

KONTROLA PRAWIDŁOWOŚCI WYKORZYSTYWANIA ZWOLNIEŃ LEKARSKICH OD PRACY

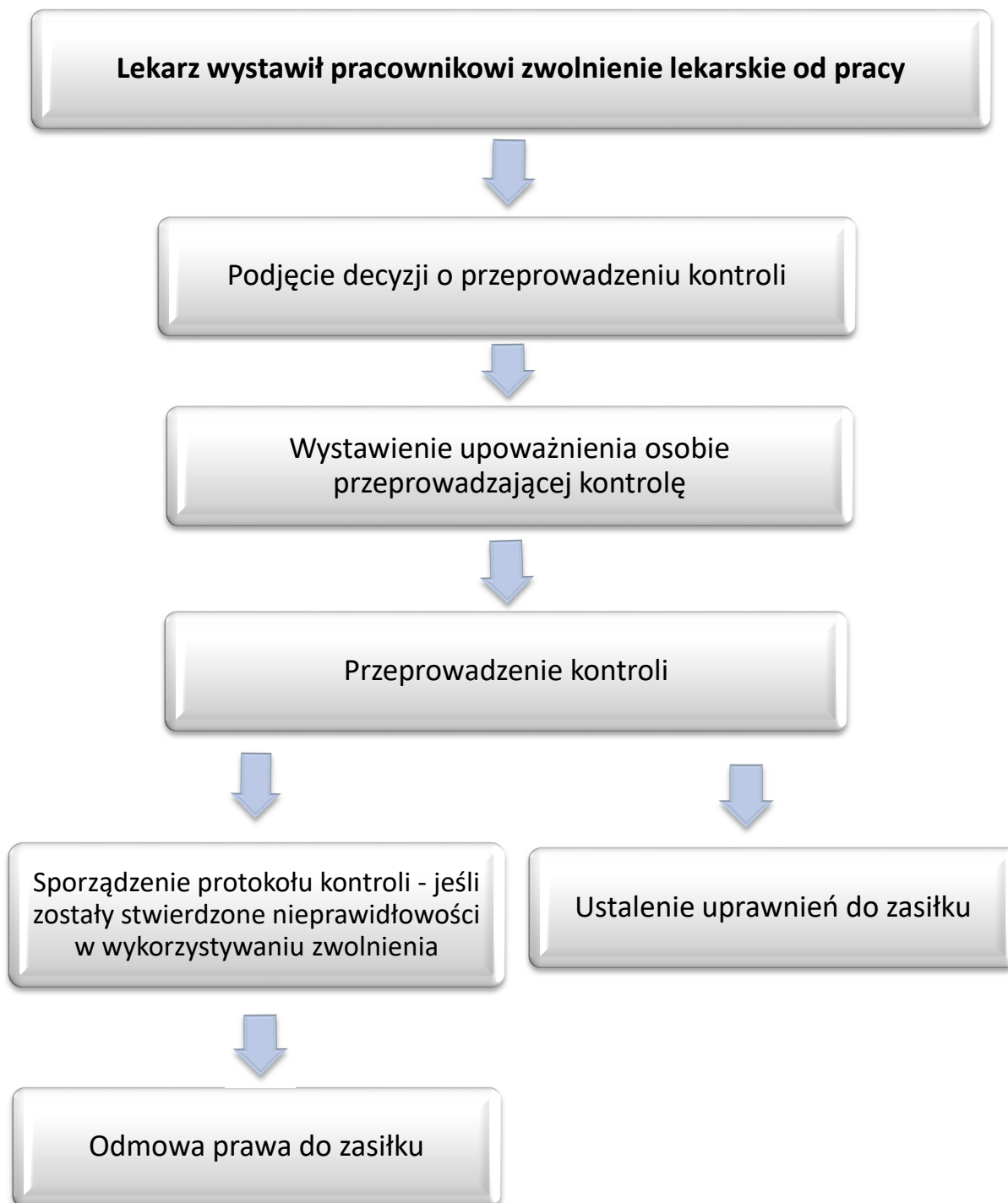


WARSZAWA 2022

Spis treści

KONTROLA PRAWIDŁOWOŚCI WYKORZYSTYWANIA ZWOLNIENIA LEKARSKIEGO OD PRACY – KROK PO KROKU	3
Podstawa prawna przeprowadzenia kontroli	4
Który pracodawca jest uprawniony do przeprowadzania kontroli	4
Upoważnienie do przeprowadzenia kontroli	5
Kogo pracodawca może skontrolować	5
Terminy przeprowadzania kontroli	6
Miejsce przeprowadzania kontroli	6
NA CZYM POLEGA KONTROLA PRAWIDŁOWOŚCI WYKORZYSTYWANIA ZWOLNIENIA LEKARSKIEGO OD PRACY	6
Zwolnienie lekarskie z powodu choroby	6
Zwolnienie lekarskie z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki	7
USTALENIE, CZY PRACOWNIK WYKORZYSTUJE ZWOLNIENIE LEKARSKIE PRAWIDŁOWO	7
W czasie kontroli nie zastano pracownika w domu	7
Zmiana miejsca pobytu w trakcie zwolnienia lekarskiego - obowiązki ubezpieczonego	8
Jakie czynności pracownik może wykonywać w czasie zwolnienia lekarskiego	9
Co należy rozumieć przez wykonywanie pracy zarobkowej w okresie orzeczonej niezdolności do pracy	11
Dokument stwierdzający nieprawidłowe wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego od pracy	13
KONSEKWENCJE NIEPRAWIDŁOWEGO WYKORZYSTYWANIA ZWOLNIENIA LEKARSKIEGO	14
Utrata prawa do wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy z powodu choroby	14
Utrata prawa do zasiłku chorobowego	15
Utrata prawa do zasiłku opiekuńczego	17
Utrata prawa do świadczenia rehabilitacyjnego	18
Utrata prawa do zasiłku chorobowego lub świadczenia rehabilitacyjnego z ubezpieczenia wypadkowego	18
Decyzje w sprawie uprawnień do zasiłku	18
Stwierdzenie nieprawidłowego wykorzystywania zwolnienia lekarskiego przez pracownika w innym trybie niż kontrola	19
Dochodzenie zwrotu zasiłku w wyniku uzyskania po wypłacie zasiłku informacji o niewłaściwym wykorzystywaniu zwolnienia lekarskiego od pracy	20
ZAŁĄCZNIKI	21
PRZYPISY	24

KONTROLA PRAWIDŁOWOŚCI WYKORZYSTYWANIA ZWOLNIENIA LEKARSKIEGO OD PRACY – KROK PO KROKU



Podstawa prawna przeprowadzenia kontroli

Podstawą prawną przeprowadzania kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy jest art. 17 i 68 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2022 r. poz. 1732), zwanej dalej „ustawą zasiłkową.” oraz rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 27 lipca 1999 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu przeprowadzania kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy oraz formalnej kontroli zaświadczeń lekarskich (Dz. U. Nr 65, poz. 743), zwane dalej „rozporządzeniem z dnia 27 lipca 1999 r.”.

Do przeprowadzenia kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy uprawniony jest podmiot, który zgodnie z przepisami ustawy zasiłkowej ustala uprawnienia do świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (z ubezpieczenia chorobowego) i je wypłaca. Są to:

- 1) terenowe jednostki organizacyjne Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (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 podlegających ubezpieczeniu chorobowemu w Polsce z tytułu zatrudnienia u pracodawcy zagranicznego,
- 2) płatnicy składek w odniesieniu do swoich ubezpieczonych – w czasie trwania ubezpieczenia.

