

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

Spis treści

Prawo do zasiłku chorobowego.....	4
Wysokość zasiłku chorobowego.....	17
Dokumentowanie prawa do zasiłku chorobowego.....	19
Zasiłek chorobowy wypłaca płatnik składek.....	21
Zasiłek chorobowy wypłaca Zakład Ubezpieczeń Społecznych.....	21
Błąd w zaświadczeniu lekarskim.....	22
Zaświadczenia lekarskie wystawione za okres wsteczny.....	24
Świadczenie rehabilitacyjne.....	25
Zasiłek wyrównawczy.....	27
Zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego.....	27
Zasiłek macierzyński.....	28
Zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego oraz urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.....	28
Zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego.....	35
Urodzenie lub przyjęcie na wychowanie kolejnego dziecka w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego.....	41
Prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego w przypadku ustania ubezpieczenia.....	42
Zasiłek macierzyński z tytułu urodzenia dziecka w czasie urlopu wychowawczego.....	42
Zasiłek macierzyński za okres urlopu ojcowskiego.....	43
Wysokość zasiłku macierzyńskiego.....	44
Podwyższenie zasiłku macierzyńskiego do kwoty świadczenia rodzicielskiego.....	50
Dokumentowanie prawa do zasiłku macierzyńskiego.....	60
Zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego i urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.....	60
Zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego.....	65
Podwyższenie zasiłku macierzyńskiego.....	69
Przekazanie do ZUS wypłaty zasiłku macierzyńskiego za okres po ustaniu ubezpieczenia.....	69
Zasiłek macierzyński za okres urlopu ojcowskiego.....	70
Prawo do zasiłku opiekuńczego.....	70
Dokumentowanie prawa do zasiłku opiekuńczego.....	80
Podstawa wymiaru zasiłków przysługujących ubezpieczonym będącym pracownikami.....	83
Podstawa wymiaru zasiłków przysługujących pracownikom wykonującym pracę za granicą.....	115
Podstawa wymiaru zasiłków przysługujących pracownikom tymczasowym.....	120
Podstawa wymiaru zasiłków przysługujących ubezpieczonym niebędącym pracownikami.....	123
Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego.....	123
Niezdolność do pracy powstała po upływie pełnego kalendarzowego miesiąca ubezpieczenia chorobowego, przed upływem 12 kalendarzowych miesięcy nieprzerwanego ubezpieczenia.....	125
Niezdolność do pracy powstała przed upływem pełnego kalendarzowego miesiąca ubezpieczenia chorobowego - ubezpieczony posiada wcześniejszy okres ubezpieczenia chorobowego z innego tytułu	130
Niezdolność do pracy powstała przed upływem pełnego kalendarzowego miesiąca ubezpieczenia chorobowego - ubezpieczony nie posiada wcześniejszego okresu ubezpieczenia chorobowego z innego tytułu.....	132
Podstawa wymiaru pozostałych świadczeń oraz ponowne ustalanie podstawy wymiaru zasiłku.....	134
Zasady postępowania przy wypłacie zasiłków.....	136

Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2022 r. poz.1732, z późn. zm.), zwana dalej „ustawą”, określa zasady ustalania prawa do zasiłków, ich wysokości oraz zasady wypłaty zasiłków dla wszystkich osób podlegających ubezpieczeniu chorobowemu określone ustawą z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2023 r. poz.1230, z późn. zm.).

Są to:

1) podlegający ubezpieczeniu chorobowemu obowiązkowo:

- a) pracownicy,
- b) członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych i spółdzielni kółek rolniczych,
- c) osoby odbywające służbę zastępczą,
- d) małżonek Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej,

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 przepisami Kodeksu cywilnego 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 2023 r. poz. 204, z późn. zm.),
- c) osoby prowadzące działalność pozarolniczą oraz osoby z nimi współpracujące,
- d) osoby współpracujące z przedsiębiorcą będącym osobą fizyczną, który nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym przez okres 6 miesięcy od dnia podjęcia działalności gospodarczej (zwani dalej: współpracującymi z osobami korzystającymi z „ulgi na start”),
- e) osoby wykonujące odpłatnie pracę, na podstawie skierowania do pracy, w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania,
- f) doktoranci, którzy rozpoczęli studia doktoranckie nie wcześniej niż w roku akademickim 2019/2020,
- g) 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

Spółecznych, do jego przyznania i wypłaty niezbędne jest odpowiednio zaświadczenie płatnika składek:

- a) zawierające dane, o których mowa w rozporządzeniu o dokumentach do wypłaty zasiłków, zwane dalej „Z-3” – w przypadku pracowników;
- b) zawierające dane, o których mowa w rozporządzeniu o dokumentach do wypłaty zasiłków, zwane dalej „Z-3b” – w przypadku ubezpieczonych wykonujących pozarolniczą działalność, ubezpieczonych współpracujących z osobami prowadzącymi pozarolniczą działalność, ubezpieczonych współpracującymi z osobami korzystających z ulgi na start oraz duchownych;
- c) zawierające dane, o których mowa w rozporządzeniu o dokumentach do wypłaty zasiłków, zwane dalej „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 odpowiednio kwalifikowanym podpisem elektronicznym lub podpisem zaufanym lub podpisem osobistym albo za pomocą profilu PUE ZUS, na elektroniczną skrzynkę podawczą ZUS, tj. za pośrednictwem PUE ZUS.

W przypadku ustania tytułu ubezpieczenia chorobowego, świadczeniobiorca powinien dodatkowo, jednorazowo złożyć/dostarczyć oświadczenie na druku „Z-10” w formie pisemnej lub w formie dokumentu elektronicznego podpisanego odpowiednio kwalifikowanym podpisem elektronicznym lub podpisem zaufanym lub podpisem osobistym albo za pomocą profilu PUE ZUS, na elektroniczną skrzynkę podawczą ZUS, tj. 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 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 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 ubezpieczonego 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. Nie dotyczy to niezdolności do pracy na przełomie roku kalendarzowego. W takim przypadku, jeżeli 31 grudnia pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego, to zasiłek ten przysługuje za cały okres nieprzerwanej niezdolności do pracy, nawet gdy bezpośrednio po okresie pobierania zasiłku chorobowego z ubezpieczenia wypadkowego przypada niezdolność do pracy z innych przyczyn niż wypadek przy pracy lub choroba zawodowa.

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 równoległe 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 dobrowolnemu 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, określonego 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), 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 uczelni lub osobom, które zakończyły kształcenie w szkole doktorskiej, zasiłek chorobowy przysługuje od pierwszego dnia ubezpieczenia chorobowego, jeżeli zostali objęci ubezpieczeniem chorobowym lub przystąpili do ubezpieczenia chorobowego w ciągu 90 dni od dnia ukończenia studiów lub zakończenia kształcenia w szkole doktorskiej. Datą ukończenia studiów jest data uzyskania dyplomu ukończenia studiów, natomiast w przypadku studiów na kierunkach: lekarskim, lekarsko – dentystycznym i weterynaria –

data złożenia ostatniego wymaganego planem studiów egzaminu, a w przypadku studiów na kierunku farmacja i fizjoterapia – data zaliczenia ostatniej wymaganej programem studiów praktyki.

Data zakończenia kształcenia w szkole doktorskiej może być udokumentowana przykładowo: zaświadczeniem o ukończeniu kształcenia wydanym przez szkołę doktorską, zaświadczeniem o uzyskaniu efektów na poziomie VIII Polskiej Ramy Kwalifikacji, potwierdzeniem ukończenia pełnego programu kształcenia w szkole doktorskiej, dokonany przez uczelnię, w której kształcenie było realizowane, potwierdzeniem złożenia rozprawy doktorskiej.

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 wystawionym na zwykłym druku.

25. Prawo do zasiłków nie przysługuje:

- 1) osobom prowadzącym pozarolniczą działalność,
- 2) osobom współpracującym z osobami prowadzącymi pozarolniczą działalność,
- 3) osobom współpracującym z osobami, korzystającym z „ulgi na start”,
- 4) duchownym będącym płatnikami składek na własne ubezpieczenia

- w razie wystąpienia w dniu powstania prawa do świadczeń zadłużenia z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne na kwotę przekraczającą 1% minimalnego wynagrodzenia za pracę, do czasu spłaty całości zadłużenia.

Natomiast, jeżeli zadłużenie ubezpieczonego obejmujące należności z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne na kwotę przekraczającą 1% minimalnego wynagrodzenia, w dniu powstania prawa do świadczenia będzie objęte układem ratalnym albo odroczone zostanie termin płatności składek na ubezpieczenia społeczne, a ubezpieczony opłaca należności z tytułu składek w terminach i w wysokościach ustalonych w umowie i nie posiada zadłużenia z tytułu bieżących składek, to będzie posiadał prawo do świadczeń.

26. Jeżeli ubezpieczony nie ma wymaganego okresu 90 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego, to dniem powstania prawa do zasiłku będzie dzień, od którego ubezpieczony nabędzie prawo do świadczenia, czyli od 91 dnia nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego. W tym przypadku prawo do zasiłku będzie przysługiwało, jeżeli na ten dzień nie będzie posiadał zaległości z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne albo kwota zadłużenia nie będzie przekraczała 1 % minimalnego wynagrodzenia za pracę.

27. Jeżeli spłata całości zadłużenia nastąpi w ciągu 6 miesięcy od dnia powstania prawa do zasiłku, ubezpieczonemu przysługuje świadczenie za cały okres orzeczonej niezdolności do pracy z tego tytułu.

- 28.** Jeżeli zadłużenie zostało uregulowane po upływie 6 miesięcy od dnia powstania prawa do świadczenia, to ubezpieczony nabywa prawo do świadczeń od dnia spłaty całości zadłużenia. Prawo do świadczeń za okres przed tą datą ulega przedawnieniu.
- 29.** Okres orzeczonej niezdolności do pracy, za który prawo do świadczeń uległo przedawnieniu z powodu występowania zadłużenia z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne, podlega wliczeniu do okresu zasiłkowego.

Przykład 1:

Ubezpieczony prowadzący pozarolniczą działalność gospodarczą wystąpił z wnioskiem o zasiłek chorobowy za okres od 10 do 31 stycznia. Na koncie ubezpieczonego figuruje zadłużenie w wysokości 21 zł. Ze względu na fakt, iż kwota zadłużenia nie przekracza 1% minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie odrębnych przepisów, ubezpieczony nie utraci prawa do zasiłku chorobowego.

Przykład 2:

Ubezpieczona prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą złożyła wniosek o zasiłek chorobowy za okres od 5 marca do 31 lipca oraz o zasiłek macierzyński od 1 sierpnia br. Prawo do zasiłku chorobowego będzie ustalone na dzień 5 marca, natomiast prawo do zasiłku macierzyńskiego na dzień 1 sierpnia – zasiłki te będą przysługiwały, jeżeli na dzień powstania do nich prawa zaległości z tytułu składek nie przekroczą 1% minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Przykład 3:

Prowadzący pozarolniczą działalność gospodarczą z dniem 1 stycznia br. zgłosił się do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego. W okresie od 5 marca do 20 kwietnia stał się niezdolny do pracy. Ze względu na to, że wymagany 90 dniowy okres nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego upływa w tym wypadku 31 marca, dniem powstania prawa do zasiłku jest 1 kwietnia. Ubezpieczony zatem nie nabędzie prawa do zasiłku chorobowego od 5 marca, lecz dopiero od 1 kwietnia, jeżeli na ten dzień na jego koncie nie figuruje zadłużenie z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne przekraczające 1% minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Przykład 4:

Ubezpieczony podlegający dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu był niezdolny do pracy z powodu choroby od 10 lutego do 5 marca. W dniu powstania prawa do zasiłku chorobowego, tj. 10 lutego zadłużenie z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne przekroczyło 1% minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zadłużenie z tytułu składek zostało uregulowane 10 maja. Ponieważ zadłużenie na kwotę przekraczającą 1% minimalnego wynagrodzenia za pracę zostało uregulowane w ciągu 6 miesięcy od dnia powstania prawa do zasiłku chorobowego, prawo do zasiłku nie uległo przedawnieniu i ubezpieczony nabędzie prawo do zasiłku chorobowego za cały okres, tj. od 10 lutego do 5 marca.

Przykład 5:

Ubezpieczony podlegający dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu był niezdolny do pracy z powodu choroby od 10 lutego do 5 marca. W dniu powstania prawa do zasiłku chorobowego tj. 10 lutego zadłużenie z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne przekroczyło 1% minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zadłużenie z tytułu składek zostało uregulowane 10 listopada. Ponieważ zadłużenie na kwotę przekraczającą 1% minimalnego wynagrodzenia za pracę zostało uregulowane po upływie 6 miesięcy od dnia powstania prawa do zasiłku chorobowego, prawo do zasiłku uległo przedawnieniu i ubezpieczony nie nabędzie prawa do zasiłku chorobowego za okres od 10 lutego do 5 marca pomimo uregulowania zadłużenia.

30. W przypadku spłaty całości zadłużenia Zakład Ubezpieczeń Społecznych wypłaca zasiłki nie później niż w terminie 60 dni od dnia spłaty całości zadłużenia.

31. 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.

32. 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 bądź odpowiednio prawo do emerytury lub renty inwalidzkiej przysługującej z zaopatrzenia emerytalnego służb mundurowych. Zasada ta nie ma zastosowania do osób niezdolnych do pracy uprawnionych do renty wypłacanej na podstawie przepisów prawa cywilnego (np. renta wyrównawcza), renty rodzinnej a także renty socjalnej.

33. 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.

34. 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 i 91- dniowego okresu prawa do zasiłku chorobowego po ustaniu zatrudnienia na podstawie art. 8 ust. 2 ustawy.

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.

35. 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.

- 36.** 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”.
- 37.** 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.
- 38.** Nie przysługuje prawo do zasiłku chorobowego po ustaniu dodatkowego zatrudnienia, jeśli zatrudnienie to było podjęte u innego pracodawcy wyłącznie w okresie urlopu bezpłatnego lub wychowawczego udzielonego przez pierwszego pracodawcę. Po zakończeniu urlopu bezpłatnego lub wychowawczego, zasiłek chorobowy przysługuje wyłącznie z tytułu zatrudnienia u pierwszego pracodawcy, który udzielił urlopu bezpłatnego lub wychowawczego.

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.

- 39.** Jeżeli dodatkowe zatrudnienie podjęte u innego pracodawcy, w czasie urlopu bezpłatnego

lub wychowawczego udzielonego przez pierwszego pracodawcę, ustało przed zakończeniem urlopu bezpłatnego lub wychowawczego, 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 lub wychowawczego. Po zakończeniu urlopu bezpłatnego lub wychowawczego zasiłek chorobowy przysługuje wyłącznie z tytułu zatrudnienia u pierwszego pracodawcy, który udzielił urlopu bezpłatnego lub wychowawczego.

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.

- 40.** W przypadku stwierdzenia przez lekarza leczącego, który „wystawił” zaświadczenie lekarskie faktu sfałszowania tego zaświadczenia, np. zaświadczenie lekarskie zostało sfałszowane przez wnioskodawcę, sam sobie je wydrukował i uzupełnił dane lekarza, zasiłek chorobowy nie przysługuje za cały okres niezdolności do pracy orzeczonej w danym zaświadczeniu.
- 41.** 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.
- 42.** 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.
- 43.** 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. W przypadku braku oznaczenia kodem literowym, niezdolność do pracy z tych powodów może zostać stwierdzona przez lekarza zaświadczeniem lekarskim wystawionym na zwykłym druku.

44. Zasiłek chorobowy przypadający po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego przysługuje nie dłużej niż przez 91 dni. Okres 91 dni liczony jest od dnia:

- 1) następnego po ustaniu tytułu ubezpieczenia, jeśli nieprzerwana niezdolność do pracy powstała przed ustaniem ubezpieczenia lub
- 2) powstania niezdolności, jeśli niezdolność do pracy powstała po ustaniu tytułu ubezpieczenia

- jednak przez okres nie dłuższy niż do wyczerpania 182/270 dni okresu zasiłkowego.

45. 91- dniowy okres prawa do zasiłku chorobowego po ustaniu ubezpieczenia chorobowego nie dotyczy niezdolności do pracy:

- powstałej wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów,
- spowodowanej gruźlicą,
- występującej w trakcie ciąży.

W tych przypadkach prawo do świadczeń po ustaniu ubezpieczenia chorobowego przysługuje do upływu 182/270 dni okresu zasiłkowego.

46. 91-dniowego okresu prawa do zasiłku chorobowego po ustaniu ubezpieczenia chorobowego nie stosuje się w przypadku równoczesnego zatrudnienia pracownika u wielu pracodawców i następnie rozwiązania stosunku pracy z jednym z nich, bowiem w tym przypadku tytuł ubezpieczenia chorobowego nie ustaje. Oznacza to, że należy ustalić jeden okres zasiłkowy zarówno dla trwającej umowy o pracę, jak i dla umowy o pracę, która się zakończyła w wymiarze 182/270 dni.

Przykład 1:

Pracownik był niezdolny do pracy od 14 stycznia do 15 lipca. W dniu 31 stycznia ustało ubezpieczenie chorobowe w związku z rozwiązaniem umowy o pracę. Osobie tej przysługuje prawo do zasiłku chorobowego za okres 91 dni liczonych od dnia następnego po dniu ustaniu tytułu ubezpieczenia. W tym przypadku zasiłek chorobowy za okres po ustaniu zatrudnienia będzie przysługiwał od 1 lutego do 2 maja. Zasiłek chorobowy od 3 maja nie będzie przysługiwał.

