

Zwolnienie lekarskie - L4, wynagrodzenie i kontrola

Igor Kyrzczewski · 18.05.2025 · Kadry i Płace – JDG, Kadry i Płace – Spółki

☐ Wprowadzenie

Zwolnienie lekarskie (tzw. **L4**) to formalne potwierdzenie czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby lub opieki nad chorym członkiem rodziny. Jest podstawą do usprawiedliwionej nieobecności w pracy i do otrzymania świadczeń pieniężnych. Zarówno pracownik, jak i pracodawca mają w tym zakresie określone prawa i obowiązki.

☐ 1. E-ZLA - elektroniczne zwolnienie lekarskie

Od 2019 r. zwolnienia wystawiane są wyłącznie w formie **elektronicznej** (e-ZLA). Trafiają automatycznie:

- do systemu ZUS,
- do pracodawcy (przez PUE ZUS lub integrację z systemem kadrowym),
- do pracownika – dostęp przez Internetowe Konto Pacjenta (IKP).

☐ Pracownik**nie musi dostarczać L4 osobiście**.

☐ 2. Okres wypłaty świadczenia

Okres zwolnienia
Kto płaci? Ile? do 33 dni w roku (lub 14 dla 50+) | Pracodawca – wynagrodzenie chorobowe | 80% wynagrodzenia (chyba że inaczej w układzie)
od 34. dnia (15. u 50+) | ZUS – zasiłek chorobowy | 80% lub 100% (np. wypadek w pracy, ciąża)

☐ **Osoby po 50. roku życia** – tylko 14 dni wynagrodzenia chorobowego, potem płaci

ZUS.

▣ 3. Wysokość świadczeń

- **80% podstawy wymiaru** – standardowo,
- **100% podstawy** – jeśli:
 - choroba przypada w czasie ciąży,
 - wystąpił **wypadek w pracy lub w drodze do/z pracy**,
 - zwolnienie dotyczy **pobytu w szpitalu psychiatrycznym** (specjalne przypadki).

Podstawa wymiaru to średnie miesięczne wynagrodzenie z ostatnich 12 miesięcy brutto, pomniejszone o składki.

▣ 4. Zasady korzystania ze zwolnienia L4

▣ Obowiązki pracownika:

- Powstrzymać się od wykonywania pracy w okresie L4,
- Przebywać pod adresem wskazanym w zwolnieniu,
- Informować pracodawcę o zwolnieniu – najlepiej **niezwłocznie po jego wystawieniu**.

▣ Zwolnienie może zawierać oznaczenie:

- „**chory powinien leżeć**” (**kod 1**) – obowiązek pozostania w domu,
- „**chory może chodzić**” (**kod 2**) – dopuszczalna aktywność w ramach leczenia.

▣ 5. Kontrola pracownika

▣ Kto może skontrolować?

- **ZUS** – jako płatnik zasiłku,

- **Pracodawca** – gdy zatrudnia więcej niż 20 pracowników (art. 68 ust. 1 ustawy zasiłkowej).

☐ Zakres kontroli:

- Czy pracownik rzeczywiście przebywa pod wskazanym adresem,
- Czy nie wykonuje pracy lub działalności zarobkowej podczas L4.

⚠ Skutki nadużyć:

- Utrata prawa do świadczeń za cały okres L4,
- Kara porządkowa lub dyscyplinarne rozwiązanie umowy,
- Możliwość zgłoszenia nadużycia do ZUS.

☐ 6. Kolejne L4 – ciągłość i zasiłek

- Jeśli **nowe L4 zaczyna się bezpośrednio po poprzednim** (bez dnia przerwy), to:
 - traktowane jest jako **ciągłość choroby**,
 - okresy się sumują do limitu **182 dni** (lub **270 dni** przy ciąży/GRUŻLICY),
 - powyżej tych limitów przysługuje **świadczenie rehabilitacyjne** (na wniosek i zaświadczenie lekarza orzecznika).

☐ 7. Inne sytuacje

- **L4 po wypowiedzeniu umowy** – obowiązuje taka sama ochrona, ale jeśli L4 trwa dłużej niż 3 miesiące po zakończeniu umowy, pracownik nie nabywa prawa do świadczenia.
- **L4 w trakcie urlopu wypoczynkowego** – przerywa urlop i powoduje przesunięcie jego terminu.

☐ Podstawa prawna:

- **Kodeks pracy**, art. 92
- **Ustawa zasiłkowa** (z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach z ubezpieczenia społecznego)
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 27 lipca 1999 r. w sprawie sposobu dokumentowania czasowej niezdolności do pracy