Który pracodawca jest uprawniony do przeprowadzania kontroli

Do przeprowadzenia kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy uprawniony jest pracodawca, który:

- wypłaca wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy z powodu choroby na podstawie art. 92 kodeksu pracy; ma on prawo do przeprowadzania tej kontroli za okres, za który przysługuje wynagrodzenie nawet, jeżeli nie jest uprawniony do wypłaty zasiłków,
- ustala uprawnienia do świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa i wypłaca je ubezpieczonym na podstawie przepisów ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r., gdyż **zgłasza do ubezpieczenia chorobowego powyżej 20 ubezpieczonych**¹.

Pracodawca uprawniony do kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy, który jest osobą fizyczną, może tą kontrolę przeprowadzić sam. Może także zlecić przeprowadzenie kontroli innemu pracownikowi, np. pracownikowi komórki kadrowo-płacowej. Ze względu na wrażliwy charakter sprawy, powinna być to osoba posiadająca wiedzę o przepisach określających zasady postępowania przy

przeprowadzaniu kontroli wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy, a także przepisy o ochronie danych osobowych, ciesząca się dobrą opinią i budząca zaufanie.

Pracodawca może także zlecić przeprowadzenie kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy firmie zewnętrznej. Należy 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.

Upoważnienie do przeprowadzenia kontroli

Osobie udającej się na kontrolę pracodawca wystawia imienne upoważnienie według wzoru stanowiącego załącznik nr 1 do rozporządzenia z dnia 27 lipca 1999 r. (w załączeniu – wzór nr 1).

Upoważnienie jest ważne łącznie z legitymacją pracowniczą albo dokumentem tożsamości, których numery powinny być podane w upoważnieniu².

Imienne upoważnienie pracodawca jest zobowiązany wystawić osobie przeprowadzającej kontrolę także w przypadku, gdy przeprowadzenie kontroli powierzył innemu, zewnętrznemu podmiotowi.

Uwaga

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.

Kogo pracodawca może skontrolować

Pracodawca może skontrolować swojego ubezpieczonego, 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 wykonana bez względu na wskazania lekarskie, tj. zarówno, gdy na zwolnieniu jest adnotacja „chory powinien leżeć”, jak i w przypadku adnotacji „chory może chodzić”.

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

Do kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy 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 lekarskich od pracy,
- wnioskujej naprzemiennie i z dużą częstotliwością o zasiłek chorobowy i zasiłek opiekuńczy,
- po wystawieniu przez lekarza orzecznika ZLA/K otrzymują kolejne zwolnienia lekarskie,
- wobec których zachodzi podejrzenie, że w czasie zwolnienia od pracy wykonują pracę zarobkową lub wykorzystują zwolnienie lekarskie od pracy niezgodnie z jego celem.

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.

Miejsce przeprowadzania kontroli

Kontrolę prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy przeprowadza się w:

- miejscu zamieszkania,
- miejscu czasowego pobytu (adres pobytu w okresie orzeczonej niezdolności do pracy z powodu choroby podawany jest w zaświadczeniu lekarskim e-ZLA),
- miejscu pracy lub w miejscu prowadzenia działalności pozarolniczej (w przypadku pracownika, co do którego płatnik składek posiada informacje, że jest również zatrudniony u innego pracodawcy, wykonuje pracę na podstawie umowy zlecenia na rzecz innego podmiotu albo równocześnie prowadzi działalność pozarolniczą),
- innym miejscu, jeżeli z posiadanych informacji wynika, że jest to celowe.

NA CZYM POLEGA KONTROLA PRAWIDŁOŚCI WYKORZYSTYWANIA ZWOLNIENIA LEKARSKIEGO OD PRACY

Zwolnienie lekarskie z powodu choroby

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

- nie wykonuje pracy zarobkowej albo
- czy nie wykorzystuje zwolnienia od pracy z powodu choroby w sposób niezgodny z celem tego zwolnienia.

Zwolnienie lekarskie z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki

Kontrola prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich 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,
- czy nie wykorzystuje zwolnienia od pracy w sposób niezgodny z jego celem oraz
- czy poza pracownikiem są inni domownicy, którzy mogą zapewnić opiekę dziecku lub choremu członkowi rodziny (nie dotyczy to opieki nad chorym dzieckiem w wieku do 2 lat)³.

Ustalanie, czy poza pracownikiem są inni domownicy, którzy mogą zapewnić opiekę dziecku lub choremu członkowi rodziny jest istotne z tego względu, że zasiłek opiekuńczy przysługuje pod warunkiem, że dziecko lub inny chory członek rodziny nie mają zapewnionej opieki ze strony członka rodziny pozostającego we wspólnym gospodarstwie domowym. Nie dotyczy to przypadków sprawowania opieki nad chorym dzieckiem w wieku do lat dwóch. Rodzice dziecka w wieku do lat dwóch mają prawo do zasiłku opiekuńczego nawet, jeśli są inni członkowie rodziny, którzy mogliby zapewnić dziecku opiekę.

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).

USTALENIE, CZY PRACOWNIK WYKORZYSTUJE ZWOLNIENIE LEKARSKIE PRAWIDŁOWO

W czasie kontroli nie zastano pracownika w domu

Jeśli kontrola była przeprowadzona w miejscu zamieszkania lub pobytu ubezpieczonego i osoby kontrolujące nie zastały ubezpieczonego, kontrolę należy w miarę możliwości ponowić. Dodatkowo trzeba zwrócić się do pracownika, by wyjaśnić przyczyny tej nieobecności. Nieobecność w miejscu zamieszkania lub

pobytu w czasie przeprowadzania kontroli nie musi bowiem oznaczać niewłaściwego wykorzystywania zwolnienia lekarskiego od pracy. Jeżeli pracownik poda uzasadniony powód swojej nieobecności, np. wizyta u lekarza, odbywanie rehabilitacji itp., nie można uznać, że zwolnienie lekarskie było wykorzystywane nieprawidłowo.

Przykład 1

Pracownik był niezdolny do pracy z powodu choroby w okresie od 15 marca do 31 marca. Pracodawca postanowił skontrolować prawidłowość wykorzystywania przez pracownika tego zwolnienia od pracy.

Osoba kontrolująca, posiadająca upoważnienie wystawione przez pracodawcę, w celu przeprowadzenia kontroli udała się 20 marca do miejsca zamieszkania pracownika. Nie zastała pracownika w domu. Kontrola została ponowiona w dniu następnym. Tym razem pracownik przebywał w domu, a swoją nieobecność w dniu poprzednim wytłumaczył koniecznością wykonania badania USG. Na dowód przedstawił wynik badania wykonanego 20 marca. Uznając, że wyjaśnienia pracownika usprawiedliwiają jego nieobecność w domu 20 marca, pracodawca nie pozbawił pracownika prawa do zasiłku chorobowego.

Jeżeli pracownik nie udzielił wyjaśnień lub odmówił udzielenia wyjaśnień co do przyczyn swojej nieobecności w czasie kontroli, uznaje się, że niewłaściwie wykorzystywał zwolnienie lekarskie.

Zmiana miejsca pobytu w trakcie zwolnienia lekarskiego - obowiązki ubezpieczonego

Adres, pod którym pracownik będzie przebywał w czasie zwolnienia lekarskiego znajduje się w zwolnieniu lekarskim. Pracownik jest bowiem zobowiązany przekazać lekarzowi, który wystawia zwolnienie 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 telefonicznie, mailem lub za pośrednictwem poczty. Jeżeli informacja jest przekazywana za pośrednictwem poczty, datą poinformowania pracodawcy o takiej zmianie jest data nadania przesyłki (data stempla pocztowego).

Przykład 2

Pracownik był niezdolny do pracy z powodu choroby w okresie od 8 do 30 czerwca. Pracownik mieszka w Warszawie. W Warszawie znajduje się również siedziba pracodawcy. Pracodawca 10 czerwca przeprowadził kontrolę prawidłowości wykorzystywania zwolnienia lekarskiego od pracy w miejscu zamieszkania pracownika, adres ten był zamieszczony w wystawionym pracownikowi zwolnieniu 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 zwolnienia lekarskiego.

