ZUS | ZAKŁAD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Członek Zarządu
Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

Warszawa, 27 listopada 2017 r.

Znak: 994800/0200/ 28 /2017
UNP 2017-00358439

Pani/Pan
Dyrektor
Zakładu Ubezpieczeń Społecznych
Oddziału w .....
(wszystkie)

Szanowni Państwo,

przekazuję w załączeniu do stosowania Komentarz do ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – wybrane zagadnienia.

Z dniem podpisania niniejszych wytycznych, tracą moc wytyczne Członka Zarządu Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 kwietnia 2016 r. znak: 994800/0200/16/2016.

Członek Zarządu
D Bieniasz
Dorota Bieniasz

Załączniki:

1. Komentarz chorobowy 2017-11-22.docx

ul. Szamocka 3, 5
01-748 Warszawa

www.zus.pl

tel. 22 667-19-05
fax 22 667-19-25

Załącznik do wytycznych
Nr 994800/0200/28/2017
Członka Zarządu
Zakładu Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 27 listopada 2017 r.

Komentarz
do
ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa
- wybrane zagadnienia

Zakład Ubezpieczeń Społecznych, listopad 2017 r.

Spis treści

Prawo do zasiłku chorobowego ... 4

Wysokość zasiłku chorobowego ... 12

Obniżenie zasiłku chorobowego o 25% ... 18

Dokumentowanie prawa do zasiłku chorobowego ... 19

Świadczenie rehabilitacyjne ... 26

Zasiłek wyrównawczy ... 27

Zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego ... 28

Zasiłek macierzyński ... 28

Zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego oraz urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego ... 28

Zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego ... 33

Zasady rezygnacji z zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego oraz dzielenia się okresem pobierania zasiłku macierzyńskiego przez rodziców dziecka ... 38

Urodzenie lub przyjęcie na wychowanie kolejnego dziecka w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego ... 39

Prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego w przypadku ustania tytułu ubezpieczenia ... 40

Zasiłek macierzyński z tytułu urodzenia dziecka w czasie urlopu wychowawczego ... 41

Zasiłek macierzyński za okres urlopu ojcowskiego ... 42

Wysokość zasiłku macierzyńskiego ... 43

Podwyższenie zasiłku macierzyńskiego do kwoty świadczenia rodzicielskiego ... 49

Dokumentowanie prawa do zasiłku macierzyńskiego ... 60

Prawo do zasiłku opiekuńczego ... 70

Dokumentowanie prawa do zasiłku opiekuńczego ... 74

Podstawa wymiaru zasiłków przysługujących ubezpieczonym będącym pracownikami ... 76

Podstawa wymiaru zasiłków przysługujących pracownikom wykonującym pracę za granicą ... 101

Podstawa wymiaru zasiłków przysługujących pracownikom tymczasowym ... 105

Podstawa wymiaru zasiłków przysługujących ubezpieczonym niebędącym pracownikami ... 108

Zasady postępowania przy wypłacie zasiłków ... 120

Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (***Dz. U. z 2017 r. poz. 1368***), zwana dalej ustawą, określa zasady ustalania prawa do zasiłków, ich wysokości oraz zasady wypłaty zasiłków dla wszystkich osób podlegających ubezpieczeniu chorobowemu określonemu ustawą z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (***Dz. U. z 2017 r. poz. 1778***).

Są to:

1) podlegający ubezpieczeniu chorobowemu obowiązkowo:
   a) pracownicy,
   b) członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych i spółdzielni kółek rolniczych,
   c) osoby odbywające służbę zastępczą,
2) podlegający ubezpieczeniu chorobowemu dobrowolnie:
   a) osoby wykonujące pracę nakładczą,
   b) osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia oraz osoby z nimi współpracujące, w tym osoby świadczące pracę na podstawie umowy uaktywniającej określonej przepisami ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (***Dz. U. z 2016 r. poz. 157, z późn. zm.***),
   c) osoby prowadzące działalność pozarolniczą oraz osoby z nimi współpracujące,
   d) osoby wykonujące odpłatnie pracę, na podstawie skierowania do pracy, w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania,
   e) duchowni.

W dalszej części komentarza osoby te są nazywane ubezpieczonymi.

Zasady dokumentowania prawa do zasiłków w razie choroby i macierzyństwa określają przepisy rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie zakresu informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub ich wysokość oraz dokumentów niezbędnych do przyznania i wypłaty zasiłków (***Dz. U. z 2017 r. poz. 87***), zwanego dalej „rozporządzeniem o dokumentach do wypłaty zasiłków". Jeżeli zasiłek jest wypłacany przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, do jego przyznania i wypłaty niezbędne jest odpowiednio zaświadczenie płatnika składek:

a) zawierające dane, o których mowa w załączniku nr 1 do rozporządzenia o dokumentach do wypłaty zasiłków zwane dalej „ZUS Z-3" – w przypadku pracowników;
b) zawierające dane, o których mowa w załączniku nr 3 do rozporządzenia o dokumentach do wypłaty zasiłków zwane dalej „ZUS Z-3b" – przypadku ubezpieczonych wykonujących pozarolniczą działalność, ubezpieczonych współpracujących z osobami prowadzącymi pozarolniczą działalność oraz duchownych;
c) zawierające dane, o których mowa w załączniku nr 2 do rozporządzenia o dokumentach do wypłaty zasiłków zwane dalej „ZUS Z-3a" – w przypadku pozostałych ubezpieczonych.

W przypadku gdy wypłaty zasiłku dokonuje Zakład Ubezpieczeń Społecznych, wnioski o zasiłki, zaświadczenia i oświadczenia mogą być przez świadczeniobiorcę, lekarza lub płatnika składek złożone w formie papierowej lub w formie dokumentu elektronicznego **podpisanego** kwalifikowanym podpisem elektronicznym lub podpisem potwierdzonym profilem zaufanym

ePUAP, **a od 1 grudnia 2017 r. również z wykorzystaniem sposobu potwierdzania pochodzenia oraz integralności danych dostępnego w systemie teleinformatycznym udostępnionym przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych** na elektroniczną skrzynkę podawczą ZUS (za pośrednictwem PUE ZUS).

Prawo do zasiłku chorobowego

1. Zgodnie z art. 92 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego. Pracownikowi, który ukończył 50 rok życia, prawo do czternastodniowego okresu wypłaty wynagrodzenia przysługuje począwszy od następnego roku kalendarzowego po roku, w którym ukończył 50 rok życia.

2. Okres 33 dni lub odpowiednio 14 dni niezdolności do pracy, o którym mowa wyżej, ustala się sumując poszczególne okresy niezdolności do pracy w roku kalendarzowym, nawet jeśli między nimi występują przerwy i jeśli pracownik w danym roku kalendarzowym był zatrudniony u więcej niż jednego pracodawcy. Do okresu 33 dni lub odpowiednio 14 dni wlicza się okresy niezdolności do pracy, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie oraz okresy, za które pracownik nie ma prawa do wynagrodzenia z przyczyn określonych w art. 14 – 17 ustawy.

3. Jeżeli w ciągu roku kalendarzowego pracownik podejmie dodatkowe zatrudnienie, do okresu 33 dni lub odpowiednio 14 dni niezdolności do pracy, w którym zachowuje prawo do wynagrodzenia, wliczone zostają również okresy wypłaty tego wynagrodzenia przed podjęciem dodatkowego zatrudnienia.

Przykład:

Pracownik jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy. Od 18 kwietnia do 14 maja (27 dni) był niezdolny do pracy z powodu choroby i za ten okres zachowywał prawo do wynagrodzenia. W trakcie roku, od 1 czerwca pracownik podjął dodatkowe zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy u innego pracodawcy. Od 14 lipca do 4 sierpnia (22 dni) był niezdolny do pracy z powodu choroby. Pracownik ten u obydwu pracodawców zachowuje prawo do wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy od 14 do 19 lipca; 19 lipca upływa 33 dni, za które pracownik w danym roku kalendarzowym zachowuje prawo do wynagrodzenia. Od 20 lipca pracownik u obydwu pracodawców ma prawo do zasiłku chorobowego.

4. Pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego finansowanego ze środków Funduszu Ubezpieczeń Społecznych począwszy od 34 dnia lub odpowiednio 15 dnia niezdolności do pracy w roku kalendarzowym.

5. Jeżeli nieprzerwana niezdolność do pracy z powodu choroby przypada na przełomie roku kalendarzowego, a w dniu 31 grudnia pracownik ma prawo do wynagrodzenia, na podstawie art. 92 Kodeksu pracy, od 1 stycznia pracownikowi temu nadal przysługuje wynagrodzenie. Okres 33 dni lub odpowiednio 14 dni, za który w nowym roku kalendarzowym przysługuje wynagrodzenie, powinien być liczony od 1 stycznia.

6. Jeżeli nieprzerwana niezdolność do pracy przypada na przełomie roku kalendarzowego, a w dniu 31 grudnia pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego, od 1 stycznia

pracownikowi przysługuje nadal zasiłek chorobowy za cały okres tej nieprzerwanej niezdolności do pracy.

7. Jeżeli niezdolność do pracy jest spowodowana wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową ubezpieczonemu przysługuje zasiłek chorobowy z ubezpieczenia wypadkowego. W takim przypadku pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie, o którym mowa w art. 92 Kodeksu pracy.

8. W razie powstania niezdolności do pracy z innych przyczyn niż wypadek przy pracy lub choroba zawodowa nawet bezpośrednio po okresie pobierania zasiłku chorobowego z ubezpieczenia wypadkowego, za okres niezdolności do pracy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, o którym mowa w art. 92 Kodeksu pracy, jeżeli w danym roku kalendarzowym nie wykorzystał okresu, o którym mowa w art. 92 Kodeksu pracy.

9. Osoby wykonujące pracę nakładczą i osoby odbywające służbę zastępczą mają prawo do wynagrodzenia przewidzianego w art. 92 Kodeksu pracy na takich samych zasadach jak pracownicy. Inni ubezpieczeni mają prawo do zasiłku chorobowego od pierwszego dnia niezdolności do pracy, nie mają bowiem prawa do wynagrodzenia.

10. Zasiłek chorobowy przysługuje ubezpieczonemu, który stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego. Prawo do zasiłku przysługuje także wówczas, gdy nieprzerwana niezdolność do pracy powstała w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego z innego tytułu, np. jeżeli ubezpieczony w dniu powstania niezdolności do pracy miał równolegle co najmniej dwa tytuły do ubezpieczeń, a podlegał ubezpieczeniu tylko z jednego tytułu.

Przykład 1:

Pracownik był zatrudniony do 31 października. Będąc pracownikiem równocześnie prowadził działalność pozarolniczą. Do 31 października nie podlegał z tytułu tej działalności ubezpieczeniu chorobowemu. Do ubezpieczenia chorobowego z tytułu prowadzenia działalności pozarolniczej przystąpił dobrowolnie od 1 listopada, po ustaniu zatrudnienia. Ubezpieczony stał się niezdolny do pracy 16 października i był niezdolny do pracy do 10 grudnia. Za okres od 16 do 31 października otrzymał zasiłek chorobowy z tytułu zatrudnienia. Od 1 listopada do 10 grudnia ubezpieczonemu przysługuje zasiłek chorobowy z tytułu podlegania ubezpieczeniu chorobowemu jako osoba prowadząca działalność pozarolniczą, gdyż nieprzerwana niezdolność do pracy powstała w czasie ubezpieczenia chorobowego, któremu ubezpieczony podlegał jako pracownik.

Przykład 2:

Z pracownicą rozwiązano umowę o pracę z dniem 31 lipca. W okresie zatrudnienia zawarła z innym niż pracodawca podmiotem umowę zlecenia od 1 stycznia do 31 grudnia. Do 31 lipca nie podlegała z tytułu wykonywania tej umowy ubezpieczeniu chorobowemu. Do ubezpieczenia chorobowego z tytułu wykonywania umowy zlecenia przystąpiła od 13 sierpnia. Od 20 lipca do 30 września była niezdolna do pracy z powodu choroby. Za okres od 20 do 31 lipca ubezpieczona ma prawo do zasiłku chorobowego z tytułu zatrudnienia. Od 1 do 12 sierpnia nie ma prawa do zasiłku chorobowego, gdyż kontynuuje działalność zarobkową. Ponieważ niezdolność do pracy powstała w czasie ubezpieczenia chorobowego, któremu ubezpieczona podlegała jako pracownik i trwa nieprzerwanie nadal, ubezpieczona ma prawo do zasiłku chorobowego z tytułu objęcia ubezpieczeniem chorobowym jako osoba wykonująca umowę zlecenia, tj. od 13 sierpnia do 30 września. Okres zatrudnienia podlega wliczeniu do okresu ubezpieczenia, od którego uzależnione jest prawo do zasiłku chorobowego, z uwagi na to, że przerwa w ubezpieczeniu chorobowym nie była dłuższa niż 30 dni.

11. W przypadku gdy niezdolność do pracy powstanie w czasie przerwy w ubezpieczeniu chorobowym z powodu urlopu bezpłatnego, urlopu wychowawczego, odbywania czynnej służby wojskowej przez żołnierza niezawodowego albo pobierania zasiłku macierzyńskiego, zasiłek chorobowy nie przysługuje za cały okres nieprzerwanej niezdolności do pracy przypadającej w czasie tej przerwy. Jeżeli jednak nieprzerwany okres niezdolności do pracy przypada również po zakończeniu przerwy w ubezpieczeniu chorobowym, prawo do zasiłku chorobowego przysługuje za okres po tej przerwie.

Przykład:

Pracownikowi udzielono urlopu bezpłatnego od 1 czerwca do 31 sierpnia. Pracownik był niezdolny do pracy od 28 sierpnia do 5 listopada. Od 28 do 31 sierpnia zasiłek chorobowy nie przysługuje, ponieważ niezdolność do pracy przypada na okres urlopu bezpłatnego. Pracownik ten ma prawo do zasiłku chorobowego za okres po zakończeniu tego urlopu, tj. od 1 września do 5 listopada.

12. Jeżeli niezdolność do pracy powstała w czasie urlopu bezpłatnego, urlopu wychowawczego, odbywania czynnej służby wojskowej przez żołnierza niezawodowego albo pobierania zasiłku macierzyńskiego, prawo do zasiłku chorobowego od następnego dnia po zakończeniu tych przerw przysługuje także wówczas, gdy równocześnie z zakończeniem przerwy w ubezpieczeniu ustaje tytuł ubezpieczenia chorobowego, o ile nie zachodzą okoliczności, o których mowa w art. 13 ustawy, wykluczające prawo do zasiłku.

Przykład:

Pracownikowi udzielono urlopu bezpłatnego od 5 stycznia do 28 lutego. Z dniem 28 lutego rozwiązano z pracownikiem umowę o pracę. Niezdolność do pracy powstała 20 lutego, tj. w czasie urlopu bezpłatnego i trwa po zakończeniu tego urlopu i po ustaniu zatrudnienia. Zasiłek chorobowy nie przysługuje za okres niezdolności do pracy przypadającej w czasie urlopu bezpłatnego. Natomiast za okres po zakończeniu urlopu bezpłatnego i ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego przysługuje prawo do zasiłku chorobowego.

13. Ubezpieczony obowiązkowo nabywa prawo do zasiłku chorobowego po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego, a ubezpieczony dobrowolnie – po upływie 90 dni tego ubezpieczenia. Jest to okres wyczekiwania na zasiłek chorobowy. Wyjątki od tej zasady ustalone są w art. 4 ustawy.

14. Pracownik nabywa prawo do zasiłku chorobowego po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego niezależnie od rodzaju zawartej umowy o pracę. Może to być zarówno umowa o pracę na okres próbny, na czas określony jak i umowa o pracę na czas nieokreślony. Od zasady tej przewidziane są wyjątki omówione niżej.

15. Okres niezdolności do pracy z powodu choroby, za który ubezpieczony nie ma prawa do zasiłku chorobowego lub wynagrodzenia określonego w art. 92 Kodeksu pracy z powodu nieprzepracowania okresu wyczekiwania, przy ustalaniu okresu wyczekiwania traktuje się na równi z okresem ubezpieczenia chorobowego.

16. Do okresu wyczekiwania zalicza się poprzednie okresy podlegania ubezpieczeniu chorobowemu, zarówno obowiązkowo jak i dobrowolnie, jeżeli przerwa między nimi nie przekroczyła 30 dni lub była spowodowana urlopem wychowawczym, urlopem bezpłatnym albo odbywaniem czynnej służby wojskowej przez żołnierza niezawodowego. Okres pobierania zasiłku macierzyńskiego przysługującego w czasie trwania tytułu ubezpieczenia chorobowego jest traktowany jako okres ubezpieczenia chorobowego.

Przykład:

Pracownik zawarł umowę o pracę od 1 października, a 17 października stał się niezdolny do pracy z powodu choroby. Przed podjęciem zatrudnienia, od 1 czerwca do 15 września, wykonywał umowę zlecenia i z tego tytułu podlegał dobrowolnie ubezpieczeniu chorobowemu. W związku z tym, że łączny okres ubezpieczenia chorobowego, przed przerwą nieprzekraczającą 30 dni i po tej przerwie, wynosi ponad 30 dni, pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego od pierwszego dnia niezdolności do pracy.

17. Do okresu wyczekiwania, na zasadach określonych w pkt. 16, zalicza się także okres podlegania ubezpieczeniu społecznemu rolników, określonemu w przepisach o ubezpieczeniu społecznym rolników.

18. Prawo do zasiłku chorobowego bez okresu wyczekiwania z uwagi na posiadanie co najmniej 10-letniego okresu ubezpieczenia mają tylko osoby podlegające ubezpieczeniu chorobowemu obowiązkowo i pod warunkiem, że okres ten był okresem obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego.

19. Do 10-letniego okresu ubezpieczenia zalicza się okres podlegania ubezpieczeniu społecznemu rolników, a także okresy obowiązkowego ubezpieczenia społecznego przed 1 stycznia 1999 r., które uprawniało do świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, niezależnie od tego, jak długo trwały przerwy między okresami ubezpieczenia.

20. Do 10-letniego okresu obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego nie zalicza się okresu urlopu wychowawczego i bezpłatnego.

21. Do okresu wyczekiwania nie zalicza się okresu pozostawania zarejestrowanym jako bezrobotny (zarówno z prawem do zasiłku dla bezrobotnych jak i bez tego prawa) po 31 grudnia 1998 r., gdyż bezrobotni nie podlegają ubezpieczeniu chorobowemu. Do okresu wyczekiwania nie zalicza się także okresu pobierania zasiłku chorobowego, zasiłku macierzyńskiego lub świadczenia rehabilitacyjnego, przysługujących za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia.

22. Absolwentom szkół zasiłek chorobowy przysługuje od pierwszego dnia ubezpieczenia chorobowego, jeżeli zostali objęci ubezpieczeniem chorobowym lub przystąpili do ubezpieczenia chorobowego w ciągu 90 dni od ukończenia szkoły, tj. od daty podanej w świadectwie.

23. Absolwentom szkół wyższych zasiłek chorobowy przysługuje od pierwszego dnia ubezpieczenia chorobowego, jeżeli zostali objęci ubezpieczeniem chorobowym lub przystąpili do ubezpieczenia chorobowego w ciągu 90 dni od dnia złożenia egzaminu dyplomowego, natomiast w przypadku kierunków: lekarskiego, lekarsko – dentystycznego i weterynarii – od daty złożenia ostatniego wymaganego planem studiów egzaminu, a kierunku farmacja – od daty zaliczenia ostatniej przewidzianej w planie studiów praktyki.

24. Jeżeli niezdolność do pracy wynika z późniejszych następstw zaistniałych w stanie zdrowia w związku ze stwierdzonym wcześniej wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy, prawo do zasiłku chorobowego przysługuje od pierwszego dnia ubezpieczenia chorobowego. Związek tej niezdolności do pracy z wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy powinien zostać stwierdzony przez lekarza zaświadczeniem lekarskim.

25. Zasiłek chorobowy przysługuje za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego osobie, która stała się niezdolna do pracy:

1) w czasie trwania tytułu ubezpieczenia i niezdolność ta trwa nieprzerwanie po jego

ustaniu;

2) po ustaniu tytułu ubezpieczenia

- przy spełnieniu warunków określonych w art. 7 ustawy.

26. Zasiłek chorobowy nie przysługuje za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego, jeżeli osoba niezdolna do pracy ma ustalone prawo do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy. Zasada ta nie ma zastosowania do osób niezdolnych do pracy uprawnionych do renty wypłacanej na podstawie przepisów prawa cywilnego (np. renta wyrównawcza), a także renty socjalnej.

27. Prawo do zasiłku chorobowego nie przysługuje za okres niezdolności do pracy przypadającej po ustaniu tytułu ubezpieczenia (powstałej zarówno w czasie, jak i po ustaniu tytułu ubezpieczenia), jeżeli po ustaniu ubezpieczenia kontynuowana jest lub została podjęta działalność zarobkowa stanowiąca tytuł do objęcia tej osoby ubezpieczeniem chorobowym. Zasiłek chorobowy nie przysługuje także w przypadku, gdy podjęta działalność mimo, że nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniem chorobowym zapewnia prawo do świadczeń za okres niezdolności do pracy z powodu choroby. Zasiłku chorobowego po ustaniu tytułu ubezpieczenia nie ma więc osoba, która wykonuje pozarolniczą działalność, podjęła inne zatrudnienie, podjęła działalność zarobkową uprawniającą do uposażenia itp.

Przykład:

Pracownik był zatrudniony u pracodawcy i jednocześnie prowadził działalność pozarolniczą. Zatrudnienie ustało z dniem 31 października. Pracownik stał się niezdolny do pracy 12 listopada i był niezdolny do pracy do 15 grudnia. Za okres tej niezdolności do pracy nie ma on prawa do zasiłku chorobowego z tytułu zatrudnienia, gdyż nadal kontynuowana jest działalność pozarolnicza. Prawo do zasiłku chorobowego może być ustalone z tytułu prowadzenia działalności pozarolniczej, jeżeli z tego tytułu podlega dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu i spełniony jest warunek posiadania okresu wyczekiwania.

28. Pracownik, który był zatrudniony na podstawie więcej niż jednej umowy o pracę, a jedna z umów o pracę zakończyła się, nie traci uprawnień do zasiłku chorobowego za okres niezdolności do pracy z powodu choroby przypadającej po ustaniu zatrudnienia – zarówno, gdy niezdolność do pracy powstała w czasie zatrudnienia, jak i po jego ustaniu, jeżeli spełnione są warunki określone w art. 7 ustawy. W takim przypadku nie stosuje się art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy oraz nie stosuje się ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego do 100% przeciętnego wynagrodzenia.

Przykład 1:

Pracownik do 31 maja był zatrudniony równocześnie u dwóch pracodawców. Od 1 czerwca pracownik jest zatrudniony u jednego pracodawcy. Od 3 czerwca do 15 lipca był niezdolny do pracy z powodu choroby. Pracownik wykorzystał już okres wypłaty wynagrodzenia za czas choroby w tym roku kalendarzowym. Z oświadczenia złożonego przez pracownika wynika, że oprócz trwającego zatrudnienia, nie zachodzą inne okoliczności, określone w art. 13 ust. 1 ustawy, wykluczające prawo do zasiłku chorobowego. Za okres tej niezdolności do pracy ma prawo do zasiłku chorobowego z tytułu zatrudnienia, które trwa oraz do zasiłku chorobowego z tytułu zatrudnienia, które ustało. Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego za okres po ustaniu zatrudnienia nie podlega ograniczeniu do 100% przeciętnego wynagrodzenia.

Przykład 2:

Pracownik był zatrudniony równocześnie u dwóch pracodawców. Zatrudnienie u jednego pracodawcy ustało z dniem 30 czerwca. U pracodawcy, u którego zatrudnienie trwa, od

1 czerwca do 30 września pracownik korzystał z urlopu bezpłatnego. Pracownik był niezdolny do pracy z powodu choroby od 20 czerwca do 31 sierpnia. Pracownik wykorzystał już okres wypłaty wynagrodzenia za czas choroby w tym roku kalendarzowym. Z oświadczenia złożonego przez pracownika wynika, że oprócz trwającego zatrudnienia, nie zachodzą inne okoliczności, określone w art. 13 ust. 1 ustawy, wykluczające prawo do zasiłku chorobowego. Za okres niezdolności do pracy pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego z tytułu zatrudnienia, które ustało z dniem 30 czerwca:

- *od 20 do 30 czerwca - do zasiłku chorobowego przypadającego w czasie zatrudnienia,*
- *od 1 lipca do 31 sierpnia - do zasiłku chorobowego za okres po ustaniu zatrudnienia, podstawa wymiaru tego zasiłku nie podlega ograniczeniu do 100% przeciętnego wynagrodzenia.*

Pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego z tytułu zatrudnienia, które trwa, gdyż cały okres niezdolności do pracy przypada w czasie udzielonego mu urlopu bezpłatnego.

29. Użytkowanie gospodarstwa rolnego nie wyklucza prawa do zasiłku chorobowego za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego, jeżeli niezdolność do pracy powstała w czasie ubezpieczenia chorobowego lub bezpośrednio po dacie ustania tytułu ubezpieczenia chorobowego. Jeżeli natomiast niezdolność do pracy powstała po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego, po co najmniej 1-dniowej przerwie i osoba niezdolna do pracy jest rolnikiem lub domownikiem rolnika, którego gospodarstwo obejmuje obszar użytków rolnych powyżej 1 ha przeliczeniowego lub dział specjalny, prawo do zasiłku chorobowego nie przysługuje, gdyż osoba ta podlega z mocy ustawy ubezpieczeniu społecznemu rolników.

Przykład:

Pracownik nie ma ustalonego prawa do emerytury lub renty i jest właścicielem gospodarstwa rolnego obejmującego obszar użytków rolnych o powierzchni 1,50 ha przeliczeniowego. W okresie zatrudnienia podlegał ubezpieczeniu chorobowemu z tytułu zatrudnienia. Z dniem 30 września rozwiązano z nim stosunek pracy. Pracownik ten stał się niezdolny do pracy z powodu choroby 16 września i był niezdolny do pracy nieprzerwanie również po ustaniu zatrudnienia. Pracownik ten ma prawo do zasiłku chorobowego od 16 do 30 września. Za okres niezdolności do pracy przypadający po 30 września także ma prawo do zasiłku chorobowego, mimo, że prowadzi gospodarstwo rolne gdyż z tytułu prowadzenia gospodarstwa rolnego nie podlega ubezpieczeniu społecznemu rolników.

30. Jeżeli niezdolność do pracy trwająca bez przerwy co najmniej 30 dni powstała po upływie 14 dni od ustania tytułu ubezpieczenia chorobowego, nie później jednak niż w ciągu 3 miesięcy, zasiłek chorobowy przysługuje, jeżeli w zaświadczeniu lekarskim o czasowej niezdolności do pracy zamieszczony jest kod literowy „E”.

31. Prawo do zasiłku chorobowego po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego nie przysługuje osobie, która nie nabyła prawa do zasiłku chorobowego w czasie trwania ubezpieczenia z powodu nieprzepracowania wymaganego okresu wyczekiwania.

32. Nie przysługuje prawo do zasiłku chorobowego po ustaniu dodatkowego zatrudnienia, jeśli zatrudnienie to było podjęte u innego pracodawcy wyłącznie w okresie urlopu bezpłatnego udzielonego przez pierwszego pracodawcę. Po zakończeniu urlopu bezpłatnego, zasiłek chorobowy przysługuje wyłącznie z tytułu zatrudnienia u pierwszego pracodawcy, który udzielił urlopu bezpłatnego.

Przykład:

Pracownik wystąpił o urlop bezpłatny od 1 lutego do 30 września. W okresie tego urlopu podjął zatrudnienie u innego pracodawcy. Pracownik ten od 2 września do 13 października był niezdolny do pracy z powodu choroby. Zasiłek chorobowy przysługuje temu pracownikowi od 2 do 30 września z tytułu zatrudnienia podjętego w czasie urlopu bezpłatnego, a od 1 do 13 października wyłącznie z tytułu zatrudnienia u pierwszego pracodawcy.

33. Jeżeli dodatkowe zatrudnienie podjęte u innego pracodawcy, w czasie urlopu bezpłatnego udzielonego przez pierwszego pracodawcę, ustało przed zakończeniem urlopu bezpłatnego, a pracownik jest niezdolny do pracy po ustaniu tego dodatkowego zatrudnienia, przysługuje mu po ustaniu zatrudnienia zasiłek chorobowy, którego podstawa wymiaru podlega ograniczeniu do 100% przeciętnego wynagrodzenia; prawo do tego zasiłku przysługuje nie dłużej jednak niż do dnia zakończenia urlopu bezpłatnego. Po zakończeniu urlopu bezpłatnego zasiłek chorobowy przysługuje wyłącznie z tytułu zatrudnienia u pierwszego pracodawcy, który udzielił urlopu bezpłatnego.

Przykład:

Pracownikowi udzielono urlopu bezpłatnego od 1 stycznia do 30 czerwca. W czasie tego urlopu podjął zatrudnienie u innego pracodawcy i wykonywał je od 1 stycznia do 31 maja. Pracownik od 16 maja do 29 lipca był niezdolny do pracy z powodu choroby. Pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy od 16 do 31 maja - z tytułu niezdolności do pracy trwającej w czasie dodatkowego zatrudnienia oraz od 1 do 30 czerwca – z tytułu niezdolności do pracy trwającej po ustaniu dodatkowego zatrudnienia, podstawa wymiaru zasiłku przysługującego za okres po ustaniu zatrudnienia podlega ograniczeniu do 100% przeciętnego wynagrodzenia. Od 1 do 29 lipca zasiłek chorobowy przysługuje pracownikowi wyłącznie z tytułu zatrudnienia u pierwszego pracodawcy.

34. W przypadku stwierdzenia przez lekarza leczącego, który wystawił zaświadczenie lekarskie, faktu sfałszowania tego zaświadczenia, zasiłek chorobowy nie przysługuje za cały okres niezdolności do pracy, orzeczonej w danym zaświadczeniu.

35. Prawo do zasiłku chorobowego nie przysługuje za okres pierwszych 5 dni niezdolności do pracy, jeżeli w zaświadczeniu o czasowej niezdolności do pracy zamieszczony jest kod literowy „C” lub jeżeli w odpowiednim postępowaniu, np. dla celów ustalenia okoliczności wypadku, zostanie ustalone, że niezdolność ta została spowodowana nadużyciem alkoholu.

36. Ubezpieczony wykonujący w okresie orzeczonej niezdolności do pracy pracę zarobkową lub wykorzystujący zwolnienie od pracy niezgodnie z celem tego zwolnienia, traci prawo do zasiłku chorobowego za cały okres tego zwolnienia. Jeżeli okoliczności te zostały stwierdzone, a zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy z powodu choroby obejmuje okres pobytu w szpitalu oraz okres niezdolności do pracy z powodu choroby po wypisaniu ze szpitala, ubezpieczony nie traci prawa do zasiłku chorobowego za okres pobytu w szpitalu.

37. Okres zasiłkowy wynosi maksymalnie 182 dni, a jeżeli niezdolność do pracy jest spowodowana gruźlicą (oznaczoną kodem literowym „D”) albo przypada na okres ciąży (niezdolność oznaczona kodem literowym „B”), okres zasiłkowy nie może być dłuższy niż 270 dni.

Przykład:

Pracownik do 30 kwietnia wykorzystał 128 dni okresu zasiłkowego. Po przerwie trwającej 11 dni pracownik dostarczył zaświadczenie lekarskie na okres od 12 maja do 14 czerwca. Płatnik składek, który wypłaca zasiłki swoim ubezpieczonym, wystąpił do oddziału ZUS o ustalenie, czy

niezdolność do pracy orzeczoną od 12 maja do 14 czerwca należy wliczyć do okresu zasiłkowego trwającego do 30 kwietnia. W związku z tym, że w przerwie w orzeczonej niezdolności do pracy pracownik odzyskał zdolność do pracy oraz, że niezdolność do pracy orzeczona tym zaświadczeniem lekarskim była spowodowana inną chorobą niż poprzednia niezdolność do pracy trwająca do 30 kwietnia, oddział ZUS poinformował pracodawcę, że pracownik od 12 maja nabył prawo do nowego okresu zasiłkowego. Jednocześnie oddział poinformował pracodawcę o konieczności ponownego wystąpienia w sprawie ustalenia okresu zasiłkowego, jeżeli pracownik złoży kolejne zaświadczenie lekarskie, które zacznie się przed upływem 60 dni od zakończenia poprzedniej niezdolności do pracy, trwającej do 30 kwietnia. Pracownik dostarczył kolejne zaświadczenie lekarskie na okres od 15 czerwca do 9 sierpnia. Na wniosek płatnika składek oddział ZUS ustalił, że ta niezdolność do pracy była spowodowana tą samą chorobą, która była przyczyną niezdolności do pracy trwającej do 30 kwietnia. W związku z tym, że przerwa pomiędzy tymi okresami niezdolności do pracy jest krótsza niż 60 dni, okres niezdolności do pracy podlega zliczeniu do okresu zasiłkowego trwającego do 30 kwietnia. To oznacza, że pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego od 15 czerwca do 4 lipca (do wyczerpania okresu 182 dni). Ponieważ między okresami niezdolności do pracy od 12 maja do 14 czerwca oraz od 15 czerwca do 9 sierpnia nie było przerwy, okres niezdolności do pracy od 12 maja do 14 czerwca również podlega wliczeniu do okresu zasiłkowego trwającego do 30 kwietnia. W celu dalszej wypłaty świadczeń z tytułu choroby, tj. od 5 lipca, pracownik może złożyć wniosek o świadczenie rehabilitacyjne.

38. Jeżeli niezdolność do pracy spowodowana gruźlicą wystąpiła bezpośrednio po niezdolności spowodowanej innymi przyczynami, okresy tych niezdolności zlicza się i prawo do zasiłku przysługuje przez łączny okres do 270 dni. Jeżeli niezdolność do pracy przypadająca na okres ciąży wystąpi po wcześniejszej niezdolności do pracy, bezpośrednio albo po przerwie nie dłuższej niż 60 dni, gdy jest spowodowana tą samą chorobą, ubezpieczona ma prawo do okresu zasiłkowego łącznie przez okres do 270 dni.

39. W razie wątpliwości czy w przerwie w niezdolności do pracy ubezpieczony odzyskał zdolność do pracy, należy zasięgnąć opinii lekarza leczącego. Jeżeli z opinii lekarza wynika, że między okresami orzeczonych niezdolności do pracy ubezpieczony nie odzyskał zdolności do pracy, okresy niezdolności przypadające przed przerwą i po przerwie zlicza się do jednego okresu zasiłkowego.

40. Do okresu zasiłkowego wlicza się okresy orzeczonej niezdolności do pracy, za które przysługuje wynagrodzenie i zasiłek chorobowy, a także okresy, w których pracownik nie ma prawa do tych świadczeń z przyczyn określonych w art. 14 – 17 ustawy.

41. Osoby podlegające ubezpieczeniu chorobowemu dobrowolnie mają prawo do zasiłku chorobowego za okres po ustaniu ubezpieczenia chorobowego tylko wówczas, gdy ustanie tego ubezpieczenia nastąpiło wskutek ustania tytułu ubezpieczenia.

Przykład:

Osoba prowadząca działalność pozarolniczą przystąpiła dobrowolnie do ubezpieczenia chorobowego. Osoba ta zgłosiła wniosek o wyłączenie z ubezpieczenia chorobowego mimo, że nadal prowadzi działalność pozarolniczą. Z dniem 31 grudnia została z ubezpieczenia chorobowego wyłączona. Od 10 stycznia osoba ta stała się niezdolna do pracy z powodu choroby. Mimo, że niezdolność do pracy powstała nie później niż w ciągu 14 dni od ustania ubezpieczenia chorobowego, osoba ta nie ma prawa do zasiłku chorobowego, gdyż nie ustał tytuł ubezpieczenia chorobowego, a jedynie, na wniosek tej osoby, ustało ubezpieczenie chorobowe.

Wysokość zasiłku chorobowego

42. Wysokość zasiłku chorobowego, z uwzględnieniem pkt. 43 – 51, wynosi:

1) 80% podstawy wymiaru;
2) 70% podstawy wymiaru za okres pobytu w szpitalu;
3) 100% podstawy wymiaru, jeżeli niezdolność do pracy:
   a) przypada na okres ciąży,
   b) powstała wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek tkanek i narządów lub poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów,
   c) powstała wskutek wypadku w drodze do pracy lub z pracy.

43. Zasiłek chorobowy za okres niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową przysługuje w wysokości 100% podstawy wymiaru na zasadach określonych przepisami ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (***Dz. U. z 2017 r. poz. 1773***).

44. Miesięczny zasiłek chorobowy za okres pobytu w szpitalu od 15 do 33 dnia niezdolności do pracy w roku kalendarzowym w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia, wynosi 80% podstawy wymiaru. Okres, za który pracownikowi przysługuje wyższa wysokość zasiłku chorobowego w związku z pobytem w szpitalu jest liczony począwszy od pierwszego dnia niezdolności do pracy przypadającej po okresie 14 dni wypłaty przez pracodawcę wynagrodzenia za czas choroby, o którym mowa w art. 92 Kodeksu pracy. Wyższa wysokość zasiłku chorobowego ma zastosowanie do niezdolności do pracy z powodu choroby przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50 rok życia.

Przykład 1:

Pracownik, który ukończył 50 rok życia 31 grudnia poprzedniego roku, od 11 stycznia do 15 lutego (36 dni) przebywał w szpitalu. Za okres od 11 do 24 stycznia (14 dni) ma prawo do wynagrodzenia za czas choroby. Od 15 do 33 dnia niezdolności do pracy w tym roku, tj. od 25 stycznia do 12 lutego (19 dni) przysługuje mu zasiłek chorobowy w wysokości 80% podstawy wymiaru zasiłku, a począwszy od 34 dnia niezdolności do pracy, tj. od 13 do 15 lutego zasiłek chorobowy w wysokości 70% podstawy wymiaru zasiłku.

Przykład 2:

Pracownik, który 50 rok życia ukończył 5 stycznia przebywał w szpitalu od 11 stycznia do 11 marca. Od 11 stycznia do 12 lutego (33 dni) ma prawo do wynagrodzenia za czas choroby, a od 13 lutego do 11 marca przysługuje mu zasiłek chorobowy w wysokości 70% podstawy wymiaru zasiłku.

Przykład 3:

Pracownica w wieku 53 lat przedłożyła zaświadczenia lekarskie ZUS ZLA wystawione przez szpital na okres:

- *od 3 stycznia do 10 lutego (39 dni), w tym w okresie od 3 do 18 stycznia (16 dni) przebywała w szpitalu,*

- *od 11 do 28 lutego (18 dni), zaświadczenie to obejmowało wyłącznie okres pobytu w szpitalu.*

Za okres od 3 do 16 stycznia (14 dni), pracownica ma prawo do wynagrodzenia za czas choroby. Za dalszy okres niezdolności do pracy pracownica ma prawo do zasiłku chorobowego:

- *za okres pobytu w szpitalu od 17 do 18 stycznia (2 dni) oraz za okres od 19 stycznia do 10 lutego (23 dni) - w wysokości 80% podstawy wymiaru,*
- *za okres pobytu w szpitalu od 11 do 28 lutego - w wysokości 70% podstawy wymiaru.*

Przykład 4:

Pracownik, który w poprzednim roku ukończył 50 rok życia, przebywał w szpitalu od 10 grudnia poprzedniego roku do 12 lutego bieżącego roku (65 dni) oraz od 1 do 15 marca (15 dni). Ponieważ była to pierwsza niezdolność do pracy pracownika w poprzednim roku kalendarzowym, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas choroby od 10 do 31 grudnia poprzedniego roku (22 dni). Wynagrodzenie za czas choroby przysługuje pracownikowi także za okres do 1 do 14 stycznia bieżącego roku (14 dni). Za dalszy okres niezdolności do pracy pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego:

- *od 15 stycznia do 2 lutego (19 dni) - w wysokości 80% podstawy wymiaru,*
- *od 3 do 12 lutego (10 dni) - w wysokości 70% podstawy wymiaru,*
- *od 1 do 15 marca (15 dni) - w wysokości 70% podstawy wymiaru.*

45. Przy ustalaniu okresu od 15 do 33 dnia niezdolności do pracy w roku kalendarzowym, za który przysługuje wyższa wysokość zasiłku chorobowego w związku z pobytem w szpitalu, powinny być uwzględniane okresy orzeczonej niezdolności do pracy, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie za czas choroby, o którym mowa w art. 92 Kodeksu pracy oraz zasiłek chorobowy, a także okresy, za które pracownik nie ma prawa do wynagrodzenia za czas choroby lub zasiłku chorobowego, z przyczyn określonych w art. 14 – 17 ustawy.

Przykład 1:

Pracownik w wieku 54 lat był niezdolny do pracy z powodu choroby od 10 do 26 stycznia (17 dni). Za okres tej niezdolności do pracy otrzymał wynagrodzenie za czas choroby od 10 do 23 stycznia (14 dni) oraz zasiłek chorobowy od 24 do 26 stycznia (3 dni). Od 1 do 10 lutego (10 dni) przebywał w szpitalu. Na zaświadczeniu lekarskim wystawionym przez szpital wpisany został kod „C". W związku z tym, że niezdolność do pracy została spowodowana nadużyciem alkoholu, pracownikowi za pierwsze 5 dni objęte tym zaświadczeniem lekarskim, tj. od 1 do 5 lutego zasiłek chorobowy nie przysługuje, jednak okres ten podlega uwzględnieniu przy ustalaniu okresu, za który pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego w wyższej wysokości w związku z pobytem w szpitalu. Za okres od 6 do 10 lutego ma prawo do zasiłku chorobowego w wysokości 80% podstawy wymiaru. Ponownie pracownik był w szpitalu od 1 do 10 marca (10 dni). Pracownikowi za okres od 1 do 6 marca (6 dni) przysługuje zasiłek chorobowy w wysokości 80% podstawy wymiaru, natomiast za okres od 7 do 10 marca zasiłek chorobowy w wysokości 70% podstawy wymiaru.

Przykład 2:

Pracownicy, która ma 52 lata, udzielono urlopu bezpłatnego od 1 października poprzedniego roku do 31 marca. Od 21 marca do 20 maja pracownica przebywała w szpitalu. Za okres od 21 do 31 marca pracownica nie ma prawa do wynagrodzenia za czas choroby i okresu tego pracodawca nie wlicza do 14 dni, po upływie których pracownica nabędzie prawo do zasiłku chorobowego. Od 1 do 14 kwietnia (14 dni) pracownicy przysługuje wynagrodzenie za czas

choroby. Od 15 kwietnia do 3 maja (19 dni) pracownica ma prawo do zasiłku chorobowego w wysokości 80% podstawy wymiaru, a od 4 do 20 maja w wysokości 70% podstawy wymiaru.

46. Przy ustalaniu okresu od 15 do 33 dnia niezdolności do pracy w roku kalendarzowym, za który zasiłek chorobowy za okres pobytu w szpitalu przysługuje w wysokości 80% podstawy wymiaru, nie uwzględnia się okresu niezdolności do pracy z powodu choroby spowodowanej wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową, za który zasiłek chorobowy z ubezpieczenia wypadkowego przysługuje w wysokości 100% podstawy wymiaru.

Przykład:

Pracownik, który ma 51 lat, był niezdolny do pracy z powodu wypadku przy pracy od 3 stycznia do 5 lutego (34 dni) i w tym okresie przebywał w szpitalu. Za ten okres przysługuje mu zasiłek chorobowy z ubezpieczenia wypadkowego w wysokości 100% podstawy wymiaru. Ponownie pracownik był niezdolny do pracy z powodu choroby w okresie od 11 marca do 18 kwietnia (39 dni) i przez ten okres przebywał w szpitalu. Niezdolność ta nie była następstwem wcześniejszego wypadku przy pracy. Okres 14 dni, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas choroby jest liczony od pierwszego dnia niezdolności do pracy niebędącej skutkiem wypadku przy pracy, a więc od 11 marca. Pracownik ma prawo do wynagrodzenia za czas choroby od 11 do 24 marca (14 dni). Zasiłek chorobowy w wysokości 80% podstawy wymiaru przysługuje pracownikowi po okresie wypłaty wynagrodzenia za czas choroby od 25 marca do 12 kwietnia (19 dni), natomiast od 13 do 18 kwietnia pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego w wysokości 70% podstawy wymiaru.

47. Zasada przedstawiona w pkt. 46 ma również zastosowanie w przypadku, gdy prawo do zasiłku chorobowego przysługuje za okres po ustaniu zatrudnienia. Okresu niezdolności do pracy, za który zasiłek ten przysługuje, nie uwzględnia się przy ustalaniu okresu, za który zasiłek chorobowy przysługuje w wyższej wysokości w związku z pobytem w szpitalu. Ponieważ niezależnie od wieku pracownika, za okres niezdolności do pracy przypadającej po ustaniu zatrudnienia, przysługuje zasiłek chorobowy, a nie wynagrodzenie, o którym mowa w art. 92 Kodeksu pracy, zasada dotycząca wyższej wysokości zasiłku chorobowego w związku z pobytem w szpitalu, nie ma zastosowania.

Przykład:

Pracownik, który ukończył 50 rok życia w poprzednim roku, był zatrudniony do dnia 31 stycznia. Od 27 stycznia do 5 marca (39 dni) przebywał w szpitalu. Ponieważ była to pierwsza niezdolność do pracy pracownika w tym roku kalendarzowym, od 27 do 31 stycznia (5 dni) otrzymał wynagrodzenie za czas choroby. Za okres od 1 lutego do 5 marca (34 dni) oddział ZUS wypłacił zasiłek chorobowy w wysokości 70% podstawy wymiaru. Od 1 kwietnia pracownik podjął zatrudnienie u nowego pracodawcy. Od 4 maja do 15 czerwca (43 dni) pracownik przebywał w szpitalu. Za okres od 4 do 12 maja (9 dni) pracownik ma prawo do wynagrodzenia za czas choroby. Za okres od 15 do 33 dnia niezdolności do pracy w roku kalendarzowym, tj. od 13 do 31 maja (19 dni) ma prawo do zasiłku chorobowego w wysokości 80% podstawy wymiaru, a za okres od 1 do 15 czerwca w wysokości 70% podstawy wymiaru.

48. W przypadku gdy niezdolność do pracy pracownika, który ukończył 50 rok życia, trwa na przełomie roku, a w roku, w którym powstała niezdolność do pracy, pracownik był niezdolny do pracy z powodu choroby przez okres dłuższy niż 33 dni, okres od 15 do 33 dnia niezdolności do pracy w roku kalendarzowym, za który pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego w wysokości 80% podstawy wymiaru w związku z pobytem w szpitalu, jest liczony począwszy od niezdolności do pracy przypadającej po przerwie, a więc po okresie wypłaty wynagrodzenia za czas choroby.

Przykład 1:

Pracownik, który ukończył 50 rok życia w bieżącym roku kalendarzowym, przebywał w szpitalu od 11 listopada do 12 lutego następnego roku (94 dni). Była to jego pierwsza niezdolność do pracy w bieżącym roku kalendarzowym. Za okres tej niezdolności do pracy pracownik ma prawo do wynagrodzenia za czas choroby od 11 listopada do 13 grudnia (33 dni) oraz do zasiłku chorobowego od 14 grudnia do 12 lutego następnego roku w wysokości 70% podstawy wymiaru.

Ponownie pracownik przebywał w szpitalu od 1 marca do 15 kwietnia następnego roku (46 dni). Za okres niezdolności do pracy po przerwie, tj. od 1 do 14 marca (14 dni) przysługuje mu wynagrodzenie za czas choroby. Od 15 marca do 2 kwietnia (19 dni), pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego w wysokości 80% podstawy wymiaru, a od 3 do 15 kwietnia – w wysokości 70% podstawy wymiaru.

Przykład 2:

Pracownik, który ukończył 50 rok życia w poprzednim roku, przebywał w szpitalu od 15 listopada do 10 lutego następnego roku (88 dni). Była to jego pierwsza niezdolność do pracy w bieżącym roku kalendarzowym. Za okres tej niezdolności do pracy pracownik ma prawo do wynagrodzenia za czas choroby od 15 do 28 listopada (14 dni) oraz do zasiłku chorobowego od 29 listopada 17 grudnia (19 dni) w wysokości 80% podstawy wymiaru oraz od 18 grudnia do 10 lutego następnego roku w wysokości 70% podstawy wymiaru.

Ponownie pracownik przebywał w szpitalu od 1 marca do 10 kwietnia (41 dni). Za okres niezdolności do pracy po przerwie, tj. od 1 do 14 marca (14 dni) przysługuje mu wynagrodzenie za czas choroby. Od 15 marca do 2 kwietnia (19 dni), pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego w wysokości 80% podstawy wymiaru, a od 3 do 10 kwietnia – w wysokości 70% podstawy wymiaru.

49. W przypadku gdy niezdolność do pracy pracownika, który ukończył 50 rok życia, trwa na przełomie roku, a w roku, w którym powstała niezdolność do pracy, pracownik był niezdolny do pracy z powodu choroby przez okres dłuższy niż 14 dni ale nie dłuższy niż 33 dni (pracownik w dniu 31 grudnia ma prawo do zasiłku chorobowego), okres za który przysługuje wyższa wysokość zasiłku chorobowego w związku z pobytem w szpitalu, jest liczony od 1 stycznia. Zasiłek chorobowy za okres pobytu w szpitalu w wysokości 80% podstawy wymiaru przysługuje maksymalnie przez 19 dni, nie dłużej niż do 33 dnia niezdolności do pracy w roku kalendarzowym. Zasada ta ma także zastosowanie w przypadku, gdy niezdolność do pracy pracownika trwa na przełomie roku kalendarzowego, jeżeli w roku, w którym powstała niezdolność do pracy, pracownik był niezdolny do pracy z powodu choroby przez okres dłuższy niż 33 dni, a kolejna niezdolność do pracy powstała po przerwie i trwała nie dłużej niż 33 dni na przełomie kolejnego roku kalendarzowego.

Przykład 1:

Pracownik, który ukończył 50 rok życia w 2009 r., przebywa w szpitalu od 10 grudnia 2015 r. do 12 lutego 2016 r. (65 dni). Była to jego pierwsza niezdolność do pracy w 2015 r. Pracownik otrzymał wynagrodzenie za czas choroby od 10 do 23 grudnia 2015 r. (14 dni). Od 24 do 31 grudnia 2015 r. (8 dni) oraz od 1 do 19 stycznia 2016 r. (19 dni) pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego w wysokości 80% podstawy wymiaru, a od 20 stycznia do 12 lutego 2016 r. – w wysokości 70% podstawy wymiaru. Pracownik ponownie przebywał w szpitalu od 1 marca do 15 kwietnia 2016 r. (46 dni). Za okres tej niezdolności do pracy pracownik ma prawo do:

- *wynagrodzenia za czas choroby od 1 do 14 marca 2016 r. (14 dni),*

- *zasiłku chorobowego od 15 marca do 15 kwietnia 2016 r. – w wysokości 70% podstawy wymiaru.*

Przykład 2:

Pracownik, który ukończył 50 rok życia w 2009 r., był niezdolny do pracy w następujących okresach:

- *od 10 grudnia 2015 r. do 2 stycznia 2016 r. (24 dni) – cały okres niezdolności do pracy przypadał na pobyt w szpitalu (była to jego pierwsza niezdolność do pracy z powodu choroby w 2015 r.),*
- *od 3 stycznia do 28 stycznia 2016 r. (26 dni),*
- *od 29 stycznia do 12 lutego 2016 r. (15 dni) – cały okres niezdolności do pracy przypadał na pobyt w szpitalu,*
- *od 1 marca do 15 kwietnia 2016 r. (46 dni) – cały okres niezdolności do pracy przypadał na pobyt w szpitalu.*

Pracownik ma prawo do:

- *wynagrodzenie za czas choroby od 10 do 23 grudnia 2015 r. (14 dni),*
- *zasiłku chorobowego od 24 do 31 grudnia 2015 r. (8 dni) w wysokości 80% podstawy wymiaru,*
- *zasiłku chorobowego od 1 do 2 stycznia 2016 r. (2 dni) w wysokości 80% podstawy wymiaru,*
- *zasiłku chorobowego od 3 do 28 stycznia 2016 r. (26 dni) w wysokości 80% podstawy wymiaru,*
- *zasiłku chorobowego od 29 stycznia do 2 lutego 2016 r. (5 dni) w wysokości 80% podstawy wymiaru,*
- *zasiłku chorobowego od 3 do 12 lutego 2016 r. (10 dni) w wysokości 70% podstawy wymiaru,*
- *wynagrodzenia za czas choroby od 1 do 14 marca 2016 r. (14 dni),*
- *zasiłku chorobowego od 15 marca do 15 kwietnia 2016 r. (32 dni) w wysokości 70% podstawy wymiaru.*

Przykład 3:

Pracownik, który ukończył 50 rok życia w 2010 r., przebywał w szpitalu od 15 listopada 2014 r. do 10 lutego 2015 r. (88 dni). Była to jego pierwsza niezdolność do pracy w 2014 r. Za okres tej niezdolności do pracy pracownik ma prawo do wynagrodzenia za czas choroby od 15 do 28 listopada 2014 r. (14 dni) oraz do zasiłku chorobowego od 29 listopada do 17 grudnia 2014 r. (19 dni) w wysokości 80% podstawy wymiaru oraz od 18 grudnia 2014 r. do 10 lutego 2015 r. w wysokości 70% podstawy wymiaru.

