

DARMOWY EBOOK

L4 w firmie: e-ZLA, kontrola zwolnień i rozliczanie nieobecności

Kto płaci za chorobę, jak działa e-ZLA, co wolno pracodawcy przy kontroli po zmianach z 13 kwietnia 2026 r. i jak wpisać zwolnienie lekarskie do ewidencji.

Szymon Mojsak Stan prawny: wrzesień 2026



Spis treści

1. Zwolnienie lekarskie w 2026 roku: co się zmieniło	3
1.1. Kalendarz zmian	3
2. e-ZLA i profil płatnika na PUE/eZUS	4
2.1. Obowiązek profilu i odbiór zwolnień	5
2.2. Pracownik zgłasza chorobę, ale zwolnienia nie ma	5
2.3. Archiwizacja i terminy dokumentów	5
3. Kto płaci: wynagrodzenie chorobowe i zasiłek	6
3.1. Limit 33 i 14 dni	7
3.2. Zasiłek chorobowy: ile i od kiedy	7
3.3. Kto wypłaca zasiłek	7
3.4. Podstawa wymiaru krok po kroku	8
4. Kontrola prawidłowości wykorzystywania zwolnień	9
4.1. Kto może kontrolować	9
4.2. Kogo typować do kontroli	10
4.3. Jak przeprowadzić kontrolę krok po kroku	10
4.4. Pracownika nie ma w domu	11
4.5. Protokół, zastrzeżenia i decyzja	11
5. Praca zarobkowa i aktywność w czasie L4	12
5.1. Co wolno, a czego nie	12
5.2. Kilka tytułów ubezpieczenia	13
6. L4 w ewidencji czasu pracy i rozliczeniach	14
6.1. Jak oznaczyć L4 w karcie ewidencji	14
6.2. Zwolnienie a grafik, urlop i nadgodziny	15
6.3. Import zwolnień zamiast przepisywania	15
7. Najczęstsze błędy pracodawców	16
7.1. Błędy w rozliczeniu	16
7.2. Błędy przy kontroli i w relacji z pracownikiem	17
7.3. Checklista na koniec	17
8. Najczęściej zadawane pytania	18

Zwolnienie lekarskie w 2026 roku: co się zmieniło

✓ W SKRÓCIE

- Od 13 kwietnia 2026 r. obowiązują nowe przepisy o kontroli zwolnień lekarskich, wprowadzone ustawą z 18 grudnia 2025 r. (Dz.U. 2026 poz. 26).
- Ustawa po raz pierwszy definiuje „pracę zarobkową” i „aktywność niezgodną z celem zwolnienia”, a czynności incydentalne wymuszone istotnymi okolicznościami przestały kosztować pracownika utratę zasiłku.
- Każdy pracodawca, który wypłaca wynagrodzenie chorobowe, może kontrolować wykorzystanie zwolnienia za ten okres — także firma zgłaszająca do ubezpieczenia chorobowego 20 osób lub mniej.
- Upoważnienie do kontroli i protokół mają obowiązkowe wzory z rozporządzenia z 8 kwietnia 2026 r. (Dz.U. 2026 poz. 503).
- Zasady finansowania się nie zmieniły: pracodawca nadal płaci za pierwsze 33 dni choroby w roku (14 dni w przypadku pracowników po 50. roku życia), a potem płatnikiem zasiłku jest ZUS albo sam pracodawca.

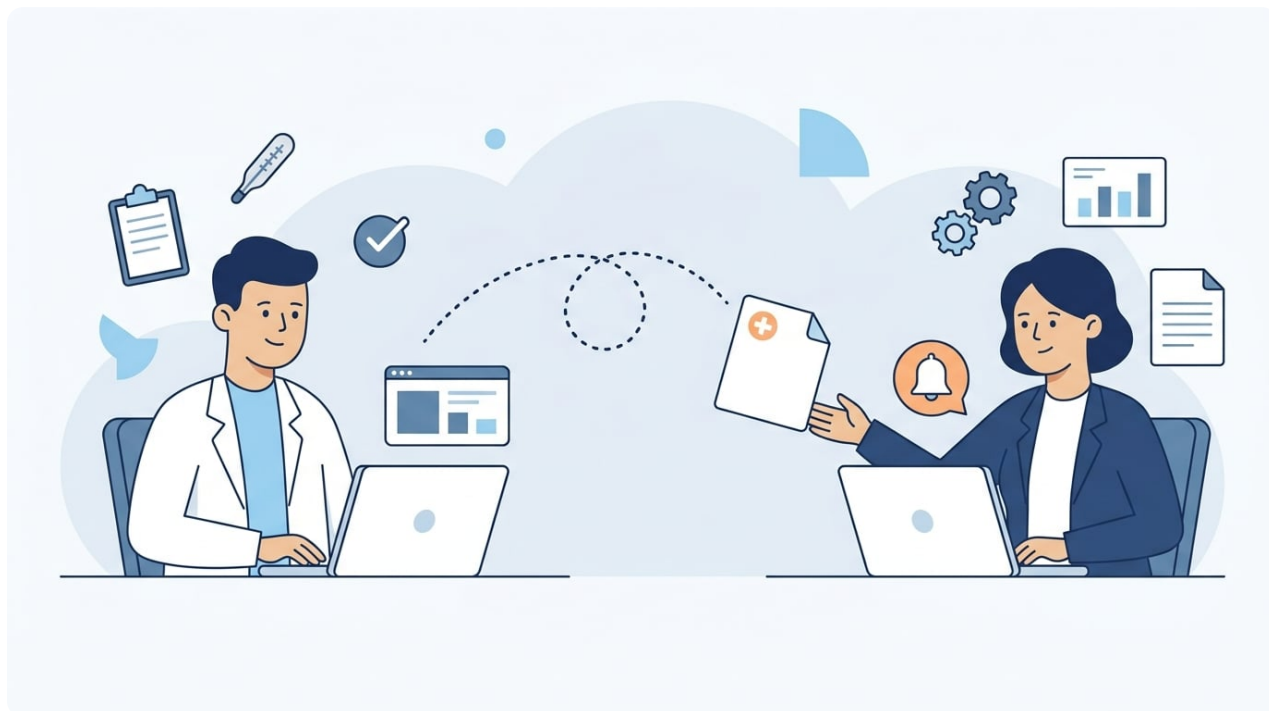
Zwolnienie lekarskie jest najczęstszą nieobecnością, z którą mierzy się dział kadr, i jednocześnie tą, nad którą pracodawca ma najmniej kontroli. Nie planuje się go z wyprzedzeniem, nie wymaga wniosku, a od 2018 r. trafia do firmy wyłącznie w formie elektronicznej, przez profil płatnika na platformie ZUS. Pracodawca dowiaduje się o nim z powiadomienia, a nie z kartki położonej na biurku.

