



**Niezbędnik
Kadrowego**

Zmiany w zasiłkach od 1 stycznia 2022 r.



Ponad **10 lat** na rynku

Chcesz być na bieżąco w sprawach prawa pracy, płac, ZUS i HR?

+HR

Portalkadrowy.pl
Dla tych, którzy oczekują więcej...



Monitoring prawa

aktualne informacje o zmianach w prawie: artykuły, orzeczenia, komentarze, praktyczne porady z przykładami



Biblioteka ponad 5000 porad prawnych – udzielonych przez ekspertów – każdego dnia nowe odpowiedzi na pytania



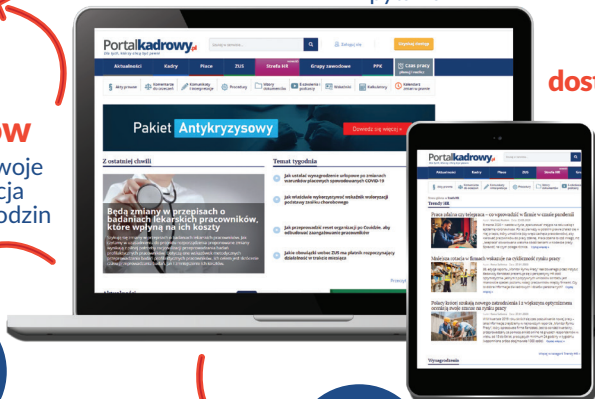
270 narzędzi dostępnych od ręki
kalkulatory, wzory dokumentów, procedury



48 ekspertów którzy czekają na Twoje pytania – gwarancja odpowiedzi do 48 godzin



Kalendarz zmian w prawie
przegląd wszystkich zmian dla kadrowych w jednym miejscu



Strefa HR
fachowe źródło wiedzy na temat rekrutacji, motywacji, angażowania, komunikacji, employer branding, przywództwa i rozwoju pracowników



Szkolenia wideo i podcasty
dotyczące nowości i konsekwencji zmian prawnych

Przetestuj Portal Kadrowy
przez 48 godzin całkowicie bezpłatnie

Skontaktuj się z Centrum Obsługi Klienta: 22 518 29 29, e-mail: cok@wip.pl

Zmiany w zasiłkach od 1 stycznia 2022 r.



Copyright by Wiedza i Praktyka sp. z o.o.
Warszawa 2021

Autor: Andrzej Radziśław

Kierownik grupy tematycznej: Hanna Komorowska
Wydawca: Aleksandra Majdan-Piechocka
Redaktor: Marta Strupińska
Koordynator produkcji: Magdalena Huta
Korekta: Katarzyna Derdulska
Projekt okładki: Magdalena Huta
Skład: Triograf, Dariusz Kołacz
Druk: KRM Druk

ISBN: 978-83-8276-029-3

Numer rejestrowy BDO: 000008579

Wydanie I

Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

ul. Łotewska 9a, 03-918 Warszawa

tel. 22 518 29 29, faks 22 617 60 10, e-mail: cok@wip.pl

NIP: 526-19-92-256, KRS: 0000098264 – Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie

XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego

Wysokość kapitału zakładowego: 200.000 zł.

Publikacja „Zmiany w zasiłkach od 1 stycznia 2022 r.” wraz z przysługującymi Czytelnikom innymi elementami dostępnymi w subskrypcji (e-letter, WWW i inne) chronione są prawem autorskim. Przedruk i sprzedaż tych materiałów bez zgody wydawcy są zabronione. Zakaz nie dotyczy cytowania publikacji z powołaniem się na źródło.

Publikacja „Zmiany w zasiłkach od 1 stycznia 2022 r.” została przygotowana z zachowaniem najwyższej staranności i wykorzystaniem wysokich kwalifikacji, wiedzy i doświadczenia autorów i konsultantów. Zaproponowane w tej publikacji oraz w innych dostępnych elementach subskrypcji wskazówki, porady i interpretacje nie mają charakteru porady prawnej i dotyczą sytuacji typowych. Ewentualne zastosowanie się do nich powinno być skonsultowane z wykwalifikowanym specjalistą lub ekspertem, w celu uwzględnienia indywidualnych okoliczności związanych z daną sprawą, w związku z czym zastosowanie lub wykorzystanie w jakikolwiek sposób informacji zawartych w tych materiałach następuje na własne ryzyko i odpowiedzialność osoby tego dokonującej. Publikowane rozwiązania nie mogą być traktowane jako oficjalne stanowiska organów i urzędów państwowych.

Spis treści

Rozdział 1.

Zasiłek dla przedsiębiorcy	3
Po zmianie przepisów – od 1 stycznia 2022 r.	3

Rozdział 2

Krótszy okres zasiłkowy po ustaniu tytułu do ubezpieczeń	6
Po zmianie przepisów – od 1 stycznia 2022 r.	6

Rozdział 3.

Prawo do zasiłku macierzyńskiego w przypadku śmierci pracodawcy	9
--	---

Rozdział 4.

Brak prawa do zasiłków po ustaniu tytułu do ubezpieczeń dla wszystkich emerytów i rencistów	10
Po zmianie przepisów – od 1 stycznia 2022 r.	10
Zasiłek chorobowy po ustaniu zatrudnienia	10
Świadczenie rehabilitacyjne i zasiłek wyrównawczy	11

Rozdział 5.

Zmiany w ustalaniu okresu zasiłkowego	12
Po zmianie przepisów – od 1 stycznia 2022 r.	12
Konsekwencje zmiany dotyczącej zliczania okresów zasiłkowych	14

Rozdział 6.

Wyższy zasiłek za okres pobytu w szpitalu	15
--	----

Rozdział 7.

Nowa podstawa zasiłkowa po miesiącu kalendarzowym przerwy	16
Po zmianie przepisów – od 1 stycznia 2022 r.	16

Rozdział 8.

