

# GDY PRACOWNIK DŁUGO CHORUJE

Uprawnienia pracownika  
i pracodawcy



# Gdy pracownik długo choruje

Uprawnienia  
pracownika i pracodawcy

Warszawa 2014



**Praca zbiorowa pod redakcją:**

Krystyny Trojanowskiej

**Kierownik grupy wydawniczej:**

Agnieszka Konopacka-Kuramochi

**Wydawca:**

Agnieszka Gorczyca

**Kierownik produkcji:**

Mariusz Jezierski

**Korekta:**

Zespół

**Projekt okładki:**

Piotr Fedorczyk

**Skład:**

Raster studio, N. Bogajczyk

**Druk:**

Drukarnia Miller

ISBN 978-83-269-3290-8

Copyright by Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

Warszawa 2014

Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

ul. Łotewska 9a, 03-918 Warszawa

tel. 22 518 29 29, faks 22 617 60 10, e-mail: [cok@wip.pl](mailto:cok@wip.pl)

NIP: 526-19-92-256, KRS: 0000098264 – Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie

XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego

Wysokość kapitału zakładowego 200.000 zł.

Wszelkie prawa do niniejszej publikacji, w tym do jej tytułu oraz do treści zawartych w książce „Gdy pracownik długo choruje. Uprawnienia pracownika i pracodawcy” podlegają ochronie prawnej przewidzianej w szczególności prawem autorskim. Ich przedruk oraz rozpowszechnianie bez wiedzy i zgody Redakcji są zabronione. Zakaz ten nie dotyczy cytowania ww. materiałów w granicach dozwolonego użytku, z powołaniem się na źródło.

Wszelkie materiały zawarte w niniejszej publikacji mają charakter wyłącznie popularyzacyjno-informacyjny i nie mogą być traktowane w sposób prawnie wiążący pomiędzy Czytelnikiem a Wydawcą lub Redakcją. Redakcja dokłada wszelkich starań, aby informacje i dane zamieszczone w tych czy opinii prawnej, jako że Wydawca, ani Redakcja nie świadczą żadnych usług prawnych.

Nie mogą być one również traktowane jako oficjalne stanowisko organów i urzędów państwowych. Zastosowanie tych informacji w konkretnym przypadku może wymagać dodatkowych, pogłębionych konsultacji lub opinii prawnej.

Wobec powyższego Wydawca, Redakcja, redaktorzy, ani autorzy ww. materiałów nie ponoszą odpowiedzialności prawnej w szczególności za skutki zastosowania się lub wykorzystania w jakikolwiek sposób informacji zawartych w tych materiałach.

# Spis treści

<b>Od redakcji</b> .....	6
<b>Rozdział 1. Świadczenia do wypłaty w czasie długiej choroby</b> .....	7
<b>Wynagrodzenie chorobowe</b> .....	7
Okres wyczekiwania na wynagrodzenie chorobowe .....	8
Prawo do wynagrodzenia chorobowego w pierwszym miesiącu zatrudnienia .....	9
Prawo do świadczeń chorobowych bez okresu wyczekiwania .....	11
Wysokość wynagrodzenia chorobowego .....	12
O czym trzeba wiedzieć, wypłacając wynagrodzenie chorobowe .....	12
Wypłata wynagrodzenia chorobowego u poprzedniego pracodawcy .....	14
Dodatkowe zatrudnienie pracownika w trakcie roku kalendarzowego .....	15
<b>Zasiłek chorobowy</b> .....	16
Jak długo można wypłacać zasiłek chorobowy .....	17
Jak ustalić okres zasiłkowy .....	18
Kiedy liczyć nowy okres zasiłkowy .....	19
Co należy wliczać, a czego nie do okresu zasiłkowego .....	20
<b>Zasiłek z ubezpieczenia wypadkowego albo chorobowego</b> .....	21
Wypadek przy pracy .....	21
Świadczenie wypadkowe .....	24
Okres zasiłkowy .....	26
Zasiłek z każdego tytułu do ubezpieczeń .....	26
Zasiłek z ubezpieczenia wypadkowego czy chorobowego .....	27
Zasiłek po ustaniu ubezpieczenia wypadkowego .....	28
Pracownik bez zasiłku .....	28
Wypadek w drodze do pracy lub z pracy .....	30
<b>Wypłata zasiłku po ustaniu zatrudnienia</b> .....	34
<b>Rozdział 2. Świadczenia dla chorego pracownika po wyczerpaniu okresu zasiłkowego</b> .....	35
<b>Świadczenie rehabilitacyjne</b> .....	35
Przedłużająca się choroba .....	36
Utrudniony kontakt z chorym pracownikiem .....	37
Wymagane dokumenty .....	37
Termin na złożenie wniosku .....	40