Pracownik podał adres swojej siostry.

W związku z tym, że pracownik poinformował swojego pracodawcę o zmianie miejsca pobytu w czasie zwolnienia lekarskiego 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 lekarskie.

Jeżeli pracownik nie przekazał lekarzowi informacji o swoim miejscu pobytu w czasie zwolnienia lekarskiego, które jest inne niż adres zamieszkania albo nie poinformował pracodawcy (i ZUS) o zmianie miejsca pobytu w trakcie niezdolności do pracy w terminie 3 dni od tej zmiany i w związku z tym osoby kontrolujące nie zastały go pod adresem wskazanym w zwolnieniu lekarskim, ale nie ma innych okoliczności wskazujących na nieprawidłowe wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego, należy uznać, że nie zachodzą okoliczności nieprawidłowego wykorzystywania zwolnienia lekarskiego.

W orzecznictwie wskazuje się, że niewskazanie na zaświadczeniu lekarskim prawidłowego adresu przez odwołującego się nie może być interpretowane jako wykorzystanie zwolnienia lekarskiego, niezgodnie z przeznaczeniem, bowiem nie stanowi to zachowania, które w jakikolwiek sposób mogłoby mieć związek ze zdrowotnymi przesłankami udzielania tego zwolnienia, ani tym bardziej rodzić podejrzenia, co do rzeczywistego stanu zdrowia ubezpieczonego.

Przykład 3

Pracodawca przeprowadził kontrolę prawidłowości wykorzystywania zwolnienia lekarskiego od pracy w miejscu zamieszkania pracownika, gdyż taki adres był zamieszczony w wystawionym pracownikowi zwolnieniu lekarskim. Osoby kontrolujące nie zastały pracownika w domu. Po stwierdzeniu tego faktu, zwróciły się do pracownika o wyjaśnienie przyczyn tej nieobecności. Pracownik poinformował, że na czas swojej choroby wyjechał do rodziców, którzy mieszkają w innej miejscowości.

Pracownik nie dopełnił obowiązku poinformowania pracodawcy o zmianie miejsca pobytu w trakcie niezdolności do pracy, jednak jeżeli osoby kontrolujące nie stwierdziły innych okoliczności świadczących o niewłaściwym wykorzystywaniu zwolnienia lekarskiego należy ustalić pracownikowi uprawnienia do wynagrodzenia za czas choroby lub do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego.

Jakie czynności pracownik może wykonywać w czasie zwolnienia lekarskiego

Osoba niezdolna do pracy z powodu choroby niezależnie od tego, czy lekarz leczący na zwolnieniu lekarskim wskazał, że „chory powinien leżeć” albo, że „chory może chodzić”, powinna powstrzymać się od wykonywania czynności sprzecznych z celem zwolnienia lekarskiego, w szczególności takich, które mogą przedłużyć okres niezdolności do pracy. Czas zwolnienia powinna wykorzystać na rekonwalescencję oraz powrót do zdrowia.

Osoba niezdolna do pracy może jednak wykonywać zwykłe czynności życia codziennego oraz czynności związane z jej stanem zdrowia, np. może udać się do apteki, po codzienne zakupy żywności, na badania lub wizytę u lekarza. Szczególnie jeżeli jest osobą samotną i nie może liczyć na pomoc ze strony innych osób, wykonywanie przez nią czynności życia codziennego w okresie niezdolności do pracy jest nieuniknione. Nie są to okoliczności, które mogą stanowić podstawę pozbawienia prawa do zasiłku chorobowego.

Przykład 4

Pracodawca przeprowadził kontrolę prawidłowości wykorzystywania przez pracownika zwolnienia lekarskiego od pracy wystawionego za okres od 5 do 20 maja. Za okres tego zwolnienia lekarskiego pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy. Zwolnienie lekarskie zawierało adnotację „chory powinien leżeć”.

Osoby przeprowadzające kontrolę zastały pracownika koszącego trawnik przed domem.

W związku z tym, że czynność ta nie jest niezbędną czynnością życia codziennego, zachowanie pracownika zostało uznane za wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego celem.

W wyniku kontroli osoby kontrolujące sporządziły protokół i pracownik nie otrzymał zasiłku chorobowego za cały okres objęty zaświadczeniem lekarskim, tj. za okres od 5 do 20 maja.

Również 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 lekarskiego od pracy. Taka okoliczność nie pozbawia tej osoby prawa do zasiłku chorobowego. Spacer, zwłaszcza zalecony przez lekarza, nie jest bowiem działaniem sprzecznym z celem zwolnienia lekarskiego.

Adnotacja lekarza wskazująca, że chory może chodzić nie oznacza, że ubezpieczony w okresie zwolnienia lekarskiego od pracy może wykonywać uciążliwe czynności, a w szczególności, że w okresie tego zwolnienia może wykonywać pracę⁴.

W przypadku zwolnień lekarskich w związku z koniecznością sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny, nie uważa się, że pracownik wykorzystywał zwolnienie lekarskie 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.

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

Przykład 5

Pracodawca zlecił przeprowadzenie kontroli prawidłowości wykorzystywania przez pracownicę zwolnienia lekarskiego od pracy wystawionego za okres od 5 do 20 czerwca, za który pracownicy przysługuje zasiłek chorobowy. Zaświadczenie lekarskie zawierało adnotację „chory może chodzić”.

W trakcie kontroli zostało ustalone, że pracownica czynnie uczestniczyła w zawodach sportowych.

W efekcie kontroli został sporządzony protokół, w którym osoby przeprowadzające kontrolę wpisały fakt uczestnictwa w zawodach sportowych. Pracownica wniosła do protokołu zastrzeżenia, twierdząc iż wychodzenie z domu i uczestnictwo w zawodach sportowych nie zostało zabronione przez lekarza leczącego i nie wykracza poza wskazanie lekarskie „chory może chodzić”.

W związku z tym, pracodawca zwrócił się do oddziału ZUS z prośbą o rozstrzygnięcie sporu. Oddział ZUS zasięgnął opinii lekarza orzecznika ZUS, który stwierdził, że zachowanie pracownicy było niewłaściwym wykorzystywaniem zwolnienia lekarskiego w okresie orzeczonej niezdolności do pracy ze względu na rodzaj schorzenia pracownicy i mogło wpłynąć na pogorszenie jej stanu zdrowia.

W związku z tym, pracodawca nie wypłacił pracownicy zasiłku chorobowego za cały okres objęty zaświadczeniem lekarskim, tj. za okres od 5 do 20 czerwca.

Przykład 6

Pracownica w czasie zwolnienia lekarskiego, po konsultacji z lekarzem, który jej wystawił zwolnienie lekarskie, wyjechała na wycieczkę w góry. O swoim wyjeździe poinformowała pracodawcę telefonicznie w dniu wyjazdu, przekazując adres miejsca pobytu w czasie zwolnienia lekarskiego. W związku z tym, że wyjazdu na wycieczkę nie można uznać za zwykłą czynność życia codziennego ani nie jest to czynność wymuszona stanem zdrowia pracownicy, pracodawca uznał, że pracownica wykorzystywała zwolnienie lekarskie niezgodnie z jego celem i pozbawił pracownicę prawa do zasiłku chorobowego.

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

Wielokrotnie w swoim orzecznictwie Sąd Najwyższy stwierdzał, że każda praca zarobkowa wykonywana w okresie zwolnienia lekarskiego od pracy powoduje utratę prawa do zasiłku chorobowego. Sąd Najwyższy stwierdził, że pojęcie „praca” należy rozumieć bardzo szeroko. Jest to m. in.:

- wykonywanie czynności na podstawie różnych stosunków prawnych, w tym o charakterze cywilnoprawnym,
- prowadzenie własnej działalności pozarolniczej,
- wykonywanie pracy w gospodarstwie rolnym.

