

PRAWO PRACY

w pytaniach i odpowiedziach

Numer specjalny

Okres jesienno-zimowy w firmie

I. Zwolnienia lekarskie pracowników

Czas słoty jesienno-zimowej to okres, gdy pracownicy częściej niż zwykle przebywają na zwolnieniach lekarskich. Wiąże się z tym kilka problemów: od

obliczenia wynagrodzenia chorobowego aż po możliwość zwolnienia zbyt długo lub zbyt często chorujących podwładnych.

WYNAGRODZENIE CHOROBY

Za czas niezdolności do pracy wskutek choroby trwającej łącznie do 33 dni w roku kalendarzowym pracownik zachowuje prawo do **wynagrodzenia** finansowanego przez pracodawcę. Od 34. dnia przysługuje mu natomiast **zasilek chorobowy** finansowany przez ZUS, a następnie pracownik może otrzymać **świadczenie rehabilitacyjne**.

Pracownik 50+ krócej pochoruje na Twój koszt

Od 1 lutego 2009 r. skrócono okres wypłaty wynagrodzenia za czas choro-

by pracowników, którzy ukończyli 50 lat z 33 do **14 dni w roku kalendarzowym**. Przepis ten dotyczy jednak tych osób, których niezdolność do pracy przypadła **po roku kalendarzowym, w którym ukończyły 50 lat**. Oznacza to, że w 2009 r. krótsze wynagrodzenia chorobowe możesz wypłacić tylko tym pracownikom, którzy ukończyli 50 lat do końca 2008 r. Natomiast ci, którzy ukończyli bądź ukończą 50 lat dopiero w 2009 roku – im 14-dniowe wynagrodzenie chorobowe będziesz mógł wypłacić dopiero po 1 stycznia 2010 r.



Szanowni Państwo,

w okresie jesienno-zimowym wielu pracowników przebywa na zwolnieniach lekarskich. Wiąże się z tym nie tylko konieczność naliczania wynagrodzenia chorobowego. Przedłużająca się choroba pracownika powoduje także, że pracodawca zaczyna szukać możliwości rozstania się z nim i zatrudnienia w to miejsce innej osoby.

W jakich sytuacjach może to zrobić?

Przed nami także okres obfitujący w święta, które z jednej strony wiążą się z koniecznością prawidłowej organizacji czasu pracy, z drugiej zaś – ze świątecznymi prezentami i imprezami dla pracowników. Kiedy możesz je sfinansować z ZFŚS, a kiedy nie? Od jakich świadczeń należy odprowadzić składki ZUS i podatek?

Koniec roku to także obowiązki związane z coroczną korektą odpisów na ZFŚS. To również czas, gdy należy podjąć decyzję o dalszym prowadzeniu lub nie działalności socjalnej, i prawidłowo zakomunikować ją pracownikom. Jak te wszystkie rzeczy zrobić poprawnie? Tego dowiedzą się Państwo z niniejszego numeru. Zapraszam do lektury.

Anna Tomczyk

zastępca Głównego Inspektora Pracy,
konsultant merytoryczny „Prawa pracy w pytaniach i odpowiedziach”



W NUMERZE M.IN.:

Zwolnienia lekarskie pracowników _____ 1–5

- Którym pracownikom i od kiedy możesz wypłacać wynagrodzenie chorobowe tylko przez 14 dni?
- Jak liczyć okres 33 dni wypłaty wynagrodzenia chorobowego w przypadku choroby na przełomie roku kalendarzowego?
- Co zrobić, jeśli ZUS orzeka, że pracownik jest zdrowy, a lekarz medycyny pracy nie dopuszcza go do pracy?

Święta a czas pracy _____ 5–8

- Wymiar czasu pracy w listopadzie 2009 r.
- Kiedy pracownik wykonuje pracę w święto i jak rekompensować tę pracę?
- Jak prawidłowo zorganizować czas pracy w grudniu 2009 r.?
- Czy nadgodziny powstałe w grudniu, ale rozliczane w styczniu zaliczamy do limitu nadgodzin w starym, czy w nowym roku kalendarzowym?