Rok 2026 przyniósł największą od lat zmianę w zasadach korzystania ze zwolnień. [Ustawa z 18 grudnia 2025 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw](#) została ogłoszona 12 stycznia 2026 r. Jej główna część, dotycząca kontroli zwolnień i pracy zarobkowej na L4, weszła w życie 13 kwietnia 2026 r. Kolejne przepisy, m.in. o osobach ubezpieczonych z kilku tytułów, zaczną obowiązywać 1 stycznia 2027 r.

1.1. Kalendarz zmian

Data	Co się zmienia
27 stycznia 2026 r.	Pierwsze przepisy ustawy, m.in. o kontroli prawidłowości orzekania przez lekarzy i cofaniu im upoważnienia do wystawiania zwolnień
13 kwietnia 2026 r.	Nowe definicje pracy zarobkowej i aktywności niezgodnej z celem zwolnienia, szczegółowe zasady kontroli (art. 68–68g ustawy zasiłkowej), obowiązkowe wzory upoważnienia i protokołu
1 stycznia 2027 r.	Jeden okres zasiłkowy niezależnie od liczby tytułów ubezpieczenia oraz możliwość niewystawiania zwolnienia z tytułu, w ramach którego pracownik może dalej pracować

e-ZLA i profil płatnika na PUE/eZUS



Zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy (e-ZLA) lekarz wystawia elektronicznie i przesyła do systemu ZUS. ZUS udostępnia je pracodawcy na jego profilu na Platformie Usług Elektronicznych (PUE/eZUS), bez numeru statystycznego choroby. Pracownik nie musi niczego dostarczać, jeśli pracodawca ma profil płatnika — wydruk dostaje tylko wtedy, gdy jego pracodawca profilu nie ma.

PODSTAWA PRAWNA

§ 3 rozporządzenia w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy

Dowodami usprawiedliwiającymi nieobecność w pracy są: zaświadczenie lekarskie, o którym mowa w art. 55 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa [...].

2.1. Obowiązek profilu i odbiór zwolnień

📌 ZAPAMIĘTAJ

Profil na PUE/eZUS muszą mieć płatnicy, którzy rozliczają składki za więcej niż 5 osób. Mniejsi pracodawcy mogą go założyć dobrowolnie — i warto, bo bez profilu firma czeka na wydruk od pracownika.

→ KTO ODBIERA ZWOLNIENIA

W spółce e-ZLA odbiera przedstawiciel ustawowy albo pełnomocnik. Na formularzu PEL można udzielić pełnomocnictwa wyłącznie do obsługi e-ZLA — pełnomocnik zobaczy wtedy tylko zakładkę zaświadczeń lekarskich, bez dostępu do reszty konta.

🔍 WSKAZÓWKA

Ustaw subskrypcję powiadomień e-mail lub SMS. PUE/eZUS informuje o wystawieniu nowego zwolnienia, o jego anulowaniu, o wystawieniu zwolnienia w miejsce anulowanego oraz o uznaniu zwolnienia wstecznego za uzasadnione. Powiadomienie zbiorcze przychodzi raz dziennie, rano, i zbiera zdarzenia z poprzedniego dnia.

2.2. Pracownik zgłasza chorobę, ale zwolnienia nie ma

Pracownik ma obowiązek zawiadomić pracodawcę o przyczynie nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania niezwłocznie, nie później niż w drugim dniu nieobecności. To obowiązek niezależny od e-ZLA — elektroniczne zwolnienie nie zwalnia z telefonu lub wiadomości do przełożonego, chyba że regulamin pracy stanowi inaczej.

⚠️ CZĘSTA PRZYCZYNA

Jeśli pracownik twierdzi, że ma zwolnienie, a na profilu go nie widać, lekarz najczęściej zaznaczył niepotrzebnie pole „zwolnienie po ustaniu zatrudnienia”. Takie e-ZLA nie trafia do pracodawcy.