Sąd Najwyższy uznał także, że nie chodzi tylko o wykonywanie pracy podporządkowanej czy zależności służbowej, co jest charakterystyczne dla stosunku pracy. Pracą w rozumieniu art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 25

czerwca 1999 r. jest „praca” w potocznym tego słowa znaczeniu, a więc wykonywanie różnych czynności, na podstawie różnych stosunków prawnych.

Za pracę w okresie orzeczonej niezdolności do pracy sądy uznały także m.in.:

- udział pracownika będącego członkiem rady nadzorczej spółki akcyjnej w posiedzeniach rady nadzorczej i wykonywanie czynności nadzorczych oraz otrzymywanie z tego tytułu wynagrodzenia⁵,
- udział adwokata - członka zespołu adwokackiego w rozprawach⁶,
- odpłatne wykonywanie przez radcę prawnego czynności zawodowych, np. podpisywanie dokumentów, reprezentowanie przed sądem, sporządzanie pism procesowych⁷,
- zawarcie przez przedsiębiorcę w okresie pobierania zasiłku chorobowego umowy o pracę z nowym pracownikiem⁸,
- nieodpłatne wykonywanie przez ubezpieczonego czynności członka zarządu spółki w okresie korzystania z zasiłku chorobowego z tytułu zatrudnienia na stanowisku jej dyrektora⁹,
- wykonywanie czynności zarządu przez jednoosobowo zarządzającego spółką z o.o. prezesa zarządu¹⁰.

Zgodnie z orzecznictwem sądowym za pracę w okresie orzeczonej niezdolności do pracy, która pozbawia prawa do zasiłku, należy uznać również prowadzenie własnej działalności gospodarczej. Prowadzeniem działalności jest nie tylko wykonywanie konkretnych prac, ale także wykonywanie czynności związanych z prowadzeniem zakładu, takich jak nadzór nad pracownikami, obsługa klientów, wydawanie materiałów itp.

Jedynie wykonywanie formalno-prawnych czynności związanych z funkcjonowaniem firmy w okresie choroby osoby prowadzącej działalność, nie powoduje utraty przez nią prawa do zasiłku. Chodzi tu przede wszystkim o czynności niezbędne do funkcjonowania firmy, których osoba prowadząca działalność jednoosobowo i będąca jednocześnie pracodawcą, nie może zaniechać w okresie choroby, np. niezbędne sprawy kadrowe, opłacanie czynszu, czy podpisanie, ale nie sporządzanie dokumentów finansowych. Taka sporadyczna, wymuszona okolicznościami aktywność - zdaniem sądów - w niektórych przypadkach może usprawiedliwiać zachowanie prawa do zasiłku chorobowego^{11, 12}.

Jednakże z orzecznictwa sądów wynika także, że w okresach udokumentowanej niezdolności do pracy wskutek choroby osoba zarządzająca firmą jednoosobowo i będąca jednocześnie ubezpieczonym i pracodawcą ma obowiązek powstrzymania się od wykonywania czynności zarządzania firmą pod rygorem utraty prawa do zasiłku chorobowego. Zatem do podejmowania koniecznych („wymuszonych”) czynności prawnych lub faktycznych przez pracodawcę lub w imieniu pracodawcy powinien w okresie korzystania ze świadczeń chorobowych umocować lub wyznaczyć inną upoważnioną osobę¹³.

Sądy nie uznały natomiast za wykonywanie pracy zarobkowej w okresie orzeczonej niezdolności do pracy w rozumieniu art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r.:

- udziału wspólnika spółki cywilnej, którego wkład nie polega na świadczeniu usług, w zysku wypracowanym przez innych wspólników¹⁴);

- udziału radnego w posiedzeniach zarządu miasta i uzyskiwaniu z tego tytułu diet - nie są one bowiem wynagrodzeniem za pracę, a jedynie ekwiwalentem, rekompensatą za stracony czas i poniesione wydatki; radny wykonuje określone czynności na podstawie stosunku publicznoprawnego i nie można tego za „wykonywanie pracy”¹⁵; w tym przypadku może zaistnieć konieczność wyjaśnienia, czy jednak udział w posiedzeniach zarządu nie spełnia przesłanek wykorzystywania zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego celem;
- udziału w akcjach ratowniczych członków ochotniczej straży pożarnej, jakkolwiek uprawniający do otrzymania ekwiwalentu ustalonego według art. 28 ust. 2 ustawy z dnia 24 sierpnia 1991 r. o ochronie przeciwpożarowej¹⁶;
- udziału w posiedzeniach rady nadzorczej spółdzielni mieszkaniowej stanowiącego formę społecznej działalności niektórych jej członków i otrzymywanie z tego tytułu rekompensaty w formie ryczału¹⁷;
- wykonywania przez przedstawiciela Skarbu Państwa czynności członka rady nadzorczej w „realizującej misję publiczną” Telewizji Polskiej SA¹⁸;
- działalności uzasadnionej potrzebą środowiskową, społeczną czy publiczną, nawet gdy ubezpieczony otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie w okresie orzeczonej niezdolności do pracy¹⁹.

Wykonywaniem pracy jest zatem, zgodnie z orzecznictwem sądów, każda zarobkowa aktywność ubezpieczonego, niezależnie od podstawy jej wykonywania. Przez pojęcie pracy zarobkowej należy rozumieć wszelką aktywność ludzką, która zmierza do uzyskania zarobku, nawet gdyby miała ona polegać na czynnościach nieobciążających przedsiębiorcę²⁰.

Utrata prawa do zasiłku chorobowego nie następuje jednak, gdy osoba ubezpieczona wprawdzie pobrała wynagrodzenie, ale nie realizowała żadnych czynności ze sfery zawodowej. Utrata prawa do zasiłku chorobowego następuje jedynie wówczas, gdy ubezpieczony przejawia aktywność zawodową²¹.

Odnosząc się do „zarobkowego” charakteru pracy, w orzecznictwie sądowym przyjęto, że przepisy ustawy zasiłkowej nie wymagają, aby praca była podjęta „w celu zarobkowym”. Decydujące znaczenie ma okoliczność, czy wykonywanie określonych czynności przynosi rzeczywisty dochód (zarobek). Ważnym jest określenie jak te czynności były wykonywane w rzeczywistości²².

Dokument stwierdzający nieprawidłowe wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego od pracy

Jeżeli zostanie stwierdzone, że ubezpieczony wykorzystuje zwolnienie lekarskie od pracy niezgodnie z jego celem lub wykonuje w jego trakcie pracę zarobkową, sporządza się **protokół** kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich (dalej „protokół”), według wzoru stanowiącego załącznik nr 2 do rozporządzenia z dnia 27 lipca 1999 r. (w załączeniu – wzór nr 2).

W protokole opisuje się na czym polegało nieprawidłowe wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego od pracy przez ubezpieczonego lub okoliczności wykonywania przez niego pracy zarobkowej. Protokół jest podpisywany przez osoby przeprowadzające kontrolę oraz przedkładany osobie kontrolowanej w celu akceptacji lub wniesienia ewentualnych uwag do ustaleń zawartych w protokole. Zapoznanie się

z ustaleniami zawartymi w protokole ubezpieczony potwierdza podpisem.

W przypadku odmowy podpisania protokołu należy sporządzić w tej sprawie adnotację na protokole.

Sporządzony protokół stanowi podstawę do pozbawienia prawa odpowiednio do wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy z powodu choroby, zasiłku chorobowego, zasiłku opiekuńczego lub świadczenia rehabilitacyjnego.

Uwaga

Protokołu kontroli nie sporządza się, jeżeli w trakcie przeprowadzania kontroli nie stwierdzono wykonywania pracy zarobkowej ani wykorzystywania zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego celem.

