

# **Nowe zasady ustalania okresu zasiłkowego i podstawy wymiaru świadczeń chorobowych w 2022 r.**



Autor: **Anna Michalska**

Kierownik grupy tematycznej: **Marta Grabowska-Peda**

Wydawca: **Barbara Płucińska**

Redaktor prowadzący: **Krystyna Trojanowska**

Numer produktowy: 1BC0340

ISBN 978-83-8276-163-4

Nr rejestrowy BDO: 000008579

Copyright © by Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

Warszawa 2021

Skład i łamanie: **Raster studio**

**Wiedza i Praktyka sp. z o.o.**

ul. Łotewska 9a, 03-918 Warszawa

tel. 22 518 29 29, faks 22 617 60 10

Publikacja „Nowe zasady ustalania okresu zasiłkowego i podstawy wymiaru świadczeń chorobowych w 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 jest zabroniony. Zakaz nie dotyczy cytowania publikacji z powołaniem się na źródło.

Publikacja „Nowe zasady ustalania okresu zasiłkowego i podstawy wymiaru świadczeń chorobowych w 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.

# Nowe zasady ustalania okresu zasiłkowego i podstawy wymiaru świadczeń chorobowych w 2022 r.

Od 1 stycznia 2022 r. wszystkie niezdolności do pracy w okresie do 60 dni zostaną zliczone do jednego okresu zasiłkowego, bez względu na przyczynę niezdolności. 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.** Jeżeli okres zasiłkowy się wyczerpie, a dana osoba w dalszym ciągu będzie niezdolna do pracy, będzie mogła wystąpić o świadczenie rehabilitacyjne.

---

## ■ PRZYKŁAD 1

Od 1 do 31 sierpnia 2021 r. pani Laura była niezdolna do 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 2

Od 10 stycznia 2022 r. pracownik Marcin P. zachorował i z tego powodu pracodawca za okres od 10 do 31 stycznia wypłacał mu świadczenie chorobowe. Pan Marcin ponownie zachorował 1 marca 2022 r. i był chory do 7 sierpnia 2022 r. W ten sposób wykorzystał cały okres zasiłkowy (182 dni). 1 września 2022 r. ponownie zachorował i był chory do 5 września. Za ten okres pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego. Jest to okres usprawiedliwionej nieobecności bez prawa do zasiłku. Podwładny może ubiegać się o świadczenie rehabilitacyjne.

---

## ...i ich skutki

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:

## Nowe zasady ustalania okresu zasiłkowego i podstawy wymiaru świadczeń chorobowych w 2022 r.

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

### Wyższy zasiłek za okres pobytu w szpitalu

Od 1 stycznia 2022 r. za okres pobytu w szpitalu miesięczny zasiłek chorobowy będzie wynosił **80% podstawy wymiaru** zasiłku, zamiast 70%, z wyjątkiem sytuacji gdy przysługuje za niezdolność do pracy powstałą w okresie ciąży. Wtedy zasiłek wyniesie, tak jak dotychczas, 100%.

### Nowa podstawa wymiaru zasiłku po miesięcznej przerwie

Od 1 stycznia 2022 r. podstawy wymiaru zasiłku nie będzie ustalać 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. **Będzie to powodowało konieczność częstszego ustalania podstawy wymiaru świadczeń przez płatników.**

---

#### Wnioski dla płatnika

Pracodawca ustali podstawę wymiaru świadczenia 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 3

Pracownik Rafał Dz., zatrudniony od 1 października 2021 r., zachorował w lutym 2022 roku. i był niezdolny do pracy 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. Od 7 do 8 marca 2022

r. ,w związku z chorobą dziecka, Pan Rafał pobierał zasiłek opiekuńczy. Pracodawca nie ustalił na nowo podstawy wymiaru zasiłku opiekuńczego, a przyjął podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego za czas niezdolności do pracy pana Rafała w lutym 2022 r., ponieważ między okresami pobierania zasiłków nie ma miesiąca kalendarzowego przerwy.

Pracownik ponownie zachorował 2 maja i był chory do 5 maja 2022 r. W związku z tym, że w tym przypadku 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.

---

### 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.

Zmiana ma dawać Zakładowi 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.

### Termin wypłaty zasiłku

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 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.

### Zdaniem sądów

---

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

Podkreślmy, że 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.

### Potrącenie nienależnie wypłaconych zasiłków

- 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 w wyznaczonym terminie,

- jeżeli po analizie dokumentacji medycznej i po przeprowadzeniu badania ubezpieczonego lekarz orzecznik ZUS określi wcześniejszą datę ustania niezdolności do pracy niż orzeczone 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. **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.

## Zaliczenie wypłaconych świadczeń chorobowych na świadczenie emerytalne

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.

## Potrącanie zadłużenia z tytułu składek z bieżących świadczeń

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 potrąci ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych przez siebie wypłacanych (emerytur, rent, zasiłków). Dopiero w drugiej kolejności – w trybie egzekucji. Ma to usprawnić odzyskiwanie składek, ale również zmniejszyć koszty ich odzyskiwania od zobowiązanego.

## Praca na zwolnieniu lekarskim

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.

---



## **Wypłata nienależnych świadczeń - odpowiedzialność płatnika**

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.

## **Wypłata zasiłków dla osoby mieszkającej za granicą**

Przypominamy, że zasiłki wypłaca się osobie, której one 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 zostaną wypłacone 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.

### **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).

**Anna Michalska**  
prawnik, specjalista w zakresie ubezpieczeń społecznych



# Ponad 14 lat na rynku

Profesjonalny portal informacyjny dla specjalistów kadr, płac, ZUS i HR.

**Portalkadrowy.pl**  
*Dla tych, którzy chcą być pewni*



## Baza aktów prawnych

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



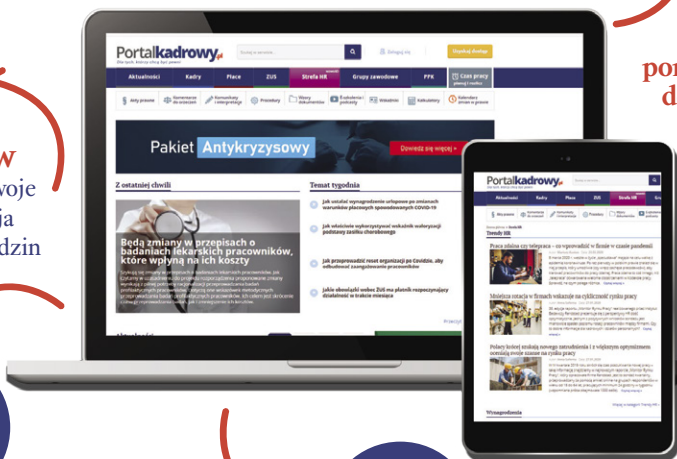
**ponad 300 narzędzi dostępnych od ręki**  
kalkulatory, wzory dokumentów, procedury



**40 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 video i podcasty** dotyczące nowości i konsekwencji zmian prawnych

Przetestuj Portal Kadrowy przez 48 godzin całkowicie bezpłatnie

Kliknij tu: **BEZPŁATNY DOSTĘP**