

WPŁYW PRZEPISÓW WEWNĄTRZZAKŁADOWYCH NA WYSOKOŚĆ ZASIŁKÓW

WSTĘP.....	str. 3
I. OGÓLNE ZASADY ORZĘKANIA O CZASOWEJ NIEZDOLNOŚCI DO PRACY	str. 3
1. Wystawianie zaświadczeń lekarskich	str. 3
2. Kody literowe stosowane do oznaczania niezdolności	str. 5
II. WYNAGRODZENIE CHOROBY	str. 5
1. Ustalanie prawa do wynagrodzenia chorobowego	str. 5
2. Obliczanie wysokości wynagrodzenia za czas choroby	str. 7
III. ZASIŁEK CHOROBY.....	str. 8
1. Zasady ustalania prawa	str. 8
2. Jak liczyć okres wyczekiwania?	str. 11
3. Okres płatności zasiłku.....	str. 12
4. Obliczanie wysokości zasiłku chorobowego	str. 14
5. Obniżenie wysokości zasiłku o 25%	str. 15
IV. ŚWIADCZENIE REHABILITACYJNE	str. 17
1. Ustalanie prawa	str. 17
2. Składanie wniosku o przyznanie świadczenia	str. 18
3. Podmioty wypłacające świadczenie rehabilitacyjne.....	str. 18
4. Obliczanie wysokości świadczenia.....	str. 18
V. ZASIŁEK WYRÓWNAWCZY	str. 19
1. Uprawnienia do zasiłku	str. 19
2. Obliczanie wysokości zasiłku wyrównawczego	str. 20

VI. ZASIŁEK MACIERZYŃSKI	str. 21
1. Okresy wypłaty zasiłku	str. 21
2. Nabycie prawa do zasiłku macierzyńskiego	str. 23
VII. ZASIŁEK OPIEKUŃCZY	str. 32
1. Kto może ubiegać się o zasiłek?	str. 32
2. Okres wypłaty zasiłku opiekuńczego	str. 34
3. Ustalanie wysokości i dokumentowanie prawa do zasiłku opiekuńczego ...	str. 34
4. Obniżenie wysokości zasiłku o 25%	str. 36
VIII. USTALANIE PODSTAWY WYMIARU ŚWIADCZEŃ CHOROBOWYCH	str. 36
1. Podstawowe zasady ustalania podstawy wymiaru świadczeń	str. 36
2. Nowa podstawa wymiaru świadczeń	str. 38
3. Uzupełnianie wynagrodzenia uwzględnianego w podstawie wymiaru	str. 39
IX. ZASADY WLICZANIA SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA DO PODSTAWY WYMIARU ŚWIADCZEŃ	str. 42
1. Kiedy składniki wynagrodzenia wlicza się do podstawy wymiaru świadczeń?	str. 42
2. Uwzględnianie w podstawie wymiaru świadczeń składników wynagrodzenia w odpowiednich proporcjach	str. 43
3. Składniki wynagrodzenia niewypłacone lub wypłacone zaliczkowo	str. 46
X. WLICZANIE SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA DO PODSTAWY WYMIARU W OPARCIU O WZORCOWE REGULAMINY WYNAGRADZANIA	str. 48
1. Premia miesięczna	str. 48
2. Premia kwartalna	str. 52
3. Premia roczna	str. 53
4. Dodatki do wynagrodzeń	str. 55
5. Nagrody	str. 58



Program DRUKI Gofin w wersji komercyjnej

Teraz jeszcze więcej powodów,
dla których warto zamówić licencję !

Sprawdź na www.druki.gofin.pl



e-Deklaracje

Możliwość przesyłania
wybranych druków
do systemu e-Deklaracje.

WSTĘP

Pracownik za pierwsze 33 dni (14 dni) niezdolności do pracy z powodu choroby zachowuje prawo do wynagrodzenia chorobowego określonego w art. 92 Kodeksu pracy. Dalsza niezdolność do pracy, przekraczająca ww. limit, uprawnia pracownika do zasiłku chorobowego, którego prawo, wysokość i zasady wypłaty regulują przepisy ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2016 r. poz. 372 z późn. zm.), dalej ustawy zasiłkowej. Ustawa ta oprócz zasiłku chorobowego określa prawo i zasady wypłaty innych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, jakimi są zasiłki: macierzyński, opiekuńczy i wyrównawczy oraz świadczenie rehabilitacyjne.

Niezdolność do pracy powstała na skutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej uprawnia do świadczeń chorobowych określonych przepisami ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1242 z późn. zm.), dalej ustawy wypadkowej.

Ponadto przy dokonywaniu wypłaty wymienionych świadczeń stosuje się 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),
- rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 listopada 2015 r. w sprawie trybu i sposobu orzekania o czasowej niezdolności do pracy, wystawiania zaświadczenia lekarskiego oraz trybu i sposobu sprostowania błędu w zaświadczeniu lekarskim (Dz. U. poz. 2013).

Niniejszy dodatek został opracowany w oparciu o ww. akty prawne, komentarz ZUS do ustawy zasiłkowej (dostępny na stronie internetowej www.zus.pl) oraz interpretacje przepisów dokonane przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

I. OGÓLNE ZASADY ORZEKANIA O CZASOWEJ NIEZDOLNOŚCI DO PRACY

1. Wystawianie zaświadczeń lekarskich

Dokumentem stwierdzającym czasową niezdolność do pracy z powodu choroby (także konieczność osobistego sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny i pobytu w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne) jest:

- zaświadczenie lekarskie wystawiane w formie dokumentu elektronicznego opatrzonego kwalifikowanym podpisem elektronicznym albo podpisem potwierdzonym profilem zaufanym ePUAP, zgodnie ze wzorem ustalonym przez ZUS, za pośrednictwem systemu teleinformatycznego udostępnionego bezpłatnie przez ZUS; jeśli jego wystawienie nie jest możliwe, w szczególności w razie braku możliwości dostępu do internetu lub możliwości opatrzenia go kwalifikowanym podpisem elektronicznym lub podpisem potwierdzonym profilem zaufanym ePUAP, wystawiający zaświadczenie lekarskie przekazuje ubezpieczonemu

- w dniu badania zaświadczenie lekarskie wystawione na formularzu zaświadczenia lekarskiego wydrukowanym z systemu teleinformatycznego, opatrzone jego podpisem i pieczętą, albo
- wydruk zaświadczenia lekarskiego opatrzone podpisem i pieczętą lekarza wystawiającego, wydany na żądanie ubezpieczonego oraz w przypadku gdy z informacji udostępnionych na profilu informacyjnym lekarza wynika, że płatnik składek nie posiada profilu informacyjnego, płatnika składek (PUE ZUS).

Ponadto zaświadczenia lekarskie o czasowej niezdolności do pracy do 30 czerwca 2018 r. mogą być wystawiane na „starych” drukach ZUS ZLA.

Przewidywana data porodu określana jest na zaświadczeniu wystawionym przez lekarza na zwykłym druku, a data porodu skróconym odpisem aktu urodzenia dziecka. Gdy niemożność wykonywania pracy wynika z poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów, to określa się ją na zaświadczeniu wystawionym przez lekarza na zwykłym druku.