KONSEKWENCJE NIEPRAWIDŁOWEGO WYKORZYSTYWANIA ZWOLNIENIA LEKARSKIEGO

Pracownik, który w czasie niezdolności do pracy orzeczonej zwolnieniem lekarskim wykonuje pracę zarobkową albo wykorzystuje to zwolnienie niezgodnie z jego celem, traci prawo do²³:

<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 wykorzystywał okres, na który zostało przyznane świadczenie rehabilitacyjne, w sposób niezgodny z jego celem

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

Jeżeli wykonywanie przez pracownika pracy zarobkowej lub wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego celem zostanie stwierdzone w okresie zwolnienia lekarskiego od pracy, 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. Wynika to z przepisu art. 92 § 3 pkt 2 Kodeksu pracy, zgodnie z którym prawo do wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy z powodu choroby nie przysługuje we wszystkich

przypadkach, w których nie przysługuje prawo do zasiłku chorobowego.

Uwaga

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 odpowiednio 14 dni, po upływie którego pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy.

Przykład 7

Pracownik, który nie ukończył 50 lat był niezdolny do pracy z powodu choroby w okresach od 2 do 21 września (20 dni) oraz od 23 do 30 września (8 dni). Jest to jego pierwsza niezdolność do pracy w tym roku kalendarzowym.

28 września przeprowadzono kontrolę prawidłowości wykorzystywania zwolnienia lekarskiego od pracy i stwierdzono, że pracownik w czasie zwolnienia lekarskiego od pracy pracuje w prowadzonym przez siebie warsztacie samochodowym. Ustalenia te zostały zapisane w protokole. Na tej podstawie pracodawca nie wypłacił pracownikowi wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy z powodu choroby za cały okres objęty drugim zwolnieniem lekarskim, tj. od 23 do 30 września. Mimo braku prawa do wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy z powodu choroby, okres ten jest wliczany do okresu 33 dni, po upływie których pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy (20 dni + 8 dni = 28 dni).

Pracownik ponownie był niezdolny do pracy z powodu choroby od 11 do 30 października. Za okres od 11 do 15 października (5 dni) pracownik ma prawo do wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy z powodu choroby (20 dni + 8 dni + 5 dni = 33 dni), a od 16 do 30 października – prawo do zasiłku chorobowego.

Utrata prawa do zasiłku chorobowego

Zasiłek chorobowy nie przysługuje za cały okres objęty zwolnieniem lekarskim, w czasie którego zostało stwierdzone wykonywanie przez pracownika pracy zarobkowej lub wykorzystywanie tego zwolnienia niezgodnie z jego celem.

Trybunał Konstytucyjny potwierdził zgodność z Konstytucją RP przepisu art. 17 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o braku prawa do zasiłku chorobowego z powodu niewłaściwego wykorzystywania zwolnień lekarskich (wykonywania pracy zarobkowej)²⁴.

Okoliczności, które powodują utratę prawa do zasiłku chorobowego nie muszą występować łącznie. Są one bowiem dwiema niezależnymi przestankami utraty prawa do zasiłku chorobowego, co potwierdza orzecznictwo sądowe²⁵.

Przykład 8

Pracownica zachorowała i otrzymała zwolnienie lekarskie za 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 lekarskiego od pracy wykonywała pracę zarobkową, osoby przeprowadzające kontrolę sporządziły protokół. Na tej podstawie pracodawca nie wypłacił jej zasiłku chorobowego za cały okres tego zwolnienia.

Przykład 9

Pracownica otrzymała zwolnienie lekarskie za okres od 12 do 22 maja. Zwolnienie zawierało wskazania lekarskie „chory może chodzić”.

Pracodawca 14 maja przeprowadził kontrolę prawidłowości wykorzystywania tego zwolnienia lekarskiego. W czasie kontroli osoby kontrolujące zastały pracownicę w sklepie jej siostry przy przenoszeniu skrzynek z towarem. Ustalenia z kontroli zostały opisane w protokole. Pracownica wyjaśniła, że pomagała siostrze nieodpłatnie. Pracodawca nie wypłacił pracownicy zasiłku chorobowego za cały okres zwolnienia lekarskiego, ponieważ wykorzystywała je niezgodnie z celem.

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 lekarskiego od pracy, wlicza się do okresu zasiłkowego, tj. do okresu, przez który pracownikowi przysługują świadczenia z tytułu niezdolności do pracy z powodu choroby²⁶.

Przykład 10

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 wykorzystywania tego zwolnienia lekarskiego przez pracownika. W trakcie kontroli, która została przeprowadzona 6 maja, zastano pracownika w prowadzonej przez niego firmie, gdzie nadzorował pracę swoich pracowników. Ustalenia z kontroli zostały opisane w protokole.

Pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego za cały okres zwolnienia lekarskiego, 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).

Uwaga

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 Najwyższy²⁷.

Przykład 11

Pracownik był niezdolny do pracy z powodu choroby w okresie od 15 do 28 lutego, z czego 5 dni przypadło na pobyt w szpitalu (od 15 do 19 lutego).

Jest to jego kolejna niezdolność do pracy w tym roku kalendarzowym, wcześniej wykorzystał już okres 33 dni wypłaty wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy z powodu choroby. W wyniku kontroli przeprowadzonej 20 lutego stwierdzono, że pracownik w czasie zwolnienia lekarskiego wykonywał pracę w gospodarstwie rolnym. Ustalenia te zostały zapisane w protokole.

Pracodawca wypłacił pracownikowi zasiłek chorobowy za okres pobytu w szpitalu od 15 do 19 lutego, natomiast nie wypłacił zasiłku chorobowego za okres po wypisaniu ze szpitala, tj. od 20 do 28 lutego. Za ten okres pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.

Utrata prawa do zasiłku opiekuńczego

Tak jak w przypadku zasiłku chorobowego, pracownik traci prawo do zasiłku opiekuńczego za cały okres objęty zwolnieniem lekarskim, w czasie którego zostało stwierdzone wykonywanie przez pracownika pracy zarobkowej, wykorzystywanie tego zwolnienia niezgodnie z jego celem albo gdy zostało stwierdzone, że poza pracownikiem jest inny członek rodziny, który pozostaje we wspólnym gospodarstwie domowym i może zapewnić opiekę dziecku (nie dotyczy to chorego dziecka do lat 2) lub choremu członkowi rodziny.

Przykład 12

Ubezpieczony, który wykonuje pracę na podstawie umowy zlecenia i podlega z tego tytułu ubezpieczeniu chorobowemu, 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) zlecił przeprowadzenie kontroli prawidłowości wykorzystywania tego zwolnienia lekarskiego. W trakcie kontroli zostało ustalone, że chorym dzieckiem opiekuje się żona ubezpieczonego, która przebywa na urlopie wychowawczym. Ustalenia te zostały

zapisane w protokole.

Na tej podstawie ubezpieczony został pozbawiony prawa do zasiłku opiekuńczego za cały okres zwolnienia lekarskiego.

Utrata prawa do świadczenia rehabilitacyjnego

Jeżeli w wyniku kontroli stwierdzono, że w okresie, na który przyznano świadczenie rehabilitacyjne, ubezpieczony wykonywał pracę zarobkową albo wykorzystywał okres, na który zostało przyznane świadczenie rehabilitacyjne w sposób niezgodny z jego celem, ubezpieczony traci prawo do tego świadczenia za miesiąc kalendarzowy, w trakcie którego miała miejsce jedna z tych okoliczności.

Przykład 13

Pracownikowi zostało przyznane świadczenie rehabilitacyjne na okres 3 miesięcy, od 1 lutego do 1 maja br. W wyniku kontroli przeprowadzonej 25 marca stwierdzono, że pracownik w czasie świadczenia rehabilitacyjnego wykonywał prace przy budowie swojego domu. To oznaczało, że wykorzystywał okres, na który zostało mu przyznane świadczenie rehabilitacyjne niezgodnie z jego celem. W wyniku ustaleń kontroli sporządzono protokół. Na tej podstawie pracodawca nie wypłacił pracownikowi świadczenia rehabilitacyjnego za okres od 1 do 31 marca, czyli za miesiąc, w którym niewłaściwie wykorzystywał okres, na który świadczenie rehabilitacyjne zostało przyznane.

