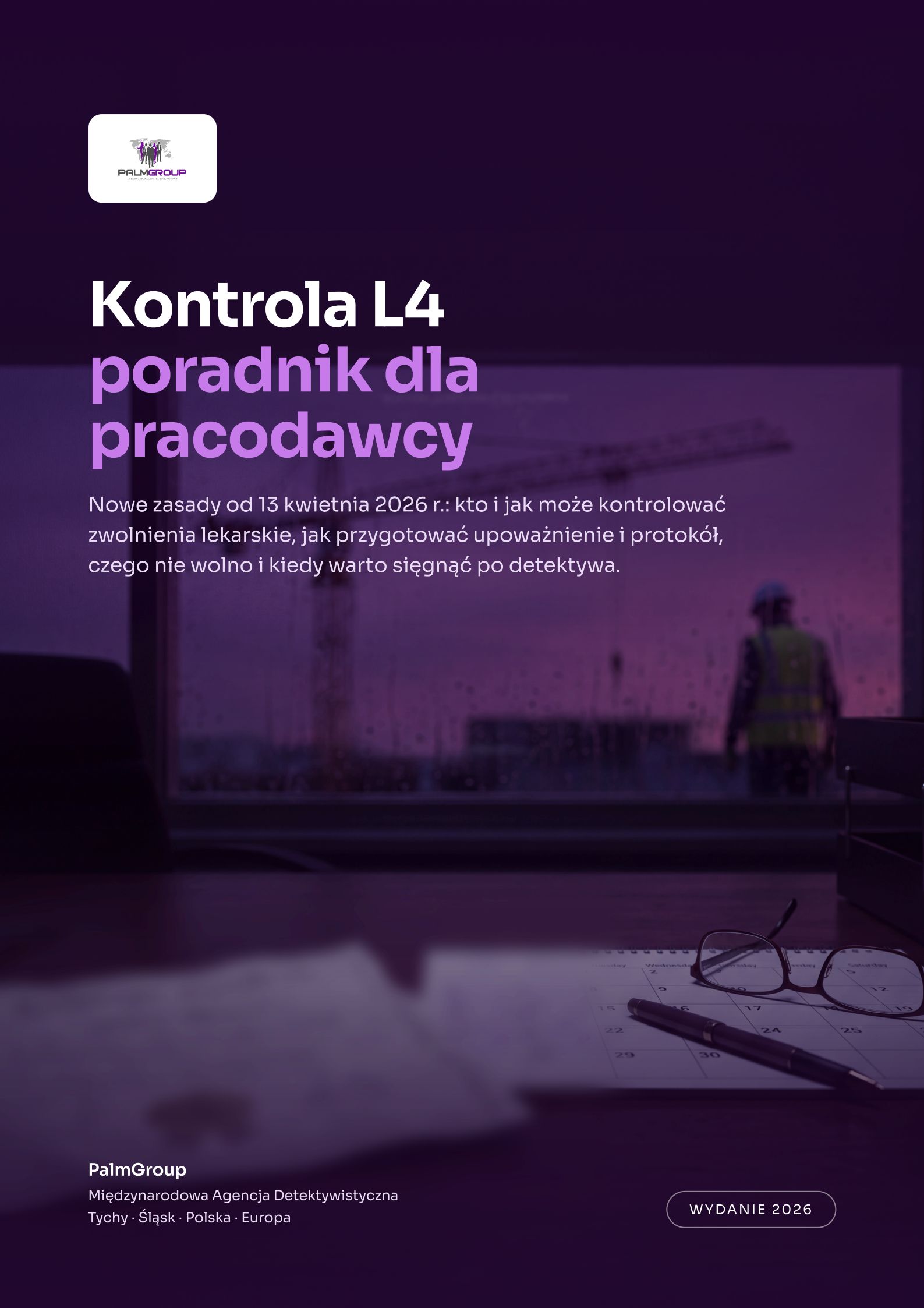
Kontrola L4
poradnik dla pracodawcy

Nowe zasady od 13 kwietnia 2026 r.: kto i jak może kontrolować zwolnienia lekarskie, jak przygotować upoważnienie i protokół, czego nie wolno i kiedy warto sięgnąć po detektywa.



PalmGroup
Międzynarodowa Agencja Detektywistyczna
Tychy · Śląsk · Polska · Europa

WYDANIE 2026

PORADNIK PALMGROUP

Spis treści

	Wstęp: dlaczego ten poradnik	3
01	Ile kosztuje nieuczciwe L4	4
02	Reforma 2026: co się zmieniło	6
03	Praca zarobkowa i aktywność niezgodna z celem zwolnienia	8
04	Kto może kontrolować zwolnienie	10
05	Kontrola krok po kroku	11
06	Upoważnienie do kontroli	13
07	Uprawnienia i obowiązki w trakcie kontroli	14
08	Protokół kontroli i zastrzeżenia	15
09	Rola ZUS	16
10	Granice kontroli: czego pracodawcy nie wolno	17
11	Gdy jedna wizyta nie wystarcza: detektyw	18
12	Sygnały ostrzegawcze w firmie	20
13	Studium przypadku	21
14	Po ustaleniach: ZUS, prawo pracy, sąd	22
15	Dokumentacja i ochrona danych	23
16	Pracodawcy z Niemiec i zakłady w Polsce	24
17	Koszty i zlecenie detektywa	25
	Najczęstsze pytania	26
	Lista kontrolna dla pracodawcy	27
	Szablon notatki wewnętrznej	28
	O PalmGroup	29
	Podstawa prawna i nota prawna	30

WSTĘP

Dlaczego ten poradnik

Zwolnienie lekarskie to ważne prawo pracownika. Chroni zdrowie i daje czas na powrót do sił. Każdy pracodawca zna jednak także drugą stronę: L4 „doklejone” do długiego weekendu, zwolnienie tuż po odmowie urlopu albo pracownika, którego znajomi widzieli na budowie, choć oficjalnie leży w łóżku.

Od 13 kwietnia 2026 roku obowiązują nowe zasady kontroli zwolnień lekarskich. Ustawa po raz pierwszy definiuje **pracę zarobkową** i **aktywność niezgodną z celem zwolnienia**, szczegółowo opisuje przebieg kontroli, upoważnienie i protokół, a także prawa osoby kontrolowanej. Dla pracodawcy to jasne reguły, ale też nowe obowiązki formalne.