Do wystawiania tych zaświadczeń upoważnieni są lekarze, lekarze dentyści, felczerzy i starsi felczerzy, którzy zgłosili wniosek w sprawie upoważnienia ich do wystawiania zaświadczeń lekarskich. Upoważnień do wystawiania zaświadczeń lekarskich udziela ZUS po złożeniu przez ww. lekarzy oświadczeń (w formie pisemnej lub dokumentu elektronicznego), że zobowiązują się do przestrzegania zasad orzekania o czasowej niezdolności do pracy i wykonywania obowiązków wynikających z przepisów ustawy zasiłkowej i przepisów o ochronie danych osobowych.

Co do zasady, lekarz wystawia zaświadczenie lekarskie na okres od dnia, w którym przeprowadził badanie lub od dnia bezpośrednio następującego po dniu badania. Może być ono jednak wystawione na okres do 3 dni poprzedzających dzień, w którym przeprowadzono badanie, jeżeli wyniki tego badania wykazują, że pracownik w tym okresie niewątpliwie był niezdolny do pracy. Zaświadczenie lekarskie obejmujące okres dłuższy niż 3 dni poprzedzające datę badania może wystawić wyłącznie lekarz psychiatra, jeżeli stwierdza (lub podejrzewa) zaburzenia psychiczne ograniczające zdolność pracownika do oceny własnego postępowania.

Zaświadczenie lekarskie może być wystawione na okres rozpoczynający się po dniu badania, nie później jednak niż czwartego dnia po dniu badania, jeżeli:

- bezpośrednio po dniu badania przypadają dni wolne od pracy,
- badanie jest przeprowadzane w okresie wcześniej orzeczonej niezdolności do pracy.

Natomiast zaświadczenie lekarskie stwierdzające pobyt pracownika w szpitalu wystawia się nie później niż w dniu wypisania ze szpitala, z tym że jeżeli pobyt w szpitalu trwa dłużej niż 14 dni, zaświadczenie takie wystawia się co 14 dni w celu umożliwienia wypłaty wynagrodzenia lub zasiłku chorobowego. Na wniosek ubezpieczonego zaświadczenie stwierdzające okres pobytu w szpitalu może być wystawione w terminie późniejszym.

Ważne: Pracownikowi, który jest zatrudniony u więcej niż jednego pracodawcy, lekarz – na wniosek pracownika – wystawia odpowiednią liczbę zaświadczeń lekarskich.

W razie zagubienia wydruku zaświadczenia, lekarz (który wystawił to zaświadczenie), na wniosek pracownika, przekazuje wydruk zagubionego zaświadczenia lekarskiego lub zaświadczenie lekarskie, bez informacji o numerze statystycznym choroby ustalonym według Międzynarodowej Statystycznej Klasyfikacji Chorób i Problemów Zdrowotnych.

2. Kody literowe stosowane do oznaczania niezdolności

Lekarz wystawiający zaświadczenie lekarskie podaje w nim informacje o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłku chorobowego lub jego wysokość. W tym celu stosuje kody literowe oznaczające odpowiednio niezdolność do pracy:

- kod A – powstałą po przerwie nieprzekraczającej 60 dni, spowodowaną tą samą chorobą, która była przyczyną niezdolności do pracy przed przerwą,
- kod B – przypadającą w okresie ciąży,
- kod C – spowodowaną nadużyciem alkoholu,
- kod D – spowodowaną gruźlicą,
- kod E – spowodowaną chorobą zakaźną, której okres wylegania jest dłuższy niż 14 dni lub inną chorobą, której objawy chorobowe ujawniają się po okresie dłuższym niż 14 dni od początku choroby.

Na pisemny wniosek pracownika w zaświadczeniu nie umieszcza się kodu „B” i „D”. Kody literowe umieszcza się na zaświadczeniu lekarskim tylko w określonych przypadkach, zatem ich brak nie powoduje utraty prawa do świadczeń chorobowych.

Warto zwrócić uwagę, że nieumieszczenie na zwolnieniu lekarskim kodów „B” lub „D” nie jest korzystne dla ubezpieczonych. Brak kodu literowego „B” powoduje, że ubezpieczonej będącej w ciąży zasiłek chorobowy zostanie wypłacony w wysokości 80% podstawy wymiaru zasiłku (lub 70% za okres pobytu w szpitalu). Wyrównanie do 100% podstawy wymiaru nastąpi wówczas dopiero po porodzie lub po dostarczeniu odrębnego zaświadczenia lekarskiego potwierdzającego stan ciąży. Natomiast brak kodu literowego „D” jest przyczyną liczenia 182-dniowego okresu zasiłkowego, a nie jak przy gruźlicy 270-dniowego.

II. WYNAGRODZENIE CHOROBOWE

1. Ustalanie prawa do wynagrodzenia chorobowego

Zgodnie z art. 92 K.p., pracownik niezdolny do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną zachowuje prawo do wynagrodzenia za okres do 33 dni w roku kalendarzowym. Natomiast pracownik, który ukończył 50. rok życia, zachowuje prawo do wynagrodzenia za okres do 14 dni w roku kalendarzowym (dotyczy to niezdolności pracownika do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym ukończył 50 lat).

Przykład

Pracownik, który w lipcu 2016 r. ukończył 50 lat, był niezdolny do pracy z powodu choroby od 1 grudnia 2016 r. do 31 stycznia 2017 r. Pracodawca wypłacił wynagrodzenie chorobowe za okres:

- *od 1 do 31 grudnia 2016 r., tj. za 31 dni z limitu 33 dni przysługujących w 2016 r.,*
- *od 1 do 14 stycznia 2017 r., tj. za 14 dni z limitu 14 dni przysługujących w 2017 r. (niezdolność do pracy trwała w roku przypadającym po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50 lat).*

Za czas niezdolności do pracy od 15 do 31 stycznia 2017 r. pracownik otrzymał zasiłek chorobowy.

Ważne: Okres 33 dni (odpowiednio 14 dni) ustala się sumując poszczególne dni niezdolności do pracy w roku kalendarzowym, nawet jeśli między nimi występują przerwy. Dni niezdolności do pracy zlicza się do tych 33 (14) dni także wówczas, gdy pracownik w danym roku kalendarzowym zmienił pracodawcę lub podejmuje dodatkowe zatrudnienie.

W takim przypadku do okresu 33 (14) dni niezdolności do pracy wlicza się okresy wypłaty wynagrodzenia chorobowego przed zmianą pracodawcy lub przed podjęciem dodatkowego zatrudnienia.

Przykład

Pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, od 1 kwietnia 2017 r. podjął u innego pracodawcy dodatkowe zatrudnienie na 1/4 etatu. W lutym 2017 r. był niezdolny do pracy przez okres 23 dni, za które otrzymał wynagrodzenie chorobowe. Ponownie chorował od 2 do 15 czerwca 2017 r. (14 dni), nabywając u obydwu pracodawców prawo do:

- wynagrodzenia chorobowego za okres od 2 do 11 czerwca 2017 r. (za 10 dni choroby, tj. 33 dni – 23 dni),*
- zasiłku chorobowego za okres od 12 do 15 czerwca 2017 r.*

W przypadku, gdy nieprzerwana niezdolność do pracy z powodu choroby przypada na przełomie roku kalendarzowego, a 31 grudnia pracownik ma prawo do wynagrodzenia chorobowego, pracownikowi od 1 stycznia nadal przysługuje to wynagrodzenie. Okres 33 (14) dni, za który w nowym roku kalendarzowym przysługuje wynagrodzenie, należy liczyć od 1 stycznia. Natomiast w sytuacji, gdy 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 nieprzerwanej niezdolności do pracy. Prawo do wynagrodzenia chorobowego przysługuje pracownikowi po przerwie w niezdolności do pracy (por. ust. 5 i 6 komentarza ZUS do ustawy zasiłkowej).