Utrata prawa do zasiłku chorobowego lub świadczenia rehabilitacyjnego z ubezpieczenia wypadkowego

Powyższe zasady dotyczące kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy 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 (Dz. U. z 2019 r. poz. 1205, z późn. zm.), w przypadku pobierania przez ubezpieczonego zasiłku chorobowego lub świadczenia rehabilitacyjnego z ubezpieczenia wypadkowego.

Decyzje w sprawie uprawnień do zasiłku

Decyzje w sprawach związanych z kontrolą prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy przeprowadzaną przez płatnika składek są wydawane przez oddział ZUS. Dotyczy to przypadków, gdy:

- płatnik składek ma wątpliwości co do ustaleń kontroli,
- ubezpieczony nie zgadza się z ustaleniami kontroli dokonanymi przez płatnika składek,
- występuje o to ubezpieczony lub płatnik składek.

W przypadku, gdy płatnik składek po przeprowadzeniu kontroli ma wątpliwości, czy zachowanie ubezpieczonego można uznać za wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego od pracy niezgodnie z jego celem, może wystąpić o ich rozstrzygnięcie do oddziału ZUS właściwego według siedziby płatnika składek. Gdy będzie to niezbędne, oddział ZUS wystąpi o opinię do lekarza, który wystawił zwolnienie lekarskie lub lekarza orzecznika ZUS, czy okoliczności ustalone w wyniku kontroli można uznać za niewłaściwe wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego. W razie sporu z ubezpieczonym oddział ZUS wydaje decyzję o pozbawieniu prawa do zasiłku chorobowego, opiekuńczego lub świadczenia rehabilitacyjnego. Decyzja zawiera pouczenie o przysługujących ubezpieczonemu środkach odwoławczych. Od decyzji przysługuje ubezpieczonemu odwołanie do sądu rejonowego - sądu pracy i ubezpieczeń społecznych.

Uwaga

Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie jest właściwy do rozstrzygania sporów dotyczących prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy, jeżeli za okres tego zwolnienia rozpatrywane jest prawo do wynagrodzenia wypłacanego ze środków pracodawcy na podstawie art. 92 Kodeksu pracy. W tych sprawach oddział ZUS nie wydaje decyzji.

Stwierdzenie nieprawidłowego wykorzystywania zwolnienia lekarskiego przez pracownika w innym trybie niż kontrola

Stwierdzenie niewłaściwego wykorzystywania zwolnienia lekarskiego od pracy (niezgodnie z jego celem lub wykonywaniem pracy zarobkowej), może nastąpić nie tylko w wyniku przeprowadzenia kontroli ale także wtedy, gdy płatnik składek uzyska w innym trybie informacje wskazujące na niewłaściwe wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego od pracy, np. uzyska informację o wykonywaniu pracy zarobkowej u innego pracodawcy. Sytuacja taka może zaistnieć przed wypłatą albo już po wypłacie świadczenia.

W razie trudności z potwierdzeniem, czy ubezpieczony wykonywał u innego pracodawcy pracę w okresie niezdolności do pracy, pracodawca może wystąpić o weryfikację tej informacji do oddziału ZUS. W takim przypadku należy także sporządzić protokół. W protokole opisuje się na podstawie uzyskanych dokumentów, na czym polegało nieprawidłowe wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego od pracy lub fakt podjęcia pracy zarobkowej. Protokół jest podpisywany przez osoby upoważnione przez płatnika składek. Protokół przedkładany jest ubezpieczonemu, którego dotyczyła kontrola, w celu wniesienia przez niego ewentualnych uwag do ustaleń zawartych w protokole. Zapoznanie się z protokołem ubezpieczony potwierdza podpisem.

Jeżeli zasiłek został już wypłacony, w sprawie dochodzenia zwrotu nienależnie pobranego przez ubezpieczonego zasiłku płatnik składek powinien wystąpić do oddziału ZUS właściwej według siedziby płatnika składek.

Dochodzenie zwrotu zasiłku w wyniku uzyskania po wypłacie zasiłku informacji o niewłaściwym wykorzystywaniu zwolnienia lekarskiego od pracy

W przypadku gdy pracodawca wypłacił zasiłek chorobowy, zasiłek opiekuńczy albo świadczenie rehabilitacyjne, a w wyniku kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy ustalił brak prawa do świadczenia, płatnik składek powinien wystąpić do oddziału ZUS o wydanie decyzji zobowiązującej ubezpieczonego do zwrotu wypłaconego mu nienależnie świadczenia.

Oddział ZUS - po analizie sprawy - wyda decyzję, w której zobowiąże ubezpieczonego do zwrotu nienależnie pobranego świadczenia.

W decyzji wskazany zostanie numer konta bankowego ZUS, na które ubezpieczony będzie zobowiązany dokonać wpłaty nienależnie pobranego świadczenia. W związku z tym, że w tych przypadkach do zwrotu świadczenia jest zobowiązany ubezpieczony, płatnik składek nie dokonuje korekty dokumentów rozliczeniowych, w których świadczenie to było wykazane.

Przykład 14

Pracownik otrzymał zwolnienie lekarskie za okres od 20 grudnia poprzedniego roku do 21 stycznia bieżącego roku. Pracodawca wypłacił zasiłek chorobowy za ten okres. Następnie zostało udokumentowane, że pracownik 8 stycznia będąc w stanie nietrzeźwym spowodował wypadek samochodowy. Na podstawie otrzymanej informacji pracodawca sporządził protokół kontroli.

Pracodawca wystąpił do oddziału ZUS o wydanie decyzji w sprawie nienależnie pobranego świadczenia. Oddział ZUS wydał decyzję zobowiązującą pracownika do zwrotu wypłaconego zasiłku chorobowego. Pracodawca nie dokonuje korekty dokumentów rozliczeniowych za grudzień poprzedniego roku i styczeń bieżącego roku, w których wykazany został wypłacony pracownikowi zasiłek chorobowy.

ZAŁĄCZNIKI

ZAŁĄCZNIK NR 1

Dz.U.1999.65.743

rozporządzenie z dnia 27 lipca 1999 r. Ministra Pracy i Polityki Socjalnej
w sprawie szczegółowych zasad i trybu kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od
pracy oraz formalnej kontroli zaświadczeń lekarskich.

WZÓR

..... 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. z 2019 r. poz. 645) 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)

Dz.U.1999.65.743

rozporządzenie z dnia 27 lipca 1999 r. Ministra Pracy i Polityki Socjalnej
w sprawie szczegółowych zasad i trybu kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od
pracy oraz formalnej kontroli zaświadczeń lekarskich.

WZÓR

.....

(nazwa i adres zakładu pracy)

(pieczętka)

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).

PRZYPISY

¹ 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.

² § 8 rozporządzenia z dnia 27 lipca 1999 r.

³ 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.

⁴ Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 12 listopada 2002 r. sygn. akt III AU a 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.”

⁵ Wyrok SN z dnia 20 stycznia 2005 r. sygn. akt I UK 154/0;

wyrok SN z dnia 20 stycznia 2005 r., I PK 152/04 („Zasady korzystania z zasiłku chorobowego [...] mają zastosowanie do pracowników naukowych jednostek badawczo-rozwojowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (art. 42 ustawy z dnia 25 lipca 1985 r. o jednostkach badawczo-rozwojowych, tekst jedn. Dz. U. z 2001 r. Nr 33, poz. 388 z późn. zm. w związku z art. 98 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym, Dz. U. Nr 65, poz. 385 z późn. zm.).”).