✓ CO ZROBIĆ

Poproś pracownika o kontakt z lekarzem, który powinien anulować błędne zwolnienie i wystawić nowe. Można też zgłosić brak e-ZLA do ZUS, ale ta ścieżka według samego ZUS trwa zwykle kilka dni.

2.3. Archiwizacja i terminy dokumentów

Wydruk e-ZLA z PUE/eZUS to tylko wizualizacja — nie jest dokumentem i nie może być dowodem w sprawie zasiłkowej. Dowodem jest plik XML z podpisem elektronicznym lekarza. ZUS wskazuje, że wyeksportowane zwolnienia trzeba przechowywać w formie elektronicznej, na własnym nośniku, przez co najmniej 5 lat.

Jeśli zasiłek wypłaca ZUS (firma zgłasza do ubezpieczenia chorobowego nie więcej niż 20 osób), pracodawca przekazuje do ZUS zaświadczenie płatnika składek niezwłocznie, najpóźniej w ciągu 7 dni od otrzymania e-ZLA na profil.

Kto płaci: wynagrodzenie chorobowe i zasiłek



Za pierwsze dni choroby w roku kalendarzowym płaci pracodawca, ze swoich środków. To wynagrodzenie chorobowe z art. 92 Kodeksu pracy. Po wyczerpaniu tego limitu pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego z ubezpieczenia społecznego.

PODSTAWA PRAWNA

Art. 92 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy

Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną — trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50. rok życia — trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego — pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu.

3.1. Limit 33 i 14 dni

→ JAK LICZYĆ

Dni sumuje się w całym roku kalendarzowym, ze wszystkich zwolnień. Pięć dni w lutym i dziesięć w czerwcu to razem 15 dni z limitu 33.

PRACOWNIK 50+

Limit 14 dni stosuje się od roku kalendarzowego następującego po roku, w którym pracownik skończył 50 lat. W roku, w którym pracownik kończy 50 lat, pracodawca nadal płaci za 33 dni.

⚠ DNI WOLNE TEŻ SIĘ LICZA

Wynagrodzenie chorobowe przysługuje za każdy dzień niezdolności do pracy, także za dni wolne od pracy — soboty, niedziele i święta objęte zwolnieniem wliczają się do limitu.

Od reguły 80% są wyjątki. Pracownik zachowuje 100% wynagrodzenia, gdy niezdolność do pracy wynika z wypadku w drodze do pracy lub z pracy, przypada w czasie ciąży albo jest związana z badaniami i zabiegami dla dawców komórek, tkanek i narządów. Pracodawca może też przyznać wyższą stawkę w regulaminie wynagradzania albo w układzie zbiorowym.

3.2. Zasiłek chorobowy: ile i od kiedy

Od 34. dnia choroby w roku (albo od 15. dnia u pracownika po 50. roku życia) przysługuje zasiłek chorobowy. Jego wysokość określa art. 11 ustawy zasiłkowej:

Sytuacja	Wysokość zasiłku
Zasada ogólna	80% podstawy wymiaru
Pobyt w szpitalu	70% podstawy wymiaru
Ciąża, wypadek w drodze do pracy lub z pracy, badania dawców	100% podstawy wymiaru
Wypadek przy pracy lub choroba zawodowa	100% podstawy wymiaru (z ubezpieczenia wypadkowego)

Zasiłek przysługuje przez okres zasiłkowy — maksymalnie 182 dni, a przy gruźlicy i niezdolności przypadającej w czasie ciąży 270 dni. Do jednego okresu zasiłkowego wlicza się też zwolnienia przedzielone przerwą nie dłuższą niż 60 dni, niezależnie od przyczyny choroby (z wyjątkiem niezdolności w czasie ciąży).

Q OKRES WYCZEKIWANIA

Pracownik objęty ubezpieczeniem chorobowym obowiązkowo nabywa prawo do zasiłku po 30 dniach nieprzerwanego ubezpieczenia. Ten sam warunek dotyczy wynagrodzenia chorobowego, bo art. 92 § 3 Kodeksu pracy odsyła do zasad zasiłkowych. Od reguły są wyjątki, m.in. dla absolwentów podejmujących pracę w ciągu 90 dni od ukończenia szkoły.

3.3. Kto wypłaca zasiłek

O tym, czy zasiłek wypłaca ZUS, czy pracodawca, decyduje liczba osób zgłoszonych do ubezpieczenia chorobowego, ustalana według stanu na 30 listopada poprzedniego roku.

Liczba zgłoszonych do ubezpieczenia chorobowego	Kto wypłaca zasiłek
Nie więcej niż 20 osób	ZUS, na podstawie e-ZLA i zaświadczenia płatnika
Więcej niż 20 osób	Pracodawca jako płatnik zasiłków, rozliczając je w deklaracji rozliczeniowej ZUS

3.4. Podstawa wymiaru krok po kroku

Wynagrodzenie chorobowe oblicza się według tych samych zasad co podstawę zasiłku chorobowego (art. 92 § 3 pkt 1 Kodeksu pracy). Podstawą jest przeciętne miesięczne wynagrodzenie z 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne finansowanych przez pracownika, czyli 13,71%.