W tym poradniku wyjaśniamy krok po kroku, co dziś może pracodawca, jak przygotować i przeprowadzić kontrolę, czego unikać i co zrobić, gdy pojedyncza wizyta pod drzwiami niczego nie wyjaśnia. Opieramy się na tekście ustawy z dnia 18 grudnia 2025 r. (Dz. U. z 2026 r. poz. 26) oraz na naszej codziennej pracy przy sprawach nadużyć zwolnień lekarskich na Śląsku i w całej Polsce.



Dla kogo

- właściciele firm i zarządy
- działy kadr i płac
- kierownicy zakładów i oddziałów
- adwokaci obsługujący pracodawców

Jak czytać

- ramki z cytatami pokazują brzmienie ustawy
- listy kontrolne pomogą przygotować kontrolę
- na końcu znajdziesz szablon notatki wewnętrznej



ROZDZIAŁ
01

ROZDZIAŁ PIERWSZY

Ile kosztuje nieuczciwe L4

Nieobecność chorobowa to koszt, który pracodawca ponosi podwójnie: płaci za czas, w którym pracownik nie pracuje, i organizuje zastępstwo.

Przez pierwsze dni choroby w danym roku pracodawca wypłaca z własnych środków **wynagrodzenie chorobowe** (art. 92 Kodeksu pracy). Do tego dochodzą nadgodziny innych pracowników, opóźnienia w produkcji, praca tymczasowa i obciążenie zespołu, który musi „przejąć" obowiązki nieobecnego.

Najdroższe jest jednak coś, czego nie widać w księgowości: poczucie niesprawiedliwości w zespole. Gdy wszyscy wiedzą, że kolega na L4 dorabia na budowie, a firma nic z tym nie robi, cierpi motywacja całej załogi.

> **Z tego poradnika dowiesz się:** kiedy możesz sam kontrolować zwolnienie, jak przygotować upoważnienie i protokół, czego nie wolno, jak współpracować z ZUS i kiedy warto zlecić obserwację detektywowi.

Kto płaci za czas choroby

Okres	Świadczenie	Kto płaci
do 33 dni choroby w roku kalendarzowym (14 dni u pracownika, który ukończył 50 lat)	wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, zwykle 80% wynagrodzenia (art. 92 Kodeksu pracy)	pracodawca, z własnych środków
po wyczerpaniu tego limitu	zasiłek chorobowy	ZUS, a u płatników zgłaszających do ubezpieczenia chorobowego powyżej 20 osób płatnik w imieniu ZUS (art. 61 ustawy zasiłkowej)

W niektórych sytuacjach, np. w ciąży albo po wypadku w drodze do lub z pracy, wynagrodzenie chorobowe i zasiłek wynoszą 100%. Szczegóły warto sprawdzić w dziale płac.

Ukryte koszty nadużyć

- nadgodziny i dodatki dla zastępców
- praca tymczasowa i agencje
- opóźnienia w dostawach i kary umowne
- dodatkowe szkolenia zastępców
- spadek motywacji w zespole
- efekt naśladowania: „skoro jemu się udało…”
- ryzyko, że pracownik na L4 pracuje dla konkurencji
- koszt sporów, jeśli decyzja zapadnie bez dowodów

> **Ważne rozróżnienie**
>
> Zdecydowana większość zwolnień jest uczciwa. Celem kontroli nie jest podejrzliwość wobec wszystkich, tylko wyjaśnienie konkretnych, uzasadnionych wątpliwości. Taka postawa chroni uczciwych pracowników i jest lepiej odbierana w zespole.

Praktyka PalmGroup: w sprawach L4, które prowadzimy na Śląsku, najczęściej chodzi o pracę dorywczą na budowach i w warsztatach, prowadzenie własnej działalności w czasie zwolnienia oraz pracę u konkurencji.



ROZDZIAŁ DRUGI

Reforma 2026: co się zmieniło

Ustawa z dnia 18 grudnia 2025 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2026 r. poz. 26) zmieniła zasady orzekania o niezdolności do pracy i kontroli zwolnień lekarskich.

Najważniejsze dla pracodawców zmiany dotyczą ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, nazywanej ustawą zasiłkową: nowe brzmienie art. 17 oraz nowe przepisy o kontroli w art. 68 i art. 68a do 68g.

Po raz pierwszy ustawa tak szczegółowo opisuje, kto kontroluje, jak wygląda upoważnienie, co zawiera protokół i jakie prawa ma osoba kontrolowana. Dla pracodawcy to przewidywalne reguły, ale też obowiązek trzymania się formy.

12.01.2026
ogłoszenie ustawy

13.04.2026
nowe zasady kontroli L4

01.01.2027
zmiany przy kilku tytułach ubezpieczenia

Utrata zasiłku za cały okres zwolnienia

ART. 17 UST. 1 USTAWY ZASIŁKOWEJ, NOWE BRZMIENIE

„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.”

Kluczowe są dwie rzeczy. Po pierwsze, sankcja dotyczy **całego okresu zwolnienia**, a nie tylko dnia, w którym doszło do naruszenia. Po drugie, ustawa wprost definiuje oba pojęcia, co wcześniej wynikało głównie z orzecznictwa.

Harmonogram zmian

1. **27 stycznia 2026 r.**
   Wchodzą w życie pierwsze przepisy, m.in. dotyczące kontroli lekarzy wystawiających zwolnienia (14 dni od ogłoszenia).
2. **13 kwietnia 2026 r.**
   Główna część reformy: nowe definicje w art. 17, nowe zasady kontroli w art. 68 do 68g, upoważnienie i protokół kontroli.
3. **1 stycznia 2027 r.**
   Zmiany dla osób z kilkoma tytułami ubezpieczenia: na żądanie ubezpieczonego lekarz może nie wystawiać zwolnienia z tytułu, w którym praca jest możliwa (art. 17 ust. 1d i 1e).

Co to oznacza od 2027 r.

Pracownik zatrudniony w dwóch miejscach będzie mógł być na zwolnieniu tylko w jednym z nich, jeśli rodzaj drugiej pracy na to pozwala. Musi jednak poinformować płatnika składek o okresie zwolnienia z innego tytułu (art. 17 ust. 1e). Granica między pracą dozwoloną a zakazaną stanie się jeszcze ważniejsza i będzie wymagała dobrej dokumentacji.

PRZEPIS PRZEJŚCIOWY (ART. 42 USTAWY ZMIENIAJĄCEJ)

Do kontroli wszczętych i niezakończonych przed 13 kwietnia 2026 r. stosuje się przepisy dotychczasowe.