⁶ Wyrok SN z dnia 23 października 1986 r. sygn. akt II URN 134/86 („Udział adwokata - członka zespołu adwokackiego w rozprawach w czasie zwolnienia lekarskiego od pracy w sprawach, w których została zawarta umowa między klientem i kierownikiem zespołu adwokackiego, i w których klient udzielił adwokatowi pełnomocnictwa, jest wykonywaniem innej pracy zarobkowej w rozumieniu art. 18 ust. 1 ustawy z 17.XII.1974 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn. Dz. U. z 1983 r. Nr 30, poz. 143).”).

⁷ Wyrok SN z dnia 14 grudnia 2005 r., III UK 120/05 („Odpłatne wykonywanie przez radcę prawnego w czasie zwolnienia lekarskiego czynności zawodowych (podpisywanie dokumentów, reprezentacja przed sądem, sporządzanie pism procesowych, udzielanie porad prawnych, przeprowadzenie szkolenia) oznacza wykonywanie pracy zarobkowej w rozumieniu art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn. Dz. U. z 2005 r. Nr 31, poz. 267) i jest wystarczającą przyczyną utraty prawa do zasiłku chorobowego.”).

⁸ Wyrok SN z dnia 5 czerwca 2008 r., II UK 11/08 („1. O zakwalifikowaniu wykonywania określonych czynności jako «pracy», nie decyduje charakter stosunku prawnego, na podstawie którego są one wykonywane, ale rodzaj tych czynności. W pierwszej przesłance art. 17 ust. 1 ustawy z 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa chodzi bowiem nie tylko o wykonywanie pracy na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku zatrudnienia, ale także o wykonywanie różnych czynności na podstawie różnych stosunków prawnych o charakterze

cywilnoprawnym, a także prowadzenie własnej działalności gospodarczej, samozatrudnienie. 2. Samo podpisywanie faktur i innych dokumentów niezbędnych do prowadzenia działalności (w sytuacji gdy nie ma możliwości jej zawieszenia w okresie pobierania zasiłku) można uznać za działalność, która nie ma zarobkowego charakteru. Nie można jednak uznać za czynności nie związane z pracą zarobkową, czynności podjętych przez ubezpieczoną w związku z zatrudnieniem pracownika w ramach prac interwencyjnych. Jest to co prawda zachowanie incydentalne, ale wykraczające poza to, co jest konieczne do „zachowania” działalności gospodarczej.”).

⁹ Wyrok SN z dnia 8 listopada 2017 r., III UK 251/16 („Nieodpłatne wykonywanie przez ubezpieczonego czynności członka zarządu spółki w okresie korzystania z zasiłku chorobowego z tytułu zatrudnienia na stanowisku jej dyrektora, jest wykonywaniem „pracy zarobkowej” w rozumieniu art. 17 ust. 1 ustawy z 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Stwarza bowiem ubezpieczonemu co najmniej możliwość odniesienia korzyści majątkowej (traktowanej jako zarobek w rozumieniu art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej) z wykonywania tych czynności. Korzyści te ubezpieczony odnosi pośrednio jako współnik spółki, w której zarządzaniu nadal uczestniczy, mimo niezdolności do wykonywania pracy wynikającej z wiążącego go ze spółką stosunku pracy na stanowisku dyrektora. Pod pojęciem pracy „zarobkowej” nie należy rozumieć wyłącznie czynności, które przynoszą ubezpieczonemu bezpośrednią korzyść majątkową w postaci środków pieniężnych otrzymywanych wprost za wykonanie tych czynności. Praca ma również charakter zarobkowy, gdy wiąże się z perspektywą otrzymania korzyści majątkowych (udział w zysku spółki, zwiększenie wartości własnego majątku wskutek czynności zarządczych składających się na pojęcie „pracy” w rozumieniu art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej), jak również minimalizacją - w wyniku osobistego wykonywania czynności, które w przeciwnym razie powinny zostać powierzone innej osobie - kosztów funkcjonowania spółki, której jest się współnikiem.”).

¹⁰ Wyrok SN z dnia 15 marca 2018 r., I UK 49/17 („W okresach udokumentowanej niezdolności do pracy wskutek choroby jednoosobowo zarządzający spółką z o.o. prezes zarządu ma obowiązek powstrzymania się od wykonywania czynności zarządu pod rygorem utraty prawa do zasiłku chorobowego (art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej), przeto do podejmowania koniecznych („wymuszonych”) czynności prawnych lub faktycznych przez lub w imieniu spółki powinien w okresie korzystania ze świadczeń chorobowych umocować lub wyznaczyć inną upoważnioną osobę.”).

¹¹ - Wyrok SN z dnia 17 stycznia 2002 r., sygn. akt II UKN 71/00 („Podpisanie w trakcie zwolnienia lekarskiego dokumentów finansowych nie może być traktowane jako prowadzenie działalności gospodarczej powodujące utratę prawa do zasiłku chorobowego (art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn. Dz. U. z 1983 r. Nr 30, poz. 143 z późn. zm.).”).

- Wyrok SN z dnia 7 października 2003 r. sygn. akt II UK 76/03 („Przy stosowaniu art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. Nr 60, poz. 636 z późn. zm.) należy odróżnić „pracę zarobkową” wykonywaną jednoosobowo w ramach działalności gospodarczej, od formalnoprawnych czynności do jakich jest zobowiązany ubezpieczony jako pracodawca.”).

- Wyrok SN z dnia 15 czerwca 2007 r., II UK 223/06 („Możliwość uznania, że nie dochodzi do utraty prawa do zasiłku chorobowego występuje tylko w razie podjęcia incydentalnej i wymuszonej okolicznościami aktywności zmierzającej do osiągnięcia zarobku w czasie pobierania zasiłku.”).

- Wyrok SN z dnia 3 marca 2010 r., III UK 71/09 („1. Z art. 17 ust. 1 ustawy z 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa wynikają dwie niezależne przesłanki utraty prawa do zasiłku: 1) wykonywanie pracy zarobkowej w okresie niezdolności do pracy; 2) wykorzystanie zwolnienia w sposób niezgodny z jego celem. Do utraty prawa do zasiłku wystarczy zaistnienie jednej z nich. 2. Możliwość uznania, że nie dochodzi do utraty prawa do zasiłku chorobowego, w przypadku aktywności zmierzającej do osiągnięcia zarobku w czasie pobierania tego zasiłku, występuje tylko wówczas, gdy ma ona charakter incydentalny i wymuszony okolicznościami.”).

- Wyrok SN z dnia 25 kwietnia 2013 r. sygn. akt I UK 606/12 („Wykonywanie czynności mogących przedłużyć okres niezdolności do pracy zawsze stanowi wykorzystywanie zwolnienia niezgodnie z jego celem, którym jest odzyskanie przez ubezpieczonego zdolności do pracy. W jego osiągnięciu przeszkodą może być zarówno wykonywanie pracy zarobkowej (co przesądził ustawodawca), jak i inne zachowania ubezpieczonego utrudniające proces leczenia i rekonwalescencję. Jedynie sporadyczna, incydentalna, wymuszona okolicznościami aktywność zawodowa (np. udział w posiedzeniach rady nadzorczej spółdzielni mieszkaniowej) może usprawiedliwiać zachowanie prawa do zasiłku chorobowego, a w innych przypadkach za okres orzeczonej niezdolności do pracy, w czasie której ubezpieczony faktycznie wykonuje pracę zarobkową, nie przysługuje mu zasiłek, lecz wynagrodzenie (choć w kilku orzeczeniach zwrócono uwagę, iż utrata prawa do zasiłku chorobowego dotyczy tylko okresu objętego zaświadczeniem, zwolnieniem lekarskim, w którym nastąpiło podjęcie pracy zarobkowej, a nie całego okresu zasiłkowego”).