Ponownie pracownik przebywał w szpitalu od 1 grudnia 2015 r. do 31 stycznia 2016 r. (62 dni). Za okres niezdolności do pracy po przerwie, tj. od 1 do 14 grudnia 2015 r. (14 dni) przysługuje mu wynagrodzenie za czas choroby. Za okres od 15 do 31 grudnia 2015 r. (17 dni) oraz od 1 do 19 stycznia 2016 r. (19 dni), pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego w wysokości 80% podstawy wymiaru, a za okres od 20 do 31 stycznia 2016 r. – w wysokości 70% podstawy wymiaru.

50. Zasady przedstawione w pkt. 44 – 49 mają także zastosowanie do ubezpieczonych niebędących pracownikami, do których ma zastosowanie art. 92 Kodeksu pracy, tj. osób wykonujących pracę nakładczą oraz osób odbywających służbę zastępczą.

51. Jeżeli zachodzą okoliczności uprawniające do zasiłku chorobowego w wysokości 100% podstawy wymiaru, zasiłek w tej wysokości przysługuje także za okres pobytu w szpitalu.

52. Podstawą do wypłaty zasiłku chorobowego w wysokości 100% podstawy wymiaru z tytułu niezdolności do pracy przypadającej na okres ciąży, jest zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy z kodem literowym „B" lub odrębne zaświadczenie stwierdzające stan ciąży.

53. Podstawą do wypłaty zasiłku chorobowego w wysokości 100% podstawy wymiaru z tytułu niemożności wykonywania pracy wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz niezdolności do pracy wskutek poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów jest dodatkowe zaświadczenie wystawione przez lekarza na zwykłym druku.

54. Jeżeli przyczyną niezdolności do pracy jest wypadek w drodze do pracy lub z pracy, zasiłek chorobowy w wysokości 100% podstawy wymiaru wypłaca się na podstawie dokumentów potwierdzających tę przyczynę, wydanych na podstawie odrębnych przepisów.

55. Jeżeli niezdolność do pracy wynika z późniejszych następstw zaistniałych w stanie zdrowia w związku z wcześniej stwierdzonym wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy, zasiłek chorobowy przysługuje w wysokości 100% podstawy wymiaru. Związek tej niezdolności do pracy z wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy powinien zostać stwierdzony przez lekarza zaświadczeniem lekarskim.

56. Jeśli występują okoliczności uprawniające do zasiłku chorobowego w wysokości 100% podstawy wymiaru, a zasiłek przysługuje z więcej niż jednego tytułu, zasiłek chorobowy przysługuje w tej wysokości z każdego z tych tytułów.

57. W przypadku gdy zaświadczenie lekarskie wystawione na druku ZUS ZLA obejmuje nie tylko okres pobytu w szpitalu, ale także okres niezdolności do pracy przypadający po wypisaniu ubezpieczonego ze szpitala, należy przyjąć, że pobyt w szpitalu przypada od pierwszego dnia okresu objętego zaświadczeniem lekarskim przez okres odpowiedni do liczby dni pobytu w szpitalu podanej w zaświadczeniu lekarskim wystawionym na druku ZUS ZLA.

58. Wynagrodzenie wypłacane na podstawie art. 92 Kodeksu pracy z tytułu niezdolności do pracy z powodu choroby przysługuje w wysokości co najmniej 80% lub 100% podstawy jego wymiaru także za okres pobytu w szpitalu.

Przykład:

Pracownica stała się niezdolna do pracy z powodu choroby 3 stycznia i była niezdolna do pracy do 20 kwietnia. Od 12 stycznia do 10 kwietnia przebywała szpitalu. Pracownicy przysługuje wynagrodzenie, o którym mowa w art. 92 Kodeksu pracy, od 3 stycznia do 4 lutego (33 dni) w wysokości co najmniej 80% podstawy wymiaru. Od 5 lutego do 10 kwietnia pracownicy przysługuje zasiłek chorobowy w wysokości 70% podstawy wymiaru, a za dalszy okres – 80% podstawy wymiaru.

59. W przypadku gdy po okresie niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, za który zasiłek chorobowy został wypłacony w wysokości 70% lub 80% podstawy wymiaru, ubezpieczona urodziła dziecko, przysługuje jej wyrównanie zasiłku chorobowego do wysokości 100%

podstawy wymiaru, które wypłaca się na wniosek ubezpieczonej, po przedłożeniu zaświadczenia lekarskiego potwierdzającego stan ciąży w okresie niezdolności do pracy.

60. Jeżeli niezdolność do pracy powstała wskutek wypadku w drodze do pracy lub z pracy, a ubezpieczonemu przysługuje zasiłek chorobowy z więcej niż jednego tytułu, dowodem stanowiącym podstawę przyznania i wypłaty zasiłku chorobowego w wysokości 100% podstawy wymiaru, jest kopia karty wypadku w drodze do pracy lub z pracy potwierdzona przez płatnika składek, za zgodność z oryginałem.

61. Jeżeli niezdolność do pracy wynika z następstw stwierdzonego wcześniej wypadku w drodze do pracy lub z pracy, dowodem stanowiącym podstawę przyznania i wypłaty zasiłku chorobowego w wysokości 100% podstawy wymiaru jest zaświadczenie lekarskie wystawione na zwykłym druku, stwierdzające związek tej niezdolności do pracy z wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy.

Obniżenie zasiłku chorobowego o 25%

62. Zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby, wystawione zgodnie z przepisami obowiązującymi do 31 grudnia 2015 r. na druku ZUS ZLA ubezpieczony jest zobowiązany dostarczyć odpowiednio płatnikowi zasiłku albo płatnikowi składek w ciągu 7 dni od daty otrzymania.

63. Przy ustalaniu terminu 7 dni nie uwzględnia się dnia, w którym ubezpieczony otrzymał zaświadczenie lekarskie na druku ZUS ZLA. Jako datę otrzymania zaświadczenia lekarskiego przyjmuje się datę wystawienia zaświadczenia przez lekarza, chyba że ubezpieczony udowodni, że otrzymał zaświadczenie w terminie późniejszym.

Przykład:

10 września pracownik otrzymał zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby na druku ZUS ZLA obejmujące okres od 10 do 28 września. Termin 7 dni, w którym pracownik jest zobowiązany złożyć to zaświadczenie u pracodawcy jest liczony od 11 września i upływa w dniu 17 września.

64. W przypadku gdy zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy na druku ZUS ZLA zostało dostarczone po upływie 7 dni od jego otrzymania, zasiłek chorobowy ulega obniżeniu o 25% za okres od ósmego dnia orzeczonej niezdolności do pracy do dnia dostarczenia tego zaświadczenia. Obniżenia tego nie stosuje się, jeżeli niedostarczenie zaświadczenia lekarskiego na druku ZUS ZLA w terminie nastąpiło z przyczyn niezależnych od ubezpieczonego. Jeżeli ostatni dzień siedmiodniowego terminu przypada w dniu ustawowo wolnym od pracy albo w sobotę, uznaje się, że zaświadczenie lekarskie na druku ZUS ZLA zostało dostarczone w terminie, jeżeli zostało dostarczone w najbliższym dniu roboczym.

Przykład:

Pracownik był niezdolny do pracy z powodu choroby od 16 do 31 sierpnia. Zaświadczenie lekarskie na druku ZUS ZLA, które otrzymał 16 sierpnia, złożył u pracodawcy 28 sierpnia. Termin 7 dni, w którym pracownik był zobowiązany złożyć to zaświadczenie u pracodawcy, jest liczony od 17 sierpnia i upłynął 23 sierpnia. Ponieważ pracownik nie dotrzymał tego terminu, zasiłek chorobowy zostanie mu obniżony o 25% za okres od ósmego dnia orzeczonej niezdolności do pracy do dnia dostarczenia zaświadczenia lekarskiego, tj. od 23 do 28 sierpnia.

65. W przypadku gdy zaświadczenie lekarskie na druku ZUS ZLA obejmuje okres, za który pracownikowi przysługuje wynagrodzenie określone w art. 92 Kodeksu pracy i zasiłek chorobowy, obniżenie o 25% wysokości stosuje się wyłącznie do zasiłku chorobowego.

Przykład:

Pracownikowi wypłacono wynagrodzenie określone w art. 92 Kodeksu pracy za 23 dni w bieżącym roku kalendarzowym. Zaświadczenie lekarskie na druku ZUS ZLA wystawione 30 czerwca na okres od 30 czerwca do 20 lipca pracownik dostarczył pracodawcy 15 lipca. Termin 7 dni, w którym pracownik jest zobowiązany złożyć to zaświadczenie upłynął 7 lipca. Za okres od 30 czerwca do 9 lipca pracownikowi przysługuje wynagrodzenie określone w art. 92 Kodeksu pracy w wysokości co najmniej 80% podstawy wymiaru. Wysokość wynagrodzenia, mimo opóźnienia w dostarczeniu zaświadczenia lekarskiego, nie ulega obniżeniu. Wysokość zasiłku chorobowego przysługującego od 10 do 15 lipca powinna być obniżona o 25%.

66. W razie gdy niezdolność do pracy powstała po ustaniu tytułu ubezpieczenia i jest orzeczona więcej niż jednym zaświadczeniem lekarskim na druku ZUS ZLA, termin 7 dni powinien być liczony od daty wystawienia tego zaświadczenia lekarskiego, z którego wynika, że nieprzerwana niezdolność do pracy trwa łącznie co najmniej 30 dni i uprawnia do zasiłku. Jeżeli termin ten nie zostanie dotrzymany, wysokość zasiłku ulega obniżeniu o 25% za okres od ósmego dnia niezdolności do pracy orzeczonej tym zaświadczeniem, które łącznie z poprzednimi obejmuje okres co najmniej trzydziestodniowy, do dnia dostarczenia zaświadczeń lekarskich.

Przykład:

Umowa o pracę została z pracownikiem rozwiązana z dniem 30 listopada. Osoba ta stała się niezdolna do pracy 6 grudnia. 30 grudnia przedłożyła zaświadczenia lekarskie o niezdolności do pracy z powodu choroby na druku ZUS ZLA:

- *na okres od 6 do 19 grudnia, wystawione 6 grudnia,*
- *na okres od 20 grudnia do 9 stycznia, wystawione 20 grudnia.*

Siedmiodniowy termin, w którym ubezpieczony jest zobowiązany złożyć obydwa zaświadczenia lekarskie jest liczony od następnego dnia po dacie otrzymania drugiego zaświadczenia lekarskiego, tj. od 21 grudnia i upływa z dniem 27 grudnia. Ponieważ zaświadczenia nie zostały złożone w tym terminie, wysokość zasiłku chorobowego została obniżona o 25% za okres od ósmego dnia niezdolności do pracy orzeczonej drugim zaświadczeniem, do dnia dostarczenia zaświadczeń lekarskich, tj. za okres od 27 do 30 grudnia.

67. Zasady dotyczące obniżenia zasiłku chorobowego o 25%, o których mowa w pkt. 62 - 66, nie mają zastosowania do wydruku zaświadczenia lekarskiego e-ZLA wystawionego w formie dokumentu elektronicznego oraz do zaświadczenia lekarskiego wystawionego na formularzu wydrukowanym z systemu teleinformatycznego.

Dokumentowanie prawa do zasiłku chorobowego

68. Od 1 stycznia 2016 r. dokumentami stwierdzającymi czasową niezdolność do pracy z powodu choroby stanowiącymi podstawę ustalenia prawa i wypłaty zasiłku chorobowego, z uwzględnieniem pkt. 93 – 96, są:

1) zaświadczenie lekarskie w formie dokumentu elektronicznego, zwane dalej „zaświadczeniem lekarskim e-ZLA”, **podpisane** kwalifikowanym podpisem

elektronicznym lub podpisem potwierdzonym profilem zaufanym ePUAP**, a od 1 grudnia 2017 r. również z wykorzystaniem sposobu potwierdzania pochodzenia oraz integralności danych dostępnego w systemie teleinformatycznym ZUS**, udostępnione płatnikowi składek na jego profilu informacyjnym na PUE ZUS;

2) wydruk zaświadczenia lekarskiego w formie dokumentu elektronicznego, zwany dalej „wydrukiem zaświadczenia lekarskiego e-ZLA", który lekarz przekazuje ubezpieczonemu, jeżeli płatnik składek ubezpieczonego nie ma profilu informacyjnego na PUE ZUS lub na wniosek ubezpieczonego, nawet jeżeli płatnik składek ma profil informacyjny na PUE ZUS;

3) zaświadczenie lekarskie wystawione na formularzu zaświadczenia lekarskiego wydrukowanym z systemu teleinformatycznego, zwane dalej „zaświadczeniem lekarskim wystawionym w trybie alternatywnym" – zaświadczenie to jest dokumentem stanowiącym podstawę przyznania i wypłaty zasiłku przez płatnika składek lub ZUS, nawet jeśli zaświadczenie lekarskie e-ZLA nie zostało jeszcze wprowadzone do systemu teleinformatycznego; zaświadczenia wystawiane w przypadku, gdy wystawienie zaświadczenia lekarskiego e-ZLA nie jest możliwe, w szczególności w razie braku połączenia internetowego (np. w czasie wizyty domowej u ubezpieczonego) lub braku możliwości **podpisania** zaświadczenia lekarskiego kwalifikowanym podpisem elektronicznym lub podpisem potwierdzonym profilem zaufanym ePUAP, **a od 1 grudnia 2017 r. również z wykorzystaniem sposobu potwierdzania pochodzenia oraz integralności danych dostępnego w systemie teleinformatycznym ZUS**.

69. Jeżeli zaświadczenie lekarskie, o którym mowa w pkt. 68, obejmuje okres, za który przysługuje wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy z powodu choroby lub zasiłek chorobowy, wypłacane przez płatnika składek, a następnie wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy z powodu choroby lub zasiłek chorobowy, wypłacane przez innego płatnika składek, dokumentem niezbędnym do wypłaty wynagrodzenia lub zasiłku przez innego płatnika jest:

1) wydruk zaświadczenia lekarskiego e-ZLA lub zaświadczenie lekarskie wystawione w trybie alternatywnym, zwrócone ubezpieczonemu przez płatnika, który dokonał wypłaty – jeżeli podstawą wypłaty świadczeń u pierwszego płatnika składek był wydruk zaświadczenia lekarskiego lub zaświadczenie lekarskie wystawione w trybie alternatywnym; płatnik składek pozostawia w dokumentacji kopię zaświadczenia lekarskiego potwierdzoną za zgodność z oryginałem;

2) wystawione na wniosek ubezpieczonego zaświadczenie lekarskie e-ZLA, zamieszczone na profilu informacyjnym na PUE ZUS nowego płatnika składek albo wydruk zaświadczenia lekarskiego e-ZLA, uzyskany przez ubezpieczonego od wystawiającego zaświadczenie lekarskie, gdy płatnik składek nie posiada profilu informacyjnego płatnika składek na PUE ZUS – jeżeli podstawą wypłaty świadczeń u pierwszego płatnika składek było zaświadczenie lekarskie wystawione w formie dokumentu elektronicznego.

70. W przypadku, gdy na podstawie jednego zaświadczenia lekarskiego, o którym mowa w pkt. 68, płatnik składek wypłaca wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy z powodu choroby lub zasiłek chorobowy, a za część okresu zasiłek chorobowy jest wypłacany przez ZUS, dokumentem niezbędnym do wypłaty zasiłku chorobowego przez ZUS jest:

1) zaświadczenie lekarskie e-ZLA – jeżeli wypłata świadczenia była przez płatnika

składek dokonywana na podstawie:

a) zaświadczenia lekarskiego e-ZLA,

b) wydruku zaświadczenia lekarskiego e-ZLA, gdy płatnik składek nie posiada profilu informacyjnego płatnika składek na PUE ZUS,

c) zaświadczenia lekarskiego wystawionego w trybie alternatywnym, jeżeli zaświadczenie lekarskie e-ZLA zostało już udostępnione na profilu informacyjnym płatnika składek na PUE ZUS;

2) zaświadczenie lekarskie wystawione w trybie alternatywnym – jeżeli płatnik składek wypłaty dokonał na podstawie zaświadczenia lekarskiego wystawionego w trybie alternatywnym i zaświadczenie lekarskie e-ZLA nie zostało jeszcze udostępnione na profilu informacyjnym płatnika składek na PUE ZUS; płatnik składek pozostawia w aktach kopię tego zaświadczenia potwierdzoną za zgodność z oryginałem.

Zasiłek chorobowy wypłaca płatnik składek

71. Jeżeli płatnik składek ubezpieczonego posiada profil informacyjny płatnika składek na PUE ZUS, dokumentem do ustalenia prawa i wypłaty zasiłku chorobowego jest odpowiednio:

1) zaświadczenie lekarskie e-ZLA udostępnione na profilu informacyjnym płatnika składek na PUE ZUS;

2) zaświadczenie lekarskie wystawione w trybie alternatywnym, dostarczone płatnikowi składek przez ubezpieczonego; ubezpieczony nie musi dostarczać tego zaświadczenia płatnikowi składek, jeżeli ma informacje, że zaświadczenie lekarskie zostało już wprowadzone do systemu (zostało zelektronizowane) i udostępnione na profilu informacyjnym płatnika składek na PUE ZUS.

72. Jeżeli płatnik składek nie posiada profilu informacyjnego płatnika składek na PUE ZUS, ubezpieczony ubiegający się o zasiłek chorobowy składa płatnikowi składek odpowiednio:

1) wydruk zaświadczenia lekarskiego e-ZLA;

2) zaświadczenie lekarskie wystawione w trybie alternatywnym.

Zasiłek chorobowy wypłaca Zakład Ubezpieczeń Społecznych

73. Jeżeli płatnik składek posiada profil informacyjny płatnika składek na PUE ZUS, postępowanie o zasiłek chorobowy, zarówno przy pierwszym zaświadczeniu lekarskim, jak i kolejnym zaświadczeniu lekarskim za nieprzerwany okres niezdolności do pracy, wszczyna się:

1) w przypadku zaświadczenia lekarskiego e-ZLA – na podstawie zaświadczenia płatnika składek (ZUS Z-3 albo ZUS Z-3a); płatnik składek po udostępnieniu na profilu informacyjnym płatnika składek na PUE ZUS zaświadczenia lekarskiego e-ZLA ubezpieczonego wystawia i przekazuje do ZUS:

a) zaświadczenie płatnika składek (ZUS Z-3 albo ZUS Z-3a) – w przypadku pierwszego zaświadczenia lekarskiego e-ZLA,

b) zaświadczenie płatnika składek (ZUS Z-3) wypełnione do pkt. 1 włącznie albo zaświadczenie płatnika składek (ZUS Z-3a) wypełnione do pkt. 2 – w przypadku

kolejnego zaświadczenia lekarskiego e-ZLA z tytułu nieprzerwanej niezdolności do pracy;

2) w przypadku zaświadczenia lekarskiego wystawionego w trybie alternatywnym – na podstawie zaświadczenia płatnika składek (ZUS Z-3 albo ZUS Z-3a) oraz zaświadczenia lekarskiego wystawionego w trybie alternatywnym; po otrzymaniu od ubezpieczonego zaświadczenia lekarskiego wystawionego w trybie alternatywnym, płatnik składek nie później niż w ciągu 7 dni od daty otrzymania zaświadczenia, wystawia i przekazuje do ZUS:

   a) zaświadczenie płatnika składek (ZUS Z-3 albo ZUS Z-3a) – w przypadku pierwszego zaświadczenia lekarskiego,

   b) zaświadczenie płatnika składek (ZUS Z-3) wypełnione do pkt. 1 włącznie albo płatnika składek (ZUS Z-3a) wypełnione do pkt. 2 – w przypadku kolejnego zaświadczenia lekarskiego z tytułu nieprzerwanej niezdolności do pracy

   - dołączając to zaświadczenie lekarskie, chyba że zaświadczenie lekarskie e-ZLA zostało już udostępnione na profilu informacyjnym płatnika składek na PUE ZUS.

74. Ubezpieczony, który otrzymał zaświadczenie lekarskie wystawione w trybie alternatywnym, składa płatnikowi składek lub do ZUS to zaświadczenie, chyba że ma informację, że zaświadczenie lekarskie zostało już udostępnione na profilu informacyjnym płatnika na PUE ZUS (zostało zelektronizowane).

75. Jeżeli płatnik składek nie posiada profilu informacyjnego płatnika składek na PUE ZUS, postępowanie o zasiłek chorobowy zarówno przy pierwszym zaświadczeniu lekarskim, jak i kolejnym zaświadczeniu lekarskim za nieprzerwany okres niezdolności do pracy wszczyna się:

1) w przypadku zaświadczenia lekarskiego e-ZLA – na podstawie zaświadczenia płatnika składek (ZUS Z-3 albo ZUS Z-3a); po otrzymaniu od ubezpieczonego wydruku zaświadczenia lekarskiego e-ZLA, płatnik składek wystawia i przekazuje do ZUS, nie później niż w ciągu 7 dni od daty otrzymania wydruku zaświadczenia lekarskiego e-ZLA:

   a) zaświadczenie ZUS Z-3 albo ZUS Z-3a – w przypadku pierwszego zaświadczenia lekarskiego e-ZLA,

   b) zaświadczenie płatnika składek (ZUS Z-3) wypełnione do pkt. 1 włącznie albo zaświadczenie płatnika składek (ZUS Z-3a) wypełnione do pkt. 2 – w przypadku kolejnego zaświadczenia lekarskiego z tytułu nieprzerwanej niezdolności do pracy;

2) w przypadku zaświadczenia lekarskiego wystawionego w trybie alternatywnym – na podstawie zaświadczenia płatnika składek (ZUS Z-3 albo ZUS Z-3a) oraz zaświadczenia lekarskiego wystawionego w trybie alternatywnym; po otrzymaniu od ubezpieczonego zaświadczenia lekarskiego wystawionego w trybie alternatywnym, płatnik składek nie później niż w ciągu 7 dni od daty otrzymania zaświadczenia, wystawia i przekazuje do ZUS:

   a) zaświadczenie płatnika składek (ZUS Z-3 albo ZUS Z-3a) – w przypadku pierwszego zaświadczenia lekarskiego;

   b) zaświadczenie płatnika składek (ZUS Z-3) wypełnione do pkt. 1 włącznie albo zaświadczenia płatnika składek (ZUS Z-3a) wypełnione do pkt. 2 – w przypadku kolejnego zaświadczenia lekarskiego z tytułu nieprzerwanej niezdolności do pracy

- dołączając to zaświadczenie lekarskie.

76. Ubezpieczony ubiegający się o wypłatę zasiłku przedkłada płatnikowi składek nieposiadającemu profilu informacyjnego płatnika składek na PUE ZUS, wydruk zaświadczenia lekarskiego e-ZLA albo zaświadczenie lekarskie wystawione w trybie alternatywnym.

77. Postępowanie o zasiłek chorobowy przysługujący ubezpieczonym będącym osobami prowadzącymi działalność pozarolniczą, osobami z nimi współpracującymi lub duchownymi, zarówno przy wniosku pierwszorazowym, jak i kolejnym, wszczyna się na podstawie jednego z następujących dokumentów:

1) wniosku o zasiłek chorobowy zawierającego dane, o których mowa w załączniku nr 7 do rozporządzenia o dokumentach do wypłaty zasiłków, zwanego dalej „wnioskiem o zasiłek chorobowy" (ZAS-53 lub wniosku w innej formie);
2) wydruku zaświadczenia lekarskiego e-ZLA – zamiast wniosku o zasiłek chorobowy, ubezpieczony może złożyć wydruk zaświadczenia lekarskiego e-ZLA, o ile otrzymał go od lekarza;
3) zaświadczenia lekarskiego wystawionego w trybie alternatywnym;
4) zaświadczenia płatnika składek (ZUS Z-3b) – w przypadku kolejnego zaświadczenia lekarskiego z tytułu nieprzerwanej niezdolności do pracy płatnik składek wypełnia tylko dane do pkt. 1.

78. Postępowanie o zasiłek chorobowy przysługujący osobom uprawnionym do zasiłku za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia oraz osobom podlegającym ubezpieczeniu w Polsce z tytułu zatrudnienia u pracodawcy niemającego siedziby w Polsce, zarówno przy wniosku pierwszorazowym, jak i kolejnym, wszczyna się na podstawie jednego z następujących dokumentów:

1) wniosku o zasiłek chorobowy (ZAS-53 lub wniosku w innej formie) – przekazanego do ZUS przez ubezpieczonego;
2) wydruku zaświadczenia lekarskiego e-ZLA – zamiast wniosku o zasiłek chorobowy, ubezpieczony może złożyć wydruk zaświadczenia lekarskiego e-ZLA, o ile otrzymał go od lekarza;
3) zaświadczenia lekarskiego wystawionego w trybie alternatywnym.

Błąd w zaświadczeniu lekarskim

79. W razie stwierdzenia błędu w zaświadczeniu lekarskim e-ZLA lekarz, który wystawił to zaświadczenie albo inny lekarz w terminie 3 dni roboczych od dnia stwierdzenia błędu lub otrzymania informacji o stwierdzeniu błędu (w szczególności od płatnika składek, ubezpieczonego lub ZUS), przekazuje na elektroniczną skrzynkę podawczą ZUS odpowiednio:

1) informację o stwierdzeniu nieważności zaświadczenia lekarskiego e-ZLA, w którym został popełniony błąd;
2) informację o stwierdzeniu nieważności zaświadczenia lekarskiego e-ZLA, w którym został popełniony błąd oraz nowe zaświadczenie lekarskie e-ZLA, zawierające identyfikator i datę jego wystawienia, po sprostowaniu tego błędu.

80. W przypadku, gdy przekazanie informacji o stwierdzeniu nieważności zaświadczenia lekarskiego e-ZLA i ewentualnie nowego zaświadczenia lekarskiego e-ZLA w terminie 3 dni roboczych nie jest możliwe, wystawiający zaświadczenie lekarskie przekazuje informację ewentualnie wraz z zaświadczeniem lekarskim e-ZLA, nie później niż w terminie 3 dni roboczych od ustania przyczyny uniemożliwiających przekazanie tej informacji lub zaświadczenia lekarskiego e-ZLA.

81. ZUS, nie później niż w dniu następującym po dniu otrzymania informacji o stwierdzeniu nieważności zaświadczenia lekarskiego e-ZLA, w którym został popełniony błąd, albo informacji o stwierdzeniu nieważności zaświadczenia lekarskiego e-ZLA, w którym został popełniony błąd oraz nowego zaświadczenia lekarskiego e-ZLA, udostępnia na profilu informacyjnym płatnika składek na PUE ZUS:

1) informację o stwierdzeniu nieważności zaświadczenia lekarskiego e-ZLA, w którym został popełniony błąd – płatnikowi składek wskazanemu w zaświadczeniu lekarskim e-ZLA, w którym został popełniony błąd,

2) nowe zaświadczenie lekarskie e-ZLA (bez podawania numeru statystycznego choroby) – płatnikowi składek wskazanemu w nowym zaświadczeniu lekarskim e-ZLA.

82. Informację o stwierdzeniu nieważności zaświadczenia lekarskiego e-ZLA, w którym został popełniony błąd, lekarz przekazuje także, w formie pisemnej, ubezpieczonemu.

83. Jeżeli z informacji udostępnionej na profilu lekarza wynika, że płatnik składek ubezpieczonego nie ma profilu informacyjnego na PUE ZUS, informację o stwierdzeniu nieważności zaświadczenia lekarskiego e-ZLA, w którym błąd został popełniony albo tę informację wraz z wydrukiem nowego zaświadczenia lekarskiego e-ZLA, wystawiający zaświadczenie lekarskie przekazuje ubezpieczonemu, informując ubezpieczonego o obowiązku dostarczenia tych dokumentów płatnikowi składek.

84. Przy ustalaniu, czy zaświadczenie lekarskie e-ZLA wystawione w miejsce zaświadczenia lekarskiego e-ZLA, w którym został popełniony błąd zostało wystawione zgodnie z zasadami orzekania, brana jest pod uwagę data wystawienia zaświadczenia lekarskiego e-ZLA, w którym został popełniony błąd.

85. Zasady przedstawione w pkt. 79 – 84 mają odpowiednio zastosowanie w przypadku stwierdzenia błędu w zaświadczeniu lekarskim wystawionym w trybie alternatywnym, jeżeli błąd nie zostanie stwierdzony w dniu badania w obecności ubezpieczonego, a zostanie stwierdzony przed przekazaniem zaświadczenia lekarskiego e-ZLA na elektroniczną skrzynkę podawczą ZUS.

86. Jeżeli błąd w zaświadczeniu lekarskim ma wpływ na prawo do zasiłku (np. błąd dotyczy okresu niezdolności do pracy, zaświadczenie lekarskie zostało błędnie wystawione innemu ubezpieczonemu) lub jego wysokość (np. błędnie został wpisany okres pobytu w szpitalu czy kod literowy), ZUS wydaje decyzję o braku prawa do zasiłku lub o jego wysokości, jeżeli wypłaty zasiłku dokonuje ZUS.

87. W przypadku gdy do wypłaty zasiłku chorobowego zobowiązany jest płatnik składek, decyzja dotycząca prawa do zasiłku lub jego wysokości, jest wydawana na wniosek ubezpieczonego lub płatnika składek.

Zaświadczenia lekarskie wystawione za okres wsteczny

88. Zaświadczenie lekarskie e-ZLA, z wyjątkiem wystawionego przez lekarza psychiatrę albo za okres pobytu w szpitalu lub innym **zakładzie leczniczym** podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne, zwanym dalej „inną placówką leczniczą", które:

1) w całości obejmuje okres dłuższy niż 3 dni poprzedzające dzień badania, kwalifikowane jest jako zaświadczenie wystawione na okres wsteczny;
2) obejmuje także okres dłuższy niż 3 dni poprzedzające dzień badania, dzielone jest automatycznie na odrębne zaświadczenia, których okres jest kwalifikowany jako:
   a) okres bieżący, tj. okres nie dłuższy niż 3 dni poprzedzające dzień badania,
   b) okres wsteczny, tj. okres dłuższy niż 3 dni poprzedzające dzień badania.

89. Zaświadczenie lekarskie e-ZLA, które obejmuje okres bieżący stanowi dokument do ustalenia uprawnień do zasiłku chorobowego.

90. Na profilu informacyjnym płatnika składek na PUE ZUS oraz na profilu informacyjnym ubezpieczonego na PUE ZUS, zaświadczenie lekarskie e-ZLA za okres wsteczny ma status „Wsteczne – do wyjaśnienia". Na wydruku zaświadczenia lekarskiego e-ZLA wystawionego za okres wsteczny znajduje się informacja o treści: „Zaświadczenie lekarskie wystawione za okres wsteczny niezgodnie z zasadami o orzekaniu o czasowej niezdolności do pracy. Zaświadczenie to stanowi dokument do wypłaty świadczeń po uznaniu przez ZUS".

91. Zaświadczenie lekarskie e-ZLA za okres wsteczny stanowi dokument do ustalenia uprawnień do zasiłków tylko wówczas, gdy zostanie uznane przez ZUS za uzasadnione medycznie; w takim przypadku status zaświadczenia lekarskiego e-ZLA na profilu informacyjnym płatnika składek na PUE ZUS oraz na profilu informacyjnym ubezpieczonego na PUE ZUS zostaje zmieniony na „Wsteczne – uzasadnione medycznie".

92. Jeżeli po dokonaniu analizy zaświadczenie lekarskie e-ZLA za okres wsteczny nie zostanie uznane przez ZUS za uzasadnione medycznie, nie może być podstawą do ustalenia prawa i wypłaty zasiłku chorobowego; w takim przypadku status zaświadczenia lekarskiego e-ZLA na profilu informacyjnym płatnika składek na PUE ZUS oraz na profilu informacyjnym ubezpieczonego na PUE ZUS zostaje zmieniony na „Wsteczne – nieuzasadnione medycznie".

Zasady dokumentowania prawa do zasiłku chorobowego, gdy zostało wystawione zaświadczenie lekarskie na druku ZUS ZLA

93. Od 1 stycznia 2016 r. do 30 czerwca 2018 r. dokumentami stwierdzającymi czasową niezdolność do pracy z powodu choroby stanowiącymi podstawę ustalenia prawa i wypłaty zasiłku chorobowego są także zaświadczenia lekarskie o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby wystawione na druku ZUS ZLA na zasadach określonych przepisami obowiązującymi przed 1 stycznia 2016 r.

94. Złożenie zaświadczenia płatnika składek (ZUS Z-3, ZUS Z-3a, ZUS Z-3b) nie jest wymagane w przypadku nieprzerwanych okresów pobierania zasiłku tego samego rodzaju. Przekazując do ZUS kolejne zaświadczenia lekarskie na druku ZUS ZLA, płatnik składek podaje datę dostarczenia zaświadczenia lekarskiego płatnikowi składek oraz informację, czy ubezpieczenie trwa nadal, poświadczając te informacje pieczątką i podpisem. Zaświadczenie płatnika składek powinno być składane w razie zmiany rodzaju pobieranego zasiłku. Nie dotyczy to jednak świadczenia rehabilitacyjnego, jeżeli zaświadczenie płatnika składek było

złożone do ustalenia prawa do zasiłku chorobowego i dane wykazane w poprzednim zaświadczeniu płatnika składek nie uległy zmianie. Płatnik składek jest zobowiązany poinformować terenową jednostkę ZUS o okolicznościach, które uległy zmianie w stosunku do podanych w zaświadczeniu płatnika składek, a mają wpływ na prawo, wysokość i podstawę wymiaru zasiłku.

95. Jeżeli zaświadczenie lekarskie na druku ZUS ZLA obejmuje okres, za który ubezpieczonemu przysługuje wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy z powodu choroby albo zasiłek chorobowy wypłacany przez płatnika składek, a następnie zasiłek chorobowy wypłacany przez ZUS, dowodem stanowiącym podstawę przyznania i wypłaty zasiłku chorobowego przez ZUS jest zaświadczenie lekarskie na druku ZUS ZLA, które płatnik składek przekazuje do ZUS, pozostawiając w aktach jego kopię potwierdzoną za zgodność z oryginałem.

96. Zasada określona w pkt. 95 ma odpowiednie zastosowanie, jeżeli zaświadczenie lekarskie na druku ZUS ZLA obejmuje okres, za który przysługuje wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy z powodu choroby lub zasiłek chorobowy wypłacany przez płatnika składek, a następnie wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy z powodu choroby lub zasiłek chorobowy wypłacane przez innego płatnika składek. Płatnik składek, który dokonał wypłaty świadczenia, zwraca ubezpieczonemu zaświadczenie lekarskie na druku ZUS ZLA, pozostawiając w aktach jego kopię potwierdzoną za zgodność z oryginałem.

Kontrola prawidłowości wystawiania zaświadczeń lekarskich

97. W przypadku, gdy podczas kontroli lekarz orzecznik ZUS określi wcześniejszą datę ustania niezdolności do pracy orzeczonej w zaświadczeniu lekarskim, wystawia, zaświadczenie ZLA/K, które jest traktowane na równi z zaświadczeniem stwierdzającym brak przeciwskazań do pracy na dotychczasowym stanowisku.

98. Jeżeli kontrolowane zaświadczenie lekarskie było wystawione na druku ZUS ZLA według zasad określonych przepisami obowiązującymi przed 1 stycznia 2016 r., zaświadczenie ZLA/K lekarz orzecznik ZUS wręcza w dniu badania ubezpieczonemu informując go o konieczności doręczenia płatnikowi składek.

99. Jeżeli kontroli podlegało zaświadczenie lekarskie e-ZLA, zaświadczenie ZLA/K jest wystawiane przez lekarza orzecznika ZUS w formie dokumentu elektronicznego (e-ZLA/K) i jest udostępniane na profilu informacyjnym płatnika składek na PUE ZUS. Lekarz orzecznik ZUS przekazuje ubezpieczonemu w dniu badania wydruk zaświadczenia e-ZLA/K, który ubezpieczony jest zobowiązany dostarczyć płatnikowi składek, jeżeli płatnik składek nie ma profilu informacyjnego na PUE ZUS. Zaświadczenie ZLA/K jest wystawione na formularzu zaświadczenia wydrukowanym z systemu teleinformatycznego, jeżeli wystawienie dokumentu w formie elektronicznej nie jest możliwe, np. w razie braku połączenia internetowego. Zaświadczenie to ubezpieczony jest zobowiązany dostarczyć płatnikowi składek.

Świadczenie rehabilitacyjne

100. Świadczenie rehabilitacyjne przysługuje ubezpieczonemu po wykorzystaniu okresu zasiłkowego, jeżeli jest nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja rokują odzyskanie zdolności do pracy. O stanie zdrowia uzasadniającym przyznanie świadczenia

rehabilitacyjnego orzeka lekarz orzecznik oddziału ZUS właściwego ze względu na miejsce zamieszkania ubezpieczonego albo komisja lekarska ZUS, w przypadku wniesienia przez ubezpieczonego sprzeciwu od orzeczenia lekarza orzecznika ZUS lub w przypadku zgłoszenia przez Prezesa ZUS zarzutu wadliwości takiego orzeczenia.

101. Świadczenie rehabilitacyjne przysługuje także ubezpieczonemu, który po wykorzystaniu okresu zasiłkowego został skierowany na badanie przez lekarza orzecznika ZUS w celu przyznania renty z tytułu niezdolności do pracy, a lekarz ten orzekł, że rokuje on odzyskanie zdolności do pracy.

102. Wysokość świadczenia rehabilitacyjnego wynosi:

1) 90% podstawy wymiaru zasiłku chorobowego za okres pierwszych trzech miesięcy, (90 dni);
2) 75% podstawy wymiaru zasiłku chorobowego za pozostały okres;
3) 100% podstawy wymiaru zasiłku chorobowego - jeżeli niezdolność do pracy przypada w okresie ciąży.

103. Świadczenie rehabilitacyjne za okres niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową przysługuje w wysokości 100% podstawy wymiaru na zasadach określonych przepisami ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (***Dz. U. z 2017 poz. 1773***).

104. Osoba ubiegająca się o świadczenie rehabilitacyjne składa wniosek (ZUS Np-7), wraz z niezbędnymi dokumentami, w oddziale ZUS właściwym według miejsca zamieszkania.

105. Dokumentem do wypłaty świadczenia rehabilitacyjnego w wysokości 100% podstawy jego wymiaru, jeżeli niezdolność do pracy przypada na okres ciąży, jest zaświadczenie lekarskie stwierdzające stan ciąży.

106. Dla celów obliczenia świadczenia rehabilitacyjnego podstawa wymiaru zasiłku chorobowego podlega waloryzacji, według zasad określonych w art. 19 ust. 2 ustawy, wskaźnikiem waloryzacji obowiązującym w kwartale, w którym przypada pierwszy dzień okresu świadczenia rehabilitacyjnego.

107. Do świadczenia rehabilitacyjnego mają odpowiednie zastosowanie zasady przedstawione w pkt. 26 – 29.

108. W razie przyjęcia do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego kwoty minimalnego wynagrodzenia pracowników pomniejszonej o 13,71%, w związku z tym, że faktyczna podstawa wymiaru zasiłku jest niższa od minimalnego wynagrodzenia, waloryzacji podlega faktyczna podstawa wymiaru zasiłku. Zwaloryzowana podstawa wymiaru zasiłku nie może być niższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia pracowników pomniejszonego o 13,71%. W tym przypadku należy stosować również zasady podane w pkt. 318 i 319.

Zasiłek wyrównawczy

109. Zasiłek wyrównawczy przysługuje tylko ubezpieczonemu będącemu pracownikiem.

110. Zasiłek wyrównawczy nie przysługuje za okresy niezdolności do pracy z powodu choroby, sprawowania opieki lub pobierania zasiłku macierzyńskiego, a także za okresy nieobecności w pracy z innych przyczyn, za które pracownik nie otrzymuje wynagrodzenia.

111. Zasiłek wyrównawczy nie przysługuje pracownikowi uprawnionemu do emerytury, renty z tytułu niezdolności do pracy albo nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego.

Zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego

112. Pracownicy, z którą rozwiązano stosunek pracy z powodu likwidacji pracodawcy w okresie ciąży i której nie zapewniono innego zatrudnienia, przysługuje do dnia porodu zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego.

113. Zasada, o której mowa w pkt. 112 dotyczy także pracownicy korzystającej z urlopu wychowawczego.

114. Dowodami stanowiącymi podstawę przyznania i wypłaty zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego są:

1) zaświadczenie lekarskie wystawione na zwykłym druku stwierdzające stan ciąży w okresie zatrudnienia;
2) świadectwo pracy lub inny dokument potwierdzający rozwiązanie stosunku pracy z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy;
3) oświadczenie ubezpieczonej, że nie zapewniono jej innego zatrudnienia.

115. Wysokość zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego wynosi 100% podstawy wymiaru.

Zasiłek macierzyński

116. Prawo do zasiłku macierzyńskiego przysługuje bez okresu wyczekiwania.

117. Zasiłek macierzyński przysługuje przez okres ustalony w Kodeksie pracy jako okres:

1) urlopu macierzyńskiego;
2) urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego;
3) urlopu rodzicielskiego;
4) urlopu ojcowskiego.

Zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego oraz urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego

118. Zasiłek macierzyński z tytułu urodzenia dziecka przysługuje przez okres ustalony w art. 180 Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, tj. przez okres:

1) 20 tygodni (140 dni) w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;
2) 31 tygodni (217 dni) w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie;
3) 33 tygodni (231 dni) w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie;
4) 35 tygodni (245 dni) w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie;
5) 37 tygodni (259 dni) w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.

Nie więcej niż 6 tygodni urlopu macierzyńskiego i zasiłku macierzyńskiego mogą przypadać przed przewidywaną datą porodu, natomiast po porodzie przysługuje urlop macierzyński i zasiłek macierzyński niewykorzystany przed porodem, aż do wykorzystania przysługującego pełnego wymiaru urlopu.

119. Po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego przez okres co najmniej 14 tygodni po porodzie, ubezpieczona może zrezygnować z pobierania zasiłku macierzyńskiego za pozostały okres, jeżeli o zasiłek macierzyński za niewykorzystany okres wystąpi ubezpieczony ojciec dziecka, w okresie przypadającym bezpośrednio po terminie rezygnacji z części zasiłku macierzyńskiego przez ubezpieczoną. **W przypadku gdy matka dziecka, która pobiera zasiłek macierzyński wypłacany na podstawie przepisów ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników, skróci pobieranie tego zasiłku po wykorzystaniu co najmniej 14 tygodni po porodzie, pracownikowi-ojcu dziecka albo innemu ubezpieczonemu-ojcu dziecka nie przysługuje zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego**.

120. Ubezpieczona matka dziecka, legitymująca się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji lub orzeczeniem o niepełnosprawności w stopniu znacznym może zrezygnować z pobierania zasiłku macierzyńskiego po wykorzystaniu tego zasiłku za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie, o ile o zasiłek macierzyński za niewykorzystany okres wystąpi ubezpieczony ojciec dziecka albo inny ubezpieczony członek najbliższej rodziny. Jeżeli niezdolność do samodzielnej egzystencji lub niepełnosprawność w stopniu znacznym ubezpieczonej matki dziecka powstała po upływie 8 tygodni po porodzie, ubezpieczona może zrezygnować z zasiłku macierzyńskiego nie wcześniej niż od dnia następnego po dniu ustalonym jako dzień powstania niezdolności do samodzielnej egzystencji lub niepełnosprawności w stopniu znacznym.

121. W przypadku gdy matka dziecka legitymująca się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji lub orzeczeniem o niepełnosprawności w stopniu znacznym nie podlega ubezpieczeniu chorobowemu, zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonemu ojcu dziecka albo innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny za okres:

1) od dnia porodu, jeżeli niezdolność do samodzielnej egzystencji lub niepełnosprawność w stopniu znacznym powstała przed porodem;
2) od dnia następnego po dniu ustalonym jako dzień powstania niezdolności do samodzielnej egzystencji lub niepełnosprawności w stopniu znacznym, jeżeli niezdolność do samodzielnej egzystencji lub niepełnosprawność w stopniu znacznym powstała po porodzie

- do wyczerpania pełnego wymiaru tego zasiłku, liczonego od dnia urodzenia dziecka.

122. W razie śmierci matki dziecka, zarówno podlegającej ubezpieczeniu chorobowemu, jak i niepodlegającej temu ubezpieczeniu, lub porzucenia przez nią dziecka, ubezpieczonemu ojcu dziecka lub innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny przysługuje prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres przypadający po dniu śmierci lub porzucenia dziecka, do wyczerpania pełnego wymiaru tego zasiłku. Jeżeli matka dziecka nie podlega ubezpieczeniu chorobowemu okres ten jest liczony od dnia urodzenia dziecka. W przypadku porzucenia dziecka przez ubezpieczoną matkę dziecka, prawo do zasiłku macierzyńskiego przysługuje nie wcześniej niż po wykorzystaniu przez matkę zasiłku macierzyńskiego za okres 8 tygodni po porodzie.

123. Ubezpieczona, która przebywa w szpitalu albo innej placówce leczniczej ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, może przerwać pobieranie zasiłku macierzyńskiego po wykorzystaniu tego zasiłku w wymiarze co najmniej

8 tygodni po porodzie, o ile o zasiłek macierzyński wystąpi ubezpieczony ojciec dziecka lub inny ubezpieczony członek najbliższej rodziny.

124. Ubezpieczonemu ojcu dziecka lub innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny przysługuje w przypadku, o którym mowa w pkt. 123, prawo do części zasiłku macierzyńskiego odpowiadającej okresowi pobytu ubezpieczonej w szpitalu albo w innej placówce leczniczej. Łączny wymiar zasiłku macierzyńskiego wykorzystanego przez ubezpieczoną matkę dziecka i ubezpieczonego ojca dziecka lub innego ubezpieczonego członka najbliższej rodziny nie może jednak przekraczać wymiaru określonego przepisami Kodeksu pracy. Ubezpieczona, po przedłożeniu zaświadczenia lekarskiego za okres pobytu w szpitalu albo w innej placówce leczniczej, ma prawo do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy z powodu choroby, o którym mowa w art. 92 Kodeksu pracy oraz do zasiłku chorobowego.

Przykład:

Pracownica urodziła dziecko 2 stycznia i od tego dnia przebywała na urlopie macierzyńskim oraz pobierała zasiłek macierzyński. Od 15 stycznia przebywała w szpitalu. Po wykorzystaniu 56 dni po porodzie, wystąpiła do pracodawcy o przerwanie urlopu macierzyńskiego od 27 lutego. Matka dziecka przebywała w szpitalu do 16 kwietnia. O zasiłek macierzyński za okres od 27 lutego wystąpił pracownik ojciec dziecka. Za okres od 27 lutego do 16 kwietnia (50 dni) zasiłek macierzyński otrzymał pracownik. Od 17 kwietnia z urlopu macierzyńskiego ponownie korzysta pracownica matka dziecka. Zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego przysługuje jej od 17 kwietnia do 20 maja (34 dni), tj. do wykorzystania łącznie 140 dni (56 dni + 50 dni + 34 dni).

125. W przypadkach określonych w pkt. 119 – 124, ubezpieczonemu ojcu dziecka przysługuje prawo do zasiłku macierzyńskiego za część okresu odpowiadającego okresowi urlopu macierzyńskiego, także w przypadku gdy matka dziecka nie jest objęta ubezpieczeniem chorobowym lecz korzysta z urlopu macierzyńskiego na podstawie odrębnych przepisów (jako funkcjonariusz). W przypadkach określonych w pkt. 119, 120 i 123 ubezpieczona matka dziecka może przerwać pobieranie zasiłku macierzyńskiego, jeżeli ojciec dziecka korzysta z prawa do urlopu macierzyńskiego na podstawie odrębnych przepisów. **W przypadkach określonych w pkt. 120-124, prawo do zasiłku macierzyńskiego przysługuje także innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny**.

126. W przypadku podjęcia przez matkę nieobjętą ubezpieczeniem chorobowym zatrudnienia w wymiarze nie niższym niż 1/2 etatu, prawo do zasiłku macierzyńskiego przysługuje ubezpieczonemu ojcu dziecka przez okres zatrudnienia matki dziecka, jednak nie dłużej niż do wyczerpania pełnego wymiaru tego zasiłku, liczonego od dnia urodzenia dziecka.

127. W razie urodzenia dziecka martwego lub zgonu dziecka przed upływem 8 tygodni życia, zasiłek macierzyński przysługuje w wymiarze 8 tygodni (56 dni) po porodzie, nie krócej jednak niż przez 7 dni od dnia zgonu dziecka. Ubezpieczonej, która urodziła więcej niż jedno dziecko przy jednym porodzie, a jedno z dzieci było martwo urodzone lub nastąpił jego zgon w okresie pierwszych 8 tygodni życia, zasiłek macierzyński przysługuje przez okres odpowiedni do liczby dzieci pozostałych przy życiu.

Przykład:

Pracownica 2 marca urodziła bliźnięta. Ma z tego tytułu prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego przez 31 tygodni (217 dni), tj. od 2 marca do 4 października. 1 kwietnia jedno z dzieci zmarło. W związku z tym, przysługujący pracownicy okres wypłaty zasiłku macierzyńskiego za czas urlopu macierzyńskiego ulega skróceniu do okresu

przewidzianego w razie urodzenia jednego dziecka, a więc do 20 tygodni (140 dni). Zasiłek macierzyński przysługuje pracownicy od 2 marca do 19 lipca.

128. W razie zgonu dziecka po upływie 8 tygodni życia, ubezpieczona zachowuje prawo do zasiłku macierzyńskiego przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka. Jeżeli ubezpieczona urodziła więcej niż jedno dziecko przy jednym porodzie i nastąpił zgon dziecka (dzieci) po upływie 8 tygodni życia, zasiłek macierzyński przysługuje przez okres odpowiedni do liczby dzieci pozostałych przy życiu, nie krócej jednak niż przez 7 dni od dnia zgonu dziecka (dzieci).

Przykład 1:

Pracownica 1 marca urodziła jedno dziecko. Ma z tego tytułu prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego przez 20 tygodni (140 dni), tj. od 1 marca do 18 lipca. 16 lipca dziecko zmarło. W związku z tym, pracownicy przysługuje zasiłek macierzyński za okres 7 dni po zgonie dziecka, a więc do 23 lipca.

Przykład 2:

Pracownica 2 marca urodziła trojaczki. Ma z tego tytułu prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego przez 33 tygodnie (231 dni), tj. od 2 marca do 18 października. 1 października jedno z dzieci zmarło. Przysługujący pracownicy okres wypłaty zasiłku macierzyńskiego za czas urlopu macierzyńskiego ulega skróceniu do okresu przewidzianego w razie urodzenia bliźniąt, a więc do 31 tygodni (217 dni), jednak okres ten nie może być krótszy niż 7 dni od dnia zgonu dziecka. Zasiłek macierzyński przysługuje zatem pracownicy przez okres od 2 marca do 8 października.