Prawo do wynagrodzenia chorobowego ustala się na zasadach obowiązujących przy ustalaniu prawa do zasiłku chorobowego. Oznacza to, że warunkiem jego nabycia jest posiadanie trzydziestodniowego okresu wyczekiwania (o okresie wyczekiwania piszemy w dalszej części niniejszego opracowania). Dni niezdolności do pracy przypadających w okresie wyczekiwania nie wlicza się do limitu 33 (14) dni w roku kalendarzowym. Do limitu tego nie wlicza się także okresów niezdolności do pracy przypadających w czasie urlopu bezpłatnego, wychowawczego oraz w okresie tymczasowego aresztowania lub odbywania kary pozbawienia wolności.

Przykład

Pracownik zatrudniony po raz pierwszy od 5 maja 2017 r. stał się niezdolny do pracy z powodu choroby od 25 maja do 10 czerwca 2017 r. (17 dni). Okres wyczekiwania na prawo do wynagrodzenia chorobowego zakończył się po upływie 30 dni od dnia zatrudnienia, tj. 3 czerwca 2017 r. Pracownik otrzymał wynagrodzenie chorobowe za okres od 4 do 10 czerwca 2017 r. (7 dni). W razie ponownej niezdolności do pracy w 2017 r. z limitu 33 dni pracownikowi pozostało do wykorzystania jeszcze 26 dni (33 dni – 7 dni).

Ważne: Jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową, pracownikowi – od pierwszego dnia niezdolności w roku kalendarzowym – przysługuje zasiłek chorobowy z ubezpieczenia wypadkowego. W takim przypadku nie przysługuje wynagrodzenie chorobowe, o którym mowa w art. 92 K.p.

Jeśli jednak po okresie pobierania zasiłku chorobowego z ubezpieczenia wypadkowego (nawet bezpośrednio po tym okresie) pracownik stanie się niezdolny do pracy z innych przyczyn niż wypadek przy pracy lub choroba zawodowa, pracownikowi za okres niezdolności do pracy przysługuje wynagrodzenie, o którym mowa w art. 92 K.p. (oczywiście, jeżeli w danym roku kalendarzowym nie wykorzystał limitu 14 lub 33 dni).

Nadmieniamy, że na takich samych zasadach jak pracownicy, prawo do wynagrodzenia chorobowego nabywają osoby wykonujące pracę nakładczą oraz osoby odbywające służbę zastępczą. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 14 kwietnia 2000 r. (sygn. akt II UKN 507/99, OSNP 2001/20/624).

2. Obliczanie wysokości wynagrodzenia za czas choroby

Omówione w dalszej części niniejszego opracowania zasady ustalania podstawy wymiaru zasiłków należy odpowiednio stosować także przy ustalaniu podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego, o którym mowa w art. 92 K.p.

Wynagrodzenie chorobowe oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.

Wysokość wynagrodzenia chorobowego wynosi 80% podstawy wymiaru, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu. Co istotne, wynagrodzenie chorobowe za okres pobytu w szpitalu również wynosi co najmniej 80% podstawy wymiaru. Za okres niezdolności do pracy powstałej wskutek wypadku w drodze do lub z pracy albo za okres choroby przypadającej w okresie ciąży, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia chorobowego w wysokości 100% podstawy wymiaru.

Wynagrodzenie chorobowe w wysokości 100% podstawy wymiaru przysługuje również za okresy niezdolności do pracy spowodowanej poddaniem się:

- badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz
- zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów.

Podstawą do wypłaty wynagrodzenia chorobowego w wysokości 100% podstawy wymiaru, oprócz zaświadczenia lekarskiego, jest odpowiednio:

- karta wypadku w drodze do pracy lub z pracy – jeżeli niezdolność powstała bezpośrednio po wypadku w drodze do pracy lub z pracy,
- karta wypadku w drodze do pracy lub z pracy oraz zaświadczenie lekarskie wystawione na zwykłym druku potwierdzające związek choroby z wypadkiem – jeżeli niezdolność do pracy wynika z późniejszych następstw zaistniałych w stanie zdrowia w związku z wcześniej stwierdzonym wypadkiem w drodze do lub z pracy,
- kod literowy „B” umieszczony przez lekarza na zaświadczeniu lekarskim o czasowej niezdolności do pracy lub odrębne zaświadczenie lekarskie stwierdzające stan ciąży – jeżeli niezdolność do pracy przypada na okres ciąży,

- odrębne zaświadczenie lekarskie wystawione na zwykłym druku – jeżeli niezdolność do pracy powstała wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów (lub zabiegów pobrania tych organów).

Przykład

*Pracownik nabył prawo do wynagrodzenia chorobowego za okres od 16 do 25 maja 2017 r. (10 dni) w wysokości 80% podstawy wymiaru. Podstawę tę stanowiło przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres 12 miesięcy poprzedzających miesiąc powstania niezdolności do pracy, tj. za okres od maja 2016 r. do kwietnia 2017 r. w kwocie 2.528,30 zł (kwota pomniejszona o składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracownika). Za 10 dni choroby pracownik otrzymał wynagrodzenie chorobowe w kwocie **674,20 zł**, według wyliczenia:*

$2.528,30 \text{ zł} \times 80\% : 30 \text{ dni} = 67,42 \text{ zł}$ (stawka dzienna),

$67,42 \text{ zł} \times 10 \text{ dni} = 674,20 \text{ zł}$.

Ważne: Wynagrodzenie chorobowe nie ulega obniżeniu o 25% w przypadku dostarczenia pracodawcy zaświadczenia lekarskiego wystawionego na druku ZUS ZLA po upływie 7 dni, licząc od daty jego otrzymania. Obniżeniu z powodu nieterminowego dostarczenia takiego zaświadczenia lekarskiego podlega wysokość zasiłku chorobowego i zasiłku opiekuńczego z tytułu sprawowania opieki nad chorym dzieckiem lub chorym członkiem rodziny.

Na temat zasad obniżania wymienionych świadczeń piszemy w dalszej części niniejszego opracowania.

III. ZASIŁEK CHOROBY

1. Zasady ustalania prawa

Począwszy od 34. dnia (odpowiednio 15. dnia) niezdolności do pracy w roku kalendarzowym pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego finansowanego ze środków Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Zasiłek chorobowy przysługuje ubezpieczonemu, który stał się niezdolny do pracy z powodu choroby powstałej w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego. Na równi z niezdolnością do pracy z powodu choroby traktuje się niemożność wykonywania pracy:

- w wyniku decyzji wydanej przez właściwy organ albo uprawniony podmiot na podstawie przepisów o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi,
- z powodu przebywania w stacjonarnym zakładzie leczenia odwykowego w celu leczenia uzależnienia alkoholowego bądź w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne w celu leczenia uzależnienia od środków odurzających lub substancji psychotropowych,

- wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów.

Ważne: Pracownikowi zatrudnionemu jednocześnie u więcej niż jednego pracodawcy zasiłek chorobowy w czasie trwania zatrudnienia przysługuje oddzielnie u każdego z nich.