Możliwość rozwiązania stosunku pracy .....	40
Decyzja ZUS w sprawie przyznania świadczenia .....	41
Przedawnienie roszczenia o wypłatę świadczenia .....	42
Brak uprawnień do otrzymania świadczenia .....	42
Podstawa wymiaru .....	44
Wysokość świadczenia .....	45
<b>Choroba po pobieraniu świadczenia rehabilitacyjnego .....</b>	<b>46</b>
<b>Urlop dla poratowania zdrowia .....</b>	<b>48</b>
<b>Długa niezdolność do pracy pracownicy w ciąży .....</b>	<b>48</b>
<b>Renta rodzinna po śmierci pracownika .....</b>	<b>49</b>
Warunki przyznania renty rodzinnej .....	50
<b>Rozdział 3. Zaświadczenie lekarskie ZUS ZLA</b>	
<b>- wystawianie i kontrola .....</b>	<b>51</b>
<b>Problemy z zaświadczeniem lekarskim .....</b>	<b>51</b>
Wypis z kopii .....	51
Kserokopia ZUS ZLA .....	52
<b>Ocena stanu zdrowia ubezpieczonego.....</b>	<b>52</b>
<b>Zagraniczne zwolnienie lekarskie .....</b>	<b>53</b>
<b>Kontrola pracownika na zwolnieniu lekarskim .....</b>	<b>53</b>
Rodzaje uprawnień .....	53
<b>Rozdział 4. Okres choroby pracownika w dokumentach</b>	
<b>składanych do ZUS .....</b>	<b>67</b>
<b>Świadczenia bez składek na ubezpieczenia społeczne .....</b>	<b>67</b>
Dodatki wypłacane w czasie choroby .....	68
<b>Podstawa wymiaru składki zdrowotnej .....</b>	<b>69</b>
<b>Bezpodstawna wypłata zasiłku .....</b>	<b>69</b>
<b>Oczekiwanie na decyzję ZUS w sprawie świadczenia rehabilitacyjnego .....</b>	<b>72</b>
<b>Informacja o przerwach w opłacaniu składek .....</b>	<b>73</b>
<b>Rozdział 5. Rozwiązanie umowy z chorym pracownikiem .....</b>	<b>75</b>
<b>Rozwiązanie umowy bez okresu wypowiedzenia .....</b>	<b>75</b>
Okres ochrony przed rozwiązaniem umowy z chorującym pracownikiem .....	75
Rozwiązanie umowy a świadczenie rehabilitacyjne .....	78
Ustne rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia .....	79
Oświadczenie o rozwiązaniu umowy w aktach osobowych .....	81
Data sporządzenia oświadczenia .....	81
Doręczenie wypowiedzenia .....	81

---

Adresat oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy .....	83
Wskazanie przyczyny i podstawy prawnej rozwiązania umowy .....	83
Konsultacja związkowa zamiaru rozwiązania umowy .....	84
<b>Szczególne ochrona przed rozwiązaniem umowy .....</b>	<b>85</b>
<b>Ograniczenia w rozwiązaniu umowy .....</b>	<b>85</b>
<b>Pouczenie o odwołaniu do sądu pracy .....</b>	<b>86</b>
Brak pouczenia .....	86
Pouczenie dodane później .....	87
<b>Postępowanie przed komisją pojednawczą .....</b>	<b>87</b>
<b>Potwierdzenie otrzymania oświadczenia o rozwiązaniu umowy – przy doręczeniu osobistym .....</b>	<b>88</b>
<b>Konsekwencje naruszenia przepisów przez pracodawcę .....</b>	<b>88</b>
Przywrócenie do pracy .....	89
Wypłata odszkodowania .....	89
Korekta świadectwa pracy .....	90
<b>Odzyskanie przez chorego pracownika zdolności do pracy .....</b>	<b>90</b>
Chory pracownik wraca do pracy z ZUS ZLA .....	90
Chory pracownik wraca do pracy bez ZUS ZLA .....	90
Zdolność pracownika do pracy .....	91
Prawo do ubiegania się o ponowne zatrudnienie .....	91
Pracodawca musi przyjąć pracownika .....	92

## Od redakcji

Zdarza się, że pracownik w czasie długiej choroby wyczerpie określone w Kodeksie pracy okresy ochronne oraz świadczenia, jakie ma prawo otrzymać od pracodawcy. Czasem wraca do pracy, innym razem musi czekać na decyzję ZUS w sprawie przyznania mu kolejnych świadczeń, a bywa, że znika bez wieści. Co przysługuje długo chorującemu pracownikowi? Czy i kiedy pracodawca może go zwolnić? Na te i inne pytania Czytelnik znajdzie odpowiedź w niniejszej publikacji.