Pozyskiwanie danych przez ZUS	18
--	----

Rozdział 9.	
Termin wypłaty zasiłku	19
Rozdział 10.	
Potrącenie nienależnie wypłaconych zasiłków	21
Rozdział 11.	
Zaliczenie wypłaconych świadczeń chorobowych na świadczenie emerytalne	22
Rozdział 12.	
Zadłużenie składkowe potrącane z bieżących świadczeń	23
Rozdział 13.	
Nienależnie pobrane świadczenia – wykonywanie pracy na zwolnieniu lekarskim	24
Rozdział 14.	
Odpowiedzialność płatnika w zakresie wypłaty nienależnych świadczeń ...	25
Rozdział 15.	
Osoby uprawnione do otrzymania kwoty zasiłku, które mieszkają za granicą	26

Na początku trzeba podkreślić, że zasiłki oraz świadczenie rehabilitacyjne, do których prawo powstało przed 1 stycznia 2022 r., będą wypłacane w wysokości, na zasadach i w trybie określonych w przepisach przed zmianą za cały okres nieprzerwanej niezdolności do pracy. Oznacza to, że np. gdy pracownik po ustaniu zatrudnienia zacznie chorować w 2021 roku, to okres zasiłkowy po ustaniu zatrudnienia będzie ustalany na zasadach obowiązujących jeszcze w 2021 roku.

Rozdział 1.

Zasiłek dla przedsiębiorcy

Do 31 grudnia 2021 r. prawo do zasiłku ma przedsiębiorca, który w dniu powstania prawa do zasiłku podlega ubezpieczeniu chorobowemu oraz ma wymagany okres podlegania temu ubezpieczeniu. To, czy przedsiębiorca ma zadłużenie związane ze składkami na ubezpieczenia społeczne, nie ma znaczenia. Zasiłek może więc otrzymać również przedsiębiorca, który ma zadłużenie w składkach. Nie może być ono jednak wyższe niż 30,10 zł. Wyższe zadłużenie powoduje, że ZUS nie wypłaci zasiłku do czasu uregulowania zadłużenia.

Po zmianie przepisów – od 1 stycznia 2022 r.

Świadczenia z ustawy chorobowej (zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek opiekuńczy, macierzyński) nie będą przysługiwać osobom prowadzącym pozarolniczą działalność i osobom z nimi współpracującym, duchownym będącym płatnikami składek na własne ubezpieczenia, w razie wystąpienia w dniu powstania prawa do świadczenia zadłużenia z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne na kwotę przekraczającą 1% minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie odrębnych przepisów (obecnie 28 zł, w przyszłym roku 30,10 zł) do czasu spłaty całości zadłużenia. Ta sama zasada będzie dotyczyła zasiłków z ubezpieczenia wypadkowego.

WAŻNE

Po zmianie przepisów do czasu spłaty zadłużenia zasiłek nie będzie przysługiwał.

Można też przypuszczać, że ZUS uzna, iż przedsiębiorca, który zachorował w trakcie podlegania ubezpieczeniu chorobowemu i który wystąpił do ZUS o zasiłek, ale któremu ZUS świadczenia nie wypłacił ze względu na zadłużenie, nie tylko nie otrzyma zasiłku, ale za ten okres będzie zobowiązany do zapłaty składek.

W wyroku z 7 marca 2019 r. (sygn. akt III AUa 16/19) Sąd Apelacyjny w Białymstoku uznał, że możliwość obniżenia składki na ubezpieczenia społeczne w przypadku osób prowadzących działalność istnieje, gdy za okres niezdolności do pracy przysługuje prawo do zasiłku chorobowego.

WAŻNE

Konsekwencją utraty prawa do zasiłku może więc być nie tylko brak zasiłku, ale konieczność zapłacenia za ten okres składek społecznych.

Prawo do świadczenia przedawni się, jeżeli zadłużenie nie zostanie uregulowane w ciągu 6 miesięcy od dnia powstania prawa do świadczenia. Osoba, która będzie nabywała prawo do długiego zasiłku (np. macierzyńskiego), będzie miała większą motywację do spłaty zadłużenia. Jeżeli zadłużenia nie ureguluje w terminie 6 miesięcy, nie otrzyma z ZUS zasiłku.

Ta zmiana jest konsekwencją wprowadzenia zmiany w zakresie zasad podlegania dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu. Dobrowolne ubezpieczenie chorobowe nie będzie ustawało, gdy składki przedsiębiorca opłaci po terminie lub w niepełnej wysokości. Niezapłacone składki będą należnościami, które płatnik będzie musiał zapłacić, a gdy tego nie zrobi, będą przez ZUS dochodzone.

Ubezpieczeniu chorobowemu przedsiębiorca będzie podlegał od dnia złożenia wniosku o objęcie go tym ubezpieczeniem (nie wcześniej jednak niż od dnia, w którym wniosek został złożony) do dnia wyrejestrowania z ubezpieczeń, czyli złożenia formularza ZUS ZWUA. Tak jak i obecnie wyrejestrowanie z ubezpieczenia chorobowego będzie można złożyć na bieżąco. Nie będzie go można złożyć z okresem wstecznym.

Pamiętajmy, że objęcie dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym następuje od dnia określonego w zgłoszeniu do ubezpieczeń, jeżeli zgłoszenie to zostanie przekazane do ZUS w terminie 7 dni od daty objęcia danej osoby ubezpieczeniami.

Przykład 1

Przedsiębiorca opłacił składki w zaniżonej wysokości

Pan Tomasz od 1 grudnia 2021 r. prowadzi działalność gospodarczą i z działalności przystąpił do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego. Za styczeń 2022 roku pan Tomasz składki na ubezpieczenia społeczne opłacił w zaniżonej wysokości – niższej o 10 zł niż kwota należna.

W takim przypadku, mimo opłacenia składek w zaniżonej wysokości, jego dobrowolne ubezpieczenie chorobowe nie ustało. Przedsiębiorca będzie natomiast zobowiązany do uregulowania zadłużenia (10 zł). Najbliższa wpłata dokonana przez niego do ZUS zostanie zaliczona na poczet tego zadłużenia.