Zasiłek chorobowy przysługuje również pracownikowi, który stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w czasie trwania zatrudnienia i choruje nieprzerwanie po rozwiązaniu stosunku pracy, a także jeżeli niezdolność do pracy trwała bez przerwy co najmniej 30 dni i powstała nie później niż w ciągu:

- 14 dni od ustania zatrudnienia,
- 3 miesięcy od ustania zatrudnienia – w razie choroby zakaźnej, której okres wylegania jest dłuższy niż 14 dni lub innej choroby, której objawy ujawniają się po okresie dłuższym niż 14 dni od początku choroby (niezdolność oznaczana kodem literowym „E”).

Prawo do zasiłku chorobowego za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia przysługuje również wówczas, gdy rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w okresie urlopu bezpłatnego lub urlopu wychowawczego (w okresie, w którym pracownik nie podlega ubezpieczeniu chorobowemu). Przy czym zasiłek chorobowy za okres po ustaniu zatrudnienia nie przysługuje osobie uprawnionej do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy oraz osobie, która:

- podjęła lub kontynuuje działalność zarobkową,
- nie nabyła prawa do zasiłku w okresie zatrudnienia z powodu nieprzepracowania wymaganego okresu wyczekiwania,
- jest uprawniona do zasiłku dla bezrobotnych, zasiłku przedemerytalnego, świadczenia przedemerytalnego lub nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego,
- podlega obowiązkowo ubezpieczeniu społecznemu rolników określonego w przepisach o ubezpieczeniu społecznym rolników.

Zasiłek chorobowy po ustaniu dodatkowego zatrudnienia nie przysługuje, jeśli zostało ono podjęte u innego pracodawcy wyłącznie na okres urlopu bezpłatnego udzielonego przez pierwszego pracodawcę. W takim przypadku po zakończeniu urlopu bezpłatnego zasiłek chorobowy przysługuje wyłącznie z tytułu zatrudnienia u pracodawcy, który udzielił urlopu bezpłatnego. Natomiast jeżeli dodatkowe zatrudnienie podjęte w czasie urlopu bezpłatnego u innego pracodawcy ustanie przed zakończeniem urlopu bezpłatnego, a pracownik stanie się niezdolny do pracy po ustaniu tego dodatkowego zatrudnienia, przysługuje mu zasiłek chorobowy po ustaniu zatrudnienia – nie dłużej jednak niż do dnia zakończenia urlopu bezpłatnego. Po zakończeniu urlopu bezpłatnego zasiłek chorobowy przysługuje wyłącznie z tytułu zatrudnienia u pracodawcy, który udzielił urlopu bezpłatnego.

Przykład

Pracownik korzystał z urlopu bezpłatnego udzielonego na okres od 2 stycznia do 30 kwietnia 2017 r. W czasie tego urlopu (od 2 stycznia do 31 marca 2017 r.) wykonywał zatrudnienie u innego pracodawcy. W okresie od 24 marca do 10 maja 2017 r. był niezdolny do pracy z powodu choroby. Pracownik nabył prawo do:

- *wynagrodzenia chorobowego za okres od 24 do 31 marca 2017 r. (8 dni z limitu 33 dni przysługujących w 2017 r.) – z tytułu niezdolności do pracy trwającej w czasie dodatkowego zatrudnienia,*

- zasiłku chorobowego za okres od 1 do 30 kwietnia 2017 r. – z tytułu niezdolności do pracy trwającej po ustaniu dodatkowego zatrudnienia (jeszcze w czasie urlopu bezpłatnego u pierwszego pracodawcy),
- wynagrodzenia chorobowego za okres od 1 do 10 maja 2017 r. (10 dni z limitu 33 dni przysługujących w 2017 r.).

W razie powstania ponownej niezdolności do pracy z powodu choroby w 2017 r., pracownik zachowa prawo do wynagrodzenia chorobowego jeszcze za 15 dni, tj. 33 dni – 8 dni – 10 dni.

Kiedy nie przysługuje prawo do zasiłku chorobowego?

Prawo do zasiłku chorobowego nie przysługuje za cały okres niezdolności do pracy orzeczonej danym zaświadczeniem lekarskim, w przypadku stwierdzenia przez lekarza wystawiającego zaświadczenie lekarskie faktu sfalszowania tego zaświadczenia. Zasiłek chorobowy nie przysługuje pracownikowi także za okresy niezdolności do pracy:

- spowodowanej niemożnością wykonywania pracy na podstawie przepisów o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi, z powodu podejrzenia o nosicielstwo zarazków choroby zakaźnej – jeżeli pracownik nie podjął proponowanej mu przez pracodawcę innej pracy niezabronionej takim osobom, odpowiadającej jego kwalifikacjom zawodowym lub którą może wykonywać po uprzednim przeszkoleniu,
- spowodowanej w wyniku umyślnego przestępstwa lub wykroczenia popełnionego przez tego ubezpieczonego (okoliczności te stwierdza się na podstawie prawomocnego orzeczenia sądu) – za cały okres niezdolności do pracy,
- spowodowanej nadużyciem alkoholu (oznaczonej przez lekarza kodem literowym „C”) – za okres pierwszych 5 dni tej niezdolności,
- w trakcie których wykonuje on pracę zarobkową lub wykorzystuje zwolnienie od pracy w sposób niezgodny z celem tego zwolnienia – za cały okres zwolnienia.

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. Zatem prawo do zasiłku chorobowego przysługuje byłemu pracownikowi będącemu rolnikiem (domownikiem rolnika), którego gospodarstwo obejmuje obszar użytków rolnych powyżej 1 ha przeliczeniowego lub dział specjalny, jeżeli rolnik ten (lub domownik):

- nie podlega innemu ubezpieczeniu społecznemu lub
- nie ma ustalonego prawa do emerytury lub renty albo
- nie ma ustalonego prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

Rolnik (domownik rolnika), który był pracownikiem i zachorował w czasie trwania zatrudnienia lub bezpośrednio po dniu ustania zatrudnienia, nie podlega ubezpieczeniu społecznemu rolników, bowiem jest uprawniony do zasiłku chorobowego z tytułu pracowniczego ubezpieczenia.

Nie ma natomiast prawa do zasiłku chorobowego po ustaniu zatrudnienia osoba prowadząca gospodarstwo rolne, która zachorowała po co najmniej jednodniowej przerwie po rozwiązaniu umowy o pracę. Osoba ta, posiadając gospodarstwo rolne, będzie podlegała z mocy ustawy ubezpieczeniu społecznemu rolników od następnego dnia po ustaniu zatrudnienia.

Dodajmy, że w praktyce ZUS odmawia prawa do zasiłku chorobowego za okres po ustaniu pracowniczego ubezpieczenia chorobowego osobie posiadającej gospodarstwo rolne o powierzchni powyżej 1 ha przeliczeniowego, jeżeli zatrudnienie tej osoby trwało krócej niż kwar-

tał. Jak wyjaśnia ZUS, osoba taka nie ma prawa do zasiłku chorobowego za okres po ustaniu pracowniczego ubezpieczenia chorobowego (również, jeżeli zachoruje w czasie trwania zatrudnienia), bowiem nadal podlega ubezpieczeniom społecznym rolników.

2. Jak liczyć okres wyczekiwania?

Przepisy ustawy zasiłkowej określają tzw. okres wyczekiwania na prawo do zasiłku, który w przypadku pracownika wynosi 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego. 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 też umowa o pracę na czas nieokreślony.