Życzymy przyjemnej, pożytecznej lektury!

# Rozdział 1

## Świadczenia do wypłaty w czasie długiej choroby

Pracownik, który choruje przez długi okres, może otrzymać następujące świadczenia:

- wynagrodzenie chorobowe przysługujące zgodnie z art. 92 Kodeksu pracy, a następnie
- zasiłek chorobowy i
- świadczenie rehabilitacyjne z ubezpieczenia chorobowego.

### Wynagrodzenie chorobowe

Wynagrodzenie chorobowe wypłaca zawsze pracodawca i finansowane jest ono z jego własnych środków. Pracodawcy, którzy zgłaszają do ubezpieczenia chorobowego nie więcej niż 20 ubezpieczonych, wypłacają pracownikom wyłącznie wynagrodzenie chorobowe, natomiast nie wypłacają zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego przysługujących pracownikom w okresie ubezpieczenia. Świadczenia te wypłaca oddział ZUS właściwy ze względu na siedzibę pracodawcy.

Stosownie do przepisów z art. 92 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 ze zm.) pracownik niezdolny do pracy z powodu choroby ma prawo do wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego. W przypadku pracownika, który ukończył 50. rok życia – wynagrodzenie chorobowe przysługuje za okres niezdolności do pracy trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego. Jeżeli niezdolność do pracy trwa po upływie 14 i 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy.

Pamiętajmy, że 14-dniowe wynagrodzenie chorobowe stosuje się do pracownika w wieku powyżej 50. roku życia, w sytuacji gdy jego niezdolność do pracy przypada w następnych latach po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50. rok życia.



## Przykład

Pracownica Ewa Z. urodzona 4 czerwca 1964 r. była niezdolna do pracy z powodu choroby w dniach od 9 czerwca 2014 r. do 4 lipca 2014 r. Ponieważ pani Ewa skończyła 50 lat 4 czerwca 2014 r., w tym roku kalendarzowym zachowuje prawo do pobierania wynagrodzenia chorobowego przez 33 dni. Dopiero z początkiem kolejnego, 2015 roku pracownica będzie miała prawo do krótszego, 14-dniowego okresu pobierania wynagrodzenia za czas choroby w roku kalendarzowym, a od 15. dnia niezdolności do pracy nabędzie prawo do zasiłku chorobowego.

**Warto wiedzieć, że wynagrodzenie chorobowe należy się również za okres niezdolności do pracy z tytułu poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów.**

## Okres wyczekiwania na wynagrodzenie chorobowe

Okres wyczekiwania na prawo do wynagrodzenia chorobowego (a także zasiłku chorobowego) jest zróżnicowany w zależności od charakteru ubezpieczenia.

Świadczenie to wypłaca się niezależnie od tego, czy pracodawca pochodzi z sektora publicznego, czy z prywatnego i ilu zatrudnia pracowników. Finansuje je z własnych środków, a więc nie może, jak to jest w przypadku zasiłku chorobowego, zaliczyć tego wydatku na poczet składek na ubezpieczenia społeczne.

**Tabela 1. Dłuższy i krótszy okres wyczekiwania**

Dłuższy okres wyczekiwania	Krótszy okres wyczekiwania
<b>90 dni ubezpieczenia chorobowego</b>	<b>30 dni ubezpieczenia chorobowego</b>
Obowiązuje osoby podlegające ubezpieczeniu chorobowemu dobrowolnie, np.: <ul style="list-style-type: none"><li>• zleceniobiorców,</li><li>• osoby prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą, które zgłosiły wniosek o objęcie ich dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym.</li></ul>	Obowiązuje osoby podlegające ubezpieczeniu chorobowemu obowiązkowo (pracowników). Okres ten jest wymagany bez względu na rodzaj umowy o pracę, jaka została zawarta z pracownikiem, a więc wtedy, gdy jest to umowa na okres próbny, na czas określony, na czas wykonywania określonej pracy czy na czas nieokreślony.