Art. 2a. 1. Świadczenia, o których mowa w art. 2 pkt 1, 2, 5 i 6, nie przysługują osobom prowadzącym pozarolniczą działalność i osobom z nimi współpracującym, osobom współpracującym z osobami fizycznymi, o których mowa w art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2021 r. poz. 162), duchownym będącym płatnikami składek na własne ubezpieczenia, w razie wystąpienia w dniu powstania prawa do świadczenia zadłużenia z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne na kwotę przekraczającą 1% minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie odrębnych przepisów, do czasu spłaty całości zadłużenia.

2. Prawo do świadczeń, o których mowa w art. 2 pkt 1, 2, 5 i 6, przepadnie, jeżeli zadłużenie, o którym mowa w ust. 1, nie zostanie uregulowane w ciągu 6 miesięcy od dnia powstania prawa do świadczenia.

**Dodany art. 2a ustawy zasiłkowej
(obowiązuje od 1 stycznia 2022 r.)**

Rozdział 2.

Krótszy okres zasiłkowy po ustaniu tytułu do ubezpieczeń

Do 31 grudnia 2021 r. okres zasiłkowy wynosi do 182 dni, a gdy niezdolność do pracy jest spowodowana gruźlicą lub występuje w trakcie ciąży – nie dłużej niż 270 dni. Ten okres dotyczy zarówno ubezpieczonych chorujących w trakcie zatrudnienia, jak i po zakończeniu pracy. Gdy ubezpieczony ostatniego dnia pracy zachoruje albo zachoruje w terminie 14 dni po ustaniu zatrudnienia i będzie chorował przez co najmniej 30 dni, to okres zasiłkowy jest ustalany na zasadach ogólnych i wynosi 182 lub 270 dni.

Po zmianie przepisów – od 1 stycznia 2022 r.

Za okres niezdolności do pracy lub niemożności wykonywania pracy z przyczyn określonych w art. 6 ust. 2 ustawy zasiłkowej przypadający po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego zasiłek chorobowy będzie przysługiwał nie dłużej niż przez 91 dni. Nie dotyczy to niezdolności do pracy powstałej wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów oraz spowodowanej gruźlicą lub występującej w trakcie ciąży.

WAŻNE

Po zmianie przepisów **okres zostanie skrócony o połowę, czyli do 91 dni**. Jeżeli po upływie tego okresu pracownik w dalszym ciągu będzie chory, nie będzie już miał prawa do zasiłku chorobowego.

Trzeba podkreślić, że dłuższy okres zasiłkowy będzie dotyczył ubezpieczonych po ustaniu zatrudnienia, gdy niezdolność do pracy:

- powstała wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów,

- będzie występowała w okresie ciąży oraz
- została spowodowana gruźlicą.

W tych trzech przypadkach okres zasiłkowy – tak jak obecnie – będzie ustalany na dotychczasowych zasadach.

Przykład 2

Okres zasiłkowy po ustaniu ubezpieczenia – ciąża

Pani Maria od 1 stycznia 2021 r. wykonuje umowę zlecenia i z tego tytułu podlega ubezpieczeniom społecznym oraz przystąpiła do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego. Umowa zlecenia została zawarta na okres do 30 września 2022 r. Załóżmy, że od 1 czerwca 2022 r. pani Maria będzie chora, a okres niezdolności do pracy przypadać będzie w okresie ciąży. Okres zasiłkowy w tym przypadku będzie liczony od 1 czerwca i będzie trwał do dnia poprzedzającego urodzenie dziecka. Jeżeli umowa zlecenia nie zostanie przedłużona, to od 1 października 2022 r. pani Maria będzie miała prawo do zasiłku chorobowego po ustaniu zatrudnienia.

W tym przypadku okres zasiłkowy będzie wynosił 270 dni, nie dłużej jednak niż do dnia poprzedzającego poród. Pani Maria nie będzie miała prawa do zasiłku macierzyńskiego, ponieważ urodzenie dziecka nie nastąpiło w okresie podlegania ubezpieczeniu chorobowemu.

Przykład 3

Okres zasiłkowy po ustaniu zatrudnienia – niezdolność do pracy do 31 grudnia

Umowa o pracę z Janem Nowakiem zostanie rozwiązana z końcem listopada 2021 roku. Od 30 listopada pracownik jest chory i jest to jego pierwsza niezdolność do pracy w tym roku. Wobec tego za 30 listopada pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas choroby. Jeżeli zwolnienie będzie na kolejne dni, to za okres od 1 grudnia pracownik będzie miał prawo do zasiłku chorobowego po ustaniu zatrudnienia.

Okres zasiłkowy rozpocznie się 30 listopada i pracownik **będzie mógł przebywać na zwolnieniu lekarskim maksymalnie 182 dni**.

Przykład 4

Niezdolność do pracy po 31 grudnia 2021 r.

Założmy, że umowa o pracę z Anną Nowak zostanie rozwiązana z końcem grudnia 2021 roku. Od 31 grudnia pani Anna jest chora i ma prawo do zasiłku chorobowego. Zwolnienie lekarskie otrzymała do 15 stycznia 2022 r.

■ Zmiany w zasiłkach od 1 stycznia 2022 r.

Okres zasiłkowy rozpoczął się w 2021 roku i pani Anna będzie mogła przebywać na zwolnieniu maksymalnie 182 dni. Okres ten będzie liczony od 31 grudnia.

Jeżeli Pani Anna zachorowałaby 2 stycznia 2022 r., okres zasiłkowy byłby ustalony na nowych zasadach. Wynosiłby maksymalnie 91 dni. Prawo do zasiłku byłoby uzależnione od okresu trwania niezdolności do pracy, ten po ustaniu zatrudnienia ma wynosić co najmniej 30 dni.

§

2. Za okres niezdolności do pracy lub niemożności wykonywania pracy z przyczyn określonych w art. 6 ust. 2 przypadający po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego zasiłek chorobowy przysługuje nie dłużej niż przez 91 dni. Nie dotyczy to niezdolności do pracy, o której mowa w art. 11 ust. 2 pkt 2, oraz spowodowanej gruźlicą lub występującej w trakcie ciąży.

Dodany ust. 2 w art. 8 ustawy zasiłkowej (obowiązuje od 1 stycznia 2022 r.)

Rozdział 3.