129. W razie urodzenia dziecka wymagającego opieki szpitalnej ubezpieczona, która pobrała zasiłek macierzyński za okres 8 tygodni po porodzie, może przerwać pobieranie zasiłku, a pozostały okres zasiłku macierzyńskiego wykorzystać w terminie późniejszym, od dnia następnego po wypisaniu dziecka ze szpitala. W przypadku, gdy ubezpieczonej, która przerwała pobieranie zasiłku macierzyńskiego zostanie wystawione zaświadczenie lekarskie o konieczności sprawowania opieki nad chorym dzieckiem przebywającym w szpitalu, za ten okres przysługuje jej, na ogólnych zasadach, prawo do zasiłku opiekuńczego.

130. Ubezpieczonej, która porzuciła dziecko, zasiłek macierzyński przysługuje do dnia porzucenia dziecka, nie krócej jednak niż przez okres 8 tygodni po porodzie.

131. Od 22 lutego 2016 r. zasiłek macierzyński nie przysługuje także po dniu umieszczenia dziecka na podstawie orzeczenia sądu w pieczy zastępczej, zakładzie opiekuńczo – leczniczym, zakładzie pielęgnacyjno – opiekuńczym albo zakładzie rehabilitacji leczniczej. Zasiłek macierzyński przysługuje nie krócej jednak niż przez okres 8 tygodni po porodzie.

132. W przypadku przyjęcia dziecka (dzieci) w wieku do ukończenia 7 roku życia lub dziecka (dzieci), wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do ukończenia przez nie 10 roku życia, na wychowanie i wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka (dzieci) albo w przypadku przyjęcia na wychowanie dziecka (dzieci) w ramach rodziny zastępczej, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, zwanych dalej „przyjęciem dziecka na wychowanie", zasiłek macierzyński przysługuje przez okres ustalony w art. 183 Kodeksu pracy jako okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, tj. przez okres:

1) 20 tygodni (140 dni) – w przypadku przyjęcia jednego dziecka na wychowanie;
2) 31 tygodni (217 dni) – w przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga dzieci na wychowanie;

3) 33 tygodni (231 dni) – w przypadku jednoczesnego przyjęcia trojga dzieci na wychowanie;

4) 35 tygodni (245 dni) – w przypadku jednoczesnego przyjęcia czworga dzieci na wychowanie;

5) 37 tygodni (259 dni) – w przypadku jednoczesnego przyjęcia pięciorga i więcej dzieci na wychowanie

- nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia, z uwzględnieniem pkt. 133 – 136.

Zgodnie z art. 112 Kodeksu cywilnego, przy obliczaniu wieku osoby fizycznej, termin upływa z początkiem ostatniego dnia okresu. Zatem w przypadku przyjęcia dziecka na wychowanie, zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przysługuje nie dłużej niż do dnia poprzedzającego siódme lub odpowiednio dziesiąte urodziny dziecka.

Przykład:

Pracownica 13 lutego przyjęła na wychowanie dziecko w ramach rodziny zastępczej. Siódme urodziny dziecka przypadają w dniu 16 maja tego roku. Zasiłek macierzyński przez okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przysługuje nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, tj. od 13 lutego do 15 maja.

133. W liczbie dzieci przyjętych jednocześnie na wychowanie, od której zależy okres wypłaty zasiłku macierzyńskiego, uwzględnia się dzieci w wieku do ukończenia 7 lub odpowiednio 10 roku życia.

Przykład 1:

Ubezpieczona przyjęła na wychowanie dwoje dzieci w wieku 3 i 5 lat oraz wystąpiła z wnioskiem do sądu o przysposobienie dzieci. Ubezpieczona ma prawo do zasiłku macierzyńskiego przez urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze 31 tygodni (217 dni).

Przykład 2:

Pracownica przyjęła na wychowanie dwoje dzieci w wieku 2 i 11 lat oraz wystąpiła do sądu z wnioskiem o ich przysposobienie. Pracownica ma prawo do zasiłku macierzyńskiego przez okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze 20 tygodni (140 dni), tj. w wymiarze obowiązującym z tytułu przyjęcia na wychowanie jednego dziecka, gdyż tylko jedno dziecko jest w wieku uprawniającym do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

134. W przypadku gdy w okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego z tytułu przyjęcia dzieci na wychowanie, jedno z dzieci kończy 7 lub odpowiednio 10 rok życia, od tej daty okres wypłaty zasiłku macierzyńskiego ulega zmianie. Zasiłek przysługuje w wymiarze odpowiednim do liczby dzieci spełniających warunek wieku.

Przykład:

Pracownica 2 października 2015 r. przyjęła na wychowanie w ramach rodziny zastępczej dwoje dzieci. Starsze dziecko urodziło się 3 stycznia 2009 r., a młodsze 14 kwietnia 2011 r. Z tytułu przyjęcia na wychowanie dwojga dzieci pracownica miałaby prawo do zasiłku macierzyńskiego przez okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze 31 tygodni (217 dni), tj. za okres od 2 października 2015 r. do 5 maja 2016 r. W związku z tym, że w tym okresie jedno z dzieci skończyło 7 lat (nie podjęto wobec dziecka decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego),

po ukończeniu przez nie tego wieku pracownica ma prawo do zasiłku przez okres przewidziany z tytułu przyjęcia na wychowanie jednego dziecka. Zatem zasiłek macierzyński przysługuje pracownicy przez okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze 20 tygodni (140 dni), tj. od 2 października 2015 r. do 18 lutego 2016 r.

135. Jeżeli w przypadku, o którym mowa w pkt. 134, ustalony ponownie okres wypłaty zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego będzie krótszy od okresu dotychczas wykorzystanego, zasiłek macierzyński nie przysługuje po dniu osiągnięcia przez dziecko 7 lub odpowiednio 10 roku życia.

Przykład:

Pracownica 31 października 2015 r. przyjęła na wychowanie dwoje dzieci i wystąpiła do sądu z wnioskiem o ich przysposobienie. Starsze dziecko urodziło się 19 kwietnia 2009 r., a młodsze 10 maja 2011 r. Z tytułu przyjęcia na wychowanie dwojga dzieci pracownica miałaby prawo do zasiłku macierzyńskiego przez okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze 31 tygodni (217 dni), tj. od 31 października 2015 r. do 3 czerwca 2016 r. W związku z tym, że w tym okresie jedno z dzieci kończy 7 rok życia (nie podjęto wobec dziecka decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego), po ukończeniu przez nie tego wieku pracownica ma prawo do zasiłku przez okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przewidziany z tytułu przyjęcia na wychowanie jednego dziecka. Ponieważ przed ukończeniem przez dziecko 7 roku życia pracownica pobierała zasiłek macierzyński przez okres dłuższy niż wynikający z tytułu przyjęcia na wychowanie jednego dziecka, zasiłek macierzyński przysługuje pracownicy do dnia poprzedzającego ukończenie przez dziecko 7 roku życia. Pracownica ma więc prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego od 31 października 2015 r. do 18 kwietnia 2016 r. (171 dni).

136. W razie przyjęcia na wychowanie dziecka w wieku do ukończenia 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do ukończenia przez nie 10 roku życia, zasiłek macierzyński za okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przysługuje nie krócej niż przez 9 tygodni (63 dni).

Przykład:

Ubezpieczona przyjęła na wychowanie dziecko w wieku 6 lat i 11 miesięcy oraz wystąpiła do sądu z wnioskiem o przysposobienie tego dziecka. Zasiłek macierzyński przysługuje jej przez okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze 9 tygodni, mimo że w tym czasie dziecko kończy 7 rok życia.

137. W zakresie przyznawania i wypłaty zasiłku macierzyńskiego z tytułu przyjęcia dziecka na wychowanie stosuje się odpowiednio pkt. 119 – 126, 128 i 129.

Zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego

138. Ubezpieczona, która urodziła dziecko lub ubezpieczony ojciec dziecka ma prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres ustalony w Kodeksie pracy jako okres urlopu rodzicielskiego w wymiarze do:

1) 32 tygodni (224 dni) – w przypadku urodzenia jednego dziecka;
2) 34 tygodni (238 dni) – w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

139. Ubezpieczona lub ubezpieczony, którzy przyjęli dziecko na wychowanie, mają prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres ustalony w Kodeksie pracy jako okres urlopu rodzicielskiego w wymiarze do:

1) 32 tygodni (224 dni) – w przypadku przyjęcia na wychowanie jednego dziecka;
2) 34 tygodni (238 dni) – w przypadku równoczesnego przyjęcia na wychowanie więcej niż jednego dziecka;
3) 29 tygodni (203 dni) – w przypadku przyjęcia dziecka na wychowanie, gdy pracownik ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w minimalnym wymiarze wynoszącym 9 tygodni.

Zasiłek macierzyński za okres ustalony w Kodeksie pracy jako okres urlopu rodzicielskiego nie ulega skróceniu w związku z ukończeniem przez dziecko 7 lub odpowiednio 10 rok życia w trakcie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego.

Przykład:

Pracownica 11 maja przyjęła na wychowanie dziecko w ramach rodziny zastępczej. Siódme urodziny dziecka przypadają 1 czerwca tego roku. Zasiłek macierzyński za okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przysługuje pracownicy przez 9 tygodni, tj. od 11 maja do 12 lipca (63 dni). Pracownica wystąpiła do pracodawcy o udzielenie urlopu rodzicielskiego w wymiarze 29 tygodni. Zasiłek macierzyński przysługuje pracownicy przez okres urlopu rodzicielskiego od 13 lipca do 31 stycznia następnego roku (203 dni).

140. Zasiłek macierzyński przez okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego przysługuje także osobom pobierającym zasiłek macierzyński za okres po ustaniu ubezpieczenia oraz osobom pobierającym zasiłek macierzyński w czasie urlopu wychowawczego.

141. Z zasiłku macierzyńskiego za okres ustalony jako okres urlopu rodzicielskiego może korzystać ubezpieczona matka dziecka lub ubezpieczony ojciec wychowujący dziecko, także jednocześnie, jednakże łącznie mogą wykorzystać zasiłek macierzyński za okres nie dłuższy niż pełny wymiar przysługującego urlopu rodzicielskiego, tj. 32, 34 lub 29 tygodni.

142. Zasiłek macierzyński za okres ustalony w Kodeksie pracy jako okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wymiarze wielokrotności tygodnia, od następnego dnia po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres ustalony jako okres urlopu macierzyńskiego albo odpowiednio urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego. Zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego jest ubezpieczonemu przyznawany jednorazowo albo nie więcej niż w czterech częściach, będących wielokrotnością tygodnia, z których każda nie może być krótsza niż 8 tygodni, z wyjątkiem:

1) pierwszej części, która w przypadku urodzenia jednego dziecka nie może być krótsza niż 6 tygodni, a w przypadku przyjęcia przez pracownika dziecka na wychowanie nie może być krótsza niż 3 tygodnie;
2) ostatniej części zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego.

Przykład:

Pracownica, która urodziła dziecko 1 marca korzystała z urlopu macierzyńskiego od 1 marca do 18 lipca. 26 czerwca wystąpiła o udzielenie jej urlopu rodzicielskiego na okres 8 tygodni od 19 lipca do 12 września. Do wniosku dołączyła pisemne oświadczenie, że ojciec dziecka będzie korzystał z urlopu rodzicielskiego przez 9 tygodni, tj. od 19 lipca do 19 września. Ponownie pracownica wystąpiła o udzielenie urlopu rodzicielskiego składając wniosek o urlop rodzicielski w wymiarze 6 tygodni. Ponieważ pozostała do wykorzystania część urlopu rodzicielskiego nie

jest krótsza niż 8 tygodni (wynosi 15 tygodni), pracownica ma prawo do urlopu rodzicielskiego i zasiłku macierzyńskiego nie za okres 6 tygodni lecz za okres 8 tygodni, tj. od 13 września do 7 listopada i na taki okres uzyskała urlop rodzicielski.

143. Pracownik w każdym czasie może zrezygnować z korzystania z urlopu rodzicielskiego za zgodą pracodawcy; za okres po rezygnacji z urlopu zasiłek macierzyński nie przysługuje. W takim przypadku nie stosuje się zasady, zgodnie z którą urlop rodzicielski udzielany jest w tygodniach, jak również zasady dotyczącej minimalnego wymiaru części urlopu rodzicielskiego.

144. Do zasiłku macierzyńskiego przysługującego przez okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego mają odpowiednie zastosowanie zasady przedstawione w pkt. 120 – 126, 128 – 131 i 133. W okolicznościach, o których mowa w tych punktach, ubezpieczonemu drugiemu z rodziców dziecka lub innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny, zasiłek macierzyński przysługuje nawet, jeśli pozostały do wykorzystania okres jest krótszy niż wymiar określony w pkt. 142, nie jest wielokrotnością tygodnia, bądź ubezpieczona matka lub ojciec dziecka wykorzystywali czwartą część okresu wypłaty zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego. Okres wypłaty zasiłku macierzyńskiego po przerwie przypadającej na pobyt dziecka w szpitalu nie jest traktowany jako odrębna część zasiłku.

145. Zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego w wymiarze do 16 tygodni, może zostać wykorzystany w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres poprzedniej części tego urlopu. W takim przypadku zasiłek macierzyński przysługuje maksymalnie do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia. **Zasada ta nie ma zastosowania, jeżeli w ciągu 21 dni po porodzie albo odpowiednio po przyjęciu dziecka/dzieci na wychowanie złożony został wniosek o zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, tj. 32, 34 lub 29 tygodni**.

146. Warunkiem skorzystania z zasiłku macierzyńskiego po przerwie jest wykorzystanie przynajmniej jednej części zasiłku macierzyńskiego za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego przypadającej bezpośrednio po zasiłku macierzyńskim za okres urlopu macierzyńskiego albo urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego. Zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego może być wykorzystany w tym trybie maksymalnie w dwóch częściach, których wymiar określa się na takich samych zasadach jak wymiar pozostałych części urlopu rodzicielskiego (pkt 142).

Przykład:

Pracownica od 2 listopada 2015 r. do 20 marca 2016 r. korzysta z urlopu macierzyńskiego i zasiłku macierzyńskiego za okres tego urlopu. Od 21 marca do 10 lipca 2016 r. przebywa na urlopie rodzicielskim w wymiarze 16 tygodni. 11 lipca 2016 r. wraca do pracy. Pozostałą część urlopu rodzicielskiego pracownica zamierza wykorzystać w terminie późniejszym. Dziecko ukończy 6 rok życia 2 listopada 2021 r. Gdyby pracownica wystąpiła o udzielenie urlopu rodzicielskiego za pozostały należny jej okres, np. od 2 października 2021 r, urlop rodzicielski mógłby zostać jej udzielony nie dłużej niż do 31 grudnia 2021 r., tj. nie dłużej niż do ostatniego dnia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.

147. Warunkiem przyznania ubezpieczonemu będącemu pracownikiem prawa do zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego jest wystąpienie do pracodawcy z pisemnym wnioskiem o udzielenie takiego urlopu w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu. W przypadku gdy pracodawca udzieli urlopu

rodzicielskiego mimo niezachowania terminu na złożenie wniosku o ten urlop, zasiłek macierzyński przysługuje za okres udzielonego urlopu.

148. Wniosek w sprawie wypłaty zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego ubezpieczony niebędący pracownikiem, osoba pobierająca zasiłek macierzyński za okres po ustaniu ubezpieczenia albo w czasie urlopu wychowawczego powinni złożyć nie później niż przed rozpoczęciem korzystania z zasiłku macierzyńskiego za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego. Wniosek złożony po tym terminie nie stanowi podstawy do wypłaty zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego, chyba że niezłożenie wniosku w terminie wynikało z przyczyn niezależnych od osoby pobierającej zasiłek. Jeżeli ostatni dzień terminu na złożenie wniosku przypada na sobotę lub na dzień ustawowo wolny od pracy, wniosek złożony w pierwszym dniu roboczym po tym terminie uznaje się za złożony w terminie.

149. Ubezpieczony będący pracownikiem, pobierający zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego, może łączyć korzystanie z tego urlopu z wykonywaniem pracy u pracodawcy, który udzielił urlopu, w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. Podjęcie pracy w czasie urlopu rodzicielskiego następuje na pisemny wniosek pracownika, złożony w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy. We wniosku pracownik wskazuje wymiar czasu pracy oraz okres, przez który zamierza łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy. W takim przypadku ma zastosowanie zasada obniżenia zasiłku macierzyńskiego przedstawiona w pkt. 191.

150. W razie łączenia korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy, który udzielił tego urlopu, w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy, wymiar urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, jednak na okres nie dłuższy niż do:

1) 64 tygodni - w przypadku urodzenia jednego dziecka lub przyjęcia jednego dziecka na wychowanie;
2) 68 tygodni - w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie lub równoczesnego przyjęcia na wychowanie więcej niż jednego dziecka.

151. W przypadku gdy pracownik nie zamierza łączyć korzystania z części urlopu rodzicielskiego powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłużenia, z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, okres o który urlop rodzicielski ulega wydłużeniu, stanowi iloczyn liczby tygodni, przez jaką pracownik łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu i wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu rodzicielskiego.

Przykład:

Pracownica, zatrudniona na 1/2 etatu, w terminie 21 dni po porodzie wystąpiła z wnioskiem o udzielenie jej urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze (32 tygodni). Przez cały okres urlopu rodzicielskiego łączy ona wykonywanie pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze 1/4 etatu. Pracownica w trakcie wydłużonego urlopu nie będzie wykonywała pracy u pracodawcy, który udzielił tego urlopu. Udzielony pracownicy urlop rodzicielski ulega wydłużeniu o 8 tygodni (32 tygodnie x 1/4). Przez 32 tygodnie pracownicy przysługuje zasiłek macierzyński w kwocie zmniejszonej o połowę (1/4 : 1/2 = 1/2), natomiast przez okres 8 tygodni, o które ulega wydłużeniu urlop rodzicielski, pracownicy przysługuje

zasiłek w pełnej miesięcznej kwocie, gdyż podczas wydłużonego urlopu rodzicielskiego nie wykonuje ona pracy.

152. W przypadku gdy część urlopu rodzicielskiego powstała w wyniku wydłużenia wymiaru tego urlopu nie odpowiada wielokrotności tygodnia, jest ona udzielana w dniach. Przy udzielaniu urlopu niepełny dzień pomija się.

Przykład:

Pracownica łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy w wymiarze 1/3 etatu, przez okres 2 tygodni urlopu rodzicielskiego. Urlop rodzicielski ulega wydłużeniu o 4 dni (14 dni x 1/3 = 4,6 dni).

153. Okres urlopu rodzicielskiego, o który urlop ten zostanie proporcjonalnie wydłużony, wydłuża tę część urlopu rodzicielskiego, podczas której pracownik łączył korzystanie z urlopu z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy u pracodawcy udzielającego urlopu i nie stanowi jego odrębnej części.

Przykład:

Pracownica 21 marca 2016 r. urodziła dziecko i wystąpiła o udzielenie urlopu macierzyńskiego od 21 marca do 7 sierpnia 2016 r. oraz urlopu rodzicielskiego na okres 6 tygodni od 8 sierpnia do 18 września 2016 r. Przez cały okres udzielonego urlopu rodzicielskiego wykonuje pracę w wymiarze 1/2 etatu u pracodawcy udzielającego tego urlopu. Na 21 dni przed zakończeniem pierwszej części urlopu rodzicielskiego pracownica wystąpiła o drugą część urlopu rodzicielskiego w wymiarze 8 tygodni. W związku z wykonywaniem pracy w czasie pierwszej części urlopu rodzicielskiego, ta część urlopu ulega wydłużeniu. Ponieważ pracownica nie zamierza wykonywać pracy w czasie wydłużonej części urlopu rodzicielskiego, okres, o który pierwsza część urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu wynosi 3 tygodnie (6 tygodni x 1/2). Zatem pierwsza część urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu do 9 października 2016 r.

Kolejnej części urlopu rodzicielskiego pracodawca udzielił pracownicy od 10 października do 4 grudnia 2016 r. (8 tygodni). Przez okres 3 tygodni (21 dni) pracownica łączyła korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, w wymiarze 1/2 etatu. W związku z wykonywaniem pracy w czasie drugiej części urlopu rodzicielskiego ta część urlopu ulega wydłużeniu. Ponieważ pracownica nie zamierza wykonywać pracy w czasie wydłużonej części urlopu rodzicielskiego, okres, o który druga część urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu wynosi 10 dni (21 dni x 1/2 = 10,5 dni), tj. do 14 grudnia 2016 r. Przy obliczeniu okresu wydłużenia urlopu rodzicielskiego niepełny dzień zostaje pominięty.

154. W przypadku gdy pracownik zamierza łączyć korzystanie z części urlopu rodzicielskiego powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłużenia tego urlopu, z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, wymiar tej części urlopu oblicza się dzieląc długość części urlopu powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłużenia, obliczonej zgodnie z zasadami przedstawionymi w pkt. 151 i 152, przez różnicę liczby 1 i wymiaru czasu pracy, w jakim pracownik zamierza łączyć korzystanie z tej części urlopu z wykonywaniem pracy. W przypadku gdy część urlopu rodzicielskiego powstała w wyniku wydłużenia wymiaru tego urlopu nie odpowiada wielokrotności tygodnia, jest ona udzielana w dniach. Przy udzielaniu urlopu niepełny dzień pomija się.

Przykład 1:

Pracownica 2 marca 2016 r. urodziła dziecko i wystąpiła o udzielenie urlopu macierzyńskiego od 2 marca do 19 lipca 2016 r. oraz urlopu rodzicielskiego na okres 6 tygodni od 20 lipca do 30 sierpnia 2016 r. Pracownica przez cały okres udzielonego urlopu rodzicielskiego łączy

korzystanie z urlopu z wykonywaniem pracy w wymiarze 1/2 etatu. W związku z tym, ta część urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu. Pracownica w okresie wydłużonego urlopu rodzicielskiego nadal zamierza wykonywać pracę w wymiarze 1/2 etatu. Pierwsza część urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu o 6 tygodni [6 tygodni x 1/2 = 3 tygodnie; 3 tygodnie : (1 – 1/2) = 6 tygodni]. Zatem pierwsza część urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu do 11 października 2016 r.

Kolejnej części urlopu rodzicielskiego pracodawca udziela pracownicy od 12 października do 6 grudnia 2016 r. (8 tygodni). Pracownica przez okres 3 tygodni (21 dni) urlopu rodzicielskiego łączy korzystanie z urlopu z wykonywaniem pracy u pracodawcy w wymiarze 1/2 etatu. W okresie wydłużonej części urlopu pracownica nie będzie wykonywać pracy u swojego pracodawcy. W związku z tym, druga część urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu o 10 dni, tj. do 16 grudnia 2016 r. [(21 dni x 1/2 = 10,5 dni]. Przy obliczeniu okresu wydłużenia urlopu rodzicielskiego niepełny dzień zostaje pominięty.

Przykład 2:

Pracownik, któremu udzielono urlopu rodzicielskiego w wymiarze 16 tygodni (112 dni), tj. od 4 lipca 2016 r. do 23 października 2016 r., wykonywał przez cały okres urlopu rodzicielskiego pracę u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze 1/3 etatu. Pracownik zamierza łączyć korzystanie z wydłużonej części urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy w wymiarze 1/3 etatu. Urlop rodzicielski ulega zatem wydłużeniu o 55 dni, tj. na okres od 24 października do 18 grudnia 2016 r. [112 dni x 1/3 = 37 dni; 37 dni : (1 - 1/3) = 55 dni].

155. Zasady określone w pkt. 149 – 154 nie mają zastosowania do osób ubezpieczonych niebędących pracownikami, pobierających zasiłek macierzyński przez okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego (np. do osób wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia, osób prowadzących działalność pozarolniczą).

Zasady rezygnacji z zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego oraz dzielenia się okresem pobierania zasiłku macierzyńskiego przez rodziców dziecka

156. Zgodnie z art. 179^1 Kodeksu pracy, pracownica nie później niż w ciągu 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o udzielenie jej bezpośrednio po urlopie macierzyńskim urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze. Termin 21 dni jest liczony od następnego dnia po porodzie. Jeżeli ostatni dzień terminu przypada na sobotę lub na dzień ustawowo wolny od pracy, termin upływa w pierwszym dniu roboczym.

157. Pracownica, która złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu rodzicielskiego w trybie określonym w art. 179^1 Kodeksu pracy, tj. w ciągu 21 dni po porodzie, może zrezygnować z korzystania z tego urlopu w całości lub w części i powrócić do pracy. Pisemny wniosek w sprawie rezygnacji z urlopu rodzicielskiego albo jego części, pracownica składa w terminie nie krótszym niż 21 dni przed przystąpieniem do pracy.

158. Rezygnacja przez pracownicę z części urlopu rodzicielskiego może nastąpić, o ile wykorzystana część urlopu jest wielokrotnością tygodnia i jego wymiar nie jest krótszy od wymiaru określonego w pkt. 142. Za zgodą pracodawcy, pracownik może w każdym czasie zrezygnować z urlopu rodzicielskiego i powrócić do pracy. W takim przypadku wykorzystana część urlopu nie musi być wielokrotnością tygodnia, a jego wymiar może być krótszy niż określony w pkt. 142.

159. W przypadku rezygnacji z urlopu rodzicielskiego albo jego części przez pracownicę matkę dziecka, z wnioskiem o niewykorzystaną przez matkę dziecka całość albo część urlopu

rodzicielskiego i o zasiłek macierzyński za okres tego urlopu może wystąpić pracownik ojciec dziecka, składając pisemny wniosek w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu. Rezygnacja z urlopu przez pracownicę nie jest jednak uwarunkowana korzystaniem z urlopu rodzicielskiego przez pracownika ojca dziecka. Jeżeli z niewykorzystanego przez matkę okresu urlopu rodzicielskiego korzysta pracownik ojciec dziecka, on również może zrezygnować z korzystania z części tego urlopu, a z niewykorzystanej części tego urlopu może skorzystać pracownica matka dziecka.

160. W przypadku, gdy oboje rodzice dzielą między siebie korzystanie z urlopu rodzicielskiego, urlop ten jest udzielany na ogólnych zasadach dotyczących liczby i długości części urlopu.

161. Pracownica lub pracownik, którzy przyjęli dziecko na wychowanie mogą, na podstawie art. 182^4 Kodeksu pracy, złożyć pisemny wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze w ciągu 21 dni od daty przyjęcia dziecka na wychowanie i wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka albo od daty przyjęcia dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza (tj. od pierwszego dnia wnioskowanego okresu urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego). Zasady przedstawione w pkt. 157 – 160 stosuje się odpowiednio.

162. Zasady przedstawione w pkt. 156 – 161 mają odpowiednio zastosowanie do osób ubezpieczonych niebędących pracownikami, które wystąpią z wnioskiem o zaprzestanie wypłaty zasiłku macierzyńskiego.

163. Osoba ubezpieczona niebędąca pracownikiem, pisemny wniosek w sprawie rezygnacji z wypłaty zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, składa nie później niż przed przystąpieniem do pracy, natomiast ojciec dziecka wniosek w sprawie wypłaty zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego lub jego części, z którego zrezygnowała ubezpieczona matka dziecka, powinien złożyć nie później niż przed rozpoczęciem korzystania z zasiłku macierzyńskiego za ten okres.

164. Do osób pobierających zasiłek macierzyński za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia albo w czasie urlopu wychowawczego mają odpowiednio zastosowanie zasady przedstawione w pkt. 156 i 161.

165. Zasady przedstawione w pkt. 157 – 163 stosuje się odpowiednio w przypadku rezygnacji na podstawie art. 179^1 § 3 i art. 182^4 § 2 Kodeksu pracy z pobierania zasiłku macierzyńskiego przez ubezpieczonego ojca dziecka za część okresu ustalonego przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego.

Urodzenie lub przyjęcie na wychowanie kolejnego dziecka w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego

166. W razie urodzenia kolejnego dziecka w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego, ubezpieczonej matce dziecka przysługuje zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego z tytułu urodzenia kolejnego dziecka, nie później niż od dnia porodu. W takim przypadku okres zasiłku macierzyńskiego na pierwsze dziecko może być wykorzystany przez:

1) ubezpieczonego ojca dziecka w terminie przypadającym bezpośrednio po okresie zasiłku macierzyńskiego wykorzystanego przez ubezpieczoną matkę dziecka, jeżeli

okres, o który występuje ubezpieczony nie jest krótszy od wymiaru określonego w pkt. 142 i jest wielokrotnością tygodnia;

2) ubezpieczoną matkę dziecka albo ubezpieczonego ojca dziecka w terminie późniejszym, nieprzydającym po poprzednim okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego za część urlopu rodzicielskiego, na zasadach określonych w pkt. 145 i 146.

167. Jeżeli zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego jest wypłacany ubezpieczonemu ojcu dziecka, to urodzenie przez matkę kolejnego dziecka nie ma wpływu na prawo do zasiłku macierzyńskiego przysługującego ojcu dziecka.

Przykład 1:

Pracownica urodziła dziecko 2 lipca. 2016 r. Wystąpiła o udzielenie jej bezpośrednio po urlopie macierzyńskim urlopu rodzicielskiego w wymiarze 32 tygodni. Pracownica ma prawo do:

- *urlopu macierzyńskiego od 2 lipca do 18 listopada 2016 r.*
- *urlopu rodzicielskiego od 19 listopada 2016 r. do 30 czerwca 2017 r.*

3 kwietnia 2017 r. pracownica urodziła kolejne dziecko. Od tego dnia przysługuje jej zasiłek macierzyński z tytułu urodzenia kolejnego dziecka w wymiarze 20 tygodni – od 3 kwietnia do 20 sierpnia 2017 r. Ojcu dziecka na jego wniosek pracodawca udzielił urlopu rodzicielskiego na dziecko urodzone 2 lipca 2016 r. na okres od 3 kwietnia do 25 czerwca 2017 r. (12 tygodni) i za ten okres ma prawo do zasiłku macierzyńskiego.

Przykład 2:

Pracownica urodziła dziecko 1 lipca 2016 r. Z tego tytułu korzysta z urlopu macierzyńskiego w wymiarze 20 tygodni do 17 listopada 2016 r. Następnie korzysta z urlopu rodzicielskiego w wymiarze 24 tygodni od 18 listopada 2016 r. do 4 maja 2017 r., a ojciec dziecka w wymiarze 8 tygodni od 5 maja do 29 czerwca 2017 r. 15 maja 2017 r. pracownica urodziła kolejne dziecko. Od tego dnia przysługuje jej zasiłek macierzyński z tytułu urodzenia kolejnego dziecka w wymiarze 20 tygodni – od 15 maja do 1 października 2017 r. Ojciec dziecka nadal korzysta z urlopu rodzicielskiego udzielonego na okres od 5 maja do 29 czerwca 2017 r. na dziecko urodzone 1 lipca 2016 r. i ma z tego tytułu prawo do zasiłku macierzyńskiego.

168. Zasady przedstawione w pkt. 166 i 167 mają także zastosowanie w razie przyjęcia kolejnego dziecka na wychowanie w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego.

Prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego w przypadku ustania ubezpieczenia

169. Ustanie zatrudnienia w okresie, przez który może przysługiwać pracownicy lub pracownikowi urlop rodzicielski i zasiłek macierzyński za jego okres nie pozbawia ich możliwości wystąpienia w czasie zatrudnienia z wnioskiem o udzielenie tego urlopu i wypłatę zasiłku macierzyńskiego.

170. W przypadku, o którym mowa w pkt. 169, wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego powinien być złożony zgodnie z wymaganiami określonymi w przepisach Kodeksu pracy, tj. wniosek o urlop rodzicielski powinien określać okres urlopu w wymiarze wielokrotności tygodnia oraz nie może to być krótszy niż wymiar określony w pkt. 142. Dotyczy to także sytuacji, gdy w trakcie trwania tego urlopu umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu. Jeżeli

wnioskowany okres urlopu, także w pełnym wymiarze, wykracza poza ostatni dzień zatrudnienia, to pracodawca urlopu rodzicielskiego udziela wyłącznie do dnia zakończenia stosunku pracy. W takim przypadku nie mają zastosowania reguły udzielania tego urlopu przewidujące, że urlop ma obejmować wielokrotność tygodnia, a część urlopu rodzicielskiego ma obejmować wymiar określony w pkt. 142. Za pozostały wnioskowany okres przysługuje zasiłek macierzyński.

Przykład:

Pracownica, z którą umowa o pracę została zawarta na czas określony do 31 marca 2017 r., 29 czerwca 2016 r. urodziła dziecko. Od 29 czerwca do 15 listopada 2016 r. pobierała zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego. 22 lipca 2016 r. wystąpiła z wnioskiem o udzielenie jej urlopu rodzicielskiego w wymiarze 32 tygodni i wypłatę za ten okres zasiłku macierzyńskiego. Urlop rodzicielski przysługuje jej tylko do ostatniego dnia zatrudnienia, tj. od 16 listopada 2016 r. do 31 marca 2017 r. Za dalszy okres od 1 kwietnia do 27 czerwca 2017 r., zgodnie z jej wnioskiem o udzielenie urlopu złożonym u pracodawcy, ma prawo do zasiłku macierzyńskiego wypłacanego przez ZUS.

171. Zasady przedstawione w pkt. 169 i 170 mają odpowiednio zastosowanie do wypłaty zasiłku macierzyńskiego ubezpieczonym niebędącym pracownikami w razie ustania ubezpieczenia.

Zasiłek macierzyński z tytułu urodzenia dziecka w czasie urlopu wychowawczego

172. Pracownicy, która urodziła dziecko w trakcie urlopu wychowawczego, zasiłek macierzyński przysługuje za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego. W przypadku gdy zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego wynikający z wniosku pracownicy wykracza poza udzielony urlop wychowawczy, za okres od następnego dnia po zakończeniu urlopu wychowawczego pracownica ma prawo do części urlopu rodzicielskiego w wymiarze różnicy między wymiarem urlopu rodzicielskiego wynikającym z wniosku, a okresem wypłaconego zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego, przypadającym w czasie korzystania z urlopu wychowawczego.

Przykład:

Pracownicy został udzielony urlop wychowawczy z tytułu urodzenia pierwszego dziecka, od 2 stycznia 2014 r. do 30 czerwca 2016 r. 6 stycznia 2016 r. pracownica urodziła drugie dziecko. Pracownica 18 stycznia 2016 r. złożyła wniosek o wypłatę zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze. Zasiłek macierzyński przysługuje pracownicy:

- *od 6 stycznia 2016 r. do 24 maja 2016 r. – za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego,*
- *od 25 maja 2016 r. do 30 czerwca 2016 r. – za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego,*
- *od 1 lipca 2016 r. do 3 stycznia 2017 r. za okres udzielonego urlopu rodzicielskiego.*

Zasiłek macierzyński za okres urlopu ojcowskiego

173. Pracownik ojciec wychowujący dziecko ma prawo do zasiłku macierzyńskiego przez okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż:

1) do ukończenia przez dziecko 24 miesięcy życia – w przypadku, gdy pracownikowi urodziło się dziecko;
2) do upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 10 roku życia – w razie przysposobienia dziecka przez pracownika.

Przykład 1:

Pracownik wystąpił o urlop ojcowski i zasiłek macierzyński od 13 do 26 kwietnia 2016 r., w związku z przysposobieniem dziecka urodzonego 6 stycznia 2011 r. Postanowienie sądu o przysposobieniu dziecka uprawomocniło się 5 stycznia 2015 r. Pracodawca udzielił pracownikowi urlopu ojcowskiego od 13 do 26 kwietnia 2016 r. Za okres urlopu ojcowskiego pracownikowi przysługuje zasiłek macierzyński.

Przykład 2:

Pracownik wystąpił o urlop ojcowski i zasiłek macierzyński od 11 do 24 marca 2016 r., w związku z przysposobieniem dziecka urodzonego 15 marca 2009 r. Postanowienie sądu o przysposobieniu dziecka uprawomocniło się 16 stycznia 2016 r. Wobec dziecka nie podjęto decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego. Zasiłek macierzyński przysługuje pracownikowi nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, tj. od 11 do 14 marca 2016 r.

174. Urlop ojcowski może być wykorzystany jednorazowo albo w nie więcej niż dwóch częściach, z których każda nie może być krótsza niż tydzień. Części urlopu ojcowskiego nie muszą przypadać bezpośrednio po sobie.

175. Urlop ojcowski może zostać przerwany na okres pobytu dziecka w szpitalu. Urlop ojcowski przed i po przerwie przypadającej na pobyt dziecka w szpitalu stanowi tę samą część tego urlopu.

176. Warunkiem przyznania pracownikowi prawa do zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu ojcowskiego jest wystąpienie do pracodawcy z wnioskiem o jego udzielenie w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. W przypadku, gdy pracodawca udzieli urlopu ojcowskiego pomimo niezachowania przez pracownika siedmiodniowego terminu, za okres udzielonego urlopu zasiłek macierzyński przysługuje.

177. Zasiłek macierzyński przez okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu ojcowskiego przysługuje także ubezpieczonym niebędącym pracownikami; zasady określone w pkt. 173 – 175 stosuje się odpowiednio. W celu uzyskania zasiłku macierzyńskiego za okres ustalony w Kodeksie pracy jako okres urlopu ojcowskiego, ubezpieczony występuje z wnioskiem w tej sprawie do płatnika zasiłku. Wniosek powinien być złożony przez ubezpieczonego przed rozpoczęciem korzystania z zasiłku macierzyńskiego za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu ojcowskiego. Wniosek złożony po tym terminie nie stanowi podstawy do wypłaty zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu ojcowskiego, chyba że niezłożenie wniosku w terminie wynikało z przyczyn niezależnych od osoby występującej

o zasiłek. Jeżeli ostatni dzień terminu na złożenie wniosku przypada na sobotę lub na dzień ustawowo wolny od pracy, wniosek złożony w pierwszym dniu roboczym po tym terminie uznaje się za złożony w terminie.

Wysokość zasiłku macierzyńskiego

178. Zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego oraz za okres:

1) pierwszych 6 tygodni urlopu rodzicielskiego – w przypadku urodzenia lub przyjęcia na wychowanie jednego dziecka;
2) pierwszych 8 tygodni urlopu rodzicielskiego – w przypadku urodzenia lub równoczesnego przyjęcia na wychowanie więcej niż jednego dziecka;
3) pierwszych 3 tygodni urlopu rodzicielskiego – w przypadku korzystania z zasiłku macierzyńskiego z tytułu przyjęcia dziecka na wychowanie w minimalnym wymiarze wynoszącym 9 tygodni

- przysługuje w wysokości 100% podstawy wymiaru, natomiast za pozostały okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego po wykorzystaniu 6, 8 lub 3 tygodni – przysługuje w wysokości 60% podstawy wymiaru zasiłku, z uwzględnieniem zasady przedstawionej w pkt. 179 i 190.

179. Ubezpieczonej będącej pracownicą, która zgodnie z art. 179^1 Kodeksu pracy, pisemny wniosek o udzielenie jej bezpośrednio po urlopie macierzyńskim urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, złożyła nie później niż w ciągu 21 dni po porodzie, zasiłek macierzyński przysługuje w wysokości 80% podstawy wymiaru za cały okres udzielonych jej urlopów.

180. Zasada określona w pkt. 179 ma także odpowiednio zastosowanie do ubezpieczonych niebędących pracownikami, do osób pobierających zasiłek macierzyński za okres po ustaniu ubezpieczenia oraz osób pobierających zasiłek macierzyński w czasie urlopu wychowawczego, które wniosek o wypłatę zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze złożyły nie później niż w ciągu 21 dni po porodzie.

181. Ubezpieczonej matce dziecka, która występując z wnioskiem o zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego nie występuje o wypłatę zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, np. gdy rozpocznie korzystanie z zasiłku macierzyńskiego przed porodem, zasiłek macierzyński przysługuje w wysokości 100% podstawy wymiaru. Jednakże po złożeniu wniosku, o wypłatę zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze w ciągu 21 dni po porodzie, dokonuje się rozliczenia różnicy między wypłaconym zasiłkiem w wysokości 100% a należnym w wysokości 80%.

Przykład:

Pracownica wystąpiła o udzielenie urlopu macierzyńskiego od 18 czerwca 2016 r., składając zaświadczenie lekarskie o przewidywanej dacie porodu przypadającej 30 czerwca 2016 r. Pracodawca wypłacił pracownicy 28 czerwca 2016 r. zasiłek macierzyński od 18 do 30 czerwca 2016 r. w wysokości 100% podstawy wymiaru. Pracownica urodziła dziecko w dniu 5 lipca

2016 r. 15 lipca 2016 r., a więc przed upływem 21 dni po porodzie złożyła wniosek o udzielenie jej po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w wymiarze 32 tygodni. Pracownica ma prawo do zasiłku macierzyńskiego od 18 czerwca 2016 r. w wysokości 80% podstawy wymiaru. Różnica zasiłku pomiędzy zasiłkiem w wysokości 100% i 80% za okres od 18 do 30 czerwca 2016 r. ulega rozliczeniu z zasiłku macierzyńskiego należnego pracownicy za okres od 1 do 31 lipca 2016 r.

182. Termin 21 dni na złożenie wniosku o wypłatę zasiłku macierzyńskiego skutkujący ustaleniem zasiłku macierzyńskiego w wysokości 80% podstawy wymiaru dla ubezpieczonego ojca dziecka albo innego ubezpieczonego członka najbliższej rodziny, w przypadku gdy matka dziecka niebędąca osobą ubezpieczoną legitymuje się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji lub orzeczeniem o niepełnosprawności w stopniu znacznym, umrze, porzuci dziecko albo podejmie pracę w wymiarze co najmniej połowy etatu, liczy się od następnego dnia odpowiednio po dniu:

1) śmierci matki dziecka;
2) porzucenia dziecka przez matkę;
3) wydania orzeczenia o niezdolności do samodzielnej egzystencji lub orzeczenia o niepełnosprawności w stopniu znacznym – jeżeli niezdolność do samodzielnej egzystencji lub niepełnosprawność w stopniu znacznym matki dziecka powstała po porodzie;
4) porodu – jeżeli niezdolność do samodzielnej egzystencji lub niepełnosprawność w stopniu znacznym matki dziecka powstała przed porodem;
5) podjęcia pracy przez matkę dziecka.

183. Ubezpieczonej, której zasiłek macierzyński jest wypłacany w wysokości 80% podstawy wymiaru, w razie rezygnacji z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze albo za okres odpowiadający części okresu urlopu rodzicielskiego w wymiarze co najmniej 26 tygodni, wypłaca się jednorazowe wyrównanie pobranego zasiłku macierzyńskiego do wysokości 100% podstawy wymiaru.

184. Jednorazowe wyrównanie zasiłku macierzyńskiego, o którym mowa w pkt. 183 jest wypłacane pod warunkiem niepobrania tego zasiłku przez ubezpieczonego ojca dziecka za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, lub za okres odpowiadający okresowi co najmniej 26 tygodni urlopu rodzicielskiego. Wypłata wyrównania powinna nastąpić w terminach określonych w art. 64 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r., tj. nie później niż w ciągu 30 dni od daty złożenia wniosku w sprawie rezygnacji z zasiłku za dalszy okres lub innego dokumentu niezbędnego do wypłaty wyrównania (np. zaświadczenie pracodawcy o terminie zaprzestania korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego, jeżeli zasiłek jest wypłacany przez ZUS).

Przykład:

Pracownica, która urodziła dziecko 1 marca 2016 r. wystąpiła 10 marca 2016 r. o udzielenie jej bezpośrednio po urlopie macierzyńskim trwającym od 1 marca 2016 r. do 18 lipca 2016 r. urlopu rodzicielskiego w wymiarze 32 tygodni od 19 lipca 2016 r. do 27 lutego 2017 r. W związku z tym, zasiłek macierzyński przysługuje jej w wysokości 80% podstawy wymiaru. 5 sierpnia 2016 r. pracownica złożyła pisemny wniosek w sprawie rezygnacji z 26 tygodni urlopu rodzicielskiego, oświadczając że ojciec dziecka nie będzie korzystał z urlopu rodzicielskiego. Pracownica ma prawo do jednorazowego wyrównania dotychczas wypłaconego jej zasiłku macierzyńskiego za okres od 1 marca 2016 r. do 31 lipca 2016 r. Zasiłek macierzyński

od 1 do 29 sierpnia 2016 r., który jeszcze nie został pracownicy wypłacony, przysługuje w wysokości 100% podstawy wymiaru.

185. Jeżeli ubezpieczona pobierająca zasiłek macierzyński w wysokości 80% podstawy wymiaru, zrezygnuje z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wymiarze co najmniej 26 tygodni, na rzecz ojca dziecka, ubezpieczonemu ojcu dziecka zasiłek macierzyński przysługuje w wysokości 80% podstawy wymiaru.

186. Ubezpieczonemu ojcu dziecka wypłaca się jednorazowe wyrównanie do wysokości 100% pobranego przez niego zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego oraz części urlopu rodzicielskiego, z których korzystał, w razie rezygnacji przez niego i przez matkę dziecka z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wymiarze co najmniej 26 tygodni.

Przykład:

Pracownica, która urodziła dziecko 2 marca 2016 r. wystąpiła 1 marca 2016 r. o udzielenie jej bezpośrednio po urlopie macierzyńskim urlopu rodzicielskiego w wymiarze 32 tygodni od 20 lipca 2016 r. do 28 lutego 2017 r. W związku z tym, zasiłek macierzyński przysługuje jej w wysokości 80% podstawy wymiaru. 2 lipca 2016 r. pracownica złożyła pisemny wniosek w sprawie rezygnacji z całości urlopu rodzicielskiego, oświadczając że z urlopu rodzicielskiego będzie korzystał ojciec dziecka. Pracownik ojciec dziecka wystąpił o udzielenie urlopu rodzicielskiego od 20 lipca do 28 lutego 2017 r. Zasiłek macierzyński przysługuje pracownikowi w wysokości 80% podstawy wymiaru. Pracownik 8 sierpnia 2016 r. złożył pisemny wniosek w sprawie rezygnacji z części urlopu rodzicielskiego wynoszącej 26 tygodni od 31 sierpnia 2016 r., dołączając do wniosku pisemne oświadczenie, że matka dziecka nie będzie korzystała z tej części urlopu rodzicielskiego. Pracownikowi przysługuje wyrównanie wypłaconego zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego od 20 do 31 lipca 2016 r. Zasiłek macierzyński za okres od 1 do 30 sierpnia 2016 r., który jeszcze nie został pracownikowi wypłacony, przysługuje w wysokości 100% podstawy wymiaru.

Wyrównanie wypłaconego zasiłku macierzyńskiego za okres od 2 marca 2016 r. do 19 lipca 2016 r. przysługuje także pracownicy matce dziecka. Ponieważ pracodawca matki dziecka nie ma informacji o rezygnacji przez ojca dziecka z części urlopu rodzicielskiego wynoszącej 26 tygodni, wypłata wyrównania zasiłku macierzyńskiego matce dziecka nastąpi po złożeniu przez nią wniosku w tej sprawie i udokumentowaniu faktu rezygnacji z urlopu rodzicielskiego przez ojca dziecka.

187. W przypadku braku prawa do zasiłku macierzyńskiego za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze albo w wymiarze co najmniej 26 tygodni z powodu zgonu dziecka, ubezpieczonej przysługuje jednorazowe wyrównanie do 100% podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego wypłaconego wcześniej w wysokości 80% podstawy wymiaru.

188. Ustanie zatrudnienia w okresie, za który może przysługiwać pracownicy urlop rodzicielski, nie pozbawia pracownicy możliwości złożenia wniosku o udzielenie jej bezpośrednio po urlopie macierzyńskim urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, w trybie określonym w art. 179^1 Kodeksu pracy, tj. nie później niż w ciągu 21 dni po porodzie. Taki wniosek skutkuje przyznaniem zasiłku macierzyńskiego w wysokości 80% podstawy wymiaru za cały wnioskowany okres, bez względu na to, czy cały okres wypłaty zasiłku przypadać będzie w czasie ubezpieczenia, czy też okres ten częściowo będzie przypadać w czasie ubezpieczenia, a częściowo po jego ustaniu.

Przykład:

Umowa o pracę z pracownicą została zawarta na czas określony do 31 marca 2017 r. 20 czerwca 2016 r. urodziła dziecko, a 25 czerwca 2016 r. wystąpiła o udzielenie jej urlopu macierzyńskiego, a następnie urlopu rodzicielskiego w wymiarze 32 tygodni. Pracownica ma prawo do zasiłku macierzyńskiego w wysokości 80% podstawy wymiaru:

- *od 20 czerwca do 6 listopada 2016 r. (140 dni) – za okres urlopu macierzyńskiego,*
- *od 7 listopada 2016 r. do 31 marca 2017 r. (145 dni) – za okres urlopu rodzicielskiego przypadającego w czasie zatrudnienia,*
- *od 1 kwietnia do 18 czerwca 2017 r. (79 dni) – za okres odpowiadający pozostałej części urlopu rodzicielskiego przypadający po ustaniu zatrudnienia.*

189. Wniosek skutkujący przyznaniem zasiłku macierzyńskiego w wysokości 80% podstawy wymiaru może złożyć także pracownica, z którą umowa o pracę została przedłużona do dnia porodu.

190. Zasady przedstawione w pkt. 179 – 188 mają odpowiednio zastosowanie do zasiłku macierzyńskiego z tytułu przyjęcia dziecka na wychowanie w razie złożenia przez pracownicę wniosku o udzielenie bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, a w przypadku pozostałych osób, wniosku o wypłatę bezpośrednio po zasiłku macierzyńskim za okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, nie później niż w ciągu 21 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza.

191. W przypadku, gdy ubezpieczony będący pracownikiem łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego urlopu, wysokość zasiłku macierzyńskiego ulega pomniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, w którym wykonuje pracę w czasie korzystania z tego urlopu.

Przykład 1:

Pracownica zatrudniona w połowie wymiaru czasu pracy 1 lipca urodziła dziecko. 10 lipca wystąpiła do pracodawcy o udzielenie urlopu macierzyńskiego od 1 lipca do 17 listopada (140 dni) oraz urlopu rodzicielskiego w wymiarze 32 tygodni od 18 listopada do 29 czerwca następnego roku (224 dni). Podstawa wymiaru zasiłku macierzyńskiego wyniosła 3.020,15 zł.

25 października wystąpiła z wnioskiem o zgodę na podjęcie pracy w wymiarze 1/4 etatu (0,25) w czasie pierwszych sześciu tygodni urlopu rodzicielskiego od 18 listopada do 29 grudnia, oświadczając jednocześnie, że w czasie wydłużonej części urlopu rodzicielskiego nie będzie pracować. Pracodawca wyraził zgodę na podjęcie przez nią pracy.

Zasiłek macierzyński od 18 listopada do 29 grudnia przysługuje pracownicy w wysokości proporcjonalnie zmniejszonej do wymiaru czasu pracy wykonywanej w czasie urlopu rodzicielskiego, tj. po pomniejszeniu o 0,5 (0,25 : 0,5). Za ten okres pracownica otrzyma zasiłek za 42 dni w kwocie 1.691,34 zł. Kwota ta została obliczona w następujący sposób:

- *3.020,15 zł : 30 = 100,67 zł,*
- *100,67 zł x 0,80 = 80,54 zł – jest to pełna dzienna kwota zasiłku macierzyńskiego (w wysokości 80%),*
- *80,54 zł x 0,5 = 40,27 zł,*

- *80,54 zł – 40,27 zł = 40,27 zł,*
- *40,27 zł x 42 = 1.691,34 zł.*

W związku z wykonywaniem pracy w czasie urlopu rodzicielskiego, urlop ten został pracownicy wydłużony o 10 dni (42 dni x 0,25 = 10,5), tj. do 9 lipca.

Przykład 2:

Pracownica zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, która w terminie do 21 dni po porodzie wystąpiła z wnioskiem o udzielenie urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, wykonuje przez cały okres urlopu rodzicielskiego pracę u pracodawcy udzielającego tego urlopu, w wymiarze 1/2 etatu i pracę zamierza wykonywać także w wydłużonej z tego tytułu części urlopu rodzicielskiego. Urlop rodzicielski ulega wydłużeniu o 32 tygodnie, będzie trwał zatem 64 tygodnie [32 + (32 x 1/2) : (1 – 1/2) = 64]. Przez cały okres urlopu rodzicielskiego pracownica ma prawo do zasiłku macierzyńskiego w wysokości 80% podstawy wymiaru, w kwocie zmniejszonej o połowę (1/2 : 1).