ROZDZIAŁ 03

Praca zarobkowa i aktywność niezgodna z celem zwolnienia

ART. 17 UST. 1A USTAWY ZASIŁKOWEJ

„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.”

ART. 17 UST. 1B USTAWY ZASIŁKOWEJ

„Aktywnością niezgodną z celem zwolnienia od pracy (...) są wszelkie działania utrudniające lub wydłużające proces leczenia lub rekonwalescencję, z wyłączeniem zwykłych czynności dnia codziennego lub czynności incydentalnych, których podjęcia w okresie zwolnienia od pracy wymagają istotne okoliczności.”



„Niezależnie od stosunku prawnego”: praca na budowie u szwagra liczy się tak samo jak etat, umowa zlecenia czy własna firma.

W praktyce oznacza to, że **forma pracy nie ma znaczenia**: umowa o pracę, zlecenie, dzieło, własna działalność czy praca „na czarno”. Liczy się zarobkowy charakter czynności.

Przykłady z praktyki

Zwykle dozwolone	Zwykle naruszenie
zakupy w pobliskim sklepie, apteka	praca na budowie, w warsztacie, przy przeprowadzkach
wizyta u lekarza, badania, rehabilitacja	obsługa klientów własnej firmy
krótki spacer, wyjście z psem	remont z noszeniem ciężkich materiałów przy kontuzji
odebranie dziecka ze szkoły, gdy nikt inny nie może	praca dla konkurencji, także zdalna
pilna sprawa w urzędzie, której nie da się przełożyć	wyjazd na imprezę lub wycieczkę sprzeczny z zaleceniami



Nie każda aktywność jest naruszeniem. Wyjście nad jezioro może wspierać rekonwalescencję, a może ją wydłużać. Wszystko zależy od rodzaju choroby i zaleceń lekarza.

> **Uwaga: polecenie pracodawcy**
>
> Ustawa wprost stanowi, że **polecenie pracodawcy nie jest istotną okolicznością** (art. 17 ust. 1a). Jeśli poprosisz chorego pracownika, żeby „tylko szybko dokończył raport", narażasz go na utratę zasiłku, a siebie na zarzut nacisku. Pilne sprawy przekaż zastępcy.

ROZDZIAŁ 04

Kto może kontrolować zwolnienie

Ustawa przyznaje uprawnienia kontrolne ZUS oraz pracodawcom, ale w różnym zakresie. Sprawdź, do której grupy należysz.

Kto	Kiedy może kontrolować	Podstawa
ZUS	zawsze, z urzędu albo na wniosek płatnika, także po ustaniu tytułu ubezpieczenia	art. 68 ust. 1 i 1b
Płatnik wypłacający zasiłki (ponad 20 ubezpieczonych w ubezpieczeniu chorobowym)	wobec ubezpieczonych, którym wypłaca zasiłek	art. 68 ust. 1a
Każdy pracodawca	w okresie, za który wypłaca wynagrodzenie chorobowe z art. 92 Kodeksu pracy	art. 68 ust. 1d

Co obejmuje kontrola

ART. 68A UST. 1 I 2 USTAWY ZASIŁKOWEJ

Kontrola obejmuje zwolnienia, za które przysługuje zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, wynagrodzenie z art. 92 Kodeksu pracy albo zasiłek opiekuńczy. Polega na ustaleniu, czy osoba kontrolowana *„nie podejmuje działań określonych w art. 17 ust. 1”*.

Zwolnienie na opiekę nad członkiem rodziny

Przy zasiłku opiekuńczym kontrola może dodatkowo ustalić, czy w gospodarstwie domowym nie ma innych członków rodziny, którzy mogą zapewnić opiekę. Wyjątek: opieka nad chorym dzieckiem w wieku do 2 lat (art. 68a ust. 2).

ART. 68A UST. 3

Kontrola jest dokonywana *„w miarę potrzeb, bez ustalania z góry stałych jej terminów, a nasilana szczególnie w okresach, w których występuje zwiększona absencja”*.



ROZDZIAŁ
05

ROZDZIAŁ PIĄTY

Kontrola krok po kroku

Dobrze przygotowana kontrola trwa krótko, przebiega spokojnie i daje rzetelny protokół. Źle przygotowana kończy się sporem, a czasem zarzutem naruszenia prywatności.

Kontrolę prowadzi osoba upoważniona przez pracodawcę: pracownik działu kadr, przełożony albo inna osoba wskazana w upoważnieniu. Czynności kontrolne prowadzi się w miejscu zamieszkania, pobytu, pracy lub działalności osoby kontrolowanej, a także w innym miejscu, jeżeli wymaga tego cel kontroli (art. 68c ust. 1).

Pamiętaj: ustawa wymaga, by kontrola była **adekwatna i proporcjonalna**, prowadzona z poszanowaniem prywatności i bez ryzyka pogorszenia stanu zdrowia osoby kontrolowanej (art. 68a ust. 4).

Kogo wybrać na kontrolującego

Najlepiej osobę z działu kadr, spokojną i dyskretną, która nie jest w konflikcie z pracownikiem. Warto, by kontrolę prowadziły dwie osoby: jedna rozmawia, druga notuje.

Osiem kroków do rzetelnej kontroli

1. **Sprawdź swoje uprawnienie**
   Czy wypłacasz wynagrodzenie chorobowe albo zasiłek za kontrolowany okres? Jeśli nie, zgłoś swoje wątpliwości do ZUS.
2. **Zbierz fakty**
   Daty zwolnień, wcześniejsze nieobecności, sygnały od zespołu. Oddziel fakty od plotek.
3. **Wyznacz kontrolującego**
   Osoba spokojna, dyskretna, najlepiej z działu kadr. Unikaj bezpośredniego przełożonego w konflikcie z pracownikiem.
4. **Przygotuj upoważnienie**
   Na wzorze z rozporządzenia, ze wszystkimi elementami z art. 68b ust. 3 (rozdział 6).
5. **Przeprowadź kontrolę**
   Kontrolujący okazuje legitymację lub dokument tożsamości oraz upoważnienie i poucza o prawach, w tym o zastrzeżeniach do protokołu.
6. **Sporządź protokół**
   W dwóch egzemplarzach, z rzeczowym opisem ustaleń. Jeden egzemplarz dla osoby kontrolowanej.
7. **Poczekaj na zastrzeżenia**
   Osoba kontrolowana ma 7 dni na złożenie zastrzeżeń wraz ze środkami dowodowymi.
8. **Przekaż sprawę do ZUS**
   O utracie prawa do zasiłku rozstrzyga ZUS. Protokół jest dowodem w tym postępowaniu.