Prawo do zasiłku macierzyńskiego w przypadku śmierci pracodawcy

Zmiana będzie dotyczyła prawa do zasiłku macierzyńskiego dla osób, które z przyczyn od siebie niezależnych (śmierć pracodawcy) utraciły prawo do ubezpieczenia chorobowego i urodziły dziecko po ustaniu tego ubezpieczenia.

Wypełnia ona obecną lukę prawną i zrównuje sytuację kobiet, które niejednokrotnie posiadają długi okres ubezpieczenia, a ze względu na ustanie ubezpieczenia z przyczyn losowych urodziły dziecko w okresie, gdy nie podlegały ubezpieczeniu chorobowemu, i z tego powodu nie mają prawa do zasiłku macierzyńskiego.

WAŻNE

To rozwiązanie dotyczy wyłącznie pracowników i nie ma zastosowania do innych ubezpieczonych.

§

Art. 30. 1. Zasiłek macierzyński przysługuje również w razie urodzenia dziecka po ustaniu ubezpieczenia chorobowego, jeżeli ubezpieczenie to ustało w okresie ciąży:

1) wskutek śmierci, ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

3. Ubezpieczonej będącej pracownicą, z którą rozwiązano stosunek pracy w okresie ciąży z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy i której nie zapewniono innego zatrudnienia, przysługuje do dnia porodu zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego.

Nowe brzmienie pkt 1 w ust. 1 i ust. 3 w art. 30 ustawy zasiłkowej (obowiązuje od 1 stycznia 2021 r.)

Rozdział 4.

Brak prawa do zasiłków po ustaniu tytułu do ubezpieczeń dla wszystkich emerytów i rencistów

Do 31 grudnia 2021 r. prawo do zasiłku chorobowego za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia oraz prawo do świadczenia rehabilitacyjnego i zasiłku wyrównawczego nie przysługuje osobie, która ma ustalone prawo do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy ustalonego przez ZUS.

Po zmianie przepisów – od 1 stycznia 2022 r.

Prawo do zasiłku chorobowego po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego, prawo do świadczenia rehabilitacyjnego oraz zasiłku wyrównawczego nie będzie przysługiwało osobie, która ma ustalone prawo do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy niezależnie od systemu ubezpieczenia/zaopatrzenia, na podstawie którego prawo do tej emerytury lub renty zostało ustalone.

Zasiłek chorobowy po ustaniu zatrudnienia

Z przepisów ustawy zasiłkowej wynika, że ubezpieczony nie ma prawo do zasiłku chorobowego za okres po ustaniu zatrudnienia, jeżeli ma ustalone prawo do emerytury lub renty. Jednak sądy w licznych wyrokach wskazywały, że pod pojęciem „prawo do emerytury lub renty” należy rozumieć wyłącznie świadczenia ustalone przez ZUS. I w związku z tym ograniczenie w zakresie prawa do świadczeń po ustaniu zatrudnienia nie dotyczy emerytów i rencistów pobierających świadczenia z tytułu służby (policjantów, wojskowych, służby więziennej itd.).

WAŻNE

Wprowadzana zmiana w sposób jednoznaczny wskazuje, że **tak samo mają być traktowani wszyscy emeryci i renciści** bez względu na to, z jakiego systemu otrzymują świadczenia.

Świadczenie rehabilitacyjne i zasiłek wyrównawczy

Taka sama zasada, jak przedstawiona wcześniej, dotyczy również świadczenia rehabilitacyjnego i zasiłku wyrównawczego.

Świadczenie rehabilitacyjne nie przysługuje osobie mającej ustalone prawo do emerytury lub renty. Orzecznictwo sądowe uznawało, że prawa do świadczenia nie mają emeryci i renciści, którzy pobierają świadczenia z ZUS, a prawo do tego świadczenia mają pozostali emeryci i renciści (np. mundurowi). Nowelizacja to zmienia i zrównuje sytuację prawną emerytów i rencistów bez względu na to, kto im wypłaca świadczenie.

Przykład 5

Zasiłek po ustaniu ubezpieczenia dla emerytów

Spółka ABC zatrudnia na podstawie umowy o pracę:

- Jana Nowaka, który jest emerytem pobierającym świadczenie z ZUS oraz
- Adama Kowalskiego, który jest emerytem policyjnym.

Umowy o pracę z pracownikami zostały zakończone z końcem grudnia 2021 roku. Zarówno pan Jan, jak i pan Adam stali się niezdolni do pracy 30 grudnia i od tego dnia mają prawo do zasiłku chorobowego i chorują w styczniu. ZUS odmówi im prawa do zasiłku za okres od 1 stycznia 2022 r.

Jeżeli Adam Kowalski wystąpi o wydanie decyzji i złoży od niej odwołanie, ma szansę na zmianę decyzji przez sąd. Nowelizacja przepisów zasiłkowych zakłada bowiem, że zasiłki oraz świadczenie rehabilitacyjne, do których prawo powstało przed 1 stycznia 2022 r., będą wypłacane w wysokości, na zasadach i w trybie określonych w przepisach przed zmianą za cały okres nieprzerwanej niezdolności do pracy.

Rozdział 5.

Zmiany w ustalaniu okresu zasiłkowego

Do 31 grudnia 2021 r. do okresu zasiłkowego wlicza się okresy poprzedniej niezdolności do pracy, spowodowanej tą samą chorobą, jeżeli przerwa pomiędzy ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy nie przekraczała 60 dni. Jeżeli dana osoba po wyczerpaniu okresu zasiłkowego wróci do pracy i po kilku dniach będzie ponownie chora, to gdy jest to inna choroba, otwiera się nowy okres zasiłkowy. I może ona ponownie pobierać świadczenia chorobowe przez kolejny okres zasiłkowy.

Po zmianie przepisów – od 1 stycznia 2022 r.

Do okresu zasiłkowego będą wliczane okresy poprzednich niezdolności do pracy, jeżeli przerwa między ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy nie przekraczała 60 dni. Do okresu zasiłkowego nie będą wliczane okresy niezdolności do pracy przypadające przed przerwą nie dłuższą niż 60 dni, jeżeli po przerwie niezdolność do pracy wystąpiła w trakcie ciąży. Wtedy pracodawca nie może w okresie, gdy ta osoba jest chora, rozwiązać z nią umowy o pracę.