PRZYKŁAD Z PRAKTYKI

Pracownik z pensją 6 000 zł brutto, 10 dni zwolnienia

Pan Marek zarabia stałe 6 000 zł brutto miesięcznie od ponad roku. W marcu choruje 10 dni i jest to jego pierwsze zwolnienie w tym roku.

Podstawa wymiaru: $6\,000\text{ zł} \times 86,29\% = 5\,177,40\text{ zł}$. Stawka dzienna 100%: $5\,177,40\text{ zł} \div 30 = 172,58\text{ zł}$. Stawka dzienna 80%: $172,58\text{ zł} \times 80\% = 138,06\text{ zł}$. Wynagrodzenie chorobowe za 10 dni: 1 380,60 zł.

Pensję za marzec pomniejsza się o $1/30$ za każdy dzień choroby: $6\,000\text{ zł} - 10 \times 200\text{ zł} = 4\,000\text{ zł}$. Łącznie pan Marek otrzyma 5 380,60 zł brutto. Z limitu 33 dni zostały mu 23 dni.

Jeśli między kolejnymi zwolnieniami nie minęły trzy miesiące kalendarzowe, podstawy nie ustala się od nowa — przyjmuje się tę z poprzedniego zwolnienia. To częsty powód rozbieżności, gdy pracownik dostał w międzyczasie podwyżkę.

PRZYKŁAD Z PRAKTYKI

Pracownica po 50. roku życia

Pani Anna skończyła 50 lat w 2025 r. W 2026 r. jej limit wynagrodzenia chorobowego wynosi 14 dni. W lutym chorowała 5 dni, a w czerwcu dostała zwolnienie na 15 dni. Za pierwsze 9 dni czerwcowego zwolnienia pracodawca wypłaca wynagrodzenie chorobowe ($5 + 9 = 14$), a od 10. dnia przysługuje jej zasiłek chorobowy.

W firmie zatrudniającej 12 osób zasiłek wypłaci ZUS, w firmie zatrudniającej 40 osób — pracodawca jako płatnik zasiłków.

STAN PRAC NAD REFORMĄ

Rząd pracuje nad projektem, w którym ZUS przejąłby wypłatę świadczeń od pierwszego dnia choroby. Na dzień zamknięcia tego wydania (wrzesień 2026 r.) projekt nie został uchwalony, a limity 33 i 14 dni finansowanych przez pracodawcę nadal obowiązują.

Kontrola prawidłowości wykorzystywania zwolnień



Kontrola nie dotyczy tego, czy pracownik jest chory — to ocenia lekarz, a jego orzeczenie weryfikuje ZUS. Pracodawca sprawdza coś innego: czy w czasie zwolnienia pracownik nie wykonuje pracy zarobkowej i nie podejmuje aktywności niezgodnej z celem zwolnienia. Od 13 kwietnia 2026 r. zasady tej kontroli opisują bezpośrednio art. 68–68g ustawy zasiłkowej.

PODSTAWA PRAWNA

Art. 68a ust. 2 ustawy zasiłkowej

Kontrola polega na ustaleniu, czy osoba kontrolowana nie podejmuje działań określonych w art. 17 ust. 1, a w przypadku zasiłku opiekuńczego również na ustaleniu, czy poza ubezpieczonym nie ma innych członków rodziny pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym, mogących zapewnić opiekę, chyba że dotyczy to sprawowania opieki nad chorym dzieckiem w wieku do 2 lat.

4.1. Kto może kontrolować

Podmiot	Zakres kontroli
Każdy pracodawca wypłacający wynagrodzenie chorobowe	Zwolnienia za okres, za który płaci wynagrodzenie z art. 92 KP (art. 68 ust. 1d)
Pracodawca zgłaszający do ubezpieczenia chorobowego więcej niż 20 osób	Także zwolnienia, za które sam wypłaca zasiłek chorobowy, opiekuńczy i świadczenie rehabilitacyjne (art. 68 ust. 1a)
ZUS	Wszyscy ubezpieczeni; u płatników zasiłków — na ich wniosek lub z urzędu (art. 68 ust. 1 i 1b)

✓ MAŁA FIRMA TEŻ MOŻE

Pracodawca, który zgłasza 20 osób lub mniej, sam kontroluje zwolnienie w okresie, gdy płaci wynagrodzenie chorobowe. Za okres zasiłkowy może wnioskować o kontrolę do oddziału ZUS, który wypłaca zasiłek.

🔍 FORMALNA KONTROLA ZWOLNIENIA

Niezależnie od kontroli pracownika ZUS — z urzędu lub na wniosek płatnika — może sprawdzić samo zaświadczenie lekarskie, czyli to, czy wystawiono je zgodnie z przepisami (art. 68f).

4.2. Kogo typować do kontroli

Ustawa nie wymaga uzasadnienia wyboru, ale kontrola powinna być dokonywana w miarę potrzeb, bez ustalania z góry stałych terminów, i nasilana w okresach zwiększonej absencji. Poradnik ZUS z kwietnia 2026 r. wskazuje, kogo warto sprawdzać w pierwszej kolejności:

- osoby, które często korzystają z krótkich zwolnień,
- osoby otrzymujące kolejne zwolnienia od różnych lekarzy,
- osoby, które wcześniej straciły prawo do świadczenia z powodu niewłaściwego wykorzystania zwolnienia,
- osoby wnioskujące naprzemiennie i często o zasiłek chorobowy i opiekuńczy,
- osoby, co do których jest podejrzenie pracy zarobkowej albo aktywności niezgodnej z celem zwolnienia.

