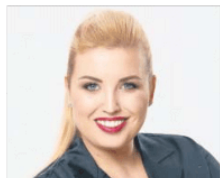


Kadry i płace

NOWELIZACJA

Może być trudniej dostać zasiłek

Od 1 stycznia 2022 r. obowiązują nowe zasady ustalania okresu, za jaki można otrzymać świadczenie za czas choroby, a także jego wysokości. Wiele osób może nie nabyć prawa do wynagrodzenia chorobowego ani zasiłku w tym roku ze względu na to, że długo korzystały z niego w 2021 roku.



dr Katarzyna Kalata
prawnik,
założycielka HR LEX Sp. z o.o.

Okres wypłaty

Czas, przez jaki ubezpieczony może pobierać świadczenia z ubezpieczeń społecznych związane z niezdolnością do pracy, to tzw. okres zasiłkowy. Do okresu zasiłkowego nie wlicza się zasiłku macierzyńskiego ani zasiłku opiekuńczego. Pomija się również dni niezdolności do pracy przypadające w okresie tzw. wyczekiwania na prawo do zasiłku.

Okres ten zależy od tytułu do ubezpieczenia społecznego. W przypadku ubezpieczonych obowiązkowo, np. pracowników, wynosi on 30 dni, a osoby ubezpieczone dobrowolnie (np. zleceniobiorców) obowiązują 90-dniowy okres wyczekiwania.

Nowe zasady obowiązują od nowego roku. Natomiast do nieprzerwanych niezdolności do pracy, które zaczęły się w 2021 r., należy stosować stare reguły. Wystarczy zatem jeden dzień przerwy w niezdolności do pracy, aby np. okres zasiłkowy był liczony według nowych przepisów.

Zasiłek chorobowy przysługuje przez okres trwania niezdolności do pracy z powodu

choroby lub niemożności wykonywania pracy z przyczyn określonych w art. 6 ust. 2 ustawy zasiłkowej, nie dłużej jednak niż przez 182 dni. Natomiast w przypadku, gdy niezdolność do pracy została spowodowana gruźlicą lub występuje w trakcie ciąży, wymiar okresu zasiłkowego wynosi 270 dni.

Reguły do 31 grudnia 2021 r.

Zgodnie z zasadami obowiązującymi do końca ubiegłego roku, do okresu zasiłkowego należało wliczać wszystkie nieprzerwane okresy niezdolności do pracy, jak również okresy niemożności wykonywania pracy z przyczyn określonych w art. 6 ust. 2 ustawy zasiłkowej. Artykuł ten wskazuje, że na równi z niezdolnością do pracy z powodu choroby traktuje się niemożność wykonywania pracy:

1) w wyniku decyzji wydanej przez właściwy organ albo uprawniony podmiot na podstawie przepisów o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi,

2) z powodu przebywania a) w warunkach domowych albo izolacji, o której mowa w przepisach o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi,

b) szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całonocne świadczenia zdrowotne w celu leczenia uzależnienia od środków odurzających lub substancji psychotropowych,

3) wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów.

Do końca 2021 r. do okresu zasiłkowego należało wliczać okresy poprzedniej niezdolności do pracy wtedy, gdy:

- została spowodowana tą samą chorobą, a
- przerwa pomiędzy ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy nie przekraczała 60 dni.

PRZYKŁAD:

Pan Jan był niezdolny do pracy od 1 do 30 września 2021 r. z powodu urazu ręki. 1 listopada 2021 r. zachorował na gripę, w wyniku czego przebywał na zwolnieniu lekarskim od 1 do 13 listopada 2021 r. Zgodnie z przepisami obowiązującym do 31

grudnia 2021 r., druga choroba otworzyła nowy okres zasiłkowy. Gdyby ta sytuacja miała miejsce w 2022 r., obie niezdolności do pracy należałyby zsumować do jednego okresu zasiłkowego, bo przerwa między nimi trwała krócej niż 60 dni. Oznaczałoby to, że do okresu zasiłkowego związanego z urazem ręki trzeba byłoby doliczyć czas niezdolności do pracy spowodowany gripą. Po wykorzystaniu obu zwolnień, panu Janowi zostałoby do wykorzystania 139 dni zasiłkowych (182 dni – 30 dni – 13 dni).

