Experto Pro Bono
Fundacja rozwoju świadomości obywatelskiej



PRAWO UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Poradnik prawny z cyklu
"Poznaj swoje prawa".

PORADNIK
Z ZAKRESU PODSTAW PRAWA

Niniejszy poradnik został przygotowany w ramach zadania publicznego w zakresie prowadzenia w 2023 roku punktów nieodpłatnej pomocy prawnej i nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego na terenie powiatu otwockiego we współpracy z **Fundacją Rozwoju Świadomości Obywatelskiej Experto Pro Bono** finansowanego z budżetu państwa realizowanego przez **Powiat Otwocki.**

Ministerstwo Sprawiedliwości

Starostwo Powiatowe w Otwocku
Powiat Otwocki

SPIS TREŚCI:

I. ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH. .....1 - 3

II. CHOROBY ZAWODOWE A ZWOLNIENIE LEKARSKIE.....4 - 6

III. REHABILITACJA ZAWODOWA.....7 - 9

I. ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH

Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych (ZFŚS) to szczególny fundusz ustanawiany przez określonych pracodawców, którzy regularnie alokują środki na specjalnym koncie bankowym, mające na celu dostarczanie wsparcia socjalnego dla uprawnionych pracowników oraz innych osób związanym z danym przedsiębiorstwem.

ZFŚS stanowi swoisty skarbiec, do którego pracodawcy wpłacają środki, aby stworzyć pulę finansową, przeznaczoną na różnego rodzaju świadczenia i usługi socjalne. Te środki są zgromadzane w celu zapewnienia pracownikom oraz innym podmiotom, które kwalifikują się do korzystania z tych świadczeń, możliwości skorzystania z różnorodnych benefitów, które przyczyniają się do poprawy ich jakości życia.

W ramach ZFŚS mogą być udostępniane świadczenia takie jak pomoc zdrowotna, wsparcie w edukacji, kulturalne inicjatywy, a także inne formy pomocy, które przyczyniają się do dobrostanu pracowników i ich rodzin. Fundusz ten odgrywa ważną rolę w tworzeniu bardziej przyjaznego środowiska pracy oraz w zwiększaniu satysfakcji pracowników, poprzez dostarczanie im konkretnych korzyści poza wynagrodzeniem za pracę.

1. KTO MUSI UTWORZYĆ ZFŚS ?

Obowiązek stworzenia tego funduszu mają przedsiębiorcy, którzy zatrudniają co najmniej 50 pracowników lub ci, którzy mają w swoim zatrudnieniu przynajmniej 20 pracowników, ale tylko wtedy, gdy zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o utworzenie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFŚS).

Określenie liczby pracowników zatrudnionych na pełne etaty zawsze odnosi się do stanu na 1 stycznia danego roku. Nawet jeśli liczba pracowników zmieni się w ciągu roku, nie ma to wpływu na wymóg utworzenia Funduszu.

Istnieje jednak wyjątek od tego obowiązku, który dotyczy sytuacji, gdy w przedsiębiorstwie działa układ zbiorowy pracy. W takim przypadku strony układu mogą zdecydować, że nie będzie konieczności tworzenia ZFŚS.

Pozostali przedsiębiorcy mają swobodę decyzji dotyczącej utworzenia ZFŚS w swoim zakładzie pracy. Mogą także zamiast tego zaoferować pracownikom różnego rodzaju świadczenia, takie jak np. dodatkowe dni urlopowe, jako część ich wynagrodzenia, zamiast tworzenia formalnego funduszu. Jest to wyraz ich dobrowolnej inicjatywy w zakresie dostarczania pracownikom dodatkowych korzyści socjalnych.

2. DLA KOGO ŚRODKI Z ZFŚS ?

Środki zgromadzone w Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFŚS) są przeznaczone dla określonych grup osób, które mają prawo korzystać z tych świadczeń. Oto kto może skorzystać z ZFŚS:

1) Pracownicy i ich rodziny.
   Główną grupą uprawnioną do korzystania z świadczeń ZFŚS są pracownicy oraz członkowie ich rodzin. To oznacza, że pracownicy mają dostęp do różnorodnych świadczeń i usług socjalnych, które są finansowane z tego funduszu. Rodziny pracowników, czyli ich małżonkowie oraz dzieci, również mogą skorzystać z tych benefitów.