Kontrolę można zlecić bez względu na to, czy lekarz wpisał „chory powinien leżeć”, czy „chory może chodzić”.

4.3. Jak przeprowadzić kontrolę krok po kroku

→ KROK 1 — UPOWAŻNIENIE

Kontrolujący dostaje imienne upoważnienie według wzoru z załącznika nr 1 do rozporządzenia z 8 kwietnia 2026 r. Wpisuje się w nim numer legitymacji pracowniczej lub dokumentu tożsamości i datę jego wydania. Kontrolę może prowadzić pracownik firmy albo firma zewnętrzna — w obu przypadkach potrzebne jest imienne upoważnienie.

→ KROK 2 — WSZCZĘCIE

Kontrola zaczyna się od okazania upoważnienia i legitymacji. Kontrolujący informuje osobę kontrolowaną o jej prawach, w tym o prawie do zastrzeżeń.

→ KROK 3 — CZYNNOŚCI

Kontrolujący może wejść do miejsca kontroli, wylegitymować pracownika wyłącznie w celu ustalenia tożsamości i żądać informacji od pracownika, jego płatnika i lekarza leczącego, jeżeli uzasadnia to cel kontroli.

→ KROK 4 — PROTOKÓŁ

Ustalenia opisuje się w protokole według wzoru z załącznika nr 2, w dwóch egzemplarzach. Jeden dostaje osoba kontrolowana.

⚠️ GRANICE

Kontrolujący nie może pytać o stan zdrowia ani o przyczynę niezdolności do pracy. Kontrola ma być proporcjonalna, szanować prywatność pracownika i domowników i trwać tylko tyle, ile potrzeba do ustaleń.

Kontrolę prowadzi się w miejscu zamieszkania, w miejscu pobytu wskazanym w e-ZLA, w miejscu pracy lub prowadzenia działalności albo w innym miejscu, jeśli wymaga tego cel kontroli.

4.4. Pracownika nie ma w domu

Nieobecność pod adresem ze zwolnienia nie oznacza automatycznie nadużycia. Pracownik może być u lekarza, na badaniach, w aptece albo — przy adnotacji „chory może chodzić” — na spacerze. Poradnik ZUS zaleca w takiej sytuacji sporządzić notatkę (protokołu się nie sporządza), w miarę możliwości ponowić kontrolę i poprosić pracownika o wyjaśnienia.

ZMIANA ADRESU

Pracownik, który w czasie zwolnienia zmienia miejsce pobytu, powinien w ciągu 3 dni poinformować o tym pracodawcę i ZUS — przez eZUS, telefonicznie, mailowo albo pocztą.

ODMOWA WYJAŚNIEN

Według poradnika ZUS, jeśli pracownik odmawia wyjaśnienia przyczyn nieobecności w czasie kontroli, uznaje się, że wykorzystywał zwolnienie niewłaściwie.

4.5. Protokół, zastrzeżenia i decyzja

Pracownik ma 7 dni od otrzymania protokołu (albo aneksu) na złożenie zastrzeżeń z dowodami. Zastrzeżenia rozpatruje ZUS. Dalsza ścieżka zależy od tego, jakie świadczenie było wypłacane:

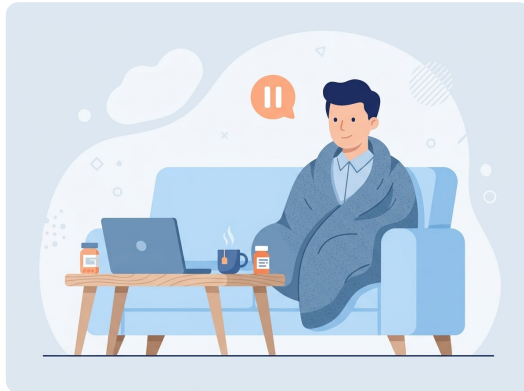
Sytuacja	Co robi pracodawca
Nieprawidłowości w okresie zasiłku	Przekazuje protokół do oddziału ZUS niezwłocznie, zawsze — ZUS wydaje decyzję o utracie prawa do zasiłku
Nieprawidłowości w okresie wynagrodzenia chorobowego, pracownik złożył zastrzeżenia	Przekazuje protokół z zastrzeżeniami do ZUS, który je rozpatruje
Nieprawidłowości w okresie wynagrodzenia chorobowego, bez zastrzeżeń	Nie przekazuje protokołu do ZUS — rozstrzyga we własnym zakresie

PRZYKŁAD Z PRAKTYKI

Firma usługowa, 35 pracowników

Pracownik ma zwolnienie od 10 do 21 marca z adnotacją „chory może chodzić”. To jego pierwsza choroba w roku, więc cały okres pokrywa wynagrodzenie chorobowe. Kierowniczka kadr, na podstawie imiennego upoważnienia, przeprowadza kontrolę 14 marca i zastaje pracownika przy montażu mebli u klienta innej firmy, dla której pracuje na zleceniu. Opisuje to w protokole. Pracownik nie składa zastrzeżeń w ciągu 7 dni. Pracodawca nie wypłaca wynagrodzenia chorobowego za cały okres 10–21 marca, a te 12 dni i tak wlicza się do limitu 33 dni.