Ważne: Okres niezdolności do pracy z powodu choroby, za który pracownik nie ma prawa do wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku chorobowego z powodu nieprzepracowania okresu wyczekiwania, przy ustalaniu okresu wyczekiwania traktuje się na równi z okresem ubezpieczenia chorobowego.

Do 30 dni wyczekiwania zalicza się poprzednie okresy ubezpieczenia chorobowego, jeżeli przerwa między nimi nie przekracza 30 dni albo była spowodowana urlopem wychowawczym, bezpłatnym lub odbywaniem czynnej służby wojskowej przez żołnierza niezawodowego.

Prawo do zasiłku chorobowego bez okresu wyczekiwania przysługuje:

- absolwentom szkół lub szkół wyższych, którzy zostali objęci ubezpieczeniem chorobowym lub przystąpili do ubezpieczenia chorobowego w ciągu 90 dni od dnia ukończenia szkoły (tj. od daty podanej w świadectwie) lub uzyskania dyplomu studiów wyższych (tj. od dnia złożenia egzaminu dyplomowego),
- jeżeli niezdolność została spowodowana wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy, a także 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,
- gdy niezdolność została spowodowana wypadkiem przy pracy, a także jeżeli wynika z późniejszych następstw zaistniałych w stanie zdrowia w związku ze stwierdzonym wcześniej wypadkiem przy pracy; z tym że w takiej sytuacji od pierwszego dnia niezdolności do pracy przysługuje prawo do zasiłku chorobowego z ubezpieczenia wypadkowego (nie wypłaca się wynagrodzenia chorobowego, o którym mowa w art. 92 K.p.),
- ubezpieczonym obowiązkowo, którzy mają wcześniejszy co najmniej 10-letni okres obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego,
- posłom i senatorom, którzy przystąpili do ubezpieczenia chorobowego w ciągu 90 dni od ukończenia kadencji,
- funkcjonariuszom Służby Celnej, którzy przyjęli propozycję pracy na podstawie art. 165 ust. 7 i art. 167 ust. 2 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. poz. 1948 z późn. zm.) i stali się pracownikami w jednostkach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej.

Prawo do zasiłku chorobowego bez okresu wyczekiwania z uwagi na posiadanie co najmniej 10-letniego okresu ubezpieczenia mają wyłącznie osoby aktualnie podlegające ubezpieczeniu chorobowemu obowiązkowo (np. pracownicy) oraz pod warunkiem, że okres ten był również okresem obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego. Do tego 10-letniego okresu ubezpieczenia zalicza się wszystkie okresy ubezpieczenia społecznego przed 1 stycznia 1999 r., jak i obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego od 1 stycznia 1999 r., niezależnie od tego, jak długo trwały przerwy między tymi okresami. Natomiast do 10-letniego okresu ubezpieczenia nie zalicza się okresów:

- urlopu wychowawczego i bezpłatnego,
- pozostawania zarejestrowanym jako bezrobotny (zarówno z prawem do zasiłku dla bezrobotnych, jak i bez tego prawa) po 31 grudnia 1998 r., bowiem bezrobotni nie podlegają ubezpieczeniu chorobowemu,
- odbywania czynnej służby wojskowej (zarówno przed, jak i po 1 stycznia 1999 r.),
- pobierania zasiłku chorobowego, zasiłku macierzyńskiego lub świadczenia rehabilitacyjnego, przysługujących za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia.

Do okresu ubezpieczenia chorobowego uprawniającego do nabycia prawa do świadczeń chorobowych wlicza się także zatrudnienie w innym państwie Unii Europejskiej. Nie ma przy tym znaczenia, czy był to okres ubezpieczenia dobrowolnego czy obowiązkowego. Istotne jest, aby przerwa pomiędzy okresem ubezpieczenia w innym państwie UE a ubezpieczenia w Polsce nie przekroczyła 30 dni. Na potwierdzenie tego ubezpieczenia pracownik przedstawia formularz unijny E-104, potwierdzający przebyte okresy ubezpieczenia chorobowego. Nadmienimy, że o pomoc w uzyskaniu formularza E-104 pracownik powinien zwrócić się do oddziału ZUS. Na wniosek pracownika ZUS wystąpi do właściwej zagranicznej instytucji o potwierdzenie okresu ubezpieczenia tej osoby.

3. Okres płatności zasiłku

Okres płatności zasiłku chorobowego – tzw. okres zasiłkowy – wynosi 182 dni. Jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana gruźlicą (oznaczona kodem literowym „D”) lub występuje w trakcie ciąży (oznaczona kodem literowym „B”), okres ten nie może być dłuższy niż 270 dni. Taki okres zasiłkowy dotyczy wszystkich grup ubezpieczonych.

Do okresu zasiłkowego wlicza się wszystkie okresy nieprzerwanej niezdolności do pracy, niezależnie od tego jakie schorzenia były przyczyną tych niezdolności. Wlicza się także okresy niemożności wykonywania pracy z powodu decyzji wydanej przez właściwy organ albo uprawniony podmiot na podstawie przepisów o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych lub z powodu przebywania w stacjonarnym zakładzie leczenia odwykowego w celu leczenia uzależnienia alkoholowego bądź w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne w celu leczenia uzależnienia od środków odurzających lub substancji psychotropowych. Do tego okresu wlicza się również okresy niemożności wykonywania pracy wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów.

Przez określenie „nieprzerwana niezdolność do pracy” należy rozumieć, poszczególne okresy niezdolności do pracy (spowodowanej tą samą lub różnymi chorobami), pomiędzy którymi nie występują przerwy. Oznacza to, że jeżeli między poszczególnymi okresami niezdolności do pracy, spowodowanymi różnymi chorobami, wystąpi choćby jeden dzień przerwy, w którym ubezpieczony był zdolny do pracy, okres zasiłkowy liczy się od nowa.

Ważne: Do okresu zasiłkowego wlicza się okresy orzeczonej niezdolności do pracy, za które przysługuje wynagrodzenie chorobowe na podstawie art. 92 K.p. i zasiłek chorobowy.

Do tego okresu wlicza się także okresy braku prawa do wynagrodzenia i zasiłku chorobowego z powodów określonych w art. 12 ust. 1 i art. 14-17 ustawy zasiłkowej, tj. okresy:

- w których pracownik na podstawie przepisów o wynagradzaniu zachowuje prawo do wynagrodzenia,
- odsunięcia od pracy z powodu podejrzenia o nosicielstwo zarazków choroby zakaźnej, jeżeli pracownik nie podjął proponowanej mu przez pracodawcę innej pracy niezabronionej takim osobom, odpowiadającej jego kwalifikacjom zawodowym lub którą może wykonywać po uprzednim przeszkoleniu,
- niezdolności do pracy spowodowanej w wyniku umyślnego przestępstwa lub wykroczenia popełnionego przez tego pracownika,
- pierwszych 5 dni niezdolności do pracy spowodowanej nadużyciem alkoholu, tj. 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 została spowodowana nadużyciem alkoholu,
- niezdolności udokumentowanej sfałszowanym zaświadczeniem lekarskim,
- wykonywania pracy zarobkowej w okresie orzeczonej niezdolności do pracy lub wykorzystywania zwolnienia w sposób niezgodny z jego przeznaczeniem.