2) Emeryci i renciści.
   Osoby, które przeszły na emeryturę lub otrzymują rentę z tytułu wcześniejszej pracy (czyli byli pracownicy), także mogą korzystać z należnych świadczeń ZFŚS. Jednak szczegółowe zasady dotyczące świadczeń dla emerytów i rencistów są określane w regulaminie, który jest ustalany przez pracodawcę w porozumieniu z zakładową organizacją związkową lub pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów.

3) Inne osoby wskazane przez pracodawcę.
   Pracodawca ma pewną swobodę w określaniu, czy inne osoby spoza wymienionych grup mogą być uprawnione do korzystania z świadczeń ZFŚS. Na przykład, osoby współpracujące na podstawie umów cywilnoprawnych mogą być uwzględnione w regulaminie, jeśli pracodawca tak postanowi.

Warto zaznaczyć, że przyznawanie świadczeń oraz ustalanie ich wysokości w ramach ZFŚS jest uzależnione od indywidualnej sytuacji życiowej, rodzinnej lub materialnej osoby uprawnionej. Pracodawca nie ma prawa wprowadzać dodatkowych kryteriów, takich jak długość stażu pracy w firmie czy wymiar etatu, które by ograniczały dostęp pracowników do tych świadczeń. Ostateczne zasady korzystania z ZFŚS powinny być jasno określone w regulaminie, który powinien być dostępny dla wszystkich pracowników i innych uprawnionych osób.

3. NA CO ŚRODKI Z ZFŚS ?

Środki zgromadzone w Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFŚS) mają specyficzne przeznaczenie i mogą być wykorzystywane wyłącznie na określone rodzaje działań z zakresu pomocy socjalnej:

1) Wsparcie wypoczynku.
   ZFŚS może finansować różne formy wsparcia związane z wypoczynkiem pracowników i ich rodzin. To może obejmować dofinansowanie do urlopu lub innych aktywności związanych z relaksem i regeneracją.

2) Działalność kulturalno-oświatowa.
   Fundusz może wspierać projekty i inicjatywy z zakresu kultury i edukacji, co może przyczyniać się do podnoszenia poziomu kulturalnego i intelektualnego pracowników i ich rodzin.

3) Działalność sportowo-rekreacyjna.

Środki ZFŚS mogą być przeznaczone na organizację aktywności sportowych i rekreacyjnych, które pomagają pracownikom dbać o zdrowie i kondycję fizyczną.

4) Opieka nad dziećmi.
   ZFŚS może finansować opiekę nad dziećmi w różnych formach, takich jak żłobki, kluby dziecięce czy przedszkola. To może być szczególnie pomocne dla pracowników, którzy potrzebują wsparcia w opiece nad swoimi dziećmi.

5) Pomoc materialno-rzeczowa lub finansowa.
   Fundusz może dostarczać wsparcie w postaci pomocy materialnej lub finansowej, na przykład w formie paczek świątecznych dla dzieci lub zapomóg w sytuacjach kryzysowych, takich jak zdarzenia losowe.

6) Pomoc mieszkaniowa.
   ZFŚS może udzielać zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe, co może obejmować pożyczki mieszkaniowe lub pożyczki na remont mieszkania.

Warto zaznaczyć, że dokładne zasady i warunki przyznawania tych świadczeń socjalnych są precyzyjnie określone w wewnętrznym regulaminie zakładowym. Ten regulamin jest wynikiem uzgodnień między pracodawcą a zakładową organizacją związkową lub pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów, w przypadku braku takiej organizacji w zakładzie. To właśnie ten regulamin stanowi ramy, w jakich środki ZFŚS są udostępniane i wykorzystywane, a także określa szczegółowe procedury związane z korzystaniem z tych świadczeń.