Praca zarobkowa i aktywność w czasie L4



Pracownik, który w czasie zwolnienia pracuje zarobkowo albo robi coś, co utrudnia leczenie, traci prawo do świadczenia za cały okres zwolnienia — nie tylko za dzień, w którym to ustalono.

PODSTAWA PRAWNA

Art. 17 ust. 1 i 1a ustawy zasiłkowej

Ubezpieczony traci prawo do zasiłku chorobowego za cały okres zwolnienia od pracy, w przypadku gdy w okresie orzeczonej niezdolności do pracy: 1) wykonuje pracę zarobkową lub 2) podejmuje aktywność niezgodną z celem tego zwolnienia. Pracą zarobkową jest każda czynność mająca charakter zarobkowy, niezależnie od stosunku prawnego będącego podstawą jej wykonania, z wyłączeniem czynności incydentalnych, których podjęcia w okresie zwolnienia od pracy wymagają istotne okoliczności. Istotną okolicznością nie może być polecenie pracodawcy.

5.1. Co wolno, a czego nie

Zwykle dopuszczalne	Zwykle prowadzi do utraty świadczenia
Wizyta u lekarza, w aptecce, na badaniach, rehabilitacji	Praca na umowie o pracę, zleceniu, o dzieło lub w firmie
Codzienne zakupy spożywcze, odprowadzenie dziecka do przedszkola, zwłaszcza gdy nikt inny nie może tego zrobić	Remont, prace w ogrodzie, malowanie ogrodzenia
Jednorazowe podpisanie dokumentu, do którego nikt inny nie jest upoważniony	Wyjazd wypoczynkowy, zawody sportowe, praca przy budowie domu
Udział w pogrzebie osoby bliskiej, sprawa urzędowa, której nie da się przełożyć	Regularna praca zdalna „na chwilę”, na polecenie przełożonego

Przykłady pochodzą z [poradnika ZUS z kwietnia 2026 r.](#) Ustawa nie zawiera zamkniętej listy — ostatecznie ocenia ZUS, a w sporze sąd.

⚠ RYZYKO DLA PRACODAWCY

Czynność wykonana na polecenie pracodawcy nigdy nie jest „incydentalna”. Prośba przełożonego o przygotowanie raportu z domu może kosztować pracownika utratę całego świadczenia — a firmę spór i zarzut naruszania prawa do odpoczynku w chorobie.

✓ JAK SIĘ ZABEZPIECZYĆ

Zapisz w procedurze, że osobom na zwolnieniu nie zleca się zadań. Wyznacz zastępstwa na stanowiskach, na których podpis lub decyzja nie może czekać, i daj zastępcom pisemne upoważnienia.

5.2. Kilka tytułów ubezpieczenia

Od 13 kwietnia 2026 r. osoba ubezpieczona z co najmniej dwóch tytułów (np. umowa o pracę i zlecenie) dostaje zwolnienie odrębnie dla każdego z nich. Od 1 stycznia 2027 r. na jej żądanie lekarz będzie mógł nie wystawiać zwolnienia z tytułu, w ramach którego praca może być wykonywana z uwagi na jej rodzaj. Ubezpieczony będzie wtedy musiał poinformować płatnika o okresie zwolnienia wystawionego z innego tytułu. Od tej samej daty ustala się jeden okres zasiłkowy, niezależnie od liczby tytułów.

💡 PRZYKŁAD Z PRAKTYKI

Specjalistka z dwoma umowami

Księgowa pracuje na etacie w biurze rachunkowym i prowadzi dodatkowo, na zleceniu, szkolenia online. Po operacji kolana nie może dojeżdżać do biura. Do końca 2026 r. zwolnienie obejmuje oba tytuły, więc prowadzenie szkoleń w tym czasie grozi utratą zasiłku. Od 2027 r. może poprosić lekarza, żeby nie wystawiał zwolnienia z tytułu zlecenia — wtedy legalnie poprowadzi szkolenia, a zleceniodawcę musi poinformować o okresie zwolnienia z etatu.



L4 w ewidencji czasu pracy i rozliczeniach



Zwolnienie lekarskie musi znaleźć się w ewidencji czasu pracy, i to w sposób, który pozwala z niej odczytać rodzaj nieobecności i jej wymiar. Od tego zależy rozliczenie wynagrodzenia, wymiar czasu pracy w okresie rozliczeniowym i poprawność limitu 33 lub 14 dni.

PODSTAWA PRAWNA

§ 6 pkt 1 lit. a rozporządzenia w sprawie dokumentacji pracowniczej

Ewidencja czasu pracy zawiera informacje o [...] rodzaju i wymiarze zwolnień od pracy, rodzaju i wymiarze innych usprawiedliwionych nieobecności w pracy, wymiarze nieusprawiedliwionych nieobecności w pracy [...].

6.1. Jak oznaczyć L4 w karcie ewidencji

RODZAJ NIEOBECNOŚCI

Zaznacz osobnym symbolem choroby z wynagrodzeniem chorobowym, choroby z zasiłkiem, opieki (zasiłek opiekuńczy) i pobytu w szpitalu. Dla płac to cztery różne stawki i różni płatnicy.

WYMIAR

Wpisz liczbę godzin, które pracownik miał przepracować zgodnie z harmonogramem w dniach objętych zwolnieniem. Zgodnie z art. 130 § 3 Kodeksu pracy każda usprawiedliwiona nieobecność obniża wymiar czasu pracy o te godziny.