Przykład 2:

W dniu 10 lutego 2022 r. tytuł ubezpieczenia chorobowego pracownika ustał w związku z rozwiązaniem umowy o pracę. Osoba ta stała się niezdolna do pracy wskutek poddania się zabiegowi pobrania narządów 15 lutego 2022 r. Prawo do zasiłku chorobowego po ustaniu zatrudnienia w przypadku niezdolności do pracy powstałej wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów przysługuje do upływu 182 dni okresu zasiłkowego. Osobie tej należy przyznać prawo do zasiłku chorobowego za cały okres niezdolności do pracy liczony od dnia powstania niezdolności do pracy. W tym przypadku zasiłek

chorobowy po ustaniu tytułu ubezpieczenia może przysługiwać od 15 lutego 2022 r. do 15 sierpnia 2022 r. (182 dni).

Przykład 3:

Pracownik świadczył pracę u dwóch różnych pracodawców, przy czym jedna uległa rozwiązaniu z dniem 31 stycznia 2022 r. Pracownik stał się niezdolny do pracy od 1 lutego 2022 r. (zaświadczenie lekarskie z kodem „E”).

91-dniowy okres zasiłkowy po ustaniu zatrudnienia, nie ma zastosowania, gdy tytuł ubezpieczenia chorobowego trwa. W przypadku równoczesnego zatrudnienia pracownika u wielu pracodawców i następnie rozwiązania stosunku pracy z jednym z nich, tytuł ubezpieczenia chorobowego nie ustaje. W związku z powyższym ubezpieczony będzie miał prawo do zasiłku chorobowego z obowiązującej umowy o pracę, jak i po ustaniu zatrudnienia z drugiej umowy nie dłuższej niż przez 270 dni. Dlatego należy ustalić jeden okres zasiłkowy zarówno dla trwającej umowy o pracę, jak i dla umowy o pracę, która się zakończyła ponieważ niezdolność do pracy została spowodowana gruźlicą.

47. Do jednego okresu zasiłkowego wlicza się okresy poprzednich niezdolności do pracy, jeżeli przerwa pomiędzy ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy nie przekraczała 60 dni. Natomiast do tego samego okresu zasiłkowego nie wlicza się okresów niezdolności do pracy przypadających przed przerwą nie dłuższą niż 60 dni, jeżeli po przerwie niezdolność do pracy wystąpiła w trakcie ciąży.

Przykład:

Ubezpieczona była niezdolna do pracy od 20 stycznia do 15 marca. Ponowna niezdolność do pracy powstała od 5 maja i przypada w trakcie ciąży. Pomimo tego, że przerwa między ostatnim dniem niezdolności do pracy za poprzedni okres, a pierwszym dniem nowej niezdolności nie przekracza 60 dni, niezdolność do pracy, która powstała 5 maja otwiera nowy okres zasiłkowy, gdyż przypada w trakcie ciąży.

48. 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 bezpośrednio po wcześniejszej niezdolności do pracy ubezpieczona ma prawo do okresu zasiłkowego łącznie przez okres do 270 dni.

49. Do okresu zasiłkowego wlicza się okresy orzeczonej niezdolności do pracy, za które przysługuje wynagrodzenie i zasiłek chorobowy, a także okresy, w których ubezpieczony nie ma prawa do tych świadczeń z przyczyn określonych w art. 2a i art. 14 – 17 ustawy.

Przykład:

Pracownik do 8 grudnia 2021 r. pobierał świadczenie rehabilitacyjne. Następnie w okresie od 22 stycznia 2022 r. do 7 lutego 2022 r. został objęty izolacją w warunkach domowych. W związku z tym, że przerwa pomiędzy niezdolnościami nie przekraczała 60 dni pracodawca odmówił ubezpieczonemu prawa do zasiłku za okres od 22 stycznia 2022 r. do 7 lutego 2022 r. Okres

orzeczonej niezdolności do pracy, za który pracownik otrzymał odmowę podlega wliczeniu do okresu zasiłkowego. Ubezpieczony ponownie stał się niezdolny do pracy 26 lutego 2022 r. Również w tym przypadku przerwa pomiędzy orzeczoną niezdolnością do pracy trwającą do 7 lutego 2022 r., a ponowną niezdolnością rozpoczynającą się 26 lutego 2022 r. była krótsza niż 60 dni, dlatego pracownik nie ma prawa do zasiłku za ten okres.

50. Jeżeli bezpośrednio przed okresem orzeczonej niezdolności do pracy z powodu choroby ubezpieczony pobierał świadczenie rehabilitacyjne. Okresy orzeczonej niezdolności do pracy z powodu choroby po okresie świadczenia rehabilitacyjnego i przed tymi okresami zlicza się do jednego okresu zasiłkowego. W przypadku gdy, po okresie pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, niezdolność do pracy z powodu choroby ubezpieczonego powstanie po przerwie krótszej niż 60 dni, ubezpieczony nie nabywa prawa do nowego okresu zasiłkowego.

51. Jeżeli bezpośrednio przed okresem orzeczonej niezdolności do pracy z powodu choroby ubezpieczony przebywał na urlopie dla poratowania zdrowia, to okresów niezdolności do pracy orzeczonej zaświadczeniami lekarskimi przed urlopem dla poratowania zdrowia i po tym urlopie nie należy zliczać do jednego okresu zasiłkowego, jeżeli przerwa pomiędzy zaświadczeniami lekarskimi przekracza 60 dni.

Ubezpieczony, który w trakcie korzystania z urlopu dla poratowania zdrowia otrzyma zaświadczenie lekarskie, ma prawo do wynagrodzenia za czas choroby lub zasiłku chorobowego.

52. 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 do dobrowolnego 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

53. Wysokość zasiłku chorobowego, z uwzględnieniem pkt. 54, wynosi:

- 1) 80% podstawy wymiaru;
- 2) 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.
- 54.** 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 2022 r. poz. 2189, z późn. zm.).
- 55.** 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.
- 56.** 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.
- 57.** 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. W razie wątpliwości, związek niezdolności do pracy z wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy powinien zostać stwierdzony przez lekarza zaświadczeniem lekarskim wystawionym na zwykłym druku.
- 58.** 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.
- 59.** 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 wystawionym na zwykłym druku.
- 60.** 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.
- 61.** Wynagrodzenie wypłacane na podstawie art. 92 Kodeksu pracy z tytułu niezdolności

do pracy z powodu choroby przysługuje w wysokości co najmniej 80%, natomiast za czas niezdolności do pracy wskutek wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w okresie ciąży a także w przypadku poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów pracownikowi przysługuje 100% podstawy jego wymiaru.

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 w 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 (chyba, że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu). Od 5 lutego do 20 kwietnia pracownicy przysługuje zasiłek chorobowy w wysokości 80% podstawy wymiaru zasiłku.

62. W przypadku gdy po okresie niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, za który zasiłek chorobowy został wypłacony w wysokości 80% podstawy wymiaru zasiłku, 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.

Dokumentowanie prawa do zasiłku chorobowego

63. Dokumentami stwierdzającymi czasową niezdolność do pracy z powodu choroby stanowiącymi podstawę ustalenia prawa i wypłaty zasiłku chorobowego, są:

- 1) zaświadczenie lekarskie w formie dokumentu elektronicznego, zwane dalej „zaświadczeniem lekarskim e-ZLA”, podpisane kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym lub „certyfikatem z ZUS”, tj. podpisane z wykorzystaniem sposobu potwierdzania pochodzenia oraz integralności danych dostępnego w systemie teleinformatycznym udostępnionym przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, 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 wystawiający zaświadczenie lekarskie przekazuje ubezpieczonemu - zaświadczenie to jest dokumentem stanowiącym podstawę przyznania i wypłaty zasiłku przez płatnika składek tylko, jeżeli płatnik składek ubezpieczonego nie ma profilu informacyjnego na PUE ZUS; wystawiający zaświadczenie lekarskie przekazuje ubezpieczonemu wydruk zaświadczenia lekarskiego na jego wniosek, 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 takie wystawiane jest 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 e-ZLA.

64. Jeżeli zaświadczenie lekarskie, o którym mowa w pkt. 63, 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 jest przez innego płatnika składek, dokumentem niezbędnym do wypłaty wynagrodzenia lub zasiłku przez innego płatnika jest:

- 1) wydruk zaświadczenia lekarskiego e-ZLA albo 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 albo zaświadczenie lekarskie wystawione w trybie alternatywnym; płatnik składek, który jako pierwszy wypłacał wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek chorobowy 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 – jeżeli podstawą wypłaty świadczeń u pierwszego płatnika składek było zaświadczenie lekarskie e-ZLA.

65. W przypadku, gdy na podstawie jednego zaświadczenia lekarskiego, o którym mowa w pkt. 63, 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) 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.

Zasilek chorobowy wypłaca płatnik składek

66. Od 1 stycznia 2023 r. każdy płatnik składek ma obowiązek posiadania profilu informacyjnego płatnika składek na PUE ZUS. Zatem, 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.

Zasilek chorobowy wypłaca Zakład Ubezpieczeń Społecznych

67. Ubezpieczony ubiegający się o wypłatę zasiłku, który otrzymał zaświadczenie lekarskie wystawione w trybie alternatywnym, składa odpowiednio 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).

68. Jeżeli płatnik składek ubezpieczonego (z wyłączeniem ubezpieczonych będących osobami prowadzącymi działalność pozarolniczą, osobami z nimi współpracującymi, osobami współpracującymi z osobami korzystającymi z ulgi na start lub duchownymi) posiada profil informacyjny płatnika składek na PUE ZUS, postępowanie o zasiłek chorobowy wszczyna się:

- 1) w przypadku pierwszego zaświadczenia lekarskiego e-ZLA albo pierwszego zaświadczenia lekarskiego wystawionego w trybie alternatywnym – na podstawie zaświadczenia płatnika składek (odpowiednio Z-3 albo Z-3a);
- 2) w przypadku kolejnego zaświadczenia lekarskiego e-ZLA albo kolejnego zaświadczenia lekarskiego wystawionego w trybie alternatywnym, z tytułu nieprzerwanej niezdolności do pracy – na podstawie jednego z następujących dokumentów:
 - a) zaświadczenia płatnika składek (Z-3) wypełnionego do sekcji dotyczącej informacji o pracowniku, do pkt. 1 włącznie oraz pkt 5,
 - b) zaświadczenia płatnika składek (Z-3a) wypełnionego do pkt. 1 – 3 oraz pkt 5,
 - c) zaświadczenia płatnika składek ZAS-12.

Płatnik składek wystawia i przekazuje do ZUS zaświadczenie płatnika składek nie później niż w ciągu 7 dni:

- po udostępnieniu na profilu informacyjnym płatnika składek na PUE ZUS

zaświadczenia lekarskiego e-ZLA ubezpieczonego albo

- po otrzymaniu od ubezpieczonego zaświadczenia lekarskiego wystawionego w trybie alternatywnym; do zaświadczenia płatnika składek dołącza to zaświadczenie lekarskie, jeśli nie zostało ono jeszcze udostępnione na profilu informacyjnym płatnika składek na PUE ZUS.

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

- 1) zaświadczenia płatnika składek (Z-3b) – w przypadku kolejnego zaświadczenia lekarskiego z tytułu nieprzerwanej niezdolności do pracy płatnik składek wypełnia tylko dane do pkt 1;
- 2) zaświadczenia lekarskiego wystawionego w trybie alternatywnym (nie musi być dołączone, jeżeli to zaświadczenie lekarskie zostało już udostępnione na profilu informacyjnym płatnika składek na PUE ZUS);
- 3) wniosku o zasiłek chorobowy ZAS-53 lub wniosku w innej formie, np. jako wniosek o zasiłek może być złożony wydruk zaświadczenia lekarskiego e-ZLA, jeśli ubezpieczony otrzymał go od wystawiającego zaświadczenie lekarskie;

70. 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, który nie ma siedziby w Polsce, zarówno przy wniosku pierwszorazowym, jak i kolejnym, wszczyna się na podstawie przekazanego do ZUS przez ubezpieczonego zaświadczenia lekarskiego wystawionego w trybie alternatywnym (zaświadczenie nie musi być składane, jeśli osoba występująca o zasiłek ustali, że to zaświadczenie lekarskie zostało już wprowadzone do systemu) albo wniosku o zasiłek chorobowy ZAS-53 lub wniosku w innej formie, np. jako wniosek o zasiłek może być złożony wydruk zaświadczenia lekarskiego e-ZLA albo zaświadczenie lekarskie wystawione w trybie alternatywnym, nawet gdy zostało już ono zelektronizowane przez lekarza.

Błąd w zaświadczeniu lekarskim

71. W razie stwierdzenia błędu w zaświadczeniu lekarskim e-ZLA lekarz, który wystawił to zaświadczenie, inny lekarz albo asystent medyczny 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 albo

- 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.
- 72.** 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 przyczyn uniemożliwiających przekazanie tej informacji lub zaświadczenia lekarskiego e-ZLA.
- 73.** 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.
- 74.** Informację o stwierdzeniu nieważności zaświadczenia lekarskiego e-ZLA, w którym został popełniony błąd, lekarz przekazuje także, w formie pisemnej, ubezpieczonemu.
- 75.** 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.
- 76.** 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.
- 77.** Zasady przedstawione w pkt. 71 - 76 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.
- 78.** 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 kod literowy), ZUS wydaje decyzję dotyczącą prawa do zasiłku lub o jego wysokości, jeżeli wypłaty zasiłku dokonuje ZUS.

79. 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

80. 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.

81. 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”.

82. 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”.

83. 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”.

Kontrola prawidłowości wystawiania i wykorzystywania zaświadczeń lekarskich

84. 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 przeciwwskazań do pracy na dotychczasowym stanowisku.

- 85.** 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 dostarczyć płatnikowi składek.
- 86.** Ubezpieczony, któremu lekarz orzecznik ZUS określi wcześniejszą datę ustania niezdolności do pracy orzeczonej w zaświadczeniu lekarskim i wystawi zaświadczenie ZLA/K, nie ma prawa do wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku chorobowego za okres od daty określonej w ZLA/K. W takim przypadku ZUS wydaje decyzję odmawiającą prawa do zasiłku.
- 87.** Do kontroli prawidłowości wykorzystania zwolnień lekarskich od pracy jest uprawniony Zakład Ubezpieczeń Społecznych i płatnicy składek, którzy są zobowiązani do ustalania uprawnień do zasiłków i ich wypłaty.
- 88.** Zasady i tryb kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy określone zostały w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 27 lipca 1999 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy oraz formalnej kontroli zaświadczeń lekarskich (Dz. U. Nr 65 poz. 743).

Świadczenie rehabilitacyjne

- 89.** Świadczenie rehabilitacyjne przysługuje ubezpieczonemu po wykorzystaniu pełnego okresu zasiłkowego (91/182/270 dni), 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.
- 90.** 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.

Przykład:

Ubezpieczony był nieprzerwalnie niezdolny do pracy od 1 do 30 kwietnia w okresie zatrudnienia, a następnie uzyskał prawo do 91 dni zasiłku chorobowego przysługującego po ustaniu tytułu

ubezpieczenia chorobowego. Po wykorzystaniu prawa do zasiłku chorobowego ubezpieczony pozostawał nadal niezdolny do pracy. W związku z tym, że ubezpieczony 30 lipca wykorzystał pełny okres zasiłkowy przysługujący po ustaniu zatrudnienia, jest uprawniony do złożenia wniosku o przyznanie prawa do świadczenia rehabilitacyjnego.

91. 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:
 - a) jeżeli niezdolność do pracy przypada w okresie ciąży,
 - b) 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 2022 r. poz. 2189, z późn. zm.).

92. Osoba ubiegająca się o świadczenie rehabilitacyjne składa wniosek (ZNp-7), wraz z niezbędnymi dokumentami – zaświadczeniem o stanie zdrowia (OL-9), wywiadem zawodowym (OL-10) w przypadku ubezpieczonego pozostającego w zatrudnieniu.

93. Dokumentem niezbędnym do wypłaty świadczenia rehabilitacyjnego w wysokości 100% podstawy jego wymiaru:

- jeżeli niezdolność do pracy przypada na okres ciąży – zaświadczenie lekarskie stwierdzające stan ciąży
- jeżeli niezdolność do pracy jest spowodowana wypadkiem przy pracy – protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy sporządzony przez płatnika składek (w przypadku pracowników), karta wypadku sporządzona przez ZUS (w przypadku prowadzącego działalność pozarolniczą, osoby współpracującej z osobą prowadzącą działalność lub osoby świadczącej pracę na podstawie umowy uaktywniającej), karta wypadku sporządzona przez płatnika składek (w przypadku osoby ubezpieczonej z innego tytułu niż wymienione powyżej),
- jeżeli niezdolność do pracy jest spowodowana chorobą zawodową – decyzja o stwierdzeniu choroby zawodowej wydana przez inspektora sanitarnego.

94. 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.

95. Do świadczenia rehabilitacyjnego mają odpowiednie zastosowanie zasady przedstawione

w pkt. 32 – 35.

96. 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

97. Zasiłek wyrównawczy przysługuje tylko ubezpieczonemu będącemu pracownikiem ze zmniejszoną sprawnością do pracy, którego wynagrodzenie uległo obniżeniu wskutek poddania się rehabilitacji zawodowej w celu adaptacji lub przyuczenia do określonej pracy od dnia, w którym pracownik podjął rehabilitację.