Do okresu zasiłkowego wlicza się okresy poprzedniej niezdolności do pracy, spowodowanej tą samą chorobą, jeżeli przerwa między ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy nie przekracza 60 dni. Informację o tym, że niezdolność do pracy spowodowana jest tą samą chorobą, a przerwa między tymi chorobami jest krótsza niż 60 dni, podaje lekarz, wpisując w zaświadczeniu lekarskim kod literowy „A”. Jeżeli niezdolność do pracy spowodowana gruźlicą wystąpi bezpośrednio po niezdolności do pracy spowodowanej innymi przyczynami, nie powstaje prawo do nowego okresu zasiłkowego. W takim przypadku zlicza się okresy tych niezdolności i prawo do zasiłku przysługuje przez łączny okres 270 dni.

W razie wątpliwości, czy w przerwie w niezdolności do pracy spowodowanej tą samą chorobą, trwającej ponad 60 dni, ubezpieczony odzyskał zdolność do pracy, należy zasięgnąć opinii lekarza leczącego. Jeśli z opinii lekarza wynika, że między okresami orzeczonych niezdolności do pracy ubezpieczony nie odzyskał zdolności do pracy, okresy niezdolności przypadające przed przerwą i po przerwie zlicza się do jednego okresu zasiłkowego.

Do okresu zasiłkowego nie wlicza się okresów niezdolności do pracy przypadających:

- w okresie wyczekiwania na prawo do zasiłku (tj. za które nie przysługuje prawo do wynagrodzenia za czas choroby ani zasiłek chorobowy w związku z nieposiadaniem wymaganego okresu wyczekiwania),
- w czasie urlopu bezpłatnego, wychowawczego oraz tymczasowego aresztowania lub odbywania kary pozbawienia wolności, z wyjątkiem przypadków, w których prawo do zasiłków wynika z ubezpieczenia chorobowego osób wykonujących odpłatnie pracę na podstawie skierowania do pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania.

Nie wlicza się do okresu zasiłkowego dni orzeczonej niezdolności do pracy, za które nie przysługują świadczenia chorobowe z powodu:

- błędnie wystawionego zaświadczenia lekarskiego (np. wystawionego za okres dłuższy niż 3 dni poprzedzające badanie),
- skrócenia okresu orzeczonej niezdolności do pracy przez lekarza orzecznika ZUS (w trybie kontroli prawidłowości orzekania o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby oraz prawidłowości wystawiania zaświadczeń lekarskich),
- nienabycia prawa do świadczenia z przyczyn określonych w art. 13 ust. 1 ustawy zasiłkowej, m.in. gdy pracownik w okresie orzeczonej niezdolności do pracy kontynuuje działalność zarobkową lub podjął działalność zarobkową stanowiącą tytuł do objęcia obowiązkowo lub dobrowolnie ubezpieczeniem chorobowym.

4. Obliczanie wysokości zasiłku chorobowego

Zasiłek chorobowy ustalany jest w wysokości procentowej i generalnie wynosi 80% podstawy wymiaru zasiłku przez cały okres jego płatności. Jeżeli jednak niezdolność do pracy przypada na pobyt w szpitalu, wysokość zasiłku chorobowego za ten okres wynosi 70% podstawy wymiaru zasiłku. Nie dotyczy to okresu, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia chorobowego określonego w art. 92 K.p. wypłaconego ze środków pracodawcy. Za pierwsze 33 dni niezdolności do pracy trwającej w roku kalendarzowym pracownik zachowuje bowiem prawo do wynagrodzenia chorobowego w wysokości nie niższej niż 80% podstawy wymiaru (chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu). Zatem wynagrodzenie chorobowe wypłacane pracownikowi ze środków pracodawcy za okres pobytu w szpitalu przysługuje w wysokości co najmniej 80% podstawy wymiaru.

Przykład

Pracownik chorował w okresie od 9 kwietnia do 29 maja 2017 r. (51 dni). W czasie choroby przebywał w szpitalu od 7 do 15 maja 2017 r. (9 dni). Pracownik otrzymał wynagrodzenie chorobowe za okres od 9 kwietnia do 11 maja 2017 r. (33 dni) w wysokości 80% podstawy wymiaru (w tym za pobyt w szpitalu od 7 do 11 maja), a następnie zasiłek chorobowy za okres:

- *od 12 do 15 maja 2017 r. w wysokości 70% podstawy wymiaru,*
- *od 16 do 29 maja 2017 r. w wysokości 80% podstawy wymiaru.*

W przypadku pracownika, który ukończył 50. rok życia co najmniej w roku kalendarzowym poprzedzającym niezdolność do pracy, miesięczny zasiłek chorobowy za okres pobytu w szpitalu od 15. do 33. dnia niezdolności do pracy w roku kalendarzowym wynosi 80% podstawy wymiaru. Okres, za który pracownikowi przysługuje wyższa wysokość zasiłku chorobowego w związku z pobytem w szpitalu liczony jest począwszy od pierwszego dnia niezdolności do pracy przypadającej po okresie 14 dni wypłaty przez pracodawcę wynagrodzenia chorobowego.

Przykład

Pracownik, który ukończył 50. rok życia w 2016 r., przedłożył zaświadczenia lekarskie o czasowej niezdolności do pracy na okres od 10 kwietnia do 9 czerwca 2017 r. (61 dni). Niezdolność do pracy od 24 kwietnia do 15 maja 2017 r. przypadała na pobyt w szpitalu.

Pracownik nabył prawo do:

- wynagrodzenia chorobowego za okres od 10 do 23 kwietnia 2017 r. (14 dni) w wysokości 80% podstawy wymiaru,
- zasiłku chorobowego za okres niezdolności do pracy przypadającej na pobyt w szpitalu od 24 kwietnia do 12 maja 2017 r. (19 dni) w wysokości 80% podstawy wymiaru,
- zasiłku chorobowego za dni choroby przebytej w szpitalu od 13 do 15 maja 2017 r. (3 dni) w wysokości 70% podstawy wymiaru,
- zasiłku chorobowego za okres od 16 maja do 9 czerwca 2017 r. (25 dni po wyjściu ze szpitala) w wysokości 80% podstawy wymiaru.

Dodajmy, że jeśli zaświadczenie lekarskie obejmuje nie tylko okres pobytu w szpitalu, ale także okres niezdolności do pracy przypadający po wypisaniu ze szpitala, przyjmuje się, że pobyt w szpitalu przypada od pierwszego dnia okresu objętego zaświadczeniem lekarskim przez okres odpowiedni do liczby dni pobytu w szpitalu.

W określonych przypadkach zasiłek chorobowy wynosi 100% podstawy wymiaru. Dotyczy to niezdolności do pracy:

- przypadającej na okres ciąży (oznaczonej kodem literowym „B”),
- powstałej wskutek wypadku w drodze do pracy lub z pracy (a także wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej),
- powstałej wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów lub poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów (w tej sytuacji oprócz zaświadczenia lekarskiego należy przedstawić zaświadczenie wystawione przez lekarza na zwykłym druku potwierdzające przyczynę niezdolności do pracy).

Zasiłek chorobowy wynosi 100% podstawy wymiaru również w przypadku, gdy niezdolność do pracy wynika z późniejszych następstw zaistniałych w stanie zdrowia w związku z wcześniej stwierdzonym wypadkiem przy pracy, w drodze do pracy lub z pracy albo chorobą zawodową (okoliczność ta również musi być potwierdzona odrębnym zaświadczeniem lekarskim).

