**Trochę prawa.**

 Kontrola prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy z powodu choroby lub konieczności sprawowania opieki, wynika z przepisu art. 68 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.(Dz. U. z 2010 r. nr 77, poz. 512 ze zm.)

 Szczegółowy tryb i zasady przeprowadzania kontroli określają przepisy rozporządzenia 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).

 Kontrola polega na ustaleniu, czy pracownik w okresie orzeczonej niezdolności do pracy nie wykonuje pracy zarobkowej albo czy nie wykorzystuje zwolnienia od pracy w sposób niezgodny z jego celem ( bez względu na to czy wskazania lekarskie zamieszczone na zaświadczeniu lekarskim - druku ZUS ZLA określa , że „chory powinien leżeć” lub „chory może chodzić”). W przypadku firmy zatrudniającej poniżej 20 ubezpieczonych, kontrole mogą przeprowadzać upoważnieni pracownicy ZUS. W firmach zatrudniających powyżej 20 ubezpieczonych, obowiązek kontroli spoczywa na płatniku składek – pracodawcy, który upoważnia osoby kontrolujące wg. następującego wzoru upoważnienia:

................................................. dnia ...................................

|  |
| --- |
| ................................................................................. (nazwa i adres pracodawcy) |

**UPOWAŻNIENIE**

Na podstawie art. 68 ust. 2 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. Nr 60, poz. 636) upoważniam niniejszym

Pana(ią) .................................................................................................................... do przeprowadzania kontroli prawidłowości wykorzystywania przez ubezpieczonych zwolnień lekarskich od pracy.

Upoważnienie jest ważne od dnia ....................................... r. łącznie z legitymacją pracowniczą nr ...................................

lub dokumentem tożsamości nr ....................................................................... wydanym dnia .................................................

|  |
| --- |
| ...................................................... (podpis pracodawcy) |

W przypadku gdy kontrolujący stwierdzi, że pracownik wykorzystuje zaświadczenie lekarskie od pracy niezgodnie z jego celem lub wykonuje w jego trakcie pracę zarobkową, sporządza protokół kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich według następującego wzoru:

|  |
| --- |
| ........................................................................... (nazwa i adres zakładu pracy) (pieczątka) |

**PROTOKÓŁ**

kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy, przeprowadzonej w dniu .............................

godz. .........................................

przez ...........................................................................................................................................................................

I. Dane dotyczące osoby kontrolowanej:

     1. Nazwisko i imię ..................................................................................................................................................

     2. Nr PESEL ..........................................................................................................................................................

     3. Miejsce zamieszkania ........................................................................................................................................

     4. Miejsce pracy .....................................................................................................................................................

     5. Okres orzeczonej niezdolności do pracy od ................................................... do .............................................

6. Numer zaświadczenia o czasowej niezdolności do pracy .................................................................................

     7. Nazwisko i imię lekarza, który wydał zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy ...................................

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

II. Ustalenia osób przeprowadzających kontrolę:

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

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

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

|  |
| --- |
| .........................................................(podpis(y) kontrolera(ów)) |

III. Ewentualne zastrzeżenia osoby kontrolowanej lub domowników:

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

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

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

|  |
| --- |
| .......................................................... (podpis) |

UWAGA: Protokół sporządza się tylko w przypadku stwierdzenia, że ubezpieczony niewłaściwie wykorzystywał
                zwolnienie lekarskie od pracy.

Podstawa prawna: 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).

**Skutki kontroli**. Pracownik, który w czasie niezdolności do pracy orzeczonej zaświadczeniem lekarskim wystawionym na druku ZUS ZLA:

- wykonuje pracę zarobkową,

- wykorzystuje to zwolnienie niezgodnie z jego celem,

może utracić prawo do zasiłku chorobowego. Zasiłek chorobowy nie przysługuje w takim przypadku za cały okres objęty zaświadczeniem lekarskim, w czasie którego została stwierdzona choćby jedna z powyższych okoliczności.