DNI WOLNE

Zaznacz zwolnienie także w soboty, niedziele i święta. Wynagrodzenie chorobowe i zasiłek należą się za każdy dzień kalendarzowy, a ewidencja jest źródłem do ich policzenia.

6.2. Zwolnienie a grafik, urlop i nadgodziny

Choroba w trakcie urlopu wypoczynkowego przerywa urlop. Część niewykorzystaną z powodu czasowej niezdolności do pracy pracodawca musi udzielić w terminie późniejszym (art. 166 Kodeksu pracy) — nie przepada i nie przesuwają się automatycznie o te same dni. Nowy termin trzeba ustalić z pracownikiem.

W systemach równoważnych i w okresach rozliczeniowych dłuższych niż miesiąc zwolnienie zmienia rachunek nadgodzin. Jeśli pracownik chorował w dniu zaplanowanym na 12 godzin, wymiar spada o 12 godzin, a nie o 8. Pominięcie tego prowadzi do fałszywych nadgodzin albo niedopracowań na koniec okresu.

6.3. Import zwolnień zamiast przepisywania

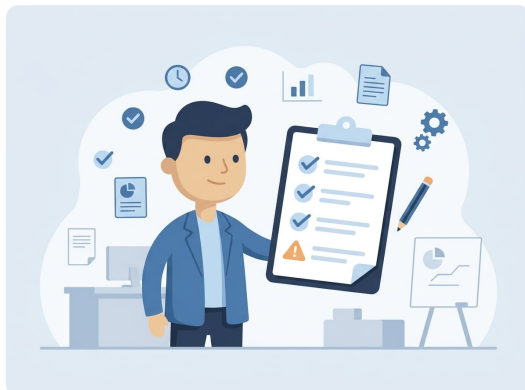
Każde przepisywanie e-ZLA z PUE/eZUS do arkusza lub programu kadrowego to okazja do pomyłki w dacie, w rodzaju nieobecności albo w pracowniku o tym samym nazwisku. Dlatego zwolnienia warto pobierać do ewidencji tym samym kanałem, którym przychodzą — z ZUS.

W RCPonline zwolnienia lekarskie z ZUS można importować z pliku we wszystkich pakietach. W pakiecie BIZNES działa automatyczny import zwolnień: po skonfigurowaniu profilu ZUS zwolnienia same trafiają do systemu, a nieobecność pojawia się w ewidencji i w planie pracy, więc przełożony widzi lukę w obsadzie tego samego dnia. Dane o nieobecnościach wraz z godzinami pracy można potem wyeksportować do programu kadrowo-płacowego.

COMIESIĘCZNE ZAMKNIĘCIE NIEOBECNOŚCI CHOROBYCH

- ☐ Wszystkie e-ZLA z PUE/eZUS z danego miesiąca są w ewidencji, łącznie z anulowanymi i wystawionymi ponownie
- ☐ Każde zwolnienie ma właściwy rodzaj: wynagrodzenie chorobowe, zasiłek, opieka, szpital
- ☐ Licznik dni wynagrodzenia chorobowego w roku jest aktualny dla każdego pracownika
- ☐ Pracownicy, którzy w poprzednim roku skończyli 50 lat, mają ustawiony limit 14 dni
- ☐ Wymiar czasu pracy obniżony o godziny z harmonogramu, a nie o stałe 8 godzin
- ☐ Urlopy przerwane chorobą mają ustalony nowy termin
- ☐ Zaświadczenia płatnika przekazane do ZUS w terminie 7 dni, jeśli zasiłek wypłaca ZUS

Najczęstsze błędy pracodawców



Większość problemów z L4 nie wynika ze złej woli, tylko z rutyny: stałych założeń, które przestały być prawdziwe, albo z danych przepisywanych ręcznie z jednego systemu do drugiego.

7.1. Błędy w rozliczeniu

⚠ LIMIT LICZONY OD ZWOLNIENIA, NIE OD ROKU

33 dni to suma wszystkich zwolnień w roku kalendarzowym. Liczenie każdego zwolnienia od zera zawyża koszty pracodawcy i opóźnia przejście na zasiłek.

⚠ ZAPOMNIANY PRÓG 50 LAT

Pracownik, który skończył 50 lat w poprzednim roku, ma limit 14 dni. Zbyt długo wypłacane wynagrodzenie chorobowe to koszt, którego nie da się łatwo odzyskać.

⚠ POMINIĘTE DNI WOLNE

Zwolnienie od piątku do poniedziałku to 4 dni, a nie 2. Weekend liczy się do limitu i do świadczenia.

⚠ NOWA PODSTAWA MIMO KRÓTKIEJ PRZERWY

Jeśli między zwolnieniami nie minęły trzy miesiące kalendarzowe, podstawy wymiaru nie ustala się ponownie.

7.2. Błędy przy kontroli i w relacji z pracownikiem

⚠ KONTROLA BEZ UPOWAŻNIENIA NA WZORZE

Od 13 kwietnia 2026 r. upoważnienie i protokół mają obowiązkowe wzory. Kontrola „na słowo” albo bez imiennego upoważnienia osłabia wartość dowodową ustaleń.