98. 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.

99. Zasiłek wyrównawczy nie przysługuje pracownikowi uprawnionemu do emerytury, renty z tytułu niezdolności do pracy bądź odpowiednio do emerytury lub renty inwalidzkiej przysługującej z zaopatrzenia emerytalnego służb mundurowych albo nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego.

100. Osoba ubiegająca się o zasiłek wyrównawczy składa wniosek (ZAS-55) wraz z niezbędnymi dokumentami, tj. orzeczeniem lekarza orzecznika ZUS albo lekarz wojewódzkiego ośrodka medycyny pracy o potrzebie poddania się rehabilitacji zawodowej, zaświadczenie pracodawcy albo zakładowego lub międzyzakładowego ośrodka rehabilitacji zawodowej o okresie rehabilitacji zawodowej lub przyuczenia do określonej pracy, zaświadczenie pracodawcy albo zakładowego lub międzyzakładowego ośrodka rehabilitacji zawodowej o wysokości miesięcznego wynagrodzenia osiągniętego podczas rehabilitacji zawodowej lub przyuczenia do określonej pracy.

Zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego

101. Pracownicy, której umowa o pracę wygasła z powodu śmierci pracodawcy, lub z którą rozwiązano stosunek pracy z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy w okresie ciąży i której nie zapewniono innego zatrudnienia, przysługuje do dnia porodu zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego.

102. 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 wygaśnięcie lub rozwiązanie stosunku pracy z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo jego śmierci;
- 3) oświadczenie ubezpieczonej, że nie zapewniono jej innego zatrudnienia.

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

Zasiłek macierzyński

104. Prawo do zasiłku macierzyńskiego przysługuje osobom objętym ubezpieczeniem chorobowym, bez okresu wyczekiwania.

105. Pracownicy, której umowa o pracę wygasła z powodu śmierci pracodawcy lub z którą rozwiązano stosunek pracy w okresie ciąży z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy i której nie zapewniono innego zatrudnienia, przysługuje prawo do zasiłku macierzyńskiego.

106. Doktorantom, którzy na podstawie ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2023 r. poz. 742, z późn. zm.) otrzymywali w czasie trwania ubezpieczenia stypendium doktoranckie bez prawa do świadczeń w razie choroby i macierzyństwa, przysługuje prawo do zasiłku macierzyńskiego po ustaniu tytułu ubezpieczenia. Zasiłek macierzyński przysługuje od dnia porodu/przyjęcia na wychowania do wyczerpania okresów odpowiadających odpowiednio okresom: urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego, z uwzględnieniem okresów, za które doktorantowi wypłacono stypendium, za czas niezdolności do pracy z powodu macierzyństwa.

107. 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

108. 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.

109. 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.

110. 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.

111. 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.

- 112.** 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.
- 113.** Ubezpieczona, która przebywa w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne, zwanym dalej „inną placówką leczniczą”, 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.
- 114.** Ubezpieczonemu ojcu dziecka lub innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny przysługuje w przypadku, o którym mowa w pkt. 113, 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 ojciec dziecka. 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).

- 115.** W przypadkach określonych w pkt. 109 - 114, 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. 109, 110 i 113 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. 110 - 114, prawo do zasiłku macierzyńskiego przysługuje także innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny.

- 116.** 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.
- 117.** 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.

- 118.** 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. Przystępujący 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 do 8 października.

119. 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.

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

121. 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.

122. W przypadku przyjęcia dziecka (dzieci) w wieku do 14 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) do ukończenia 7 roku życia lub dziecka (dzieci), wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do ukończenia przez nie 10 roku życia w ramach rodziny zastępczej, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, zwanej 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 odpowiednio: 14 roku życia albo 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. 123 - 128.

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, dziesiąte lub odpowiednio czternaste urodziny dziecka.

Przykład 1:

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.

Przykład 2:

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. Przed ukończeniem przez dziecko 7 roku życia pracownica wystąpiła do sądu z wnioskiem o jego przysposobienie. Zasiłek macierzyński przez okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przysługuje ubezpieczonej nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia, tj. do 3 lipca tego roku.

123. W liczbie dzieci przyjętych jednocześnie na wychowanie, od której zależy okres wypłaty zasiłku macierzyńskiego, uwzględnia się dzieci w wieku do ukończenia 7, 10 lub odpowiednio 14 roku życia.

Przykład 1:

Ubezpieczona przyjęła na wychowanie dwoje dzieci w wieku 5 i 12 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 5 i 15 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.

124. 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, 10 lub odpowiednio 14 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 2022 r. przyjęła na wychowanie w ramach rodziny zastępczej dwoje dzieci. Starsze dziecko urodziło się 3 stycznia 2016 r., a młodsze 14 kwietnia 2018 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 2022 r. do 6 maja 2023 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 2022 r. do 18 lutego 2023 r.

125. Jeżeli w przypadku, o którym mowa w pkt. 124, 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, 10 lub odpowiednio 14 roku życia.

Przykład:

Pracownica 31 października 2022 r. przyjęła na wychowanie dwoje dzieci i wystąpiła do sądu z wnioskiem o ich przysposobienie. Młodsze dziecko urodziło się 19 kwietnia 2016 r., a starsze 10 maja 2009 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 2022 r. do 4 czerwca 2023 r. W związku z tym, że w tym okresie jedno z dzieci kończy 14 rok życia, 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 14 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 14 roku życia. Pracownica ma więc prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego od 31 października 2022 r. do 9 maja 2023 r. (171 dni).

126. W razie przyjęcia na wychowanie dziecka w wieku do 14 roku życia i wystąpienie do sądu z wnioskiem o jego przysposobienie albo przyjęcia na wychowanie dziecka w ramach rodziny zastępczej 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) zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przysługuje w sytuacji, gdy nie jest możliwe wykorzystanie pełnego wymiaru urlopu przed ukończeniem przez dziecko 7 (ewentualnie 10) albo 14 roku życia.

Przykład:

Ubezpieczona przyjęła na wychowanie dziecko w wieku 13 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 14 rok życia.

127. Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego jest udzielany na wniosek składany przez pracownika w terminie 7 dni od dnia przyjęcia dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza albo przyjęcia dziecka na wychowanie i wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka. Urlop rozpoczyna się w terminie określonym we wniosku pracownika, jednak nie później niż 21 dni od dnia odpowiednio przyjęcia dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza albo przyjęcia dziecka na wychowanie i wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka.

128. W zakresie przyznawania i wypłaty zasiłku macierzyńskiego z tytułu przyjęcia dziecka na wychowanie stosuje się odpowiednio pkt. 109 – 116, 118 i 120.

Zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego

129. 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) 41 tygodni (287 dni) – w przypadku urodzenia jednego dziecka;
- 2) 43 tygodni (301 dni) – w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

130. Ubezpieczeni - rodzice dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem” (Dz. U. z 2020 r. poz. 1329, z późn. zm.)¹ mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do:

- 1) 65 tygodni (455 dni) - w przypadku urodzenia jednego dziecka;
- 2) 67 tygodni (469 dni) - w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

131. 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 Zaświadczenie takie może być wystawione przez lekarza ubezpieczenia zdrowotnego, w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, posiadający specjalizację II stopnia lub tytuł specjalisty w dziedzinie: położnictwa i ginekologii, perinatologii, neonatologii, neurologii dziecięcej, kardiologii dziecięcej lub chirurgii dziecięcej w przypadku stwierdzenia ciężkiego i nieodwracalnego upośledzenia albo nieuleczalnej choroby zagrażającej życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu, o których mowa w art. 4 ust. 2 pkt 2-4 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”.

- 1) 41 tygodni (287 dni) – w przypadku przyjęcia na wychowanie jednego dziecka;
- 2) 43 tygodni (301 dni) – w przypadku równoczesnego przyjęcia na wychowanie więcej niż jednego dziecka.

132. W przypadku przyjęcia na wychowanie dziecka w takim wieku, że nie jest możliwe wykorzystanie pełnego wymiaru urlopu rodzicielskiego przed ukończeniem przez dziecko odpowiednio: 7 (ewentualnie 10) albo 14 roku życia, zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego wynosi 38 tygodni (266 dni).

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 38 tygodni. Zasiłek macierzyński przysługuje pracownicy przez okres urlopu rodzicielskiego od 13 lipca do 3 kwietnia następnego roku (266 dni).

133. Ubezpieczona lub ubezpieczony, którzy przyjęli dziecko na wychowanie posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”, mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do:

- 1) 65 tygodni - w przypadku przyjęcia na wychowanie jednego dziecka;
- 2) 67 tygodni - w przypadku równoczesnego przyjęcia na wychowanie więcej niż jednego dziecka

- 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 nie 10 roku życia albo nie dłużej niż do ukończenia 14 roku życia (w przypadku wystąpienia o przysposobienie dziecka).

134. Zasiłek macierzyński przez okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego przysługuje także osobom pobierającym zasiłek macierzyński w czasie urlopu wychowawczego oraz osobom pobierającym zasiłek macierzyński za okres po ustaniu ubezpieczenia, jeżeli będzie przysługiwał bezpośrednio po zasiłku macierzyńskim za okres urlopu macierzyńskiego.

135. 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. 41, 43 lub 38 tygodni.

136. Z zasiłku macierzyńskiego za okres ustalony jako okres urlopu rodzicielskiego może korzystać ubezpieczony – ojciec dziecka również wówczas, gdy matka dziecka w dniu

porodu nie była objęta ubezpieczeniem chorobowym i nie mogła skorzystać z zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego.

Zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego jest ubezpieczonemu przyznawany jednorazowo albo nie więcej niż w pięciu częściach, nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia. Urlop może być udzielony w tygodniach i dniach.

- 137.** Pracownik w każdym czasie może zrezygnować z korzystania z urlopu rodzicielskiego za zgodą pracodawcy. W przypadku złożenia rezygnacji z korzystania z urlopu rodzicielskiego albo jego części i wyrażeniu na to zgody przez pracodawcę, pracownik ma prawo wnioskowania w późniejszym terminie o odpowiednio pełny wymiar (jeżeli nie wykorzystał ani jednego dnia urlopu) albo pozostałą do wykorzystania część tego urlopu (różnicę pomiędzy pełnym wymiarem urlopu a częścią już wykorzystaną).
- 138.** Do zasiłku macierzyńskiego przysługującego przez okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego mają odpowiednie zastosowanie zasady przedstawione w pkt. 112 – 118, 120 – 122 i 124. Okres wypłaty zasiłku macierzyńskiego po przerwie przypadającej na pobyt dziecka w szpitalu nie jest traktowany jako odrębna część zasiłku.
- 139.** 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.
- 140.** 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.
- 141.** 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. 182.

142. 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) 82 tygodni - w przypadku urodzenia jednego dziecka lub przyjęcia jednego dziecka na wychowanie;
- 2) 86 tygodni - w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie lub równoczesnego przyjęcia na wychowanie więcej niż jednego dziecka.

143. W przypadku łączenia przez pracownika – rodzica dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”, 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) 130 tygodni - w przypadku urodzenia jednego dziecka lub przyjęcia jednego dziecka na wychowanie;
- 2) 134 tygodni – w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie lub równoczesnego przyjęcia na wychowanie więcej niż jednego dziecka.

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

145. 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).

146. 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 urodziła dziecko i wystąpiła o udzielenie urlopu macierzyńskiego od 21 marca do 7 sierpnia oraz urlopu rodzicielskiego na okres 6 tygodni od 8 sierpnia do 18 września. 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 .

Kolejnej części urlopu rodzicielskiego pracodawca udzielił pracownicy od 10 października do 4 grudnia (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 . Przy obliczeniu okresu wydłużenia urlopu rodzicielskiego niepełny dzień zostaje pominięty.

147. 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. 144 i 145, 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 urodziła dziecko i wystąpiła o udzielenie urlopu macierzyńskiego od 2 marca do 19 lipca oraz urlopu rodzicielskiego na okres 6 tygodni od 20 lipca do 30 sierpnia. 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 .

Kolejnej części urlopu rodzicielskiego pracodawca udziela pracownicy od 12 października do 6 grudnia (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 [(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 do 23 października , 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 [112 dni x 1/3 = 37,33 dni ≈ 37 dni; 37 dni : (1 - 1/3) = 55 dni].

148. Zasady określone w pkt. 141 - 149 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).

149. 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.

- 150.** 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.
- 151.** Pracownica lub pracownik, którzy przyjęli dziecko na wychowanie mogą, na podstawie art. 183 § 5 i art. 182^{1d} Kodeksu pracy, złożyć pisemny wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.
- 152.** Zasada przedstawiona w pkt. 149 ma odpowiednio zastosowanie do osób ubezpieczonych niebędących pracownikami, które wystąpią z wnioskiem o zaprzestanie wypłaty zasiłku macierzyńskiego.
- 153.** 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.

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

- 154.** 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.
- 155.** 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:

Pracownica urodziła dziecko 2 lipca 2023 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 2023 r.*
- urlopu rodzicielskiego od 19 listopada 2023 r. do 30 czerwca 2024 r.*

3 kwietnia 2024 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 2024 r. Ojcu dziecka na jego wniosek pracodawca udzielił urlopu rodzicielskiego na dziecko urodzone 2 lipca 2023 r. na okres od 3 kwietnia do 25 czerwca 2024 r. (12 tygodni) i za ten okres ma prawo do zasiłku macierzyńskiego.

- 156.** Zasady przedstawione w pkt. 154 i 155 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

- 157.** 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.
- 158.** W przypadku, o którym mowa w pkt. 157, wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego powinien być złożony zgodnie z wymaganiami określonymi w przepisach Kodeksu pracy. 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. Za pozostały wnioskowany okres przysługuje zasiłek macierzyński.

Przykład:

Pracownica, z którą umowa o pracę została zawarta na czas określony do 31 marca 2023 r., 29 czerwca 2022 r. urodziła dziecko. Od 29 czerwca do 15 listopada 2022 r. pobierała zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego. 22 lipca 2022 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 2022 r. do 31 marca 2023 r. Za dalszy okres od 1 kwietnia do 27 czerwca 2023 r., zgodnie z jej wnioskiem o udzielenie urlopu złożonym u pracodawcy, ma prawo do zasiłku macierzyńskiego wypłacanego przez ZUS.

- 159.** Zasady przedstawione w pkt. 157 i 158 mają odpowiednio zastosowanie do wypłaty zasiłku macierzyńskiego ubezpieczonym niebędącym pracownikami w razie ustania ubezpieczenia.

Zasiłek macierzyński z tytułu urodzenia dziecka w czasie urlopu wychowawczego

- 160.** 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 2019 r. do 30 czerwca 2021 r. 6 stycznia 2021 r. pracownica urodziła drugie dziecko. Pracownica 18 stycznia 2021 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 2021 r. do 25 maja 2021 r. – za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego,*
- *od 26 maja 2021 r. do 30 czerwca 2021 r. – za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego,*
- *od 1 lipca 2021 r. do 4 stycznia 2022 r. za okres udzielonego urlopu rodzicielskiego.*

Zasiłek macierzyński za okres urlopu ojcowskiego

161. 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 12 miesięcy życia – w przypadku, gdy pracownikowi urodziło się dziecko;
- 2) do upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia – w razie przysposobienia dziecka przez pracownika.

Przykład

Pracownik wystąpił o urlop ojcowski i zasiłek macierzyński od 11 do 24 września 2023 r., w związku z przysposobieniem dziecka urodzonego 6 stycznia 2018 r. Postanowienie sądu o przysposobieniu dziecka uprawomocniło się 7 sierpnia 2023 r. Pracodawca udzielił pracownikowi urlopu ojcowskiego od 11 do 24 września 2023 r. Za okres urlopu ojcowskiego pracownikowi przysługuje zasiłek macierzyński.

162. 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.

163. 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.

- 164.** Wymiar urlopu ojcowskiego nie jest uzależniony od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie. Zatem wymiar urlopu ojcowskiego w przypadku porodu mnogiego jest taki sam, jak w przypadku urodzenia jednego dziecka podczas jednego porodu.
- 165.** 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.
- 166.** Pracownik zatrudniony równolegle u kilku pracodawców, może korzystać z prawa do zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu ojcowskiego tylko u jednego z nich, świadcząc w tym samym czasie prace u innego pracodawcy, bądź też korzystać z tego prawa u wszystkich pracodawców, lecz w różnych, nie pokrywających się terminach. Prawo ustala się odrębnie z każdego stosunku pracy.
- 167.** Zasiłek macierzyński przez okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu ojcowskiego przysługuje także ubezpieczonym niebędącym pracownikami; zasady określone w pkt. 161 – 164 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

- 168.** Zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego: przysługuje w wysokości 100% podstawy wymiaru, natomiast za pozostały okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% podstawy wymiaru zasiłku, z uwzględnieniem zasady przedstawionej w pkt. 169 i 181.
- 169.** Ubezpieczonej będącej pracownicą, która nie później niż 21 dni po porodzie złoży wniosek o wypłacenie jej zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, zasiłek macierzyński przysługuje w wysokości 81,5% podstawy wymiaru za cały okres udzielonych jej urlopów.

- 170.** Zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego w części przysługującej drugiemu rodzicowi dziecka, w której mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy (9 tyg.) przysługuje w wysokości 70% podstawy wymiaru.
- 171.** Zasada określona w pkt. 170 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.
- 172.** 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 81,5%.