Wskazówka: nieobecność w domu sama w sobie niczego nie dowodzi. Pracownik może być u lekarza, w aptece albo na badaniach. Zapisz godzinę i fakt nieobecności, ale nie wyciągaj pochopnych wniosków.

ROZDZIAŁ 06

Upoważnienie do kontroli

Kontrola rozpoczyna się w chwili, gdy kontrolujący okaże osobie kontrolowanej upoważnienie (art. 68b ust. 2). Bez prawidłowego upoważnienia nie ma prawidłowej kontroli.

Co musi zawierać upoważnienie (art. 68b ust. 3)

- [ ] wskazanie podstawy prawnej do przeprowadzenia kontroli,
- [ ] oznaczenie płatnika składek (pracodawcy),
- [ ] datę i miejsce wystawienia upoważnienia,
- [ ] imię i nazwisko kontrolującego wraz z numerem legitymacji pracowniczej albo dokumentu tożsamości i datą jego wydania,
- [ ] wskazanie zakresu kontroli,
- [ ] podpis osoby udzielającej upoważnienia.

> **Oficjalny wzór**
> Wzór upoważnienia i wzór protokołu kontroli określa minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego w rozporządzeniu (art. 68g ustawy zasiłkowej). Korzystaj zawsze z aktualnego wzoru, a nie z własnych formularzy sprzed reformy.



Praktyczne wskazówki

- Wystaw upoważnienie imienne i na konkretną kontrolę, nie „na wszelki wypadek".
- Zakres kontroli opisz konkretnie, np. prawidłowość wykorzystywania zwolnienia w okresie od ... do ....
- Kopię upoważnienia przechowuj razem z protokołem.

ROZDZIAŁ 07

Uprawnienia i obowiązki w trakcie kontroli

Kontrolujący może (art. 68c ust. 2)

- wejść do miejsca przeprowadzania kontroli,
- wylegitymować osobę kontrolowaną, wyłącznie w celu ustalenia tożsamości,
- żądać i odbierać informacje od osoby kontrolowanej, jej płatnika składek lub lekarza leczącego,
- uzyskać dostęp do danych ubezpieczonego i płatnika zgromadzonych przez ZUS,

zawsze tylko wtedy, gdy jest to uzasadnione celem kontroli.

Kontrolujący musi (art. 68c ust. 3)

- okazać legitymację służbową albo pracowniczą oraz upoważnienie,
- poinformować osobę kontrolowaną o jej uprawnieniach, w tym o prawie do zastrzeżeń,
- zachować w tajemnicy informacje o prywatności osoby kontrolowanej.

Osoba kontrolowana musi (art. 68d)

- umożliwić przeprowadzenie kontroli,
- udostępnić informacje w zakresie kontroli,
- składać wyjaśnienia na żądanie kontrolującego.

ART. 68A UST. 4 USTAWY ZASIŁKOWEJ

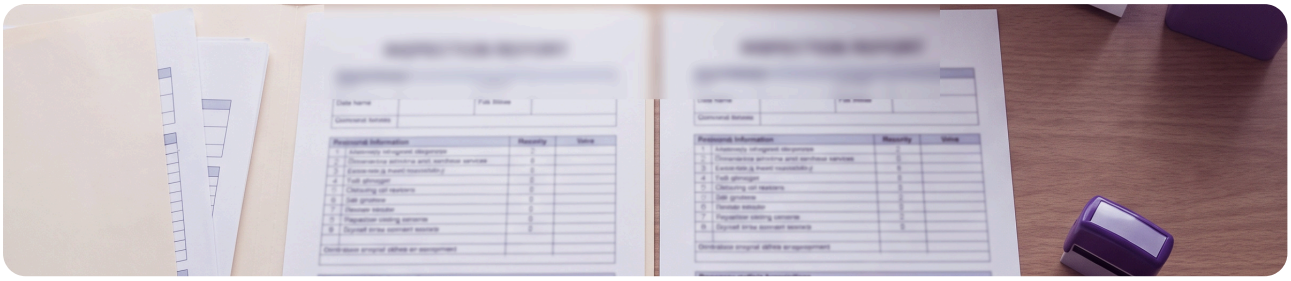
Kontrola jest dokonywana *„z wykorzystaniem środków adekwatnych i proporcjonalnych do celu kontroli, z poszanowaniem prywatności osoby kontrolowanej oraz innych osób przebywających w miejscu kontroli”*, w sposób wolny od ryzyka pogorszenia stanu zdrowia, a czas jej trwania *„jest ograniczony do okresu niezbędnego do dokonania ustaleń”*.

W praktyce

Kontrola to krótka, kulturalna wizyta, a nie przesłuchanie. Nie wchodź do mieszkania na siłę, nie przeszukuj pomieszczeń, nie pytaj o diagnozę ani o leczenie. Jeśli drzwi nikt nie otwiera, zapisz godzinę i okoliczności w protokole.

ROZDZIAŁ 08

Protokół kontroli i zastrzeżenia



Protokół zawiera (art. 68e ust. 1)

- oznaczenie płatnika składek,
- datę, godzinę i miejsce kontroli,
- dane osoby kontrolowanej i kontrolujących,
- okres niezdolności do pracy i numer zaświadczenia,
- imię i nazwisko lekarza, który wystawił zwolnienie,
- opis dokonanych ustaleń,
- pouczenie o prawie złożenia zastrzeżeń,
- podpisy albo wzmiankę o odmowie podpisu.

Zasady

- dwa egzemplarze, jeden dla osoby kontrolowanej (ust. 2),
- zmiany tylko przez aneks (ust. 3),
- **7 dni** na zastrzeżenia ze wskazaniem dowodów (ust. 4),
- zastrzeżenia rozpatruje ZUS i informuje na piśmie (ust. 5).

ART. 68E UST. 7 USTAWY ZASIŁKOWEJ

„Protokół kontroli stanowi podstawę do wszczęcia przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych postępowania w sprawie ustania prawa do zasiłku chorobowego, zasiłku opiekuńczego lub świadczenia rehabilitacyjnego oraz stanowi dowód w tym postępowaniu”.