Przykład 3:

Pracownica zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy korzysta z tytułu urodzenia dziecka z:

- *urlopu macierzyńskiego – od 5 marca 2016 r. do 22 lipca 2016 r.,*
- *urlopu rodzicielskiego – od 23 lipca 2016 r. do 16 września 2016 r. (8 tygodni).*

Zasiłek macierzyński przysługuje jej w wysokości:

- *100% podstawy wymiaru za okres:*
  - ✓ *urlopu macierzyńskiego od 5 marca 2016 r. do 22 lipca 2016 r.,*
  - ✓ *urlopu rodzicielskiego od 23 lipca 2016 r. do 2 września 2016 r. (6 tygodni),*
- *60% podstawy wymiaru za okres urlopu rodzicielskiego od 3 do 16 września 2016 r. (2 tygodnie).*

W okresie urlopu rodzicielskiego pracownica łączyła korzystanie z urlopu z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze 1/2 etatu. Zasiłek macierzyński w okresie urlopu rodzicielskiego pracownica otrzymała w wysokości pomniejszonej proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy podjętej w czasie tego urlopu.

Pracownica nie będzie wykonywać pracy w czasie wydłużonego urlopu rodzicielskiego. Udzielony pracownicy urlop rodzicielski ulega wydłużeniu o 4 tygodnie (6 tygodni x 1/2 + 2 tygodnie x 1/2). Pracodawca przedłużył urlop rodzicielski na okres od 17 września 2016 r. do 14 października 2016 r. W tym okresie pracownica ma prawo do zasiłku macierzyńskiego w pełnej kwocie w wysokości:

- *100% podstawy wymiaru – za okres 3 tygodni (6 tygodni x 1/2),*
- *60% podstawy wymiaru – za okres 1 tygodnia (2 tygodnie x 1/2).*

Przykład 4:

Pracownica wykonująca pracę w wymiarze 0,75 etatu, urodziła dziecko 21 marca 2016 r. i korzysta z tego tytułu z urlopu macierzyńskiego i zasiłku macierzyńskiego od 21 marca 2016 r. do 7 sierpnia 2016 r. Podstawa wymiaru przysługującego jej zasiłku macierzyńskiego wyniosła 2.802 zł. Pracownica wystąpiła do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie urlopu rodzicielskiego w wymiarze 8 tygodni oraz o wyrażenie zgody na podjęcie w tym okresie pracy w wymiarze 0,5 etatu. Pracodawca udzielił pracownicy urlopu rodzicielskiego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, tj. od 8 sierpnia 2016 r. do 2 października 2016 r. oraz uwzględnił jej wniosek dotyczący pracy w czasie tego urlopu. W okresie wydłużonego urlopu rodzicielskiego pracownica będzie wykonywać pracę w wymiarze 0,25 etatu.

Zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje pracownicy w kwocie zmniejszonej proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej w czasie urlopu rodzicielskiego, tj. pomniejszonej o 0,6667 (0,5 : 0,75):

- *od 8 sierpnia 2016 r. do 18 września 2016 r. (6 tygodni) w wysokości 100% podstawy wymiaru w kwocie 1.307,46 zł; kwota ta została obliczona następująco:*
  - ✓ *2.802 zł : 30 x 100% = 93,40 zł – jest to pełna dzienna kwota zasiłku macierzyńskiego w wysokości 100%,*
  - ✓ *93,40 zł × 0,6667 = 62,27 zł – jest to dzienna kwota pomniejszenia zasiłku macierzyńskiego,*
  - ✓ *93,40 zł – 62,27 zł = 31,13 zł – jest to dzienna stawka zasiłku macierzyńskiego po pomniejszeniu,*
  - ✓ *31,13 zł × 42 = 1.307,46 zł;*
- *od 19 września 2016 r. do 2 października 2016 r. (2 tygodnie) w wysokości 60% podstawy wymiaru w kwocie 261,52 zł; kwota ta została obliczona następująco:*
  - ✓ *2.802 zł : 30 x 60% = 56,04 zł – jest to pełna dzienna kwota zasiłku macierzyńskiego w wysokości 60%,*
  - ✓ *56,04 zł × 0,6667 = 37,36 zł – jest to dzienna kwota pomniejszenia zasiłku macierzyńskiego,*
  - ✓ *56,04 zł – 37,36 zł = 18,68 zł – jest to dzienna stawka zasiłku macierzyńskiego po pomniejszeniu,*
  - ✓ *18,68 zł × 14 = 261,52 zł.*

Okres wydłużenia urlopu rodzicielskiego jest obliczany odrębnie dla okresu, w którym zasiłek przysługiwał w wysokości 100% podstawy wymiaru i odrębnie dla okresu, w którym zasiłek przysługiwał w wysokości 60% podstawy wymiaru. Urlop rodzicielski zostanie wydłużony łącznie o 37 dni (28 + 9). Okres ten został ustalony następująco:

- *6 tygodni x 0,5 : (1 – 0,25) = 4 tygodnie (28 dni),*
- *14 dni x 0,5 : (1 – 0,25) = 9,33.*

Pracodawca przedłużył pierwszą część urlopu rodzicielskiego na okres od 3 października 2016 r. do 8 listopada 2016 r. (37 dni). Za ten okres pracownica ma prawo do zasiłku macierzyńskiego w kwocie zmniejszonej proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej w czasie przedłużonej części urlopu rodzicielskiego, tj. pomniejszonej o (0,25 : 0,75 = 0,3333):

- *od 3 października 2016 r. do 30 października 2016 r. (4 tygodnie) w wysokości 100% podstawy wymiaru w kwocie 1.743,56 zł; kwota ta została obliczona następująco:*
  - ✓ *93,40 zł × 0,3333 = 31,13zł – jest to dzienna kwota pomniejszenia zasiłku macierzyńskiego,*
  - ✓ *93,40 zł – 31,13 zł = 62,27 zł – jest to dzienna stawka zasiłku macierzyńskiego po pomniejszeniu,*
  - ✓ *62,27 zł x 28 dni = 1.743,56 zł;*
- *od 31 października 2016 r. do 8 listopada 2016 r. (9 dni) w wysokości 60% podstawy wymiaru w kwocie 336,24 zł; kwota ta została obliczona następująco:*
  - ✓ *56,04 zł × 0,3333 = 18,68 zł – jest to dzienna kwota pomniejszenia zasiłku macierzyńskiego,*
  - ✓ *56,04 zł – 18,68 zł = 37,36 zł – jest to dzienna stawka zasiłku macierzyńskiego po pomniejszeniu,*
  - ✓ *37,36 zł x 9 dni = 336,24 zł.*

192. Jeżeli ubezpieczony będący pracownikiem przedłoży zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy z powodu choroby lub zaświadczenie o konieczności sprawowania

opieki nad dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny przypadające na okres, w którym łączy wykonywanie pracy u pracodawcy udzielającego urlopu z korzystaniem z urlopu rodzicielskiego, nabędzie prawo odpowiednio do wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy z powodu choroby, zasiłku chorobowego lub zasiłku opiekuńczego. Świadczenia z tego tytułu przysługują nie dłużej niż do ostatniego dnia okresu, przez który pracownik łączy wykonywanie pracy z korzystaniem z urlopu rodzicielskiego.

Przykład:

Pracodawca udzielił z tytułu urodzenia dziecka pracownicy zatrudnionej w pełnym wymiarze czasu pracy:

- *urlopu macierzyńskiego – od 21 czerwca do 7 listopada (140 dni),*
- *urlopu rodzicielskiego – od 8 listopada do 19 czerwca (224 dni).*

Podstawa wymiaru zasiłku macierzyńskiego wyniosła 3.255 zł.

W okresie 6 tygodni urlopu rodzicielskiego pracownica wykonywała pracę w wymiarze 1/2 etatu (0,5) i przysługiwało jej stałe miesięczne wynagrodzenie w kwocie 1.625,50 zł, a po pomniejszeniu o potrącone składki na ubezpieczenia społeczne (13,71%) – 1.402,64 zł.

Zasiłek macierzyński w okresie 6 tygodni urlopu rodzicielskiego otrzymywała w wysokości pomniejszonej proporcjonalnie do wymiaru czasu podjętej pracy.

Za okres urlopu rodzicielskiego od 8 listopada do 19 grudnia pracownica otrzymała zasiłek macierzyński za 42 dni w kwocie:

- ✓ *3.255 zł : 30 = 108,50 zł – jest to pełna dzienna kwota zasiłku macierzyńskiego (100%),*
- ✓ *108,50 zł x 0,5 = 54,25 zł,*
- ✓ *108,50 zł – 54,25 zł = 54,25 zł,*
- ✓ *54,25 zł x 42 = 2.278,50 zł.*

W okresie od 1 do 6 grudnia (6 dni) pracownica była nieobecna w pracy z powodu konieczności sprawowania opieki nad chorym dzieckiem. Za ten okres otrzymała zasiłek opiekuńczy, którego podstawę wymiaru stanowi pełne miesięczne wynagrodzenie pracownicy za grudzień z tytułu pracy podjętej w czasie urlopu rodzicielskiego, w kwocie:

- ✓ *1.402,64 zł : 30 = 46,75 zł,*
- ✓ *46,75 zł x 0,80 = 37,40 zł,*
- ✓ *37,40 zł x 6 = 224,40 zł.*

Podwyższenie zasiłku macierzyńskiego do kwoty świadczenia rodzicielskiego

193. W przypadku gdy miesięczna kwota zasiłku macierzyńskiego pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych jest niższa od kwoty świadczenia rodzicielskiego wynoszącego od 1 stycznia 2016 r. 1.000 zł, kwotę zasiłku macierzyńskiego pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego; kwota ta jest zwana dalej „podwyższeniem zasiłku macierzyńskiego".

194. Osobami uprawnionymi do otrzymania podwyższenia zasiłku macierzyńskiego są osoby, które mają prawo do zasiłku macierzyńskiego w związku z urodzeniem się dziecka lub w związku z przyjęciem dziecka na wychowanie, zarówno gdy zasiłek macierzyński przysługuje w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego, w okresie urlopu

wychowawczego, jak i wówczas gdy zasiłek ten przysługuje za okres po ustaniu ubezpieczenia, jeśli spełniony jest warunek dotyczący kwoty tego zasiłku, o którym mowa w pkt. 193. Podwyższenie zasiłku macierzyńskiego przysługuje w okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres:

1) urlopu macierzyńskiego albo urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego;
2) urlopu rodzicielskiego.

195. Podwyższenie zasiłku macierzyńskiego do kwoty świadczenia rodzicielskiego nie przysługuje ubezpieczonemu pobierającemu zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu ojcowskiego oraz osobie pobierającej zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego.

196. Podwyższenie zasiłku macierzyńskiego przysługuje przez okres pobierania zasiłku macierzyńskiego, przez który miesięczna kwota tego zasiłku pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych jest niższa od kwoty świadczenia rodzicielskiego.

197. Podwyższenie zasiłku macierzyńskiego przysługuje za okresy pobierania zasiłku macierzyńskiego zarówno w przypadku nieprzerwanego okresu pobierania tego zasiłku, jak i w sytuacji gdy w pobieraniu zasiłku wystąpi przerwa, m. in. w związku z pobytem dziecka w szpitalu lub w sytuacji gdy ubezpieczona/ubezpieczony otrzymuje zasiłek macierzyński za okres odpowiadający części urlopu rodzicielskiego w wymiarze nie dłuższym niż 16 tygodni, przypadający po przerwie.

Przykład:

Pracownica zatrudniona w wymiarze 1/4 etatu, 1 stycznia 2016 r. urodziła dziecko i wystąpiła o udzielenie urlopu macierzyńskiego od 1 stycznia do 19 maja 2016 r. oraz urlopu rodzicielskiego w wymiarze 16 tygodni od 20 maja do 8 września 2016 r. (16 tygodni). Pracownicy za okres urlopu macierzyńskiego oraz za okres pierwszych 6 tygodni urlopu rodzicielskiego, tj. od 1 stycznia do 30 czerwca 2016 r. przysługuje zasiłek macierzyński w wysokości 100% podstawy wymiaru, a za pozostały okres, tj. od 1 lipca do 8 września 2016 r. w wysokości 60% podstawy wymiaru. Podstawa wymiaru zasiłku macierzyńskiego przysługującego pracownicy wynosi 510 zł. Ponieważ miesięczne kwoty zasiłku macierzyńskiego, po pomniejszeniu o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, są niższe od kwoty świadczenia rodzicielskiego, tj. od kwoty 1.000 zł, pracownicy przysługuje podwyższenie zasiłku macierzyńskiego przez cały okres pobierania tego zasiłku, tj. od 1 stycznia do 8 września 2016 r.

Pracownica wystąpiła o kolejną część urlopu rodzicielskiego w wymiarze 16 tygodni od 1 grudnia 2016 r. do 22 marca 2017 r. Podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego przysługującego pracownicy nie ustala się na nowo, stanowi ją kwota 510 zł. W związku z tym, że miesięczne kwoty zasiłku macierzyńskiego, po pomniejszeniu o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, są niższe od kwoty świadczenia rodzicielskiego, tj. od kwoty 1.000 zł, pracownica ma prawo do podwyższenia zasiłku macierzyńskiego przez kolejny okres pobierania zasiłku macierzyńskiego, tj. od 1 grudnia 2016 r. do 22 marca 2017 r.

198. Podwyższenie zasiłku macierzyńskiego przysługuje także w okresie wydłużonego urlopu rodzicielskiego z tytułu wykonywania po 1 stycznia 2016 r. pracy w czasie tego urlopu, o ile miesięczna kwota zasiłku macierzyńskiego pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego.

Przykład:

Pracownica zatrudniona w połowie wymiaru czasu pracy, która urodziła dziecko 4 stycznia 2016 r., wystąpiła w dniu 12 stycznia 2016 r., tj. przed upływem 21 dni po porodzie z wnioskiem

o udzielenie urlopu macierzyńskiego od 4 stycznia do 22 maja 2016 r. i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze od 23 maja 2016 r. do 1 stycznia 2017 r., składając wniosek o umożliwienie łączenia korzystania całego okresu urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego urlopu w wymiarze 1/4 etatu, także w okresie wydłużonego urlopu rodzicielskiego. Podstawa wymiaru zasiłku macierzyńskiego przysługującego pracownicy wynosi 900 zł. Przez cały okres pracownica ma prawo do zasiłku macierzyńskiego w wysokości 80% podstawy wymiaru.

Pracownicy przysługuje zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego od 4 stycznia do 22 maja 2016 r. w pełnej kwocie. Zasiłek macierzyński za cały okres, w którym łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego urlopu przysługuje jej w kwocie zmniejszonej o połowę (1/4 : 1/2).

Urlop rodzicielski pracownicy ulega wydłużeniu o 74 dni – od 1 stycznia 2017 r. do 16 marca 2017 r. Okres ten został obliczony następująco:

- *32 tygodnie x 1/4 = 8 tygodni (56 dni),*
- *56 dni : (1 – 1/4) = 74,67.*

W związku z tym, że miesięczne kwoty zasiłku macierzyńskiego, po pomniejszeniu o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, są niższe od kwoty świadczenia rodzicielskiego, tj. od kwoty 1.000 zł, pracownica ma prawo do podwyższenia zasiłku macierzyńskiego przez cały okres pobierania zasiłku macierzyńskiego, tj. za okres urlopu macierzyńskiego od 4 stycznia 2016 r. do 22 maja 2016 r., za który pracownica ma prawo do zasiłku macierzyńskiego w pełnej miesięcznej kwocie oraz za okres urlopu rodzicielskiego od 23 maja 2016 r. do 16 marca 2017 r., za który pracownica otrzymuje zasiłek macierzyński w kwocie zmniejszonej.

199. W przypadku gdy matka i ojciec dziecka jednocześnie pobierają zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego i miesięczna kwota zasiłku macierzyńskiego pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych przysługująca każdemu z nich jest niższa od kwoty świadczenia rodzicielskiego, podwyższenie zasiłku macierzyńskiego przysługuje odrębnie każdemu z rodziców dziecka.

200. Podwyższenie zasiłku macierzyńskiego jest ustalane jako różnica między kwotą świadczenia rodzicielskiego (1.000 zł), a miesięczną kwotą zasiłku macierzyńskiego, pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych.

201. Jeżeli zasiłek macierzyński przysługuje za część miesiąca, kwota podwyższenia jest ustalana w stosunku do pomniejszonej proporcjonalnie kwoty świadczenia rodzicielskiego. Kwotę świadczenia rodzicielskiego za część miesiąca oblicza się poprzez podzielenie miesięcznej kwoty świadczenia rodzicielskiego przez liczbę dni kalendarzowych miesiąca, za który zasiłek macierzyński przysługuje (wynik podlega zaokrągleniu do 1 gr według ogólnych zasad) oraz pomnożenie przez liczbę dni, za które przysługuje zasiłek macierzyński. Otrzymany wynik podlega zaokrągleniu do 10 gr w górę.

Przykład:

Ubezpieczona, która w dniu 4 stycznia 2016 r. urodziła dziecko wystąpiła o wypłacenie zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego od 4 stycznia do 22 maja 2016 r. Podstawa wymiaru zasiłku macierzyńskiego przysługującego ubezpieczonej wynosi 1.020 zł. Zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonej w wysokości 100% podstawy wymiaru.

Zasiłek macierzyński za styczeń 2016 r. przysługuje ubezpieczonej w kwocie 952 zł (1.020 zł : 30 = 34 zł; 34 zł x 28).

Zaliczka na podatek dochodowy od osób fizycznych za styczeń 2016 r. wynosi 171 zł (952 zł x 18%), natomiast kwota zasiłku macierzyńskiego pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych za styczeń 2016 r. wynosi 781 zł [952 zł – 171 zł).

Kwota podwyższenia zasiłku macierzyńskiego za okres od 4 do 31 stycznia 2016 r. wynosi 122,30 zł. Kwota ta została obliczona następująco:

- *kwota świadczenia rodzicielskiego, do której zasiłek macierzyński ulega podwyższeniu (od 4 do 31 stycznia 2016 r.) wynosi 903,30 zł (1.000 zł : 31 = 32,26 zł, 32,26 zł x 28);*
- *podwyższenie zasiłku macierzyńskiego za okres od 4 do 31 stycznia 2016 r. wynosi 122,30 zł (903,30 zł – 781 zł).*

202. Jeżeli zasiłek macierzyński przysługuje z więcej niż jednego tytułu, a łączna kwota zasiłku macierzyńskiego pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych jest niższa od kwoty świadczenia rodzicielskiego, kwota podwyższenia zasiłku macierzyńskiego jest obliczana jako różnica między kwotą świadczenia rodzicielskiego a łączną kwotą zasiłku macierzyńskiego pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych ze wszystkich tytułów, z uwzględnieniem zasady przedstawionej w pkt. 201.

Przykład:

Ubezpieczona podlegająca ubezpieczeniu w razie choroby i macierzyństwa z tytułu umowy zlecenia u płatnika A i z tytułu umowy zlecenia u płatnika B, 1 kwietnia 2016 r. urodziła dziecko. W terminie 21 dni po porodzie ubezpieczona wystąpiła z wnioskiem o wypłacenie jej zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, zatem przysługuje jej zasiłek macierzyński w wysokości 80% podstawy wymiaru.

Podstawa wymiaru zasiłku macierzyńskiego przysługującego ubezpieczonej z tytułu objęcia ubezpieczeniem chorobowym u płatnika A wynosi 300 zł.

Zasiłek macierzyński z tego tytułu za kwiecień 2016 r. wynosi 240 zł (300 zł : 30 = 10 zł; 10 zł x 80% = 8 zł; 8 zł x 30).

Zaliczka na podatek dochodowy od osób fizycznych za kwiecień 2016 r. wynosi 43 zł (240 zł x 18%), natomiast kwota zasiłku macierzyńskiego pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych za kwiecień 2016 r. wynosi 197 zł (240 zł – 43 zł).

Podstawa wymiaru zasiłku macierzyńskiego przysługującego ubezpieczonej z tytułu objęcia ubezpieczeniem chorobowym u płatnika B wynosi 600 zł.

Zasiłek macierzyński z tego tytułu za kwiecień 2016 r. wynosi 480 zł (600 zł : 30 = 20 zł; 20 zł x 80% = 16 zł; 16 zł x 30 = 480 zł).

Zaliczka na podatek dochodowy od osób fizycznych za kwiecień 2016 r. wynosi 86 zł (480 zł x 18%), natomiast kwota zasiłku macierzyńskiego pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych za kwiecień 2016 r. wynosi 394 zł (480 zł – 86 zł).

Kwota podwyższenia zasiłku macierzyńskiego za okres od 1 do 30 kwietnia 2016 r. wynosi 409,60 zł (197 zł + 394 zł = 591 zł, 1.000 zł – 591 zł).

203. Przy ustalaniu miesięcznej kwoty zasiłku macierzyńskiego pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, na podstawie której ustalana jest kwota podwyższenia zasiłku macierzyńskiego, uwzględnia się ulgi podatkowe oraz indywidualną stawkę procentową podatku, dotyczące świadczeniobiorcy.

204. Jeżeli do osoby pobierającej zasiłek macierzyński ma zastosowanie zasada zmniejszenia zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych o kwotę stanowiącą 1/12 kwoty

zmniejszającej ten podatek, określonej w pierwszym przedziale obowiązującej skali podatkowej, to podwyższenie zasiłku macierzyńskiego do kwoty świadczenia rodzicielskiego powinno być obliczone z zastosowaniem tej zasady. **W przypadku, gdy w tym samym miesiącu płatnik składek wypłaca osobie ubezpieczonej zasiłek chorobowy lub inny zasiłek z ubezpieczeń społecznych oraz zasiłek macierzyński[1], dla celów obliczenia kwoty netto zasiłku macierzyńskiego i kwoty podwyższenia tego zasiłku, kwota zmniejszająca podatek (w 2017 r. jest to kwota 46,33 zł), powinna być podzielona proporcjonalnie pomiędzy zasiłek chorobowy (lub inny zasiłek z ubezpieczeń społecznych) i zasiłek macierzyński. Proporcję ustala się z uwzględnieniem liczby dni kalendarzowych miesiąca, którego kwota zmniejszająca podatek dotyczy. Zasada ta powinna być także stosowana, jeżeli w tym samym miesiącu ubezpieczony otrzymał za część miesiąca wynagrodzenie za pracę, a za część miesiąca zasiłek macierzyński.**

Przykład:

Pracownicy, która urodziła dziecko 1 stycznia 2016 r., zasiłek macierzyński za styczeń 2016 r. przysługuje w kwocie 634,95 zł. Zasiek macierzyński jest wypłacany przez płatnika składek. Pracownica złożyła płatnikowi składek oświadczenie wymagane do zmniejszenia zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych o kwotę zmniejszającą ten podatek. Obliczona zaliczka została zmniejszona o kwotę stanowiącą 1/12 kwoty zmniejszającej podatek dochodowy od osób fizycznych określonej w pierwszym przedziale obowiązującej skali podatkowej, tj. o kwotę 46,33 zł (556,02 zł : 12).

Zaliczka na podatek dochodowy pracownicy za styczeń 2016 r. wynosi 68 zł [635 zł x 18% = 114,30 zł; 114,30 zł - 46,33 zł].

Kwota netto zasiłku macierzyńskiego wypłaconego za styczeń 2016 r. wynosi 566,95 zł (634,95 zł - 68 zł).

Kwota podwyższenia zasiłku macierzyńskiego do kwoty świadczenia rodzicielskiego za styczeń 2016 r. wynosi 433,05 zł (1.000 zł - 566,95 zł).

205. Przy ustalaniu miesięcznej kwoty zasiłku macierzyńskiego pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, na podstawie której ustalana jest kwota podwyższenia zasiłku macierzyńskiego, nie uwzględnia się:

1) potrąceń dokonywanych z kwoty zasiłku macierzyńskiego przed pomniejszeniem o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych (kwoty zasiłku brutto), m. in. potrąceń kwot nienależnie pobranych świadczeń, quasi nadpłat, kwot świadczeń z tytułu pozostawania bez pracy, wypłaconych za okres, za który przyznany został zasiłek macierzyński; zaliczka na podatek dochodowy od osób fizycznych od zasiłku macierzyńskiego w celu obliczenia kwoty netto zasiłku macierzyńskiego, na podstawie której zostanie wyliczona kwota podwyższenia zasiłku macierzyńskiego, powinna być obliczona przed pomniejszeniem kwoty zasiłku macierzyńskiego brutto o kwotę potrąceń brutto;

2) kwot egzekwowanych z zasiłku macierzyńskiego pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych (kwoty zasiłku netto) na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie należności alimentacyjnych albo należności innych niż alimentacyjne.

[1] **tj. przychody, które zalicza się do tego samego źródła przychodów (inne źródła, o których mowa w art. 10 ust. 1 pkt 9 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych)**

Przykład 1:

Z przysługującego ubezpieczonej zasiłku macierzyńskiego za kwiecień 2016 r. w kwocie 800 zł, na podstawie prawomocnej decyzji oddziału ZUS dokonano potrącenia z tytułu nienależnie pobranego zasiłku chorobowego, w kwocie 200 zł.

Kwota podwyższenia zasiłku macierzyńskiego za okres od 1 do 30 kwietnia 2016 r. wynosi 344 zł (800 zł x 18% = 144 zł; 800 zł – 144 zł = 656 zł; 1.000 zł – 656 zł).

Zaliczka na podatek dochodowy od osób fizycznych za kwiecień 2016 r. wynosi 108 zł [(800 zł – 200 zł) x 18%].

Ubezpieczona otrzyma zasiłek macierzyński po pomniejszeniu o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych za kwiecień 2016 r. w kwocie 492 zł [(800 zł – 200 zł) – 108 zł] oraz podwyższenie zasiłku macierzyńskiego w kwocie 344 zł.

Kwota dokonanego potrącenia nie ma wpływu na kwotę podwyższenia zasiłku macierzyńskiego.

Przykład 2:

Z przysługującego ubezpieczonemu zasiłku macierzyńskiego za kwiecień 2016 r. w kwocie 1.140 zł, począwszy od tego miesiąca dokonywana będzie egzekucja należności alimentacyjnych w kwocie 200 zł miesięcznie.

Kwota podwyższenia zasiłku macierzyńskiego za okres od 1 do 30 kwietnia 2016 r. wynosi 65 zł (1.140 zł x 18% = 205 zł; 1.140 zł – 205 zł = 935 zł; 1.000 zł – 935 zł).

Ubezpieczony otrzyma zasiłek macierzyński po pomniejszeniu o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych i po dokonaniu egzekucji należności alimentacyjnych za kwiecień 2016 r. w kwocie 735 zł [(1.140 zł – 205 zł) – 200 zł] oraz podwyższenie zasiłku macierzyńskiego w kwocie 65 zł.

Kwota egzekwowana nie ma wpływu na kwotę podwyższenia zasiłku macierzyńskiego.

206. W przypadku gdy w trakcie pobierania zasiłku macierzyńskiego zmianie ulega miesięczna kwota zasiłku macierzyńskiego pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, prawo do podwyższenia zasiłku macierzyńskiego lub kwotę tego podwyższenia ustala się na nowo. W wyniku ponownego ustalenia:

1) powstaje prawo do podwyższenia zasiłku macierzyńskiego – od miesiąca, od którego miesięczna kwota zasiłku macierzyńskiego pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych jest niższa od kwoty świadczenia rodzicielskiego, jeżeli podwyższenie zasiłku macierzyńskiego nie przysługiwało;

2) następuje odmowa prawa do podwyższenia zasiłku macierzyńskiego – od miesiąca, od którego miesięczna kwota zasiłku macierzyńskiego pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych jest równa lub wyższa od kwoty świadczenia rodzicielskiego, jeżeli podwyższenie zasiłku macierzyńskiego było wypłacane;

3) zmienia się kwota podwyższenia zasiłku macierzyńskiego – od miesiąca, od którego zmianie uległa miesięczna kwota zasiłku macierzyńskiego pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, jeżeli podwyższenie zasiłku macierzyńskiego było wypłacane.

207. Zasada, o której mowa w pkt. 206, może mieć zastosowanie m. in. w przypadku gdy:

1) ubezpieczonemu przysługiwał zasiłek macierzyński w wysokości 100% podstawy wymiaru, a następnie ubezpieczony ma prawo do zasiłku macierzyńskiego w wysokości 60%;
2) ubezpieczony będący pracownikiem zaczyna łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy i w związku z tym należny zasiłek macierzyński ulega zmniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu podjętej pracy;
3) zmienia się kwota zasiłku macierzyńskiego za poszczególne miesiące w związku z różną liczbą dni kalendarzowych miesiąca, za który zasiłek przysługuje;
4) w trakcie pobierania zasiłku macierzyńskiego nastąpi zmiana podstawy wymiaru tego zasiłku, np. w związku z podwyższeniem kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, podwyższeniem podstawy wymiaru zasiłku do kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, pomniejszonego o kwotę odpowiadającą 13,71% albo w związku z wyłączeniem składnika przysługującego do określonego terminu.

Przykład 1:

Pracownica 1 stycznia 2016 r. urodziła dziecko i korzysta z tego tytułu z urlopu macierzyńskiego od 1 stycznia do 19 maja 2016 r. oraz z urlopu rodzicielskiego w wymiarze 14 tygodni od 20 maja do 25 sierpnia 2016 r. Pracownica ma prawo do zasiłku macierzyńskiego w wysokości 100% podstawy wymiaru za okres urlopu macierzyńskiego od 1 stycznia do 19 maja 2016 r. i za pierwsze 6 tygodni urlopu rodzicielskiego od 20 maja do 30 czerwca 2016 r. oraz w wysokości 60% podstawy wymiaru zasiłku za pozostały okres urlopu rodzicielskiego, tj. od 1 lipca do 25 sierpnia 2016 r.

Podstawa wymiaru zasiłku macierzyńskiego przysługującego pracownicy wynosi 1.277,09 zł.

Stawka dzienna zasiłku macierzyńskiego wynosi:

- *42,57 zł [(1.277,09 zł : 30) x 100%] – za okres gdy zasiłek macierzyński przysługuje w wysokości 100% podstawy wymiaru,*
- *25,54 zł [(1.277,09 zł : 30) x 60%] – za okres gdy zasiłek macierzyński przysługuje w wysokości 60% podstawy wymiaru.*

Zasiłek macierzyński po pomniejszeniu o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych przysługuje pracownicy:

- *za styczeń 2016 r. w kwocie 1.081,67 zł (31 x 42,57 zł = 1.319,67 zł; 1.320 zł x 18% = 238 zł;1.319,67 zł – 238 zł);*
- *za luty 2016 r. w kwocie 1.012,53 zł (29 x 42,57 zł = 1.234,53 zł; 1.235 zł x 18% = 222 zł;1.234,53 zł – 222 zł);*
- *za marzec 2016 r. w kwocie 1.081,67 zł (31 x 42,57 zł = 1.319,67 zł; 1.320 zł x 18% = 238 zł;1.319,67 zł – 238 zł);*
- *za kwiecień 2016 r. w kwocie 1.047,10 zł (30 x 42,57 zł = 1.277,10 zł; 1.277 zł x 18% = 230 zł; 1.277,10 zł – 230 zł);*
- *za maj 2016 r. w kwocie 1.081,67 zł (31 x 42,57 zł = 1.319,67 zł; 1.320 zł x 18% = 238 zł;1.319,67 zł – 238 zł);*
- *za czerwiec 2016 r. w kwocie 1.047,10 zł (30 x 42,57 zł = 1.277,10 zł; 1.277 zł x 18% = 230 zł; 1.277,10 zł – 230 zł);*

- *za lipiec 2016 r. w kwocie 648,74 zł (31 x 25,54 zł = 791,74 zł; 792 zł x 18% = 143 zł; 791,74 zł – 143 zł);*
- *za sierpień 2016 r. (od 1 do 25 sierpnia 2016 r.) w kwocie 523,50 zł (25 x 25,54 zł = 638,50 zł; 639 zł x 18% = 115 zł; 638,50 zł – 115 zł).*

Podwyższenie zasiłku macierzyńskiego nie przysługuje pracownicy za okres od 1 stycznia do 30 czerwca 2016 r., gdyż miesięczna kwota zasiłku macierzyńskiego pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych za ten okres przewyższa kwotę świadczenia rodzicielskiego, tj. kwotę 1.000 zł.

Podwyższenie zasiłku macierzyńskiego przysługuje pracownicy począwszy od 1 lipca 2016 r., od którego pracownica ma prawo do zasiłku w wysokości 60% podstawy wymiaru.

Kwota podwyższenia zasiłku macierzyńskiego wynosi:

- *za lipiec 2016 r. – 351,26 zł (1.000 zł – 648,74 zł);*
- *za sierpień 2016 r. (od 1 do 25 sierpnia 2016 r.) – 283 zł (1.000 zł : 31 = 32,26 zł; 32,26 zł x 25 = 806,50 zł; 806,50 zł – 523,50 zł).*

Przykład 2:

Ubezpieczona będąca osobą wykonującą prace na podstawie umowy zlecenia 1 stycznia 2016 r. urodziła dziecko i wystąpiła o zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego od 1 stycznia do 19 maja 2016 r. w wysokości 100% podstawy wymiaru. Podstawa wymiaru przysługującego ubezpieczonej zasiłku macierzyńskiego wynosi 1.200 zł.

Stawka dzienna zasiłku macierzyńskiego wynosi 40 zł [(1.200 zł : 30) x 100%].

Zasiłek macierzyński po pomniejszeniu o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych przysługuje ubezpieczonej:

- *za styczeń 2016 r. w kwocie 1.017 zł (31 x 40 zł = 1.240 zł; 1.240 zł x 18% = 223 zł; 1.240 zł – 223 zł);*
- *za luty 2016 r. w kwocie 951 zł (29 x 40 zł = 1.160 zł; 1.160 zł x 18% = 209 zł; 1.160 zł – 209 zł);*
- *za marzec 2016 r. w kwocie 1.017 zł (31 x 40 zł = 1.240 zł; 1.240 zł x 18% = 223 zł; 1.240 zł – 223 zł);*
- *za kwiecień 2016 r. w kwocie 984 zł (30 x 40 zł = 1.200 zł; 1.200 zł x 18% = 216 zł; 1.200 zł – 216 zł);*
- *za maj 2016 r. (od 1 do 19 maja 2016 r.) w kwocie 623 zł (19 x 40 zł = 760 zł; 760 zł x 18% = 137 zł; 760 zł – 137 zł);*

Ubezpieczona ma prawo do podwyższenia zasiłku macierzyńskiego za:

- *luty 2016 r. w kwocie 49 zł (1.000 zł – 951 zł),*
- *kwiecień 2016 r. w kwocie 16 zł (1.000 zł – 984 zł).*

Podwyższenie zasiłku macierzyńskiego nie przysługuje ubezpieczonej za styczeń i marzec 2016 r., gdyż miesięczna kwota zasiłku macierzyńskiego pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych za te miesiące (1.017 zł) przewyższa kwotę świadczenia rodzicielskiego (1.000 zł). Podwyższenie zasiłku nie przysługuje także za maj 2016 r., gdyż kwota zasiłku macierzyńskiego pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych za

okres od 1 do 19 maja 2016 r. (623 zł) przewyższa kwotę świadczenia rodzicielskiego przypadającą na ten okres wynoszącą 613 zł (1.000 zł : 31 = 32,26 zł; 32,26 zł x 19).

208. Dochody przysługujące za okres pobierania zasiłku macierzyńskiego, np. składnik wynagrodzenia, który jest wypłacany za okres pobierania zasiłku macierzyńskiego albo wynagrodzenie z tytułu łączenia korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy, nie mają wpływu na kwotę podwyższenia zasiłku macierzyńskiego.

209. W przypadku gdy po wypłacie podwyższenia zasiłku macierzyńskiego kwota zasiłku macierzyńskiego ulega przeliczeniu za okres wsteczny, np. w przypadku wypłaty wyrównania zasiłku macierzyńskiego do 100% podstawy wymiaru w związku z rezygnacją z urlopu rodzicielskiego w wymiarze co najmniej 26 tygodni albo w przypadku uwzględnienia w podstawie wymiaru zasiłku macierzyńskiego składnika wynagrodzenia, który nie był uwzględniony w podstawie wymiaru, kwota podwyższenia zasiłku macierzyńskiego podlega weryfikacji.

210. W przypadku weryfikacji, o której mowa w pkt. 209, po wyliczeniu nowej miesięcznej kwoty zasiłku macierzyńskiego (kwoty zasiłku brutto) i kwoty zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, ponownie ustala się kwotę podwyższenia zasiłku macierzyńskiego.

211. Jeżeli nowa kwota zasiłku macierzyńskiego, o której mowa w pkt. 210, po pomniejszeniu o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych (kwota zasiłku netto) jest niższa od kwoty świadczenia rodzicielskiego, ustala się różnicę między wypłaconą (wyższą), a ponownie ustaloną (niższą) kwotą podwyższenia zasiłku macierzyńskiego. Kwota ta podlega zaliczeniu na poczet dopłaty zasiłku macierzyńskiego pomniejszonej o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, a od kwoty dopłaty zasiłku odprowadzana jest zaliczka na podatek dochodowy od osób fizycznych.

Przykład:

Pracownica, która urodziła dziecko 1 stycznia 2016 r., przed upływem 21 dni po porodzie zwróciła się z wnioskiem o udzielenie urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze oraz wypłacenie zasiłku macierzyńskiego za okres tych urlopów. Pracownicy udzielono urlopu macierzyńskiego od 1 stycznia do 19 maja 2016 r. i urlopu rodzicielskiego od 20 maja do 29 grudnia 2016 r. Podstawa wymiaru zasiłku macierzyńskiego przysługującego pracownicy wynosi 1.020 zł.

Stawka dzienna zasiłku macierzyńskiego przysługującego w wysokości 80% podstawy wymiaru wynosi 27,20 zł [(1.020 zł : 30) x 80%].

Zasiłek macierzyński po pomniejszeniu o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych za styczeń 2016 r. przysługuje pracownicy w kwocie 691,20 zł (31 x 27,20 zł = 843,20 zł; 843 zł x 18% = 152 zł; 843,20 zł – 152 zł).

Pracownicy wypłacono podwyższenie zasiłku macierzyńskiego za styczeń 2016 r. w kwocie 308,80 zł (1.000 zł – 691,20 zł).

Zasiłek macierzyński po pomniejszeniu o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych za luty 2016 r. przysługuje pracownicy w kwocie 646,80 zł (29 x 27,20 zł = 788,80 zł; 789 zł x 18% = 142 zł; 788,80 zł – 142,00).

Pracownicy wypłacono podwyższenie zasiłku macierzyńskiego za luty 2016 r. w kwocie 353,20 zł (1.000 zł – 646,80 zł).

10 marca 2016 r. pracownica rezygnuje z urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze i oświadcza, że ojciec dziecka, który jest pracownikiem, nie będzie korzystał z urlopu rodzicielskiego i zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego.

W związku z tym, kwota zasiłku macierzyńskiego oraz kwota podwyższenia zasiłku macierzyńskiego ulegają ponownemu ustaleniu, zarówno na bieżąco, tj. od marca 2016 r., jak i za okres, za który zasiłek macierzyński oraz podwyższenie zasiłku macierzyńskiego zostały wypłacone.

Stawka dzienna zasiłku macierzyńskiego w wysokości 100% podstawy wymiaru wynosi 34 zł [(1.020 zł : 30) x 100%].

Zasiłek macierzyński po pomniejszeniu o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych za marzec 2016 r. przysługuje pracownicy w kwocie 864 zł (31 x 34 zł = 1.054 zł; 1.054 zł x 18% = 190 zł; 1.054 zł – 190 zł).

Przysługujące pracownicy podwyższenie zasiłku macierzyńskiego za marzec 2016 r. wynosi 136 zł (1.000 zł – 864 zł).

Ponownie ustalone zostaną także kwoty zasiłku macierzyńskiego oraz podwyższenia zasiłku macierzyńskiego za kwiecień i maj 2016 r.

Zasiłek macierzyński oraz podwyższenie zasiłku macierzyńskiego ulega przeliczeniu za wypłacony okres, tj. za styczeń i luty 2016 r.

Za styczeń 2016 r.:

- *należny zasiłek macierzyński wynosi 1.054 zł (31 x 34 zł), a po pomniejszeniu o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych wynosi 864 zł [1.054 zł – (1.054 zł x 18%)],*
- *dopłata do wcześniej wypłaconego zasiłku wynosi 210,80 zł (1.054 zł – 843,20 zł,*
- *zaliczka na podatek dochodowy od osób fizycznych od dopłaty (210,80 zł) wynosi 38 zł (211 zł x 18%),*
- *należna dopłata zasiłku macierzyńskiego po pomniejszeniu o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych wynosi 172,80 zł (210,80 zł – 38 zł),*
- *należna kwota podwyższenia zasiłku macierzyńskiego za styczeń 2016 r. wynosi 136 zł (1.000 zł – 864 zł),*
- *nadpłata podwyższenia zasiłku macierzyńskiego wynosi 172,80 zł (308,80 zł – 136 zł).*

Ponieważ kwota nadpłaty podwyższenia zasiłku macierzyńskiego (172,80 zł) jest równa kwocie dopłaty zasiłku macierzyńskiego po pomniejszeniu o zaliczkę na podatek dochodowy (172,80 zł), pracownicy nie zostanie wypłacona dopłata zasiłku za styczeń 2016 r., a jedynie przekazana zostanie zaliczka na podatek dochodowy od osób fizycznych od kwoty dopłaty wynosząca 38 zł.

Analogiczne rozliczenie wypłaconych pracownicy kwot dotyczy także lutego 2016 r.

212. Jeżeli kwota zasiłku macierzyńskiego obliczona według zasad określonych w pkt. 210, po pomniejszeniu o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych (kwota zasiłku netto) jest równa lub wyższa od kwoty świadczenia rodzicielskiego, podwyższenie zasiłku nie przysługuje, a wypłacona kwota podwyższenia zasiłku macierzyńskiego podlega zaliczeniu na poczet dopłaty zasiłku macierzyńskiego pomniejszonej o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych. Różnica między kwotą netto dopłaty zasiłku macierzyńskiego a wypłaconą kwotą podwyższenia jest wypłacana świadczeniobiorcy, a od kwoty dopłaty zasiłku odprowadzana jest zaliczka na podatek dochodowy od osób fizycznych.

Przykład:

Pracownica 1 stycznia 2016 r. urodziła dziecko i od 1 stycznia do 19 maja 2016 r. korzysta z urlopu macierzyńskiego i zasiłku macierzyńskiego za okres tego urlopu.

Podstawa wymiaru zasiłku macierzyńskiego przysługującego pracownicy wynosi 1.020 zł.

Stawka dzienna zasiłku macierzyńskiego przysługującego w wysokości 100% podstawy wymiaru wynosi 34 zł [(1.020 zł : 30) x 100%].

Zasiłek macierzyński po pomniejszeniu o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych za styczeń 2016 r. przysługuje pracownicy w kwocie 864 zł (31 x 34 zł = 1.054 zł; 1.054 zł x 18% = 190 zł; 1.054 zł – 190 zł).

Pracownicy wypłacono podwyższenie zasiłku macierzyńskiego za styczeń 2016 r. w kwocie 136 zł (1.000 zł – 864 zł).

Zasiłek macierzyński po pomniejszeniu o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych za luty 2016 r. przysługuje pracownicy w kwocie 809 zł (29 x 34 zł = 986 zł; 986 zł x 18% = 177 zł; 986 zł – 177 zł).

Pracownicy wypłacono podwyższenie zasiłku macierzyńskiego za luty 2016 r. w kwocie 191 zł (1.000 zł – 809 zł).

10 marca 2016 r. pracodawca przedłożył dokumenty, z których wynika, że w podstawie wymiaru przysługującego pracownicy zasiłku macierzyńskiego powinna być uwzględniona także miesięczna premia. Po jej uwzględnieniu, podstawa wymiaru zasiłku macierzyńskiego wynosi 1.500 zł. W związku z tym, kwota zasiłku macierzyńskiego oraz kwota podwyższenia zasiłku macierzyńskiego ulegają ponownemu ustaleniu, zarówno na bieżąco, tj. od marca 2016 r., jak i za okres, za który zasiłek macierzyński oraz podwyższenie zasiłku macierzyńskiego zostały wypłacone.

Stawka dzienna zasiłku macierzyńskiego w wysokości 100% podstawy wymiaru wynosi 50 zł [(1.500 zł : 30) x 100%].

Zasiłek macierzyński po pomniejszeniu o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych za marzec 2016 r. przysługuje pracownicy w kwocie 1.271 zł (31 x 50 zł = 1.550 zł; 1.550 zł x 18% = 279 zł; 1.550 zł – 279 zł).

Pracownicy nie przysługuje podwyższenie zasiłku macierzyńskiego za marzec 2016 r., gdyż ustalona ponownie kwota zasiłku macierzyńskiego pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych za ten miesiąc (1.271 zł) przewyższa kwotę świadczenia rodzicielskiego (1.000 zł).

Ponownie ustalone zostaną także kwoty zasiłku macierzyńskiego za kwiecień i maj 2016 r.

Zasiłek macierzyński oraz podwyższenie zasiłku macierzyńskiego ulega przeliczeniu za wypłacony okres, tj. za styczeń i luty 2016 r.

Za styczeń 2016 r.:

- *należny zasiłek macierzyński wynosi 1.550 zł (31 x 50 zł), a po pomniejszeniu o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych wynosi 1.271 zł [1.550 zł – (1.550 zł x 18%)],*
- *dopłata do wcześniej wypłaconego zasiłku wynosi 496 zł (1.550 zł – 1.054 zł),*
- *zaliczka na podatek dochodowy od osób fizycznych od dopłaty (496 zł) wynosi 89 zł (496 zł x 18%),*

- *należna dopłata zasiłku macierzyńskiego po pomniejszeniu o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych wynosi 407 zł (496 zł – 89 zł),*
- *podwyższenie zasiłku macierzyńskiego za styczeń 2016 r. nie przysługuje (kwota 1.271 zł przewyższa kwotę 1.000 zł),*
- *nadpłata podwyższenia zasiłku macierzyńskiego wynosi 136 zł.*

Od wyliczonej kwoty dopłaty zasiłku macierzyńskiego (496 zł) przekazana zostanie zaliczka na podatek dochodowy od osób fizycznych wynosząca 89 zł.

Kwota dopłaty zasiłku macierzyńskiego po pomniejszeniu o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych (407 zł) zostanie pomniejszona o kwotę nadpłaty podwyższenia zasiłku macierzyńskiego (136 zł) i w związku z tym pracownica otrzyma dopłatę zasiłku macierzyńskiego po pomniejszeniu o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych (netto) za styczeń 2016 r. w kwocie 271 zł (407 zł – 136 zł).

Analogiczne rozliczenie wypłaconych pracownicy kwot dotyczy także lutego 2016 r.

213. Podmiotem zobowiązanym do wypłaty podwyższenia zasiłku macierzyńskiego jest płatnik zasiłku macierzyńskiego. Podwyższenie zasiłku macierzyńskiego jest wypłacane bez wniosku świadczeniobiorcy.

214. W przypadku gdy zasiłek macierzyński jest wypłacany z więcej niż jednego tytułu, a wypłaty zasiłku dokonują płatnicy składek, osoba uprawniona do zasiłku wskazuje płatnika składek zobowiązanego do naliczenia i wypłaty podwyższenia zasiłku.

215. Jeżeli jednym z płatników zasiłku macierzyńskiego jest ZUS, do naliczenia i wypłaty podwyższenia zasiłku macierzyńskiego, zobowiązany jest ZUS.

216. Do podwyższenia zasiłku macierzyńskiego mają zastosowanie przepisy dotyczące zasiłku macierzyńskiego, m. in. dotyczące przedawnienia prawa, terminów wypłaty, możliwości dokonywania potrąceń i egzekucji.

217. Od kwoty podwyższenia zasiłku macierzyńskiego nie nalicza się zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych.

218. W związku z tym, że od podwyższenia zasiłku macierzyńskiego nie jest naliczana zaliczka na podatek dochodowy od osób fizycznych, z podwyższenia zasiłku macierzyńskiego nie są dokonywane potrącenia dokonywane z kwoty brutto (tj. potrącenia nienależnie pobranych świadczeń, potrącenia z tytułu zamiany świadczeń). Podwyższenie zasiłku macierzyńskiego podlega egzekucji na zasadach przewidzianych dla zasiłku macierzyńskiego (potrącenia egzekucyjne z kwoty netto).

Dokumentowanie prawa do zasiłku macierzyńskiego

Zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego i urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego

219. Dowodem stanowiącym podstawę przyznania i wypłaty zasiłku macierzyńskiego za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego jest:

1) zaświadczenie lekarskie wystawione na zwykłym druku określające przewidywaną datę porodu – za okres przed porodem;

2) odpis skrócony aktu urodzenia dziecka lub jego kopia potwierdzona przez płatnika składek albo przez ZUS za zgodność z oryginałem – za okres od dnia porodu.

220. Dowodem stanowiącym podstawę przyznania i wypłaty zasiłku macierzyńskiego z tytułu urodzenia dziecka podczas pobytu za granicą jest:

1) zaświadczenie zagranicznego zakładu leczniczego lub zagranicznego lekarza określające przewidywaną datę porodu, zawierające nazwę zagranicznego zakładu leczniczego lub imię i nazwisko zagranicznego lekarza, opatrzone datą wystawienia i podpisem lekarza – za okres przed porodem;

2) odpis skrócony aktu urodzenia dziecka lub zagraniczny akt urodzenia dziecka lub ich kopia potwierdzona przez płatnika składek albo przez ZUS za zgodność z oryginałem – za okres od dnia porodu.

221. Dokumenty wystawione za granicą powinny być przez ubezpieczonego przedłożone wraz z tłumaczeniem na język polski. Zasada ta nie ma zastosowania w odniesieniu do zaświadczeń lekarskich oraz aktów urodzenia dziecka wystawionych na terytorium państwa członkowskiego Unii Europejskiej, państwa członkowskiego Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym (Islandia, Norwegia, Liechtenstein) lub Konfederacji Szwajcarskiej oraz państw stron umów międzynarodowych w zakresie zabezpieczenia społecznego, których stroną jest Rzeczpospolita Polska (Ukraina, Macedonia, Serbia, Czarnogóra, Bośnia i Hercegowina), w języku urzędowym tych państw.

222. Dowodem do wypłaty zasiłku macierzyńskiego z tytułu przyjęcia dziecka na wychowanie i wystąpienia do sądu z wnioskiem o jego przysposobienie jest:

1) zaświadczenie sądu opiekuńczego o dacie wystąpieniu do sądu z wnioskiem o przysposobienie dziecka, zawierające także datę urodzenia dziecka lub jego kopia potwierdzona za zgodność z oryginałem przez płatnika składek albo przez ZUS, lub kopia wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, zawierającego datę urodzenia dziecka, z poświadczeniem sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu;

2) oświadczenie ubezpieczonego o dacie przyjęcia dziecka na wychowanie;

3) decyzja ostateczna o odroczeniu obowiązku szkolnego lub jej kopia potwierdzona za zgodność z oryginałem przez płatnika składek albo przez ZUS, w przypadku gdy wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję.

223. Dowodem do wypłaty zasiłku macierzyńskiego z tytułu przyjęcia dziecka na wychowanie w ramach rodziny zastępczej jest:

1) prawomocne orzeczenie sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka w rodzinie zastępczej lub umowa cywilnoprawna zawarta pomiędzy rodziną zastępczą a starostą albo ich kopia potwierdzona za zgodność z oryginałem przez płatnika składek albo przez ZUS;

2) dokument potwierdzający wiek dziecka;

3) decyzja ostateczna o odroczeniu obowiązku szkolnego lub jej kopia potwierdzona za zgodność z oryginałem przez płatnika składek albo przez ZUS, w przypadku gdy wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję.

224. Dokumentami niezbędnymi do przyznania i wypłaty zasiłku macierzyńskiego za okres po ustaniu ubezpieczenia chorobowego, jeżeli ubezpieczenie to ustało w okresie ciąży, z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, są:

1) zaświadczenie lekarskie wystawione na zwykłym druku stwierdzające stan ciąży w okresie zatrudnienia;

2) świadectwo pracy lub inny dokument potwierdzający rozwiązanie stosunku pracy z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy;

3) odpis skrócony aktu urodzenia dziecka lub jego kopia potwierdzona za zgodność z oryginałem przez płatnika składek albo przez ZUS.