4. OKRES WYPOWIEDZENIA A ŚWIADCZENIA SOCJALNE ZFŚS

Zgodnie z przepisami ustawy regulującej funkcjonowanie ZFŚS, osoby uprawnione do korzystania z tego funduszu to przede wszystkim pracownicy i ich rodziny, emeryci i renciści - czyli osoby, które były pracownikami oraz członkowie ich rodzin. Ponadto, przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz ustalanie wysokości dopłat z ZFŚS zależy od indywidualnej sytuacji życiowej, rodziny i materialnej osoby uprawnionej. W związku z tym pracownik, który znajduje się w okresie wypowiedzenia, zachowuje swoje prawo do korzystania z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych do końca tego okresu. Pracodawca nie ma prawa do wprowadzania innych kryteriów niż te związane z sytuacją życiową, rodziną i materialnym stanem osoby uprawnionej przy przyznawaniu świadczeń ZFŚS.

Państwowa Inspekcja Pracy (PIP) wyjaśnia, że wszelkie próby pozbawienia pracownika praw do świadczeń socjalnych w okresie wypowiedzenia są niezgodne z przepisami. Wynika to z faktu, że samo istnienie okresu wypowiedzenia nie wpływa na sytuację życiową, rodziną lub materialną osoby uprawnionej do tych świadczeń, co stanowi podstawę dla ich przyznawania.

II. CHOROBY ZAWODOWE A ZWOLNIENIE LEKARSKIE

Choroby zawodowe w szczególności dotykają osób pracujących w warunkach szkodliwych dla zdrowia. W przypadku podejrzenia wystąpienia takiej choroby, konieczne jest bezzwłoczne zgłoszenie tego incydentu do odpowiedniego organu ds. higieny pracy. W przypadku potwierdzenia diagnozy po badaniach, pracownik ma prawo do różnych form wsparcia, takich jak zwolnienie lekarskie czy nawet możliwość zmiany stanowiska pracy.

1. CZYM SĄ CHOROBY ZAWODOWE ?

Choroby zawodowe to schorzenia, które wywołane są przez szkodliwe czynniki występujące w miejscu pracy lub związane z charakterem wykonywanej pracy. Przykłady takich czynników to długotrwałe ekspozycje na hałas, prace wymagające znacznego wysiłku psychicznego i fizycznego, a także prace związane z manipulacją szkodliwymi substancjami chemicznymi.

Najczęściej choroby zawodowe dotykają pracowników w konkretnych zawodach, na przykład górników, którzy są narażeni na ryzyko pylicy płuc. Na stronie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) dostępny jest katalog chorób zawodowych, a szczegółowe informacje można znaleźć w rozporządzeniu Rady Ministrów z 4 września 2013 roku. W tym rozporządzeniu wymienione są różne choroby zawodowe, takie jak pylice płuc, choroby opłucnej lub osierdzia spowodowane ekspozycją na azbest, ostre reakcje alergiczne oraz nowotwory złośliwe wynikające z ekspozycji na substancje uznane za rakotwórcze dla ludzi w środowisku pracy.

W 2022 roku do listy chorób zawodowych dodano również wypalenie zawodowe, co zostało ujęte w Międzynarodowej Statystycznej Klasyfikacji Chorób i Problemów Zdrowotnych ICD-11 przez WHO. Wypalenie zawodowe jest efektem wielu czynników, takich jak niskie wynagrodzenie, nadmierne obciążenie pracą, nieodpowiednia kultura pracy i nieefektywne zarządzanie zespołem w firmie, itp.

Jednakże, otrzymanie zwolnienia lekarskiego (L4) z powodu wypalenia zawodowego może być obecnie trudne, ponieważ uznanie go za chorobę zawodową wymagałoby zmiany przepisów prawnych. Eksperci ostrzegają, że taka zmiana może być długotrwałym procesem i nie jest jeszcze powszechnie akceptowana.

2. JAK WYGLĄDA PROCEDURA STWIERDZENIA CHOROBY ZAWODOWEJ ?

Jeśli istnieje podejrzenie choroby zawodowej, należy to zgłosić odpowiedniemu inspektorowi sanitarnemu lub inspektorowi pracy. Konieczne jest wypełnienie formularza zgłoszeniowego. Inspektor sanitarny, który otrzymuje takie zgłoszenie, rozpoczyna procedurę.

Pracownik lub były pracownik zostaje skierowany na badania lekarskie w celu wydania orzeczenia dotyczącego choroby zawodowej. Badania te przeprowadza wykwalifikowany lekarz, często w poradniach chorób zawodowych.