Jak opisywać ustalenia

Opisuj rzeczowo to, co zostało ustalone: godzinę, miejsce, czynność. Zamiast „symulował chorobę” napisz: „o godz. 10:15 osoba kontrolowana nie otworzyła drzwi; o godz. 10:40 sąsiad poinformował, że widział ją rano przy samochodzie z narzędziami”. Oceny zostaw ZUS.

ROZDZIAŁ 09

Rola ZUS

Nawet najlepsza kontrola pracodawcy kończy się w ZUS. To ZUS rozstrzyga, czy zwolnienie było wykorzystywane niezgodnie z celem.

ART. 68 UST. 1E USTAWY ZASIŁKOWEJ

„Wątpliwości, czy zwolnienie od pracy było wykorzystywane niezgodnie z jego celem, rozstrzyga właściwa jednostka organizacyjna Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, uzyskując w miarę potrzeby opinię lekarza, który wystawił zwolnienie lekarskie, lub lekarza orzecznika."

Trzy drogi z udziałem ZUS

1. **Kontrola przez ZUS**

   Jeśli sam wypłacasz zasiłki, możesz złożyć wniosek, by kontrolę przeprowadził ZUS (art. 68 ust. 1b). W pozostałych przypadkach zgłoś ZUS swoje wątpliwości: ZUS kontroluje z urzędu (art. 68 ust. 1).

2. **Wniosek o formalną kontrolę zaświadczenia**

   ZUS może sprawdzić, czy samo zaświadczenie lekarskie zostało wystawione zgodnie z przepisami (art. 68f).

3. **Przekazanie protokołu i dowodów**

   Po własnej kontroli przekazujesz ZUS protokół, ewentualne zastrzeżenia i inne dowody, np. raport detektywa.

Weryfikacja zasadności zwolnienia

Niezależnie od kontroli wykorzystania zwolnienia możesz zgłosić ZUS wątpliwości, czy niezdolność do pracy w ogóle istnieje. ZUS może wtedy skierować pracownika na badanie przez lekarza orzecznika. To osobna procedura: dotyczy stanu zdrowia, nie zachowania na zwolnieniu.

Nasza rada: do ZUS przekazuj fakty, nie opinie. Chronologia, godziny, miejsca, zdjęcia i zeznania świadków są dla urzędu czytelniejsze niż ogólne zarzuty.

ROZDZIAŁ 10

Granice kontroli: czego pracodawcy nie wolno

Nadgorliwość szkodzi. Kontrola, która narusza prawo, nie tylko traci wartość dowodową, ale może narazić firmę na roszczenia.

Tego nie rób

- ✕ nie wchodź do mieszkania wbrew woli domowników,
- ✕ nie pytaj o diagnozę, leki ani dokumentację medyczną,
- ✕ nie montuj lokalizatora GPS w prywatnym samochodzie pracownika,
- ✕ nie zakładaj fałszywych kont, by obserwować pracownika w mediach społecznościowych,
- ✕ nie dzwoń do pracownika z poleceniami służbowymi,
- ✕ nie rozpowszechniaj w firmie informacji o kontroli,
- ✕ nie wywieraj presji, by pracownik wcześniej wrócił do pracy.

To jest w porządku

- ☐ kontrola z upoważnieniem i w granicach art. 68c,
- ☐ notowanie faktów: godzin, miejsc, okoliczności,
- ☐ analiza publicznie dostępnych informacji,
- ☐ zgłoszenie sprawy do ZUS,
- ☐ zlecenie legalnej obserwacji licencjonowanemu detektywowi.

Dane osobowe

Informacje z kontroli to dane osobowe, a często także dane o zdrowiu. Dostęp do nich powinny mieć tylko osoby, które naprawdę ich potrzebują. Kontrolujący ma obowiązek zachować w tajemnicy informacje o prywatności osoby kontrolowanej (art. 68c ust. 3 pkt 3).



ROZDZIAŁ
11

ROZDZIAŁ JEDENASTY

Gdy jedna wizyta nie wystarcza: detektyw

Kontrola pracodawcy to zwykle jedno pukanie do drzwi. Pokazuje, czy pracownik był w domu, ale nie mówi, gdzie był, gdy go nie było.

Ktoś, kto na zwolnieniu pracuje gdzie indziej, zna zwykle godziny, w których „ktoś z firmy" może przyjść. Wraca do domu, zanim ktokolwiek zapuka. Wtedy potrzebne są fakty z dłuższego okresu: dokąd pracownik jeździ, co tam robi i jak długo.

Właśnie to dokumentuje licencjonowany detektyw. Na podstawie ustawy o usługach detektywistycznych prowadzi dyskretną obserwację w miejscach publicznych i sporządza pisemny raport, który uzupełnia protokół kontroli i może być dowodem przed ZUS oraz sądem pracy.

Kiedy warto zlecić obserwację

- gdy kolejne kontrole nie zastają pracownika w domu,
- gdy są sygnały o pracy na budowie, w warsztacie lub u konkurencji,
- gdy decyzja kadrowa wymaga mocnych dowodów.

Co dokumentuje detektyw

- wyjścia i wyjazdy z domu z dokładnymi godzinami,
- miejsca, w które udaje się pracownik: budowa, warsztat, firma konkurencji,
- wykonywane czynności: praca fizyczna, obsługa klientów, prowadzenie pojazdu służbowego innej firmy,
- powtarzalność: kilka dni tej samej aktywności,
- zdjęcia i nagrania z miejsc publicznych, z godziną i miejscem.

Detektyw nie

- ✗ wchodzi na teren prywatny,
- ✗ podsłuchuje ani nie czyta wiadomości,
- ✗ montuje lokalizatorów w cudzych autach,
- ✗ uzyskuje danych medycznych.

Co otrzymujesz

- ☐ pisemny raport końcowy (art. 23b ustawy o usługach detektywistycznych),
- ☐ zdjęcia i nagrania w oryginalnej formie,
- ☐ możliwość zeznań detektywa jako świadka,
- ☐ na życzenie raport także po niemiecku.



Kontrola i obserwacja razem

Najmocniejszy materiał powstaje, gdy oba narzędzia się uzupełniają: protokół kontroli pokazuje nieobecność w domu o konkretnej godzinie, a raport detektywa pokazuje, gdzie pracownik był w tym samym czasie i co robił.