Po wejściu w życie zmiany wszystkie niezdolności do pracy w okresie do 60 dni będą zliczane do jednego okresu zasiłkowego, bez względu na przyczynę niezdolności do pracy. Do okresu zasiłkowego nie będą wliczane okresy niezdolności do pracy przypadające przed przerwą nie dłuższą niż 60 dni, jeżeli po przerwie niezdolność do pracy wystąpiła w trakcie ciąży.

Na przykład, gdy dana osoba będzie chora przez 160 dni, a następnie wróci do pracy na tydzień i ponownie będzie chora, to będzie mogła pobierać świadczenia chorobowe jeszcze przez 22 dni, do wyczerpania okresu zasiłkowego. Druga niezdolność do pracy nie otworzy nowego okresu zasiłkowego. Nowy okres zasiłkowy otworzy się po przerwie ponad 60-dniowej. Wcześniej, gdy niezdolność do pracy będzie

w okresie ciąży. Gdy okres zasiłkowy się wyczerpie, a dana osoba w dalszym ciągu będzie niezdolna do pracy, będzie mogła wystąpić o świadczenie rehabilitacyjne.

Przykład 6

Niezdolność do pracy powstała do 30 grudnia 2021 r.

Pani Anna od 1 sierpnia 2021 r. do 31 sierpnia była niezdolna to pracy z powodów neurologicznych. Od 1 września wróciła do pracy i do 10 września pracowała. Od 11 września ponownie jest niezdolna do pracy z powodu innego schorzenia.

Od 11 września otworzył się nowy okres zasiłkowy.

Przykład 7

Niezdolność do pracy powstała od 1 stycznia 2021 r.

Pan Tomasz od 10 stycznia 2022 r. zachorował i z tego powodu pracodawca za okres od 10 do 31 stycznia wypłacał mu świadczenie chorobowe. Pan Tomasz ponownie zachorował od 1 marca i był chory do 7 sierpnia 2022 r. W ten sposób wykorzystał cały okres zasiłkowy (182 dni). Od 1 września ponownie zachorował i był chory do 5 września.

Za ten okres nie ma prawa do zasiłku chorobowego. Jest to okres usprawiedliwionej nieobecności bez prawa do zasiłku. Pracownik może ubiegać się o świadczenie rehabilitacyjne. Świadczenie rehabilitacyjne przysługuje ubezpieczonemu, który po wyczerpaniu zasiłku chorobowego jest nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokuje odzyskanie zdolności do pracy. Świadczenie rehabilitacyjne przysługuje przez okres niezbędny do przywrócenia zdolności do pracy, nie dłużej jednak niż przez 12 miesięcy.

Przykład 8

Kilka niezdolności do pracy z przerwami

Pracownik zatrudniony u pracodawcy od 1 stycznia 2000 r. stał się niezdolny do pracy od 1 marca 2022 r. Pracownik był chory 182 dni, tj. do 27 sierpnia (182 dni). Od 28 września 2022 r. wrócił do pracy i pracował. Ponownie stał się niezdolny do pracy od 10 listopada 2022 r.

Za okres od 10 listopada nie ma prawa do zasiłku chorobowego z powodu wyczerpania okresu zasiłkowego. Pracownik może wystąpić o świadczenie rehabilitacyjne.

Konsekwencje zmiany dotyczącej zliczania okresów zasiłkowych

Zmiana przepisów w zakresie zliczania okresów zasiłkowych jest niekorzystna dla pracowników. Stosownie do art. 53 Kodeksu pracy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia:

- 1) jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:
 - a) dłużej niż 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,
 - b) dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową.

Wobec tego, nawet gdy pracownik wystąpi o świadczenie rehabilitacyjne i to świadczenie zostanie mu przyznane, pracodawca będzie mógł rozwiązać z nim umowę o pracę po upływie 3 miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego. Jeśli w czasie pierwszych 3 miesięcy pracownik powróci do zdrowia i odzyska zdolność do wykonywania pracy, to pracodawca nie będzie mógł zwolnić pracownika ze względu na długotrwałą nieobecnością z powodu choroby.

Przed zmianą przepisów, jeżeli pracownik po wykorzystaniu pełnego okresu zasiłkowego (182 dni) wracał do pracy nawet na jeden dzień i następnie chorował na inną chorobę, to otwierał się nowy okres zasiłkowy. I pracownik mógł ponownie chorować 182 dni. W trakcie tej drugiej niezdolności do pracy pracodawca nie mógł z pracownikiem rozwiązać umowy o pracę w trybie art. 53 kp.

WAŻNE

Po zmianie przepisów, na podstawie art. 53 Kodeksu pracy, pracodawcy będą mogli rozstać się z długo chorującymi pracownikami.

Rozdział 6.

Wyższy zasiłek za okres pobytu w szpitalu

Obecnie za okres pobytu w szpitalu zasiłek chorobowy wynosi 70%, z wyjątkiem sytuacji, gdy przysługuje za niezdolność do pracy powstałą w okresie ciąży. Wtedy zasiłek wynosi 100%. To nie ulega zmianie. Obecnie prawo do zasiłku w wysokości 80% za okres pobytu w szpitalu w okresie od 15. do 33. dnia niezdolności do pracy mają pracownicy, którzy ukończyli 50 lat.

WAŻNE

Za okres pobytu w szpitalu miesięczny zasiłek chorobowy będzie wynosił od 1 stycznia 2022 r. **80% podstawy wymiaru zasiłku**, a nie 70% – tak jak obecnie.

W tym miejscu warto przypomnieć, że miesięczny zasiłek chorobowy wynosi 100% podstawy wymiaru zasiłku, jeżeli niezdolność do pracy lub niemożność wykonywania pracy, o której mowa w art. 6 ust. 2:

- 1) przypada w okresie ciąży,
- 2) powstała wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów,
- 3) powstała wskutek wypadku w drodze do pracy lub z pracy.

Rozdział 7.