Przykład:

Pracownica wystąpiła o udzielenie urlopu macierzyńskiego od 18 czerwca, składając zaświadczenie lekarskie o przewidywanej dacie porodu przypadającej 30 czerwca. Pracodawca wypłacił pracownicy 28 czerwca zasiłek macierzyński od 18 do 30 czerwca w wysokości 100% podstawy wymiaru. Pracownica urodziła dziecko w dniu 5 lipca. 15 lipca, 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 w wysokości 81,5% podstawy wymiaru. Różnica zasiłku pomiędzy zasiłkiem w wysokości 100% i 81,5% za okres od 18 do 30 czerwca ulega rozliczeniu z zasiłku macierzyńskiego należnego pracownicy za okres od 1 do 31 lipca.

- 173.** Termin 21 dni na złożenie wniosku o wypłatę zasiłku macierzyńskiego skutkujący ustaleniem zasiłku macierzyńskiego w wysokości 81,5% 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.

174. Ubezpieczonej, której zasiłek macierzyński jest wypłacany w wysokości 81,5% podstawy wymiaru, w razie rezygnacji z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, pod warunkiem niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego do wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku.

175. Jednorazowe wyrównanie zasiłku macierzyńskiego, o którym mowa w pkt. 174 jest wypłacane pod warunkiem niepobrania tego zasiłku przez ubezpieczonego ojca dziecka za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze (w wysokości 81,5% podstawy wymiaru zasiłku).

176. Wypłata wyrównania następuje na wniosek ubezpieczonej w której zostanie zawarty wniosek o wypłatę wyrównania wraz z oświadczeniem o rezygnacji z zasiłku za dalszy okres oraz oświadczeniem czy ubezpieczony ojciec dziecka będzie korzystał z uprawnień do zasiłku macierzyńskiego za pozostały okres (za który przysługuje 81,5% podstawy wymiaru zasiłku).

Przykład:

Pracownica, która urodziła dziecko 27 kwietnia 2023 r. wystąpiła 5 maja 2023 r. o udzielenie jej bezpośrednio po urlopie macierzyńskim trwającym od 27 czerwca 2023 r. do 13 września 2023 r. urlopu rodzicielskiego w wymiarze 32 tygodni od 14 września 2023 r. do 24 kwietnia 2024 r. W związku z tym, zasiłek macierzyński przysługuje jej w wysokości 81,5% podstawy wymiaru. 1 września 2023 r. pracownica złożyła pisemny wniosek w sprawie rezygnacji urlopu rodzicielskiego. Pracownica ma prawo do jednorazowego wyrównania dotychczas wypłaconego jej zasiłku macierzyńskiego za okres od 27 czerwca 2023 r. do 13 września 2023 r. .

177. Jeżeli ubezpieczona pobierająca zasiłek macierzyński w wysokości 81,5% podstawy wymiaru, zrezygnuje z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego, na rzecz ojca dziecka, ubezpieczonemu ojcu dziecka zasiłek macierzyński przysługuje w wysokości 81,5% podstawy wymiaru, pod warunkiem, że w pierwszym roku życia dziecka zostanie wykorzystany co najmniej jeden dzień zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego.

- 178.** W przypadku braku prawa do zasiłku macierzyńskiego za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze z powodu zgonu dziecka, ubezpieczonej przysługuje jednorazowe wyrównanie do 100% podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego wypłaconego wcześniej w wysokości 81,5% podstawy wymiaru (pod warunkiem nie wykorzystania przez ubezpieczoną ani jednego dnia zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego).
- 179.** Ustanie zatrudnienia w okresie, za który może przysługiwać pracownicy urlop rodzicielski, nie pozbawia pracownicy możliwości złożenia wniosku o wypłacenie zasiłku macierzyńskiego za okres udzielonego jej po urlopie macierzyńskim urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, tj. w terminie nie później niż w ciągu 21 dni po porodzie. Taki wniosek skutkuje przyznaniem zasiłku macierzyńskiego w wysokości 81,5 % 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:

- 180.** *Umowa o pracę z pracownicą została zawarta na czas określony do 31 grudnia 2023 r. 20 czerwca 2023 r. urodziła dziecko, a 25 czerwca 2023 r. wystąpiła z wnioskiem o wypłacenia jej zasiłku macierzyńskiego w wysokości 81,5% podstawy wymiaru zasiłku za okres urlopu macierzyńskiego, a następnie urlopu rodzicielskiego w wymiarze 32 tygodni. Pracownica ma prawo do zasiłku macierzyńskiego w wysokości 81,5% podstawy wymiaru.. Wniosek skutkujący przyznaniem zasiłku macierzyńskiego w wysokości 81,5% podstawy wymiaru może złożyć także pracownica, z którą umowa o pracę została przedłużona do dnia porodu.*
- 181.** Zasady przedstawione w pkt. 170 - 179 mają odpowiednio zastosowanie do zasiłku macierzyńskiego z tytułu przyjęcia dziecka na wychowanie w razie złożenia przez pracownicę wniosku o udzielenie po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, a w przypadku pozostałych osób, wniosku o wypłatę 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.
- 182.** 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 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:

- $3.020,15 \text{ zł} : 30 = 100,67 \text{ zł}$,
- $100,67 \text{ zł} \times 0,815 = 82,05 \text{ zł}$ – jest to pełna dzienna kwota zasiłku macierzyńskiego (w wysokości 81,5%),
- $82,05 \text{ zł} \times 0,5 = 41,02 \text{ zł}$,
- $82,05 \text{ zł} - 41,02 \text{ zł} = 41,03 \text{ zł}$,
- $41,03 \text{ zł} \times 42 = 1.723,26 \text{ zł}$.

W związku z wykonywaniem pracy w czasie urlopu rodzicielskiego, urlop ten został pracownicy wydłużony o 10 dni ($42 \text{ dni} \times 0,25 = 10,5$), tj. do 9 lipca (niepełny dzień pomija się).

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 [$32 + (32 \times 1/2) : (1 - 1/2) = 64$]. Przez cały okres urlopu rodzicielskiego pracownica ma prawo do zasiłku macierzyńskiego w wysokości 81,5% 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 do 22 lipca ,
- urlopu rodzicielskiego – od 23 lipca do 16 września (8 tygodni).

Zasiłek macierzyński przysługuje jej w wysokości:

- 81,5 % podstawy wymiaru za okres urlopu macierzyńskiego od 5 marca do 22 lipca oraz za okres urlopu rodzicielskiego od 23 lipca do 16 września.

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 (8 tygodni x 1/2). Pracodawca przedłużył urlop rodzicielski na okres od 17 września do 14 października. W tym okresie pracownica ma prawo do zasiłku macierzyńskiego w pełnej kwocie w wysokości 81,5% podstawy wymiaru.

183. 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:

- ✓ $3.255 \text{ zł} : 30 = 108,50 \text{ zł}$ – jest to pełna dzienna kwota zasiłku macierzyńskiego (100%),
- ✓ $108,50 \text{ zł} \times 0,5 = 54,25 \text{ zł}$,
- ✓ $108,50 \text{ zł} - 54,25 \text{ zł} = 54,25 \text{ zł}$,
- ✓ $54,25 \text{ zł} \times 42 = 2.278,50 \text{ zł}$.

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:

- ✓ $1.402,64 \text{ zł} : 30 = 46,75 \text{ zł}$,

$$\checkmark 46,75 \text{ zł} \times 0,80 = 37,40 \text{ zł},$$

$$\checkmark 37,40 \text{ zł} \times 6 = 224,40 \text{ zł}.$$

Podwyższenie zasiłku macierzyńskiego do kwoty świadczenia rodzicielskiego

184. 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”.

185. 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. 184. 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.

186. 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.

187. 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.

188. 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

Przykład:

Pracownica zatrudniona w wymiarze 1/4 etatu, 1 stycznia urodziła dziecko i wystąpiła o udzielenie urlopu macierzyńskiego od 1 stycznia do 19 maja oraz urlopu rodzicielskiego w wymiarze 16 tygodni od 20 maja do 9 września (16 tygodni). Pracownicy za okres urlopu macierzyńskiego oraz za okres 16 tygodni urlopu rodzicielskiego, tj. od 1 stycznia do 9 września

przysługuje zasiłek macierzyński w wysokości 81,5% podstawy wymiaru. Podstawa wymiaru zasiłku macierzyńskiego przysługującego pracownicy wynosi 870 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 9 września .

Pracownica wystąpiła o kolejną część urlopu rodzicielskiego w wymiarze 16 tygodni od 1 grudnia do 22 marca roku następnego. Podstawę wymiaru zasiłku macierzyńskiego przysługującego pracownicy ustala się na nowo. Jeżeli miesięczne kwoty zasiłku macierzyńskiego od 1 grudnia, po pomniejszeniu o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, będzie 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 do 22 marca roku następnego.

189. 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 2022 r., wystąpiła w dniu 12 stycznia 2022 r., tj. przed upływem 21 dni po porodzie z wnioskiem o udzielenie urlopu macierzyńskiego od 4 stycznia do 22 maja 2022 r. i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze od 23 maja 2022 r. do 1 stycznia 2023 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 2022 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 2023 r. do 16 marca 2023 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 2022 r. do 22 maja 2022 r., za który pracownica ma prawo do zasiłku macierzyńskiego w pełnej miesięcznej kwocie oraz za okres urlopu rodzicielskiego od 23 maja 2022 r. do 16 marca 2023 r., za który pracownica otrzymuje zasiłek macierzyński w kwocie zmniejszonej.

- 190.** 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.
- 191.** 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.
- 192.** 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 2022 r. urodziła dziecko wystąpiła o wypłacenie zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego od 4 stycznia do 22 maja 2022 r. Podstawa wymiaru zasiłku macierzyńskiego przysługującego ubezpieczonej wynosi 1.020 zł. Zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonej w wysokości 100% podstawy wymiaru.

Zasiłek macierzyński za styczeń 2022 r. przysługuje ubezpieczonej w kwocie 952 zł ($1.020 \text{ zł} : 30 = 34 \text{ zł}; 34 \text{ zł} \times 28$).

Zaliczka na podatek dochodowy od osób fizycznych za styczeń 2022 r. wynosi 162 zł ($952 \text{ zł} \times 17\%$), natomiast kwota zasiłku macierzyńskiego pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych za styczeń 2022 r. wynosi 790 zł [$952 \text{ zł} - 162 \text{ zł}$].

Kwota podwyższenia zasiłku macierzyńskiego za okres od 4 do 31 stycznia 2022 r. wynosi 113,30 zł. Kwota ta została obliczona następująco:

- kwota świadczenia rodzicielskiego, do której zasiłek macierzyński ulega podwyższeniu (od 4 do 31 stycznia 2022 r.) wynosi 903,30 zł ($1.000 \text{ zł} : 31 = 32,26 \text{ zł}, 32,26 \text{ zł} \times 28$);*
- podwyższenie zasiłku macierzyńskiego za okres od 4 do 31 stycznia 2022 r. wynosi 113,30 zł ($903,30 \text{ zł} - 790 \text{ zł}$).*

193. 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. 192.

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 2022 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 2022 r. wynosi 240 zł ($300 \text{ zł} : 30 = 10 \text{ zł}; 10 \text{ zł} \times 80\% = 8 \text{ zł}; 8 \text{ zł} \times 30$).

Zaliczka na podatek dochodowy od osób fizycznych za kwiecień 2022 r. wynosi 41 zł ($240 \text{ zł} \times 17\%$), natomiast kwota zasiłku macierzyńskiego pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych za kwiecień 2022 r. wynosi 199 zł ($240 \text{ zł} - 41 \text{ zł}$).

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

Zasiłek macierzyński z tego tytułu za kwiecień 2022 r. wynosi 480 zł ($600 \text{ zł} : 30 = 20 \text{ zł}; 20 \text{ zł} \times 80\% = 16 \text{ zł}; 16 \text{ zł} \times 30 = 480 \text{ zł}$).

Zaliczka na podatek dochodowy od osób fizycznych za kwiecień 2022 r. wynosi 82 zł ($480 \text{ zł} \times 17\%$), natomiast kwota zasiłku macierzyńskiego pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych za kwiecień 2022 r. wynosi 398 zł ($480 \text{ zł} - 82 \text{ zł}$).

Kwota podwyższenia zasiłku macierzyńskiego za okres od 1 do 30 kwietnia 2022 r. wynosi 403 zł ($199 \text{ zł} + 398 \text{ zł} = 597 \text{ zł}, 1.000 \text{ zł} - 597 \text{ zł}$).

194. 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.

195. 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 macierzyński², dla celów obliczenia kwoty netto zasiłku macierzyńskiego i kwoty podwyższenia tego zasiłku, kwota zmniejszająca podatek, 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.

196. 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.

Przykład 1:

Z przysługującego ubezpieczonej zasiłku macierzyńskiego za kwiecień 2022 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 2022 r. wynosi 366 zł (800 zł x 17% = 136 zł; 800 zł – 136 zł = 664 zł; 1.000 zł – 664 zł).

Zaliczka na podatek dochodowy od osób fizycznych za kwiecień 2022 r. wynosi 102 zł [(800 zł – 200 zł) x 17%].

² 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 (Dz. U. z 2022 r. poz. 2647, z późn. zm.)

Ubezpieczona otrzyma zasiłek macierzyński po pomniejszeniu o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych za kwiecień 2022 r. w kwocie 498 zł $[(800 \text{ zł} - 200 \text{ zł}) - 102 \text{ zł}]$ oraz podwyższenie zasiłku macierzyńskiego w kwocie 336 zł.

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

Przykład 2:

Z przysługującego ubezpieczonemu zasiłku macierzyńskiego za kwiecień 2022 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 2022 r. wynosi 54 zł $(1.140 \text{ zł} \times 17\% = 194 \text{ zł}; 1.140 \text{ zł} - 194 \text{ zł} = 935 \text{ zł}; 1.000 \text{ zł} - 946 \text{ zł})$.

Ubezpieczony otrzyma zasiłek macierzyński po pomniejszeniu o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych i po dokonaniu egzekucji należności alimentacyjnych za kwiecień 2022 r. w kwocie 746 zł $[(1.140 \text{ zł} - 194 \text{ zł}) - 200 \text{ zł}]$ oraz podwyższenie zasiłku macierzyńskiego w kwocie 54 zł.

Kwota egzekwowana nie ma wpływu na kwotę podwyższenia zasiłku macierzyńskiego.

197. 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.

198. Zasada, o której mowa w pkt. 197, 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 70%;

- 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:

Ubezpieczona będąca osobą wykonującą prace na podstawie umowy zlecenia 1 stycznia 2022 r. urodziła dziecko i wystąpiła o zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego od 1 stycznia do 19 maja 2022 r. w wysokości 100% podstawy wymiaru. Podstawa wymiaru przysługującego ubezpieczonej zasiłku macierzyńskiego wynosi 1.200 zł.

Stawka dzienna zasiłku macierzyńskiego wynosi 40 zł $[(1.200 \text{ zł} : 30) \times 100\%]$.

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

- za styczeń 2022 r. w kwocie 1.029 zł $(31 \times 40 \text{ zł} = 1.240 \text{ zł}; 1.240 \text{ zł} \times 17\% = 211 \text{ zł}; 1.240 \text{ zł} - 211 \text{ zł})$;
- za luty 2022 r. w kwocie 963 zł $(29 \times 40 \text{ zł} = 1.160 \text{ zł}; 1.160 \text{ zł} \times 17\% = 197 \text{ zł}; 1.160 \text{ zł} - 197 \text{ zł})$;
- za marzec 2022 r. w kwocie 1.029 zł $(31 \times 40 \text{ zł} = 1.240 \text{ zł}; 1.240 \text{ zł} \times 17\% = 211 \text{ zł}; 1.240 \text{ zł} - 211 \text{ zł})$;
- za kwiecień 2022 r. w kwocie 996 zł $(30 \times 40 \text{ zł} = 1.200 \text{ zł}; 1.200 \text{ zł} \times 17\% = 204 \text{ zł}; 1.200 \text{ zł} - 204 \text{ zł})$;
- za maj 2022 r. (od 1 do 19 maja 2022 r.) w kwocie 631 zł $(19 \times 40 \text{ zł} = 760 \text{ zł}; 760 \text{ zł} \times 17\% = 129 \text{ zł}; 760 \text{ zł} - 129 \text{ zł})$;

Ubezpieczona ma prawo do podwyższenia zasiłku macierzyńskiego za:

- luty 2022 r. w kwocie 37 zł $(1.000 \text{ zł} - 963 \text{ zł})$,
- kwiecień 2022 r. w kwocie 4 zł $(1.000 \text{ zł} - 996 \text{ zł})$.

Podwyższenie zasiłku macierzyńskiego nie przysługuje ubezpieczonej za styczeń i marzec 2022 r., gdyż miesięczna kwota zasiłku macierzyńskiego pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych za te miesiące (1.029 zł) przewyższa kwotę świadczenia

rodzicielskiego (1.000 zł). Podwyższenie zasiłku nie przysługuje także za maj 2022 r., gdyż kwota zasiłku macierzyńskiego pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych za okres od 1 do 19 maja 2022 r. (631 zł) przewyższa kwotę świadczenia rodzicielskiego przypadającą na ten okres wynoszącą 613 zł ($1.000 \text{ zł} : 31 = 32,26 \text{ zł}; 32,26 \text{ zł} \times 19$).

