

ZUS dostał nowe narzędzia. Kogo może kontrolować i o co pytać

PROCEDURY ZUS zyskał nowe **uprawnienia do kontroli świadczeń**. Obejmą nie tylko osoby na L4, lecz także rodziców na zasiłkach opiekuńczych i byłych pracowników pobierających zasiłek chorobowy

Ewa Martyna
ewa.martyna@infor.pl

Dzięki nowym przepisom o kontrolach zwolnień lekarskich, które weszły w życie 13 kwietnia 2026 r., ZUS zyskał wyraźną podstawę do weryfikowania okoliczności, od których zależy prawo do świadczeń. To oznacza więcej obowiązków po stronie ubezpieczonych i większe ryzyko utraty świadczenia w razie stwierdzenia nieprawidłowości.

Pytania podczas kontroli L4

Dużo wątpliwości wzbudził przepis, który pozwala ZUS żądać od ubezpieczonych wyjaśnień i informacji na potrzeby kontroli. Dla wielu osób zabrzmiało to jak zapowiedź bardziej szczegółowych kontroli i konieczności tłumaczenia się z przebiegu choroby.

W praktyce nowe uprawnienie nie oznacza jednak, że kontroler może pytać o wszystko. Kluczowe znaczenie ma bowiem rodzaj prowadzonej kontroli. Inne

kompetencje ma pracownik sprawdzający sposób wykorzystywania zwolnienia, a inne lekarz orzecznik oceniający zasadność niezdolności do pracy (patrz: ramka).

Zwykła kontrola wykorzystywania zwolnienia nie jest kontrolą medyczną. Jej celem jest ustalenie, czy osoba przebywająca na L4 nie wykonuje pracy zarobkowej i czy wykorzystuje zwolnienie zgodnie z jego przeznaczeniem. Kontrolujący może więc pytać o okoliczności związane z korzystaniem ze zwolnienia, ale nie zastępuje lekarza i nie ocenia diagnozy czy przebiegu leczenia.

Jak wskazuje Mikołaj Zajac, ekspert rynku pracy i prezes Conperio, polskiej firmy doradczej specjalizującej się w problematyce absencji chorobowych, wyjaśnienia składane podczas kontroli powinny dotyczyć wyłącznie okoliczności, które wzbudziły wątpliwości kontrolującego. Jeżeli pracownik bierze udział w maratonie lub wykonuje inne aktyw-

ności podczas zwolnienia, kontrola nie będzie dotyczyła jego choroby czy rozpoznania medycznego, lecz tego, czy taka aktywność nie pozostaje w sprzeczności z zaleceniami lekarskimi, nie wydłuża procesu powrotu do zdrowia i nie wpływa negatywnie na leczenie.

Inaczej wygląda sytuacja podczas kontroli prowadzonej przez lekarza orzecznika ZUS. To on może analizować dokumentację medyczną, kierować na badania i zadawać pytania dotyczące stanu zdrowia, ponieważ jego zadaniem jest ocena zasadności zwolnienia.

ZUS sprawdzi opiekunów

Nowe przepisy nie tylko rozszerzają zakres kontroli, lecz także wyraźnie wskazują, że mogą one obejmować osoby pobierające zasiłki opiekuńcze.

W praktyce oznacza to, że ZUS będzie częściej sprawdzał nie tylko sposób wykorzystywania zwolnienia, lecz także okoliczności uzasadniające prawo do świadczenia. Rodzice korzystający z zasiłków opiekuńczych powinni liczyć się z większą aktywnością kontrolną zakładu niż dotychczas.

Przykładowo, jeżeli rodzic pobiera zasi-

łek opiekuńczy na chore dziecko, zakład może sprawdzać, czy drugi rodzic nie miał możliwości przejścia opieki. Wyjątek dotyczy opieki nad chorym dzieckiem do ukończenia drugiego roku życia. W takim przypadku obecność innych domowników nie wyłącza prawa do świadczenia. Ten rodzaj kontroli dotyka więc nie tylko samego ubezpieczonego, ale również jego sytuacji rodzinnej.

