

Kiedy należy skorygować wymiar urlopu za poprzednie lata

Zyskaj dostęp
na 30 dni
- zeskanuj kod



KADRY I PŁACE

Likwidacja wynagrodzenia chorobowego pod wielkim znakiem zapytania

ZUS Wygląda na to, że reforma, której ogłoszenie pół roku temu odbiło się szerokim echem, **zostanie odłożona na długo w czasie.** A być może nawet zupełnie odwieszona na kołek

Renata Majewska
renata.majewska@infor.pl

Stanie się tak zapewne z powodów finansowych, czyli zbyt dużego obciążenia dla budżetu państwa. DGP dotarł do danych, według których tylko w 2023 r. pracodawcy wypłacili zatrudnionym ponad 11 mld zł tytułem wynagrodzenia chorobowego za 87,5 mln dni nieobecności.

Z tej puli prawie 1 mld zł to składki zdrowotne, które zakłady pracy potrącają z takich wypłat. Wprowadzenie zapowiadanej reformy może więc rykoszetem uderzyć w już i tak niedofinansowaną służbę zdrowia. Z tego zapewne powodu wokół pomysłu przekazania ZUS całkowitego finansowania pobytu pracowników na zwolnieniach lekarskich panuje ostatnio cisza.

Potwierdza to stanowisko departamentu ubezpieczeń i składek MRPiPS, a raczej jego brak. Na nasze pytanie, czy w budżecie państwa na 2025 r. zostały zapisane koszty wprowadzenia w życie tej koncepcji, uzyskaliśmy taką odpowiedź: „W MRPiPS obecnie konsultowane są różne warianty zmian, które przewidują przejście przez ZUS finansowania absencji chorobowej od pierwszego dnia niezdolności. Skutki ekonomiczne projektu ustawy będą jesienią przeanalizowane przez Komitet Ekonomiczny Rady Ministrów”.

Fanfary i cicho sza

Obok zapowiedzi uzdrowienia składki zdrowotnej i oskładkowania umów cywilnoprawnych plany uwolnienia pracodawców od pokrywania wynagrodzenia chorobowego były jedną z głównych pozycji koalicyjnych obietnic przywrócenia korzystnych warunków rozwoju przedsiębiorstw. Zostały one zapisane w pkt 35 programu KO „100 konkretów” na pierwsze 100 dni rządów”, przedstawionym 9 września 2023 r. Następnie przekalkowano je do części

OPINIE

Grozi nam lawina nadużyć



PROF. PAWEŁ
WOJCIECHOWSKI

z Instytutu Finansów Publicznych

Uważam, że zapowiedziana likwidacja wynagrodzenia chorobowego najwcześniej jest możliwa od 1 stycznia 2026 r. Jednak warunkiem koniecznym do jej wdrożenia jest ograniczenie ryzyka nadużyć. Dlatego w pierwszej kolejności należy procedować ustawę reformującą orzecznictwo ZUS, w tym przepisy dotyczące kontroli zwolnień lekarskich. Obecny system rozkłada koszty absencji chorobowej między trzema podmiotami: pracownikiem, pracodawcą i ZUS. Pracownik otrzymywał nieco niższe wynagrodzenie (80 proc.), a pracodawca dzielił się kosztami tego wynagrodzenia z ZUS. System ten z założenia ma motywować do odpowiedzialności. A przecież i tak był nadużywany. ZUS ma też obiektywne trudności w kontroli świadczeń krótkookresowych, sankcje są iluzoryczne. Każde zachwianie obecnej równowagi, w tym przerzucenie całego kosztu finansowego z tytułu absencji chorobowej na ZUS, czyli w praktyce ok. 11 mld zł, może prowadzić do innych niezamierzonych zjawisk, w krańcowym przypadku nawet do pojawienia się nowego rodzaju nadużycia polegającego na wypychaniu pracowników na zwolnienie lekarskie przez pracodawców, by optymalizować koszty operacyjne. ©

I pkt 12 umowy koalicyjnej zawartej 10 listopada 2024 r., gdzie liderzy zwyciężących partii obiecali: „Chorobowe pracownika już od pierwszego dnia będzie płacone przez ZUS”.