⚠ PYTANIA O DIAGNOZĘ

Kontrolujący nie może żądać informacji o stanie zdrowia ani o przyczynie niezdolności do pracy. Pracodawca nie widzi też numeru statystycznego choroby w e-ZLA — i nie powinien próbować go ustalać.

⚠ ZADANIA DLA CHOREGO PRACOWNIKA

Polecenie przełożonego nie jest „istotną okolicznością”. Wysyłanie zadań osobie na L4 naraża ją na utratę świadczenia, a firmę na spór.

⚠ WYPOWIEDZENIE W TRAKCIE CHOROBY

Art. 41 Kodeksu pracy zakazuje wypowiedzenia umowy w czasie usprawiedliwionej nieobecności, dopóki nie upłynie okres uprawniający do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z art. 53. Przy pracowniku zatrudnionym co najmniej 6 miesięcy to łączny okres wynagrodzenia chorobowego i zasiłku oraz pierwszych 3 miesięcy świadczenia rehabilitacyjnego.

7.3. Checklista na koniec

ZWOLNIENIA LEKARSKIE W FIRMIE — LISTA KONTROLNA

- ☐ Profil płatnika na PUE/eZUS z subskrypcją powiadomień o e-ZLA
- ☐ Regulamin pracy określa sposób zgłaszania nieobecności przełożonemu
- ☐ Archiwum plików XML e-ZLA przechowywanych co najmniej 5 lat
- ☐ Roczny licznik dni wynagrodzenia chorobowego dla każdego pracownika
- ☐ Lista pracowników, dla których w tym roku obowiązuje limit 14 dni
- ☐ Aktualna liczba osób zgłoszonych do ubezpieczenia chorobowego na 30 listopada
- ☐ Wzory upoważnienia i protokołu kontroli z rozporządzenia z 8 kwietnia 2026 r.
- ☐ Wyznaczona i przeszkolona osoba do przeprowadzania kontroli
- ☐ Procedura zastępstw, dzięki której nikt nie musi pracować na L4
- ☐ Zwolnienia w ewidencji czasu pracy z rodzajem i wymiarem nieobecności

Najczęściej zadawane pytania

Czy pracownik musi dostarczyć pracodawcy zwolnienie lekarskie?

Nie, jeśli pracodawca ma profil na PUE/eZUS — e-ZLA trafia tam automatycznie. Wydruk dostaje tylko pracownik, którego pracodawca nie ma profilu. Niezależnie od tego pracownik musi zawiadomić pracodawcę o nieobecności i jej przewidywanym czasie niezwłocznie, najpóźniej w drugim dniu nieobecności.

Kto płaci za zwolnienie lekarskie w 2026 roku?

Za pierwsze 33 dni choroby w roku kalendarzowym płaci pracodawca (wynagrodzenie chorobowe, co do zasady 80%). U pracownika, który skończył 50 lat w poprzednim roku lub wcześniej, limit wynosi 14 dni. Po jego wyczerpaniu przysługuje zasiłek chorobowy, wypłacany przez ZUS albo — w firmach zgłaszających do ubezpieczenia chorobowego więcej niż 20 osób — przez pracodawcę.

Czy mała firma może skontrolować pracownika na L4?

Tak, w okresie, za który wypłaca wynagrodzenie chorobowe z art. 92 Kodeksu pracy. Uprawnienie wynika z art. 68 ust. 1d ustawy zasiłkowej i dotyczy każdego płatnika, niezależnie od liczby ubezpieczonych. Za okres zasiłkowy mała firma może wnioskować o kontrolę do ZUS.

Czy na zwolnieniu lekarskim można odebrać służbowy telefon?

Ustawa wyłącza z pojęcia pracy zarobkowej czynności incydentalne, których podjęcie wymagają istotne okoliczności — np. jednorazowe przekazanie informacji, bez której firma poniosłaby szkodę. Taką okolicznością nie może być jednak polecenie pracodawcy. Regularne odbieranie maili czy udział w spotkaniach to już praca zarobkowa.

Co grozi pracownikowi, który pracuje na L4?

Utrata prawa do wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku za cały okres zwolnienia, w którym ustalono pracę zarobkową albo aktywność niezgodną z celem zwolnienia. Dni te nadal wliczają się do limitu 33 lub 14 dni i do okresu zasiłkowego.

Ile pracownik ma czasu na zastrzeżenia do protokołu kontroli?

Siedem dni od otrzymania protokołu lub aneksu. Zastrzeżenia składa się z dowodami, a rozpatruje je ZUS i informuje o wyniku na piśmie.

Jak oznaczyć zwolnienie lekarskie w ewidencji czasu pracy?

Ewidencja musi wskazywać rodzaj i wymiar usprawiedliwionej nieobecności. W praktyce oznacza się osobno chorobę z wynagrodzeniem, chorobę z zasiłkiem, opiekę i pobyt w szpitalu, a wymiar czasu pracy obniża się o godziny, które pracownik miał przepracować według harmonogramu.



ZRÓB Z TEJ WIEDZY SYSTEM

Zwolnienia, które same trafiają do ewidencji.

Wersja próbna bez karty płatniczej

RCPonline łączy ewidencję czasu pracy, grafiki i nieobecności w jednym miejscu. Zwolnienia lekarskie zaimportujesz z pliku z ZUS w każdym pakiecie, a w pakiecie BIZNES spływają automatycznie z profilu ZUS.

Sprawdź RCPonline

rcponline.pl