199. 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.

200. 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 albo w przypadku uwzględnienia w podstawie wymiaru zasiłku macierzyńskiego składnika wynagrodzenia, który nie był uwzględniony w podstawie wymiaru, kwota podwyższenia zasiłku macierzyńskiego podlega weryfikacji.

201. W przypadku weryfikacji, o której mowa w pkt. 200, 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.

202. Jeżeli nowa kwota zasiłku macierzyńskiego, o której mowa w pkt. 201, 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 2022 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 2022 r. i urlopu rodzicielskiego od 20 maja do 29 grudnia 2022 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 [$(1.020 \text{ zł} : 30) \times 80\%$].

Zasiłek macierzyński po pomniejszeniu o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych przysługuje pracownicy w kwocie 700,20 zł ($31 \times 27,20 \text{ zł} = 843,20 \text{ zł}$; $843 \text{ zł} \times 17\% = 143 \text{ zł}$; $843,20 \text{ zł} - 143 \text{ zł}$).

Pracownicy wypłacono podwyższenie zasiłku macierzyńskiego za styczeń 2022 r. w kwocie 299,80 zł ($1.000 \text{ zł} - 700,20 \text{ zł}$).

Zasiłek macierzyński po pomniejszeniu o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych za luty 2022 r. przysługuje pracownicy w kwocie 654,80 zł ($29 \times 27,20 \text{ zł} = 788,80 \text{ zł}$; $789 \text{ zł} \times 17\% = 134 \text{ zł}$; $788,80 \text{ zł} - 134 \text{ zł}$).

Pracownicy wypłacono podwyższenie zasiłku macierzyńskiego za luty 2022 r. w kwocie 345,20 zł ($1.000 \text{ zł} - 654,80 \text{ zł}$).

10 marca 2022 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, 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 [$(1.020 \text{ zł} : 30) \times 100\%$].

Zasiłek macierzyński po pomniejszeniu o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych za marzec 2022 r. przysługuje pracownicy w kwocie 875 zł ($31 \times 34 \text{ zł} = 1.054 \text{ zł}$; $1.054 \text{ zł} \times 17\% = 179 \text{ zł}$; $1.054 \text{ zł} - 179 \text{ zł}$).

Przysługujące pracownicy podwyższenie zasiłku macierzyńskiego za marzec 2022 r. wynosi 125 zł ($1.000 \text{ zł} - 875 \text{ zł}$).

Ponownie ustalone zostaną także kwoty zasiłku macierzyńskiego oraz podwyższenia zasiłku macierzyńskiego za kwiecień i maj 2022 r.

Zasiłek macierzyński oraz podwyższenie zasiłku macierzyńskiego ulega przeliczeniu za wypłacony okres, tj. za styczeń i luty 2022 r.

Za styczeń 2022 r.:

- należny zasiłek macierzyński wynosi 1.054 zł ($31 \times 34 \text{ zł}$), a po pomniejszeniu o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych wynosi 875 zł [$1.054 \text{ zł} - (1.054 \text{ zł} \times 17\%)$],
- dopłata do wcześniej wypłaconego zasiłku wynosi 210,80 zł ($1.054 \text{ zł} - 843,20 \text{ zł}$),
- zaliczka na podatek dochodowy od osób fizycznych od dopłaty (210,80 zł) wynosi 36 zł ($211 \text{ zł} \times 17\%$),
- należna dopłata zasiłku macierzyńskiego po pomniejszeniu o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych wynosi 174,80 zł ($210,80 \text{ zł} - 36 \text{ zł}$),

- *należna kwota podwyższenia zasiłku macierzyńskiego za styczeń 2022 r. wynosi 125 zł (1.000 zł – 875 zł),*
- *nadpłata podwyższenia zasiłku macierzyńskiego wynosi 174,80 zł (299,80 zł – 125 zł).*

Ponieważ kwota nadpłaty podwyższenia zasiłku macierzyńskiego (174,80 zł) jest równa kwocie dopłaty zasiłku macierzyńskiego po pomniejszeniu o zaliczkę na podatek dochodowy (174,80 zł), pracownicy nie zostanie wypłacona dopłata zasiłku za styczeń 2022 r., a jedynie przekazana zostanie zaliczka na podatek dochodowy od osób fizycznych od kwoty dopłaty wynosząca 36 zł.

Analogiczne rozliczenie wypłaconych pracownicy kwot dotyczy także lutego 2022 r.

- 203.** Jeżeli kwota zasiłku macierzyńskiego obliczona według zasad określonych w pkt. 202, 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.
- 204.** Podmiotem zobowiązanym do wypłaty podwyższenia zasiłku macierzyńskiego jest płatnik zasiłku macierzyńskiego. Podwyższenie zasiłku macierzyńskiego jest wypłacane bez wniosku świadczeniobiorcy.
- 205.** 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.
- 206.** Jeżeli jednym z płatników zasiłku macierzyńskiego jest ZUS, do naliczenia i wypłaty podwyższenia zasiłku macierzyńskiego, zobowiązany jest ZUS.
- 207.** Do podwyższenia zasiłku macierzyńskiego mają zastosowanie przepisy dotyczące zasiłku macierzyńskiego, m. in. dotyczące przedawnienia prawa, terminów wypłaty, możliwości dokonywania potrąceń i egzekucji.
- 208.** Od kwoty podwyższenia zasiłku macierzyńskiego nie nalicza się zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych.
- 209.** 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

210. 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.

211. 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.

212. 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, Mongolia, Izrael, Turcja, Serbia, Czarnogóra, Bośnia i Hercegowina), w języku urzędowym tych państw.

213. 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 wystąpienia 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.

214. 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.

215. 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 albo śmierci pracodawcy są:

- 1) zaświadczenie lekarskie wystawione na zwykłym druku stwierdzające stan ciąży w okresie zatrudnienia;
- 2) świadectwo pracy lub inny dokument potwierdzający wygaśnięcie stosunku pracy z powodu śmierci pracodawcy albo 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.

216. 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.

217. 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.

218. 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. 219 i 220 – 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.

219. 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. 219 i 221 – 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.

220. 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.

221. 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. 219 - 220 – 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.

222. 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.

223. 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. 219 - 220 – 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.

224. 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 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.

225. 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. 219 - 220 – 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, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego.

226. Do wniosku w sprawie przyznania i wypłaty zasiłku macierzyńskiego dla ubezpieczonego - rodzica dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem” (Dz. U. z 2020 r. poz. 1329 oraz z 2022 r. poz. 2140), dołącza się oświadczenie tego ubezpieczonego o posiadaniu przez dziecko takiego zaświadczenia.

Zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego

227. 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.

228. 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} Kodeksu pracy.

229. 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. 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.

230. 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;
- 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} 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.

231. 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.

232. 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.

233. Zasady określone w pkt. 231 - 232 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.

234. 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.

235. 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. 220 - 226.

Podwyższenie zasiłku macierzyńskiego

236. 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

237. 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, albo dokumenty wymienione w pkt. 219 - 220 – w razie przyjęcia dziecka na wychowanie;
- 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 (Z-3 albo Z-3a);
- 5) dokument potwierdzający datę zakończenia kształcenia w szkole doktorskiej, w przypadku wniosku o zasiłek macierzyński ubezpieczonych niebędących pracownikami.

Zasiłek macierzyński za okres urlopu ojcowskiego

238. 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.

239. 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.

240. 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

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

242. 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 2023 r. poz. 204, 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 innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne;
 - 2) dzieckiem niepełnosprawnym (dzieckiem legitymującym się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności albo orzeczeniem o niepełnosprawności łącznie ze wskazaniami: konieczności stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji oraz konieczności stałego współdziałania na co dzień opiekuna dziecka w procesie jego leczenia, rehabilitacji i edukacji do ukończenia 18 lat) 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 innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne;
 - 3) chorym dzieckiem w wieku do ukończenia 14 lat;
 - 4) chorym dzieckiem niepełnosprawnym do ukończenia 18 lat;
 - 5) innym chorym członkiem rodziny.
- 243.** Ubezpieczony rodzic dziecka ma prawo do zasiłku opiekuńczego z powodu konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem objętym izolacją lub kwarantanną. Konieczność izolacji lub kwarantanny dziecka jest traktowana analogicznie do choroby dziecka, oznacza bowiem niemożność wykonywania pracy przez jednego z rodziców dziecka w związku z koniecznością zapewnienia mu opieki.

244. 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.

Przykład:

Dziecko zostało poddane zabiegowi operacyjnemu w trybie jednodniowym. Lekarz uznał, że w dniu, w którym przeprowadzony był zabieg, dziecko wymaga opieki obojga rodziców, m.in. z uwagi na konieczność transportu dziecka do domu. Zarówno matka, jak i ojciec dziecka otrzymali zaświadczenia lekarskie z tytułu konieczności sprawowania opieki nad chorym dzieckiem na ten sam dzień. Zasiłek opiekuńczy za ten sam okres może być przyznany tylko jednej z ubezpieczonych osób uprawnionych do opieki nad dzieckiem rodziców, w tym przypadku ojcu lub matce dziecka.

245. Zasiłek opiekuńczy z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem przysługuje również opiekunom tymczasowym dzieci z Ukrainy ustanowionym na podstawie postanowienia polskiego sądu.

246. 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.

247. 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 niezawodowej).

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

249. 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, w tym niepełnosprawnym dzieckiem do ukończenia 18 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.

250. W przypadku gdy rodzice dziecka w wieku do ukończenia 8 lat lub niepełnosprawnego dziecka do ukończenia 18 lat, zatrudnieni są w systemie pracy zmianowej na różnych zmianach, każdego z nich uważa się za osobę stale opiekującą się dzieckiem 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.

- 251.** 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 lub niepełnosprawne dziecko do ukończenia 18 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.
- 252.** 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.
- 253.** Zasada określona w pkt. 251 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.
- 254.** W przypadku gdy ubezpieczona matka dziecka pobierająca zasiłek macierzyński w wymiarze do 8 tygodni po porodzie, przebywa w szpitalu lub innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne 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 innym zakładzie leczniczym 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.

- 255.** 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.

256. 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 2022 r. porzuciła je 10 stycznia 2022 r. Za okres pierwszych 8 tygodni po porodzie, tj. od 4 stycznia 2022 r. do 28 lutego 2022 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 2022 r. do 28 lutego 2022 r. Ubezpieczony wystąpił o wypłatę zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego od 1 marca 2022 r. do 23 maja 2022 r. oraz za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego wymiarze od 24 maja 2022 r. do 2 stycznia 2023 r.

257. Zasiłek opiekuńczy przysługuje przez okres do:

- 1) 60 dni w roku kalendarzowych – z tytułu opieki nad dziećmi w wieku do lat 14, w tym także dziećmi niepełnosprawnymi w tym wieku;
- 2) 14 dni w roku kalendarzowym – z tytułu opieki nad innymi członkami rodziny, w tym chorymi dziećmi w wieku powyżej 14 lat;
- 3) 30 dni w roku kalendarzowym, jeśli opieka sprawowana jest nad:
 - a) chorym dzieckiem niepełnosprawnym w wieku powyżej 14 do ukończenia 18 lat, albo
 - b) dzieckiem niepełnosprawnym w wieku powyżej 8 do ukończenia 18 lat, jeśli w wyniku porodu, choroby albo pobytu w szpitalu małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka, którzy stale opiekują się dzieckiem, nie mogą oni opiekować się dzieckiem niepełnosprawnym.

Okresy te są niezależne od liczby osób uprawnionych do zasiłku opiekuńczego oraz liczby dzieci, w tym dzieci niepełnosprawnych i innych chorych członków rodziny wymagających opieki. Do limitu 60, 14 lub 30 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, staży pożarnej, żołnierzem zawodowym, funkcjonariuszem służby celno-skarbowej), za które otrzymuje uposażenie.

Do limitu 60, 30 lub 14 dni nie wlicza się okresu wypłaty zasiłku opiekuńczego, o którym mowa w pkt. 254 - 255.

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 matką 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.

Przykład 6:

Ubezpieczona ma dziecko niepełnosprawne w wieku 6 oraz dziecko w wieku 9 lat. Ubezpieczona otrzymała zasiłek opiekuńczy za okres od 1 do 21 lipca (21 dni) z tytułu sprawowania opieki nad chorym dzieckiem niepełnosprawnym w wieku 6 lat. Ubezpieczony ojciec dziecka wystąpił o zasiłek opiekuńczy z tytułu sprawowania opieki nad tym samym chorym dzieckiem niepełnosprawnym na okres od 1 do 24 sierpnia (24 dni). Ubezpieczony ma prawo do zasiłku opiekuńczego za cały ten okres, gdyż w tym przypadku limit 30 dni wypłaty zasiłku opiekuńczego w roku kalendarzowym nie ma zastosowania (chore dziecko niepełnosprawne ma mniej niż 14 lat).

Ubezpieczona matka dziecka wystąpiła o zasiłek opiekuńczy na chore dziecko w wieku 9 lat w okresie od 1 do 10 września (10 dni). Zasiłek opiekuńczy przysługuje jej za ten okres, gdyż łączny okres pobierania zasiłku opiekuńczego przez matkę i ojca dziecka nie przekroczył 60 dni w roku kalendarzowym (21 dni + 24 dni + 10 dni = 55 dni).

Przykład 7:

Ubezpieczony ma dwoje dzieci niepełnosprawnych, jedno w wieku 4 lat, drugie w wieku 17 lat. Ubezpieczony otrzymał zasiłek opiekuńczy z tytułu sprawowania opieki nad chorym dzieckiem niepełnosprawnym w wieku 17 lat za 25 dni. W tym samym roku kalendarzowym wystąpił o wypłatę zasiłku opiekuńczego za 15 dni z tytułu sprawowania opieki nad chorym dzieckiem niepełnosprawnym w wieku 4 lat i otrzymał zasiłek opiekuńczy. W związku z tym, że chore dziecko niepełnosprawne nie ukończyło 14 lat, liczba dni otrzymanego zasiłku opiekuńczego na to dziecko nie jest wliczana do limitu 30 dni w roku kalendarzowym. Następnie ponownie wystąpił o zasiłek opiekuńczy za 10 dni z tytułu sprawowania opieki nad chorym dzieckiem niepełnosprawnym w wieku 17 lat. Prawo do zasiłku opiekuńczego z tego tytułu przysługuje ubezpieczonemu do wyczerpania limitu 30 dni, tj. tylko za 5 dni (30 dni – 25 dni). Ubezpieczony ponownie wystąpił o wypłatę zasiłku opiekuńczego z tytułu sprawowania opieki nad chorym dzieckiem niepełnosprawnym w wieku 4 lat, otrzymując zaświadczenie lekarskie na okres 20 dni. Zasiłek opiekuńczy z tego tytułu przysługuje ubezpieczonemu do wyczerpania limitu 60 dni, tj. za 15 dni [60 dni – (25 dni + 15 dni + 5 dni)].

Przykład 8:

Ubezpieczona ma dwoje dzieci niepełnosprawnych w wieku 15 i 17 lat. Wystąpiła o wypłatę zasiłku opiekuńczego za okres od 11 do 30 czerwca (20 dni) z tytułu sprawowania opieki nad chorym dzieckiem niepełnosprawnym w wieku 15 lat. W lipcu ubezpieczony ojciec dziecka wystąpił u swojego pracodawcy o zasiłek opiekuńczy z tytułu sprawowania opieki nad chorym dzieckiem niepełnosprawnym w wieku 17 lat i złożył zaświadczenie lekarskie na okres od 1 do 24 lipca (24 dni). Ubezpieczony ma prawo do zasiłku opiekuńczego tylko za 10 dni, do wyczerpania limitu 30 dni w roku kalendarzowym (30 dni – 20 dni).

Przykład 9:

Ubezpieczony otrzymał zasiłek opiekuńczy z tytułu sprawowania opieki nad chorym dzieckiem niepełnosprawnym w wieku 16 lat za 30 dni. W tym roku kalendarzowym wystąpił o wypłatę zasiłku opiekuńczego z tytułu opieki nad chorym dzieckiem w wieku 5 lat, a następnie nad chorym dzieckiem w wieku 3 lat. Prawo do zasiłku opiekuńczego z tytułu opieki nad tymi chorymi dziećmi przysługuje ubezpieczonemu do wyczerpania limitu 60 dni, tj. maksymalnie przez 30 dni (60 dni – 30 dni).

Przykład 10:

Ubezpieczony otrzymał zasiłek opiekuńczy z tytułu sprawowania opieki nad dzieckiem niepełnosprawnym w wieku 17 lat za 25 dni. W tym samym roku kalendarzowym wystąpił o wypłatę zasiłku opiekuńczego za 15 dni z tytułu sprawowania opieki nad chorym dzieckiem w wieku 4 lat i otrzymał zasiłek opiekuńczy. Następnie wystąpił o zasiłek opiekuńczy za 10 dni z tytułu sprawowania opieki nad chorym dzieckiem niepełnosprawnym. Prawo do zasiłku opiekuńczego z tego tytułu przysługuje ubezpieczonemu do wyczerpania limitu 30 dni, tj. tylko za 5 dni (30 dni – 25 dni). Ubezpieczony ponownie wystąpił o wypłatę zasiłku opiekuńczego z tytułu sprawowania opieki nad chorym dzieckiem w wieku 4 lat, otrzymując zaświadczenie

lekarskie na okres 20 dni. Zasiłek opiekuńczy z tego tytułu przysługuje ubezpieczonemu do wyczerpania limitu 60 dni, tj. za 15 dni [60 dni – (25 dni + 15 dni + 5 dni)].