Zasady te dotyczą także wynagrodzenia z tytułu niezdolności do pracy z powodu choroby, wypłacanego na podstawie art. 92 Kodeksu pracy przez pracodawcę z jego środków za okres 33 dni, a w przypadku pracowników, którzy ukończyli 50 rok życia - za okres 14 dni niezdolności do pracy w roku kalendarzowym. A zatem pracodawca może przeprowadzić kontrolę prawidłowości wykorzystywania zwolnienia lekarskiego od pracy także za okres, za który pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas choroby wypłacane ze środków pracodawcy. Jeżeli zostanie ustalone, że pracownik w czasie niezdolności do pracy wykonuje pracę zarobkową lub wykorzystuje zwolnienie lekarskie od pracy niezgodnie z jego celem, może utracić prawo do wynagrodzenia za czas choroby za cały okres niezdolności do pracy objęty zaświadczeniem lekarskim ZUS ZLA.

**Miejsce kontroli**. Kontrolę przeprowadza się w miejscu zamieszkania lub pobytu ubezpieczonego (chorego) wskazanym na zaświadczeniem lekarskim ZUS ZLA. W przypadku stwierdzenia nieobecności ubezpieczonego (chorego), kontrola może być powtórzona. Nieobecność w miejscu zamieszkania lub pobytu w czasie przeprowadzania kontroli może być usprawiedliwiona w przypadku uzyskania informacji, że pracownik np. był z wizytą kontrolną u lekarza, realizował receptę w aptece, odbywał rehabilitację. W przypadku odmowy wyjaśnienia przyczyn nieobecności w domu w czasie kontroli albo nie udzielenia wyjaśnień w wyznaczonym terminie, pracodawca uzyskuje podstawę do odmowy prawa do wynagrodzenia za okres choroby.

 **Kontrola a przestrzeganie wskazań lekarskich**

„Wskazania lekarskie” wypisane na druku ZUS ZLA może być oznaczone cyfrą 1 („chory powinien leżeć”) lub cyfrą 2 („chory może chodzić”). Jeżeli chodzi o przypadek pierwszy, to nie budzi on właściwie żadnych wątpliwości. Wiadomo „leżeć” znaczy „leżeć”.

Przypadek drugi (przypominam – oznaczenie cyfrą 2 zalecenie „może chodzić”) jest bardziej skomplikowany.

W praktyce, ale i w orzecznictwie sądowym, powyższa adnotacja lekarza wcale nie oznacza, że pracownik w okresie zwolnienia lekarskiego może wykonywać uciążliwe czynności, a w szczególności wykonywać pracę. Taka adnotacja upoważnia niezdolnego do pracy pracownika do wykonywania zwykłych czynności życia codziennego np. takich jak: udanie się na zabiegi lecznicze, kontrolną wizytę lekarską czy po codzienne zakupy żywnościowe. W sytuacji, gdy z ustaleń kontroli wynika, że w okresie orzeczonej niezdolności do pracy pracownik wykonywał opisane powyżej czynności **nie można uznać, że wykorzystywał on zwolnienie lekarskie niezgodnie z jego celem.**

Nie może być także podstawą do pozbawienia prawa do świadczenia fakt wyjazdu na okres leczenia do rodziny, jeżeli pracownik wskazał pracodawcy miejsce pobytu.

 Zdarzyć się może i tak, że nieprawidłowe wykorzystanie zwolnienia lekarskiego może być , dla pracodawcy, powodem rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.  Do takiej sytuacji może dojść, gdy – zdaniem pracodawcy - pracownik poprzez swoje zachowanie niweczy cele zwolnienia, czyli nie odzyskuje zdolności dopracy poprzezswoją winę lub rażące niedbalstwo. Sąd Najwyższy kilkukrotnie już wskazywał, że pracownik przebywający na zwolnieniu lekarskim ma obowiązek wykonywać zalecenia lekarza oraz podejmować działania, które przywrócą mu zdrowie. Innymi słowy Sąd twierdzi, że pracownik ma obowiązek „kurowania się”, jeżeli jest na zwolnieniu lekarskim. Gdy tego jednak nie robi, a wręcz przeciwnie, podejmuje inne działania, takie jak np. praca zarobkowa, można uznać, że dochodzi do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych poprzez działalnie godzące w dobro pracodawcy i zakładu pracy oraz naruszenie obowiązku lojalności wobec pracodawcy. **Zawsze jednak takie sytuacje trzeba oceniać w związku z indywidualnym przypadkiem.**