225. Dokumentami niezbędnymi do przyznania i wypłaty zasiłku macierzyńskiego za okres po ustaniu ubezpieczenia chorobowego, jeżeli ubezpieczenie to ustało w wyniku rozwiązania stosunku pracy z naruszeniem przepisów prawa, są:

1) zaświadczenie lekarskie wystawione na zwykłym druku stwierdzające stan ciąży w okresie zatrudnienia;

2) prawomocne orzeczenie sądu o rozwiązaniu stosunku pracy z naruszeniem przepisów prawa;

3) odpis skrócony aktu urodzenia dziecka lub jego kopia potwierdzona za zgodność z oryginałem przez płatnika składek albo przez ZUS.

226. Ubezpieczona będąca pracownicą do wniosku w sprawie rezygnacji z urlopu macierzyńskiego i zasiłku macierzyńskiego, a ubezpieczona niebędąca pracownicą, do wniosku w sprawie rezygnacji z zasiłku macierzyńskiego, zawierającego datę od której rezygnuje ona z pobierania zasiłku macierzyńskiego, po wykorzystaniu co najmniej 14 tygodni po porodzie, przedkłada oświadczenie, od kiedy ubezpieczony ojciec dziecka będzie korzystał z uprawnień do zasiłku macierzyńskiego. W przypadku pracownicy, której zasiłek macierzyński jest wypłacany przez ZUS wymagane jest dodatkowo zaświadczenie pracodawcy o dacie zaprzestania korzystania z urlopu macierzyńskiego lub urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

227. Dowodem stanowiącym podstawę przyznania i wypłaty zasiłku macierzyńskiego ubezpieczonemu ojcu dziecka, w przypadku skrócenia przez ubezpieczoną matkę dziecka okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego po wykorzystaniu co najmniej 14 tygodni po porodzie jest odpis skrócony aktu urodzenia dziecka lub jego kopia potwierdzona za zgodność z oryginałem przez płatnika składek albo ZUS albo dokumenty wymienione w pkt. 222 i 223 – w razie przyjęcia dziecka na wychowanie, oraz zaświadczenie płatnika zasiłku matki dziecka o:

1) okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego przez ubezpieczoną matkę dziecka oraz o okresie przysługującego jej zasiłku macierzyńskiego;

2) stawce procentowej, w jakiej zasiłek macierzyński przysługiwał ubezpieczonej matce dziecka

- zawierające imię, nazwisko i numer PESEL ubezpieczonej matki dziecka albo serię i numer dokumentu stwierdzającego tożsamość, jeżeli nie nadano jej numeru PESEL.

228. W przypadku śmierci matki lub porzucenia przez nią dziecka, dokumentami niezbędnymi do przyznania i wypłaty zasiłku macierzyńskiego ubezpieczonemu ojcu dziecka lub innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny, są:

1) odpis skrócony aktu urodzenia dziecka lub jego kopia potwierdzona za zgodność z oryginałem przez płatnika składek albo ZUS albo dokumenty wymienione w pkt. 222 i 223 – w razie przyjęcia dziecka na wychowanie;

2) oświadczenie ubezpieczonego zawierające odpowiednio informację o śmierci matki dziecka albo o porzuceniu dziecka przez matkę;

3) zaświadczenie płatnika zasiłku matki dziecka o okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego przez ubezpieczoną matkę dziecka oraz o okresie przysługującego jej zasiłku macierzyńskiego i stawce procentowej, w jakiej zasiłek macierzyński przysługiwał ubezpieczonej matce dziecka, zawierające imię, nazwisko i numer PESEL ubezpieczonej matki dziecka albo serię i numer dokumentu stwierdzającego tożsamość, jeżeli nie nadano jej numeru PESEL – w razie podlegania przez matkę ubezpieczeniu chorobowemu.

229. Dokumentami niezbędnymi do zaniechania wypłaty zasiłku macierzyńskiego w związku z rezygnacją z pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego lub urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przez ubezpieczoną matkę dziecka, legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji lub orzeczeniem o niepełnosprawności w stopniu znacznym, są:

1) oświadczenie ubezpieczonej, od kiedy ubezpieczony ojciec dziecka albo inny ubezpieczony członek najbliższej rodziny będzie korzystał z uprawnień do zasiłku macierzyńskiego;

2) zaświadczenie pracodawcy o dacie zaprzestania korzystania z urlopu macierzyńskiego lub urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego – w przypadku pracownicy, której zasiłek macierzyński jest wypłacany przez ZUS;

3) wniosek ubezpieczonej zawierający datę, od której rezygnuje ona z pobierania zasiłku macierzyńskiego – w przypadku ubezpieczonej niebędącej pracownikiem;

4) prawomocne orzeczenie o niezdolności ubezpieczonej matki dziecka do samodzielnej egzystencji wydane przez lekarza orzecznika ZUS, komisję lekarską ZUS, lekarza rzeczoznawcę KRUS lub komisję lekarską KRUS zwane dalej „orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji" lub prawomocne orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu znacznym wydane przez zespół do spraw orzekania o niepełnosprawności zwane dalej „orzeczeniem o niepełnosprawności w stopniu znacznym" lub jego kopia potwierdzona za zgodność z oryginałem przez płatnika składek albo przez ZUS.

230. Dokumentami niezbędnymi do przyznania i wypłaty zasiłku macierzyńskiego przysługującego ubezpieczonemu ojcu dziecka albo innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny, jeżeli matka dziecka legitymuje się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji lub orzeczeniem o niepełnosprawności w stopniu znacznym są:

1) odpis skrócony aktu urodzenia dziecka lub jego kopia potwierdzona za zgodność z oryginałem przez płatnika składek albo ZUS albo dokumenty wymienione w pkt. 222 i 223 – w razie przyjęcia dziecka na wychowanie oraz

2) orzeczenie o niezdolności matki dziecka do samodzielnej egzystencji lub orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu znacznym lub jego kopia potwierdzona za zgodność z oryginałem przez płatnika składek albo ZUS;

3) zaświadczenie płatnika zasiłku matki dziecka o okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego przez ubezpieczoną matkę dziecka oraz o okresie przysługującego jej zasiłku macierzyńskiego i stawce procentowej, w jakiej zasiłek macierzyński przysługiwał ubezpieczonej matce dziecka, zawierające imię, nazwisko i numer PESEL ubezpieczonej matki dziecka albo serię i numer dokumentu stwierdzającego

tożsamość, jeżeli nie nadano jej numeru PESEL – w razie podlegania przez matkę ubezpieczeniu chorobowemu.

231. Podstawą przerwania wypłaty zasiłku macierzyńskiego przysługującego ubezpieczonej matce dziecka za okres pobytu w szpitalu lub innej placówce leczniczej są:

1) zaświadczenie o dacie przyjęcia ubezpieczonej matki dziecka do szpitala lub innej placówki leczniczej, wystawione w tej placówce, albo jego kopia potwierdzona za zgodność z oryginałem przez płatnika składek albo przez ZUS oraz
2) oświadczenie ubezpieczonej, od kiedy ubezpieczony ojciec dziecka albo inny ubezpieczony członek najbliższej rodziny będzie korzystał z uprawnień do zasiłku macierzyńskiego;
3) zaświadczenie pracodawcy o dacie zaprzestania korzystania z urlopu macierzyńskiego lub urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego – w przypadku ubezpieczonej będącej pracownicą, której zasiłek wypłaca ZUS.

232. Dokumentami do wypłaty zasiłku macierzyńskiego przysługującego ubezpieczonemu ojcu dziecka albo innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny w przypadku, gdy matka dziecka przerwała pobieranie zasiłku macierzyńskiego z powodu pobytu w szpitalu lub innej placówce leczniczej, są:

1) odpis skrócony aktu urodzenia dziecka lub jego kopia potwierdzona przez płatnika składek lub przez ZUS za zgodność z oryginałem albo dokumenty wymienione w pkt. 222 i 223 – w razie przyjęcia dziecka na wychowanie;
2) zaświadczenie wystawione przez szpital lub inną placówkę leczniczą o dacie przyjęcia ubezpieczonej matki dziecka do tej placówki – wystawione w tej placówce;
3) zaświadczenie płatnika zasiłku matki dziecka o:
   a) okresie przysługującego i wypłaconego matce dziecka zasiłku macierzyńskiego,
   b) stawce procentowej, w jakiej zasiłek macierzyński przysługiwał ubezpieczonej matce dziecka

   - zawierające imię, nazwisko i numer PESEL ubezpieczonej matki dziecka albo serię i numer dokumentu stwierdzającego tożsamość, jeżeli nie nadano jej numeru PESEL;
4) zaświadczenie wystawione przez szpital lub inną placówkę leczniczą o dacie wypisania ubezpieczonej matki dziecka z tej placówki.

233. W celu uzyskania przez ubezpieczoną matkę dziecka zasiłku macierzyńskiego za okres po przerwie w pobieraniu zasiłku spowodowanej pobytem w szpitalu lub innej placówce leczniczej, ubezpieczona przedkłada:

1) zaświadczenie płatnika zasiłku ubezpieczonego ojca dziecka lub innego ubezpieczonego członka najbliższej rodziny o okresie, za który zasiłek macierzyński został wypłacony, zawierające imię, nazwisko i numer PESEL ubezpieczonego albo serię i numer dokumentu stwierdzającego tożsamość, jeżeli nie nadano numeru PESEL;
2) zaświadczenie pracodawcy o okresie udzielonego urlopu macierzyńskiego lub urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego – w przypadku ubezpieczonej będącej pracownicą, której zasiłek wypłaca ZUS.

234. Dokumentami niezbędnymi do przyznania i wypłaty zasiłku macierzyńskiego ubezpieczonemu ojcu dziecka z tytułu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, w związku z podjęciem przez matkę dziecka, nieposiadającą tytułu do objęcia ubezpieczeniem chorobowym, zatrudnienia w wymiarze nie niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy, są:

1) odpis skrócony aktu urodzenia dziecka lub jego kopia potwierdzona za zgodność z oryginałem przez płatnika składek albo ZUS albo dokumenty wymienione w pkt. 222 i 223 – w razie przyjęcia dziecka na wychowanie;

2) zaświadczenie pracodawcy o okresie zatrudnienia i wymiarze czasu pracy matki dziecka zawierające jej imię, nazwisko i numer PESEL albo serię i numer dokumentu stwierdzającego tożsamość, jeżeli nie nadano numeru PESEL lub oświadczenie matki dziecka o dacie podjęcia zatrudnienia w wymiarze nie niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy zawierające jej imię, nazwisko i numer PESEL albo serię i numer dokumentu stwierdzającego tożsamość, jeżeli nie nadano numeru PESEL oraz nazwę i NIP pracodawcy;

3) oświadczenie, w którym ubezpieczony:

   a) wskazuje datę, od której ma zamiar pobierać zasiłek macierzyński, przypadającą w okresie trwania zatrudnienia matki dziecka,

   b) zobowiązuje się poinformować płatnika zasiłku o ustaniu zatrudnienia matki dziecka, jeżeli ustało ono w czasie pobierania przez ubezpieczonego ojca dziecka zasiłku macierzyńskiego za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego lub urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

Zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego

235. Do przyznania ubezpieczonemu będącemu pracownikiem prawa do zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego niezbędne jest wystąpienie do pracodawcy z pisemnym wnioskiem o udzielenie takiego urlopu. Do wniosku powinno być dołączone oświadczenie pracownika o braku zamiaru korzystania przez drugiego z rodziców dziecka z urlopu rodzicielskiego w okresie wskazanym we wniosku albo o okresie, w którym drugi z rodziców dziecka zamierza korzystać z tego urlopu w okresie objętym wnioskiem albo potwierdzone przez pracodawcę za zgodność z oryginałem kopię takiego oświadczenia – w przypadku pracownika, któremu zasiłek macierzyński jest wypłacany przez ZUS.

236. W przypadku gdy o zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego występuje ubezpieczony będący pracownikiem, któremu zasiłek macierzyński jest wypłacany przez ZUS, który pobierał zasiłek macierzyński za okres bezpośrednio poprzedzający wnioskowany okres (np. gdy o wypłatę zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego występuje matka dziecka po okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego), niezbędne jest także zaświadczenie pracodawcy o okresie udzielonego urlopu rodzicielskiego oraz zaświadczenie pracodawcy o okresie i wymiarze czasu pracy wykonywanej w czasie urlopu rodzicielskiego zawierające informację, czy i w jakim wymiarze pracownik będzie wykonywał pracę w okresie urlopu rodzicielskiego wydłużonego zgodnie z art. 182^{1f} § 3-7 Kodeksu pracy.

237. W celu uzyskania zasiłku macierzyńskiego za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego, osoba ubezpieczona niebędąca pracownikiem, pobierająca zasiłek macierzyński za okres po ustaniu ubezpieczenia albo w czasie urlopu

wychowawczego, występuje w terminie przed rozpoczęciem korzystania z zasiłku macierzyńskiego za wskazany okres z wnioskiem w tej sprawie do płatnika zasiłku. We wniosku wskazuje okres, w jakim zamierza korzystać z zasiłku macierzyńskiego (w wymiarze wielokrotności tygodnia). Do wniosku powinno być dołączone oświadczenie ubezpieczonego o braku zamiaru korzystania przez drugiego z rodziców dziecka z zasiłku macierzyńskiego za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego w okresie wskazanym we wniosku albo o okresie, w którym drugi z rodziców dziecka zamierza korzystać z zasiłku macierzyńskiego w okresie objętym wnioskiem.

238. W przypadku gdy o zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego występuje ubezpieczony drugi z rodziców dziecka, który nie pobierał zasiłku macierzyńskiego za okres bezpośrednio poprzedzający wnioskowany okres (m. in. gdy o wypłatę zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego występuje ojciec dziecka po okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego przez matkę dziecka), dokumentami, które należy dołączyć do wniosku o wypłatę zasiłku macierzyńskiego są:

1) odpis skrócony aktu urodzenia dziecka albo jego kopia potwierdzona przez płatnika składek albo przez ZUS za zgodność z oryginałem – w razie ubiegania się o zasiłek macierzyński w związku z urodzeniem się dziecka, albo

2) oświadczenie ubezpieczonego, kiedy dziecko zostało przyjęte na wychowanie oraz kopia wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, zawierającego datę urodzenia dziecka, z poświadczeniem sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu, lub zaświadczenie sądu opiekuńczego o wystąpieniu do sądu o przysposobienie dziecka, zawierające datę urodzenia dziecka albo kopia tego zaświadczenia potwierdzona przez płatnika składek albo przez ZUS za zgodność z oryginałem – w razie ubiegania się o zasiłek macierzyński w związku z wystąpieniem o przysposobienie dziecka, albo

3) prawomocne orzeczenie sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka w rodzinie zastępczej lub umowa cywilnoprawna zawarta pomiędzy rodziną zastępczą a starostą albo ich kopia potwierdzona przez płatnika składek albo przez ZUS za zgodność z oryginałem oraz dokument potwierdzający wiek dziecka – w razie ubiegania się o zasiłek macierzyński z tytułu przyjęcia dziecka na wychowanie w ramach rodziny zastępczej;

4) decyzja ostateczna o odroczeniu obowiązku szkolnego lub jej kopia potwierdzona za zgodność z oryginałem przez płatnika składek albo przez ZUS, w przypadku gdy wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję;

5) **wniosek o zasiłek macierzyński złożony przed rozpoczęciem korzystania z zasiłku – w przypadku ubezpieczonego niebędącego pracownikiem, osób pobierających zasiłek macierzyński za okres po ustaniu ubezpieczenia albo w czasie urlopu wychowawczego, zawierający okres, w jakim zamierza korzystać z zasiłku macierzyńskiego (w wymiarze wielokrotności tygodnia)**;

6) oświadczenie ubezpieczonego o braku zamiaru korzystania przez drugiego z rodziców dziecka z zasiłku macierzyńskiego za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego w okresie wskazanym we wniosku albo o okresie, w którym drugi z rodziców dziecka zamierza korzystać z zasiłku macierzyńskiego za okres tego urlopu w okresie objętym wnioskiem albo potwierdzona przez pracodawcę za zgodność z oryginałem kopia takiego

oświadczenia – w przypadku pracownika, któremu zasiłek macierzyński jest wypłacany przez ZUS;

7) zaświadczenie pracodawcy o okresie i wymiarze czasu pracy wykonywanej w czasie urlopu rodzicielskiego, zawierające informację, czy i w jakim wymiarze pracownik będzie wykonywał pracę w czasie urlopu rodzicielskiego wydłużonego zgodnie z art. 182^{1f} § 3-7 Kodeksu pracy – w przypadku pracownika, któremu zasiłek macierzyński jest wypłacany przez ZUS;

8) zaświadczenie płatnika zasiłku drugiego z rodziców dziecka o:

   a) okresie, za który zasiłek macierzyński wypłacono drugiemu z rodziców dziecka,

   b) liczbie części wypłaconego zasiłku za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego, jeżeli drugi z rodziców dziecka korzystał z zasiłku macierzyńskiego za część tego okresu,

   c) stawce procentowej, w jakiej zasiłek macierzyński przysługiwał drugiemu z rodziców dziecka

   - zawierające imię, nazwisko i numer PESEL tego rodzica dziecka albo serię i numer dokumentu stwierdzającego tożsamość, jeżeli nie nadano numeru PESEL.

239. W przypadku rezygnacji z urlopu rodzicielskiego albo jego części, ubezpieczona będąca pracownicą składa pisemny wniosek w tej sprawie, zawierający datę, od której rezygnuje z urlopu. Do wniosku w sprawie rezygnacji z zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego w całości dołącza swoje oświadczenie, czy ubezpieczony ojciec dziecka będzie korzystał z uprawnień do zasiłku macierzyńskiego za ten okres. W przypadku pracownicy, której zasiłek macierzyński jest wypłacany przez ZUS niezbędne jest dodatkowo zaświadczenie pracodawcy o terminie zaprzestania korzystania z urlopu rodzicielskiego.

240. W przypadku rezygnacji z wypłaty zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, osoba ubezpieczona niebędąca pracownikiem, składa pisemny wniosek w tej sprawie, zawierający datę, od której rezygnuje z pobierania zasiłku. Do wniosku w sprawie rezygnacji z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w całości dołącza swoje oświadczenie, czy ubezpieczony ojciec dziecka będzie korzystał z uprawnień do zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego.

241. Zasady określone w pkt. 239 i 240 stosuje się odpowiednio w przypadku rezygnacji z urlopu rodzicielskiego albo jego części bądź z pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części przez ubezpieczonego ojca dziecka lub inną uprawnioną osobę.

242. Wypłata wyrównania zasiłku macierzyńskiego ubezpieczonej matce dziecka, która zrezygnowała z wypłaty zasiłku macierzyńskiego za część okresu na rzecz ubezpieczonego ojca dziecka, po rezygnacji przez ojca dziecka z wypłaty zasiłku macierzyńskiego za część okresu urlopu rodzicielskiego w wymiarze co najmniej 26 tygodni, nastąpi po złożeniu przez ubezpieczoną wniosku w tej sprawie oraz udokumentowaniu zaświadczeniem płatnika zasiłku ojca dziecka faktu rezygnacji z zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze lub w wymiarze 26 tygodni przez ojca dziecka. Zaświadczenie powinno zawierać także imię, nazwisko i PESEL ojca dziecka albo serię i numer dowodu osobistego lub innego dokumentu stwierdzającego tożsamość, jeżeli nie nadano numeru PESEL.

243. Dokumentami niezbędnymi do przyznania i wypłaty zasiłku macierzyńskiego przysługującego ubezpieczonemu za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego, nieprzypadający bezpośrednio po poprzednim okresie wypłaty zasiłku macierzyńskiego, są:

1) zaświadczenia poprzednich płatników zasiłku macierzyńskiego o okresie, za który zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wypłacono ubezpieczonemu, liczbie części wypłaconego zasiłku za okres tego urlopu, okresie, w którym urlop rodzicielski został wydłużony na podstawie art. 182^{1f} Kodeksu pracy oraz stawce procentowej, w jakiej zasiłek macierzyński został wypłacony, oraz oświadczenie ubezpieczonego, w którym informuje czy drugi z rodziców dziecka pobierał zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego lub

2) oświadczenie ubezpieczonego, zawierające NIP i nazwy płatników zasiłku oraz informacje o okresie, za który wypłacono zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego, liczbie części wypłaconego zasiłku za okres tego urlopu, okresie, w którym urlop rodzicielski został wydłużony na podstawie art. 182^{1f} Kodeksu pracy, stawce procentowej, w jakiej zasiłek macierzyński został wypłacony oraz czy drugi z rodziców dziecka pobierał zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego;

3) zaświadczenie płatnika zasiłku o okresie, za który zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wypłacono drugiemu z rodziców dziecka, liczbie części wypłaconego zasiłku za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego, okresie, w którym urlop rodzicielski został wydłużony na podstawie art. 182^{1f} Kodeksu pracy oraz stawce procentowej, w jakiej zasiłek macierzyński został wypłacony drugiemu z rodziców dziecka, zawierające imię, nazwisko, numer PESEL tego rodzica albo serię i numer dokumentu stwierdzającego tożsamość, jeżeli nie nadano numeru PESEL lub oświadczenie drugiego z rodziców dziecka zawierające powyższe dane i wskazujące NIP i nazwę płatnika.

244. W zakresie dokumentowania prawa do zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w razie śmierci jednego z rodziców dziecka, porzucenia dziecka przez tego rodzica dziecka, legitymowania się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji lub orzeczeniem o niepełnosprawności w stopniu znacznym, pobytu rodzica dziecka pobierającego zasiłek macierzyński w szpitalu lub innej placówce leczniczej albo podjęcia przez matkę dziecka nieposiadającą tytułu do objęcia ubezpieczeniem chorobowym zatrudnienia w wymiarze nie niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy, stosuje się odpowiednio zasady określone w pkt. 228 – 234.

Podwyższenie zasiłku macierzyńskiego

245. Dokumentami niezbędnymi do wypłaty kwoty podwyższenia zasiłku macierzyńskiego do wysokości świadczenia rodzicielskiego są:

1) oświadczenie ubezpieczonego, w którym wskazuje czy zasiłek macierzyński przysługuje mu z więcej niż jednego tytułu, a jeżeli tak oraz gdy zasiłki są wypłacane przez płatników składek, wskazuje także który płatnik składek jest zobowiązany do wypłacenia kwoty podwyższenia zasiłku macierzyńskiego oraz potwierdza, że podwyższenie zasiłku macierzyńskiego nie jest pobierane z innego tytułu;

2) zaświadczenia pozostałych płatników zasiłku za miesiąc, w którym przysługuje podwyższenie zasiłku do kwoty świadczenia rodzicielskiego, zawierające informacje o okresie przysługującego zasiłku oraz o miesięcznej kwocie zasiłku po pomniejszeniu o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz za miesiące, w których nastąpiła zmiana kwoty przysługującego zasiłku macierzyńskiego i jego okresie.

Przekazanie do ZUS wypłaty zasiłku macierzyńskiego za okres po ustaniu ubezpieczenia

246. W celu wypłaty zasiłku macierzyńskiego za okres od dnia następnego po ustaniu ubezpieczenia, płatnik składek powinien przekazać do ZUS:

1) odpis skrócony aktu urodzenia dziecka albo jego kopię potwierdzoną za zgodność z oryginałem przez płatnika składek albo ZUS;

2) potwierdzoną za zgodność z oryginałem kopię wniosku o udzielenie odpowiednich urlopów – w przypadku ubezpieczonych będących pracownikami albo wniosku o wypłatę zasiłku macierzyńskiego – w przypadku ubezpieczonych niebędących pracownikami;

3) potwierdzoną za zgodność z oryginałem kopię oświadczenia o braku zamiaru korzystania przez drugiego z rodziców dziecka z urlopu rodzicielskiego w okresie wskazanym we wniosku albo o okresie, w którym drugi z rodziców dziecka zamierza korzystać z tego urlopu w okresie objętym wnioskiem albo potwierdzone przez pracodawcę za zgodność z oryginałem kopię oświadczenia – złożonego dla celów udzielenia urlopu rodzicielskiego – w przypadku ubezpieczonych będących pracownikami lub wypłaty zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego – w przypadku ubezpieczonych niebędących pracownikami;

4) informację o stawce procentowej wypłacanego zasiłku macierzyńskiego, o ile informacja taka nie została zawarta w zaświadczeniu płatnika składek (ZUS Z-3 albo ZUS Z-3a).

Zasiłek macierzyński za okres urlopu ojcowskiego

247. Do przyznania ubezpieczonemu będącemu pracownikiem prawa do zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu ojcowskiego niezbędne jest wystąpienie do pracodawcy z pisemnym wnioskiem o udzielenie takiego urlopu.

248. W celu uzyskania zasiłku macierzyńskiego za okres ustalony w Kodeksie pracy jako okres urlopu ojcowskiego, osoba ubezpieczona niebędąca pracownikiem występuje z wnioskiem w tej sprawie do płatnika zasiłku. We wniosku wskazuje datę, od której zamierza korzystać z zasiłku macierzyńskiego. Wniosek jest składany przed terminem rozpoczęcia korzystania z zasiłku.

249. Do wypłaty zasiłku macierzyńskiego za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu ojcowskiego, wymagane są dodatkowo:

1) odpis skrócony aktu urodzenia dziecka lub jego kopia potwierdzona przez płatnika składek albo ZUS za zgodność z oryginałem – w razie ubiegania się o zasiłek macierzyński w związku z urodzeniem się dziecka;

2) prawomocne postanowienie sądu o przysposobieniu dziecka lub jego kopia potwierdzona przez płatnika składek albo przez ZUS za zgodność z oryginałem – w razie ubiegania się o zasiłek macierzyński w związku z przysposobieniem dziecka;

3) oświadczenie ubezpieczonego, czy zasiłek macierzyński za okres urlopu ojcowskiego został pobrany z innego tytułu.

Prawo do zasiłku opiekuńczego

250. Prawo do zasiłku opiekuńczego przysługuje osobom objętym ubezpieczeniem chorobowym, bez okresu wyczekiwania, zwolnionym od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki.

251. Zasiłek opiekuńczy przysługuje ubezpieczonemu zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad:

1) dzieckiem w wieku do ukończenia 8 lat w przypadku:

   a) nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły, do których dziecko uczęszcza,

   b) choroby niani, z którą rodzice mają zawartą umowę uaktywniającą, w rozumieniu ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 ***(Dz. U. z 2016 r. poz. 157, z późn. zm.)*** lub dziennego opiekuna w rozumieniu tej ustawy, sprawujących opiekę nad dzieckiem,

   c) porodu lub choroby małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka, stale opiekujących się dzieckiem, jeżeli poród lub choroba uniemożliwia temu małżonkowi lub rodzicowi sprawowanie opieki,

   d) pobytu małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka, stale opiekujących się dzieckiem, w szpitalu albo innej placówce leczniczej;

2) chorym dzieckiem w wieku do ukończenia 14 lat;

3) innym chorym członkiem rodziny.

252. Prawo do zasiłku opiekuńczego z tytułu opieki nad dzieckiem przysługuje na równi matce i ojcu dziecka. Zasiłek ten wypłaca się tylko jednemu z rodziców, temu który wystąpi z wnioskiem o jego wypłatę za dany okres.

253. Za nieprzewidziane zamknięcie żłobka, przedszkola, klubu dziecięcego lub szkoły, do których uczęszcza dziecko uważa się takie zamknięcie tych placówek, o którym ubezpieczony został zawiadomiony w terminie krótszym niż 7 dni przed dniem ich zamknięcia.

254. Za dzieci uważa się dzieci własne ubezpieczonego lub jego małżonka oraz dzieci przysposobione, a także dzieci przyjęte na wychowanie i utrzymanie (np. w ramach rodziny zastępczej).

255. Za innego członka rodziny uważa się małżonka, rodzica dziecka, rodziców, ojczyma, macochę, teściów, dziadków, wnuki, rodzeństwo oraz dzieci w wieku ponad 14 lat – pod warunkiem, że pozostają oni z osobą sprawującą opiekę we wspólnym gospodarstwie domowym w okresie sprawowania opieki.

256. Warunek pozostawania we wspólnym gospodarstwie domowym wymagany przy ustalaniu prawa do zasiłku opiekuńczego z tytułu sprawowania opieki nad chorym dzieckiem w wieku

powyżej 14 lat lub innym chorym członkiem rodziny uważa się za spełniony także wówczas, gdy ubezpieczony pozostaje we wspólnym gospodarstwie domowym z chorym tylko przez okres choroby.

257. W przypadku gdy rodzice dziecka w wieku do ukończenia 8 lat zatrudnieni są w systemie pracy zmianowej na różnych zmianach, każdego z nich uważa się za osobę stale opiekującą się dzieckiem w wieku do ukończenia 8 lat i w razie choroby, porodu lub pobytu małżonka ubezpieczonego lub jednego z rodziców w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne, drugiemu z rodziców przysługuje zasiłek opiekuńczy.

258. W przypadku gdy oboje rodzice dziecka są zatrudnieni w systemie pracy zmianowej albo gdy jedno z nich jest zatrudnione w systemie pracy zmianowej, zasiłek opiekuńczy przysługuje tylko za dni, w których rodzice pracują na różnych zmianach i w związku z tym dziecko w wieku do ukończenia 8 lat pozostawałoby bez opieki z powodu porodu, choroby lub pobytu małżonka ubezpieczonego lub drugiego z rodziców w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne.

259. Jeśli oboje rodzice, bądź jedno z nich pracują w systemie pracy zmianowej, zasiłek opiekuńczy przysługuje za okres sprawowania opieki, w którym oboje rodzice pracują na tych samych zmianach, a także na różnych zmianach, jeżeli chore dziecko pozostawałoby bez opieki w wyniku częściowego pokrywania się godzin pracy, wskutek dojazdu lub dojścia do pracy i z pracy.

260. Zasada określona w pkt. 259 ma także zastosowanie w przypadku sprawowania opieki nad dzieckiem w wieku do lat 8 z powodu nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, przedszkola, klubu dziecięcego lub szkoły, do których uczęszcza dziecko albo w razie choroby niani lub dziennego opiekuna, sprawujących opiekę nad dzieckiem.

261. W przypadku gdy ubezpieczona matka dziecka pobierająca zasiłek macierzyński w wymiarze do 8 tygodni po porodzie, przebywa w szpitalu lub innej placówce leczniczej ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, ubezpieczonemu ojcu dziecka albo innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny przysługuje za okres pobytu matki dziecka w szpitalu lub w innej placówce leczniczej zasiłek opiekuńczy w dodatkowym wymiarze do 8 tygodni, tj. do 56 dni, nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 8 tygodni życia, jeżeli przerwie zatrudnienie lub inną działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

Przykład:

Pracownica 6 marca urodziła drugie dziecko. Ze względu na stan zdrowia, od dnia porodu do 30 kwietnia (56 dni) przebywała w szpitalu, dziecko przebywało z nią do 14 marca. Mąż ubezpieczonej, który jest pracownikiem, pobierał w tym roku kalendarzowym przez 30 dni zasiłek opiekuńczy z tytułu sprawowania opieki nad chorym starszym dzieckiem w wieku 4 lat. Za okres od 15 marca do 30 kwietnia (47 dni) pracownik wystąpił o wypłatę zasiłku opiekuńczego z tytułu opieki na młodszym dzieckiem w okresie, w którym pracownica matka dziecka nie może sprawować opieki nad dzieckiem z powodu pobytu w szpitalu. Okresu tego nie zalicza się do limitu 60 dni wypłaty zasiłku opiekuńczego w roku kalendarzowym, nie sumuje się też z okresem wcześniej wypłaconego zasiłku opiekuńczego za 30 dni.

262. W przypadku, gdy ubezpieczona matka dziecka, która pobiera zasiłek macierzyński w wymiarze 8 tygodni po porodzie, legitymuje się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji albo orzeczeniem o niepełnosprawności w stopniu znacznym i stan zdrowia uniemożliwia jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, ubezpieczonemu

ojcu dziecka albo innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny przysługuje zasiłek opiekuńczy w dodatkowym wymiarze, jeżeli przerwie zatrudnienie lub inną działalność zarobkową w celu osobistego sprawowania opieki nad nowo urodzonym dzieckiem.

263. W przypadku gdy ubezpieczona matka dziecka pobierająca zasiłek macierzyński porzuciła dziecko przed upływem 8 tygodni po porodzie, ubezpieczonemu ojcu dziecka albo innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny przysługuje zasiłek opiekuńczy w dodatkowym wymiarze do 8 tygodni życia dziecka, jeżeli przerwie zatrudnienie lub inną działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

Przykład:

Ubezpieczona, która urodziła dziecko 4 stycznia 2016 r. porzuciła je od 10 stycznia 2016 r. Za okres pierwszych 8 tygodni po porodzie, tj. od 4 stycznia 2016 r. do 28 lutego 2016 r. przysługuje jej zasiłek macierzyński. Ubezpieczony – ojciec dziecka podlegający ubezpieczeniu chorobowemu z tytułu wykonywania działalności pozarolniczej wystąpił o wypłatę zasiłku opiekuńczego od tej daty. Ubezpieczony jest uprawniony do zasiłku opiekuńczego w dodatkowym wymiarze od 10 stycznia 2016 r. do 28 lutego 2016 r. Ubezpieczony wystąpił o wypłatę zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego od 29 lutego 2016 r. do 22 maja 2016 r. oraz za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze od 23 maja 2016 r. do 1 stycznia 2017 r.

264. Zasiłek opiekuńczy przysługuje przez okres do:

1) **60 dni w roku kalendarzowych – z tytułu opieki nad dziećmi w wieku do lat 14;**
2) **14 dni w roku kalendarzowym – z tytułu opieki nad innymi członkami rodziny, w tym chorymi dziećmi w wieku powyżej 14 lat.**

Okresy te są niezależne od liczby osób uprawnionych do zasiłku opiekuńczego oraz liczby dzieci i innych chorych członków rodziny wymagających opieki. Do limitu 60 lub 14 dni w roku kalendarzowym nie wlicza się okresów zwolnienia z zajęć służbowych z powodu sprawowania osobistej opieki przez drugiego z rodziców, który jest funkcjonariuszem (policji, straży pożarnej, żołnierzem zawodowym, funkcjonariuszem służby celno-skarbowej), za które otrzymuje uposażenie.

Do limitu 60 lub 14 dni nie wlicza się okresu wypłaty zasiłku opiekuńczego, o którym mowa w pkt. 261 – 263.

Przykład 1:

Ubezpieczona sprawowała opiekę nad chorym ojcem przez 10 dni i z tego tytułu wystąpiła o wypłatę zasiłku opiekuńczego.

Siostra ubezpieczonej w tym samym roku kalendarzowym wykorzystała już 10 dni zasiłku opiekuńczego z tytułu sprawowania opieki nad chorą matką. Ponieważ matka i ojciec należą do grona rodziny ubezpieczonej oraz jej siostry, ubezpieczona ma prawo do zasiłku opiekuńczego z tytułu sprawowania opieki nad chorym ojcem tylko za 4 dni.

Przykład 2:

Ubezpieczony wystąpił o zasiłek opiekuńczy za 9 dni w związku ze sprawowaniem opieki nad chorym ojcem.

W tym roku kalendarzowym:

- ***ubezpieczony otrzymał zasiłek opiekuńczy za 5 dni w związku ze sprawowaniem opieki nad chorą babcią,***

- ***żona ubezpieczonego otrzymała zasiłek opiekuńczy z tytułu sprawowania opieki nad chorą matką za 6 dni.***

Zasiłek opiekuńczy przysługuje ubezpieczonemu tylko za 3 dni, gdyż ubezpieczony i jego żona otrzymali już w tym roku kalendarzowym zasiłek opiekuńczy za 11 dni z tytułu opieki nad innymi chorymi członkami rodziny.

Przykład 3:

Ubezpieczony sprawował opiekę nad chorą matka przez 14 dni i z tego tytułu wystąpił o wypłatę zasiłku opiekuńczego.

W tym roku kalendarzowym siostra ubezpieczonego otrzymała zasiłek opiekuńczy z tytułu sprawowania opieki nad chorą matką za 14 dni.

Ubezpieczony nie ma prawa do zasiłku opiekuńczego, gdyż limit 14 dni zasiłku opiekuńczego z tytułu sprawowania opieki nad chorą matką wykorzystała już jego siostra.

Ubezpieczony w tym samym roku kalendarzowym wystąpił o wypłatę zasiłku opiekuńczego za 10 dni, w związku ze sprawowaniem opieki nad chorym synem w wieku 15 lat. Ponieważ siostra ubezpieczonego nie należy do członków rodziny, którzy mogą sprawować opiekę nad dzieckiem ubezpieczonego, okres pobierania zasiłku opiekuńczego przez siostrę ubezpieczonego nie podlega wliczeniu do limitu 14 dni wypłaty zasiłku opiekuńczego. W związku z tym zasiłek opiekuńczy przysługuje ubezpieczonemu za 10 dni.

Przykład 4:

Pracownik wystąpił o zasiłek opiekuńczy za 10 dni w związku z koniecznością sprawowania opieki nad chorą żoną.

Córka pracownika prowadząca odrębne gospodarstwo domowe otrzymała w tym roku kalendarzowym zasiłek opiekuńczy z tytułu sprawowania opieki nad chorym mężem (zięciem pracownika) za 8 dni.

Pracownik ma prawo do zasiłku opiekuńczego, gdyż okres pobierania zasiłku opiekuńczego przez jego córkę nie podlega wliczeniu do limitu 14 dni.

Córka pracownika otrzymała w tym roku kalendarzowym zaświadczenie lekarskie stwierdzające konieczność sprawowania opieki nad chorą matką przez okres 6 dni. Córka pracownika ma prawo do zasiłku opiekuńczego z tytułu sprawowania opieki nad chorą matką tylko za 4 dni. Do limitu 14 dni wlicza się okres zasiłku opiekuńczego pobranego w związku z opieką, którą nad chorą matką sprawował jej ojciec.

Córka pracownika ponownie sprawowała opiekę nad chorym mężem przez okres 6 dni i wystąpiła o wypłatę zasiłku opiekuńczego z tego tytułu. Ma ona prawo do zasiłku opiekuńczego tylko za 2 dni, gdyż w tym roku kalendarzowym pobrała zasiłek opiekuńczy w związku z opieką nad innymi chorymi członkami rodziny za 12 dni (8 + 4).

Przykład 5:

Ubezpieczony wystąpił o zasiłek opiekuńczy z tytułu sprawowania opieki nad chorym ojcem za 14 dni.

W tym roku kalendarzowym siostra ubezpieczonego otrzymała zasiłek opiekuńczy za 14 dni w związku ze sprawowaniem opieki nad chorą teściową.

Ubezpieczony ma prawo do zasiłku opiekuńczego z tytułu sprawowania opieki nad chorym ojcem za 14 dni. Okres pobierania zasiłku opiekuńczego przez siostrę ubezpieczonego nad swoją teściową, która nie należy do kręgu rodziny ubezpieczonego, nie podlega wliczeniu do

limitu 14 dni w roku kalendarzowym.

265. Za członka rodziny pozostającego we wspólnym gospodarstwie domowym, w rozumieniu art. 34 ustawy, mogącego zapewnić opiekę nie uważa się:

1) osoby całkowicie niezdolnej do pracy;
2) osoby chorej;
3) osoby, która ze względu na wiek jest niesprawna fizycznie lub psychicznie;
4) osoby prowadzącej gospodarstwo rolne;
5) pracownika odpoczywającego po pracy na nocnej zmianie;
6) osoby prowadzącej działalność pozarolniczą;
7) osoby niezobowiązanej do sprawowania opieki na podstawie przepisów Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego, jeżeli odmawia ona sprawowania opieki.

266. Wysokość zasiłku opiekuńczego wynosi 80% podstawy wymiaru.

267. Do zasiłku opiekuńczego z tytułu sprawowania opieki nad chorym dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny mają odpowiednio zastosowanie zasady przedstawione w pkt. 62 - 64 i 67.

Dokumentowanie prawa do zasiłku opiekuńczego

268. Przyznanie i wypłata zasiłku opiekuńczego następuje po złożeniu przez ubezpieczonego wniosku o ten zasiłek, zawierającego zakres danych, o których mowa w załączniku nr 6 do rozporządzenia o dokumentach do wypłaty zasiłków (**druki Z-15A, Z-15B**). Wniosek nie jest wymagany, z uwzględnieniem pkt. 275, jeżeli ubezpieczony występuje o zasiłek opiekuńczy za kolejny nieprzerwany okres w związku z opieką nad tym samym dzieckiem albo tym samym chorym członkiem rodziny oraz nie zmieniły się okoliczności podane wcześniej we wniosku o zasiłek.

269. Dokumentami wymaganymi do wypłaty zasiłku opiekuńczego z powodu konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem w wieku do lat 8 są:

1) oświadczenie ubezpieczonego – w przypadku nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, przedszkola, klubu dziecięcego lub szkoły, do których uczęszcza dziecko;
2) decyzja właściwego inspektora sanitarnego o konieczności izolacji dziecka – w przypadku izolacji dziecka z powodu podejrzenia o nosicielstwo choroby zakaźnej;
3) zaświadczenie lekarskie wystawione ubezpieczonemu na zwykłym druku – w przypadku:
   a) porodu lub choroby małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka, stale opiekujących się dzieckiem, jeżeli poród lub choroba uniemożliwia temu małżonkowi lub rodzicowi sprawowanie opieki,
   b) pobytu małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka, stale opiekujących się dzieckiem, w szpitalu albo innej placówce leczniczej.

270. Zaświadczenie lekarskie, o którym mowa w pkt. 269 ppkt 3, wystawione ubezpieczonemu na zwykłym druku, powinno zawierać:

1) imię i nazwisko małżonka lub rodzica dziecka stale opiekującego się dzieckiem;

2) okres i przyczynę konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem;

3) nazwisko dziecka, nad którym ma być sprawowana opieka oraz imię, jeżeli dziecku nadano już imię;

4) pieczątkę i podpis wystawiającego zaświadczenie.

271. Do wypłaty zasiłku opiekuńczego w razie choroby niani lub dziennego opiekuna, sprawujących opiekę nad dzieckiem niezbędne jest **o**świadczenie ubezpieczonego o chorobie niani lub dziennego opiekuna oraz:

1) potwierdzona przez ubezpieczonego za zgodność z oryginałem kopia zaświadczenia lekarskiego na druku ZUS ZLA wystawionego niani lub dziennemu opiekunowi albo kopia zaświadczenia lekarskiego wystawionego na zwykłym druku, stwierdzających niezdolność do pracy niani lub dziennego opiekuna, albo

2) wydruk zaświadczenia lekarskiego e-ZLA albo kopia zaświadczenia lekarskiego wystawionego w trybie alternatywnym niani lub dziennemu opiekunowi albo kopia zaświadczenia lekarskiego wystawionego na zwykłym druku, stwierdzających niezdolność do pracy niani lub dziennego opiekuna, potwierdzone przez ubezpieczonego za zgodność z oryginałem.

272. Zaświadczenie lekarskie wystawione na zwykłym druku, stwierdzające niezdolność do pracy niani lub dziennego opiekuna, sprawujących opiekę nad dzieckiem, powinno zawierać:

1) imię, nazwisko i PESEL niani lub dziennego opiekuna sprawujących opiekę nad dzieckiem albo serię i numer dokumentu stwierdzającego tożsamość, jeżeli nie nadano numeru PESEL;

2) okres orzeczonej niezdolności do pracy;

3) pieczątkę i podpis wystawiającego zaświadczenie.

273. Do wypłaty zasiłku opiekuńczego przysługującego ubezpieczonemu ojcu dziecka lub innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny w dodatkowym wymiarze do 8 tygodni, tj. do 56 dni życia dziecka, w przypadkach o których mowa w pkt. 261 – 263, wymagane jest:

1) oświadczenie ubezpieczonego o pobieraniu przez ubezpieczoną matkę dziecka zasiłku macierzyńskiego w okresie 8 tygodni po porodzie, oraz odpowiednio

2) zaświadczenie o okresie pobytu ubezpieczonej matki dziecka w szpitalu lub innej placówce leczniczej;

3) orzeczenie o niezdolności ubezpieczonej matki dziecka do samodzielnej egzystencji albo o niepełnosprawności w stopniu znacznym lub jego kopia potwierdzona za zgodność z oryginałem przez płatnika składek albo przez ZUS;

4) oświadczenie ubezpieczonego o porzuceniu dziecka przez matkę dziecka, zawierające datę porzucenia.

274. Dokumentami do wypłaty zasiłku opiekuńczego z tytułu sprawowania opieki nad chorym dzieckiem lub chorym członkiem rodziny są dokumenty, o których mowa w pkt. 68 przewidziane dla zasiłku chorobowego. Zasady przedstawione w pkt. 69 – 94 stosuje się odpowiednio, z uwzględnieniem pkt. 275.

275. Jeżeli **zaświadczenie lekarskie o konieczności sprawowania opieki nad chorym dzieckiem lub chorym innym niż dziecko członkiem rodziny zostało wystawione**

w formie dokumentu elektronicznego a podmiotem uprawnionym do wypłaty zasiłku **opiekuńczego** jest ZUS, osoba występująca o zasiłek opiekuńczy składa wniosek o zasiłek opiekuńczy (**na druku Z-15A lub Z-15B**). W przypadku ubiegania się o zasiłek opiekuńczy na kolejny nieprzerwany okres z tytułu konieczności sprawowania opieki nad tym samym chorym dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny, w przypadku gdy nie zmieniły się okoliczności podane wcześniej we wniosku o zasiłek, we wniosku o zasiłek opiekuńczy wypełnia się tylko **dane ubezpieczonego, dane okresu, za który ubezpieczony ubiega się o zasiłek opiekuńczy oraz** dane dziecka lub członka rodziny**, nad którym jest sprawowana opieka**.

Podstawa wymiaru zasiłków przysługujących ubezpieczonym będącym pracownikami

276. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone pracownikowi za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. Podstawa wymiaru może być ustalana z okresu krótszego w szczególnych przypadkach, które są omówione niżej.

277. Jeżeli niezdolność do pracy powstała przed upływem 12 miesięcy kalendarzowych zatrudnienia, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego ustala się przyjmując przeciętne miesięczne wynagrodzenie za pełne miesiące kalendarzowe tego zatrudnienia. Miesiąc, w którym pracownik został zatrudniony od pierwszego roboczego dnia miesiąca traktuje się jako pełny kalendarzowy miesiąc zatrudnienia i wynagrodzenie za ten miesiąc przyjmuje się do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku.

Przykład 1:

Pracownik jest zatrudniony od 5 kwietnia. Zachorował 15 lipca. Od pierwszego dnia tej niezdolności do pracy ma prawo do zasiłku chorobowego. Do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku przyjmuje się przeciętne miesięczne wynagrodzenie za pełne miesiące kalendarzowe zatrudnienia, tj. za maj i czerwiec.

Przykład 2:

Pracownica została zatrudniona od 3 marca (1 marca przypadał na sobotę, która u pracodawcy jest dniem wolnym od pracy, 2 marca przypadał na niedzielę). Od 1 lipca do 15 sierpnia pracownica była niezdolna do pracy z powodu choroby i była to jej pierwsza niezdolność do pracy z powodu choroby w tym roku kalendarzowym. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego pracownicy od 3 do 15 sierpnia stanowi wynagrodzenie za okres od marca do czerwca.

278. Zasada przedstawiona w pkt. 277 ma zastosowanie także wówczas, gdy zatrudnienie pracownika ustało w trakcie miesiąca, przed upływem 12 miesięcy kalendarzowych zatrudnienia, a niezdolność do pracy powstała w miesiącu następnym.

Przykład:

Pracownik był zatrudniony od 25 marca do 27 sierpnia. Zachorował 5 września i niezdolność do pracy orzeczona została do 30 października.

Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie ustalone z uwzględnieniem wynagrodzenia wypłaconego za okres od kwietnia do lipca.

279. Zasady przedstawionej w pkt. 277 nie stosuje się, jeżeli zatrudnienie ustało po upływie 12 miesięcy kalendarzowych.

Przykład:

Pracownik był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 stycznia poprzedniego roku do 25 września bieżącego roku. Zachorował 2 października i niezdolność do pracy orzeczona została do 15 grudnia.

Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres od października poprzedniego roku do września bieżącego roku.

280. Jeżeli umowa o pracę została zawarta w trakcie miesiąca, a niezdolność do pracy powstała w miesiącu następnym, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie pracownika za miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy, tj. za pełny kalendarzowy miesiąc zatrudnienia, po uzupełnieniu według zasad określonych w pkt. 285 – 288. Zasada ta ma zastosowanie także wtedy, gdy umowa o pracę została zawarta w trakcie miesiąca, a zakończyła się w trakcie następnego miesiąca.

Przykład:

Pracownik był zatrudniony od 9 października do 18 listopada. Od 19 listopada do 31 grudnia był niezdolny do pracy z powodu choroby. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi uzupełnione wynagrodzenie pracownika za listopad.

281. Jeżeli umowa o pracę została zawarta w trakcie miesiąca i zatrudnienie ustało w następnym miesiącu, a pracownik stał się niezdolny do pracy w miesiącu następującym po miesiącu, w którym ustało zatrudnienie, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie za pierwszy i drugi miesiąc, po uzupełnieniu według zasad określonych w pkt. 285 – 288, z uwzględnieniem zasady określonej w pkt. 290.

Przykład:

Pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony od 10 czerwca do 24 lipca, stał się niezdolny do pracy 2 sierpnia.

Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi uzupełnione wynagrodzenie za czerwiec i lipiec.

282. Za wynagrodzenie uwzględniane w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego uważa się przychód pracownika stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, po odliczeniu potrąconych przez pracodawcę składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe oraz na ubezpieczenie chorobowe, finansowanych ze środków pracownika.

Przykład 1:

Pracownik zachorował w październiku 2015 r. Do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku przyjmuje się wynagrodzenie za okres od października 2014 r. do września 2015 r. Pracownik otrzymuje stałe wynagrodzenie miesięczne w wysokości 9.000 zł oraz kwotę 1.700 zł będącą zwrotem kosztów wynajmu mieszkania, do której zachowuje prawo za okres pobierania zasiłków. W listopadzie 2014 r. roczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe przekroczyła trzydziestokrotność prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej na ten rok kalendarzowy, tj. kwotę 112.380 zł. Do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku powinno być przyjęte wynagrodzenie w następującej wysokości:

1) *za październik 2014 r. – 7.766,10 zł [przychód 9.000 zł po pomniejszeniu o kwotę potrąconych składek na ubezpieczenia społeczne wynoszącą 1.233,90 zł (13,71% z kwoty 9.000 zł)],*
2) *za listopad 2014 r. – przychód 8.173,71 zł [przychód w kwocie 9.000 zł po pomniejszeniu o kwotę potrąconych składek wynoszącą 826,29 zł).*

Przychód pracownika za okres od stycznia do października 2014 r. wyniósł 107.000 zł. Z uwagi na to, że przychód za listopad 2014 r. spowodował przekroczenie trzydziestokrotności prognozowanego wynagrodzenia na ten rok, składka na ubezpieczenia społeczne za ten miesiąc została potrącona w kwocie 826,29 zł. Składka na ubezpieczenie chorobowe od kwoty 9.000 zł wyniosła 220,50 zł (2,45% z kwoty 9.000 zł), a składka na ubezpieczenia emerytalne i rentowe potrącona od kwoty 5.380 zł wyniosła 605,79 zł (11,26% z kwoty 5.380 zł).