Nowa podstawa zasiłkowa po miesiącu kalendarzowym przerwy

Do 31 grudnia 2021 r. podstawa wymiaru zasiłku jest ta sama co poprzednio, jeżeli nie było przerwy albo przerwa była krótsza niż 3 miesiące kalendarzowe.

Po zmianie przepisów – od 1 stycznia 2022 r.

Podstawa wymiaru zasiłku nie będzie ustalana na nowo, jeżeli między okresami pobierania zasiłków zarówno tego samego rodzaju, jak i innego rodzaju nie było przerwy albo przerwa była krótsza niż miesiąc kalendarzowy. Będzie to powodowało konieczność częstszego ustalania podstawy wymiaru świadczeń przez płatników.

Jeżeli więc pracownik chorował w kwietniu, a następnie choruje w lipcu, to podstawa wymiaru świadczenia chorobowego nie będzie ustalana na nowo, gdy przerwa jest krótsza niż 3 miesiące kalendarzowe. Będzie więc obowiązywała taka sama podstawa jak w kwietniu. Po wejściu w życie tej zmiany podstawa będzie ustalana na nowo, gdy pracownik po chorobie w kwietniu ponownie zachoruje w czerwcu. Jeżeli zaś po chorobie w kwietniu ponownie zachoruje w maju, podstawa będzie ta sama.

Przykład 9

Nowa podstawa zasiłkowa po 3 miesiącach – do 30 grudnia 2021 r.

Pracownik zatrudniony od 1 kwietnia 2021 r. zachorował 10 lipca 2021 r. Pracodawca ustalił podstawę wymiaru wynagrodzenia za czas choroby za okres od kwietnia do czerwca, tj. z 3 miesięcy. Pracownik ponownie stał się niezdolny do pracy we wrześniu, a więc po dwóch miesiącach kalendarzowych przerwy. W takiej sytuacji pracodawca, wypłacając wynagrodzenie za czas choroby, nie będzie od nowa ustalał podstawy wymiaru, tylko zastosuje podstawę ustaloną w lipcu.

Przykład 10

Nowa podstawa zasiłkowa po jednym miesiącu

Pracownik zatrudniony od 1 października 2021 r. zachorował w lutym 2022 roku i chorował od 10 do 13 lutego 2022 r. Pracodawca ustalił podstawę wymiaru wynagrodzenia za czas choroby z 4 miesięcy z okresu październik 2021 roku – styczeń 2022 roku. Pracownik w związku z chorobą dziecka 23–24 marca przebywał na zasiłku opiekuńczym. Podstawa wymiaru zasiłku opiekuńczego jest taka sama jak podstawa wymiaru wynagrodzenia za czas choroby w lutym, ponieważ między okresami pobierania zasiłków nie ma miesiąca kalendarzowego przerwy.

Pracownik ponownie zachorował 2 maja i był chory do 5 maja. **W związku z tym, że przerwa trwała miesiąc kalendarzowy, podstawę wymiaru wynagrodzenia za czas choroby za okres od 2 do 5 maja stanowi** przychód pracownika od października 2021 roku do kwietnia 2022 roku (7 miesięcy). Oczywiście wynagrodzenie za luty i marzec należy przyjąć po uzupełnieniu.



Art. 43. Podstawy wymiaru zasiłku nie ustala się na nowo, jeżeli między okresami pobierania zasiłków zarówno tego samego rodzaju, jak i innego rodzaju nie było przerwy albo przerwa była krótsza niż miesiąc kalendarzowy.

**Nowe brzmienie art. 43 ustawy zasiłkowej
(obowiązuje od 1 stycznia 2022 r.)**

Rozdział 8.

Pozyskiwanie danych przez ZUS

ZUS w celu ustalenia prawa do zasiłku i jego wypłaty będzie mógł pozyskiwać dane i informacje w zakresie niezbędnym do ustalenia prawa do zasiłków, ich wysokości, podstawy wymiaru oraz do ich wypłat od ubezpieczonych oraz płatników składek, którzy są obowiązani bezpłatnie je udostępnić.

WAŻNE

Zmiana ma dawać ZUS-owi możliwość otrzymania danych i jednocześnie nakłada obowiązek udostępnienia tych danych przez płatników i ubezpieczonych. Przepis nie określa jednoznacznie, jakich danych może zażądać ZUS. W praktyce ten przepis może być przez organ rentowy interpretowany rozszerzająco. **To ZUS będzie decydował, jakie dane w jego ocenie są niezbędne.**

§

2. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, w celu ustalenia prawa do zasiłku i jego wypłaty, może pozyskiwać dane i informacje w zakresie niezbędnym do ustalenia prawa do zasiłków, ich wysokości, podstawy wymiaru oraz do ich wypłat od ubezpieczonych oraz płatników składek, którzy są obowiązani bezpłatnie je udostępnić.

**Dodany ust. 2 w art. 61a ustawy zasiłkowej
(obowiązuje od 1 stycznia 2022 r.)**

Rozdział 9.

Termin wypłaty zasiłku

Do 31 grudnia 2021 r. ZUS ma na wypłatę zasiłków 30 dni od daty złożenia dokumentów niezbędnych do stwierdzenia uprawnień do zasiłków.

Od 1 stycznia 2022 r. ZUS będzie wypłacał zasiłek na bieżąco po stwierdzeniu uprawnień, nie później jednak niż w ciągu 30 dni od dnia wyjaśnienia ostatniej okoliczności niezbędnej do ustalenia prawa do zasiłku.

Problem z terminem wypłaty zasiłku powstaje, gdy osoba występuje o wypłatę określonego świadczenia, np. zasiłku chorobowego, i to staje się podstawą do wszczęcia przez ZUS postępowania wyjaśniającego dotyczącego faktu podlegania przez tę osobę ubezpieczeniom społecznym. Często to postępowanie kończy się wydaniem decyzji, że dana osoba nie podlega ubezpieczeniom społecznym oraz decyzji o braku prawa do zasiłku. Wtedy sprawa związana z decyzją dotyczącą prawa do zasiłku chorobowego zostaje zawieszona do czasu rozstrzygnięcia sprawy związanej z podleganiem ubezpieczeniom społecznym.

