

Jak poprawnie ustalić zasiłek opiekuńczy na dziecko

– 11 praktycznych przykładów

Zasiłek opiekuńczy to jedno z kluczowych świadczeń, które przysługuje pracownikowi w razie konieczności zapewnienia opieki choremu dziecku, a czasem także zdrowemu.

Jak uniknąć błędów przy ustalaniu prawa i podstawy wymiaru tego świadczenia? Dowiedz się, na co zwrócić uwagę, analizując zgromadzoną dokumentację, ponieważ niewypłacenie zasiłku lub ustalenie go w nieprawidłowej wysokości powoduje finansowe konsekwencje. Chodzi tu o dopłaty zasiłków lub składek w razie nadpłaty zasiłku z winy płatnika składek.

Z ebooka dowiesz się:

- Jakie warunki muszą być spełnione, aby pracownik mógł otrzymać zasiłek opiekuńczy na dziecko?
- W jakich sytuacjach pracownik może otrzymać zasiłek opiekuńczy na zdrowe dziecko?
- Jak uniknąć błędów przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku opiekuńczego?
- Jakie są konsekwencje finansowe niewłaściwego ustalenia lub niewypłacenia zasiłku opiekuńczego?
- Na co zwrócić uwagę, analizując dokumentację związaną z przyznaniem zasiłku opiekuńczego?

Więcej na temat kwestii związanych z zasiłkiem opiekuńczym przeczytasz na Portalu Kadrowym.

Obserwuj nas



Jak poprawnie ustalić zasiłek opiekuńczy...

Dokumenty do wypłaty zasiłku opiekuńczego

Ponieważ zasiłek opiekuńczy przysługuje z tytułu opieki nad dziećmi chorymi, jak i zdrowymi, sposób dokumentowania okoliczności, w których opieka nad nimi jest sprawowana, różni się.

Prawo do zasiłku z tytułu opieki nad chorym dzieckiem pracodawca ustala:

- po otrzymaniu na profil informacyjny zwolnienia lekarskiego (e-ZLA) oraz
- wniosku od pracownika na formularzu Z-15A.

Wniosek na formularzu Z-15A musi złożyć pracownik, jeżeli ubiega się o zasiłek z tytułu opieki nad dzieckiem zdrowym w wieku do lat 8.

W jednym i drugim przypadku oprócz tych dokumentów pracodawca powinien otrzymać również inne wymagane dowody potwierdzające określone okoliczności (oświadczenia, zaświadczenia).

WAŻNE

Bez wniosku Z-15A pracodawca nie powinien przystępować do ustalenia prawa do zasiłku i dokonać jego wypłaty. Wypłata zasiłku bez tego dokumentu jest traktowana jako wypłata bezpodstawną z winy pracodawcy. Konieczny będzie wtedy zwrot zasiłku do ZUS wraz z odsetkami.

Nie należy żądać od pracownika złożenia wniosku Z-15A jedynie, gdy ubiega się on o zasiłek w związku z opieką nad tym samym dzieckiem za kolejny okres, ale bez przerwy w stosunku do poprzedniego okresu opieki.

PRZYKŁAD 1

Kiedy nie trzeba składać wniosku Z-15A?

Pracownik otrzymał zwolnienie e-ZLA w związku z opieką nad chorą córką w wieku 10 lat od 17 do 24 lipca 2024 r. Na tej podstawie pracodawca ustalił prawo i wypłacił pracownikowi zasiłek opiekuńczy, bez konieczności żądania złożenia wniosku Z-15A. Wniosek ten pracownik złożył bowiem za poprzedni okres opieki nad tym samym dzieckiem, z której korzystał od 8 do 16 lipca 2024 r.

Należy pamiętać, że wniosek pracownik musi składać każdorazowo, gdy ubiega się o zasiłek opiekuńczy:

- nad tym samym dzieckiem – po raz pierwszy albo po przerwie (bez względu na czas jej trwania) w sprawowaniu opieki,
- nad tym samym dzieckiem, nawet gdy choruje ponownie bez przerwy, ale w stosunku do poprzednio złożonego wniosku wystąpiły nowe okoliczności, które mogą mieć wpływ na przyznanie zasiłku za kolejny okres (to ocenia sam pracownik, a jeśli nie