ZUS uzyskał wyraźną podstawę do badania prawidłowości korzystania z takich świadczeń, dlatego może ustalać okoliczności mające znaczenie dla prawa do zasiłku, w tym skład gospodarstwa domowego czy możliwość zapewnienia opieki przez innych domowników. Nie oznacza to jednak nieograniczonego prawa do ingerowania w życie rodzinne. Każde pytanie powinno pozostawać w bezpośrednim związku z ustaleniem, czy rzeczywiście zachodziły przesłanki do sprawowania osobistej opieki – mówi dr Katarzyna Kalata, radca prawny w Kancelarii Kalata.

Jak zwraca uwagę Mikołaj Zajac, sama obecność innych osób w gospodarstwie domowym nie przesądza jeszcze o utracie prawa do świadczenia. Kontrolujący może ustalać, czy

NIE KAŻDA KONTROLA ZUS ZWOLNIENIA LEKARSKIEGO WYGLĄDA TAK SAMO

Kontrola orzeczenia lekarskiego

- ▶ przeprowadza ją lekarz orzecznik ZUS,
- ▶ ocenia zasadność niezdolności do pracy lub konieczności sprawowania opieki,
- ▶ może zlecać badanie ubezpieczonego,
- ▶ może analizować dokumentację medyczną,
- ▶ może zadawać pytania o stan zdrowia i przebieg leczenia.

Kontrola wykorzystywania zwolnienia

- ▶ sprawdza, czy L4 jest wykorzystywane zgodnie z celem,
- ▶ dotyczy m.in. wykonywania pracy zarobkowej podczas zwolnienia,
- ▶ kontroler może żądać wyjaśnień związanych z kontrolą,
- ▶ nie może pytać o diagnozę, leczenie ani stan zdrowia.

Kontrola formalna zwolnienia

- ▶ dotyczy prawidłowości samego dokumentu,
- ▶ ZUS sprawdza, czy zwolnienie nie zostało sfałszowane,
- ▶ weryfikuje, czy zostało wystawione zgodnie z przepisami.

RM ©

w domu przebywały osoby potencjalnie mogące sprawować opiekę, ale ostateczne znaczenie mają okoliczności konkretnej sprawy. Jeżeli pojawiają się wątpliwości, ubezpieczony może zostać poproszony o złożenie wyjaśnień, dlaczego pozostali domownicy nie mogli zapewnić opieki choremu dziecku lub członkowi rodziny.

Koniec pracy to nie koniec kontroli

Trzecia istotna zmiana dotyczy osób pobierających zasiłek chorobowy po ustaniu zatrudnienia. Nowe przepisy jed-

noznacznie przesądza, że także one mogą zostać objęte kontrolą. Chodzi przede wszystkim o sytuacje, gdy pracownik zachorował jeszcze w trakcie zatrudnienia, ale świadczenie pobiera już po rozwiązaniu umowy o pracę. Z punktu widzenia ZUS zakończenie stosunku pracy nie oznacza automatycznie końca możliwości weryfikowania prawa do świadczenia. Organ nadal może sprawdzać, czy osoba korzystająca ze zwolnienia nie wykonuje pracy zarobkowej oraz czy wykorzystuje zwolnienie zgodnie z jego celem. ©

Elektroniczne zgłoszenia kłopotliwe dla pracodawców

CUDZOZIEMCY

Patrycja Otto
patrycja.otto@infor.pl

Na portalu Praca.gov.pl pojawiła się nowa opcja. Od 1 czerwca pracodawcy mogą elektronicznie zgłaszać do urzędu pracy, że cudzoziemiec, któremu mieli powierzyć pracę na podstawie oświadczenia, nie podejmie zatrudnienia. Problem w tym, że wielu z nich dowiedziało się o rezygnacji jeszcze przed uruchomieniem systemu.