Na podstawie wyników badań lekarskich, dokumentacji medycznej pracownika, historii zatrudnienia i ekspozycji na ryzyko zawodowe lekarz stwierdza, czy choroba zawodowa istnieje.

Jeśli pracownik nie zgadza się z orzeczeniem lekarskim, może poprosić o ponowne badania. Inspektor sanitarny przekazuje decyzję pracownikowi, pracodawcy i inspektorowi pracy oraz tworzy kartę stwierdzenia choroby zawodowej, którą przesyła do Centralnego Rejestru Chorób Zawodowych.

Jeśli choroba zawodowa zostanie potwierdzona przez orzeczenie lekarskie, pacjent ma prawo do zwolnienia lekarskiego. Konieczne są zaświadczenie lekarskie na podstawie badań oraz decyzja inspektora sanitarnego stwierdzająca chorobę zawodową.

ZUS może również wymagać innych dokumentów w zależności od sytuacji, a szczegóły można znaleźć na stronie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Dokumenty można złożyć osobiście lub elektronicznie za pośrednictwem PUE ZUS.

3. ZASIŁEK CHOROBOWY W PRZYPADKU CHORÓB ZAWODOWYCH

Pójście na zwolnienie lekarskie (L4) nie oznacza, że pracownik nie otrzymuje wynagrodzenia. Pracodawca ma obowiązek wypłacać pracownikowi wynagrodzenie chorobowe, a Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) może wypłacać zasiłek chorobowy, jeśli pracownik jest objęty obowiązkowym lub dobrowolnym ubezpieczeniem zdrowotnym.

Zasiłek chorobowy jest przyznawany pracownikom, którzy tymczasowo nie są w stanie pracować z powodu choroby. W przypadku standardowego zwolnienia lekarskiego (L4), zasiłek wynosi 80% podstawy wymiaru. Istnieją jednak sytuacje, w których pracownikowi przysługuje pełna stawka zasiłku, czyli 100%. Dotyczy to przypadków takich jak wypadek przy pracy, wypadek w drodze do pracy lub z pracy oraz choroba w trakcie ciąży. Pracownik cierpiący na chorobę zawodową również otrzymuje 100% podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.

Jeśli choroba zawodowa jest przyczyną niezdolności do pracy, pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego od pierwszego dnia tej niezdolności. To świadczenie jest wypłacane z tytułu ubezpieczenia wypadkowego. Jeżeli niezdolność do pracy jest wynikiem późniejszych skutków wcześniejszej choroby zawodowej, pracownik ma nadal prawo do zasiłku chorobowego w wysokości 100%.

4. DŁUGOŚĆ ZWOLNIENIA LEKARSKIEGO Z TYTUŁU CHOROBY ZAWODOWEJ

Ile czasu pracownik może być na zwolnieniu lekarskim (L4) nie jest ściśle określone. Długość takiego zwolnienia zależy głównie od przyczyny choroby oraz stanu zdrowia osoby chorej. Jednakże, według wytycznych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS), zasiłek chorobowy przyznawany z powodu choroby zawodowej obowiązuje przez maksymalnie 182 dni. Jeśli choroba wynika z gruźlicy lub występuje w okresie ciąży, to okres zasiłku może wynieść maksymalnie 270 dni.

Warto także wiedzieć, że chorobę zawodową można rozpoznać nawet po zakończeniu pracy. To oznacza, że okres, w którym objawy chorobowe są ujawniane i dokumentowane jako związane z pracą, może być różny w zależności od rodzaju choroby. Szczegółowe wytyczne dotyczące tego okresu można znaleźć w rozporządzeniu Rady Ministrów w sprawie chorób zawodowych.

5. CHOROBA ZAWODOWA A DALSZA PRACA W ZAWODZIE

Reakcje pracodawcy na wystąpienie choroby zawodowej u pracownika zależą od skali problemu i stanu zdrowia pracownika. W niektórych przypadkach może okazać się, że pracownik nie jest już w stanie kontynuować pracy na swoim obecnym stanowisku. W takiej sytuacji pracodawca ma obowiązek przenieść go na inne stanowisko, gdzie nie będzie narażony na czynniki wywołujące tę chorobę. W rezultacie pracownik może otrzymać dodatek wyrównawczy.

