Informacja prasowa 19 grudnia 2023, Gdańsk

**Wyjazd świąteczny na L4 może skończyć się zwolnieniem z pracy**

**Lub**

**Warunków L4 trzeba przestrzegać również w święta**

**Wyjazdy na wakacje za granicę, prace remontowe czy dodatkowa praca zawodowa – to tylko niektóre z aktywności osób przyłapanych przez ZUS na niewłaściwym wykorzystywaniu zwolnienia lekarskiego. Zbliżające się Boże Narodzenie to dla wielu Polaków aktywnych zawodowo okazja na dodatkowy odpoczynek. Trzeba jednak uważać, bo gdy zdecydujemy się na taki wyjazd, będąc na L4, to oprócz zwolnienia lekarskiego po powrocie może czekać nas zwolnienie z pracy.**

Dla wielu Polaków nadchodzące Święta i Nowy Rok to okazja do dłuższego odpoczynku. Wystarczy bowiem wziąć 7 dni urlopu, żeby cieszyć się dwutygodniowym wolnym od obowiązków służbowych. Plany wypoczynkowe może pokrzyżować choroba, a jak wynika z danych ZUS, grudzień i styczeń to czas, w którym Polacy często są na zwolnieniu lekarskim. Tylko w grudniu ubiegłego roku absencja chorobowa naszych rodaków wyniosła ponad 18 mln 966 tys. dni, a w styczniu 2023 r. było ich przeszło 19 mln 481 tys. Jeśli przed świętami nie będziemy czuli się najlepiej, a lekarz wystawi nam L4, to – nawet jeśli stan naszego zdrowia w czasie Bożego Narodzenia ulegnie poprawie – lepiej dwa razy zastanowić się, zanim zdecydujemy się na świąteczny wyjazd, mając jeszcze ważne zwolnienie chorobowe.

–  *Jeśli zdecydujemy się na wyjazd świąteczny, będąc na L4, a na dodatek pochwalimy się tym w social mediach, to mogą nas spotkać nieprzyjemności. Pamiętajmy, że obecnie L4 są wystawiane elektronicznie, zatem pracodawca ma możliwość od razu uzyskać wiedzę, że pracownik jest chory. Niemniej jednak nie zwalnia to zatrudnionego z obowiązku poinformowania przełożonego w formie przez niego ustalonej np. w regulaminie. Jeśli pracodawca nie ustalił sposobu informowania o nieobecnościach, wtedy pracownik może dokonać tego w dowolny sposób. Wyjazd świąteczny może być dla pracodawcy sygnałem, że z naszym stanem zdrowia wcale nie jest tak źle, a L4 wykorzystujemy niezgodnie z przeznaczeniem* – **mówi Martyna Curyło, Radca Prawny, Kierownik Działu Prawnego Grupy Progres**.

**Czy na L4 zawsze trzeba być w domu?**

Obecność w domu jest uzależniona od zaleceń lekarza, który w druku e-ZLA wskaże, czy zgodnie z zaleceniami chory powinien leżeć, czy nie ma takiej konieczności. Pracownik w okresie choroby musi i ma prawo do zaspokajania swoich podstawowych potrzeb życiowych, jak zakup żywności czy leków. Co więcej, przepisy nie zabraniają choremu kontaktu z rodziną, jednak nie zawsze to my będziemy mogli się do niej wybrać z wizytą. Jeśli w trakcie obowiązywania zwolnienia lekarskiego wystawionego na czas nadchodzącego okresu świąteczno-noworocznego pojedziemy na świąteczny wypoczynek lub wybierzemy się do rodziny w innym mieście, to może nas spotkać za to kara albo konsekwencje ze strony ZUS lub pracodawcy. Jednakwszystko zależy od tego, jak będzie wyglądał wypoczynek świąteczny czy odwiedziny w okresie świąt.