ROZDZIAŁ 12

Sygnały ostrzegawcze w firmie



Żaden z tych sygnałów nie jest dowodem. Każdy jest jednak powodem, żeby sprawdzić fakty, zanim podejmiesz decyzję.

- zwolnienia „doklejone” do weekendów, świąt i długich weekendów,
- L4 tuż po odmowie urlopu, zmianie grafiku lub konflikcie z przełożonym,
- zwolnienie w okresie wypowiedzenia albo tuż przed odejściem z firmy,
- informacje od współpracowników o „drugiej pracy” lub zleceniach po godzinach,
- zdjęcia z imprez, wyjazdów lub pracy publikowane w mediach społecznościowych,
- częste, krótkie zwolnienia wystawiane przez tego samego lekarza,
- zwolnienie zbiegające się z sezonem w branży, w której pracownik dorabia, np. budowlanej.

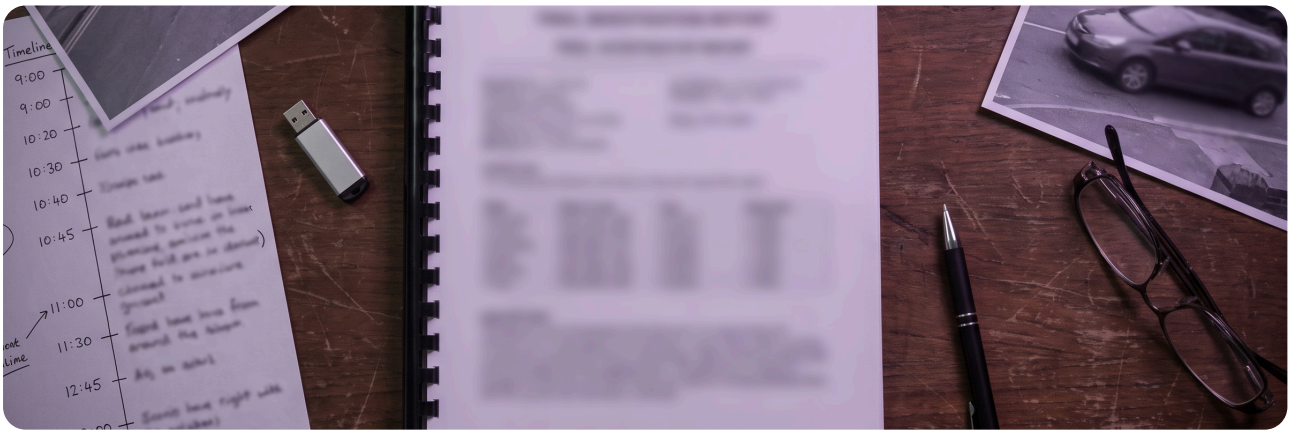
> **Media społecznościowe:** możesz korzystać z informacji publicznie dostępnych. Nie twórz jednak fałszywych profili i nie proś innych pracowników o „szpiegowanie”. Zachowaj zrzuty ekranu z datą i adresem strony.

ROZDZIAŁ 13

Studium przypadku: magazynier i budowa

Firma logistyczna z okolic Katowic. Magazynier po raz trzeci w roku przynosi dwutygodniowe zwolnienie z powodu bólu pleców. Koledzy mówią, że widzieli go na budowie domu szwagra.

1. **Dzień 1**
   Kontrola z upoważnieniem o godz. 10:00. Nikt nie otwiera. Protokół z adnotacją o nieobecności.
2. **Dni 2 do 4**
   Obserwacja detektywów PalmGroup od rana. Pracownik codziennie o 7:00 wyjeżdża na budowę 15 km od domu, nosi materiały, pracuje przy betoniarce do 15:00.
3. **Raport**
   Chronologia trzech dni, zdjęcia i nagrania z drogi publicznej, opis czynności. Detektyw gotowy do zeznań.
4. **ZUS i dalsze kroki**
   Pracodawca przekazuje ZUS protokół i raport. Po konsultacji z adwokatem podejmuje decyzję kadrową w ustawowym terminie.



Opis jest przykładem złożonym z kilku rzeczywistych spraw. Szczegóły zmieniono tak, aby nie dało się rozpoznać żadnej osoby ani firmy.

ROZDZIAŁ 14

Po ustaleniach: ZUS, prawo pracy, sąd



Skutki w ubezpieczeniu

Jeżeli ZUS stwierdzi pracę zarobkową lub aktywność niezgodną z celem zwolnienia, ubezpieczony traci prawo do zasiłku za cały okres zwolnienia (art. 17 ust. 1). Kwestię wynagrodzenia chorobowego wypłaconego przez pracodawcę omów z działem płac i adwokatem.

Skutki w stosunku pracy

Wykorzystywanie zwolnienia niezgodnie z celem, zwłaszcza praca u konkurencji lub praca zarobkowa w czasie L4, może w konkretnych okolicznościach stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy). Każdy przypadek jest oceniany indywidualnie.

> **Uwaga na termin**
> Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie **1 miesiąca** od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 52 § 2 Kodeksu pracy). Dlatego dokumentację warto przygotować sprawnie, a decyzję skonsultować z adwokatem.

Sąd pracy: w razie sporu liczą się dowody. Protokół kontroli, raport detektywa, zeznania świadków i zachowane oryginały plików tworzą spójny obraz, który trudno podważyć.

ROZDZIAŁ 15

Dokumentacja i ochrona danych

Dobra dokumentacja chroni pracodawcę. Zła dokumentacja albo dokumentacja zebrana z naruszeniem prawa może obrócić się przeciwko niemu.