Do okresu zasiłkowego nie wlicza się okresów niezdolności do pracy przypadających przed przerwą nie dłuższą niż 60 dni tylko wtedy, gdy po przerwie niezdolność do pracy wystąpiła w trakcie ciąży.

Przebiegowe liczenie

Nowe regulacje dotyczące ustalania okresu zasiłkowego obowiązujące od 1 stycznia br. nie mają zastosowania, gdy niezdolność do pracy, która powstała jeszcze w poprzednim roku, trwa nieprzerwanie.

PRZYKŁAD:

Pan Mateusz 10 listopada 2021 r. stał się niezdolny do pracy. Jego niezdolność do pracy trwa do 31 marca 2022 r. Mimo że od nowego roku zmieniły się zasady ustalania okresu zasiłkowego, ubezpieczony będzie miał kontynuowaną wypłatę zasiłku, ponieważ jego niezdolność do pracy jest ciągła.

PRZYKŁAD:

Pani Aleksandra od 1 grudnia 2021 r. jest niezdolna do pracy w związku z operacją wycięcia wyrostka robaczkowego. Wcześniej wykorzystowała 182 dni okresu zasiłkowego z powodu złamania nogi. Jej zwolnienie lekarskie zakończyło się 8 listopada 2021 r. Z uwagi na inną niezdolność do pracy od 1 grudnia 2021 r. został otwarty nowy okres zasiłkowy. Od 1 grudnia 2021 r. do 31 stycznia 2022 r. ubezpieczona jest niezdolna do pracy. Mimo że od nowego roku zmieniły się zasady ustalania okresu zasiłkowego (zgodnie z nowymi regulacjami należałoby zsumować okresy zasiłkowe pani Aleksandry), ubezpieczona będzie miała kontynuowaną wypłatę zasiłku, ponieważ nie wystąpił ani jeden dzień przerwy, a prawo do zasiłku nabyła przed 2022 rokiem. Gdyby w zwolnieniu lekarskim pani Aleksandry wystąpił dzień przerwy, należałoby zastosować nowe regulacje. Skutkowałoby to brakiem prawa do zasiłku z uwagi na wykorzystanie okresu zasiłkowego.

Zgodnie z brzmieniem przepisów przejściowych, świadczenia z ubezpieczeń społecznych, do których ubezpieczony nabył prawo do 31 grudnia 2021 r., wypłaca i ustala się na zasadach dotychczasowych za cały okres nieprzerwanej niezdolności do pracy. Jednak mimo że formalnie nowe regulacje obowiązują od nowego roku, będą one bardzo niekorzystne także dla osób, które były niezdolne do pracy na przełomie roku, tj. które w 2021 r. stosunkowo długo przebywały na zasiłku.

Wiele osób jest pozbawionych prawa do zasiłku czy wynagrodzenia chorobowego ze względu na to, że w ubiegłym roku korzystały ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Dotyczy to głównie przypadków, w których pomiędzy niezdolnościami do pracy z 2021 r. a 2022 r. nie wystąpiła przerwa co najmniej 60 dni. Zgodnie bowiem z nowymi regulacjami, takie dwie choroby należy zsumować. W praktyce oznacza to, że zasady ustalania okresów zasiłkowych obowiązujące od nowego roku, działają wstecz.

PRZYKŁAD:

Pan Jan do 31 grudnia 2021 r. wykorzystał 180 dni okresu zasiłkowego z powodu problemów z kręgosłupem. 16 stycznia 2022 r. stał się niezdolny do pracy wskutek złamania ręki i otrzymał zwolnienie lekarskie do 10 lutego 2022 r. Od 1 stycznia 2022 r. okresy niezdolności do pracy, pomiędzy którymi przerwa wynosi mniej niż 60 dni, należy zsumować. W konsekwencji pan Jan nabędzie prawo do zasiłku tylko za 2 dni. W 2021 r. wykorzystał bowiem 180 dni okresu zasiłkowego, a pomiędzy niezdolnościami do pracy nie upłynęło 60 dni. W poprzednim stanie prawnym nabyłby prawo do nowego okresu zasiłkowego, czyli najpierw mógłby pobierać wynagrodzenie chorobowe, a następnie zasiłek chorobowy. Aktualnie pozostaje mu tylko możliwość złożenia wniosku o świadczenie rehabilitacyjne.