Jeśli niezdolność do pracy wynika z choroby zawodowej i jest trwała, może to również prowadzić do rozwiązania umowy o pracę z przyczyn zdrowotnych pracownika. W przypadku trwałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu, pracownik ma prawo ubiegać się o jednorazowe odszkodowanie oraz rentę.

Jeżeli lekarz stwierdzi, że pracownik nie jest w stanie pracować na swoim obecnym stanowisku z powodu trwałego uszczerbku na zdrowiu i nie ma perspektyw na odzyskanie zdolności do pracy po przekwalifikowaniu, to lekarz może przyznać pracownikowi rentę z tytułu niezdolności do pracy.

Pracodawca ma również obowiązek podejmować środki mające na celu zapobieganie chorobom zawodowym. Jednak nie zawsze jest to możliwe. Jeśli pojawią się podejrzenia choroby zawodowej u pracownika, konieczne jest niezwłoczne zgłoszenie tego faktu odpowiednim instytucjom oraz skierowanie pracownika na badania. Jeśli diagnoza choroby zawodowej zostanie potwierdzona, pracownik ma prawo do różnych świadczeń, w tym zasiłku chorobowego**.**

III. REHABILITACJA ZAWODOWA

Rehabilitacja zawodowa umożliwia pracownikowi o ograniczonej zdolności do pracy dostosowanie się do konkretnej pracy lub nawet zdobycie nowych umiejętności zawodowych. Podczas trwania procesu rehabilitacji zawodowej, pracownikowi przysługuje zasiłek wyrównawczy, który ma na celu wspomóc go finansowo w okresie adaptacji do nowych warunków zawodowych lub zdobycia umiejętności niezbędnych do wykonywania pracy.

1. REHABILITACJA ZAWODOWA

Rehabilitacja zawodowa to kompleksowy proces, którego celem jest umożliwienie osobom z różnymi rodzajami ograniczeń lub niepełnosprawności dostosowania się lub przyuczenia do określonej pracy. Głównym celem jest zwiększenie lub przywrócenie zdolności zawodowych danej osoby, co umożliwia jej aktywny udział na rynku pracy. Osoby, które mogą skorzystać z rehabilitacji zawodowej, to przede wszystkim:

1) Osoby niepełnosprawne.
   Osoby z różnymi rodzajami niepełnosprawności, takie jak fizyczne, sensoryczne, psychiczne lub intelektualne, mogą korzystać z rehabilitacji zawodowej w celu zdobycia umiejętności i dostosowania się do pracy.

2) Osoby posiadające ograniczenia zdrowotne.
   Osoby, które z różnych przyczyn, takich jak choroby lub kontuzje, posiadają ograniczenia zdrowotne, które utrudniają im pracę, mogą również skorzystać z rehabilitacji zawodowej w celu poprawy swoich zdolności zawodowych i dostosowania się do konkretnej pracy.

3) Osoby po długotrwałym urlopie macierzyńskim lub wychowawczym.
   Osoby, które powracają na rynek pracy po dłuższym okresie urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego, mogą potrzebować rehabilitacji zawodowej w celu dostosowania się do nowych warunków pracy i zmian w życiu zawodowym.

4) Osoby, które zmieniają zawód.
   Osoby, które decydują się na zmianę swojej ścieżki zawodowej i potrzebują nowych umiejętności lub kwalifikacji, mogą również skorzystać z rehabilitacji zawodowej.

Rehabilitacja zawodowa jest często finansowana lub wspierana przez państwo, organizacje pozarządowe lub instytucje związane z rynkiem pracy, aby umożliwić tym osobom dostęp do odpowiedniego wsparcia i szkoleń, które pomogą im osiągnąć sukces w pracy pomimo ewentualnych ograniczeń czy trudności.

2. ZASIŁEK WYRÓWNAWCZY

Zasiłek wyrównawczy stanowi rodzaj wsparcia finansowego dla pracownika, który jest zobligowany do uczestnictwa w rehabilitacji zawodowej. Jest on przyznawany w sytuacji, gdy dochód pracownika w okresie rehabilitacji jest niższy niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie. Innymi słowy, zasiłek ten ma na celu zrekompensowanie różnicy między zarobkami pracownika w trakcie rehabilitacji a średnią miesięczną pensją.