¹² Wyrok SA z dnia 24 lutego 1999 r. sygn. akt III AUa 1292/98, wyrok SO z dnia 24 maja 2013 r. sygn. akt V Ua 10/13 i wyroki SN z dnia 17 stycznia 2002 r. sygn. akt II UKN 710/00 („Podpisanie w trakcie zwolnienia lekarskiego dokumentów finansowych nie może być traktowane jako prowadzenie działalności gospodarczej powodujące utratę prawa do zasiłku chorobowego (art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn. Dz. U. z 1983 r. Nr 30, poz. 143 z późn. zm.)”).

¹³ Wyrok SN z dnia 15 marca 2018 r., I UK 49/17 (patrz przypis 10).

¹⁴ Wyrok SN z dnia 12 maja 2005 r., I UK 275/04 („1. Udział wspólnika spółki cywilnej, którego wkład nie polega na świadczeniu usług (art. 861 § 1 k.c.), w zysku wypracowanym przez innych wspólników, nie jest wykonywaniem pracy zarobkowej w okresie orzeczonej niezdolności do pracy, o którym mowa w art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn. Dz. U. z 2005 r. Nr 31, poz. 267).”).

¹⁵ Wyrok S.Apel. w Katowicach z dnia 17 marca 1994 r., III AUr 724/93 („Uczestnictwo w posiedzeniach Zarządu Miasta nie jest objęte zakresem pojęcia „pracy zarobkowej” w rozumieniu art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 1983 r. Nr 30, poz. 143).”).

¹⁶ Wyrok SN z dnia 14 maja 2009 r., I UK 351/08 („Udział w akcjach ratowniczych członków ochotniczej straży pożarnej, jakkolwiek uprawniający do otrzymania ekwiwalentu ustalonego według art. 28 ust. 2 ustawy z 1991 r. o ochronie przeciwpożarowej, nie może być uznany za pracę zarobkową w rozumieniu art. 17 ust. 1 ustawy z 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, ze względu na szczególny społeczny charakter funkcjonowania ochotniczych straży

pożarnych.").

¹⁷ Wyrok SN z dnia 4 listopada 2009 r. I UK 140/09 („Uczestnictwo w posiedzeniach rady nadzorczej spółdzielni mieszkaniowej stanowiące formę społecznej działalności niektórych jej członków nie powoduje utraty prawa do zasiłku chorobowego, nawet jeśli wiąże się z otrzymaniem z tego tytułu rekompensaty w formie ryczałtu").

¹⁸ Wyrok SN z dnia 6 lutego 2014 r., II UK 274/13 („Wykonywanie przez przedstawiciela Skarbu Państwa czynności członka rady nadzorczej w "realizującej misję publiczną" Telewizji Polskiej SA (art. 21 ust. 1-3 ustawy z dnia 29 grudnia 1992 r. o radiofonii i telewizji, jednolity tekst: Dz.U. z 2011 r. Nr 43, poz. 226 ze zm.) nie stanowi pracy zarobkowej w rozumieniu art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 159).

¹⁹ Wyrok SN z dnia 5 kwietnia 2016 r., II UK 171/15 („Działalność uzasadniona potrzebą środowiskową, społeczną czy publiczną, za którą otrzymuje się wynagrodzenie w okresie orzeczonej niezdolności do pracy, nie jest pracą zarobkową w rozumieniu art. 17 ust. 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa)".

²⁰ Wyrok SN z dnia 5 kwietnia 2005 r., I UK 370/04 („Z podjętych rozstrzygnięć płynie wniosek, że wykonywanie przez osobę prowadzącą działalność gospodarczą w trakcie pozostawania na zwolnieniu lekarskim czynności związanych z tą działalnością stanowi - poza przypadkiem kontynuowania działalności w okresie hospitalizacji (por. wyrok SN z dnia 4 lipca 2000 r., II UKN 634/99, OSNAPIUS 2002 Nr 2, poz. 48) - wykorzystywanie przez nią zwolnienia od pracy w sposób niezgodny z jego celem i jako takie powoduje utratę prawa do zasiłku chorobowego (por. wyrok SN z dnia 3 grudnia 1999 r., II UKN 236/99, OSNAPIUS 2001 nr 7, poz. 237). W tym sensie pod pojęciem pracy zarobkowej należy rozumieć wszelką aktywność ludzką, która zmierza do uzyskania zarobku, nawet gdyby miała ona polegać na czynnościach nieobciążających przedsiębiorcę (i zarazem pracownika pozostającego na zwolnieniu lekarskim) w istotny sposób.

²¹ Wyrok SA w Białymstoku z dnia 25 marca 2015 r., III AUa 1477/14 („Utracenie prawa do zasiłku chorobowego z powodu wykonywania pracy zarobkowej [...] w obliczu art. 17 ustawy z 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa) nie następuje w sytuacji, gdy ubezpieczona wprawdzie pobrała wynagrodzenie, ale nie realizowała żadnych czynności ze sfery zawodowej. Utracenie prawa do zasiłku chorobowego następuje jedynie wówczas, gdy ubezpieczony przejawia aktywność zawodową. Dopiero wówczas materializuje się funkcja art. 17 ustawy z 1999 r. Nie ma wątpliwości, że jest nią potrzeba uchylecia ochrony ubezpieczeniowej wobec osób, które w istocie jej nie potrzebują. Okoliczność wypłacenia ubezpieczonemu wynagrodzenia w tej relacji ma charakter wtórny, a nie pierwszoplanowy i wiodący.").

²² Wyrok SN z dnia 20 stycznia 2005 r., I UK 154/04 („1. Ubezpieczony traci prawo do zasiłku chorobowego (świadczenia rehabilitacyjnego) w przypadku wystąpienia jednej z dwóch niezależnych przesłanek określonych w art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. Nr 60, poz. 636 z późn. zm.), a więc wykonywania

pracy zarobkowej w okresie orzeczonej niezdolności do pracy lub wykorzystywania zwolnienia od pracy w sposób niezgodny z celem tego zwolnienia. 2. Członek rady nadzorczej spółki akcyjnej, który pobiera wynagrodzenie z tego tytułu oraz wynagrodzenie z tytułu oddelegowania do stałego indywidualnego wykonywania czynności nadzorczych, świadczy pracę zarobkową w rozumieniu art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. Nr 60, poz. 636 z późn. zm.)."

²³ Art. 17 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. w przypadku zasiłku chorobowego oraz art. 17 w związku z art. 35 ust. 2 tej ustawy w przypadku zasiłku opiekuńczego.

²⁴ Wyrok TK z dnia 25 lutego 2014 r., SK 18/13 („Art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2014 r. poz. 159) w zakresie, w jakim stanowi podstawę utraty prawa do zasiłku chorobowego ubezpieczonego, który w okresie orzeczonej niezdolności do pracy wykonywał pracę zarobkową, uzyskując wynagrodzenie przekraczające minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę, jest zgodny z art. 67 ust. 1 w związku z art. 64 ust. 1 i 2, art. 31 ust. 3 oraz art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.").

²⁵ Wyrok SN z dnia 3 marca 2010 r., III UK 71/09 („1. Z art. 17 ust. 1 ustawy z 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa wynikają dwie niezależne przesłanki utraty prawa do zasiłku: 1) wykonywanie pracy zarobkowej w okresie niezdolności do pracy; 2) wykorzystanie zwolnienia w sposób niezgodny z jego celem. Do utraty prawa do zasiłku wystarczy zaistnienie jednej z nich. 2. Możliwość uznania, że nie dochodzi do utraty prawa do zasiłku chorobowego, w przypadku aktywności zmierzającej do osiągnięcia zarobku w czasie pobierania tego zasiłku, występuje tylko wówczas, gdy ma ona charakter incydentalny i wymuszony okolicznościami.").

²⁶ 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.

²⁷ 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 z dnia 17 grudnia 1974 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn. Dz. U. z 1983 r. Nr 30, poz. 143 z późn. zm.)."