Jeszcze w czerwcu 2024 r. szefowa MRPiPS deklarowała dodatkowo podniesienie płatności za L-4 do 90 lub 100 proc., zapewniając, że resort nad tym pracuje. „Jest dla nas jasne, że za chorobę nie powinno się karać ani pracodawcy, ani pracownika. Dziś oboje są karani” – uzasadniała minister Agnieszka Dziemianowicz-Bąk. Jednak już w wywiadzie dla DGP z 5 sierpnia 2024 r. Sebastian Gajewski, podsekretarz stanu w MRPiPS, mówił, że realizacja pomysłu skasowania wynagrodzenia chorobowego „nie może jednak polegać na zmianie kilku przepisów kodeksu pracy i ustawy chorobowej. Musi to być zmiana kompleksowa, która – przynosząc ulgę pracodawcom – nie stworzy nowych, dotychczas niewystępujących ryzyk”.

Dlatego w pierwszej kolejności rządzący przygotowali na razie założenia do dużego projektu reformującego m.in. orzecznictwo lekarskie w ZUS, kontrolę zwolnień lekarskich, zasady kierowania na nie i przebywania na zwolnieniach.

Superpomysł czy ryzyko nadużyć

Na początku bardzo popularna z upływem czasu idea likwidacji wynagrodzenia chorobowego w celu odciążenia pracodawców wydaje się tracić na atrakcyjności. Eksperti biją na alarm,

że naruszenie obecnej równowagi trójodpowiedzialności za finansowanie choroby (sam zainteresowany dostaje za ten czas niższe pobory, pierwsze dni absencji pokrywa zakład pracy i reszta państwowo ubezpieczyciel) doprowadzi do patologii (patrz: ramka). Największa obawa to lawinowy wzrost nadużyć w wykorzystywaniu zwolnień lekarskich przez pracowników.

– Jesteśmy gorącymi orędownikami reformy i postulujemy ją od lat, zwłaszcza mikro- i małe firmy. Na pojawiające się argumenty, że dojdzie do wzrostu nadużyć, odpowiedzią powinna być poprawa weryfikacji zwolnień lekarskich przez ZUS – podkreśla tymczasem Robert Lisicki, radca prawny i ekspert Konfederacji Lewiatan.

Dopowiada, że dużym problemem dla pracodawców jest nieuzasadnione branie przez pracowników L-4. Najwięcej jest kilkudniowych absencji, więc największe koszty spadają na pracodawców – argumentuje.

Jednak według Andrzeja Radziśława, radcy prawnego z kancelarii Goźlińska, Petryk i Wspólnicy, pracodawca, zwolniony z obowiązku finansowania wynagrodzenia chorobowego ze swoich pieniędzy, nie będzie zainteresowany weryfikacją prawidłowości w tym zakresie.

– W razie spadku zamówień dla małych biznesów typu warsztat samochodowy, biuro rachunkowe czy osiedlowa piekarnia sztuczne wypychanie pracowników na chorobowe stanie się sposobem na opty-

Zróbmy tę reformę, ale z głową



DR TOMASZ LASOCKI

z Politechniki Warszawskiej, ekspert
Federacji Przedsiębiorców Polskich

Jestem gorącym orędownikiem likwidacji wynagrodzenia chorobowego i zastąpienia go już od pierwszego dnia niezdolności zdrowotnej pracownika zasiłkiem chorobowym finansowanym przez FUS. Ważne jest, by zostało to skoordynowane ze zmianami planowanymi w oskładkowaniu pozostałych umów cywilnoprawnych. Te dwa projekty mogą pozostać neutralne dla finansów państwa, a to ważne, bo pokazuje istotną zmianę w podejściu władzy do reform. Po pierwsze, państwo nie kieruje się fiskalizmem, bo per saldo na zmianach nie zarobi. Po drugie, bezpieczeństwo socjalne zarobkujących na podstawie umów cywilnych się zwiększa. Po trzecie, następuje przesunięcie wsparcia państwa od dających niepewne zatrudnienie cywilne na rzecz tych przedsiębiorców, którzy proponują umowę o pracę.

