

Aktualności kadrowe

Numer specjalny

Choroby pracowników – 39 pytań z praktyki

Jesień i zima są w wielu zakładach nazywane sezonem chorobowym. Jednak pracownicy chorują przez cały rok, przysparzając nieraz pracodawcom sporo kłopotów. Dlatego warto mieć pod ręką ten numer. Możesz zajrzeć do niego zawsze, gdy będziesz mieć wątpliwość dotyczącą m.in. rozliczania wynagrodzenia i zasiłku chorobowego, rozliczania i kontroli zwolnień chorobowych oraz... zwolnienia osoby długo chorującej.

W numerze:

I. Kiedy należy się wynagrodzenie chorobowe, a kiedy zasiłek chorobowy oraz kto je wypłaca? str. 1

II. Określanie podstawy i obliczanie wysokości wynagrodzenia i zasiłku chorobowego str. 3

III. Nieobecność chorobowa a czas pracy str. 7

IV. Dokumentacja dotycząca wypłaty wynagrodzenia i zasiłku chorobowego str. 9

V. Kontrola wykorzystywania zwolnień lekarskich str. 9

VI. Zwolnienie pracownika z powodu długotrwałej choroby str. 11

I. Kiedy należy się wynagrodzenie chorobowe, a kiedy zasiłek chorobowy oraz kto je wypłaca?

1. Ile dni wynagrodzenia chorobowego, a ile zasiłku?

Za czas niezdolności do pracy wskutek choroby trwającej łącznie do 33 dni w roku kalendarzowym pracownik ma prawo do wynagrodzenia finansowanego przez pracodawcę. Od 34. dnia przysługuje mu natomiast zasiłek chorobowy finansowany przez ZUS (z wyjątkiem, o którym mowa w odpowiedzi na kolejne pytanie).

2. Komu i od kiedy wypłaca się wynagrodzenie chorobowe przez 14 zamiast 33 dni?

Od 1 lutego 2009 r. skrócono z 33 do 14 dni okres wypłaty wynagrodzenia chorobowego w ciągu roku kalendarzowego dla pracowników, którzy, najpóźniej do końca poprzedniego roku kalendarzowego, ukończyli 50 lat. Takim pracownikom już od 15. (a nie od 34.) dnia choroby przysługuje zasiłek chorobowy.

Przykład

Przepis ten w 2009 r. dotyczy tych pracowników, którzy ukończyli 50 lat najpóźniej do 31 grudnia 2008 r. Natomiast tym pracownikom, którzy 50 lat ukończą między 1 stycznia a 31 grudnia 2009 r., wynagrodzenie chorobowe przez 14 dni należy wypłacać od 1 stycznia 2010 r. W 2009 r. mają prawo do wynagrodzenia za czas choroby przez pierwsze 33 dni choroby w ciągu roku, jak pozostali pracownicy.

Uwaga! Jeżeli przepisy płacowe obowiązujące u danego pracodawcy gwarantują np. wynagrodzenie za czas choroby finansowane przez pracodawcę za 33 dni niezdolności do pracy, bez względu na wiek pracownika, mają moc obowiązującą, jako bardziej korzystne dla pracownika niż przepisy powszechnie obowiązujące.

3. Po jakim czasie pracownik ma prawo do wynagrodzenia chorobowego (ile wynosi tzw. okres wyczekiwania)?

Aby pracownik mógł uzyskać wynagrodzenie za czas choroby, musi posiadać 30-dniowy okres wyczekiwania (czyli pozostawania w ubezpieczeniu chorobowym). Dotyczy to podwładnych, za których składka chorobowa jest odprowadzana po raz pierwszy, lub tych, u których nastąpiła przerwa w okresie ubezpieczenia chorobowego. Do okresu wyczekiwania wlicza się natomiast okres poprzedniego ubezpieczenia chorobowego, jeżeli:

- przerwa między okresami ubezpieczenia chorobowego nie przekroczyła 30 dni albo
- została spowodowana urlopem bezpłatnym lub wychowawczym.

Okres wyczekiwania nie ma zastosowania do:

- absolwentów szkół lub szkół wyższych, jeśli zostali objęci ubezpieczeniem chorobowym w ciągu 90 dni od ukończenia szkoły lub uzyskania dyplomu ukończenia studiów wyższych,

Kiedy należy się wynagrodzenie chorobowe...

- pracowników z co najmniej 10-letnim obowiązkowym ubezpieczeniem chorobowym (wliczając w to obowiązkowe ubezpieczenie społeczne przed 1 stycznia 1999 r., które dawało prawo do świadczeń chorobowych),
- pracowników, których niezdolność do pracy powstała w wyniku wypadku w drodze do pracy lub z pracy.

Tym osobom wynagrodzenie chorobowe wypłacasz od pierwszego dnia niezdolności do pracy.

Przykład

Absolwent szkoły średniej dostał pracę po 3 tygodniach od ukończenia szkoły. Po 2 tygodniach od podjęcia pracy złamał nogę. Ma zatem prawo do wynagrodzenia za czas choroby od pierwszego dnia niezdolności do pracy.

Przykład

Studentka ukończyła studia wyższe w czerwcu 2009 r. (w czerwcu obroniła dyplom). Pracę podjęła 1 października 2009 r. Zachorowała 14 października i otrzymała zwolnienie lekarskie na 5 dni – do 18 października. Nie zyskała prawa do wynagrodzenia za czas choroby, ponieważ nie minęło 30 dni wyczekiwania, a studia ukończyła w okresie wcześniejszym niż 90 dni do dnia podjęcia pracy.