3) *za grudzień 2014 r. – 8.779,50 zł [przychód 9.000 zł po pomniejszeniu o kwotę potrąconej składki na ubezpieczenie chorobowe wynoszącą 220,50 zł (2,45% z kwoty 9.000 zł)],*

4) *za okres od stycznia do września 2015 r. – 7.766,10 zł [przychód 9.000 zł po pomniejszeniu o kwotę potrąconych składek na ubezpieczenia społeczne wynoszącą 1.233,90 zł (13,71% z kwoty 9.000 zł)].*

Przykład 2:

Pracownik otrzymujący wynagrodzenie zmienne stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w grudniu. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie wypłacone za okres od grudnia poprzedniego roku do listopada bieżącego roku. W lipcu pracownik ten przez okres 10 dni korzystał z urlopu wypoczynkowego i otrzymał z tego tytułu wynagrodzenie w wysokości 780 zł (po pomniejszeniu o kwotę składek na ubezpieczenia społeczne). Pracownik w lipcu przepracował 8 dni i otrzymał z tego tytułu wynagrodzenie za pracę w wysokości 660 zł (po pomniejszeniu o kwotę składek na ubezpieczenia społeczne). W związku z tym, że w okresie od 15 do 19 lipca (5 dni) sprawował opiekę nad chorym dzieckiem, wynagrodzenie otrzymane za miesiąc lipiec podlega uzupełnieniu. Uzupełnienie wynagrodzenia powinno zostać dokonane w następujący sposób:

(780 zł + 660 zł) : 18 dni x 22 dni =1.760 zł.

283. Do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przyjmuje się wynagrodzenie uzyskane przez pracownika u płatnika składek w okresie ubezpieczenia chorobowego, z tytułu którego przysługuje zasiłek chorobowy. W przypadku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę w trybie określonym w art. 23^1 Kodeksu pracy, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego ustala się na podstawie wynagrodzenia uzyskanego u poprzedniego i aktualnego płatnika składek. W pozostałych przypadkach, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie uzyskane wyłącznie u aktualnego płatnika składek.

284. Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego pracownikowi zatrudnionemu bez przerwy u tego samego pracodawcy na podstawie kolejno po sobie następujących umów o pracę, wynagrodzenie wypłacone z tytułu tych umów sumuje się. Nie traktuje się jako przerwy w ubezpieczeniu przerwy przypadającej na dzień ustawowo wolny od pracy. Zasada ta ma także zastosowanie do umów, o których mowa w pkt. 316.

285. Jeżeli niezdolność do pracy powstała przed upływem pierwszego miesiąca kalendarzowego zatrudnienia, do podstawy wymiaru zasiłku przyjmuje się:

1) wynagrodzenie miesięczne określone w umowie o pracę lub w innym akcie nawiązującym stosunek pracy, jeżeli wynagrodzenie przysługuje w stałej miesięcznej wysokości,

2) wynagrodzenie, które pracownik osiągnąłby, gdyby przepracował pełny miesiąc kalendarzowy, jeżeli pracownik otrzymuje wynagrodzenie zmienne.

Wynagrodzenie określone w stawce godzinowej traktuje się jak wynagrodzenie stałe.

Przykład:

Pracownik podjął pracę od 1 grudnia i w tym miesiącu przez okres 10 dni był niezdolny do pracy z powodu choroby. Do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku przyjmuje się wynagrodzenie za grudzień, po uzupełnieniu. Przychód pracownika za grudzień wyniósł 1.200 zł. Z przychodu tego potrącono składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe w kwocie 164,52 zł (13,71% z kwoty 1.200 zł). W związku z tym, że przychód pracownika określony jest w stałej miesięcznej kwocie wynoszącej 2.450 zł, do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku przychód ten należy pomniejszyć o pełną miesięczną składkę, którą pracodawca by potrącił, gdyby pracownik przepracował pełny miesiąc, czyli o kwotę 335,90 zł (13,71% z kwoty 2.450 zł). Wynagrodzenie za grudzień należy uwzględnić w podstawie wymiaru zasiłku w kwocie 2.114,10 zł.

286. W przypadku gdy przychód pracownika otrzymującego wynagrodzenie w stałej miesięcznej wysokości przekroczył górny pułap podstawy wymiaru składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz w miesiącu tym pracownik nie uzyskał pełnego wynagrodzenia z przyczyn usprawiedliwionych, przy uzupełnianiu stałego miesięcznego wynagrodzenia należy obliczyć średni wskaźnik składek na ubezpieczenia społeczne, potrąconych pracownikowi w tym miesiącu. Przy zastosowaniu tego wskaźnika należy obliczyć pełną miesięczną składkę i pomniejszyć o kwotę tej składki pełny miesięczny przychód pracownika za ten miesiąc.

Średni wskaźnik potrąconych składek wylicza się według następującego wzoru:

$$\text{Średni wskaźnik składek} = \frac{\text{kwota składek} \times 100}{\text{przychód stanowiący podstawę wymiaru składek}}$$

Przykład:

Pracownica stała się niezdolna do pracy 18 listopada 2015 r. Podstawę wymiaru przysługującego jej zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres od listopada 2014 r. do października 2015 r. Przychód, który pracownica otrzymuje jest określony w stałej miesięcznej wysokości i wynosi 10.900 zł. W okresie od 1 stycznia do 31 października 2014 r. przychód pracownicy wyniósł 109.000 zł. W listopadzie 2014 r. pracownica miała przepracować 21 dni, przepracowała 17 dni, przez pozostałą część miesiąca korzystała z zasiłku opiekuńczego. Otrzymała przychód w kwocie 9.446,68 zł. W miesiącu tym przychód pracownicy przekroczył górny pułap podstawy wymiaru składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, tj. trzydziestokrotność prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia na ten rok wynoszącego 112.380 zł. Od kwoty 9.446,68 zł potrącone zostały składki na ubezpieczenie chorobowe w kwocie 231,44 zł (2,45% z kwoty 9.446,68 zł.) Składka na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ustalona została od kwoty 3.380 zł (112.380 zł - 109.000 zł) w wysokości 380,59 zł (11,26% z kwoty 3.380 zł). Łączna kwota składek potrąconych przez pracodawcę wynosi 612,03 zł (231,44 zł + 380,59 zł). W celu ustalenia uzupełnionego wynagrodzenia za listopad 2014 r. (przychodu z umowy pomniejszonego o pełną miesięczną składkę), należy obliczyć średni wskaźnik składek na ubezpieczenia społeczne potrąconych pracownicy w tym miesiącu.

Średni wskaźnik składek potraconych pracownicy w listopadzie 2014 r. wynosi 6,5% (612,03 zł x 100 : 9.446,68 zł). Przychód z umowy za listopad 2014 r. powinien zostać pomniejszony o pełną miesięczną składkę za ten miesiąc obliczoną przy zastosowaniu średniego wskaźnika potrąconych składek, tj. o kwotę 708,50 zł (6,5% z kwoty 10.900 zł). Uzupełnione wynagrodzenie za listopad 2014 r. wynosi 10.191,50 zł (10.900 zł – 708,50 zł).

287. Wynagrodzenie miesięczne zmienne, które pracownik osiągnąłby, gdyby przepracował cały miesiąc, ustala się:

1) poprzez podzielenie wynagrodzenia osiągniętego za przepracowane dni robocze przez liczbę dni, w których zostało ono osiągnięte i pomnożenie przez liczbę dni, które pracownik był obowiązany przepracować w danym miesiącu – jeżeli przepracował choćby jeden dzień,

2) przyjmując kwotę zmiennych składników wynagrodzenia w przeciętnej miesięcznej wysokości wypłaconej za ten miesiąc pracownikom zatrudnionym na takim samym lub podobnym stanowisku w zakładzie pracy, w którym przysługuje zasiłek chorobowy – jeżeli pracownik nie osiągnął w danym miesiącu żadnego wynagrodzenia.

Przykład 1:

Pracownik jest zatrudniony od 1 października i otrzymuje wynagrodzenie zmienne. Zachorował 23 października i był niezdolny do pracy przez okres 9 dni. Pracownik ma prawo do świadczeń z tytułu choroby od pierwszego dnia niezdolności do pracy. Za okres pierwszych 4 dni niezdolności do pracy zachowywał prawo do wynagrodzenia, a za pozostałych 5 dni ma prawo do zasiłku chorobowego. W tym miesiącu pracownik miał obowiązek przepracować 22 dni, przepracował 16 dni i jego przychód za ten miesiąc wyniósł 1.540 zł. Wynagrodzenie, które pracownik ten osiągnąłby, gdyby pracował wszystkie dni robocze, wynosi 1.827,10 zł (1.540 zł – 211,13 zł = 1.328,87 zł; 1.328,87 zł : 16 dni x 22 dni) i to wynagrodzenie stanowi podstawę wymiaru zasiłku. Kwota 211,13 zł stanowi kwotę potrąconych składek na ubezpieczenia społeczne, finansowanych ze środków pracownika (łącznie 13,71% z kwoty 1.540 zł).

Przykład 2:

W grudniu 2014 r., za który wynagrodzenie przyjmowane jest do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku przysługującego pracownikowi od 1 do 10 grudnia 2015 r., pracownik miał obowiązek przepracować 22 dni, przepracował 15 dni, a przez 7 dni był nieobecny w pracy z przyczyn usprawiedliwionych. W miesiącu tym przychód pracownika wyniósł 7.206,69 zł. Pracownik otrzymuje wynagrodzenie zmienne. W okresie od 1 stycznia do 30 listopada 2014 r. przychód pracownika wyniósł 107.780 zł. W grudniu 2014 r. nastąpiło też przekroczenie granicznej kwoty trzydziestokrotności prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, tj. kwoty 112.380 zł, powodujące zaprzestanie potrącania składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Od kwoty 7.206,69 zł potrącona została przez pracodawcę składka na ubezpieczenie chorobowe w kwocie 176,56 zł (2,45% z kwoty 7.206,69 zł). Składka na ubezpieczenia emerytalne i rentowe została potrącona tylko od kwoty 4.600 zł (112.380 zł - 107.780 zł) i wyniosła 517,96 zł (11,26% z kwoty 4.600 zł). Łączna kwota składek potrąconych przez pracodawcę wynosi 694,52 zł. Do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku wynagrodzenie za grudzień 2014 r. powinno zostać przyjęte po uzupełnieniu w wysokości 9.551,08 zł (7.206,69 zł– 694,52 zł = 6.512,17 zł; 6.512,17 zł: 15 dni x 22 dni).

288. W przypadku pracowników otrzymujących honoraria, wynagrodzenie miesięczne, które pracownik osiągnąłby, gdyby przepracował cały miesiąc ustala się przyjmując, że liczba dni, które pracownik był zobowiązany przepracować jest równa liczbie dni kalendarzowych miesiąca (28, 29, 30 lub 31 dnia). Jeżeli jednak dla pracownika określona została inna liczba dni, którą obowiązany jest przepracować w danym miesiącu, należy przyjąć tę liczbę dni.

289. W razie nieuzyskania wynagrodzenia za część miesiąca z przyczyn nieusprawiedliwionych, do podstawy wymiaru zasiłku przyjmuje się wynagrodzenie osiągnięte w tym miesiącu, bez uzupełniania jego wysokości za dni nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy. Przy ustalaniu wynagrodzenia za pełny miesiąc, w liczbie dni, którą pracownik był obowiązany przepracować, nie należy uwzględniać dni nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Przykład:

W sierpniu, za który wynagrodzenie uwzględniane jest w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego pracownik był niezdolny do pracy od 20 do 31 sierpnia. Pracownik ten otrzymuje wynagrodzenie zmienne. W okresie od 1 do 19 sierpnia przychód pracownika za 13 dni pracy wyniósł 1.350 zł. W tym miesiącu pracownik był jeden dzień nieobecny w pracy z przyczyn nieusprawiedliwionych. Pracownik był obowiązany przepracować w sierpniu 22 dni robocze. Wynagrodzenie, które osiągnąłby, gdyby pracował we wszystkie dni robocze po uzupełnieniu wynosi 1.881,81 zł (1.350 zł – 185,09 zł = 1.164,91 zł; 1.164,91 zł : 13 dni x 21 dni). Kwota 185,09 zł jest kwotą składek na ubezpieczenia społeczne potrąconą z przychodu pracownika (łącznie 13,71% z kwoty 1.350 zł). Do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego należy przyjąć kwotę 1.881,81 zł.

290. Jeżeli w okresie, za który wynagrodzenie uwzględnia się w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego, pracownik nie osiągnął pełnego wynagrodzenia wskutek nieprzepracowania części miesiąca z przyczyn usprawiedliwionych, przy obliczaniu podstawy wymiaru:

1) wyłącza się wynagrodzenie za miesiące, w których pracownik przepracował mniej niż połowę obowiązującego go w danym miesiącu czasu pracy,

2) przyjmuje się, po uzupełnieniu, wynagrodzenie za miesiące, w których pracownik przepracował co najmniej połowę obowiązującego go w tym miesiącu czasu pracy.

Na równi z dniami, w których pracownik świadczył pracę, traktuje się dni urlopu wypoczynkowego i inne dni nieobecności w pracy, za które pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. W przypadku gdy wynagrodzenie pracownika składa się ze składników stałych i zmiennych, zmniejszanych proporcjonalnie do okresu nieobecności w pracy, a w miesiącu, który wymaga uzupełnienia, pracownik otrzymał także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy, wówczas całość wynagrodzenia, w tym także składniki stałe, należy przy uzupełnianiu potraktować jako składniki zmienne.

Przykład 1:

Pracownik jest zatrudniony od 5 maja. Zachorował 20 listopada i chorował do 20 grudnia. W lipcu przez okres 20 dni pracownik był niezdolny do pracy z powodu choroby i zachowywał w tym czasie prawo do wynagrodzenia. Do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przyjmuje się wynagrodzenie za czerwiec, sierpień, wrzesień i październik. Wynagrodzenie za maj nie jest uwzględniane w podstawie wymiaru zasiłku, gdyż jest to pierwszy niepełny miesiąc zatrudnienia, a za lipiec - gdyż pracownik w miesiącu tym przepracował mniej niż połowę obowiązującego czasu pracy.

Przykład 2:

Pracownik jest zatrudniony od 1 maja. W październiku stał się niezdolny do pracy z powodu choroby. Pracownik ten miał obowiązek przepracować w każdym miesiącu 22 dni robocze. W maju pracownik był niezdolny do pracy z powodu choroby przez okres 10 dni, a w czerwcu przez okres 18 dni pobierał zasiłek opiekuńczy z tytułu opieki nad chorym dzieckiem. Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego od października wyłącza się wynagrodzenie za czerwiec, w którym pracownik przepracował mniej niż połowę obowiązującego go czasu pracy, przyjmuje się natomiast wynagrodzenie za maj, po jego uzupełnieniu, oraz wynagrodzenie za lipiec, sierpień i wrzesień.

Przykład 3:

Pracownik otrzymuje stałe miesięczne wynagrodzenie w wysokości 1.800 zł oraz prowizję, ustaloną w procencie od wartości zrealizowanej przez pracownika sprzedaży w danym miesiącu.

Pracownik ten przebywał na urlopie wypoczynkowym w okresie od 11 do 22 czerwca (10 dni roboczych) i z tego tytułu otrzymał wynagrodzenie urlopowe w wysokości 1.080 zł – a po pomniejszeniu o kwotę składek na ubezpieczenia społeczne – 931,93 zł. W czerwcu pracownik pracował przez 5 dni i otrzymał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 648 zł – a po pomniejszeniu o kwotę składek na ubezpieczenia społeczne – 559,16 zł oraz prowizję w wysokości 240 zł – a po pomniejszeniu o kwotę składek na ubezpieczenia społeczne – 207,10 zł. W okresie od 25 do 29 czerwca pracownik był nieobecny w pracy w związku z opieką nad chorą żoną. W czerwcu pracownik był zobowiązany przepracować 20 dni. Pracownik stał się niezdolny do pracy z powodu choroby 9 grudnia. Od pierwszego dnia tej niezdolności do pracy pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego. Przy obliczaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego od 9 grudnia wynagrodzenie otrzymane za czerwiec należy uwzględnić, po uprzednim uzupełnieniu.

W związku z tym, że wynagrodzenie pracownika składa się ze składników stałych i zmiennych, a w czerwcu pracownik otrzymał także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy, całość wynagrodzenia, w tym także składniki stałe, należy przy uzupełnianiu potraktować jako składniki zmienne.

Uzupełnienie wynagrodzenia za czerwiec polega więc na zsumowaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy z wynagrodzeniem za pracę (składnik stały i zmienny), podzieleniu przez liczbę dni pracy i udzielonego urlopu wypoczynkowego oraz pomnożeniu przez liczbę dni, które pracownik obowiązany był przepracować w czerwcu. Uzupełnione wynagrodzenie za czerwiec wynosi 2.264,20 zł [(931,93 zł + 559,16 zł + 207,10 zł): 15 dni] x 20 dni.

Przykład 4:

Pracownik otrzymuje stałe miesięczne wynagrodzenie w wysokości 2.800 zł. Pracownik stał się niezdolny do pracy z powodu choroby 10 listopada. Od pierwszego dnia tej niezdolności do pracy pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego. Pracownik ten przebywał na urlopie wypoczynkowym w okresie od 2 do 13 lipca (10 dni roboczych). W lipcu pracownik pracował przez 5 dni i oprócz wynagrodzenia zasadniczego otrzymał także wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 700 zł – a po pomniejszeniu o kwotę składek na ubezpieczenia społeczne – 604,03 zł W okresie od 23 do 31 lipca pracownik był nieobecny w pracy w związku z opieką nad chorym dzieckiem. W lipcu pracownik był zobowiązany przepracować 22 dni.

Przy obliczaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego od 10 listopada, wynagrodzenie otrzymane za lipiec należy uwzględnić, po uprzednim uzupełnieniu.

W związku z tym, że wynagrodzenie pracownika składa się ze składnika stałego oraz składnika zmiennego niepodlegającego uzupełnieniu, wynagrodzenie za lipiec podlega uzupełnieniu na zasadach przewidzianych dla składników przysługujących w stałej miesięcznej wysokości.

Uzupełnienie wynagrodzenia za lipiec polega na przyjęciu pełnej miesięcznej kwoty, którą pracownik otrzymałby za cały miesiąc, tj. 2.800 zł, po pomniejszeniu o pełną miesięczną składkę, która zostałaby pracownikowi potrącona, gdyby przepracował pełny miesiąc, czyli o kwotę 383,88 zł (13,71% z kwoty 2.800 zł). Uzupełnione wynagrodzenie za lipiec wynosi 2.416,12 zł (2.800 zł – 383,88 zł). Do uzupełnionego wynagrodzenia za lipiec należy dodać wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w kwocie 604,03 zł.

Wynagrodzenie za lipiec uwzględnione w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego wynosi 3.020,15 zł (2.416,12 zł + 604,03 zł).

291. Jeżeli w okresie przyjmowanym do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku pracownik w każdym miesiącu przepracował mniej niż połowę obowiązującego go czasu pracy z przyczyn usprawiedliwionych, do ustalenia podstawy wymiaru przyjmuje się wynagrodzenie za wszystkie miesiące, po uzupełnieniu.

292. Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego uwzględnia się przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone pracownikowi za okres 12 miesięcy kalendarzowych, nawet jeżeli w tych okresach nastąpiła zmiana wysokości wynagrodzenia na skutek zmiany stanowiska pracy lub zmiany warunków wynagradzania ustalonych w umowie o pracę lub w innym akcie nawiązującym stosunek pracy.

293. W razie zmiany umowy o pracę lub innego aktu nawiązującego stosunek pracy polegającej na zmianie wymiaru czasu pracy, podstawę wymiaru zasiłku stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie ustalone dla nowego wymiaru czasu pracy, jeżeli zmiana wymiaru czasu pracy nastąpiła w miesiącu, w którym powstała niezdolność do pracy albo w miesiącach poprzedzających.

Przykład 1:

Pracownik zachorował 20 lipca. Do 15 kwietnia był zatrudniony w połowie wymiaru czasu pracy, a od 16 kwietnia - w pełnym wymiarze czasu pracy. Do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przyjmuje się wynagrodzenie za pełne kalendarzowe miesiące po zmianie wymiaru czasu pracy, tj. wynagrodzenie za maj i czerwiec.

Przykład 2:

Pracownica zachorowała 20 sierpnia. Do 20 lipca była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, a od 21 lipca - w wymiarze 3/4 etatu. Do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przyjmuje się wynagrodzenie za pełny kalendarzowy miesiąc po zmianie wymiaru czasu pracy, tj. wynagrodzenie za sierpień, po uzupełnieniu do pełnej miesięcznej kwoty.

Przykład 3:

Pracownik zachorował 12 października. Do 3 października był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, a od 4 października - w połowie wymiaru czasu pracy. Do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku przyjmuje się, po uzupełnieniu, wynagrodzenie za październik, przysługujące z tytułu pracy w nowym wymiarze czasu pracy.

Przykład 4:

Pracownica była niezdolna do pracy z powodu choroby od 16 do 31 października. Do 20 października była zatrudniona w wymiarze 1/4 etatu, a od 21 października - w połowie wymiaru czasu pracy. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego za okres od 16 do 20 października stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie pracownicy za okres od października poprzedniego roku do września bieżącego roku. Do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego za okres od 21 do 31 października przyjmuje się pełne miesięczne wynagrodzenie za październik, które pracownica otrzymałaby po zmianie wymiaru czasu pracy.

Przykład 5:

Pracownica była niezdolna do pracy z powodu choroby w okresie od 15 czerwca do 28 września. Do 30 czerwca była zatrudniona w połowie wymiaru czasu pracy, a od 1 lipca w pełnym wymiarze czasu pracy. Ponieważ zmiana wymiaru czasu pracy nie nastąpiła ani w miesiącu, w którym powstała niezdolność do pracy, ani w okresie 12 miesięcy poprzedzających powstanie niezdolności do pracy, zmiana wymiaru czasu pracy nie ma wpływu na podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego pracownicy. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego

stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie pracownicy za okres od czerwca poprzedniego roku do maja bieżącego roku.

294. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku bez uzupełniania, w kwocie faktycznej.

Przykład:

W sierpniu, z którego wynagrodzenie podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego, pracownik przepracował 16 dni, w tym przez 4 dni wykonywał dodatkowo pracę w godzinach nadliczbowych, po dwie godziny dziennie. W miesiącu tym pracownik miał obowiązek przepracować 22 dni robocze, przez okres 6 dni pracownik był niezdolny do pracy z powodu choroby. Przychód pracownika za pracę w obowiązującym czasie pracy (8 godzin dziennie) wyniósł 1.200 zł. Za pracę w godzinach nadliczbowych przychód pracownika wyniósł 280 zł. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia, jakie pracownik osiągnąłby, gdyby przepracował wszystkie dni, uzupełnia się wynagrodzenie za obowiązujący pracownika czas pracy. Po uzupełnieniu wynagrodzenie za sierpień wynosi 1.423,84 zł (1.200 zł – 164,52 zł = 1.035,48 zł; 1.035,48 zł : 16 dni x 22 dni). Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie podlega uzupełnieniu, lecz jest uwzględniane w podstawie wymiaru zasiłku w kwocie faktycznej, tj. w kwocie 241,61 zł (przychód 280 zł pomniejszony o kwotę potrąconych składek – 13,71 % - wynoszącą 38,39 zł). Wynagrodzenie za sierpień 2008 r., podlegające uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego wynosi 1.665,45 zł (1.423,84 zł + 241,61 zł).

295. Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego nie uwzględnia się składników wynagrodzenia, które zgodnie z obowiązującymi u pracodawcy przepisami płacowymi albo umowami o pracę (u pracodawców niemających obowiązku tworzenia regulaminów wynagradzania) przysługują za okres pobierania zasiłku. W razie braku postanowień o zachowywaniu prawa do składnika wynagrodzenia za okres pobierania zasiłku należy uznać, że składnik wynagrodzenia nie przysługuje za okres pobierania zasiłku i powinien być przyjęty do ustalenia podstawy wymiaru. Jeżeli jednak, mimo braku odpowiednich postanowień w przepisach płacowych lub umowach o pracę, pracodawca udokumentuje, że składnik wynagrodzenia jest pracownikowi wypłacany za okres pobierania zasiłku, składnika tego nie uwzględnia się w podstawie wymiaru zasiłku.

Przykład 1:

Za okres, z którego wynagrodzenie stanowi podstawę wymiaru zasiłku chorobowego, pracownik otrzymywał miesięczne nagrody uznaniowe. Ich wysokość zależy od oceny pracy pracownika, dokonanej przez przełożonego. Regulamin, na podstawie którego nagroda miesięczna jest przyznawana, nie zawiera postanowień o zachowywaniu prawa do nagrody za okresy pobierania świadczeń w razie choroby i macierzyństwa. W związku z tym należy uznać, że nagroda ta nie jest pracownikowi wypłacana za okres pobierania zasiłku chorobowego i podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru tego zasiłku.

Przykład 2:

Pracownik stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w grudniu. Podstawę wymiaru przysługującego pracownikowi zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres od grudnia poprzedniego roku do listopada bieżącego roku. W październiku bieżącego roku pracownik otrzymał nagrodę dyrektora z okazji Dnia Edukacji Narodowej. W zasadach przyznawania nagrody brak jest zapisów o zachowywaniu prawa za okresy pobierania zasiłków. Nagroda ma charakter uznaniowy i przyznawana jest nauczycielom za znaczące osiągnięcia dydaktyczne i wychowawcze, regulamin nie określa okresu, za który nagroda przysługuje. Zatem nie można uznać, że nagroda ta jest składnikiem wypłacanym pracownikom za okres pobierania zasiłków. W związku z tym należy ją uwzględnić w podstawie

wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego pracownikowi w grudniu. Ponieważ regulamin przyznawania nagród nie określa okresu, za który nagroda jest przyznawana, ani zapisów o sposobie jej pomniejszania za okresy pobierania zasiłków, należy ją doliczyć do wynagrodzenia za miesiąc, w którym następuje wypłata nagrody, w faktycznie wypłaconej wysokości, bez uzupełniania.

Przykład 3:

Pracownica stała się niezdolna do pracy z powodu choroby w październiku. Podstawę wymiaru przysługującego pracownicy zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres od października poprzedniego roku do września bieżącego roku. W grudniu poprzedniego roku pracownica otrzymała jednorazową nagrodę uznaniową. Pracodawca nie posiada regulaminu określającego zasady przyznawania i wypłaty tej nagrody. Wypłaconą pracownicy nagrodę należy uwzględnić przy obliczaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, doliczając ją do wynagrodzenia za grudzień poprzedniego roku, bez uzupełniania.

Przykład 4:

Regulamin premiowania przewiduje, że premia kwartalna wypłacana jest w wysokości odpowiadającej 10% – 35% przychodu pracownika za dany kwartał. Zatem w razie niezdolności do pracy w danym kwartale, przychód stanowiący podstawę ustalenia premii kwartalnej ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu. Premia ta podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku, po uprzednim uzupełnieniu.

Przykład 5:

Pracownik uległ wypadkowi w drodze do pracy i stał się niezdolny do pracy w sierpniu. Pracownikowi temu poza wynagrodzeniem zasadniczym przysługuje miesięczna premia regulaminowa. Zgodnie z regulaminem premiowania, premia przysługuje za czas przepracowany, a także za okresy niezdolności do pracy powstałej w wyniku wypadku przy pracy, wypadku w drodze do pracy lub z pracy. Do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku przyjmuje się wynagrodzenie zasadnicze za okres od sierpnia poprzedniego roku do lipca bieżącego roku. Premia miesięczna nie podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku, gdyż pracownik zachowuje do niej prawo za okres niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem w drodze do pracy.

Przykład 6:

Pracownica stała się niezdolna do pracy z powodu choroby w listopadzie. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie pracownicy za okres od listopada poprzedniego roku do października bieżącego roku. W okresie tym pracownica otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatek służbowy. W regulaminie wynagradzania nie ma postanowień o zachowywaniu prawa do dodatku służbowego za okres pobierania świadczeń w razie choroby i macierzyństwa, jednakże pracodawca wypłaca ten dodatek wszystkim pracownikom w pełnej miesięcznej wysokości, nie pomniejszając jego wysokości za okresy pobierania zasiłków. Dodatek służbowy nie podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego.

Przykład 7:

Pracownik oprócz miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego ma prawo do miesięcznej premii. Regulamin premiowania przewiduje, że w razie niezdolności do pracy z powodu choroby trwającej do 15 dni w miesiącu pracownik zachowuje prawo do premii w pełnej miesięcznej kwocie ustalonej w umowie o pracę, natomiast w razie niezdolności do pracy z powodu choroby trwającej dłużej niż 15 dni w miesiącu, pracownikowi premia miesięczna nie przysługuje. Pracownik był niezdolny do pracy z powodu choroby w okresie od 10 grudnia do 5 stycznia i ma

z tego tytułu prawo do zasiłku chorobowego. Podstawę wymiaru zasiłku stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres od grudnia poprzedniego roku do listopada bieżącego roku. W podstawie wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego za okres od 10 do 31 grudnia uwzględnia się premię miesięczną, gdyż pracownik nie zachowuje do niej prawa za okres tej niezdolności do pracy. Premii nie uwzględnia się w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego za okres od 1 do 5 stycznia.

Przykład 8:

Pracownik zachorował w październiku. Poza wynagrodzeniem zasadniczym i premią miesięczną, która nie przysługuje za okresy pobierania zasiłków, otrzymuje on roczną nagrodę. W regulaminie jej wypłaty wysokość nagrody rocznej ustalono na 8,5% sumy przychodu za poprzedni rok kalendarzowy oraz wynagrodzenia za czas choroby, zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku macierzyńskiego oraz zasiłku opiekuńczego. Z uwagi na to, że zgodnie z regulaminem przyznawania, nagroda ta przysługuje za okresy pobierania zasiłków, nagroda roczna nie podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego.

296. Nie uwzględnia się w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego takich składników wynagrodzenia, które są przyznawane niezależnie od oceny pracy pracownika, na których przyznanie i wypłatę okres pobierania zasiłku nie ma wpływu (mimo pobierania zasiłku pracownik otrzymuje dany składnik wynagrodzenia), takich jak:

1) jednorazowe zasiłki na zagospodarowanie;
2) wartość szczepień ochronnych pracowników, finansowanych przez pracodawcę;
3) wartość badań mammograficznych lub innych nieodpłatnych badań pracowników;
4) nagrody za ukończenie przez pracownika szkoły (studiów);
5) koszt wynajmu przez pracownika mieszkania sfinansowany lub dofinansowany przez pracodawcę;
6) wartość dodatkowego ubezpieczenia pracownika wyjeżdżającego w delegację zagraniczną;
7) dopłata pracodawcy do dodatkowego ubezpieczenia pracownika z tytułu różnych ryzyk;
8) bony lub wypłaty w gotówce przyznawane w jednakowej wysokości lub jednakowym wskaźnikiem procentowym w stosunku do płacy pracownika, określonej w umowie o pracę, wszystkim pracownikom lub grupom pracowników, z okazji uroczystych dni, świąt, rocznicy powstania firmy itp.;
9) jednorazowe nagrody z okazji ślubu pracownika lub z okazji urodzenia się dziecka pracownika;
10) ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

Przykład:

Pracownik był niezdolny do pracy z powodu choroby od 8 do 30 września. Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego jest ustalana na podstawie wynagrodzenia za okres od września poprzedniego roku do sierpnia bieżącego roku. W grudniu poprzedniego roku pracownik otrzymał nagrodę z okazji Świąt Bożego Narodzenia. Pracodawca nagrodę tę przyznał w jednakowej wysokości wszystkim pracownikom pozostającym w zatrudnieniu 1 grudnia. W związku z tym, że przy przyznaniu nagrody nie jest brana pod uwagę ocena pracy pracownika, a na wysokość tej nagrody nie ma wpływu okres pobierania zasiłków, nagrody tej nie uwzględnia się w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego.

297. Nie stanowią podstawy wymiaru zasiłku chorobowego składniki wynagrodzenia, nieuzależnione bezpośrednio od indywidualnego wkładu pracy pracownika, ale od wyników grupy pracowników lub całego zakładu pracy, wypłacane niezależnie od absencji pracownika.

Przykład:

Pracownik, oprócz miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego ma prawo do premii prowizyjnej. Zgodnie z regulaminem premiowania, premia jest przyznawana każdemu pracownikowi w ustalonym procencie od łącznej wartości sprzedaży zrealizowanej przez wszystkich pracowników działu w danym miesiącu. Pracownik otrzymuje premię także za miesiące, w których przez cały miesiąc był nieobecny w pracy z powodu pobierania zasiłków. Premia nie podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego w czasie trwania zatrudnienia, gdyż pracownicy zachowują do niej prawo także za okresy pobierania zasiłku.

298. Składniki wynagrodzenia, do których pracownik zachowuje prawo za okres pobierania zasiłku przysługującego w czasie ubezpieczenia, podlegają uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku przysługującego za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia.

Przykład:

Pracownik był zatrudniony do 30 września. W okresie od 15 września do 31 października był niezdolny do pracy z powodu choroby. Podstawę wymiaru przysługującego pracownikowi zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres od września poprzedniego roku do sierpnia bieżącego roku. Pracownik oprócz wynagrodzenia miesięcznego ma prawo do dodatku stażowego, przysługującego za okresy, za które ma prawo do wynagrodzenia oraz za okresy niezdolności do pracy z powodu choroby i sprawowania opieki. W czerwcu bieżącego roku pracownik otrzymał jednorazową nagrodę z okazji ukończenia studiów. W podstawie wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego pracownikowi w czasie zatrudnienia, tj. za okres od 15 do 30 września nie uwzględnia się dodatku stażowego, do którego pracownik zachowuje prawo w okresie pobierania tego zasiłku oraz jednorazowej nagrody z okazji ukończenia studiów. W podstawie wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego za okres po ustaniu zatrudnienia, tj. za okres od 1 do 31 października uwzględnia się dodatek stażowy wypłacony pracownikowi za okres od września poprzedniego roku do sierpnia bieżącego roku oraz wypłaconą w czerwcu bieżącego roku jednorazową nagrodę z okazji ukończenia studiów.

299. Premie i inne składniki wynagrodzenia, podlegające uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego, przysługujące za okresy miesięczne wlicza się do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego w kwocie wypłaconej pracownikowi za miesiące kalendarzowe, z których wynagrodzenie przyjmuje się do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.

Przykład:

Pracownik stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w grudniu. Podstawę wymiaru przysługującego mu zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres od grudnia poprzedniego roku do listopada bieżącego roku. Pracownik otrzymuje zasadnicze wynagrodzenie w stałej miesięcznej wysokości 5.000 zł oraz premię miesięczną, która zgodnie z regulaminem premiowania przysługuje wyłącznie za czas przepracowany. Wynagrodzenie zasadnicze jest wypłacane pracownikowi 28. dnia każdego miesiąca, natomiast premia miesięczna jest wypłacana w następnym miesiącu za miesiąc poprzedni. W grudniu poprzedniego roku od przychodu pracownika potrącana była wyłącznie składka na ubezpieczenie chorobowe, gdyż w listopadzie poprzedniego roku przychód pracownika

przekroczył górny pułap podstawy wymiaru składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, tj. kwotę trzydziestokrotności prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia na ten rok kalendarzowy. Premię za grudzień poprzedniego roku pracownik otrzymał w styczniu bieżącego roku w kwocie 2.200 zł. W styczniu od przychodu pracownika potrącono składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe (13,71%).

Wynagrodzenie za grudzień poprzedniego roku uwzględniane w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego wynosi 6.775,88 zł i jest sumą kwot:

1) *wynagrodzenia zasadniczego 4.877,50 zł (5.000 zł po pomniejszeniu o kwotę potrąconych składek na ubezpieczenie chorobowe – 2,45% – wynoszącą 122,50 zł) oraz*
2) *premii miesięcznej 1.898,38 zł (2.200 zł po pomniejszeniu o kwotę potrąconych składek na ubezpieczenia społeczne – 13,71% – wynoszącą 301,62 zł).*

300. Premie i inne składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy kwartalne wlicza się do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia przyjmowanego do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego w wysokości 1/12 kwot wypłaconych pracownikowi za cztery kwartały poprzedzające miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy.

301. Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego premie i inne składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy kwartalne, do których pracownik nie zachowuje prawa w okresie pobierania zasiłku, uwzględnia się w podstawie wymiaru nawet, jeżeli w danym kwartale pracownik wykonywał pracę przez mniej niż połowę obowiązującego w kwartale czasu pracy.

Przykład:

Pracownik zachorował w grudniu. Poza wynagrodzeniem miesięcznym pracownik jest uprawniony do premii kwartalnej, do której nie zachowuje prawa za okres pobierania zasiłków. Premia ta stanowi 20% przychodu za dany kwartał. Do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku przyjmuje się przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres od grudnia poprzedniego roku do listopada bieżącego roku oraz premie za IV, I, II i III kwartał. W II kwartale pracownik był nieobecny w pracy z przyczyn usprawiedliwionych w okresie od 8 kwietnia do 3 czerwca. Premię kwartalną za ten kwartał pracownik otrzymał, ale w proporcjonalnie zmniejszonej wysokości. Premię należy przyjąć w wysokości 1/12 kwot wypłaconych za IV, I, II i III kwartał, po uprzednim uzupełnieniu premii za II kwartał.

302. Premie kwartalne wlicza się w wysokości stanowiącej 1/12 premii wypłaconych za cztery kwartały poprzedzające miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy nawet, jeżeli za niektóre z kwartałów poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy, pracownik nie otrzymał premii, bez względu na przyczynę nieprzyznania. Zasada ta ma również zastosowanie do innych składników wynagrodzenia przysługujących za okresy kwartalne.

Przykład 1:

Pracownik zachorował we wrześniu. W zakładzie pracy wypłacana jest premia kwartalna. Do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku należy przyjąć premie kwartalne za III, IV, I i II kwartał. Za II kwartał, mimo przepracowania obowiązującego w tym kwartale czasu pracy, pracownik nie otrzymał premii. Do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku należy przyjąć premie wypłacone za III, IV i I kwartał w wysokości 1/12 łącznej kwoty.

Przykład 2:

Pracownik zachorował w listopadzie. Do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przyjmuje się premie za IV, I, II i III kwartał. W II kwartale pracownik przez 10 dni był

nieobecny w pracy z przyczyn usprawiedliwionych i za ten kwartał otrzymał premię w wysokości proporcjonalnie zmniejszonej. W III kwartale pracownik przepracował 20 dni, a przez pozostały okres był nieobecny w pracy z powodu choroby i za ten kwartał premii nie otrzymał. Do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku przyjmuje się premie w wysokości 1/12 premii wypłaconych za IV, I i II kwartał, po uzupełnieniu premii za II kwartał.

303. Premie, nagrody oraz inne składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy roczne, do których pracownik nie zachowuje prawa w okresie pobierania zasiłków, uwzględnia się w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego w wysokości stanowiącej 1/12 kwoty wypłaconej za rok poprzedzający miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy.

Przykład 1:

Pracownik zachorował w listopadzie. Do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku przyjęto wynagrodzenia za okres od listopada poprzedniego roku do października bieżącego roku. Za rok poprzedzający powstanie niezdolności do pracy pracownik otrzymał w kwietniu bieżącego roku roczną premię, do której nie zachowuje prawa w okresie pobierania zasiłku (stanowi ona procent przychodu pracownika za poprzedni rok). Do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za okres od listopada poprzedniego roku do października bieżącego roku dolicza się 1/12 kwoty premii rocznej za poprzedni rok kalendarzowy.

Przykład 2:

Pracownik zachorował w grudniu 2015 r. Podstawę wymiaru zasiłku stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres od grudnia 2014 r. do listopada 2015 r. Przychód pracownika określony w stałej miesięcznej wysokości wynosi 10.000 zł. Pracownik otrzymuje także nagrodę roczną, do której nie zachowuje prawa w okresie pobierania zasiłków. Przychód pracownika za okres od stycznia do listopada 2014 r. wyniósł 110.000 zł. W grudniu 2014 r., z którego wynagrodzenie uwzględniane jest w podstawie wymiaru zasiłku, przychód pracownika przekroczył graniczną kwotę trzydziestokrotności prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia wynoszącą w 2014 r. – 112.380 zł. W miesiącu tym pracownik był przez okres 8 dni niezdolny do pracy z powodu choroby, przepracował 14 dni, a miał obowiązek przepracować 22 dni. Ponadto w miesiącu tym wypłacono roczną nagrodę za 2014 r. Łącznie w grudniu 2014 r. przychód pracownika wyniósł 15.333,36 zł, w tym 8.000 zł stanowiła nagroda roczna.

W celu ustalenia wysokości wynagrodzenia za grudzień 2014 r. oraz wysokości rocznej nagrody, po pomniejszeniu o kwoty potrąconych składek, należy obliczyć średni wskaźnik składki potrąconej od całej kwoty wypłaconej w grudnia 2014 r. i o ten średni wskaźnik pomniejszyć stały miesięczny przychód oraz nagrodę roczną. Od kwoty 15.333,36 zł pracodawca potrącił składkę w łącznej wysokości 643,66 zł (składka na ubezpieczenie chorobowe - 2,45% od kwoty 15.333,36 zł wynosi 375,67 zł, a na ubezpieczenia emerytalne i rentowe - 11,26% od kwoty 2.380 zł wynosi 267,99 zł). Średni wskaźnik składki wynosi 4,2% (643,66 zł x 100 : 15.333,36 zł). Roczna nagroda po pomniejszeniu przy zastosowaniu średniego wskaźnika składki wynosi 7. 664 zł (8.000 zł po pomniejszeniu o 336 zł, tj. o 4,2% z kwoty 8.000 zł) i w 1/12 powinna być uwzględniona w podstawie wymiaru zasiłku.

Wynagrodzenie za grudzień 2014 r. przyjmowane do podstawy wymiaru zasiłku wynosi po uzupełnieniu 9.580 zł (10.000 zł po pomniejszeniu o 420 zł, czyli o kwotę ustaloną przy zastosowaniu średniego wskaźnika składki – 4,2%).

304. Jeżeli zmiana wymiaru czasu pracy miała miejsce w okresie czterech kwartałów poprzedzających powstanie niezdolności do pracy lub w okresie roku poprzedzającego tę niezdolność, składnik kwartalny lub roczny przyjmuje się proporcjonalnie do liczby pełnych kalendarzowych miesięcy po zmianie wymiaru czasu pracy w kwartałach kalendarzowych

poprzedzających niezdolność do pracy albo odpowiednio w roku kalendarzowym poprzedzającym tę niezdolność.

Przykład 1:

Pracownica do 6 maja była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, a od 7 maja jest zatrudniona w wymiarze 3/4 (0,75) etatu. 6 listopada stała się niezdolna do pracy z powodu choroby. Pracownica oprócz wynagrodzenia miesięcznego otrzymuje także premię kwartalną, która nie przysługuje za okres pobierania zasiłku. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego pracownicy stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie po zmianie wymiaru czasu pracy, tj. za okres od czerwca do października. Do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za ten okres należy doliczyć 1/4 sumy kwot premii kwartalnych wypłaconych za okres pełnych kalendarzowych miesięcy po zmianie wymiaru czasu pracy, a więc premii za II kwartał w kwocie przypadającej na czerwiec oraz za III kwartał. Pracownica otrzymała za II kwartał premię w kwocie 4.360 zł. Kwota premii za II kwartał przypadająca na czerwiec wynosi 1.269,90 zł i została obliczona następująco:

4.360 zł : (36 x 1 + 55 x 0,75) x (30 x 0,75) = 1.269,90 zł.

Przykład 2:

Pracownik do 31 sierpnia poprzedniego roku był zatrudniony w wymiarze 3/4 (0,75) etatu, natomiast od 1 września poprzedniego roku jest zatrudniony w wymiarze 1/2 (0,5) etatu. 1 lipca bieżącego roku stał się niezdolny do pracy z powodu choroby. Pracownik oprócz wynagrodzenia miesięcznego ma także prawo do nagrody rocznej, do której nie zachowuje prawa za okresy pobierania zasiłku. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego pracownikowi stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za pełne kalendarzowe miesiące po zmianie wymiaru czasu pracy, tj. za okres od września poprzedniego roku do czerwca bieżącego roku. Do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za ten okres należy doliczyć 1/4 nagrody rocznej w kwocie przypadającej za pełne miesiące kalendarzowe po zmianie wymiaru czasu pracy, tj. za okres od września do grudnia poprzedniego roku. Pracownik otrzymał nagrodę roczną za rok poprzedni w kwocie 5.800 zł. Kwota nagrody rocznej przypadająca na okres od września do grudnia poprzedniego roku wynosi 1.450 zł i została obliczona następująco:

5.800 zł : (8 x 0,75 + 4 x 0,5) x (4 x 0,5) = 1.450 zł.

Przykład 3:

Pracownik do 10 grudnia poprzedniego roku był zatrudniony w wymiarze 1/4 (0,25) etatu, natomiast od 11 grudnia poprzedniego roku jest zatrudniony w wymiarze 1/2 (0,5) etatu. 11 sierpnia bieżącego roku stał się niezdolny do pracy z powodu choroby. Pracownik oprócz wynagrodzenia miesięcznego ma także prawo do nagrody rocznej, do której nie zachowuje prawa za okresy pobierania zasiłku. Podstawę wymiaru przysługującego pracownikowi zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za pełne kalendarzowe miesiące po zmianie wymiaru czasu pracy, tj. za okres od stycznia do lipca. Do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za ten okres należy doliczyć nagrodę roczną w kwocie przypadającej po zmianie wymiaru czasu pracy, tj. za okres od 11 do 31 grudnia poprzedniego roku, po jej uzupełnieniu do pełnej miesięcznej kwoty.

305. Jeśli zmiana wymiaru czasu pracy miała miejsce po upływie czterech kwartałów poprzedzających powstanie niezdolności do pracy lub po zakończeniu roku poprzedzającego tę niezdolność, składnik kwartalny lub roczny przyjmuje się w kwocie przeliczonej odpowiednio do nowego wymiaru czasu pracy. Jeżeli zmiana wymiaru czasu pracy miała miejsce w okresie czterech kwartałów poprzedzających powstanie niezdolności do pracy albo odpowiednio w okresie roku kalendarzowego poprzedzającego tę niezdolność oraz

kolejna zmiana wymiaru czasu pracy ma miejsce po upływie czterech kwartałów poprzedzających powstanie niezdolności do pracy albo odpowiednio po zakończeniu roku kalendarzowego poprzedzającego tę niezdolność, to należy obliczyć średni współczynnik wymiaru czasu pracy w czterech kwartałach albo odpowiednio w roku kalendarzowym i składniki kwartalne albo składnik roczny przyjąć w kwocie przeliczonej odpowiednio do nowego wymiaru czasu pracy.

Przykład 1:

Pracownik do 31 stycznia był zatrudniony w połowie wymiaru czasu pracy (0,5), a od 1 lutego jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy. Oprócz wynagrodzenia miesięcznego pracownik ma prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego tzw. „trzynastki". Pracownik zachorował w październiku. Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego zostanie uwzględnione wynagrodzenie pracownika za okres po zmianie wymiaru czasu pracy, tj. od lutego do września bieżącego roku. Do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia należy dodać „trzynastkę" w wysokości 1/12 kwoty otrzymanej za rok poprzedni po pomnożeniu tej kwoty przez współczynnik odpowiadający proporcji aktualnego wymiaru czasu pracy (1 etat) do poprzedniego wymiaru czasu pracy (0,5). Współczynnik ten wynosi 2 i został obliczony następująco:

1 : 0,5 = 2.

Przykład 2:

Pracownik do 30 września poprzedniego roku był zatrudniony w wymiarze 3/4 etatu (0,75), od 1 października poprzedniego roku do 31 lipca bieżącego roku w połowie wymiaru czasu pracy (0,5), a od 1 sierpnia jest zatrudniony w pełnym wymiaru czasu pracy. Oprócz wynagrodzenia miesięcznego pracownik ma prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego tzw. „trzynastki". Pracownik stał się niezdolny do pracy w listopadzie.

Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego uwzględnia się wynagrodzenie miesięczne pracownika za okres po zmianie wymiaru czasu pracy, tj. od sierpnia do października bieżącego roku. Do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia należy dodać „trzynastkę" w wysokości 1/12 kwoty wypłaconej za poprzedni rok kalendarzowy, po jej pomnożeniu przez współczynnik odpowiadający proporcji aktualnego wymiaru czasu pracy (1 etat) do średniego wymiaru czasu pracy w poprzednim roku kalendarzowym, który wyniósł 0,69 i został obliczony następująco:

(0,75 x 9 + 0,5 x 3) : 12 = 0,69.

Współczynnik ten wynosi 1,45 i został obliczony następująco:

1 : 0,69 = 1,45.

Przykład 3:

Pracownik do 27 lutego 2012 r. był zatrudniony w wymiarze 12/18 etatu (0,67), od 28 lutego do 31 sierpnia 2012 r. w wymiarze 10/18 etatu (0,56), od 1 do 9 września 2012 r. w wymiarze 9/18 etatu (0,5),od 10 września 2012 r. do 31 sierpnia 2013 r. w wymiarze 11/18 etatu (0,61), a od 1 września 2013 r. jest zatrudniony w wymiarze 13/18 etatu (0,72). Oprócz wynagrodzenia miesięcznego pracownik ma prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego tzw. „trzynastki". Pracownik stał się niezdolny do pracy w grudniu 2013 r.

Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego uwzględnia się wynagrodzenie miesięczne pracownika za okres po zmianie wymiaru czasu pracy, tj. od września do listopada 2013 r. Do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia należy dodać „trzynastkę" w wysokości 1/12 kwoty wypłaconej za 2012 r., po jej pomnożeniu przez współczynnik odpowiadający

proporcji aktualnego wymiaru czasu pracy (0,72) do średniego wymiaru czasu pracy w poprzednim roku kalendarzowym, który wyniósł 0,59 i został obliczony następująco:

(0,67 x 58 dni + 0,56 x 185 dni + 0,5 x 9 dni + 0,61 x 113 dni) : 365 dni = 0,59.

Współczynnik ten wynosi 1,22 i został obliczony następująco:

0,72 : 0,59 = 1,22.

306. Jeżeli pracownik nie był zatrudniony u pracodawcy przez okres czterech kwartałów poprzedzających powstanie niezdolności do pracy lub nie był zatrudniony przez cały rok poprzedzający powstanie niezdolności do pracy, premie i inne składniki za okresy kwartalne lub roczne powinny być uwzględnione proporcjonalnie do liczby pełnych kalendarzowych miesięcy zatrudnienia w tych kwartałach lub roku, z których składnik za okresy kwartalne lub roczne podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku.

Przykład 1:

Pracownik, który został zatrudniony od 1 maja, stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w dniu 26 września. Pracownik otrzymał premię kwartalną za II kwartał w wysokości proporcjonalnej do przepracowanego w tym kwartale okresu zatrudnienia, tj. za dwa miesiące (maj i czerwiec). Przy obliczaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za okres od maja do sierpnia należy doliczyć premię kwartalną w wysokości 1/2 kwoty wypłaconej za II kwartał.

Przykład 2:

Pracownik jest zatrudniony u pracodawcy od 15 listopada. 3 września następnego roku stał się niezdolny do pracy z powodu choroby. Oprócz wynagrodzenia miesięcznego pracownik otrzymał premie kwartalne: za I i II kwartał danego roku. Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za okres od grudnia poprzedniego roku do sierpnia bieżącego roku powinna zostać wliczona premia kwartalna w wysokości 1/7 kwot wypłaconych za I i II kwartał bieżącego roku, tj. proporcjonalnie do liczby pełnych miesięcy kalendarzowych zatrudnienia w kwartałach poprzedzających chorobę.

Przykład 3:

Pracownica jest zatrudniona u pracodawcy od 10 listopada poprzedniego roku. 13 sierpnia stała się niezdolna do pracy z powodu choroby. Oprócz wynagrodzenia miesięcznego pracownica otrzymała premie kwartalne: za IV kwartał poprzedniego roku, I i II kwartał bieżącego roku. Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za okres od grudnia poprzedniego roku do lipca bieżącego roku powinna zostać wliczona premia kwartalna proporcjonalnie do liczby pełnych miesięcy kalendarzowych zatrudnienia w kwartałach poprzedzających zachorowanie, tj. w wysokości 1/7 sumy kwoty premii za IV kwartał poprzedniego roku w części przypadającej na grudzień oraz premii za I i II kwartał bieżącego roku.