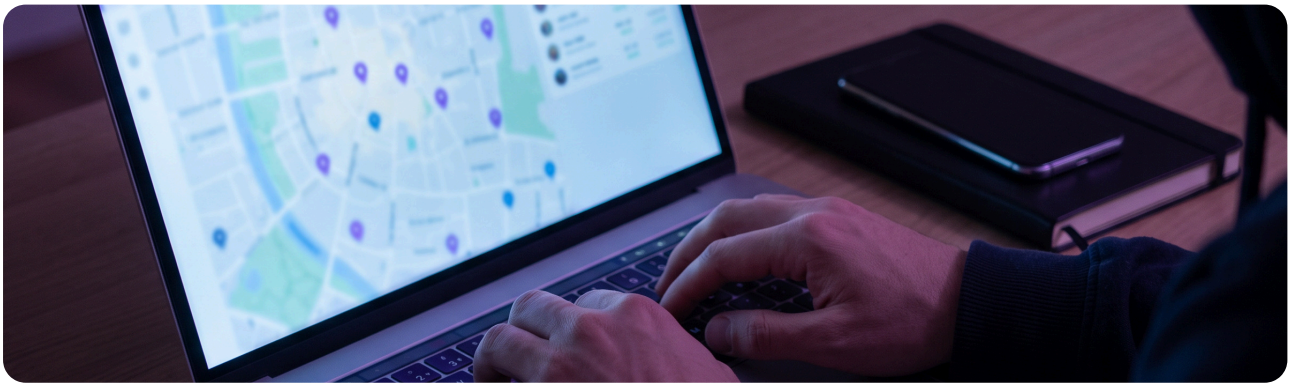
Co dokumentować

- [ ] daty i okresy zwolnień, numery zaświadczeń,
- [ ] upoważnienia i protokoły kontroli wraz z zastrzeżeniami,
- [ ] korespondencję z ZUS,
- [ ] notatki wewnętrzne z faktami (szablon na stronie 28),
- [ ] raporty i materiały od detektywa w oryginalnej formie.

Zasady ochrony danych

- dostęp tylko dla osób, które prowadzą sprawę,
- przechowywanie w zamkniętej teczce lub chronionym folderze,
- żadnych informacji w ogólnych grupach i komunikatorach,
- zbieranie tylko tego, co potrzebne do celu kontroli,
- brak pytań o diagnozę i leczenie,
- określony czas przechowywania i usunięcie po zakończeniu sprawy.

> **Detektyw i dane:** biuro detektywistyczne przetwarza dane zebrane w toku zlecenia wyłącznie w zakresie realizacji usługi, a po jej zakończeniu przekazuje je zleceniodawcy (art. 28a i 28b ustawy o usługach detektywistycznych).



ROZDZIAŁ 16

Pracodawcy z Niemiec i zakłady w Polsce



Wiele niemieckich firm ma na Śląsku zakłady, magazyny i biura. Dla polskich pracowników obowiązuje polskie prawo, także przy kontroli zwolnień lekarskich.

Czym różni się Polska

- pracodawca sam może kontrolować zwolnienie, z upoważnieniem i protokołem,
- o skutkach rozstrzyga ZUS, nie pracodawca,
- nowe definicje pracy zarobkowej i aktywności niezgodnej z celem od 13.04.2026 r.

Jak pomagamy

- kontakt i raporty po niemiecku dla centrali,
- raporty po polsku dla ZUS i sądu pracy,
- szybki start w Katowicach, Tychach, Gliwicach i całym regionie.

> Więcej o pracy transgranicznej PalmGroup przeczytasz w reportażu „Detektyw w akcji: pięć dni obserwacji między Katowicami a Saksonią” na palmgroup.eu.

ROZDZIAŁ 17

Koszty i zlecenie detektywa

Obserwacja pracownika na L4 to zwykle zlecenie na jeden do kilku dni. Koszt jest przewidywalny, jeśli od początku znasz stawki i zakres.

jeden detektyw, za godzinę
od 225 PLN
netto dla firm

dwóch detektywów, za godzinę
od 395 PLN
netto dla firm

- [ ] kilometry, raport i konwencjonalny sprzęt w stawce,
- [ ] bez dopłat za noce, weekendy i święta,
- [ ] wydatki tylko rzeczywiste, rozliczane 1:1,
- [ ] ryczałt na życzenie przy przewidywalnym zakresie.

Przykład orientacyjny

Dwóch detektywów, obserwacja przez 6 godzin w jednym dniu: 6 × 395 PLN = **2 370 PLN netto**, z kilometrami, raportem i dokumentacją zdjęciową.

Jak zlecić obserwację

1. **Bezpłatna konsultacja**
   Opowiadasz o sprawie, oceniamy jej sens i szanse.
2. **Oferta i umowa na piśmie**
   Zakres, dni, liczba detektywów, koszt całkowity.
3. **Obserwacja i raport**
   Dokumentacja z dokładnymi godzinami, raport po polsku, na życzenie także po niemiecku.

FAQ

Najczęstsze pytania

Czy mała firma może kontrolować L4?

Tak, w okresie, za który wypłaca wynagrodzenie chorobowe z art. 92 Kodeksu pracy (art. 68 ust. 1d). Za pozostały okres może zgłosić wątpliwości do ZUS, który kontroluje z urzędu.

Czy muszę zapowiadać kontrolę?

Nie. Ustawa przewiduje kontrolę w miarę potrzeb, bez stałych terminów (art. 68a ust. 3).

Co, jeśli pracownika nie ma w domu?

Zapisz godzinę w protokole. Sama nieobecność nie dowodzi naruszenia: pracownik mógł być u lekarza lub w aptece.

Czy mogę zadzwonić do pracownika na L4?

W sprawach organizacyjnych krótko tak, ale nie wydawaj poleceń pracy. Polecenie pracodawcy nie jest istotną okolicznością usprawiedliwiającą pracę (art. 17 ust. 1a).

Kto decyduje o utracie zasiłku?

ZUS, na podstawie protokołu i innych dowodów (art. 68 ust. 1e, art. 68e ust. 7).

Co, jeśli pracownik odmówi podpisu?

W protokole umieszcza się wzmiankę o odmowie podpisania (art. 68e ust. 1 pkt 11). Protokół nadal jest ważny.

Ile czasu ma pracownik na zastrzeżenia?

7 dni od otrzymania protokołu lub aneksu (art. 68e ust. 4).

Czy mogę zatrudnić detektywa?

Tak. Licencjonowany detektyw może legalnie obserwować pracownika w miejscach publicznych i sporządzić raport, który może być dowodem.

Czy raport detektywa zastępuje kontrolę?

Nie zastępuje, ale ją uzupełnia. Najlepiej działają razem.

Jak szybko detektyw może zacząć?

W PalmGroup zwykle w ciągu 24 godzin, co przy krótkich zwolnieniach ma duże znaczenie.

Czy pomagacie firmom z Niemiec?

Tak, z kontaktem i raportami po niemiecku dla centrali i po polsku dla ZUS.

Czy kontrola dotyczy też zwolnienia na opiekę?

Tak, kontrola obejmuje także zwolnienia, za które przysługuje zasiłek opiekuńczy (art. 68a ust. 1).