Przykład 11:

Ubezpieczony otrzymał zasiłek opiekuńczy za 35 dni z tytułu sprawowania opieki nad chorymi dziećmi w wieku 4 i 8 lat. Następnie wystąpił o wypłatę zasiłku opiekuńczego za 30 dni z tytułu sprawowania opieki nad chorym dzieckiem niepełnosprawnym w wieku 17 lat. Ubezpieczony ma prawo do zasiłku opiekuńczego z tego tytułu tylko za 25 dni (60 dni – 35 dni), tj. do wyczerpania limitu 60 dni.

258. Jeśli w roku kalendarzowym opieka jest sprawowana wyłącznie nad chorym dzieckiem niepełnosprawnym w wieku powyżej 14 do ukończenia 18 lat, albo niepełnosprawnym dzieckiem w wieku powyżej 8 do ukończenia 18 lat, jeśli w wyniku porodu, choroby albo pobytu w szpitalu małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka stale opiekujących się dzieckiem, nie mogą oni opiekować się dzieckiem oraz innymi chorymi członkami rodziny (i w rodzinie nie ma innych dzieci w wieku do lat 14), zasiłek opiekuńczy przysługuje łącznie za okres nie dłuższy niż 30 dni w roku kalendarzowym, w tym nie dłuższy niż 14 dni na opiekę nad chorymi członkami rodziny.

Przykład 1:

Ubezpieczony otrzymał zasiłek opiekuńczy z tytułu opieki nad chorym dzieckiem w wieku 17 lat za 10 dni. W tym samym roku kalendarzowym wystąpił o wypłatę zasiłku opiekuńczego za 10 dni z tytułu sprawowania opieki nad chorą matką. Ubezpieczony ma prawo do zasiłku opiekuńczego za 4 dni, tj. do wykorzystania limitu 14 dni w roku kalendarzowym. Ubezpieczony w tym samym roku kalendarzowym wystąpił o wypłatę zasiłku opiekuńczego za 20 dni z tytułu sprawowania opieki nad chorym dzieckiem niepełnosprawnym w wieku 15 lat. W rodzinie nie ma dzieci w wieku do lat 14. Zasiłek opiekuńczy przysługuje ubezpieczonemu tylko za 16 dni, gdyż do limitu 30 dni wlicza się zasiłek opiekuńczy wypłacony ubezpieczonemu za 14 dni z tytułu sprawowania opieki nad innymi chorymi członkami rodziny.

Przykład 2:

Ubezpieczony otrzymał zasiłek opiekuńczy za 30 dni z tytułu sprawowania opieki nad chorym dzieckiem niepełnosprawnym w wieku 17 lat. W tym samym roku kalendarzowym wystąpił o wypłatę zasiłku opiekuńczego za 10 dni z tytułu opieki nad chorym dzieckiem w wieku 15 lat. W rodzinie nie ma dzieci w wieku do lat 14. Prawo do zasiłku opiekuńczego z tytułu opieki nad innym chorym członkiem rodziny nie przysługuje ubezpieczonemu.

259. Jeśli w roku kalendarzowym opieka jest sprawowana nad chorym dzieckiem niepełnosprawnym w wieku powyżej 14 do ukończenia 18 lat, albo niepełnosprawnym dzieckiem w wieku powyżej 8 do ukończenia 18 lat, jeśli w wyniku porodu, choroby albo pobytu w szpitalu małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka, którzy stale opiekują się dzieckiem, nie mogą oni opiekować się dzieckiem i innymi chorymi członkami rodziny oraz w rodzinie są jeszcze inne dzieci, które nie ukończyły 14 lat, zasiłek opiekuńczy z tytułu opieki

nad dzieckiem niepełnosprawnym przysługuje łącznie za okres nie dłuższy niż 30 dni w roku kalendarzowym, a z tytułu opieki nad chorymi członkami rodziny – za okres nie dłuższy niż 14 dni. Łączny okres pobierania zasiłku opiekuńczego nie może być jednak dłuższy niż 60 dni w roku kalendarzowym.

Przykład 1:

Ubezpieczony otrzymał zasiłek opiekuńczy za 10 dni z tytułu sprawowania opieki nad chorym dzieckiem w wieku 6 lat. Następnie w tym roku kalendarzowym otrzymał zasiłek opiekuńczy za 20 dni z tytułu sprawowania opieki nad chorym dzieckiem niepełnosprawnym w wieku 16 lat. Ubezpieczony wystąpił o wypłatę zasiłku opiekuńczego z tytułu sprawowania opieki nad chorą żoną, składając zaświadczenie lekarskie na okres 14 dni. W związku z tym, że w rodzinie ubezpieczonego jest dziecko w wieku do lat 14, liczba dni zasiłku opiekuńczego wypłaconego z tytułu opieki nad dzieckiem niepełnosprawnym nie jest wliczana do limitu 14 dni w roku kalendarzowym, przysługującego z tytułu opieki nad innymi chorymi członkami rodziny. To oznacza, że zasiłek opiekuńczy z tytułu opieki nad chorą żoną przysługuje ubezpieczonemu za 14 dni. Ubezpieczony ponownie wystąpił o wypłatę zasiłku opiekuńczego z tytułu sprawowania opieki nad chorym dzieckiem w wieku 6 lat, składając zaświadczenia lekarskie na łączny okres 20 dni. Zasiłek opiekuńczy z tego tytułu przysługuje ubezpieczonemu do wyczerpania limitu 60 dni, tj. za 16 dni [60 dni – (10 dni + 20 dni + 14 dni)].

Przykład 2:

Ubezpieczony otrzymał zasiłek opiekuńczy za 14 dni z tytułu sprawowania opieki nad chorą żoną. W tym samym roku kalendarzowym wystąpił o wypłatę zasiłku opiekuńczego z tytułu sprawowania opieki nad chorym dzieckiem niepełnosprawnym w wieku 16 lat, składając zaświadczenie lekarskie na okres 30 dni. Ubezpieczony ma także dziecko w wieku 6 lat. W związku z tym, że w rodzinie ubezpieczonego opieka może być sprawowana zarówno nad dzieckiem niepełnosprawnym, innym chorym członkiem rodziny, jak i dzieckiem w wieku do lat 14, liczby dni zasiłku opiekuńczego wypłaconego z tytułu opieki nad innym chorym członkiem rodziny nie wlicza się do limitu 30 dni w roku kalendarzowym, przysługującego z tytułu opieki nad dzieckiem niepełnosprawnym.

Zatem, zasiłek opiekuńczy z tytułu sprawowania opieki nad chorym dzieckiem niepełnosprawnym przysługuje ubezpieczonemu przez okres 30 dni.

260. 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.

261. Nauczyciel w czasie urlopu dla poratowania zdrowia jest traktowany jako rodzic dziecka/małżonek stale opiekujący się dzieckiem.

262. Osobie, której powierzono opiekę nad dzieckiem w ramach rodziny zastępczej zawodowej nie przysługuje zasiłek opiekuńczy nad tym dzieckiem, ponieważ przysługuje jej z tego tytułu wynagrodzenie.

263. Wysokość zasiłku opiekuńczego wynosi 80% podstawy wymiaru.

Dokumentowanie prawa do zasiłku opiekuńczego

264. Przyznanie i wypłata zasiłku opiekuńczego następuje po złożeniu przez ubezpieczonego wniosku o ten zasiłek, zawierającego zakres danych, o których mowa w rozporządzeniu o dokumentach do wypłaty zasiłków (Z-15A, Z-15B). Wniosek nie jest wymagany, z uwzględnieniem pkt. 273, jeżeli ubezpieczony występuje o zasiłek opiekuńczy za kolejny nieprzerwany okres w związku z opieką nad tym samym dzieckiem albo tym samym chorym członkiem rodziny innym niż dziecko oraz nie zmieniły się okoliczności podane wcześniej we wniosku o zasiłek.

265. Jeżeli wnioskodawcą o zasiłek opiekuńczy jest osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą i wystąpiła do ZUS z wnioskiem na formularzu Z-15A lub Z-15B, nie musi dodatkowo składać zaświadczenia płatnika składek Z-3b.

266. 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 zakażenie lub chorobę zakaźną;
- 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 innym zakładzie leczniczym.

267. Dokumentami wymaganymi do wypłaty zasiłku opiekuńczego z powodu konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem niepełnosprawnym w wieku powyżej 8 lat do ukończenia 18 lat w przypadku porodu lub choroby małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka, stale opiekujących się dzieckiem, jeżeli poród lub choroba uniemożliwia temu małżonkowi lub

rodzicowi sprawowanie opieki albo pobytu małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka, stale opiekujących się dzieckiem, w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym są:

- 1) zaświadczenie lekarskie wystawione ubezpieczonemu na zwykłym druku oraz
- 2) orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności albo
- 3) orzeczenie o niepełnosprawności łącznie ze wskazaniem: konieczności stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji oraz konieczności stałego współudziału na co dzień opiekuna dziecka w procesie jego leczenia, rehabilitacji i edukacji.

268. Zaświadczenie lekarskie, o którym mowa w pkt. 266 ppkt 3 i 267 ppkt 1, 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) pieczętkę i podpis wystawiającego zaświadczenie.

269. Do wypłaty zasiłku opiekuńczego w razie choroby niani lub dziennego opiekuna, sprawujących opiekę nad dzieckiem niezbędne jest:

- 1) oświadczenie ubezpieczonego o chorobie niani lub dziennego opiekuna,
- 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.

270. 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) pieczętkę i podpis wystawiającego zaświadczenie.

271. 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. 256 - 258, 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 innym zakładzie leczniczym;

- 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.

272. Dokumentami do wypłaty zasiłku opiekuńczego z tytułu sprawowania opieki nad chorym dzieckiem lub chorym członkiem rodziny są dokumenty, o których mowa w pkt. 63 przewidziane dla zasiłku chorobowego. Zasady przedstawione w pkt. 64 – 83 stosuje się odpowiednio, z uwzględnieniem pkt. 264 - 273.

273. Jeżeli zaświadczenie lekarskie e-ZLA otrzymał ubezpieczony, który jest osobą prowadzącą działalność pozarolniczą, osobą z nią współpracującą lub osobą współpracującą z osobą korzystającą z tzw. „ulgi na start” albo duchownym, osoba występująca o zasiłek opiekuńczy składa:

- 1) wniosek o zasiłek opiekuńczy (na druku Z-15A albo Z-15B) – w przypadku pierwszego zaświadczenia lekarskiego e-ZLA albo pierwszego zaświadczenia lekarskiego wystawionego w trybie alternatywnym albo kolejnego zaświadczenia lekarskiego za nieprzerwany okres, jeśli ubezpieczony ubiega się o zasiłek opiekuńczy z tytułu konieczności sprawowania opieki nad innym chorym dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny albo gdy zmieniły się okoliczności podane wcześniej we wniosku o zasiłek;
- 2) jeden z następujących dokumentów – w przypadku kolejnego zaświadczenia lekarskiego e-ZLA albo kolejnego zaświadczenia lekarskiego wystawionego w trybie alternatywnym, z tytułu nieprzerwanej niezdolności do pracy:
 - a) wniosek o zasiłek opiekuńczy (Z-15A albo Z-15B), wypełniony tylko do pkt 1 w sekcji *Oświadczam, że*, albo
 - b) zaświadczenie płatnika składek (Z-3b) wypełnione tylko do pkt. 1,

w przypadku ubiegania się o zasiłek opiekuńczy na kolejny nieprzerwany okres z tytułu konieczności sprawowania opieki nad tym samym chorym dzieckiem lub tym samym innym chorym członkiem rodziny, w przypadku gdy nie zmieniły się okoliczności podane wcześniej we wniosku o zasiłek.

274. Opiekun tymczasowy dziecka z Ukrainy występujący o zasiłek opiekuńczy składa:

- 1) wniosek o zasiłek opiekuńczy (ZOT),
- 2) postanowienie polskiego sądu o ustanowieniu opiekuna tymczasowego,
- 3) dokumenty uzależnione od powodu, z jakiego sprawuje opiekę wymienione w pkt 266 i 267.

Podstawa wymiaru zasiłków przysługujących ubezpieczonym będącym pracownikami

275. 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.

276. 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.

277. Zasada przedstawiona w pkt. 275 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.

278. Zasady przedstawionej w pkt. 275 nie stosuje się, jeżeli zatrudnienie ustało po upływie 12 miesięcy kalendarzowych.

Przykład 1:

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.

Przykład 2:

Pracownik był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 marca poprzedniego roku do 18 września bieżącego roku. Zachorował 5 i niezdolność do pracy została orzeczona do 30 listopada, niezdolność do pracy została orzeczona z powodu choroby zakaźnej.

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

- 279.** 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. 277 - 280. 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.

- 280.** Jeżeli umowa o pracę została zawarta w trakcie miesiąca i zatrudnienie ustało w trakcie następnego miesiąca, 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. 284 - 287, z uwzględnieniem zasady określonej w pkt. 289.

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.

- 281.** 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. Zuwagi 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.

282. 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. 23¹ 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 (np. w przypadku przeniesienia pracownika samorządowego lub osób wykonujących pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej).

283. 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.

284. Jeżeli niezdolność do pracy powstała przed upływem pełnego 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
- 3) kwoty zmiennych składników wynagrodzenia w przeciętnej miesięcznej wysokości, wypłacone za miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy, pracownikom zatrudnionym na takim samym lub podobnym stanowisku pracy u pracodawcy, u którego przysługuje zasiłek chorobowy, jeżeli ubezpieczony będący pracownikiem nie osiągnął żadnego wynagrodzenia.

Minimalne wynagrodzenie za pracę dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, jeżeli kwoty wynagrodzenia nie można ustalić wg powyższych zasad. W przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, kwota ta ulega odpowiednio zmniejszeniu, proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy. 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.

- 285.** 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 2014 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 potrąconych 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).

286. 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 2021 r., za który wynagrodzenie przyjmowane jest do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku przysługującego pracownikowi od 1 do 10 grudnia 2022 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 12.300 zł. Pracownik otrzymuje wynagrodzenie zmienne. W okresie od 1 stycznia do 30 listopada 2021 r. przychód pracownika wyniósł 155.780 zł. W grudniu 2021 r. nastąpiło też przekroczenie granicznej kwoty trzydziestokrotności prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, tj. kwoty 157.770 zł, powodujące zaprzestanie potrącania składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Od kwoty 12.300 zł potrącona została przez pracodawcę składka na ubezpieczenie chorobowe w kwocie 301,35 zł (2,45% z kwoty 12.300 zł). Składka na ubezpieczenia emerytalne i rentowe została potrącona tylko od kwoty 1.990 zł (157.770 zł - 155.780 zł) i wyniosła 224,07 zł (11,26% z kwoty 1.990 zł). Łączna kwota składek potrąconych przez pracodawcę wynosi 525,42 zł. Do

ustalenia podstawy wymiaru zasiłku wynagrodzenie za grudzień 2021 r. powinno zostać przyjęte po uzupełnieniu w wysokości 17.269,38 zł (12.300 zł – 525,42 zł = 11.774,58 zł; 11.774,58 zł: 15 dni x 22 dni).

- 287.** 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.
- 288.** 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.

- 289.** 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 pobierał zasiłek opiekuńczy z tytułu opieki nad chorym dzieckiem. 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 została by 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).

290. 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.

291. 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.

292. 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.

- 293.** W razie zmiany umowy o pracę lub innego aktu nawiązującego stosunek pracy polegającej na podwyższeniu wymiaru czasu pracy w trakcie pobierania świadczeń z tytułu choroby i macierzyństwa, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego należy ustalić ponownie od dnia zmiany wymiaru czasu pracy w ten sposób, że należy przyjąć kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę dla nowego wymiaru czasu pracy (o ile jest wyższa niż poprzednie wynagrodzenie), po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71% tego wynagrodzenia. Podstawa wymiaru powinna być podniesiona wyłącznie do minimalnej kwoty, a nie do wynagrodzenia ustalonego dla nowego wymiaru czasu pracy.
- 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 oraz wykonywał dodatkowo pracę w godzinach nadliczbowych. 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 wyniósł 3.000 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 3.559,46. zł ($3.000 \text{ zł} - 411,30 \text{ zł} = 2.588,70 \text{ ,48 zł}$; $2.588,70 : 16 \text{ dni} \times 22 \text{ dni}$). 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 r., podlegające uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego wynosi 3.801,07 zł ($3.559,46 \text{ zł} + 241,61 \text{ zł}$).

- 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 ustalona jest odrębnie w każdym roku kalendarzowym i przyznawana w stałej wysokości dla wszystkich pracowników, niezależnie od absencji w pracy. 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) bonusy 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, niezależne 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, o których mowa w pkt. 296 - 297, 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 pobierał zasiłek opiekuńczy z tytułu opieki na chorym dzieckiem 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.