*– Chory pracownik ma prawo spędzić święta z rodziną, jeśli pozwala na to stan jego zdrowia, bo to prawdopodobnie wpłynie również na szybszą rekonwalescencję. Jednostki chorobowe są różne, zatem ocena sytuacji danego pracownika też będzie różna* – **mówi Izabela Lubińska, Kierownik Działu Kadr i Płac w Grupie Progres.** *– Zupełnie inaczej traktuje się powrót do zdrowia osoby zmagającej się z depresją, złamaną kończyną czy pracownicy w ciąży. W przypadku stwierdzenia, iż ubezpieczony wykorzystuje zwolnienie lekarskie od pracy w sposób niezgodny z jego celem, nie będzie przysługiwało mu świadczenie pieniężne. Co więcej, pracodawca w takim przypadku może wypowiedzieć nam umowę o pracę, wskazując, iż utracił do nas zaufanie, a niekiedy nawet zwolnić pracownika dyscyplinarnie, co będzie dla niego szczególnie dotkliwe* – **dodaje Izabela Lubińska.**

**Uważać muszą też rodzice i pracownicy zdalni**

Konsekwencje mogą czekać rodziców, którzy wezmą urlop opiekuńczy na chore dziecko, a zamiast siedzieć z nim w domu, wyjadą na święta czy nowy rok.Zgodnie z prawem zasiłek opiekuńczy jest świadczeniem przysługującym pracownikowi w związku z koniecznością sprawowania opieki nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny, a nie chorobą pracownika. Jednak w tym przypadku również należy liczyć się z konsekwencjami, jeśli nie wykorzystujemy go zgodnie z jego przeznaczeniem. Bez względu na rodzaj zwolnienia lekarskiego mogą nas czekać kontrole przeprowadzone zarówno przez ZUS, jak i pracodawcę. Jednak możliwości przełożonego ograniczone są tym, ile osób zatrudnia. Pracodawca może bowiem skontrolować pracownika, któremu wypłaca wynagrodzenie chorobowe (czyli w okresie pierwszych 33 dni choroby). Po tym czasie, kiedy pracownik zacznie pobierać zasiłek, przełożony może samodzielnie dokonać kontroli tylko, jeśli zatrudnia powyżej 20 osób zgłoszonych do ubezpieczenia. Jeśli zatrudnienie jest mniejsze, to kieruje wniosek do ZUS i to ZUS przeprowadza kontrolę.

– *W ferworze przygotowań i planowania świąt warto pamiętać, że L4 daje nam prawo do odpoczynku od pracy, ale musimy przestrzegać też pewnych zasad. Z moich obserwacji wynika, że pracownicy znają swoje prawa, myślę jednak, że nieco gorzej bywa ze znajomością obowiązków oraz konsekwencji wykorzystania zwolnienia lekarskiego w sposób niezgodny z jego celem* – **mówi Martyna Curyło, Radca Prawny, Kierownik Działu Prawnego Grupy Progres**. – *Trzeba też pamiętać, że przepisy dotyczące L4 nie uzależniają sposobu wykorzystania zwolnienia lekarskiego czy opieki nad dziećmi od sposobu świadczenia pracy. Zasady są tożsame dla pracowników wykonujących swoje obowiązki stacjonarnie, zdalnie lub hybrydowo* – **podsumowuje Martyna Curyło.**

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

**Holding Grupy Progres** jest jedną z największych agencji HR wśród firm z branży posiadających 100 proc. polskiego kapitału i działających na terenie całego kraju. W jej skład wchodzą spółki, z których najstarsza na rynku funkcjonuje od 2002 r. Grupa wspiera przedsiębiorstwa w całej Polsce w zakresie pracy tymczasowej (Progres HR), doradztwa biznesowego i szkoleń (Progres Consulting), rekrutacji stałych (Progres Permanent Recruitment), a także optymalizacji procesów (Progres Advanced Solutions). Rocznie zatrudnia niemal 20 tysięcy pracowników i realizuje 1,5 tysiąca projektów rekrutacyjnych. Posiada kilkadziesiąt oddziałów w Polsce i zagranicą. Organizacja była wielokrotnie nagradzana w prestiżowych konkursach, plebiscytach i rankingach tj. m.in. Diamenty Forbesa (2017 r. – laureat) Gazele Biznesu (2020 r. – druga najdynamiczniej rozwijająca się firma w Polsce), Medal Europejski (2021 r.), Lider Polskiego Biznesu (2022 r.), Firma Przyjazna Cudzoziemcom (2022 r.) czy Ambasador Polskiej Gospodarki BCC (2023 r.). Grupa Progres jest członkiem Stowarzyszenia We!come – zrzeszającego pracodawców zatrudniających cudzoziemców w Polsce, posiada też certyfikat Równości Płac przyznawany przez Business Center Club.

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

**Biuro prasowe:**

Kamila Tyniec

e-mail: [k.tyniec@bepr.pl](mailto:k.tyniec@bepr.pl)

kom. +48 500 690 965