Gdy decyzja ZUS-u stwierdzająca, że dana osoba nie podlega ubezpieczeniom zostanie przez sąd okręgowy zmieniona, to w następstwie tego zmieniona zostanie także (przez sąd rejonowy) decyzja o braku prawa do zasiłku. Pojawia się wtedy problem dotyczący wypłaty odsetek. ZUS w takich sprawach często powoływał się na to, że termin wypłaty świadczenia to 30 dni od otrzymania wyroku. Wyrok był często uznawany przez ZUS za ostatnią okoliczność.

Jak stwierdził m.in. Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z 14 kwietnia 2015 r. (sygn. akt III AUa 188/14), przez wyjaśnienie „ostatniej niezbędnej okoliczności” trzeba rozumieć wyjaśnienie ostatniej okoliczności koniecznej do ustalenia samego istnienia prawa wnioskodawcy do świadczenia. Wydanie przez organ rentowy niezgodnej z prawem decyzji odmawiającej wypłaty świadczenia w sytuacji gdy było

możliwe wydanie decyzji zgodnej z prawem – w szczególności, gdy ubezpieczony wykazał wszystkie przesłanki świadczenia – oznacza, że opóźnienie w spełnieniu świadczenia jest następstwem okoliczności, za które organ rentowy ponosi odpowiedzialność, choćby nie można było mu zarzucić niestaranności w wykładni i zastosowaniu prawa. To organ rentowy na skutek błędnej oceny stanu faktycznego wdał się w spór i to organ rentowy powinien ponosić konsekwencje niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia tego sporu. Przyjęcie argumentacji organu rentowego prowadziłoby bowiem do sytuacji, w której, nie będąc narażonym na jakiegokolwiek negatywne konsekwencje, organ rentowy mógłby – wydając decyzje o wyłączeniu z ubezpieczeń społecznych lub ustalając inną dowolną podstawę wymiaru składek – doprowadzić do znacznych opóźnień (jak w niniejszej sprawie) w wypłacie należnych świadczeń.

Nie zawsze jednak sądy wydawały w tym zakresie korzystne wyroki dla ubezpieczonych. Czasami podzielały stanowisko ZUS, że ostatnią okolicznością jest wyrok sądu. Po nowelizacji przepisów ZUS będzie mógł odmówić wypłaty odsetek, powołując się, że sprawa została ostatecznie wyjaśniona przez sąd. Takie podejście jest dyskusyjne. ZUS bowiem już na etapie postępowania administracyjnego powinien przeprowadzić wnikliwe postępowanie wyjaśniające i wydać prawidłowe rozstrzygnięcie. Jeżeli w postępowaniu przed sądem okaże się, że dowody, na których oparł się ZUS, są wątpliwe lub ich ocena jest błędna, to ZUS powinien ponosić konsekwencje swojego błędu, tj. wypłacić świadczenia wraz z odsetkami za zwłokę. W innym przypadku ZUS nie będzie ponosił konsekwencji swoich błędów.

WAŻNE

Zmiana jest próbą ograniczenia przez ZUS wypłaty odsetek i ma na celu usankcjonowanie praktyki, którą ZUS stosował do tej pory.

W przypadku osób prowadzących działalność (osób współpracujących, duchownych) zasiłek wypłaca się w terminie wskazanym powyżej, nie później niż w terminie 60 dni od dnia spłaty całości zadłużenia.

Rozdział 10.

Potrącenie nienależnie wypłaconych zasiłków

Od 1 stycznia 2022 r., jeżeli świadczenie zostało pobrane nienależnie:

- z winy ubezpieczonego lub wskutek: umyślnego przestępstwa lub wykroczenia popełnionego przez tego ubezpieczonego;
- z winy ubezpieczonego lub wskutek nadużycia alkoholu (zasiłek chorobowy nie przysługuje za okres pierwszych 5 dni tej niezdolności);
- w razie uniemożliwienia badania lub niedostarczenia posiadanych wyników badań wyznaczonym terminie;
- jeżeli po analizie dokumentacji medycznej i po przeprowadzeniu badania ubezpieczonego lekarz orzecznik ZUS określi wcześniejszą datę ustania niezdolności do pracy niż orzeczona w zaświadczeniu lekarskim, za okres od tej daty zaświadczenie lekarskie traci ważność,

to wypłacone kwoty podlegają potrąceniu z należnych ubezpieczonemu zasiłków bieżących oraz z innych świadczeń z ubezpieczeń społecznych lub ściągnięciu w trybie przepisów o postępowaniu egzekucyjnym w administracji lub egzekucji sądowej.

WAŻNE

Potrącenia ze świadczeń określonych w ustawie od 1 stycznia 2022 r. będą dokonywane na zasadach przewidzianych w przepisach o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. **Przed zmianą ZUS nie miał możliwości dokonywania potrąceń z wypłacanych świadczeń.**

Rozdział 11.

Zaliczenie wypłaconych świadczeń chorobowych na świadczenie emerytalne

Od 1 stycznia 2022 r. w przypadku przyznania prawa do emerytury na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z FUS za okres, za który ubezpieczony pobierał zasiłek chorobowy po ustaniu tytułu ubezpieczenia albo świadczenie rehabilitacyjne, pobrane z tego tytułu kwoty zalicza się na poczet przyznanej emerytury. Kwoty te traktuje się jak świadczenia wypłacane w kwocie zaliczkowej w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z FUS.

§

3. W przypadku przyznania prawa do emerytury na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych za okres, za który ubezpieczony pobierał zasiłek chorobowy po ustaniu tytułu ubezpieczenia albo świadczenie rehabilitacyjne, pobrane z tego tytułu kwoty zalicza się na poczet przyznanej emerytury. Kwoty te traktuje się jak świadczenia wypłacane w kwocie zaliczkowej w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

**Dodany art. 66a ust. 3 ustawy zasiłkowej
(obowiązuje od 1 stycznia 2022 r.)**

Rozdział 12.