- 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:

$$4.360 \text{ zł} : (36 \times 1 + 55 \times 0,75) \times (30 \times 0,75) = 1.269,90 \text{ zł}.$$

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:

$$5.800 \text{ zł} : (8 \times 0,75 + 4 \times 0,5) \times (4 \times 0,5) = 1.450 \text{ zł}.$$

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 przyjęć 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:

$$(0,75 \times 9 + 0,5 \times 3) : 12 = 0,69.$$

Współczynnik ten wynosi 1,45 i został obliczony następująco:

$$1 : 0,69 = 1,45.$$

Przykład 3:

Pracownik do 27 lutego 2021 r. był zatrudniony w wymiarze 12/18 etatu (0,67), od 28 lutego do 31 sierpnia 2021 r. w wymiarze 10/18 etatu (0,56), od 1 do 9 września 2021 r.

w wymiarze 9/18 etatu (0,5), od 10 września 2021 r. do 31 sierpnia 2022 r. w wymiarze 11/18 etatu (0,61), a od 1 września 2022 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 2022 r.

Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego uwzględnia się wynagrodzenie miesięczne pracownika za okres po zmianie wymiaru czasu pracy, tj. od września do listopada 2022 r. Do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia należy dodać „trzynastkę” w wysokości 1/12 kwoty wypłaconej za 2021 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:

$$(0,67 \times 58 \text{ dni} + 0,56 \times 185 \text{ dni} + 0,5 \times 9 \text{ dni} + 0,61 \times 113 \text{ dni}) : 365 \text{ dni} = 0,59.$$

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:

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 3:

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:

$$2.400 \text{ zł} : 199 \text{ dni} \times 184 \text{ dni} = 2.219,04 \text{ zł},$$

$$2.219,04 \text{ zł} - 304,23 \text{ zł} (13,71\% \text{ z } 2.219,04 \text{ zł}) = 1.914,81 \text{ zł}.$$

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:

$$2.400 \text{ zł} - 329,04 \text{ zł} (13,71\% \text{ z } 2.400 \text{ zł}) = 2.070,96 \text{ zł},$$

$$2.070,96 \text{ zł} : 126 \times 251 = 4.126,44 \text{ zł},$$

$$4.126,44 \text{ zł} \times 1/12 = 343,87 \text{ zł}.$$

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:

$$3.400 \text{ zł} - 466,14 \text{ zł} (13,71\% \text{ z } 3.400 \text{ zł}) = 2.933,86 \text{ zł},$$

$$2.933,86 \text{ zł} \times 1/12 = 244,49 \text{ zł}.$$

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 składnik wynagrodzenia, uwzględniany w podstawie wymiaru zasiłku przysługuje lecz nie został wypłacony do czasu ostatecznego sporządzenia listy wypłat zasiłków

chorobowych, do podstawy wymiaru zasiłku przyjmuje się ten składnik w wysokości wypłaconej za poprzedni okres. Jeżeli do podstawy wymiaru zasiłku przyjęty został składnik wynagrodzenia w wysokości wypłaconej za poprzedni okres, a następnie pracodawca podjął decyzję, że ten składnik wynagrodzenia nie przysługuje pracownikom, podstawę wymiaru zasiłku przelicza się, wyliczając z niej ten składnik wynagrodzenia za okres zasiłku przysługującego od daty, od której podjęto decyzję o braku jego wypłaty.

Przykład 1:

Pracownik jest niezdolny do pracy z powodu choroby od 2 do 12 grudnia.. 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. Pracownikowi 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.

Przykład 3:

Pracownik jest niezdolny do pracy z powodu choroby od 5 czerwca i ma z tego tytułu prawo do zasiłku chorobowego do 5 sierpnia. Podstawę wymiaru zasiłku stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie ustalone za okres od czerwca poprzedniego roku do maja bieżącego roku. Pracownik, oprócz wynagrodzenia zasadniczego ma prawo do premii rocznej, do której pracownicy nie zachowują prawa za okresy pobierania zasiłków. Jest ona wypłacana w lipcu każdego roku. Ponieważ premia roczna za rok poprzedzający nie została jeszcze wypłacona, do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku przysługującego od 5 czerwca została przyjęta 1/12 część premii, wypłaconej pracownikowi za rok wcześniejszy. 8 lipca pracodawca podjął decyzję, że premia za rok poprzedzający zachorowanie nie zostanie pracownikom wypłacona. To oznacza, że podstawa wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego za okres od 8 lipca zostanie przeliczona – zostanie z niej wyliczona premia roczna.

- 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 1:

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.

Przykład 2:

Pracownik miał przyznany dodatek służbowy w okresie od 1 lutego do 31 sierpnia z dniem 31 sierpnia z pracownikiem została rozwiązana umowa o pracę. Pracownik stał się niezdolny do pracy 17 sierpnia i jego niezdolność trwa po ustaniu tytułu ubezpieczenia do 10 września, wobec rozwiązania umowy o pracę z dniem 31 sierpnia żaden ze składników wynagrodzenia nie jest wypłacany po tej dacie. Skoro dodatek służbowy przysługiwał w okresie, w którym pracownik pozostawał jeszcze w zatrudnieniu to powinien być uwzględniony w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego również za okres po ustaniu zatrudnienia, niezależnie od decyzji pracodawcy o okresie wypłaty tego składnika.

- 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, nie ma zastosowanie zasada podana w pkt. 315. Wynagrodzenie z tego tytułu należy uwzględnić w podstawie wymiaru zasiłku w kwocie faktycznie wypłaconej, bez uzupełniania.

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 z uwzględnieniem wynagrodzenia 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 zostanie uwzględnione również wynagrodzenie wypłacone pracownikowi z tytułu wykonania umów zlecenia.

- 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.

Przykład 1:

Pracownik stał się niezdolny do pracy 12 lipca 2022 r. Wynagrodzenie pracownika składa się ze stałego miesięcznego wynagrodzenia oraz dodatku stażowego, który jest wypłacany w pełnej miesięcznej wysokości także za okresy choroby pracownika. Ustalona podstawa wymiaru zasiłku chorobowego wyniosła 2.300 zł. Dodatek stażowy przysługuje pracownikowi w kwocie 400 zł miesięcznie, a po pomniejszeniu o kwotę odpowiadającą 13,71% - 345,16 zł. W związku z tym, że ustalona podstawa wymiaru zasiłku chorobowego (2.300 zł) łącznie z kwotą dodatku stażowego (345,16 zł) przewyższa kwotę minimalnej podstawy wymiaru zasiłku wynoszącą 2.597,33 zł (2.300 zł + 345,16 zł = 2.645,16 zł), zasiłek chorobowy przysługuje pracownikowi od ustalonej podstawy wymiaru wynoszącej 2.300 zł.

Przykład 2:

Pracownik stał się niezdolny do pracy 28 czerwca 2022 r. Wynagrodzenie pracownika składa się ze stałego miesięcznego wynagrodzenia oraz dodatku stażowego, do którego pracownik zachowuje prawo za okres pobierania zasiłku chorobowego. Ustalona podstawa wymiaru zasiłku chorobowego wyniosła 2.100 zł. Dodatek stażowy przysługuje pracownikowi w kwocie 200 zł miesięcznie, a po pomniejszeniu o kwotę odpowiadającą 13,71% - 172,58 zł. W związku z tym, że ustalona podstawa wymiaru zasiłku chorobowego, łącznie z kwotą dodatku stażowego 2.272,58 zł (2.100 zł + 172,58 zł) jest niższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia, po pomniejszeniu o 13,71%, wynoszącej 2.597,33 zł (3.010 zł - (3.010 zł x 13,71%)), podstawę wymiaru zasiłku chorobowego podwyższa się do kwoty minimalnej podstawy wymiaru wynoszącej 2.424,75 zł. Kwota ta została obliczona jako różnica minimalnego wynagrodzenia za pracę, po pomniejszeniu o kwotę odpowiadającą 13,71% i kwoty składnika, do którego pracownik zachowuje prawo w okresie pobierania zasiłku, po pomniejszeniu o kwotę odpowiadającą 13,71%, tj. (2.597,33 zł - 172,58 zł = 2.424,75 zł).

319. Od 1 lipca 2023 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 3.106,44 zł (kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę –3.600,00 zł, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71%).

320. Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego przysługujących 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,
- 2) wynagrodzenie, które pracownik osiągnąłby, gdyby przepracował pełny miesiąc kalendarzowy, jeżeli pracownik otrzymuje wynagrodzenie zmienne,
- 3) przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone pracownikom zatrudnionym na takim samym lub podobnym stanowisku pracy, jeżeli pracownik otrzymuje wynagrodzenie o charakterze zmiennym i nie przepracował ani jednego dnia,
- 4) minimalne wynagrodzenie za pracę dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, jeżeli kwoty wynagrodzenia nie można ustalić wg powyższych zasad.

W przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, kwota ta ulega odpowiednio zmniejszeniu, proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.

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 zachowują prawo 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 miesiąc kalendarzowy. 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 18 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 z 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.

Przykład 3:

Pracownik jest nieobecny w pracy w związku z koniecznością sprawowania opieki nad chorym dzieckiem od 10 do 15 marca. Podstawę wymiaru zasiłku opiekuńczego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres od marca poprzedniego roku do lutego bieżącego roku. Pracownik, oprócz wynagrodzenia zasadniczego ma prawo do premii rocznej, do której pracownicy nie zachowują prawa za okresy pobierania zasiłków. Premia roczna jest wypłacana w kwietniu każdego roku. Ponieważ premia roczna za rok poprzedzający niezdolność do pracy nie została jeszcze wypłacona, do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku opiekuńczego przysługującego od 10 do 15 marca została przyjęta 1/12 część premii, wypłaconej pracownikowi za rok wcześniejszy. Pracownik 8 kwietnia otrzymał premię za rok poprzedzający niezdolność do pracy. Od 10 do 16 kwietnia pracownik ponownie był nieobecny w pracy z powodu konieczności sprawowania opieki nad chorym dzieckiem. Podstawę wymiaru zasiłku opiekuńczego przysługującego od 10 do 16 kwietnia nie ustala się na nowo, ponieważ przerwa między okresami pobierania zasiłków trwała krócej niż miesiąc kalendarzowy. Podstawę wymiaru zasiłku opiekuńczego przysługującego za okres od 10 do 16 kwietnia stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres od marca poprzedniego roku do lutego bieżącego roku oraz 1/12 części premii, wypłaconej pracownikowi za rok wcześniejszy niż rok poprzedzający niezdolność do pracy. Mimo, że premia roczna za rok poprzedni została już pracownikowi wypłacona, nie uwzględnia się jej w podstawie wymiaru zasiłku opiekuńczego.

Przykład 4:

Pracownik był niezdolny do pracy z powodu choroby od 1 do 10 czerwca. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres od czerwca poprzedniego roku do maja bieżącego roku. Pracownik, oprócz wynagrodzenia zasadniczego ma prawo do nagrody rocznej, uwzględnianej w podstawie wymiaru zasiłków. Ponieważ nagroda roczna za rok kalendarzowy poprzedzający niezdolność do pracy nie została jeszcze wypłacona, do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku przysługującego od 1 do 10 czerwca została przyjęta 1/12 część nagrody rocznej, wypłaconej pracownikowi za rok wcześniejszy. 10 lipca pracodawca podjął decyzję, że premia za rok poprzedzający zachorowanie nie zostanie pracownikom wypłacona. Pracownik był ponownie niezdolny do pracy z powodu choroby od 16 do 20 lipca. Ponieważ przerwa między okresami pobierania zasiłków trwała krócej miesiąc kalendarzowy, podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego od 16 do 20 lipca nie ustala się na nowo. Jednakże w związku z decyzją pracodawcy o braku wypłaty nagrody rocznej za rok kalendarzowy poprzedzający niezdolność do pracy, z podstawy wymiaru zasiłku chorobowego zostanie wyłączona nagroda roczna. Zatem podstawę wymiaru zasiłku za okres od 16 do 20 lipca stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres od czerwca poprzedniego roku do maja bieżącego roku, bez nagrody rocznej.

- 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 stycznia. Podstawa wymiaru przysługującego jej zasiłku opiekuńczego została ustalona z uwzględnieniem wynagrodzenia za okres od stycznia do grudnia poprzedniego roku. W dniu 5 lutego pracownica zachorowała i była niezdolna do pracy do 15 lutego. Do 31 stycznia pracownica była zatrudniona w połowie wymiaru czasu pracy, natomiast od 1 lutego – w pełnym wymiarze. Mimo, że przerwa między okresami pobierania zasiłków była krótsza niż miesiąc kalendarzowy, ze względu na zmianę wymiaru czasu pracy podstawa wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego od 5 lutego powinna być ustalona na nowo. W tym przypadku stanowić ją będzie pełne miesięczne wynagrodzenie, które pracownica otrzymałaby za przepracowanie całego lutego.

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 miesiąc kalendarzowy, 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 - 332. 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 wynagrodzenia³, 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 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

³ 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 2023 r. poz. 1230, z późn. zm.).

o równowartość diet⁴. 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.

- 327.** 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.

⁴ 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.

328. 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 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%)].

329. 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.

330. 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.

- 331.** 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.

- 332.** 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

- 333.** 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. 334- 338.
- 334.** 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.
- 335.** 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. 334.

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 powodu 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.

336. 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 przypadła 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.

337. 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.

338. 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 2022 r. Pracownik był niezdolny do pracy z powodu sprawowania opieki nad chorym dzieckiem w okresie od 19 do 21 października 2022 r. W okresie trwania umowy o pracę pracownik przepracował 10 dni, a był zobowiązany przepracować 13 dni. Za okres od 5 do 18 października 2022 r. otrzymał wynagrodzenie (po pomniejszeniu o potrącone składki na ubezpieczenia społeczne) w kwocie 930,50 zł. Podstawę wymiaru zasiłku opiekuńczego stanowi wynagrodzenie pracownika za październik 2022 r., po uzupełnieniu.

Uzupełnione wynagrodzenie za październik 2020 r. wynosi 1209,65 zł (930,50 zł : 10 dni x 13 dni).

Minimalne wynagrodzenie w 2020 r. wynosi 3.010 zł, a po pomniejszeniu o kwotę odpowiadającą 13,71% jest to kwota 2.597,33 zł.

Najniższa podstawa wymiaru zasiłku dla pracownika wynosi:

$$2.597,33 \text{ zł} : 22 \text{ dni} \times 13 \text{ dni} = 1.534,78 \text{ zł}.$$

Ponieważ wynagrodzenie za październik 2022 r. przyjmowane jako podstawa wymiaru zasiłku 1209,50 zł jest niższe od obliczonej dla tego pracownika najniższej podstawy wymiaru zasiłku wynoszącej 1.534,78 zł, podstawę wymiaru zasiłku opiekuńczego stanowi kwota najniższej podstawy wymiaru, a więc kwota 1.534,78 zł.

Przykład 2:

Ubezpieczona zawarła umowę o pracę tymczasową na okres od 12 października do 30 listopada 2022 r. Pracownica była niezdolna do pracy z powodu choroby w okresie od 30 października do 30 listopada 2022 r. W 2022 r. wykorzystała okres, za który pracodawca wypłaca wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy z powodu choroby. Za okres od 30 października do 30 listopada 2022 r. pracownicy przysługuje zasiłek chorobowy. Pracownica otrzymała za październik 2022 r. wynagrodzenie (po pomniejszeniu o potrącone składki na ubezpieczenia społeczne) w kwocie 1500,38 zł. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie pracownicy za październik 2022 r., po uzupełnieniu.

Uzupełnione wynagrodzenie za październik 2022 r. wynosi 1.607,55 zł (1500,38 zł : 14 dni x 15 dni).

Minimalne wynagrodzenie w 2022 r. wynosi 3.010 zł, a po pomniejszeniu o kwotę odpowiadającą 13,71% jest to kwota 2.597,33 zł.

Najniższa podstawa wymiaru zasiłku przysługującego pracownikowi za okres od 30 do 31 października 2022 r. wynosi:

2.597,33 zł : 22 dni x 15 dni = 1.770,91 zł.

Ponieważ wynagrodzenie za październik 2022 r. przyjmowane jako podstawa wymiaru zasiłku 1.607,55 zł jest niższe od obliczonej dla tego pracownika najniższej podstawy wymiaru zasiłku za październik 2022 r. wynoszącej 1.770,91 zł, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego za okres od 30 do 31 października 2020 r. stanowi kwota najniższej podstawy wymiaru, a więc kwota 1.770,91 zł.

Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego za okres od 1 do 30 listopada 2022r. stanowi pełna miesięczna kwota najniższej podstawy wymiaru, tj. 2.597,33 zł.

Podstawa wymiaru zasiłków przysługujących ubezpieczonym niebędącym pracownikami

Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego

- 339.** Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu niebędącemu pracownikiem ustala się na podstawie miesięcznego przychodu za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy, z uwzględnieniem pkt. 347.
- 340.** 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.
- 341.** Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego uwzględnia się przychód uzyskany za okres nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego, z tytułu którego przysługuje zasiłek. 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.
- 342.** W przypadku ubezpieczonych będących członkami Rolniczej Spółdzielni Produkcyjnej (RSP) lub Spółdzielni Kółek Rolniczych (SKR), wypłacane raz w roku wyrównanie dniówek obrachunkowych traktuje się przy obliczaniu podstawy wymiaru zasiłku jako składnik roczny i uwzględnia w podstawie wymiaru zasiłku na zasadach przewidzianych dla składników rocznych.
- 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, z uwzględnieniem pkt. 358.
- 346.** Kwota przychodu nie może przekraczać kwoty odpowiadającej 250% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia, po pomniejszeniu o kwotę odpowiadającą 13,71%. Zasada ta nie dotyczy sytuacji, gdy zleceniodawca w jednym miesiącu dokonał wypłaty przychodu osiągniętego przez zleceniobiorcę w kilku miesiącach. W tej sytuacji górną granicę należy ustalić jako wielokrotność miesięcznego limitu obowiązującego za miesiące, za które nastąpiła wypłata.