Przykład 4:

Pracownik zatrudniony od 1 marca, w styczniu następnego roku kalendarzowego otrzymał nagrodę roczną za rok poprzedni. Nagroda ta jest proporcjonalnie zmniejszana za okres pobierania zasiłku chorobowego, opiekuńczego i macierzyńskiego. Pracownik stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w lipcu. Przy obliczaniu podstawy wymiaru przysługującego mu zasiłku chorobowego, do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za okres od lipca poprzedniego roku do czerwca bieżącego roku należy doliczyć nagrodę roczną w wysokości 1/10 kwoty wypłaconej za rok poprzedzający zachorowanie tj. proporcjonalnie do liczby pełnych miesięcy kalendarzowych zatrudnienia.

307. Zasada przedstawiona w pkt. 306 ma zastosowanie także wówczas, gdy pracownik korzystał z urlopu wychowawczego lub bezpłatnego, który rozpoczął się przed okresem, z którego składnik wynagrodzenia jest uwzględniany i skończył się w trakcie tego okresu.

Przykład 1:

Pracownica do 15 czerwca przez okres dwóch lat przebywała na urlopie wychowawczym. Za okres pracy od 16 czerwca do 31 grudnia pracownicy wypłacono w styczniu następnego roku, nagrodę roczną proporcjonalnie zmniejszaną za okres nieobecności w pracy w kwocie 2.400 zł. Pracownica ta stała się niezdolna do pracy z powodu choroby w lipcu.

Przy obliczaniu podstawy wymiaru, do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za okres od lipca poprzedniego roku do czerwca bieżącego roku należy doliczyć nagrodę roczną w wysokości 1/6 kwoty wypłaconej za okres pełnych kalendarzowych miesięcy po powrocie z urlopu wychowawczego, tj. za okres od lipca do grudnia, po pomniejszeniu o potrącone składki na ubezpieczenia społeczne. Kwota nagrody rocznej podlegająca uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku wynosi 1.914,81 zł i została obliczona następująco:

2.400 zł : 199 dni x 184 dni = 2.219,04 zł,

2.219,04 zł – 304,23 zł (13,71% z 2.219,04 zł) = 1.914,81 zł.

Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za okres od lipca poprzedniego roku do czerwca bieżącego roku zostanie doliczona nagroda roczna w kwocie 319,14 zł (1.914,81 zł x 1/6).

Przykład 2:

Pracownica stała się niezdolna do pracy z powodu choroby w sierpniu. Pracownica przebywała na urlopie wychowawczym w okresie od 1 lutego do 31 lipca poprzedniego roku. Za poprzedni rok otrzymała dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. „trzynastkę") w kwocie 2.400 zł. W roku tym pracownica przepracowała 126 dni, a była zobowiązana przepracować 251 dni roboczych. Przy obliczaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za okres od sierpnia poprzedniego roku do lipca bieżącego roku dolicza się trzynastkę w wysokości 1/12 kwoty wypłaconej za poprzedni rok kalendarzowy, po jej uzupełnieniu za okres urlopu wychowawczego. Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia dolicza się trzynastkę w kwocie 343,87 zł; kwota ta została obliczona następująco:

2.400 zł – 329,04 zł (13,71% z 2.400 zł) = 2.070,96 zł,

2.070,96 zł :126 x 251 = 4.126,44 zł,

4.126,44 zł x 1/12 = 343,87 zł.

Przykład 3:

Pracownica stała się niezdolna do pracy z powodu choroby w październiku. Pracownica przebywała na urlopie wychowawczym w okresie od 10 lutego do 31 sierpnia poprzedniego roku. Za poprzedni rok otrzymała uznaniową nagrodę roczną, której wysokość nie ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu do okresu nieobecności w pracy, w kwocie 3.400 zł. Przy obliczaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za okres od października poprzedniego roku do września bieżącego roku dolicza się nagrodę roczną w wysokości 1/12 kwoty wypłaconej za poprzedni rok kalendarzowy, po pomniejszeniu o potrącone składki na ubezpieczenia społeczne. Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia zostanie doliczona nagroda roczna w kwocie 244,49 zł, kwota ta została obliczona następująco:

3.400 zł – 466,14 zł (13,71% z 3.400 zł) = 2.933,86 zł,

2.933,86 zł x 1/12 = 244,49 zł.

308. Jeżeli w okresie, z którego ustala się podstawę wymiaru zasiłku chorobowego, niektóre składniki wynagrodzenia, np. premie wypłacone zostały zaliczkowo, do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku przyjmuje się te składniki w wysokości wypłaconej zaliczkowo, a po ich wyrównaniu podstawę wymiaru zasiłku przelicza się uwzględniając te składniki i wyrównuje wysokość zasiłku.

309. Jeżeli premie i inne składniki wynagrodzenia, nie przysługują za okresy, z których uwzględnia się je w podstawie wymiaru zasiłku, podstawę tę ustala się bez tych składników.

Przykład:

Pracownik stał się niezdolny do pracy z powodu choroby 4 sierpnia. Przy obliczaniu podstawy wymiaru przysługującego pracownikowi zasiłku chorobowego uwzględnione zostanie wynagrodzenie miesięczne za okres od sierpnia poprzedniego roku do lipca bieżącego roku. Oprócz wynagrodzenia miesięcznego pracownik ma prawo do rocznej nagrody z zysku. Za rok poprzedzający powstanie niezdolności do pracy pracownik nie otrzymał takiej nagrody, ponieważ decyzją zarządu zostało ustalone, że nagroda z zysku za ubiegły rok nie zostanie wypłacona. Podstawę wymiaru zasiłku należy ustalić bez składnika rocznego; w takim przypadku nie może być przyjęta nagroda z zysku za poprzedni rok.

310. Jeżeli składniki wynagrodzenia, uwzględniane w podstawie wymiaru zasiłku przysługują lecz nie zostały wypłacone do czasu ostatecznego sporządzenia listy wypłat zasiłków chorobowych, do podstawy wymiaru zasiłku przyjmuje się te składniki w wysokości wypłaconej za poprzednie okresy.

Przykład 1:

Pracownik jest niezdolny do pracy z powodu choroby od 2 do 12 grudnia i ma z tego tytułu prawo do zasiłku chorobowego. Do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku przyjmuje się wynagrodzenie za okres od grudnia poprzedniego roku do listopada bieżącego roku oraz premię miesięczną za te miesiące. Premia za listopad nie została wypłacona do czasu sporządzenia listy wypłat zasiłków, zatem do podstawy wymiaru zasiłku należy przyjąć premię wypłaconą za miesiące od grudnia poprzedniego roku do września bieżącego roku oraz premię za październik w podwójnej wysokości.

Przykład 2:

Pracownik stał się niezdolny do pracy z powodu choroby 5 października. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie pracownika za okres od października poprzedniego roku do września bieżącego roku. Pracownik temu przysługuje premia kwartalna. Do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku powinna zostać uwzględniona premia za IV, I, II i III kwartał. Do czasu sporządzenia listy wypłat zasiłków premia za III kwartał nie została jeszcze wypłacona. Do ustalenia podstawy wymiaru należy przyjąć premie za IV i I kwartał oraz premię za II kwartał w podwójnej wysokości.

311. W przypadku o którym mowa wyżej, wypłata premii i innych składników wynagrodzenia po ustaleniu podstawy wymiaru zasiłków, nie powoduje ponownego ustalenia tej podstawy.

Przykład:

Pracownik jest niezdolny do pracy z powodu choroby od 15 czerwca i ma z tego tytułu prawo do zasiłku chorobowego. Podstawę wymiaru zasiłku stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie ustalone za okres od czerwca poprzedniego roku do maja bieżącego roku. Pracownik, poza wynagrodzeniem zasadniczym otrzymuje w każdym roku premię roczną, która nie przysługuje za

okresy pobierania zasiłków. Jest ona wypłacana w lipcu każdego roku. Ponieważ premia roczna za rok poprzedzający nie została jeszcze wypłacona, ale nie ma decyzji pracodawcy, że premii tej za rok poprzedni nie będzie, do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku przysługującego od 15 czerwca, należy przyjąć 1/12 część premii, wypłaconej pracownikowi za rok jeszcze wcześniejszy. Wypłacenie w późniejszym terminie premii za rok poprzedzający zachorowanie nie powoduje przeliczenia podstawy wymiaru zasiłku.

312. Jeżeli składniki wynagrodzenia, o których mowa wyżej, nie zostały wypłacone również za okresy poprzednie, podstawę wymiaru zasiłku ustala się bez tych składników, a po ich wypłaceniu podstawę wymiaru zasiłku przelicza się, uwzględniając te składniki oraz wyrównuje wysokość zasiłku.

313. Składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy dłuższe niż miesiąc, do których pracownik nie zachowuje prawa w okresie pobierania zasiłku, zmniejszane proporcjonalnie w związku z usprawiedliwioną nieobecnością w pracy zgodnie z przepisami płacowymi, podlegają uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku po uzupełnieniu zgodnie z ogólnymi zasadami.

Składnik roczny, którym jest dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. „trzynastka") może być uzupełniony z zastosowaniem metody przewidzianej dla zmiennych składników wynagrodzenia, tj. kwotę otrzymanego składnika rocznego, po pomniejszeniu o kwotę potrąconych składek, dzieli się przez liczbę dni przepracowanych w roku kalendarzowym oraz mnoży przez liczbę dni, którą pracownik przepracowałby w roku kalendarzowym albo z zastosowaniem metody przewidzianej dla stałych składników wynagrodzenia, tj. może być przyjęty w kwocie, którą pracownik otrzymałby, gdyby w danym roku kalendarzowym nie chorował, a więc w kwocie równej 8,5% sumy pełnego wynagrodzenia, które pracownik otrzymałby w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie.

Przykład 1:

Pracownik był niezdolny do pracy z powodu choroby od 7 do 18 listopada. Oprócz zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego pracownikowi przysługuje premia kwartalna w wysokości 20% przychodu za kwartał, jej wysokość jest proporcjonalnie zmniejszana za okresy choroby. W maju pracownik przepracował 17 dni roboczych, a przez 5 dni był niezdolny do pracy z powodu choroby. W tym miesiącu miał obowiązek przepracować 22 dni robocze. Premia za II kwartał wypłacona w wysokości zmniejszonej proporcjonalnie do okresu choroby i pomniejszonej o kwotę potrąconych składek wyniosła 670 zł. Premie za IV, I i III kwartał zostały wypłacone w pełnej wysokości.

Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego należy ustalić z uwzględnieniem przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia pracownika za okres od listopada poprzedniego roku do października bieżącego roku oraz premii kwartalnych - w wysokości 1/12 sumy premii wypłaconych pracownikowi za IV, I, II i III kwartał. Premię za II kwartał należy uzupełnić do kwoty, jaką pracownik otrzymałby gdyby przepracował wszystkie dni kwartału (65 dni). Po uzupełnieniu premia za II kwartał wynosi 726,05 zł (670 zł : 60 dni x 65 dni).

Przykład 2:

Pracownik stał się niezdolny do pracy z powodu choroby 3 lipca. Pracownikowi poza wynagrodzeniem zasadniczym przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne przysługujące pracownikom jednostek sfery budżetowej. W roku kalendarzowym poprzedzającym miesiąc zachorowania pracownik przepracował 223 dni robocze, 29 dni był niezdolny do pracy pobierając zasiłek chorobowy, a 16 dni sprawował opiekę i pobierał zasiłek opiekuńczy. W roku tym pracownik miał obowiązek przepracować 266 dni roboczych. Wynagrodzenie dodatkowe za ten rok zostało zmniejszone, nie zostało bowiem wypłacone za 29 dni niezdolności do pracy

z powodu choroby i za 16 dni sprawowania opieki. Wypłacone pracownikowi wynagrodzenie roczne, po pomniejszeniu o kwoty potrąconych składek, wyniosło 1.380 zł. Należy je uzupełnić do kwoty, jaką pracownik otrzymałby, gdyby przepracował cały rok. Po uzupełnieniu wynagrodzenie to wynosi 1.646,54 zł (1.380 zł : 223 dni x 266 dni).

Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego należy uwzględnić przeciętne miesięczne wynagrodzenie pracownika za okres od lipca poprzedniego roku do czerwca bieżącego roku oraz 1/12 część uzupełnionego dodatkowego wynagrodzenia rocznego wypłaconego za poprzedni rok kalendarzowy.

314. Składniki wynagrodzenia, pomniejszane na podstawie przepisów płacowych za okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy, ale nie w sposób proporcjonalny do okresu tej nieobecności, podlegają uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku w kwocie faktycznej, bez uzupełniania. Zasada ta ma zastosowanie także w przypadku gdy przepisy płacowe nie zawierają wyraźnych postanowień o sposobie zmniejszania wysokości składnika wynagrodzenia za okres pobierania zasiłku, a pracownik nie zachowuje prawa do tego składnika za okres pobierania zasiłku.

Przykład 1:

Regulamin przyznawania nagrody miesięcznej przewiduje, że nagroda ulega zmniejszeniu w przypadku pobierania zasiłków przez okres do 15 dni o 50%, a w przypadku pobierania zasiłku za więcej niż 15 dni nagroda nie przysługuje. Nagroda ta podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku, ale w kwocie faktycznej, bez uzupełniania.

Przykład 2:

Z regulaminu przyznawania miesięcznej premii uznaniowej wynika, że premia jest przyznawana pracownikom w kwocie uznaniowej, w zależności od oceny wyników pracy pracownika w danym miesiącu. Regulamin nie zawiera zapisów o zasadach pomniejszania wysokości premii za okres pobierania zasiłków. Premię należy uwzględnić w podstawie wymiaru zasiłku w kwocie faktycznie wypłaconej, bez uzupełniania.

315. Składniki wynagrodzenia przysługujące w myśl umowy o pracę lub innego aktu nawiązującego stosunek pracy do określonego terminu, uwzględnia się przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego tylko za okres przypadający do tego terminu.

Przykład:

Pracownikowi przyznano prawo do dodatku służbowego na okres od 1 stycznia do 31 sierpnia. Pracownik ten był niezdolny do pracy z powodu choroby od 15 lipca do 17 września. Dodatek służbowy podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego za okres od 15 lipca do 31 sierpnia, tj. do terminu, do którego został przyznany. Podstawę wymiaru zasiłku za okres od 1 do 17 września należy ustalić ponownie wyłączając dodatek służbowy.

316. Do wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące umowy zlecenia albo umowy o dzieło, z pracodawcą, z którym osoba wykonująca umowę pozostaje w stosunku pracy lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy, ma zastosowanie zasada podana w pkt. 315. Wynagrodzenie z tego tytułu należy uwzględniać w podstawie wymiaru zasiłku w kwocie faktycznie wypłaconej, bez uzupełniania. Do tego wynagrodzenia nie należy stosować zasady przedstawionej w pkt. 295. Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego uwzględnia się wynagrodzenie z tytułu kolejnych umów trwających bez przerwy albo gdy przerwa między umowami przypada na dzień ustawowo wolny od pracy, albo gdy umowy zawierane są na nakładające się okresy. Jeżeli okresy poszczególnych umów przypadają w całości w okresie, na który

została wcześniej zawarta umowa zlecenia lub inna umowa o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące umowy zlecenia albo umowa o dzieło, to wynagrodzenie z tytułu każdej umowy uwzględnia się w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego tylko wówczas, gdy zasiłek przysługuje w okresie, na który została zawarta ta umowa.

Przykład 1:

Pracownica była niezdolna do pracy z powodu choroby w okresie od 10 lipca do 8 sierpnia. Pracodawca zawarł z pracownicą w dniu 31 marca umowę zlecenia na okres od 1 kwietnia do 31 sierpnia. Przy obliczaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego uwzględnione zostanie wynagrodzenie pracownicy za okres od lipca poprzedniego roku do czerwca bieżącego roku, w tym wynagrodzenie z tytułu umowy zlecenia wypłacone za okres od kwietnia do czerwca.

Przykład 2:

Pracownik zachorował 5 czerwca i był niezdolny do pracy do 14 lipca. Pracodawca zawarł z pracownikiem umowę zlecenia na okres od 15 maja do 30 czerwca. Podstawa wymiaru przysługującego pracownikowi zasiłku chorobowego jest ustalana z uwzględnieniem wynagrodzenia za okres od czerwca poprzedniego roku do maja bieżącego roku. W podstawie wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego mu za okres od 5 do 30 czerwca powinno zostać uwzględnione także wynagrodzenie z tytułu wykonywania umowy zlecenia wypłacone za okres od 15 do 31 maja. Podstawę wymiaru zasiłku przysługującego za okres od 1 do 14 lipca należy ustalić ponownie wyłączając wynagrodzenie z umowy zlecenia.

Przykład 3:

Pracownik stał się niezdolny do pracy w sierpniu. Pracodawca zawarł z pracownikiem umowy zlecenia na okres od 7 do 17 marca, od 17 do 29 kwietnia oraz od 4 maja do 26 maja. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie pracownika za okres od sierpnia poprzedniego roku do lipca bieżącego roku. Przy obliczaniu podstawy wymiaru nie zostanie uwzględnione wynagrodzenie wypłacone pracownikowi z tytułu wykonania umów zlecenia.

Przykład 4:

Pracownik był niezdolny do pracy w okresie od 10 do 20 czerwca oraz od 1 do 15 października. Pracodawca zawarł z pracownikiem umowy zlecenia na okresy:

- *od 15 stycznia do 30 czerwca (umowa 1),*
- *od 20 maja do 25 czerwca (umowa 2),*
- *od 25 czerwca do 31 października (umowa 3).*

Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego pracownikowi za okres od 10 do 20 czerwca jest ustalana z uwzględnieniem wynagrodzenia za okres od czerwca poprzedniego roku do maja bieżącego roku. W podstawie wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego za ten okres powinno zostać uwzględnione także wynagrodzenie z tytułu wykonywania umowy 1 wypłacone za okres od 15 stycznia do 31 maja oraz wynagrodzenie z tytułu wykonywania umowy 2 wypłacone za okres od 20 do 31 maja.

Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego pracownikowi za okres od 1 do 15 października stanowi przeciętne wynagrodzenie za okres od października poprzedniego roku do września bieżącego roku. W podstawie wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego za ten okres powinno zostać uwzględnione także wynagrodzenie z tytułu wykonywania umowy 1 wypłacone za okres od 15 stycznia do 30 czerwca oraz wynagrodzenie z tytułu wykonywania

umowy 3 wypłacone za okres od 25 czerwca do 30 września. W podstawie wymiaru zasiłku chorobowego nie uwzględnia się wynagrodzenia z tytułu wykonywania umowy 2, gdyż umowa ta przypadała w całości w okresie, na który została zawarta umowa 1, a zasiłek przysługuje po okresie, na który umowa ta została zawarta.

317. W razie podjęcia przez zakład pracy decyzji o zaprzestaniu wypłaty składnika wynagrodzenia od określonej daty, podstawę wymiaru zasiłku przysługującego za okres od tej daty, ustala się z wyłączeniem tego składnika. Jeżeli jednak składnik wynagrodzenia zostanie włączony w całości lub w części do innego lub zamieniony na inny składnik wynagrodzenia, zasada ta nie ma zastosowania.

Przykład 1:

Pracownik stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w dniu 13 lipca. Niezdolność do pracy trwała do 30 października. Pracownik poza wynagrodzeniem miesięcznym otrzymuje regulaminową premię miesięczną oraz premię kwartalną, które przysługują za czas faktycznie przepracowany. Przy ustalaniu podstawy wymiaru przysługującego zasiłku chorobowego uwzględnione zostanie przeciętne miesięczne wynagrodzenie pracownika za okres od lipca poprzedniego roku do czerwca bieżącego roku , premie miesięczne wypłacone za ten okres oraz 1/12 sumy premii kwartalnych wypłaconych za III, IV, I i II kwartał. W dniu 1 października pracodawca podjął decyzję, że od tej daty zaprzestaje się wypłaty premii kwartalnej. Od 1 października premia kwartalna powinna zostać wyłączona z podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.

Przykład 2:

Pracownica była niezdolna do pracy z powodu choroby w okresie od 18 września do 7 listopada. Pracownicy oprócz wynagrodzenia zasadniczego przysługuje dodatek stażowy w wysokości 20%, który zgodnie z regulaminem wynagradzania jest obliczany od faktycznego wynagrodzenia miesięcznego otrzymanego w danym miesiącu. Przy obliczaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego uwzględnione zostanie wynagrodzenie zasadnicze pracownicy za okres od września poprzedniego roku do sierpnia tego roku, w tym dodatek stażowy. Od 1 października zmienione zostały zasady wynagradzania pracowników i dodatek stażowy został włączony do wynagrodzenia zasadniczego. Pomimo zmiany zasad wynagradzania, nie przelicza się podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego od 1 października. Dodatek stażowy, który pracownica otrzymała za okres od września poprzedniego roku do sierpnia bieżącego roku nadal powinien być uwzględniony w podstawie wymiaru zasiłku.

318. Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego z tytułu pracy w pełnym wymiarze czasu pracy wraz ze składnikami, do których pracownik zachowuje prawo w okresie pobierania zasiłku, nie może być niższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia pracowników, po pomniejszeniu o kwotę odpowiadającą stopie procentowej składek na ubezpieczenia społeczne w części finansowanej ze środków pracownika. W przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, kwoty te ulegają odpowiednio zmniejszeniu, proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.

319. Od 1 stycznia 2017 r. podstawa wymiaru zasiłku chorobowego z tytułu pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, nie może być niższa od kwot minimalnego wynagrodzenia za pracę, po odliczeniu 13,71% tej kwoty, **niezależnie od stażu pracy pracownika.**

W okresie od 1 stycznia 2017 r. do 31 grudnia 2017 r. podstawa wymiaru zasiłku chorobowego z tytułu pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, nie może być niższa od kwoty 1.725,80 zł (kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę – 2.000 zł, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71%).

W okresie od 1 stycznia 2018 r. podstawa wymiaru zasiłku chorobowego z tytułu pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, nie może być niższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, po odliczeniu 13,71% tej kwoty, tj. od 1.812,09 zł (kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę – 2.100 zł, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71%).

320. Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego nie może być wyższa od kwoty 100% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ogłaszanego dla celów emerytalnych. Kwota ta jest ustalana miesięcznie na okres trzech miesięcy, poczynając od trzeciego miesiąca kalendarzowego każdego kwartału.

Przykład:

Pracownik zachorował 18 października i był niezdolny do pracy do 30 stycznia następnego roku kalendarzowego. Podstawa wymiaru zasiłku przysługującego od 18 października została ustalona z uwzględnieniem przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za okres od października poprzedniego roku do września bieżącego roku. Podstawa ta wynosiła 400% przeciętnego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału. W dniu 31 października rozwiązano z pracownikiem stosunek pracy. Podstawa wymiaru zasiłku przysługującego za okres po ustaniu zatrudnienia od 1 do 30 listopada podlega ograniczeniu do 100% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za II kwartał, natomiast za okres od 1 grudnia do 30 stycznia podstawa wymiaru podlega ograniczeniu do 100% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za III kwartał.

321. Jeżeli bezpośrednio przed powstaniem niezdolności do pracy pracownik przez cały okres, z którego ustala się podstawę wymiaru zasiłku korzystał z urlopu wychowawczego lub z urlopu bezpłatnego albo odbywał czynną służbę wojskową, podstawę wymiaru zasiłku stanowi wynagrodzenie za miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy:

1) w stałej miesięcznej wysokości określonej w umowie o pracę lub
2) przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone pracownikom zatrudnionym na takim samym lub podobnym stanowisku pracy, jeżeli pracownik otrzymuje wynagrodzenie o charakterze zmiennym.

Przykład 1:

Pracownica przez okres 14 miesięcy bezpośrednio przed dniem powstania niezdolności do pracy przebywała na urlopie bezpłatnym. Zgodnie z zasadami wynagradzania, pracownicy tej oprócz wynagrodzenia zasadniczego przysługuje miesięczna premia wypłacana za czas faktycznie przepracowany. W podstawie wymiaru zasiłku chorobowego dla tej pracownicy należy uwzględnić wynagrodzenie zasadnicze wynikające z umowy o pracę za miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy oraz premię w przeciętnej miesięcznej wysokości wypłaconej pracownikom zatrudnionym na takim samym lub podobnym stanowisku za miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy .

Przykład 2:

Pracownica bezpośrednio przed powstaniem niezdolności do pracy korzystała z urlopu wychowawczego przez okres 3 lat. Zgodnie z zasadami wynagradzania pracownicy przysługiwała premia kwartalna, do której pracownicy nie zachowują prawa w okresach nieobecności w pracy z tytułu choroby, sprawowania opieki oraz urlopu macierzyńskiego. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego po okresie pobierania wynagrodzenia wynikającego z art. 92 Kodeksu pracy, należy ustalić uwzględniając wynagrodzenie zasadnicze określone w umowie o pracę za miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy.

322. Podane wyżej zasady ustalania podstawy wymiaru zasiłku chorobowego stosuje się również przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku opiekuńczego, wyrównawczego, macierzyńskiego i świadczenia rehabilitacyjnego, z tym że podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego przysługującego za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego nie ogranicza się do 100% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału.

323. Podstawy wymiaru zasiłku przysługującego u tego samego pracodawcy nie oblicza się na nowo, jeżeli w pobieraniu wynagrodzenia za okres choroby i zasiłków – bez względu na ich rodzaj – nie było przerwy lub przerwa trwała krócej niż trzy miesiące kalendarzowe. Jeżeli podstawa wymiaru poprzednio pobieranego zasiłku podlegała waloryzacji, podstawę wymiaru kolejnego zasiłku stanowi kwota przyjęta jako podstawa wymiaru poprzednio pobieranego zasiłku, po waloryzacji.

Przykład 1:

Pracownica była niezdolna do pracy z powodu choroby od 2 grudnia i pobierała zasiłek chorobowy. Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego została ustalona z uwzględnieniem wynagrodzenia za okres od grudnia poprzedniego roku do listopada bieżącego roku. Od 2 czerwca przyznano pracownicy świadczenie rehabilitacyjne na okres trzech miesięcy, do 30 sierpnia. Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego została zwaloryzowana wskaźnikiem waloryzacji obowiązującym w II kwartale tego roku.

Od 24 września do 3 października pracownica sprawowała opiekę na chorym dzieckiem, pobierając zasiłek opiekuńczy. Podstawy wymiaru zasiłku opiekuńczego nie ustala się na nowo. Jest to ta sama kwota, która stanowiła podstawę wymiaru świadczenia rehabilitacyjnego, po waloryzacji.

Przykład 2:

Pracownica była niezdolna do pracy z powodu choroby od 21 marca do 18 września pobierała wynagrodzenie za okres choroby i zasiłek chorobowy, a od 19 września do 27 listopada świadczenie rehabilitacyjne. Podstawa wymiaru wynagrodzenia chorobowego oraz zasiłku chorobowego została ustalona na podstawie wynagrodzenia za okres od marca poprzedniego roku do lutego bieżącego roku. W podstawie wymiaru tych świadczeń nie uwzględniono dodatku stażowego, który zgodnie przepisami płacowymi obowiązującymi u pracodawcy przysługuje za okres pobierania wynagrodzenia za okres choroby, zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego. Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego została zwaloryzowana od 19 września, tj. od pierwszego dnia okresu, na który przyznano świadczenie rehabilitacyjne, wskaźnikiem waloryzacji obowiązującym w III kwartale tego roku.

Od 3 do 10 grudnia była nieobecna w pracy z powodu konieczności sprawowania opieki nad chorym dzieckiem. Podstawy wymiaru zasiłku opiekuńczego nie ustala się z nowego okresu. W podstawie wymiaru zasiłku opiekuńczego należy jednak uwzględnić dodatek stażowy, gdyż zgodnie z przepisami płacowymi pracownica nie zachowuje do niego prawa za okres pobierania zasiłku opiekuńczego. Po uwzględnieniu dodatku stażowego wypłaconego pracownicy za poszczególne miesiące okresu przyjętego do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku należy ustalić przeciętne miesięczne wynagrodzenie za ten okres i zwaloryzować wskaźnikiem waloryzacji obowiązującym w III kwartale tego roku.

324. Zasada, o której mowa w pkt. 323, nie ma zastosowania, jeżeli między poszczególnymi okresami pobierania zasiłków miała miejsce zmiana wymiaru czasu pracy.

Przykład 1:

Pracownica była nieobecna w pracy z powodu sprawowania opieki nad chorym dzieckiem od 7 do 14 września. Podstawa wymiaru przysługującego jej zasiłku opiekuńczego została ustalona

z uwzględnieniem wynagrodzenia za okres od września poprzedniego roku do sierpnia bieżącego roku. W dniu 5 grudnia pracownica zachorowała i była niezdolna do pracy do 15 grudnia. Do 30 września pracownica była zatrudniona w połowie wymiaru czasu pracy, natomiast od 1 października - w pełnym wymiarze. Mimo, że przerwa między okresami pobierania zasiłków była krótsza niż 3 miesiące kalendarzowe, ze względu na zmianę wymiaru czasu pracy podstawa wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego od 5 grudnia powinna być ustalona na nowo. Stanowić ją będzie przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres po zmianie wymiaru czasu pracy, tj. za październik i listopad.

Przykład 2:

Pracownica była nieobecna w pracy z powodu choroby od 15 lipca do 26 listopada. Podstawa wymiaru przysługującego jej zasiłku chorobowego została ustalona z uwzględnieniem wynagrodzenia za okres od lipca poprzedniego roku do czerwca bieżącego roku. 27 listopada pracownica urodziła dziecko. Do 31 sierpnia pracownica była zatrudniona w połowie wymiaru czasu pracy, natomiast od 1 września - w wymiarze 3/4 etatu. Mimo, że między okresami pobierania zasiłków nie było przerwy wynoszącej co najmniej 3 miesiące kalendarzowe, ze względu na zmianę wymiaru czasu pracy podstawa wymiaru zasiłku macierzyńskiego przysługującego od 27 listopada powinna być ustalona na nowo. Stanowi ją miesięczne wynagrodzenie po zmianie wymiaru czasu pracy, tj. pełne miesięczne wynagrodzenie, które pracownica otrzymałaby, gdyby przepracowała cały listopad.

325. Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłków, zasiłek wyrównawczy traktuje się na równi z wynagrodzeniem za pracę, wliczając go do podstawy wymiaru zasiłków.

Podstawa wymiaru zasiłków przysługujących pracownikom wykonującym pracę za granicą

326. Przy obliczaniu podstawy wymiaru zasiłku przysługującego pracownikowi wykonującemu pracę za granicą stosuje się ogólne zasady przewidziane dla pracowników, z uwzględnieniem zasad przedstawionych w pkt. 327 – 333.

327. Przy obliczaniu podstawy wymiaru zasiłku przysługującego pracownikowi wykonującemu pracę za granicą nie stosuje się zasady uzupełniania wynagrodzenia, jeżeli pracownik z przyczyn usprawiedliwionych nie przepracował wszystkich dni w miesiącu ale przepracował co najmniej połowę obowiązującego go czasu pracy albo gdy jego niezdolność do pracy powstała przed upływem pełnego kalendarzowego miesiąca zatrudnienia. Do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku przyjmuje się przychód stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe po pomniejszeniu o potrącone pracownikowi składki na ubezpieczenia społeczne, bez uzupełniania. Dotyczy to zarówno przypadków, w których miesięczny przychód pracownika przewyższa kwotę przeciętnego wynagrodzenia[2], jak i gdy nie przewyższa tej kwoty.

Przykład 1:

Pracownik zatrudniony od 1 listopada poprzedniego roku wykonuje pracę za granicą. Otrzymuje wynagrodzenie zmienne. Jest niezdolny do pracy z powodu choroby w październiku. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres od listopada poprzedniego roku do września. W listopadzie poprzedniego

[2] Przeciętne wynagrodzenie – to wynagrodzenie, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1778).

roku pracownik nie osiągnął pełnego wynagrodzenia z przyczyn usprawiedliwionych. Wynagrodzenie za ten miesiąc podlega uwzględnieniu przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku, gdyż pracownik przepracował w nim co najmniej połowę obowiązującego czasu pracy. Pracownik w miesiącu tym przepracował 17 dni, był zobowiązany przepracować 20 dni, natomiast od 21 do 23 listopada (3 dni) był niezdolny do pracy z powodu choroby.

Przychód pracownika za ten miesiąc przewyższył kwotę przeciętnego wynagrodzenia, w związku z tym został pomniejszony przy ustalaniu podstawy wymiaru składek o równowartość diet[3]. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe pracownika wyniosła 5.911,10 zł.

Wynagrodzenie za listopad poprzedniego roku przyjmowane do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku wynosi 5.100,69 zł [5.911,10 zł – (5.911,10 zł x 13,71%)].

Przykład 2:

Pracownik jest zatrudniony od 7 czerwca do 9 września i wykonuje pracę za granicą. Pracownik posiada wcześniejszy okres ubezpieczenia chorobowego od 1 kwietnia do 31 maja.

Od 20 czerwca jest niezdolny do pracy z powodu choroby. Faktyczny przychód za okres od 7 do 19 czerwca po przeliczeniu na PLN wyniósł 3.111,32 zł. Ponieważ nie przewyższył kwoty przeciętnego wynagrodzenia wynoszącego 4.263 zł, przychód pracownika nie był pomniejszony o równowartość diet. Wynagrodzenie za czerwiec zostało wypłacone w lipcu. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za czerwiec wyniosło 0 zł. Natomiast uzyskany za czerwiec przychód stanowił podstawę wymiaru składek za lipiec.

Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego pracownikowi uwzględnia się przychód za czerwiec wypłacony w lipcu, bez uzupełniania, tj. kwotę 3.111,32 zł, po pomniejszeniu o 13,71%. Podstawę wymiaru zasiłku stanowi kwota 2.684,76 zł.

328. W przypadku, gdy pracownik przez część miesiąca wykonuje pracę w Polsce, a przez część za granicą, przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku wynagrodzenie podlega sumowaniu i nie jest uzupełniane ani w części wynagrodzenia otrzymanego za pracę w kraju, ani w części wynagrodzenia otrzymanego za pracę za granicą.

Przykład:

Pracownik od 1 do 15 maja wykonywał pracę w kraju (w tym okresie miał 2 dni nieobecności usprawiedliwionej). Od 16 maja został delegowany do wykonywania pracy za granicą. Z tytułu wykonywania pracy za granicą otrzymał wynagrodzenie za 2 dni pracy (16 i 17 maja). Od 18 maja do 15 czerwca pracownik był niezdolny do pracy z powodu choroby.
Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego pracownikowi stanowi wynagrodzenie, tj. przychód stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za maj (suma wynagrodzenia wypłaconego za okres od 1 do 15 maja z tytułu wykonywania pracy w kraju oraz za okres od 16 do 17 maja z tytułu pracy za granicą), po pomniejszeniu o 13,71%, bez uzupełniania.

329. W przypadku gdy w miesiącu, z którego wynagrodzenie podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku, pracownik otrzymał składniki przychodu stanowiące podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, do których zachowuje prawo za okres pobierania zasiłku (np. ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, koszty

[3] Dieta – dieta przysługująca z tytułu podróży służbowych poza granicami kraju, za każdy dzień pobytu, określona w przepisach w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju.

zakwaterowania finansowane ze środków pracodawcy, dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne finansowane ze środków pracodawcy), przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku uwzględnia się całość przychodu stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, po odliczeniu potrąconych przez pracodawcę składek na ubezpieczenia społeczne.

Przykład:

Pracownik zatrudniony od 1 czerwca wykonuje pracę za granicą. Był niezdolny do pracy z powodu choroby od 3 lipca do 30 września.

Przychód pracownika za czerwiec w przeliczeniu na PLN składał się z następujących składników:

- ***wynagrodzenia w stałej miesięcznej kwocie: 3.010 zł,***
- ***premii miesięcznej uznaniowej: 3.870 zł,***
- ***finansowanych przez pracodawcę kosztów wynajęcia mieszkania w kwocie 860 zł miesięcznie – pracownik zachowuje prawo do tego składnika wynagrodzenia za okresy pobierania zasiłków.***

Łączny przychód wyniósł: 3.010 zł + 3.870 zł + 860 zł = 7.740 zł.

Ponieważ kwota przychodu pomniejszona o równowartość diet była niższa od kwoty przeciętnego wynagrodzenia (wynoszącego 4.263 zł), podstawa wymiaru składek za czerwiec wyniosła 4.263 zł.

Podstawa wymiaru zasiłku wynosi: 3.678,54 zł [4.263 zł – (4.263 zł x 13,71%)].

330. Przy obliczaniu podstawy wymiaru zasiłku nie wyłącza się składników wynagrodzenia przysługujących pracownikowi do określonego terminu mimo, że zasiłek przysługuje za okres przypadający po tym terminie.

331. Do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku przyjmowane są wszystkie składniki wynagrodzenia wypłacone „w danym miesiącu". Dotyczy to przypadków, gdy w jednym miesiącu pracownik otrzymuje wynagrodzenie za różne okresy, tj. wynagrodzenie za bieżący miesiąc i wynagrodzenie za miesiąc lub miesiące wcześniejsze.

Przykład:

Pracownik wykonujący pracę za granicą ma prawo do wynagrodzenia zasadniczego w stałej miesięcznej kwocie oraz do premii miesięcznej. Wynagrodzenie zasadnicze jest mu wypłacane w terminie do 28-ego dnia każdego miesiąca, a premia miesięczna w terminie do 10-ego dnia następnego miesiąca. Pracownik jest zatrudniony od 1 marca. Jest niezdolny do pracy z powodu choroby od 1 do 10 lipca. Pracownik otrzymał:

- ***w marcu – wynagrodzenie zasadnicze za marzec,***
- ***w kwietniu – premię miesięczną za marzec i wynagrodzenie zasadnicze za kwiecień,***
- ***w maju – premię miesięczną za kwiecień i wynagrodzenie zasadnicze za maj,***
- ***w czerwcu – premię miesięczną za maj i wynagrodzenie zasadnicze za czerwiec,***
- ***w lipcu – premię miesięczną za czerwiec i wynagrodzenie zasadnicze za lipiec.***

Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za okres od marca do czerwca. Premia miesięczna wypłacana w następnym miesiącu podlega uwzględnieniu jako przychód za miesiąc, w którym została wypłacona, tj.:

- ***premia za marzec wypłacona w kwietniu jest przychodem za kwiecień,***

- ***premia za kwiecień wypłacona w maju jest przychodem za maj,***
- ***premia za maj wypłacona w czerwcu jest przychodem za czerwiec.***

Premia za czerwiec wypłacona w lipcu nie zostanie uwzględniona w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego za okres od 1 do 10 lipca.

332. Zasada przyjmowania do ustalenia podstawy wymiaru zasiłków wynagrodzenia wypłaconego „w danym miesiącu" dotyczy zarówno miesięcznych składników wynagrodzenia, jak i składników wynagrodzenia przysługujących za okresy dłuższe niż miesiąc. Składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy dłuższe niż miesiąc podlegają uwzględnieniu na zasadach dotyczących miesięcznych składników wynagrodzenia, a więc są doliczane do wynagrodzenia za miesiąc, w którym nastąpiła ich wypłata.

Przykład:

Pracownik wykonujący pracę za granicą ma prawo do wynagrodzenia zasadniczego w stałej miesięcznej kwocie oraz do premii kwartalnej. Wynagrodzenie zasadnicze jest mu wypłacane w terminie do 28-ego dnia każdego miesiąca, a premia kwartalna jest pracownikowi wypłacana w terminie do 10-ego dnia pierwszego miesiąca następnego kwartału kalendarzowego. Pracownik jest zatrudniony od 1 kwietnia. Jest niezdolny do pracy od 1 do 10 września. Pracownik otrzymał:

- ***w kwietniu – wynagrodzenie zasadnicze za kwiecień,***
- ***w maju – wynagrodzenie zasadnicze za maj,***
- ***w czerwcu – wynagrodzenie zasadnicze za czerwiec,***
- ***w lipcu – wynagrodzenie zasadnicze za lipiec oraz premię kwartalną za II kwartał,***
- ***w sierpniu – wynagrodzenie zasadnicze za sierpień.***

Do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przyjmuje się wynagrodzenie stanowiące podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pracownika za okres od kwietnia do sierpnia. Premia kwartalna wypłacona w lipcu podlega uwzględnieniu jako przychód za ten miesiąc.

333. Jeżeli wynagrodzenie miesięczne jest wypłacane pracownikowi nie w tym samym miesiącu, za który przysługuje lecz w miesiącu następnym, to wynagrodzenie wypłacone w miesiącu następnym – łącznie ze składnikami wynagrodzenia za inny okres oraz za okresy dłuższe niż miesiąc, jeśli takie zostały pracownikowi wypłacone – traktuje się jako wynagrodzenie za miesiąc, za który jest wypłacane podstawowe wynagrodzenie miesięczne.

Przykład 1:

Pracownik był zatrudniony od 1 czerwca do 31 sierpnia i w tym okresie wykonywał pracę za granicą. Stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w lipcu. Przychód stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w czerwcu wyniósł 0 zł, gdyż należne pracownikowi wynagrodzenie za czerwiec pracodawca wypłacił w lipcu.

W lipcu pracownik otrzymał za czerwiec (po przeliczeniu na PLN):

- ***wynagrodzenie zasadnicze – 5.031 zł,***
- ***dodatek walutowy – 3.999 zł.***

Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za czerwiec stanowiła kwota 4.263 zł, gdyż wypłacony w czerwcu przychód 9.030 zł (5.031 zł + 3.999 zł), pomniejszony o równowartość diet był niższy od przeciętnego wynagrodzenia.

Podstawę wymiaru zasiłku, do którego pracownik ma prawo w lipcu stanowi wynagrodzenie za czerwiec wypłacone w lipcu, tj. przychód stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w lipcu (4.263 zł), pomniejszony o kwotę odpowiadającą 13,71% (584,46 zł). Podstawa wymiaru zasiłku wyniosła 3.678,54 zł (4.263 zł – 584,46 zł).

Przykład 2:

Pracownik wykonujący pracę za granicą ma prawo do wynagrodzenia zasadniczego w stałej miesięcznej kwocie, premii miesięcznej oraz premii kwartalnej. Wynagrodzenie zasadnicze i premia miesięczna są mu wypłacane w terminie do 10-ego dnia następnego miesiąca. Premia kwartalna jest pracownikowi wypłacana w terminie do 10-ego dnia drugiego miesiąca następnego kwartału kalendarzowego. Pracownik jest zatrudniony od 1 czerwca. Był niezdolny do pracy z powodu choroby od 1 do 10 września. Pracownik otrzymał:

- ***w lipcu – wynagrodzenie zasadnicze i premię miesięczną za czerwiec,***
- ***w sierpniu – wynagrodzenie zasadnicze i premię miesięczną za lipiec oraz premię kwartalną za II kwartał,***
- ***we wrześniu – wynagrodzenie zasadnicze i premię miesięczną za sierpień.***

Podstawa wymiaru składek za czerwiec wyniosła 0 zł.

Do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przyjmuje się wynagrodzenie stanowiące podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za okres od czerwca do sierpnia. Wynagrodzenie zasadnicze, premia miesięczna wypłacane w następnym miesiącu oraz premia kwartalna podlegają uwzględnieniu jako przychód za miesiące, za które przysługuje podstawowa część wynagrodzenia, tj.:

- ***wynagrodzenie zasadnicze i premia miesięczna za czerwiec wypłacone w lipcu – są wynagrodzeniem za czerwiec,***
- ***wynagrodzenie zasadnicze, premia miesięczna za lipiec oraz premia kwartalna za II kwartał, wypłacone w sierpniu – są wynagrodzeniem za lipiec,***
- ***wynagrodzenie zasadnicze i premia miesięczna za sierpień wypłacone we wrześniu – są wynagrodzeniem za sierpień.***

Podstawa wymiaru zasiłków przysługujących pracownikom tymczasowym

334. Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłków przysługujących pracownikom tymczasowym stosuje się **ogólne** zasady ustalania podstawy wymiaru zasiłków **przewidziane dla pracowników,** z uwzględnieniem wyjaśnień przedstawionych w pkt. 335 – 339.

335. Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku przysługującego pracownikowi tymczasowemu wykonującemu pracę na podstawie kolejno po sobie następujących umów o pracę zawartych z tą samą agencją pracy tymczasowej, nawet na rzecz różnych pracodawców użytkowników, wynagrodzenie wypłacone z tytułu każdej z umów podlega sumowaniu, o ile między poszczególnymi umowami o pracę nie było przerwy albo przerwa przypadała na dni ustawowo wolne od pracy.

336. Jeśli niezdolność do pracy powstała w pierwszym kalendarzowym miesiącu zatrudnienia, a okres na jaki została zawarta umowa o pracę tymczasową jest krótszy niż miesiąc kalendarzowy (umowa o pracę zaczęła się w trakcie miesiąca albo zaczęła się i skończyła w trakcie miesiąca), to wynagrodzenie pracownika tymczasowego powinno zostać uzupełnione jedynie do okresu, na który została zawarta w tym miesiącu umowa o pracę

tymczasową, z tytułu której powstało prawo do zasiłku, z uwzględnieniem zasady przedstawionej w pkt. 335.

Przykład:

Pracownik tymczasowy był zatrudniony w agencji pracy tymczasowej na podstawie umów o pracę od 3 do 12 grudnia (7 dni roboczych) i od 14 do 21 grudnia (6 dni roboczych), przerwa między umowami o pracę przypadała na niedzielę.

Umowy o pracę były zawierane na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika. Z tytułu pierwszej umowy o pracę tymczasową pracownik otrzymał wynagrodzenie zmienne w kwocie 1.200 zł, a po pomniejszeniu o potrącone składki na ubezpieczenia społeczne (13,71%) – 1.035,48 zł. Z tytułu drugiej umowy otrzymał wynagrodzenie zmienne w kwocie 870 zł, a po pomniejszeniu o potrącone składki na ubezpieczenia społeczne (13,71%) – 750,72 zł. Pracownik był niezdolny do pracy z powody wypadku w drodze do pracy w okresie od 16 do 18 grudnia (3 dni) i ma z tego tytułu prawo do zasiłku chorobowego, gdyż w danym roku kalendarzowym wykorzystał już okres wypłaty wynagrodzenia za czas choroby. Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego pracownikowi tymczasowemu zostanie uwzględnione wynagrodzenie z tytułu wykonywania obydwu umów o pracę tymczasową, ponieważ przerwa między nimi przypadała na dzień ustawowo wolny od pracy. Wynagrodzenie wypłacone z tytułu tych umów podlega przy ustalaniu podstawy wymiaru uzupełnieniu do kwoty, którą pracownik tymczasowy otrzymałby za wszystkie dni, na które umowy były zawarte. W grudniu pracownik przepracował 10 dni, a był zobowiązany przepracować 13 dni roboczych.

Wynagrodzenie pracownika po uzupełnieniu wynosi 2.322,06 zł [(1.035,48 zł + 750, 72 zł) = 1.786,20 zł; 1.786,20 zł : 10 dni x 13 dni = 2.322,06 zł].

Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi kwota 2.322,06 zł, a więc wynagrodzenie pracownika tymczasowego po uzupełnieniu do kwoty, którą otrzymałby, gdyby był obecny w pracy przez wszystkie dni trwania drugiej umowy o pracę tymczasową.

337. Jeżeli pracownik tymczasowy został zatrudniony w trakcie miesiąca kalendarzowego i stał się niezdolny do pracy w następnym miesiącu kalendarzowym zatrudnienia, podstawę wymiaru zasiłku ustala się na podstawie wynagrodzenia za miesiąc kalendarzowy, w którym powstała niezdolność do pracy. Wynagrodzenie pracownika tymczasowego podlega w takim przypadku uzupełnieniu do kwoty, którą pracownik otrzymałby za dni trwania umowy (lub umów, jeżeli wystąpiły bez przerwy albo przerwa między nimi przypadała na dzień ustawowo wolny od pracy) o pracę tymczasową w tym miesiącu.

Przykład:

Pracownik tymczasowy zawarł z agencją pracy tymczasowej umowę o pracę tymczasową na okres od 7 września do 25 października. Pracownik był niezdolny do pracy z powodu choroby od 21 do 25 października i ma z tego tytułu prawo do zasiłku chorobowego, gdyż wcześniej wykorzystał okres 33 dni wypłaty wynagrodzenia za okres choroby w tym roku kalendarzowym. Pracownik za październik otrzymał wynagrodzenie w kwocie 1.667,71 zł, a po pomniejszeniu o potrącone składki na ubezpieczenia społeczne (13,71%) – 1.439,07 zł. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego pracownikowi tymczasowemu stanowi wynagrodzenie za październik, po uzupełnieniu do kwoty, którą pracownik tymczasowy otrzymałby, gdyby nie chorował, a więc za dni, na które umowa była zawarta w październiku. W tym miesiącu pracownik przepracował 14 dni, a był zobowiązany przepracować 17 dni.

Wynagrodzenie pracownika za październik po uzupełnieniu wynosi 1.747,43 zł (1.439,07 zł : 14 dni x 17 dni) i stanowi podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego pracownikowi.

338. Jeżeli pracownik tymczasowy wykonuje pracę na rzecz różnych pracodawców użytkowników i zasady wynagradzania z tytułu każdej umowy o pracę są różne, w przypadku konieczności uzupełnienia wynagrodzenia, uzupełnieniu podlega odrębnie wynagrodzenie z tytułu każdej z umów.

339. Podstawa wymiaru zasiłku przysługującego pracownikowi tymczasowemu z tytułu pracy w pełnym wymiarze czasu pracy wraz ze składnikami, do których zachowuje prawo w okresie pobierania zasiłku, nie może być niższa od kwoty minimalnej podstawy wymiaru ustalonej odpowiednio do okresu trwania umowy o pracę tymczasową w miesiącu, w którym powstała niezdolność do pracy. W przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, kwoty te ulegają odpowiednio zmniejszeniu, proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.

Kwotę minimalnej podstawy wymiaru zasiłku ustala się w następujący sposób:

$$\text{Minimalna podstawa wymiaru} = \frac{\text{kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę pomniejszona o 13,71\% x liczba dni roboczych trwania umowy (umów), z tytułu której powstało prawo do zasiłku}}{\text{liczba dni roboczych w miesiącu, w którym powstała niezdolność do pracy}}$$

Przykład 1:

Z pracownikiem tymczasowym została zawarta umowa o pracę tymczasową na okres od 5 do 21 października 2017 r. Pracownik był niezdolny do pracy z powodu sprawowania opieki nad chorym dzieckiem w okresie od 19 do 21 października 2017 r. W okresie trwania umowy o pracę pracownik przepracował 10 dni, a był zobowiązany przepracować 13 dni. Za okres od 5 do 18 października 2017 r. otrzymał wynagrodzenie (po pomniejszeniu o potrącone składki na ubezpieczenia społeczne) w kwocie 610,50 zł. Podstawę wymiaru zasiłku opiekuńczego stanowi wynagrodzenie pracownika za październik 2017 r., po uzupełnieniu.

Uzupełnione wynagrodzenie za październik 2017 r. wynosi 793,65 zł (610,50 zł : 10 dni x 13 dni).

Minimalne wynagrodzenie w 2017 r. wynosi 2.000 zł, a po pomniejszeniu o kwotę odpowiadająca 13,71% jest to kwota 1.725,80 zł.

Najniższa podstawa wymiaru zasiłku dla pracownika wynosi:

1.725,80 zł : 22 dni x 13 dni = 1.019,85 zł.

Ponieważ wynagrodzenie za październik 2017 r. przyjmowane jako podstawa wymiaru zasiłku 793,50 zł jest niższe od obliczonej dla tego pracownika najniższej podstawy wymiaru zasiłku wynoszącej 1.019,85 zł, podstawę wymiaru zasiłku opiekuńczego stanowi kwota najniższej podstawy wymiaru, a więc kwota 1.019,85 zł.

Przykład 2:

Ubezpieczona zawarła umowę o pracę tymczasową na okres od 12 października do 30 listopada 2017 r. Pracownica była niezdolna do pracy z powodu choroby w okresie od 30 października do 30 listopada 2017 r. W 2017 r. wykorzystała okres, za który pracodawca wypłaca wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy z powodu choroby. Za okres od 30 października do 30 listopada 2017 r. pracownicy przysługuje zasiłek chorobowy. Pracownica otrzymała za październik 2017 r. wynagrodzenie (po pomniejszeniu o potrącone składki na ubezpieczenia społeczne) w kwocie 891,38 zł. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie pracownicy za październik 2017 r., po uzupełnieniu.