Zadłużenie składkowe potrącane z bieżących świadczeń

Do 31 grudnia 2021 r. zaległe składki Zakład Ubezpieczeń Społecznych ściąga z dłużników wyłącznie w drodze egzekucji administracyjnej (prowadzi ją dyrektor właściwego oddziału ZUS lub naczelnik urzędu skarbowego) bądź sądowej (prowadzi ją komornik sądowy). Dłużnik jest obciążany kosztami związanymi z dochodzeniem długu. A ze strony organu rentowego konieczne jest zaangażowanie wielu osób.

Od 1 stycznia 2022 r. nieopłacone w terminie składki oraz należne z tytułu odsetek za zwłokę, koszty egzekucyjne, koszty upomnienia i dodatkową opłatę ZUS najpierw spróbuje potrącić ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych przez siebie wypłacanych (emerytur, rent, zasiłków). Dopiero w drugiej kolejności – w trybie egzekucji.

WAŻNE

Zmiana przepisów ma usprawnić odzyskiwanie składek, ale również zmniejszyć koszty ich odzyskiwania od zobowiązanego.

§

Art. 66a. 1. Potrąceń ze świadczeń określonych w ustawie dokonuje się na zasadach przewidzianych w przepisach o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

**Dodany art. 66a ust. 1 ustawy zasiłkowej
(obowiązuje od 1 stycznia 2022 r.)**

Rozdział 13.

Nienależnie pobrane świadczenia – wykonywanie pracy na zwolnieniu lekarskim

Od 1 stycznia 2022 r. świadczenia z ubezpieczenia chorobowego lub wypadkowego wypłacone osobie, która podczas orzeczonej niezdolności do pracy będzie wykonywała pracę zarobkową albo wykorzystywała zwolnienie od pracy niegodnie z jego celem, staną się świadczeniami nienależnie pobranymi.

Zmiana ma charakter porządkowy i przesądza, że w takiej sytuacji świadczenia są nienależnie pobrane. Orzecznictwo sądowe nie było w tym zakresie jednolite. Zdarzały się orzeczenia:

- korzystne dla ubezpieczonych, np. wyrok SN z 8 marca 2017 r. (sygn. akt II UK 753/15), jak również
- korzystne dla ZUS, np. orzeczenie SN z 26 lipca 2017 r. (sygn. akt I UK 287/16).

WAŻNE

Nienależnie pobrane świadczenia ustalone prawomocną decyzją oraz odsetki i koszty upomnienia będą ściągane z wypłacanych na bieżąco świadczeń, a jeżeli prawo do świadczeń nie istnieje, to nie tylko w trybie egzekucji administracyjnej (jak dotychczas), ale również cywilnej.

Rozdział 14.

Odpowiedzialność płatnika w zakresie wypłaty nienależnych świadczeń

Do 31 grudnia 2021 r., jeżeli wypłata nienależnych świadczeń nastąpiła z tego powodu, że płatnik składek lub inny podmiot przekazali nieprawdziwe dane wpływające na prawo do świadczeń lub na ich wysokość, zwrócić je wraz z odsetkami musi odpowiednio płatnik lub inny podmiot za cały okres, za który nienależne świadczenia wypłacono.

Zmiana przepisów od 1 stycznia 2022 r. spowoduje, że obowiązek zwrotu świadczenia (np. zasiłku) przez płatnika/inny podmiot dotyczy wyłącznie sytuacji przekazania nieprawdziwych danych powodujących wypłatę świadczenia, gdy dodatkowo ZUS nie może uznać wypłaconych świadczeń za nienależne i ściągnąć ich od ubezpieczonego.

Rozdział 15.


Osoby uprawnione do otrzymania kwoty zasiłku, które mieszkają za granicą

Zasiłki wypłaca się osobie, której zasiłki te przysługują, lub osobie przez nią upoważnionej albo osobie, do której rąk wypłaca się wynagrodzenie lub dochód ubezpieczonego. W razie śmierci ubezpieczonego przed podjęciem należnego mu zasiłku zasiłek wypłaca się osobom uprawnionym do podjęcia wynagrodzenia lub dochodu ubezpieczonego.

Od 1 stycznia 2022 r. osobie wskazanej powyżej, która mieszka za granicą, na jej wniosek zasiłki wypłaca się w formie bezgotówkowej na wskazany przez nią prowadzony w kraju rachunek płatniczy lub wydany w kraju instrument płatniczy w rozumieniu ustawy z 19 sierpnia 2011 r. o usługach płatniczych albo na rachunek płatniczy prowadzony w kraju lub wydany w kraju instrument płatniczy osoby przez nią upoważnionej do odbioru, zamieszkałej w kraju, chyba że umowy międzynarodowe stanowią inaczej. Wcześniej ustawa takiej możliwości nie przewidywała.

Podstawa prawna

- Ustawa z 24 czerwca 2021 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2021 r. poz. 1621).
- Ustawa z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn.: Dz.U. z 2021 r. poz. 1133 ze zm.).



Wyższy zasiłek za okres pobytu w szpitalu, krótszy okres zasiłkowy po ustaniu tytułu do ubezpieczeń, prawo do zasiłku macierzyńskiego w przypadku śmierci pracodawcy, brak prawa do świadczenia rehabilitacyjnego i zasiłków po ustaniu tytułu do ubezpieczeń dla wszystkich emerytów i rencistów, zmiana w ustalaniu okresu zasiłkowego – to tylko część nowości w ustawie zasiłkowej, które czekają płatników i ubezpieczonych od 1 stycznia 2022 r. Sprawdź:

- Jakie konsekwencje – oprócz braku prawa do zasiłku – poniesie przedsiębiorca, który posiada zadłużenie w ZUS?
- Kogo dotyczy krótszy 91-dniowy okres zasiłkowy?
- Co oznacza w praktyce od 1 stycznia 2022 r. brak prawa do zasiłków po ustaniu tytułu do ubezpieczeń dla wszystkich emerytów i rencistów?
- Na czym polega zmiana ustalania okresu zasiłkowego i kto na niej zyska, a kto straci od 1 stycznia 2022 r.?
- Jak często trzeba ustalać podstawę wymiaru zasiłków po zmianie przepisów od 1 stycznia 2022 r.?

Patron medialny:

Portalkadrowy.pl

ISBN 978-83-8276-029-3



9 788382 760293

GZU 12