5. Obniżenie wysokości zasiłku o 25%

Zasady obniżania zasiłku chorobowego o 25% mają zastosowanie wyłącznie do okresów niezdolności do pracy orzeczonych papierowym zaświadczeniem lekarskim ZUS ZLA. Przypomnijmy, że mogą one być wystawiane do 30 czerwca 2018 r.

Pracownik jest zobowiązany dostarczyć takie zaświadczenie pracodawcy w ciągu 7 dni od daty jego otrzymania (jeżeli pracodawca zgłasza do ubezpieczenia chorobowego nie więcej niż 20 osób, zwolnienie to przekazuje niezwłocznie do ZUS). Przy ustalaniu terminu 7 dni nie uwzględnia się dnia, w którym pracownik otrzymał ten dokument. Jako datę jego otrzymania przyjmuje się datę wystawienia zaświadczenia przez lekarza, chyba że pracownik udowodni, iż otrzymał je w terminie późniejszym.

Przykład

Pracownik 5 maja 2017 r. (piątek) otrzymał zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby wystawione na druku ZUS ZLA. Zaświadczenie obejmo-

wało okres niezdolności do pracy trwającej od 5 do 16 maja 2017 r., za którą nabył prawo do zasiłku chorobowego. Termin 7 dni na dostarczenie zaświadczenia pracodawcy upłynął 12 maja 2017 r.

Jeżeli zaświadczenie lekarskie wystawione na druku ZUS ZLA zostanie dostarczone po upływie 7 dni od jego otrzymania, zasiłek chorobowy ulega obniżeniu o 25% za okres od ósmego dnia orzeczonej niezdolności do pracy do dnia dostarczenia tego zaświadczenia. Obniżenia zasiłku chorobowego nie stosuje się, jeżeli niedostarczenie zaświadczenia w terminie nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika.

Przykład

Pracownik, o którym mowa w poprzednim przykładzie, nie dostarczył zaświadczenia lekarskiego do 12 maja 2017 r., lecz dopiero 15 maja 2017 r. Ponieważ nie dotrzymał terminu 7 dni na dostarczenie zaświadczenia, zasiłek chorobowy został obniżony o 25% za okres od 12 do 15 maja 2017 r., tj. za okres od ósmego dnia orzeczonej niezdolności do pracy do dnia dostarczenia zaświadczenia.

Ważne: Obniżenie o 25% nie dotyczy wynagrodzenia chorobowego. Jeżeli więc zaświadczenie lekarskie wystawione na druku ZUS ZLA obejmuje okres, za który pracownikowi przysługuje wynagrodzenie chorobowe i zasiłek chorobowy, obniżenie o 25% stosuje się wyłącznie do zasiłku chorobowego.

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

Przykład

Z pracownikiem rozwiązano umowę o pracę 30 kwietnia 2017 r. Osoba ta stała się niezdolna do pracy 2 maja 2017 r. Zaświadczenia lekarskie o niezdolności do pracy z powodu choroby wystawione na drukach ZUS ZLA obejmowały okresy:

- od 2 do 16 maja 2017 r. (15 dni), wystawione 2 maja 2017 r.,
- od 17 do 30 maja 2017 r. (14 dni), wystawione 16 maja 2017 r.,
- od 31 maja do 20 czerwca 2017 r. (21 dni), wystawione 30 maja 2017 r.

Siedmiodniowy termin, w którym były pracownik był zobowiązany złożyć zaświadczenia lekarskie w ZUS, należało liczyć od dnia następnego po dacie wystawienia trzeciego zaświadczenia lekarskiego i upłynął on 6 czerwca 2017 r. Zaświadczenia zostały złożone w ZUS 19 czerwca 2017 r.

Ponieważ były pracownik dostarczył zaświadczenia po terminie, wysokość zasiłku chorobowego została obniżona o 25% za okres od ósmego dnia niezdolności do pracy orzeczonej trzecim zaświadczeniem do dnia dostarczenia zaświadczeń lekarskich, tj. za okres od 7 do 19 czerwca 2017 r.

IV. ŚWIADCZENIE REHABILITACYJNE

1. Ustalanie prawa

Świadczenie rehabilitacyjne jest przyznawane na okres niezbędny do przywrócenia zdolności do pracy, nie dłużej jednak niż przez 12 miesięcy (360 dni). Przysługuje ono pracownikowi, który po wyczerpaniu zasiłku chorobowego jest nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokuje odzyskanie zdolności do pracy. O stanie zdrowia uzasadniającym przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego orzeka lekarz orzecznik oddziału ZUS właściwego ze względu na miejsce zamieszkania ubezpieczonego. W przypadku wniesienia przez pracownika sprzeciwu od orzeczenia lekarza orzecznika ZUS lub w przypadku zgłoszenia przez Prezesa ZUS zarzutu wadliwości takiego orzeczenia, orzeczenie o którym mowa, wydaje komisja lekarska ZUS.

Świadczenie może być przyznane także pracownikowi, 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.

Orzeczenie lekarza orzecznika, od którego nie wniesiono sprzeciwu lub co do którego nie wniesiono zarzutu wadliwości, albo orzeczenie komisji lekarskiej ZUS stanowi podstawę do wydania przez ZUS decyzji w sprawie świadczenia rehabilitacyjnego. Pracodawca (uprawniony do wypłaty zasiłków) dokonuje jego wypłaty w oparciu o decyzję ZUS określającą czas trwania oraz procentową wysokość przyznanego świadczenia.

Po wyczerpaniu prawa do świadczenia rehabilitacyjnego, osoba z którą wcześniej pracodawca rozwiązał umowę o pracę, może zgłosić chęć powrotu do pracy. Pracodawca w miarę możliwości powinien ponownie zatrudnić pracownika, jeżeli chęć powrotu do pracy zostanie zgłoszona przez tę osobę niezwłocznie po wyczerpaniu tego świadczenia, choćby nastąpiło to po upływie 6 miesięcy od rozwiązania stosunku pracy.

Kiedy nie przysługuje świadczenie rehabilitacyjne?

Świadczenie rehabilitacyjne nie przysługuje osobie uprawnionej do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, zasiłku dla bezrobotnych, zasiłku przedemerytalnego lub do świadczenia przedemerytalnego albo urlopu dla poratowania zdrowia udzielonego na podstawie odrębnych przepisów. Świadczenie rehabilitacyjne nie przysługuje w tych przypadkach zarówno wtedy, gdy przypadałoby w okresie trwania tytułu ubezpieczenia, jak i po ustaniu tytułu ubezpieczenia. ZUS informuje, że ubezpieczonym uprawnionym do urlopu dla poratowania zdrowia może zostać przyznane świadczenie rehabilitacyjne w sytuacji, gdy ubezpieczonemu nie zostanie udzielony urlop dla poratowania zdrowia.

Nie jest przyznawane również za okresy:

- niezdolności do pracy, w których ubezpieczony na podstawie przepisów o wynagradzaniu zachowuje prawo do wynagrodzenia,
- urlopu bezpłatnego,
- urlopu wychowawczego,
- tymczasowego aresztowania lub odbywania kary pozbawienia wolności (z wyjątkiem przypadków, w których prawo do świadczenia wynika z ubezpieczenia chorobowego osób wykonujących odpłatnie pracę na podstawie skierowania do pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania).