Entuzjazm dla projektu nie jest bezwarunkowy. Pomysł uwolnienia pracodawców od wypłaty wynagrodzenia chorobowego należy dobrze przemyśleć i skalibrować. Dlatego proces można rozłożyć na etapy. Można pomyśleć np. o skróceniu dla każdego pracownika do 14 pierwszych dni niezdolności okresu, za jaki zakład pracy będzie wypłacał wynagrodzenie chorobowe. ©

malizację kosztów działalności – sygnalizuje mecenas. – Za ten czas zatrudnieni dostaną przecież pieniądze z ZUS, być może nawet 100 proc. – tłumaczy.

Andrzej Radziśław przestrzega też, że w firmach zaczęta powstawać nieformalne listy przechodzenia na L-4, a szara strefa rozrośnie się szybciej niż organy jej ścigania.

Zatrudnieni coraz częściej skarżą się na wypalenie zawodowe czy stres w miejscu pracy. Z danych ZUS wynika, że już ponad 10 proc. powodów wystawiania zwolnień lekarskich pracownikom stanowią zaburzenia psychiczne i zaburzenia zachowania.

– A to są już przyczyny niemierzalne – zauważa Katarzyna Kalata, radca prawny z Kancelarii Kalata. – Trudno więc mówić w tym zakresie o jakiegokolwiek efektywności kontroli zwolnień lekarskich.

Wypłata z opóźnieniem

Zadaniem mec. Katarzyny Kalaty likwidacja wynagrodzenia chorobowego spowoduje wydłużenie okresu wyczekiwania pracowników na wypłatę za chorobowe. Podkreśla, że dobrze wie, co mówi.

– Skoro pracownik odprowadza z tytułu swojej pracy składki, to ZUS ma mu wypłacić to, co on uzbierał i wypracował – mówi Grzegorz Sikora, rzecznik prasowy Forum Związków Zawodowych. – Argumentów co do ewentualnych opóźnień w wypłacie w ogóle nie przyjmujemy, ponieważ to na ZUS spoczywa ciężar odpowiedzialności za

efektywność, a nie na pracowniku czy pracodawcy – podkreśla.

Rzecznik reasumuje, że już od dawna powinien obowiązywać standard, zgodnie z którym absencje chorobowe finansuje państwowy ubezpieczyciel, oczywiście z otrzymanych składek.

W opinii mec. Andrzeja Radziśława nie ma szans na rychłe wcielenie w życie idei likwidacji wynagrodzenia chorobowego. Mający ją poprzedzać projekt zmian m.in. w kontrolach L-4 resort szykuje po to, by wyeliminować nadużycia w wykorzystywaniu zwolnień lekarskich przez pracowników. Jednak, gdy nowe przepisy kontrolne wejdą w życie, muszą najpierw trochę podziałać, aby państwo im się przyjrzało i osądziło ich skuteczność.

– Dlatego oceniam, że wdrożenie reformy finansowania przez ZUS niedyspozycji zdrowotnej pracowników już od pierwszego dnia jest najwcześniej możliwe od 1 stycznia 2026 r. – podkreśla mecenas. – I to jest prognoza bardzo optymistyczna. – podkreśla.

Z tego powodu w nowym roku raczej nic się nie zmieni. Nadal więc, jak obecnie, pracodawca będzie wypłacał ze swojej kieszeni pracownikom wynagrodzenie chorobowe generalnie za 33 dni choroby w roku kalendarzowym, a zatrudnionym po ukończeniu 50. r.ż. – za 14 dni. Generalnie wynosi ono 80 proc. podstawy wymiaru, a w niektórych sytuacjach 100 proc. Potem przysługuje zasiłek chorobowy pokrywany przez ZUS. ©