy wynosi maksymalnie 182 dni, a w przypadku niezdolności do pracy przypadającej na okres ciąży lub spowodowanej gruźlicą – 270 dni. Natomiast za okres niezdolności do pracy przypadający po ustaniu ubezpieczenia okres zasiłkowy wynosi maksymalnie 91 dni.

⁸ Wyrok SN z dnia 4 lipca 2000 r., II UKN 634/99: „Ubezpieczony, który w okresie zwolnienia lekarskiego prowadzi dotychczasową działalność gospodarczą nie traci za okres leczenia szpitalnego prawa do zasiłku chorobowego na podstawie art. 18 ust. 1 ustawy zasiłkowej.”