Jak mówi Nadia Winarska, zastępca dyrektora departamentu pracy w Konfederacji Lewiatan, pracodawcy zastanawiają się w związku z tym, czy muszą teraz dopełnić tego obowiązku wstecznie.

DGP poprosił o odpowiedź w tej sprawie MRPiPS. Resort pracy

przypomniał, że zgodnie z art. 109 ust. 1 ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom obowiązki informacyjne należało wykonywać na dotychczasowych zasadach do czasu dostosowania systemów teleinformatycznych.

Oznacza to, że pracodawcy powinni byli na bieżąco składać powiadomienia, korzystając z dostępnych funkcjonalności systemu teleinformatycznego, zgodnie z terminami przewidzianymi w ustawie. Po wdrożeniu nowego modułu systemowego czynność powiadomienia powinna być dokonana za pośrednictwem nowego rozwiązania technicznego – mówi pracownik ministerstwa i dodaje, że jeżeli okoliczność, której

dotyczy obowiązek informacyjny, np. informacja o podjęciu pracy przez cudzoziemca na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy, miała miejsce przed wdrożeniem nowej funkcjonalności w systemie teleinformatycznym, pracodawcy powinni dopełnić obowiązków informacyjnych związanych z powiadomieniami na dotychczasowych zasadach, np. poprzez pismo ogólne do urzędu.

Podobnie uważa Rafał Rogala, starszy menedżer w zespole imigracyjnym EY Polska, który również wskazuje, że obowiązek informowania urzędu o niepodjęciu pracy przez cudzoziemca obowiązuje od 1 czerwca 2025 r. i nie pojawił się dopiero wraz z uruchomieniem systemu.

Obowiązek już istniał, brakowało tylko narzędzia do jego realizacji. Dlatego jeśli pracodawca dowiedział się przed 1 czerwca, że cudzoziemiec nie podejmie pracy, powinien złożyć powiadomienie przez prac.gov.pl niezwłocznie po uruchomieniu modułu – zaznacza Rafał Rogala.

Resort pracy dodaje, że po wdrożeniu nowego modułu powiadomienia należy składać wyłącznie elektronicznie. Pracownik resortu przyznaje jednak, że inaczej wygląda sprawa powiadomień z art. 70 ust. 2 ustawy, czyli tych dotyczących obowiązku powiadomienia o rezygnacji i zakończeniu pracy w danym podmiocie przy oświadczeniu o powierzeniu pracy. Ponieważ wcześniejsze rozwiązania

techniczne nie umożliwiały takich zgłoszeń, obowiązek ich składania powstał dopiero 1 czerwca br., wraz z uruchomieniem nowego modułu.

Rafał Rogala wskazuje, że ustawa rozróżnia dwa obowiązki. Pierwszy dotyczy sytuacji, gdy termin rozpoczęcia pracy minął, a cudzoziemiec się nie pojawił. Wtedy pracodawca ma 14 dni na zgłoszenie tego do urzędu i mógł robić to pisemnie przez cały okres przejściowy. Drugi dotyczy sytuacji, gdy wiadomo wcześniej, że cudzoziemiec nie przyjedzie.

To nowy obowiązek, którego ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nie znała. Można go spełnić wyłącznie elektronicznie, a system działa dopiero od 1 czerwca – przy-

znaje i przypomina, że za niezgłoszenie niepodjęcia pracy po fakcie, czyli gdy termin pracy minął, a pracodawca nie poinformował urzędu w ciągu 14 dni, grozi grzywna od 500 do 5000 zł. W przypadku kontroli Państwowej Inspekcji Pracy lub Straży Granicznej może zostać nałożony mandat do 10 tys. zł. Konsekwencją mogą być też problemy z uzyskaniem kolejnych oświadczeń i zezwoleń.

Pracodawca, który nie dopełnia obowiązków, może spotkać się z odmową wpisu kolejnych oświadczeń lub odmową wydania zezwoleń na pracę. Dwukrotnie ukaranie za to wykroczenie w ciągu roku może skutkować odmową wpisu kolejnych oświadczeń – uzupełnia Rafał Rogala. ©