Zasiłek wyrównawczy jest przyznawany pracownikowi o ograniczonej zdolności do pracy, który uczestniczy w rehabilitacji zawodowej. Taka rehabilitacja może odbywać się w miejscu pracy w zakładowym lub międzyzakładowym ośrodku rehabilitacji zawodowej lub też u pracodawcy, na specjalnie dostosowanym stanowisku pracy, które pozwala na adaptację lub przyuczenie do konkretnej pracy.

Decyzję o konieczności przeprowadzenia rehabilitacji zawodowej podejmuje wojewódzki ośrodek medycyny pracy lub lekarz orzecznik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Dodatkowo, komisje lekarskie ds. inwalidztwa i zatrudnienia, w trakcie przeprowadzania badań mających na celu ustalenie uprawnień rentowych lub innych, również mogą wydać opinie w sprawie konieczności rehabilitacji zawodowej. Prawo do zasiłku wyrównawczego powstaje od dnia, w którym pracownik podjął rehabilitację. Przy ustalaniu prawa do zasiłku chorobowego dla pracowników, okresów pobierania zasiłku wyrównawczego nie uważa się za przerwę w czasowej niezdolności do pracy, jeżeli niezdolność ta spowodowana była pogorszeniem się stanu zdrowia z powodu choroby, z tytułu której pracownik poddał się rehabilitacji zawodowej.

3. OKRES POBIERANIA ZASIŁKU

Zasiłek wyrównawczy jest przyznawany na okres trwania rehabilitacji zawodowej, który ma na celu umożliwienie pracownikowi z ograniczoną zdolnością do pracy adaptacji lub przyuczenia się do konkretnej działalności zawodowej.

Warto zaznaczyć, że prawo do zasiłku wyrównawczego przestaje obowiązywać w momencie zakończenia rehabilitacji zawodowej i przystąpienia do nowej pracy. Ten termin ustalono jako nie później niż po upływie 24 miesięcy od daty, w której pracownik rozpoczął proces rehabilitacji. Ponadto, prawo to przestaje obowiązywać, jeśli z powodu stanu zdrowia pracownika staje się oczywiste, że kontynuowanie rehabilitacji zawodowej jest już niecelowe.

W praktyce oznacza to, że zasiłek wyrównawczy jest udzielany jako wsparcie finansowe na czas trwania rehabilitacji zawodowej, ale ma swoje ograniczenia czasowe i warunki zakończenia, takie jak powrót do pełnoprawnej pracy lub ustalenie, że dalsza rehabilitacja nie przyniesie oczekiwanych korzyści w kontekście zdolności do pracy pracownika.

4. WYSOKOŚĆ ZASIŁKU WYRÓWNAWCZEGO

Zasiłek wyrównawczy jest kwotą, która jest obliczana poprzez porównanie miesięcznego wynagrodzenia pracownika w okresie rehabilitacji zawodowej z jego przeciętnym miesięcznym zarobkiem. Jeśli pracownik nie pracował przez cały miesiąc, zasiłek wyrównawczy za ten okres jest obliczany jako różnica między przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniem, pomniejszonym o jedną trzydziestą część za każdy dzień nieobecności, a zarobkami uzyskanymi w tym miesiącu.

Zasiłek wyrównawczy jest wypłacany cyklicznie za okresy miesięczne, równocześnie z wynagrodzeniem za pracę wykonaną w danym miesiącu.

Jeśli pracownik przystąpił do rehabilitacji zawodowej, to zasiłek ten jest wypłacany przez pracodawcę prowadzącego ośrodek rehabilitacji zawodowej lub międzyzakładowy ośrodek rehabilitacji zawodowej.

Warto dodać, że koszty związane z wypłatą zasiłków wyrównawczych są pokrywane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Experto Pro Bono

Fundacja rozwoju świadomości obywatelskiej

Fundacja Rozwoju Świadomości Obywatelskiej
Experto Pro Bono
ul. Legionów 10, 22-400 Zamość
KRS: 0000582999
e-mail: biuro@fundacjaepb.pl
www.fundacjaepb.pl