Uzupełnione wynagrodzenie za październik 2017 r. wynosi 955,05 zł (891,38 zł : 14 dni x 15 dni).

Minimalne wynagrodzenie w 2017 r. wynosi 2.000 zł, a po pomniejszeniu o kwotę odpowiadająca 13,71% jest to kwota 1.725,80 zł.

Najniższa podstawa wymiaru zasiłku przysługującego pracownikowi za okres od 30 do 31 października 2017 r. wynosi:

1.725,80 zł : 22 dni x 15 dni = 1.176,75 zł.

Ponieważ wynagrodzenie za październik 2017 r. przyjmowane jako podstawa wymiaru zasiłku 955,05 zł jest niższe od obliczonej dla tego pracownika najniższej podstawy wymiaru zasiłku za październik 2017 r. wynoszącej 1.176,75 zł, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego za okres od 30 do 31 października 2017 r. stanowi kwota najniższej podstawy wymiaru, a więc kwota 1.176,75 zł.

Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego za okres od 1 do 30 listopada 2017 r. stanowi pełna miesięczna kwota najniższej podstawy wymiaru, tj. 1.725,80 zł.

Podstawa wymiaru zasiłków przysługujących ubezpieczonym niebędącym pracownikami

Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego

340. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu niebędącemu pracownikiem stanowi przeciętny miesięczny przychód za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy, z uwzględnieniem pkt. 346.

341. Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu niebędącemu pracownikiem uwzględnia się kwoty stanowiące podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71% tej podstawy wymiaru.

342. Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego uwzględnia się przychód uzyskany za okres nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego, z tytułu którego przysługuje zasiłek, z uwzględnieniem pkt. 354. Za okres nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego uważa się także kolejne nieprzerwane okresy podlegania ubezpieczeniu chorobowemu z tego samego tytułu (np. kolejne umowy zlecenia zawarte z tym samym zleceniodawcą, kolejne okresy prowadzenia działalności pozarolniczej, kolejne okresy wykonywania współpracy) oraz okresy między którymi wystąpiła przerwa przypadająca na niedzielę lub inny dzień ustawowo wolny od pracy.

343. Jeżeli w okresie, z którego ustalana jest podstawa wymiaru zasiłku, przychód ubezpieczonego uległ zmniejszeniu wskutek niewykonywania pracy lub działalności w okresie pobierania zasiłku chorobowego, macierzyńskiego, opiekuńczego, świadczenia rehabilitacyjnego albo odbywania ćwiczeń wojskowych, przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego:

1) wyłącza się przychód za miesiące, w których ubezpieczony wykonywał pracę lub działalność przez mniej niż połowę miesiąca,
2) przyjmuje się faktyczny przychód za miesiące, w których ubezpieczony wykonywał pracę lub działalność przez co najmniej połowę miesiąca.

Przykład:

Ubezpieczona podlegająca ubezpieczeniu chorobowemu z tytułu prowadzenia działalności pozarolniczej 25 października stała się niezdolna do pracy z powodu choroby. Ustalając podstawę wymiaru przysługującego jej zasiłku chorobowego należy przyjąć przeciętny miesięczny przychód za okres 12 miesięcy kalendarzowych ubezpieczenia poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy, tj. za okres od października roku poprzedniego do września danego roku. W tym okresie ubezpieczona pobierała zasiłek chorobowy od 16 stycznia do 18 marca oraz od 20 kwietnia do 19 maja. Podstawę wymiaru zasiłku stanowi kwota przychodu za październik, listopad i grudzień poprzedniego roku oraz za kwiecień, czerwiec, lipiec, sierpień i wrzesień tego roku, podzielony przez 8. W podstawie wymiaru zasiłku nie uwzględnia się przychodu za luty, w którym ubezpieczona przez cały miesiąc nie wykonywała działalności i otrzymała zasiłek chorobowy oraz za styczeń, marzec i maj, w których wykonywała działalność przez mniej niż połowę miesiąca.

344. Jeżeli w okresie, z którego ustalana jest podstawa wymiaru zasiłku, ubezpieczony wykonywał pracę przez mniej niż połowę miesiąca z przyczyn wymienionych wyżej i w związku z tym przychód ubezpieczonego w każdym miesiącu uległ zmniejszeniu, przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przyjmuje się przychód za wszystkie miesiące.

345. W podstawie wymiaru zasiłku chorobowego uwzględnia się przychód w faktycznej wysokości, bez uzupełniania.

346. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego osobom odbywającym służbę zastępczą stanowi miesięczna kwota świadczenia pieniężnego, określona w przepisach o służbie zastępczej, w miesiącu, w którym powstała niezdolność do pracy, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71% tego świadczenia.

347. Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego nie może być wyższa od kwoty odpowiadającej 100% przeciętnego wynagrodzenia. Kwota ta jest ustalana miesięcznie na okres trzech miesięcy, poczynając od trzeciego miesiąca kalendarzowego każdego kwartału.

Niezdolność do pracy powstała po upływie pełnego kalendarzowego miesiąca ubezpieczenia chorobowego, przed upływem 12 kalendarzowych miesięcy nieprzerwanego ubezpieczenia

348. W przypadku, gdy niezdolność do pracy ubezpieczonego, dla którego nie jest określona najniższa podstawa wymiaru składek, powstała po upływie pełnego kalendarzowego miesiąca ubezpieczenia chorobowego, a przed upływem 12 pełnych kalendarzowych miesięcy nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego, podstawę wymiaru zasiłku stanowi przeciętny miesięczny przychód za okres pełnych kalendarzowych miesięcy nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego, z tytułu którego przysługuje zasiłek.

349. W przypadku, gdy niezdolność do pracy ubezpieczonego, dla którego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe stanowi zadeklarowana kwota, powstała po upływie pełnego kalendarzowego miesiącu ubezpieczenia chorobowego, a przed upływem 12 pełnych kalendarzowych miesięcy nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego, podstawę wymiaru zasiłku stanowi suma:

1) przeciętnej miesięcznej najniższej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71%, za pełne kalendarzowe

miesiące ubezpieczenia, z których przychód podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku;

2) kwoty stanowiącej iloczyn jednej dwunastej przeciętnej miesięcznej kwoty zadeklarowanej jako podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, w części przewyższającej najniższą podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe (tzw. „nadwyżki"), po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71%, za pełne miesiące kalendarzowe ubezpieczenia, z których przychód podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku oraz liczby tych miesięcy.

350. Pełnym miesiącem kalendarzowym ubezpieczenia chorobowego dla ubezpieczonych niebędących pracownikami jest miesiąc, w którym ubezpieczenie rozpoczyna się od pierwszego dnia miesiąca. Jako niepełny kalendarzowy miesiąc ubezpieczenia traktuje się zatem miesiąc, w którym przed datą objęcia ubezpieczeniem przypada sobota lub dzień ustawowo wolny od pracy.

Przykład 1:

Ubezpieczony, który od 6 marca jest członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej stał się niezdolny do pracy z powodu choroby 10 października. Przeciętny miesięczny przychód stanowiący podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu oblicza się dzieląc przychód za okres od kwietnia do września przez 6.

Przykład 2:

Ubezpieczony wykonujący pracę na podstawie umowy zlecenia stał się niezdolny do pracy z powodu choroby 10 maja. Ubezpieczeniem chorobowym został objęty od 2 października poprzedniego roku (1 października przypadała niedziela). Przeciętny miesięczny przychód stanowiący podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu oblicza się dzieląc przychód za okres od listopada poprzedniego roku do kwietnia bieżącego roku przez 6.

351. Przy obliczaniu przeciętnej miesięcznej najniższej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz kwot przewyższających najniższą podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe za miesiące, z których przychód podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku (nadwyżek) przyjmuje się najniższą podstawę wymiaru składek przewidzianą przepisami ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych dla danego kodu tytułu ubezpieczenia z okresu, z którego podstawa wymiaru zasiłku jest ustalana, z uwzględnieniem zasady przedstawionej w pkt. 352.

Przykład:

Ubezpieczony rozpoczął wykonywanie działalności pozarolniczej od 1 lutego 2014 r. i do ubezpieczeń społecznych zgłosił się z kodem tytułu ubezpieczenia 0570. Dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu podlega od 30 marca 2015 r. Ubezpieczony był niezdolny do pracy z powodu choroby od 17 do 23 lutego 2016 r. Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego za ten okres uwzględnia się przychód ubezpieczonego za pełne kalendarzowe miesiące ubezpieczenia, tj. od kwietnia 2015 r. do stycznia 2016 r. Ubezpieczony w każdym miesiącu opłacał składki na ubezpieczenie chorobowe od kwoty 700 zł.

Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi kwota 579,31 zł. Kwota ta została obliczona następująco:

- *przeciętna miesięczna najniższa podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71%:*

- *miesięczna najniższa podstawa wymiaru składek za miesiące od kwietnia do grudnia 2015 r. (9 miesięcy) – 453,02 zł [525 zł – 71,98 zł (525 zł x 13,71%)],*
- *miesięczna najniższa podstawa wymiaru składek za styczeń 2016 r. – 478,91 zł [555 zł – 76,09 zł (555 zł x 13,71%)],*
- *kwota przeciętnej miesięcznej najniższej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe za pełne kalendarzowe miesiące ubezpieczenia, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71% – 455,61 zł (9 x 453,02 zł + 478,91 zł) : 10],*

- *kwota stanowiąca iloczyn jednej dwunastej przeciętnej kwoty zadeklarowanej jako podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, w części przewyższającej najniższą podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe (nadwyżek) po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71%, za pełne miesiące kalendarzowe ubezpieczenia, z których przychód podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku, oraz liczby tych miesięcy:*
  - *miesięczna kwota nadwyżek (kwot przewyższających miesięczną najniższą podstawę wymiaru składek, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71%)*
    - ✓ *za miesiące od kwietnia do grudnia 2015 r – 151,01 zł [700 zł – 525 zł = 175 zł; 175 zł – 23,99 zł (175 zł x 13,71%)],*
    - ✓ *za styczeń 2016 r. – 125,12 zł [700 zł – 555 zł = 145 zł; 145 zł – 19,88 zł (145 zł x 13,71%)],*
  - *przeciętna miesięczna kwota nadwyżek, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71%, za pełne kalendarzowe miesiące ubezpieczenia chorobowego – 148,42 zł [(9 x 151,01 zł + 125,12 zł) : 10],*
  - *jedna dwunasta przeciętnej miesięcznej kwot nadwyżek, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71%, za pełne kalendarzowe miesiące ubezpieczenia – 12,37 zł (148,42 zł : 12),*
  - *iloczyn jednej dwunastej przeciętnej miesięcznej kwoty nadwyżek oraz liczby pełnych kalendarzowych miesięcy ubezpieczenia, z których przychód podlega uwzględnieniu – 123,70 zł (12,37 zł x 10),*
- *kwota stanowiąca podstawę wymiaru zasiłku:*
  - *suma przeciętnej miesięcznej najniższej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe za pełne kalendarzowe miesiące ubezpieczenia oraz iloczynu jednej dwunastej przeciętnej miesięcznej kwoty nadwyżek i liczby pełnych kalendarzowych miesięcy ubezpieczenia, z których przychód podlega uwzględnieniu – 579,31 zł (455,61 zł + 123,70 zł).*

352. Jeżeli ubezpieczony przez cały okres wykonywania pozarolniczej działalności, w którym przepisy ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych przewidują minimalną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wynoszącą 30% minimalnego wynagrodzenia za pracę, także w okresie, w którym nie podlegał ubezpieczeniu chorobowemu, deklaruje jako podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne kwotę nie niższą niż 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, przy obliczaniu kwot, o których mowa w pkt. 349, za najniższą podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe przyjmuje się tę kwotę (60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego).

Przykład:

Ubezpieczony rozpoczął wykonywanie działalności pozarolniczej od 1 stycznia 2014 r. i do ubezpieczeń społecznych zgłosił się z kodem tytułu ubezpieczenia 0570. Dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu podlega od 10 października 2015 r. Ubezpieczony był niezdolny do pracy z powodu choroby od 13 do 26 stycznia 2016 r. Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego za ten okres jest ustalana na podstawie przychodu ubezpieczonego za listopad i grudzień 2015 r. W związku z tym, że ubezpieczony przez cały okres podlegania ubezpieczeniom społecznym (od 1 stycznia 2014 r.) opłacał składki na te ubezpieczenia od kwoty 3.000 zł, przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego za najniższą podstawę wymiaru składek przyjmuje się kwotę wynoszącą 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia, tj. 2.375,40 zł.

Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi kwota 2.139,55 zł.

Kwota ta została obliczona następująco:

- *3.000 zł – 2.375,40 zł = 624,60 zł,*
- *2.375,40 zł – 325,67 zł (2.375,40 zł x 13,71%) = 2.049,73 zł,*
- *624,60 zł – 85,63 zł (624,60 zł x 13,71%) = 538,97 zł,*
- *[1/12 x (538,97 zł + 538,97 zł) : 2] x 2 = 89,82 zł,*
- *2.049,73 zł + 89,82 zł = 2.139,55 zł.*

353. Jeżeli okres ubezpieczenia chorobowego rozpoczął się po przerwie nieprzekraczającej 30 dni od ustania ubezpieczenia chorobowego z innego tytułu, przy obliczaniu podstawy wymiaru zasiłku w liczbie pełnych kalendarzowych miesięcy ubezpieczenia uwzględnia się również pełne miesiące kalendarzowe ubezpieczenia z poprzedniego tytułu. Liczba pełnych kalendarzowych miesięcy ubezpieczenia z aktualnego tytułu powiększona o liczbę pełnych kalendarzowych miesięcy ubezpieczenia z poprzedniego tytułu nie może przekraczać 12.

354. Jeżeli niezdolność do pracy ubezpieczonego powstała po upływie pełnego miesiąca kalendarzowego ubezpieczenia chorobowego, a nieprzerwany okres ubezpieczenia chorobowego rozpoczął się po przerwie nieprzekraczającej 30 dni, w czasie której tytuł ubezpieczenia chorobowego trwa, przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku uwzględnia się zarówno przychód ubezpieczonego z nieprzerwanego okresu ubezpieczenia chorobowego, jak i z okresu sprzed takiej przerwy. Dotyczy to przypadków, w których ubezpieczenie chorobowe ustało z powodu nieopłacenia składki w terminie lub we właściwej wysokości albo wyłączenia z ubezpieczenia chorobowego na wniosek ubezpieczonego. Nie dotyczy to przypadków, w których tytuł ubezpieczenia ustał, np. z powodu zawieszenia działalności lub w wyniku zbiegu tytułów ubezpieczenia.

Niezdolność do pracy powstała przed upływem pełnego kalendarzowego miesiąca ubezpieczenia chorobowego - ubezpieczony posiada wcześniejszy okres ubezpieczenia chorobowego z innego tytułu

355. Jeżeli niezdolność do pracy ubezpieczonego niebędącego pracownikiem powstała przed upływem pełnego miesiąca kalendarzowego ubezpieczenia chorobowego oraz okres ubezpieczenia chorobowego rozpoczął się po okresie nie dłuższym niż 30 dni od ustania ubezpieczenia chorobowego z innego tytułu, przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przychód ubezpieczonego podlega uzupełnieniu według zasad określonych w pkt. 356.

356. W przypadku spełnienia warunków, o których mowa w pkt. 355, przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku przyjmuje się przychód ubezpieczonego za miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy, po uzupełnieniu do pełnej miesięcznej kwoty, od której zostałaby opłacona składka na ubezpieczenie chorobowe, gdyby ubezpieczony podlegał temu ubezpieczeniu przez pełny miesiąc kalendarzowy. Przychód podlega uzupełnieniu także za okres niezdolności do pracy, za który ubezpieczonemu przysługuje zasiłek, przypadającej w miesiącu kalendarzowym, w którym powstała niezdolność do pracy. Kwota uzupełnionego przychodu nie może przekraczać kwoty 250% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia, po pomniejszeniu o kwotę odpowiadającą 13,71%.

Przykład 1:

Osoba wykonująca pracę na podstawie umowy zlecenia podlega dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu od 2 stycznia 2016 r. do 14 kwietnia 2016 r. W dniu 15 stycznia 2016 r. uległa wypadkowi w drodze do pracy i jest z tego tytułu niezdolna do pracy od 15 stycznia 2016 r. do 31 marca 2016 r. Z treści umowy zlecenia wynika, że za wykonaną pracę otrzyma wynagrodzenie w kwocie 4.500 zł, płatne w 3 ratach. Osoba ta do 7 grudnia 2015 r. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę.

Ponieważ niezdolność do pracy powstała w pierwszym kalendarzowym miesiącu ubezpieczenia oraz okres ubezpieczenia chorobowego rozpoczął się po okresie nie dłuższym niż 30 dni od ustania ubezpieczenia chorobowego z innego tytułu, ma zastosowanie zasada uzupełniania przychodu. W związku z tym, że przychód ubezpieczonego z tytułu wykonywania umowy zlecenia jest określony kwotowo, w tym przypadku ma zastosowanie zasada uzupełniania przewidziana dla stałych składników wynagrodzenia. Zatem, jako podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przyjmuje się kwotę przychodu ubezpieczonego, która zostałaby przez niego uzyskana, gdyby wykonywał pracę przez cały okres, na który umowa została zawarta w miesiącu kalendarzowym ubezpieczenia, w którym powstała niezdolność do pracy (od 2 do 31 stycznia 2016 r.), po pomniejszeniu o 13,71%. W celu ustalenia kwoty przychodu przypadającej na pierwszy kalendarzowy miesiąc ubezpieczenia kwotę 4.500 zł należy podzielić przez liczbę dni trwania umowy zlecenia, tj. 104 (30 + 29 + 31 + 14) oraz pomnożyć przez liczbę dni trwania umowy w styczniu (30).

Kwota przychodu za styczeń 2016 r. wynosi 1.298,10 zł (4.500 zł : 104 x 30).

Podstawę wymiaru zasiłku stanowi kwota przychodu za styczeń 2016 r., po pomniejszeniu o 13,71%, tj. kwota 1.120,13 zł (1.298,10 zł – 177,97 zł).

Przykład 2:

Osoba podlegała ubezpieczeniom społecznym jako pracownik w okresie od 1 marca 2015 r. do 31 grudnia 2015 r. Od 15 stycznia 2016 r. podlega ubezpieczeniom społecznym, w tym ubezpieczeniu chorobowemu z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy zlecenia. Odpłatność za wykonywanie umowy zlecenia określono w kwotowej stawce godzinowej. Niezdolność do pracy z powodu choroby trwa od 11 lutego do 15 marca 2016 r. Przychód ubezpieczonego z tytułu wykonywania umowy zlecenia w lutym 2016 r. wynosi 1.355 zł. W związku z tym, że niezdolność do pracy ubezpieczonego powstała przed upływem pełnego kalendarzowego miesiąca ubezpieczenia chorobowego oraz okres ubezpieczenia chorobowego rozpoczął się po przerwie nieprzekraczającej 30 dni od ustania ubezpieczenia chorobowego z innego tytułu, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przychód ubezpieczonego uzyskany za luty 2016 r., po pomniejszeniu o kwotę odpowiadającą 13,71% oraz po uzupełnieniu do pełnej miesięcznej kwoty, tj. kwota 3.390,68 zł.

Kwota ta została obliczona następująco:

- *1.355 zł – 185,77 zł (1.355 zł x 13,71%) = 1.169,23 zł,*
- *1.169,23 zł : 10 dni x 29 dni = 3.390,68 zł.*

357. Jeżeli niezdolność do pracy powstała w drugim kalendarzowym miesiącu ubezpieczenia chorobowego i trwa nieprzerwanie cały miesiąc, w przypadku gdy pierwszy miesiąc ubezpieczenia jest niepełnym kalendarzowym miesiącem, przy obliczaniu podstawy wymiaru zasiłku uwzględniana jest podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe za pierwszy kalendarzowy miesiąc ubezpieczenia chorobowego.

358. Jeżeli niezdolność do pracy ubezpieczonego niebędącego pracownikiem, dla którego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe stanowi zadeklarowana kwota, powstała przed upływem pełnego miesiąca kalendarzowego ubezpieczenia chorobowego oraz okres ubezpieczenia chorobowego rozpoczął się po przerwie nieprzekraczającej 30 dni od ustania ubezpieczenia z innego tytułu, podstawę wymiaru zasiłku stanowi suma:

1) miesięcznej najniższej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe za miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy, po pomniejszeniu o kwotę odpowiadającą 13,71%;
2) kwoty stanowiącej iloczyn jednej dwunastej kwoty zadeklarowanej jako podstawa wymiaru składek, po jej uzupełnieniu, w części przewyższającej miesięczną najniższą podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe (nadwyżki), za miesiąc kalendarzowy, w którym powstała niezdolność do pracy, po pomniejszeniu o kwotę odpowiadającą 13,71%, oraz liczby pełnych kalendarzowych miesięcy aktualnego ubezpieczenia (liczby 1), powiększonej o liczbę pełnych kalendarzowych miesięcy ubezpieczenia chorobowego z innego tytułu.

359. Przy ustalaniu kwot, o których mowa w pkt. 358, stosuje się odpowiednio zasadę, o której mowa w pkt. 352.

Niezdolność do pracy powstała przed upływem pełnego kalendarzowego miesiąca ubezpieczenia chorobowego - ubezpieczony nie posiada wcześniejszego okresu ubezpieczenia chorobowego z innego tytułu

360. Jeżeli niezdolność do pracy ubezpieczonego, dla którego nie została określona najniższa podstawa wymiaru składek, powstała przed upływem pełnego kalendarzowego miesiąca ubezpieczenia chorobowego i ubezpieczony nie posiada wcześniejszego okresu ubezpieczenia chorobowego z innego tytułu albo przerwa pomiędzy aktualnym i poprzednim okresem ubezpieczenia chorobowego przekracza 30 dni, okresem, z którego przyjmowany jest przychód do ustalenia podstawy wymiaru jest miesiąc, w którym powstało prawo do zasiłku. Podstawę wymiaru zasiłku stanowi:

1) kwota przychodu określona w umowie przypadająca na miesiąc, w którym powstało prawo do zasiłku – dla ubezpieczonych wykonujących pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, dla których odpłatność za wykonywanie umowy określono kwotowo;
2) kwota przeciętnego miesięcznego przychodu innych ubezpieczonych, z którymi płatnik składek zawarł takie same lub podobne umowy z miesiąca, w którym powstało prawo do zasiłku – dla ubezpieczonych wykonujących pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie

z kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, dla których odpłatność za wykonywanie umowy określono w kwotowej stawce godzinowej lub akordowej albo prowizyjnie;

3) przeciętny miesięczny przychód innych członków spółdzielni za miesiąc, w którym powstało prawo do zasiłku – dla ubezpieczonych będących członkami rolniczych spółdzielni produkcyjnych i spółdzielni kółek rolniczych;

4) przeciętny miesięczny przychód osób wykonujących pracę nakładczą na rzecz danego płatnika składek za miesiąc, w którym powstało prawo do zasiłku – dla ubezpieczonych będących osobami wykonującymi pracę nakładczą;

5) miesięczna kwotę wynagrodzenia, którą osoba wykonująca odpłatnie pracę na podstawie skierowania do pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności otrzymałaby za miesiąc, w którym powstało prawo do zasiłku – dla ubezpieczonych będących osobami wykonującymi odpłatnie pracę na podstawie skierowania do pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności

- po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71%.

361. Jeżeli u płatnika składek w miesiącu, w którym powstało prawo do zasiłku ubezpieczonego, dla którego nie została określona najniższa podstawa wymiaru składek nie ma innych ubezpieczonych, których przychód powinien zostać przyjęty, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przychód osiągnięty przez ubezpieczonego.

362. Jeżeli niezdolność do pracy ubezpieczonego, dla którego jest określona najniższa podstawa wymiaru składek, tj.:

1) ubezpieczonych wykonujących pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, deklarujących dochód do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe;

2) osób współpracujących z osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia;

3) ubezpieczonych prowadzących działalność pozarolniczą oraz osób z nimi współpracujących;

4) duchownych

- powstała przed upływem pełnego kalendarzowego miesiąca ubezpieczenia chorobowego i ubezpieczony nie posiada wcześniejszego okresu ubezpieczenia chorobowego z innego tytułu albo przerwa pomiędzy aktualnym i poprzednim okresem ubezpieczenia chorobowego przekracza 30 dni, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi najniższa miesięczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe za miesiąc, w którym powstało prawo do zasiłku, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71% podstawy wymiaru składki na to ubezpieczenie.

Przykład:

Ubezpieczony od 2 listopada 2015 r. rozpoczął prowadzenie działalności pozarolniczej i od tej daty podlega ubezpieczeniu chorobowemu (kod tytułu ubezpieczenia 0570), wcześniej był osobą bezrobotną. Od 10 listopada 2015 r. do 15 lutego 2016 r. jest niezdolny do pracy z powodu choroby. Za okres od 10 listopada 2015 r. do 30 stycznia 2016 r. nie ma prawa do zasiłku chorobowego z powodu braku wymaganego okresu ubezpieczenia. Prawo do zasiłku chorobowego ma za okres od 31 stycznia do 15 lutego 2016 r. Podstawę wymiaru zasiłku

chorobowego przysługującego ubezpieczonemu stanowi przewidziana dla ubezpieczonych zgłoszonych do ubezpieczeń z kodem tytułu ubezpieczenia 0570 najniższa podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe za miesiąc, w którym powstało prawo do zasiłku, a więc za styczeń 2016 r., po pomniejszeniu o kwotę odpowiadającą 13,71%, tj. kwota 478,91 zł [555 zł – 76,09 zł (555 zł x 13,71%)].

Podstawa wymiaru pozostałych świadczeń oraz ponowne ustalanie podstawy wymiaru zasiłku

363. Przedstawione wyżej zasady ustalania podstawy wymiaru zasiłku chorobowego stosuje się przy ustalaniu podstawy wymiaru świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku macierzyńskiego i zasiłku opiekuńczego, z tym że podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego przysługującego za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego nie ogranicza się do 100% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za poprzedni kwartał.

364. Podstawę wymiaru świadczenia rehabilitacyjnego stanowi podstawa wymiaru zasiłku chorobowego, po waloryzacji dokonanej na zasadach określonych w pkt. 106.

365. Podstawy wymiaru zasiłku nie ustala się na nowo, jeżeli w pobieraniu zasiłków – bez względu na ich rodzaj – nie było przerwy lub przerwa trwała krócej niż trzy miesiące kalendarzowe. Jeżeli poprzednio pobieranym świadczeniem było świadczenie rehabilitacyjne i w związku z tym podstawa wymiaru podlegała waloryzacji, podstawę wymiaru kolejnego zasiłku stanowi kwota przyjęta jako podstawa wymiaru świadczenia rehabilitacyjnego, tj. po waloryzacji.

Przykład:

Ubezpieczona, która jako osoba współpracująca z osobą prowadzącą działalność pozarolniczą podlega ubezpieczeniu chorobowemu nieprzerwanie od trzech lat, w okresie od 1 marca do 29 sierpnia (182 dni) pobierała zasiłek chorobowy. Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonej została ustalona z uwzględnieniem przychodu za okres od marca poprzedniego roku do lutego tego roku. Następnie ubezpieczonej przyznano świadczenie rehabilitacyjne na okres trzech miesięcy od 30 sierpnia do 27 listopada. Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego dla celów obliczenia świadczenia rehabilitacyjnego podlegała waloryzacji. Od 28 grudnia ubezpieczona ma prawo do zasiłku opiekuńczego. Podstawy wymiaru zasiłku opiekuńczego nie ustala się ponownie. Jest to kwota, która stanowiła podstawę wymiaru przysługującego wcześniej świadczenia rehabilitacyjnego, tj. zwaloryzowana podstawa wymiaru zasiłku chorobowego.

366. Zasady określonej w pkt. 365 nie stosuje się przy ustalaniu podstawy wymiaru świadczeń przysługujących poborowym odbywającym służbę zastępczą.

367. Zasada przedstawiona w pkt. 365 ma także zastosowanie w przypadku gdy ubezpieczony pobierał zasiłek chorobowy lub świadczenie rehabilitacyjne z ubezpieczenia wypadkowego, a następnie zasiłek z ubezpieczenia chorobowego. W takim przypadku podstawa wymiaru zasiłku z ubezpieczenia chorobowego jest ustalana z uwzględnieniem podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe za okres poprzedzający poprzednią niezdolność do pracy. Kwoty podstawy wymiaru zasiłków mogą być jednak różne w związku z tym, że podstawa wymiaru składek na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe podlega ograniczeniu do 250% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, natomiast podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie wypadkowe takiemu ograniczeniu nie podlega oraz w związku z tym że okresy podlegania dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu i ubezpieczeniu wypadkowemu mogą być różne.

Przykład:

Ubezpieczony, który jest osobą prowadzącą działalność gospodarczą od stycznia 2015 r. podlega ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu (kod tytułu ubezpieczenia 0510). 18 kwietnia 2016 r. ubezpieczony stał się niezdolny do pracy z powodu choroby spowodowanej wypadkiem przy prowadzeniu działalności gospodarczej i był z tego tytułu niezdolny do pracy do 30 września 2016 r. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego z ubezpieczenia wypadkowego od 18 kwietnia do 30 września 2016 r. stanowi przeciętny miesięczny przychód stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie wypadkowe za okres od kwietnia 2015 r. do marca 2016 r. 16 listopada 2016 r. ubezpieczony stał się niezdolny do pracy z powodu choroby niezwiązanej z wypadkiem z dnia 18 kwietnia 2016 r. Dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu ubezpieczony podlega nieprzerwanie od 1 marca 2016 r. Ubezpieczonemu przysługuje prawo do zasiłku chorobowego z ubezpieczenia chorobowego od 16 listopada 2016 r. Ponieważ między okresami pobierania zasiłku chorobowego nie było przerwy trwającej co najmniej trzy miesiące kalendarzowe, podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego od 16 listopada 2016 r. nie ustala się z nowego okresu. Do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego z ubezpieczenia chorobowego przyjęty zostanie przychód stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe za marzec 2016 r., tj. za okres nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego poprzedzającego okres poprzedniej niezdolności do pracy. Przychód ubezpieczonego za marzec 2016 r. wynosił 3.000 zł.

Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego z ubezpieczenia chorobowego stanowi kwota 2.140,21 zł. Kwota ta została obliczona następująco:

- *3.000 zł – 2.433 zł = 567 zł,*
- *2.433 zł – 333,56 zł (2.433 zł x 13,71%) = 2.099,44 zł,*
- *567 zł – 77,74 zł (567 zł x 13,71%) = 489,26 zł,*
- *(1/12 x 489,26 zł : 1) x 1 = 40,77 zł,*
- *2.099,44 zł + 40,77 zł = 2.140,21 zł.*

368. W przypadku gdy niezdolność do pracy ubezpieczonego niebędącego pracownikiem spowodowana wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową powstała:

1) przed upływem pełnego miesiąca kalendarzowego ubezpieczenia wypadkowego,
2) po upływie pełnego kalendarzowego miesiąca ubezpieczenia wypadkowego, przed upływem 12 kalendarzowych miesięcy ubezpieczenia

- oraz okres ubezpieczenia wypadkowego rozpoczął się po przerwie nie dłuższej niż 30 dni od ustania ubezpieczenia wypadkowego z innego tytułu i w związku z tym do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku z ubezpieczenia wypadkowego przyjęty został przychód po uzupełnieniu (ppkt 1) oraz w liczbie pełnych kalendarzowych miesięcy ubezpieczenia uwzględniono także liczbę pełnych kalendarzowych miesięcy ubezpieczenia wypadkowego z innego tytułu (ppkt 1 i 2), a po przerwie trwającej krócej niż trzy miesiące kalendarzowe ubezpieczony nabył prawo do zasiłku z ubezpieczenia chorobowego, podstawa wymiaru zasiłku przysługującego z ubezpieczenia chorobowego nie jest ustalana z nowego okresu. Jeżeli poprzednim okresem ubezpieczenia był okres ubezpieczenia wypadkowego, w czasie którego osoba ta nie podlegała ubezpieczeniu chorobowemu, to zasada uzupełniania przychodu za pierwszy kalendarzowy miesiąc ubezpieczenia nie ma zastosowania. W takim przypadku podstawę wymiaru zasiłku przysługującego z ubezpieczenia chorobowego ustala się na zasadach określonych w pkt. 348 – 352, 354

i 360 – 362.

Przykład:

Ubezpieczony, który jest osobą prowadzącą działalność gospodarczą od 15 lutego 2016 r. podlega ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu (kod tytułu ubezpieczenia 0510). Od 1 stycznia 2014 r. do 31 stycznia 2016 r. podlegał ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym oraz wypadkowemu z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy zlecenia. W dniu 31 marca 2016 r. ubezpieczony stał się niezdolny do pracy z powodu choroby spowodowanej wypadkiem przy prowadzeniu działalności gospodarczej i był z tego tytułu niezdolny do pracy do 30 kwietnia 2016 r. Przychód ubezpieczonego za marzec 2016 r. wynosił 4.000 zł. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego z ubezpieczenia wypadkowego za okres od 31 marca do 30 kwietnia 2016 r. stanowi kwota 3.566,56 zł. Kwota ta została obliczona następująco:

- *4.000 zł – 548,40 zł (4.000 zł x 13,71%) = 3.451,60 zł,*
- *3.451,60 zł : 30 x 31 = 3.566,55 zł,*
- *2.433 zł – 333,56 zł (2.433 zł x 13,71%) = 2.099,44 zł,*
- *3.566,55 zł – 2.099,44 zł = 1.467,11 zł,*
- *(1/12 x 1.467,11 zł : 1) x (1 + 11) = 1.467,12 zł,*
- *2.099,44 zł + 1.467,12 zł = 3.566,56 zł.*

16 czerwca 2016 r. ubezpieczony stał się niezdolny do pracy z powodu choroby niezwiązanej z wypadkiem z dnia 31 marca 2016 r. Dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu ubezpieczony podlega nieprzerwanie od 1 marca 2016 r. Ubezpieczonemu przysługuje prawo do zasiłku chorobowego z ubezpieczenia chorobowego od 16 czerwca 2016 r. Ponieważ między okresami pobierania zasiłku chorobowego nie było przerwy trwającej co najmniej trzy miesiące kalendarzowe, podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego od 16 czerwca 2016 r. nie ustala się z nowego okresu. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego z ubezpieczenia chorobowego stanowi najniższa podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe za marzec 2016 r. po pomniejszeniu o 13,71%, tj. kwota 2.099,44 zł [2.433 zł – 333,56 zł (2.433 zł x 13,71%)].

369. Zasady określone w pkt. 367 i 368 mają odpowiednio zastosowanie, gdy przed przerwą przysługiwał zasiłek z ubezpieczenia chorobowego, a po przerwie krótszej niż trzy miesiące kalendarzowe, zasiłek chorobowy z ubezpieczenia wypadkowego. Dotyczy również przypadków nieprzerwanych okresów pobierania zasiłków z ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego.

370. Zasady określonej w pkt. 365 nie stosuje się i podstawę wymiaru zasiłku przysługującego po przerwie lub nowego rodzaju zasiłku ustala się na nowo, jeżeli pomiędzy okresami pobierania zasiłków:

1) wystąpiła przerwa w ubezpieczeniu chorobowym, w czasie której tytuł ubezpieczenia trwa albo przerwa w ubezpieczeniu chorobowym, w czasie której tytuł ubezpieczenia ustał, z wyjątkiem przerwy przypadającej na niedzielę lub dzień ustawowo wolny od pracy – w przypadku ubezpieczonych, dla których podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe stanowi kwota zadeklarowana, albo

2) wystąpiła przerwa w ubezpieczeniu chorobowym, w czasie której tytuł ustał, z wyjątkiem przerwy przypadającej na niedzielę lub dzień ustawowo wolny od pracy – w przypadku ubezpieczonego, dla którego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe

stanowi kwota zadeklarowana, albo

3) wystąpiła przerwa w ubezpieczeniu chorobowym, trwająca nie dłużej niż 30 dni, w czasie której tytuł ubezpieczenia chorobowego trwa oraz kolejna niezdolność do pracy powstała przed upływem pełnego kalendarzowego miesiąca nieprzerwanego okresu ubezpieczenia po przerwie – w przypadku ubezpieczonego, dla którego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe stanowi kwota zadeklarowana, albo

4) wystąpiła przerwa w ubezpieczeniu chorobowym, trwająca dłużej niż 30 dni, w czasie której tytuł ubezpieczenia trwa – w przypadku ubezpieczonego, dla którego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe stanowi kwota zadeklarowana.

Przykład 1:

Osoba prowadząca działalność pozarolniczą (kod tytułu ubezpieczenia 0570) od 5 lipca 2015 r., podlega dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu w okresach:

- *od 5 lipca 2015 r. do 31 stycznia 2016 r.,*
- *od 1 marca 2016 r.*

Ubezpieczony jest niezdolny do pracy z powodu choroby w okresach:

- *od 10 do 19 stycznia 2016 r. z powodu choroby,*
- *od 28 marca do 5 kwietnia 2016 r. z powodu konieczności sprawowania opieki nad chorym dzieckiem.*

Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego za okres od 10 do 19 stycznia 2016 r. jest obliczana na podstawie przychodu zadeklarowanego przez ubezpieczonego za okres od sierpnia do grudnia 2015 r., z uwzględnieniem przeciętnej miesięcznej najniższej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe za okres od sierpnia do grudnia 2015 r. oraz iloczynu jednej dwunastej przeciętnej kwoty nadwyżek za ten okres oraz liczby 5.

Mimo, że przerwa między okresem pobierania zasiłku chorobowego i zasiłku opiekuńczego trwa krócej niż trzy miesiące kalendarzowe, to w związku z tym, że prawo do zasiłku opiekuńczego powstało przed upływem pełnego kalendarzowego miesiąca ubezpieczenia chorobowego po przerwie w ubezpieczeniu chorobowym trwającej nie dłużej niż 30 dni, w czasie której tytuł ubezpieczenia chorobowego trwa, podstawa wymiaru zasiłku opiekuńczego jest ustalana na nowo; stanowi ją najniższa podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe za marzec 2016 r., po pomniejszeniu o kwotę odpowiadającą 13,71%, tj. kwota 478,91 zł (555 zł – 76,09 zł).

Przykład 2:

Ubezpieczony podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu prowadzenia działalności pozarolniczej od 1 stycznia 2014 r. Dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu podlega w okresach:

- *od 1 stycznia do 31 października 2015 r.,*
- *od 1 grudnia 2015 r. do 20 lutego 2016 r.,*
- *od 1 kwietnia 2016 r. do nadal.*

Ubezpieczony jest niezdolny do pracy z powodu choroby w okresach:

- *od 10 do 20 lutego 2016 r.,*
- *od 5 do 10 maja 2016 r. z powodu wypadku w drodze do pracy.*

Za wszystkie okresy niezdolności do pracy ubezpieczony ma prawo do zasiłku chorobowego.

Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego za okres od 10 do 20 lutego 2016 r. jest obliczana na podstawie przychodu zadeklarowanego przez ubezpieczonego za okres od lutego 2015 r. do stycznia 2016 r., z uwzględnieniem nowych zasad ustalania podstawy wymiaru zasiłku, tj. z uwzględnieniem przeciętnej miesięcznej najniższej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe za okres od lutego do października 2015 r. i od grudnia 2015 r. do stycznia 2016 r. oraz iloczynu jednej dwunastej przeciętnej kwoty nadwyżek za ten okres oraz liczby 11.

Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego za okres od 5 do 10 maja 2016 r. jest ustalana na nowo z uwzględnieniem najniższej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe za kwiecień 2016 r. oraz iloczynu jednej dwunastej kwoty nadwyżki za ten miesiąc oraz liczby 1. Podstawa wymiaru zasiłku jest ustalana na nowo, gdyż niezdolność do pracy ubezpieczonego powstała po przerwie w ubezpieczeniu chorobowym trwającej dłużej niż 30 dni, w czasie której tytuł ubezpieczenia nie ustał.

Zasady postępowania przy wypłacie zasiłków

371. Prawo do zasiłków ustalają oraz zasiłki te wypłacają:

1) płatnicy składek na ubezpieczenie chorobowe, którzy zgłaszają do ubezpieczenia chorobowego powyżej 20 ubezpieczonych – swoim ubezpieczonym w czasie trwania ubezpieczenia,
2) oddziały ZUS:
   a) ubezpieczonym, których płatnicy składek zgłaszają do ubezpieczenia chorobowego nie więcej niż 20 ubezpieczonych,
   b) ubezpieczonym prowadzącym działalność pozarolniczą i osobom z nimi współpracującym,
   c) ubezpieczonym będącym duchownymi,
   d) osobom uprawnionym do zasiłków za okres po ustaniu ubezpieczenia,
   e) ubezpieczonym podlegającym ubezpieczeniu chorobowemu w Polsce z tytułu zatrudnienia u pracodawcy zagranicznego.

372. Liczbę ubezpieczonych ustala się na rok kalendarzowy według stanu na dzień 30 listopada poprzedniego roku kalendarzowego, a w stosunku do płatników składek, którzy na ten dzień nie zgłaszali nikogo do ubezpieczenia chorobowego – według stanu na pierwszy miesiąc, w którym dokonali takiego zgłoszenia.

373. W liczbie ubezpieczonych należy uwzględniać:

1) pracowników (w tym również uczniów),
2) podlegające ubezpieczeniu chorobowemu osoby wykonujące pracę nakładczą,
3) podlegające ubezpieczeniu chorobowemu osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia oraz osoby z nimi współpracujące,
4) podlegające ubezpieczeniu chorobowemu osoby prowadzące działalność pozarolniczą

oraz osoby z nimi współpracujące.

374. W liczbie ubezpieczonych nie należy uwzględniać:

1) osób przebywających na urlopach wychowawczych i bezpłatnych,

2) duchownych podlegających ubezpieczeniu chorobowemu.

375. Jeżeli oddział ZUS rozpoczął wypłatę zasiłku przed dniem 1 stycznia, kontynuuje tę wypłatę za nieprzerwany okres niezdolności do pracy w nowym roku kalendarzowym, nawet jeżeli od dnia 1 stycznia płatnik składek jest zobowiązany do wypłaty zasiłków swoim ubezpieczonym. W przypadku zmiany rodzaju pobieranego zasiłku po 1 stycznia, wypłaty kolejnego zasiłku dokonuje płatnik składek.

376. W przypadku gdy z pracownicą umowa o pracę została przedłużona do dnia porodu, na podstawie art. 177 § 3 Kodeksu pracy, a płatnik składek byłby zobowiązany do wypłaty zasiłku macierzyńskiego tylko za 1 dzień, wypłaty zasiłku macierzyńskiego za cały okres może dokonać oddział ZUS.

377. Do wypłaty zasiłku przysługującego za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia zobowiązany jest oddział ZUS właściwy ze względu na miejsce zamieszkania osoby uprawnionej do zasiłku.

378. Jeżeli oddział ZUS właściwy ze względu na siedzibę płatnika składek, zobowiązany do wypłaty zasiłku w czasie trwania ubezpieczenia, rozpocznie wypłatę zasiłku, kontynuuje tę wypłatę również za okres po ustaniu ubezpieczenia.

379. Pracownik, który w ciągu roku kalendarzowego zmienia zatrudnienie, w razie niezdolności do pracy u obecnego pracodawcy przedkłada świadectwo pracy lub inny dokument, wystawiony przez poprzedniego pracodawcę, potwierdzający:

1) czy w danym roku kalendarzowym wypłacono pracownikowi wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy i za jaki okres,

2) jeżeli w danym roku pozbawiono pracownika prawa do wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy, zgodnie z art. 14 – 17 ustawy – za jaki okres wynagrodzenie to nie zostało pracownikowi wypłacone i z jakiej przyczyny.

380. W razie wątpliwości dotyczących ustalania prawa do zasiłku lub jego wypłaty, płatnik składek wypłacający zasiłek może wystąpić do oddziału ZUS o wydanie decyzji.

381. O wyjaśnienie wątpliwości związanych z prawem do zasiłku lub jego wypłatą albo o wydanie w tej sprawie decyzji przez oddział ZUS może również wystąpić ubezpieczony lub osoba uprawniona.

382. Od decyzji oddziału ZUS przysługuje odwołanie do Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w terminie jednego miesiąca od dnia doręczenia decyzji.

383. Odwołanie od decyzji oddziału ZUS wnosi się do oddziału ZUS na piśmie lub do protokołu sporządzonego przez ten oddział.

384. Zasiłki podlegają potrąceniom i egzekucji na zasadach określonych w przepisach o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

385. Z przysługującego świadczeniobiorcy zasiłku, potrąca się:

1) kwoty świadczeń z tytułu pozostawania bez pracy (zasiłku dla bezrobotnych, dodatku szkoleniowego, stypendium albo innego świadczenia z tytułu pozostawania bez pracy) wypłaconych za okres, za który został przyznany zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego –

do wysokości 50% kwoty zasiłku,

2) kwoty nienależnie pobranych świadczeń wraz z odsetkami za zwłokę w ich spłacie – do wysokości 50% kwoty zasiłku,

3) należności alimentacyjne potrącane na wniosek wierzyciela na podstawie przedłożonego przez niego tytułu wykonawczego – do wysokości 60% kwoty zasiłku, a jeżeli należności te mają być potrącane na rzecz kilku wierzycieli, a łączna suma, która może być potrącona, nie wystarcza na pełne pokrycie tych należności, potrącenia ustala się proporcjonalnie do wysokości udziału każdej z tych należności w łącznej sumie należności określonych w tytułach wykonawczych.

W przypadku zbiegu potrącania należności z wyżej wymienionych przyczyn, potrącenia dokonuje się według podanej wyżej kolejności, z tym że potrącenia łącznie nie mogą przekraczać 60% kwoty zasiłku – jeżeli wśród potrąceń występują należności alimentacyjne albo 50% kwoty zasiłku – w pozostałych przypadkach.

386. W razie przyznania świadczeń za okres wsteczny, oddział ZUS ma prawo potrącić na zaspokojenie należności wymienionych wyżej, całą kwotę świadczenia wypłacanego za okres wsteczny.

387. Zasiłki podlegają egzekucji na zaspokojenie:

1) należności alimentacyjnych – do wysokości 60% kwoty zasiłku,

2) na zaspokojenie innych należności – do wysokości 25% kwoty zasiłku.

W razie zbiegu egzekucji należności alimentacyjnych z egzekucją innych należności, zasiłki podlegają egzekucji według podanej wyżej kolejności, z tym że egzekucja tych należności nie może przekraczać 60% kwoty zasiłku.

W razie zbiegu egzekucji z potrącaniem bezegzekucyjnym należności wymienionych w pkt. 380 potrąceń i egzekucji dokonuje się w kolejności określonej w art. 139 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

W razie zbiegu egzekucji należności alimentacyjnych (ppkt 1) z potrącaniem bezegzekucyjnym należności wymienionych w pkt. 385, potrącenia i egzekucja łącznie nie mogą przekraczać 60% kwoty zasiłku.

W razie zbiegu egzekucji należności innych niż alimentacyjne (ppkt 2) z potrącaniem bezegzekucyjnym należności wymienionych w pkt. 385, potrącenia i egzekucja łącznie nie mogą przekraczać 60% kwoty zasiłku – jeżeli wśród potrąceń występują należności alimentacyjne (pkt 385 ppkt 3) albo 50% kwoty zasiłku – w pozostałych przypadkach.

388. Wysokość części świadczenia podlegającego potrąceniom i egzekucji ustala się od kwoty świadczenia przed odliczeniem miesięcznej zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych.

389. Wolna od potrąceń i egzekucji jest kwota zasiłku w części odpowiadającej:

1) 50% kwoty najniższej emerytury – przy egzekwowaniu sum ustalonych na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie należności alimentacyjnych wraz z kosztami i opłatami egzekucyjnymi **oraz przy potrącaniu należności alimentacyjnych na wniosek wierzycieli na podstawie składanych przez nich tytułów wykonawczych**;

2) 60% kwoty najniższej emerytury – przy potrącaniu **świadczeń wypłacanych w kwocie zaliczkowej, świadczeń z tytułu pozostawania bez pracy (zasiłku dla bezrobotnych, dodatku szkoleniowego, stypendium albo innego świadczenia z tytułu pozostawania bez pracy) wypłaconych za okres, za który został przyznany zasiłek chorobowy,**

świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego oraz kwot nienależnie pobranych świadczeń;

3) **75% kwoty najniższej emerytury – przy egzekwowaniu sum ustalonych na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie należności innych niż świadczenia alimentacyjne wraz z kosztami i opłatami egzekucyjnymi**.

Przykład:

Oddział ZUS ustalił, że pracownikowi przysługuje za marzec 2016 r. zasiłek chorobowy w wysokości 1.850 zł. Z przysługującego zasiłku potrącono zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych w wysokości 287 zł [(1.850 zł x 18%) - 46,33 zł]. Ponadto z przysługującego zasiłku oddział ma potrącić należności alimentacyjne w wysokości 1.300 zł, jednakże w kwocie ograniczonej do 60% kwoty zasiłku, czyli kwotę 1.110 zł. Wolna od potrąceń jest kwota 500 zł, tj. 50% najniższej emerytury wynoszącej od 1 marca 2017 r. – 1.000 zł. Kwota, która może zostać potrącona z przysługującego do wypłaty zasiłku wynosi 1.063 zł (1.850 zł – 287 zł – 500 zł).

390.Jeżeli z zasiłku mają być potrącane należności inne niż alimentacyjne na podstawie tytułów wykonawczych na rzecz więcej niż jednego wierzyciela i ma miejsce:

1) **zbieg egzekucji administracyjnych albo**
2) **zbieg egzekucji sądowej i administracyjnej**

- a łączna kwota, która może być potrącona z zasiłku nie wystarcza na pełne pokrycie tych należności, płatnik zasiłku przekazuje potrąconą kwotę na rzecz tego organu egzekucyjnego, który pierwszy dokonał zajęcia, a w razie niemożności ustalenia tego pierwszeństwa – na rzecz organu, który dokonał zajęcia na poczet należności w wyższej kwocie.

Płatnik zasiłku zawiadamia o zbiegu egzekucji właściwe organy egzekucyjne, wskazując datę doręczenia zawiadomień o zajęciach dokonanych przez te organy i wysokość należności, na poczet których zostały dokonane zajęcia.

391.Jeżeli z zasiłku mają być dokonywane potrącenia w przypadku zbiegu:

1) **sądowych egzekucji należności alimentacyjnych na podstawie tytułów wykonawczych na rzecz więcej niż jednego wierzyciela, albo**
2) **sądowych egzekucji należności innych niż alimentacyjne na podstawie tytułów wykonawczych na rzecz więcej niż jednego wierzyciela, albo**
3) **sądowej egzekucji należności alimentacyjnych na podstawie tytułów wykonawczych z potrąceniem należności alimentacyjnych na wniosek wierzyciela na podstawie przedłożonego przez niego tytułu wykonawczego**

- a łączna kwota, która może być potrącona z zasiłku nie wystarcza na pełne pokrycie tych należności, potrącona kwota zasiłku pozostaje w depozycie do czasu uzyskaniu postanowienia komornika wskazującego komornika sądowego właściwego do dalszego prowadzenia egzekucji.

392. Decyzja oddziału ZUS w sprawie zwrotu nienależnie pobranych zasiłków stanowi tytuł wykonawczy w postępowaniu egzekucyjnym w administracji.

393. Jeżeli zasiłek jest wypłacany za pośrednictwem poczty, z przysługującego świadczeniobiorcy zasiłku nie potrąca się opłaty pocztowej. Zasadę stosuje się odpowiednio przy wypłacie zasiłku na rachunek bankowy.

394.W przypadku gdy ubezpieczony udokumentował okres niezdolności do pracy po sporządzeniu listy płac lub po wypłacie wynagrodzenia, kwotę wynagrodzenia wypłaconą za

okres tej niezdolności potrąca się, na podstawie art. 87 § 7 Kodeksu pracy, przy wypłacie wynagrodzenia za następny miesiąc. Jeżeli ubezpieczony jest nadal niezdolny do pracy w następnym miesiącu, kwotę wynagrodzenia wypłaconego za okres niezdolności do pracy podlegającą potrąceniu, potrąca się za jego zgodą, z przysługującego zasiłku.