ZFŚS na przełomie roku _____ 8–12

- Jak prawidłowo dokonać korekty odpisu na koniec roku?
- Kiedy i w jakiej formie możesz zrezygnować z działalności socjalnej?
- Jakie rodzaje prezentów świątecznych i imprez możesz finansować z ZFŚS?
- Prezenty świąteczne a ZUS i podatek

Wynagrodzenie – nie zawsze od pierwszego dnia choroby

Aby pracownik mógł uzyskać wynagrodzenie za czas choroby, musi mieć **30-dniowy okres wyczekiwania**. Dotyczy to pracowników, 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 lub
- została spowodowana urlopem bezpłatnym, wychowawczym lub odby-

waniem czynnej służby wojskowej przez żołnierza niezawodowego.

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,
- pracowników, którzy mają wcześniejszy co najmniej 10-letni okres obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego,
- pracowników, których niezdolność do pracy powstała w wyniku wypadku w drodze do pracy lub z pracy,
- posłów i senatorów, którzy przystąpili do ubezpieczenia chorobowe-

go w ciągu 90 dni od zakończenia kadencji.

Tym pracownikom wynagrodzenie chorobowe wypłacasz **od pierwszego dnia niezdolności do pracy**.

Limit 33 (14) dni – nowy z początkiem każdego 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.

Z początkiem każdego roku kalendarzowego pracownik „dostaje” nowe 33 dni, natomiast niewykorzystane – przepadają.

Liczenie 33 dni w różnych sytuacjach*

Podjęcie dodatkowego zatrudnienia w ciągu roku kalendarzowego	Do okresu 33 dni wlicza się okresy wypłaty wynagrodzenia chorobowego przed podjęciem dodatkowego zatrudnienia. Przykład: Pracownik chorował w styczniu i w marcu 2009 r. w sumie 16 dni, za które otrzymał wynagrodzenie chorobowe. We wrześniu podjął dodatkowe zatrudnienie, a w październiku 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 z ZUS.
Zmiana pracy w ciągu roku kalendarzowego	Zmiana pracy w ciągu roku kalendarzowego nie powoduje, że pracownik uzyskuje nowe 33 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 dni, nawet jeśli nie wykorzysta limitu z poprzedniego roku. Przykład: Podwładny zachorował 20 grudnia 2008 r. Zwolnienie lekarskie otrzymał do 10 stycznia 2009 r. Za okres od 20 grudnia do 31 grudnia (12 dni) ma prawo do wynagrodzenia chorobowego ze „starej puli”. Natomiast od 1 do 10 stycznia 2009 r. także ma prawo do wynagrodzenia chorobowego, ale liczonego już z nowego limitu na 2009 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 dni wynagrodzenia chorobowego.

* Analogiczne zasady dotyczą obliczania 14-dniowego wynagrodzenia chorobowego.

70, 80 lub 100%

Wysokość wynagrodzenia za czas choroby jest niezależna od stażu pracy i wynosi 80% podstawy wymiaru, także za czas pobytu pracownika

w szpitalu. Za czas hospitalizacji do 70% obniża się bowiem tylko zasiłek chorobowy. Wynagrodzenie chorobowe wypłacasz w wysokości 100% podstawy wymiaru, gdy niezdolność:

- powstała wskutek wypadku w drodze do pracy i z pracy,
- przypada na okres ciąży,
- dotyczy dawców komórek, tkanek i narządów.

Wynagrodzenie chorobowe nie przysługuje:

1. Jeżeli zaświadczenie lekarskie orzekające niezdolność do pracy zostało podrobione lub sfałszowane.
2. W okresie urlopu macierzyńskiego, wychowawczego i bezpłatnego.
3. W czasie niezdolności do pracy przypadającym po rozwiązaniu stosunku pracy.
4. W okresie tymczasowego aresztowania i odbywania kary pozbawienia wolności.
5. W czasie odbywania służby wojskowej.
6. Jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana w wyniku umyślnego przestępstwa lub wykroczenia.
7. Gdy pracownik w czasie zwolnienia lekarskiego wykonuje inną pracę zarobkową albo wykorzystuje zwolnienie lekarskie niezgodnie z jego celem.
8. 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.