Przykład:

Ubezpieczony wykonujący pracę na podstawie umowy zlecenia podlega od 1 kwietnia 2022 r. dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu. Od 3 listopada stał się niezdolny do pracy. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego należy ustalić z miesięcy od kwietnia do października 2022 roku. Z uwagi na opóźnienie w przedstawieniu rachunków za wykonaną pracę, przychód z miesięcy od czerwca do sierpnia 2022 r. został wypłacony we wrześniu

2022 r. wraz z przychodem za wrzesień, w łącznej kwocie 29 982, 44 zł. W zaświadczeniu płatnika składek na druku Z-3a, zleceniodawca wyjaśnił te okoliczności. Zatem uznać należy, że przychód wypłacony we wrześniu 2022 r. nie podlega ograniczeniu do kwoty odpowiadającej 250% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia, po pomniejszeniu o kwotę odpowiadającą 13,71%, gdyż został on osiągnięty w kilku miesiącach. Jeżeli w poświadczeniu o podleganiu dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu pojawi się ograniczenie podstawy wymiaru składek na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe do kwoty odpowiadającej 250% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia, po pomniejszeniu o kwotę odpowiadającą 13,71%, należy przeprowadzić dodatkowe postępowanie wyjaśniające.

- 347.** 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.
- 348.** 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.
- 349.** Do ustalenia podstawy wymiaru zasiłków przysługujących za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego doktoranta mają zastosowanie ogólne zasady dotyczące ubezpieczonych niebędących pracownikami. Podstawę wymiaru zasiłku stanowi przeciętny miesięczny przychód za okres 12 miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym powstała nieprzerwana niezdolność do pracy albo z krótszego okresu, za pełne miesiące kalendarzowe ubezpieczenia, jeżeli niezdolność do pracy powstała przed upływem 12 kalendarzowych miesięcy ubezpieczenia.
- 350.** Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego dla żołnierza zwolnionego z czynnej służby wojskowej stanowi kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Niezdolność do pracy powstała po upływie pełnego kalendarzowego miesiąca ubezpieczenia chorobowego, przed upływem 12 kalendarzowych miesięcy nieprzerwanego ubezpieczenia

- 351.** 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.
- 352.** W przypadku, gdy niezdolność do pracy ubezpieczonego, dla którego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe stanowi zadeklarowana kwota, powstała po upływie pełnego kalendarzowego miesiąca 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.

353. 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.

354. 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. 351.

Przykład 1:

Ubezpieczony rozpoczął wykonywanie działalności pozarolniczej od 1 lutego 2020 r. i do ubezpieczeń społecznych zgłosił się z kodem tytułu ubezpieczenia 0570. Dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu podlega od 30 marca 2021 r. Ubezpieczony był niezdolny do pracy z powodu choroby od 17 do 23 lutego 2022 r. Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego za ten okres uwzględnia się przychód ubezpieczonego za pełne kalendarzowe miesiące ubezpieczenia, tj. od kwietnia 2021 r. do stycznia 2022 r. Ubezpieczony w każdym miesiącu opłacał składki na ubezpieczenie chorobowe od kwoty 1.013 zł.

Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi kwota 850,18 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 2021 r. (9 miesięcy) – 724,84 zł [840 zł – 115,16 zł (840 zł x 13,71%)],
 - miesięczna najniższa podstawa wymiaru składek za styczeń 2022 r. – 779,2 zł [903 zł – 123,80 zł (903 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% – 730,28 zł (9 x 724,84 zł + 779,2 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 2021 r – 149,28 zł [1.013 zł – 840 zł = 173 zł; 173 zł – 23,72 zł (173 zł x 13,71%)],
 - ✓ za styczeń 2022 r. – 94,92 zł [1.013 zł – 903 zł = 110 zł; 110 zł – 15,08 zł (110 zł x 13,71%)],
 - przeciętna miesięczna kwota nadwyżek, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71%, za pełne kalendarzowe miesiące ubezpieczenia chorobowego – 143,84 zł [(9 x 149,28 zł + 94,92 zł) : 10],
 - jedna dwunasta przeciętnej miesięcznej kwot nadwyżek, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71%, za pełne kalendarzowe miesiące ubezpieczenia – 11,99 zł (143,84 zł : 12),

- iloczyn jednej dwunastej przeciętnej miesięcznej kwoty nadwyżek oraz liczby pełnych kalendarzowych miesięcy ubezpieczenia, z których przychód podlega uwzględnieniu – 119,9 zł (11,99 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 – 850,18 zł (730,28 zł + 119,9 zł).

Przykład 2:

Osoba prowadząca działalność pozarolniczą podlega ubezpieczeniu chorobowemu od 1 lipca 2018 r. Do ubezpieczeń społecznych jest zgłoszona z kodem tytułu ubezpieczenia 0510. Od 1 stycznia 2019 r. zgłasza się do ubezpieczeń społecznych, w tym do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego, z kodem tytułu ubezpieczenia 0590, wykazując jako najniższą podstawę wymiaru składek kwotę 1.028,60 zł. W okresie od 4 do 28 lutego 2019 r. jest niezdolna do pracy z powodu choroby. Od lipca 2018 r. opłaciła składki na ubezpieczenie chorobowe od kwoty 10.000 zł. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego za okres od 4 do 28 lutego 2019 r. oblicza się z uwzględnieniem przychodu za okres od lipca 2018 r. do stycznia 2019 r. Podstawę wymiaru zasiłku stanowi kwota 5.918,12 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 lipca do grudnia 2018 r. – 2.300,32 zł [2.665,80 zł – 365,48 zł (2.665,80 zł x 13,71%)],
 - miesięczna najniższa podstawa wymiaru składek za styczeń 2019 r. – 887,58 zł
 - [1.028,60 zł – 141,02 zł (1.028,60 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% – 2.098,50 zł (6 x 2.300,32 zł + 887,58 zł) : 7),
 - 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 lipca do grudnia 2018 r – 6.328,68 zł
[10.000 zł – 2.665,80 zł = 7.334,20 zł; 7.334,20 zł – 1.005,52 zł (7.334,20 zł x 13,71%)],
- ✓ za styczeń 2016 r. – 7.863,11 zł

[10.000 zł – 887,58 zł = 9.112,42 zł; 9.112,42 zł – 1.249,31 zł (9.112,42 zł x 13,71%)],

- *przeciętna miesięczna kwota nadwyżek, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71%, za pełne kalendarzowe miesiące ubezpieczenia chorobowego – 6.547,88 zł [(6 x 6.328,68 zł + 7.863,11 zł) : 7],*
- *jedna dwunasta przeciętnej miesięcznej kwoty nadwyżek, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71%, za pełne kalendarzowe miesiące ubezpieczenia – 545,66 zł (6.547,88 zł : 12),*
- *iloczyn jednej dwunastej przeciętnej miesięcznej kwoty nadwyżek oraz liczby pełnych kalendarzowych miesięcy ubezpieczenia, z których przychód podlega uwzględnieniu – 3.819,62 zł (545,66 zł x 7),*

▪ *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 – 5.918,12 zł (2.098,50 zł + 3.819,62 zł).*

355. 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, indywidualną najniższą podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, a 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. 347, 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 2020 r. i do ubezpieczeń społecznych zgłosił się z kodem tytułu ubezpieczenia 0570. Dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu podlega od 10 października 2021 r. Ubezpieczony był niezdolny do pracy z powodu choroby od 13 do 26 stycznia 2022 r. Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego za ten okres jest ustalana na podstawie przychodu ubezpieczonego za listopad i grudzień 2021 r. W związku z tym, że ubezpieczony przez cały okres podlegania ubezpieczeniom społecznym (od 1 stycznia 2020 r.) opłacał składki na te ubezpieczenia od kwoty 4.000 zł, przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego za najniższą podstawę wymiaru składek przyjmuje się kwotę wynoszącą 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia, tj. w 2021 r. 3.155,40 zł.

Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi kwota 2.844,26 zł.

Kwota ta została obliczona następująco:

- $4.000 \text{ zł} - 3.155,40 \text{ zł} = 844,60 \text{ zł}$,
- $3.155,40 \text{ zł} - 432,60 \text{ zł} (3.155,40 \text{ zł} \times 13,71\%) = 2.722,80 \text{ zł}$,
- $844,60 \text{ zł} - 115,79 \text{ zł} (844,60 \text{ zł} \times 13,71\%) = 728,81 \text{ zł}$,
- $[1/12 \times 728,81 \text{ zł} +] \times 2 = 121,46 \text{ zł}$,
- $2.722,80 \text{ zł} + 121,46 \text{ zł} = 2.844,26 \text{ zł}$.

356. 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.

357. 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 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

358. 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. 359.

359. W przypadku spełnienia warunków, o których mowa w pkt. 358, 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 zostałyby opłacony 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

Osoba podlegała ubezpieczeniom społecznym jako pracownik w okresie od 1 marca 2019 r. do 31 grudnia 2019 r. Od 15 stycznia 2020 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 2020 r. Przychód ubezpieczonego z tytułu wykonywania umowy zlecenia w lutym 2020 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 2020 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.*

360. 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.

361. 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.

362. Przy ustalaniu kwot, o których mowa w pkt. 361, stosuje się odpowiednio zasadę, o której mowa w pkt. 355.

Niezdolność do pracy powstała przed upływem pełnego kalendarzowego miesiąca ubezpieczenia chorobowego - ubezpieczony nie posiada wcześniejszego okresu ubezpieczenia chorobowego z innego tytułu

363. 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 kwota 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%.

364. 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 (nawet jeżeli wynosi on 0 zł).

365. 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) ubezpieczonych współpracujących z osobami korzystającymi z „ulgi na start”;
- 5) 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 2021 r. rozpoczął prowadzenie działalności pozarolniczej i od tej daty podlega ubezpieczeniu chorobowemu (kod tytułu ubezpieczenia 0570), wcześniej był osobą bezrobotną. Od 10 listopada 2021 r. do 15 lutego 2022 r. jest niezdolny do pracy z powodu choroby. Za okres od 10 listopada 2021 r. do 30 stycznia 2022 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 2022 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 2022 r., po pomniejszeniu o kwotę odpowiadającą 13,71%, tj. kwota 779,20 zł [903 zł – 123,80 zł (903 zł x 13,71%)].

Podstawa wymiaru pozostałych świadczeń oraz ponowne ustalanie podstawy wymiaru zasiłku

- 366.** 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.
- 367.** Podstawę wymiaru świadczenia rehabilitacyjnego stanowi podstawa wymiaru zasiłku chorobowego, po waloryzacji dokonanej na zasadach określonych w pkt. 94.
- 368.** 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 miesiąc kalendarzowy. 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.

- 369.** Zasady określonej w pkt. 368 nie stosuje się przy ustalaniu podstawy wymiaru świadczeń przysługujących poborowym odbywającym służbę zastępczą.
- 370.** Zasada przedstawiona w pkt. 368 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.

371. 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 miesiąc kalendarzowy 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. 351 - 355, 357 i 363 - 364.

Przykład:

Ubezpieczony, który jest osobą prowadzącą działalność gospodarczą od 15 lutego 2022 r. podlega ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu (kod tytułu ubezpieczenia 0510). Od 1 stycznia 2021 r. do 31 stycznia 2022 r. podlegał ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym oraz wypadkowemu z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy zlecenia. W dniu 31 marca 2022 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 2022 r. Przychód ubezpieczonego za marzec 2022 r. wynosił 4.000 zł. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego z ubezpieczenia wypadkowego za okres od 31 marca do 30 kwietnia 2022 r. stanowi kwota 3.566,93 zł. Kwota ta została obliczona następująco:

- $4.000 \text{ zł} - 548,40 \text{ zł} (4.000 \text{ zł} \times 13,71\%) = 3.451,60 \text{ zł}$,
- $3.451,60 \text{ zł} : 30 \times 31 = 3.566,55 \text{ zł}$,
- $3.553,20 \text{ zł} - 487,14 \text{ zł} (3.553,20 \text{ zł} \times 13,71\%) = 3.066,06 \text{ zł}$,
- $3.566,55 \text{ zł} - 3.066,06 \text{ zł} = 500,49 \text{ zł}$,
- $(1/12 \times 500,49 \text{ zł} : 1) \times (1 + 11) = 500,49 \text{ zł}$,
- $3.066,44 \text{ zł} + 500,49 \text{ zł} = 3.566,93 \text{ zł}$.

29 maja 2022 r. ubezpieczony stał się niezdolny do pracy z powodu choroby niezwiązanej z wypadkiem z dnia 31 marca 2022 r. Dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu ubezpieczony podlega nieprzerwanie od 1 marca 2022 r. Ubezpieczonemu przysługuje prawo do zasiłku chorobowego z ubezpieczenia chorobowego od 29 maja 2022 r. Ponieważ między okresami pobierania zasiłku chorobowego nie było przerwy krótszej niż miesiąc kalendarzowy, podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego od 29 maja 2022 r. nie ustala się z nowego okresu. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego z ubezpieczenia chorobowego stanowi najniższa podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe za marzec 2022 r. po pomniejszeniu o 13,71%, tj. kwota 3.066,06 zł [3.553,20 zł – 487,14 zł (3.553,20 zł x 13,71%)].

- 372.** Zasady określone w pkt. 369 i 370 mają odpowiednio zastosowanie, gdy przed przerwą przysługiwał zasiłek z ubezpieczenia chorobowego, a po przerwie krótszej niż miesiąc kalendarzowy, zasiłek chorobowy z ubezpieczenia wypadkowego. Dotyczy również przypadków nieprzerwanych okresów pobierania zasiłków z ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego.
- 373.** Zasady określonej w pkt. 368 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.

Zasady postępowania przy wypłacie zasiłków

- 374.** 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 współpracującym z osobami korzystającymi z „ulgi na start”,
- d) ubezpieczonym będącym duchownymi,
- e) osobom uprawnionym do zasiłków za okres po ustaniu ubezpieczenia,
- f) ubezpieczonym podlegającym ubezpieczeniu chorobowemu w Polsce z tytułu zatrudnienia u pracodawcy zagranicznego.

375. 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.

376. W liczbie ubezpieczonych należy uwzględnić:

- 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 przepisami Kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia oraz osoby z nimi współpracujące;
- 4) podlegające ubezpieczeniu chorobowemu osoby prowadzące działalność pozarolniczą oraz osoby z nimi współpracujące.

377. W liczbie ubezpieczonych nie należy uwzględniać:

- 1) osób przebywających na urlopach wychowawczych i bezpłatnych;
- 2) duchownych podlegających ubezpieczeniu chorobowemu.

378. 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.

- 379.** 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.
- 380.** Do wypłaty zasiłku przysługującego za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia zobowiązany jest oddział ZUS właściwy ze względu na miejsce zamieszkania osoby uprawnionej do zasiłku.
- 381.** 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.
- 382.** 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.
- 383.** W razie wątpliwości dotyczących ustalania prawa do zasiłku lub jego wypłaty, płatnik składek wypłacający zasiłek może wystąpić do oddziału ZUS o wydanie decyzji.
- 384.** 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.
- 385.** Od decyzji oddziału ZUS przysługuje odwołanie do Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w terminie jednego miesiąca od dnia doręczenia decyzji.
- 386.** Odwołanie od decyzji oddziału ZUS wnosi się do oddziału ZUS na piśmie lub do protokołu sporządzonego przez ten oddział.
- 387.** Zasiłki podlegają potrąceniom i egzekucji na zasadach określonych w przepisach o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.
- 388.** 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 opóźnienie 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.

389. W razie przyznania świadczeń za okres wsteczny, oddział ZUS ma prawo potrącić na zaspokojenie należności wymienionych wyżej, całą kwotę świadczenia wypłacanego za okres wsteczny.

390. W przypadku przyznania prawa do emerytury za okres, za który ubezpieczony pobierał świadczenia po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego, pobrane z tego tytułu kwoty zalicza się na poczet przyznanej emerytury. Kwoty te traktuje się jak świadczenia wypłacane w kwocie zaliczkowej w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z FUS.

391. 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. 388 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. 388, 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. 388, potrącenia i egzekucja łącznie nie mogą przekraczać 60% kwoty zasiłku – jeżeli wśród potrąceń występują należności alimentacyjne (pkt 388 ppkt 3) albo 50% kwoty zasiłku – w pozostałych przypadkach.

392. Wysokość części świadczenia podlegającego potrąceniom i egzekucji ustala się od kwoty świadczenia przed odliczeniem miesięcznej zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych.

393. Wolna od potrąceń i egzekucji jest kwota zasiłku, która – po odliczeniu zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych – wynosi:

- 1) 594,05 zł – 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) 784,16 zł – 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) 980,19 zł – przy egzekwowaniu sum ustalonych na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie należności innych niż świadczenia alimentacyjne wraz z kosztami i opłatami egzekucyjnymi.

394. Jeżeli z zasiłku mają być potrącone 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.

395. 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 uzyskania

postanowienia komornika wskazującego komornika sądowego właściwego do dalszego prowadzenia egzekucji.

- 396.** Decyzja oddziału ZUS w sprawie zwrotu nienależnie pobranych zasiłków stanowi tytuł wykonawczy w postępowaniu egzekucyjnym w administracji.
- 397.** 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.
- 398.** 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.