Wątpliwości rozstrzygnie ZUS

Platnik, który nie ma pewności, jak prawidłowo ustalić okres zasiłkowy, powinien zwrócić się w tej sprawie do ZUS. W drukach zwolnień lekarskich, które trafiają do Zakładu, znajdują się numery statystyczne choroby, które są niezbędne do ustalenia okresu zasiłkowego, szczególnie w okresie przejściowym. ZUS udzieli odpowiedzi, w jaki sposób liczyć okres zasiłkowy.

Jeżeli mimo wątpliwości płatnik nie wystąpi do ZUS, może narazić się na niepotrzebny spór z organem i ryzyko zwrotu całego zasiłku wypłaconego ubezpieczonemu. Na skutek zmian ustawy zasiłkowej ZUS może bowiem dochodzić zwrotu zasiłku bezpośrednio od płatnika.

Zarówno płatnik, jak i ubezpieczony mogą złożyć wniosek o wydanie decyzji w przedmiocie ustalenia okresu zasiłkowego. W razie nieprawidłowego ustalenia okresu zasiłkowego, stronie przysługuje odwołanie od decyzji ZUS. Należy ją złożyć w ZUS w terminie miesiąca od daty otrzymania niekorzystnej decyzji. /e

Podstawa prawna:

- art. 8-9 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn. DzU z 2021 r., poz. 1133)
- art. 84 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. DzU z 2021 r., poz. 423; ost.zm. DzU z 2021 r., poz. 619)

KADROWY FLESK

Terminy

7 lutego 2022 r.

■ składki za styczeń 2022 r. wpłacają jednostki budżetowe i samorządowe zakłady budżetowe

Wskaźniki

160 godzin – wymiar czasu pracy w lutym 2022 r.

3,76 – dodatek za godzinę pracy w porze nocnej w lutym 2022 r.

99,6 proc. – wskaźnik waloryzacji podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przyjmowanej do obliczenia świadczenia rehabilitacyjnego w I kwartale 2022 r.

5657,30 zł – kwota przyjmowana do obliczenia wpłat na PFRON od 1 grudnia 2021 r. do 28 lutego 2022 r.

1950 zł – kwota dofinansowania do wynagrodzenia pracownika ze znacznym stopniem niepełnosprawności od 1 kwietnia 2020 r.

3010 zł – minimalne wynagrodzenie w 2022 r.

19,70 zł – minimalna stawka godzinowa dla zleceniobiorców w 2022 r.

30100 zł – maksymalna odprawa z tytułu zwolnień grupowych w 2022 r. do czasu obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego z powodu Covid-19

177 660 zł – kwota ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w 2022 r., tzw. 30-krotność (do jej ustalenia przyjęto prognozowane przeciętne wynagrodzenie 5922 zł)

Wiadomości

500plus: wniosek na PUE ZUS

Od 1 lutego można już elektronicznie składać wniosek do ZUS o świadczenie wychowawcze 500 plus na nowy okres od 1 czerwca 2022 r. do 31 maja 2023 r. – informuje ZUS.

Osoba, która złoży prawidłowo wypełniony wniosek do 30 kwietnia 2022 r., ZUS wypłaci świadczenie do 30 czerwca 2022 r. Aby otrzymać to świadczenie na nowy okres świadczeniowy, który zacznie się 1 czerwca 2022 r., trzeba złożyć wniosek do ZUS przez Platformę Usług Elektronicznych ZUS. Na PUE ZUS wnioski mogą składać:

- matka albo ojca dziecka,
- osoba, która sprawuje pieczę zastępczą nad dzieckiem albo jest opiekunem prawnym, albo opiekunem faktycznym,
- dyrektor placówki opiekuńczo-wychowawczej, opiekuńczo-terapeutycznej, interwencyjnego ośrodka preadopcyjnego, domu pomocy społecznej.

Rodzic dziecka, który ma numer PESEL, może złożyć wniosek także przez portal Emp@tia (link do strony zewnętrznej) albo przez swój bank – jeśli uruchomił taką usługę.