DO WYDRUKU

Lista kontrolna dla pracodawcy

Przed kontrolą

- [ ] Uprawnienie do kontroli sprawdzone (art. 68).
- [ ] Daty zwolnień i fakty zebrane.
- [ ] Kontrolujący wyznaczony.
- [ ] Upoważnienie na aktualnym wzorze gotowe.
- [ ] Kontrolujący zna swoje prawa i obowiązki.

W trakcie kontroli

- [ ] Okazanie legitymacji i upoważnienia.
- [ ] Pouczenie o prawie do zastrzeżeń.
- [ ] Krótko, kulturalnie, bez pytań o zdrowie.
- [ ] Rzeczowe notatki: godzina, miejsce, fakty.

Po kontroli

- [ ] Protokół w dwóch egzemplarzach.
- [ ] Jeden egzemplarz doręczony pracownikowi.
- [ ] Termin 7 dni na zastrzeżenia zapisany.
- [ ] Dokumenty przekazane do ZUS.

Kiedy detektyw

- [ ] Podejrzenie pracy poza domem.
- [ ] Powtarzające się zwolnienia.
- [ ] Sygnały o pracy u konkurencji.
- [ ] Potrzeba dowodów do sądu pracy.

Notatki

Termin z art. 52 § 2 Kodeksu pracy: 1 miesiąc od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Zapisz datę uzyskania tej informacji.

SZABLON

Notatka wewnętrzna: sprawa zwolnienia lekarskiego

Szablon do własnego użytku firmy. Nie zastępuje oficjalnego wzoru upoważnienia ani protokołu kontroli z rozporządzenia (art. 68g ustawy zasiłkowej).

Pracownik (imię, nazwisko, stanowisko)	
Okres zwolnienia i numer zaświadczenia	
Kto wypłaca świadczenie za ten okres	☐ pracodawca (art. 92 KP) ☐ płatnik zasiłku ☐ ZUS
Źródło wątpliwości (fakty, nie opinie)	
Data uzyskania informacji	
Podjęte działania	☐ kontrola z upoważnieniem ☐ wniosek do ZUS ☐ detektyw
Data, godzina i wynik kontroli	
Zastrzeżenia pracownika (data wpływu)	
Przekazanie do ZUS (data, sposób)	
Konsultacja z adwokatem (data)	
Osoby z dostępem do sprawy	
Podpis i data sporządzenia	

O NAS

PalmGroup: detektywi dla pracodawców



PalmGroup to międzynarodowa agencja detektywistyczna z siedzibą w Tychach. Dla pracodawców prowadzimy sprawy nadużyć zwolnień lekarskich, kradzieży, nieuczciwej konkurencji i weryfikacji kontrahentów.

Co nas wyróżnia

- siedziba na Śląsku, start zwykle w ciągu 24 godzin
- przejrzyste ceny bez dopłat za noce i weekendy
- raporty po polsku i po niemiecku
- sieć partnerów w Niemczech i Europie

Działamy m.in. w

Katowicach, Tychach, Gliwicach, Zabrzu, Sosnowcu, Rybniku, Mysłowicach, Rudzie Śląskiej, Bytomiu, na całym Śląsku, w całej Polsce i za granicą.

Jesteśmy organizatorem międzynarodowego spotkania detektywów Ermittlertreffen w Berlinie oraz Spotkania Detektywów w Łodzi.

24/7	PL · DE	0 zł
dostępność	raporty w dwóch językach	pierwsza konsultacja

ŹRÓDŁA

Podstawa prawna i nota prawna

Akty prawne

- Ustawa z dnia 18 grudnia 2025 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2026 r. poz. 26), ogłoszona 12 stycznia 2026 r. Cytaty w poradniku pochodzą z tego tekstu.
- Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (ustawa zasiłkowa), w szczególności art. 17, 61, 68 i 68a do 68g.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, w szczególności art. 52 i art. 92.
- Ustawa z dnia 6 lipca 2001 r. o usługach detektywistycznych (Dz. U. z 2020 r. poz. 129, z późn. zm.) oraz rozporządzenie (UE) 2016/679 (RODO).

Najważniejsze przepisy ustawy zasiłkowej

Art. 17 ust. 1 utrata zasiłku
Art. 17 ust. 1a praca zarobkowa
Art. 17 ust. 1b aktywność niezgodna z celem
Art. 61 płatnicy zasiłków
Art. 68 kto kontroluje
Art. 68a zakres i zasady
Art. 68b upoważnienie
Art. 68c, 68d uprawnienia, obowiązki
Art. 68e protokół, zastrzeżenia
Art. 68f kontrola formalna
Art. 68g wzory
Art. 42 ustawy zmieniającej przepis przejściowy

Nota prawna

Poradnik ma charakter informacyjny i nie stanowi porady prawnej. Stan prawny: listopad 2026 r. Przepisy mogą się zmieniać, dlatego w konkretnej sprawie skonsultuj się z adwokatem lub radcą prawnym. Ceny PalmGroup mają charakter orientacyjny i nie stanowią oferty w rozumieniu Kodeksu cywilnego.

Zdjęcia w poradniku mają charakter ilustracyjny i zostały wygenerowane z pomocą sztucznej inteligencji. Nie przedstawiają rzeczywistych osób ani spraw.

Prawa autorskie

© 2026 PalmGroup. Wszelkie prawa zastrzeżone. Poradnik, jego treść, układ, grafiki i zdjęcia są chronione prawem autorskim. Kopiowanie, powielanie, rozpowszechnianie, publikowanie, udostępnianie osobom trzecim oraz wykorzystywanie poradnika w całości lub we fragmentach, w tym w celach komercyjnych i szkoleniowych, bez uprzedniej pisemnej zgody PalmGroup jest zabronione. Poradnik jest przeznaczony wyłącznie do osobistego użytku osoby, która go pobrała.

PODEJRZEWASZ NADUŻYCIE L4?

Porozmawiajmy. Bezpłatnie i dyskretnie.

Opowiedz nam o sytuacji w firmie. Ocenimy ją uczciwie, wyjaśnimy możliwości i koszty, zanim podejmiesz decyzję.

TELEFON	+48 662 614 000
E-MAIL	biuro@palmgroup.eu
STRONA	palmgroup.eu
SIEDZIBA	ul. Towarowa 23, 43-100 Tychy

Dostępni 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu · Śląsk · Polska · Niemcy · Europa

© 2026 PalmGroup. Wszelkie prawa zastrzeżone. Kopiowanie i rozpowszechnianie bez pisemnej zgody PalmGroup jest zabronione.