Przypadki, w których wynagrodzenie chorobowe nie przysługuje	
1.	Jeżeli zaświadczenie lekarskie orzekające niezdolność do pracy zostało podrobione lub sfałszowane – jeżeli masz takie podejrzenie, powinieneś zwrócić się o wyjaśnienie do lekarza, który jest podpisany na zwolnieniu.
2.	W okresie urlopu macierzyńskiego, wychowawczego i bezpłatnego – w czasie tych urlopów nie powinieneś przyjmować od pracowników ewentualnych zwolnień lekarskich ani tym bardziej ich rozliczać.
3.	W okresie niezdolności do pracy przypadającej po rozwiązaniu stosunku pracy, ponieważ finansujesz wynagrodzenie chorobowe pracowników wyłącznie w czasie trwania stosunku pracy.
4.	W okresie tymczasowego aresztowania i odbywania kary pozbawienia wolności.
5.	Jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana w wyniku umyślnego przestępstwa lub wykroczenia.
6.	Gdy pracownik w czasie zwolnienia lekarskiego wykonuje inną pracę zarobkową albo wykorzystuje zwolnienie lekarskie niezgodnie z jego celem, np. w czasie zwolnienia lekarskiego maluje mieszkanie albo wykonuje umowę zlecenia (aby nie stracić zasiłku, nie powinno się wykonywać żadnej pracy zarobkowej, nawet gdyby była lekka i można by ją wykonać w domu, nie powinno się też wykonywać takich czynności niezarobkowych, które byłyby niezgodne z celem zwolnienia i utrudniałyby powrót do zdrowia).
7.	Jeżeli pracownik w wyniku badania kontrolnego przez lekarza orzecznika ZUS został uznany za zdolnego do pracy. W takim przypadku wynagrodzenie nie przysługuje od dnia określonego przez tego lekarza jako daty ustania niezdolności.

4. Jak liczyć limit 33 (14) dni choroby w roku?

Okres 33 (14) dni ustalasz, sumując poszczególne okresy niezdolności do pracy w roku kalendarzowym, bez względu na przerwy czy też zatrudnienie w różnych zakładach pracy.

Do okresu 33 (14) dni wlicza się wszystkie dni zwolnienia orzeczone w zaświadczeniu lekarskim o czasowej niezdolności do pracy, także te, które przypadają na dni wolne od pracy, np. tzw. wolne soboty, niedziele, święta.

Przykład

Pracownik otrzymał zwolnienie lekarskie na dni od 15 do 28 grudnia 2009 r. Pomimo że w tym czasie występują wolne soboty, niedziele i święta, pracownikowi należy się wynagrodzenie chorobowe za 14 dni zwolnienia.

Liczenie 33 (14) dni w różnych sytuacjach	
Podjęcie dodatkowego zatrudnienia w ciągu roku kalendarzowego	Do okresu 33 (14) dni wlicza się okresy wypłaty wynagrodzenia chorobowego przed podjęciem dodatkowego zatrudnienia. Przykład: 30-letni pracownik chorował w sierpniu i październiku 2009 r. w sumie 16 dni, za które otrzymał wynagrodzenie chorobowe. W listopadzie podjął dodatkowe zatrudnienie, a w grudniu 2009 r. dostał zwolnienie lekarskie na 20 dni. Każdy z pracodawców powinien więc wypłacić wynagrodzenie chorobowe za 17 dni (33 dni – 16 dni), a za pozostałe 3 dni pracownik otrzyma już zasiłek chorobowy finansowany przez ZUS.
Zmiana pracy w ciągu roku kalendarzowego	Zmiana pracy w ciągu roku kalendarzowego nie powoduje, że pracownik uzyskuje „nowe” 33 (14) dni. Cały czas korzysta z tej samej puli „dni chorobowych”. Informację na temat już wykorzystanych dni, za które przysługuje wynagrodzenie chorobowe, znajdziesz w świadectwie pracy nowego pracownika.
Choroba na przełomie roku kalendarzowego	Od nowego roku kalendarzowego pracownik nabywa prawo do „nowych” 33 (14) dni, nawet jeśli nie wykorzysta limitu z poprzedniego roku. Przykład: Podwładny zachorował 21 grudnia 2009 r. Zwolnienie lekarskie otrzymał do 8 stycznia 2010 r. Za okres od 21 grudnia do 31 grudnia (12 dni) miał prawo do wynagrodzenia chorobowego ze „starej” puli. Natomiast od 1 do 8 stycznia 2010 r. także nabył prawo do wynagrodzenia chorobowego, ale liczonego już z nowego limitu na 2010 r. Jeżeli natomiast na przełomie roku chory pracownik pobiera zasiłek chorobowy, od 1 stycznia nadal ten zasiłek mu przysługuje. Dopiero gdy nastąpi przerwa w okresie niezdolności do pracy pracownik – w okresie kolejnej choroby – nabywa prawo do „nowych” 33 (14) dni wynagrodzenia chorobowego.

5. Kto wypłaca wynagrodzenie za czas choroby i zasiłki?

Wynagrodzenie za czas choroby zawsze wypłaca swoim pracownikom pracodawca. Nawet pracodawca, który zatrudnia tylko 1 pracownika, musi mu wypłacać wynagrodzenie za czas choroby do 33 (14) dni w roku kalendarzowym.

Natomiast jeśli chodzi o **zasiłki** z ustawy chorobowej (np. zasiłek chorobowy, macierzyński itd.), ich wysokość ustalają oraz zasiłki te wypłacają:

– płatnicy składek na ubezpieczenie chorobowe, którzy zgłaszają do ubezpieczenia chorobowego powyżej 20 ubezpie-