Ponadto świadczenie rehabilitacyjne nie przysługuje w przypadkach, gdy:

- pracownik w okresie świadczenia wykonuje pracę zarobkową lub wykorzystuje świadczenie w sposób niezgodny z jego celem (rehabilitacją),
- na podstawie prawomocnego orzeczenia sądu zostanie stwierdzone, że niezdolność do pracy powstała w wyniku umyślnego przestępstwa lub wykroczenia popełnionego przez tego pracownika,
- po rozwiązaniu stosunku pracy osoba niezdolna do pracy kontynuuje lub podjęła działalność zarobkową.

2. Składanie wniosku o przyznanie świadczenia

Wniosek o świadczenie rehabilitacyjne składa się do ZUS na formularzu ZUS Np-7. Do wniosku dołącza się zaświadczenie o stanie zdrowia na druku ZUS N-9 oraz zaświadczenie pracodawcy na druku ZUS N-10. Przedłożenie druku ZUS N-10 nie wymaga się, jeżeli wniosek o świadczenie składa ubezpieczony, którego niezdolność do pracy powstała po ustaniu ubezpieczenia. O potrzebie zgłoszenia wniosku informuje pracownika lekarz leczący, który na 60 dni przed zakończeniem okresu zasiłkowego przeprowadza badanie i dokonuje oceny stanu zdrowia. Dokonując tej oceny, lekarz ustala, czy stan zdrowia uzasadnia zgłoszenie wniosku o świadczenie rehabilitacyjne, czy też o rentę z tytułu niezdolności do pracy. Wniosek na druku ZUS Np-7 wraz z kompletną dokumentacją powinien zostać złożony w ZUS co najmniej na 6 tygodni przed zakończeniem okresu zasiłkowego.

3. Podmioty wypłacające świadczenie rehabilitacyjne

Świadczenie rehabilitacyjne wypłacają podmioty uprawnione do wypłaty zasiłków chorobowych, z tym że po rozwiązaniu stosunku pracy świadczenie jest wypłacane wyłącznie przez ZUS. W takim przypadku ZUS dodatkowo wymaga złożenia przez zainteresowanego oświadczenia na druku ZUS Z-10 m.in.:

- o nieprowadzeniu działalności stanowiącej tytuł do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego,
- o niekontynuowaniu lub niepodjęciu innej działalności zarobkowej,
- o braku uprawnień do emerytury lub renty, zasiłku dla bezrobotnych, zasiłku przedemerytalnego, świadczenia przedemerytalnego, nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego oraz do urlopu dla poratowania zdrowia, udzielonego na podstawie odrębnych przepisów.

4. Obliczanie wysokości świadczenia

Wysokość świadczenia rehabilitacyjnego wynosi:

- 90% podstawy wymiaru zasiłku chorobowego za okres pierwszych trzech miesięcy,
 - 75% podstawy wymiaru za pozostały okres,
 - 100% podstawy wymiaru, jeżeli niezdolność do pracy przypada w okresie ciąży,
 - 100% podstawy wymiaru, jeżeli niezdolność do pracy powstała wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej (w tym przypadku świadczenie jest wypłacane z ubezpieczenia wypadkowego).
-

Jest ono wypłacane za każdy dzień niezdolności do pracy określonej w decyzji ZUS, nie wyłączając dni wolnych od pracy. Wysokość świadczenia za jeden dzień stanowi 1/30 część wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru tego świadczenia.

Ważne: Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego przyjęta do obliczenia świadczenia rehabilitacyjnego podlega waloryzacji wskaźnikiem waloryzacji obowiązującym w kwartale, w którym przypada pierwszy dzień okresu, na który przyznane zostało świadczenie rehabilitacyjne.

Zasady waloryzacji określono w art. 19 ust. 2 ustawy zasiłkowej. W świetle powołanego przepisu, jeżeli pierwszy dzień okresu, na który przyznano świadczenie rehabilitacyjne, przypada:

- w I kwartale kalendarzowym danego roku, podstawa wymiaru zasiłku chorobowego przyjęta do obliczenia tego świadczenia ulega podwyższeniu o procent wzrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ogłaszanego dla celów emerytalnych w III kwartale w stosunku do I kwartału ubiegłego roku kalendarzowego,
- w II kwartale kalendarzowym danego roku, podstawa wymiaru zasiłku chorobowego przyjęta do obliczenia tego świadczenia ulega podwyższeniu o procent wzrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ogłaszanego dla celów emerytalnych w IV kwartale w stosunku do II kwartału ubiegłego roku kalendarzowego,
- w III kwartale kalendarzowym danego roku, podstawa wymiaru zasiłku chorobowego przyjęta do obliczenia tego świadczenia ulega podwyższeniu o procent wzrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ogłaszanego dla celów emerytalnych w I kwartale tego roku kalendarzowego w stosunku do III kwartału ubiegłego roku kalendarzowego,
- w IV kwartale kalendarzowym danego roku, podstawa wymiaru zasiłku chorobowego przyjęta do obliczenia tego świadczenia ulega podwyższeniu o procent wzrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ogłaszanego dla celów emerytalnych w II kwartale tego roku kalendarzowego w stosunku do IV kwartału ubiegłego roku kalendarzowego.

Waloryzacji dokonuje się od pierwszego dnia, od którego zostało przyznane świadczenie rehabilitacyjne, zarówno wtedy gdy zostanie przyznane po wyczerpaniu 182-dniowego okresu zasiłkowego, jak i wtedy gdy świadczenie rehabilitacyjne zostanie przyznane po wyczerpaniu 270-dniowego okresu zasiłkowego (tj. gdy niezdolność do pracy została spowodowana gruźlicą).

Wskaźnik waloryzacji obowiązujący w następnym kwartale ogłasza Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, w terminie do ostatniego dnia każdego kwartału kalendarzowego.

V. ZASIŁEK WYRÓWNAWCZY

1. Uprawnienia do zasiłku

Zasiłek wyrównawczy przysługuje pracownikowi ze zmniejszoną sprawnością do pracy, wykonującemu pracę:

- 1) w zakładowym lub międzyzakładowym ośrodku rehabilitacji zawodowej,
- 2) u pracodawcy na wyodrębnionym stanowisku pracy, dostosowanym do potrzeb adaptacji lub przyuczenia do określonej pracy,

jeżeli jego miesięczne wynagrodzenie osiągnięte podczas rehabilitacji jest niższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ustalonego na zasadach dotyczących podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.

Zgodnie z § 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie warunków odbywania rehabilitacji zawodowej uprawniających do zasiłku wyrównawczego oraz szczegółowych zasad przyznawania tego zasiłku (Dz. U. nr 51, poz. 325), rehabilitacji zawodowej mogą być poddani pracownicy ze zmniejszoną sprawnością do pracy:

- zagrożeni chorobą zawodową i wymagający przekwalifikowania,
- zatrudnieni w warunkach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia, jeżeli stan ich zdrowia wymaga zmiany rodzaju pracy,
- którzy wskutek wypadku lub dłuższej choroby utracili czasowo zdolność do pracy i wymagają adaptacji do pracy.

Przepisy powołanego rozporządzenia pozostają w mocy w zakresie, w jakim nie są sprzeczne z przepisami ustawy zasiłkowej (art. 85 ust. 2 ustawy zasiłkowej).

O potrzebie przeprowadzenia rehabilitacji zawodowej orzeka wojewódzki ośrodek medycyny pracy lub lekarz orzecznik ZUS. Od orzeczenia lekarza orzecznika przysługuje prawo wniesienia sprzeciwu do komisji lekarskiej ZUS. Natomiast Prezes ZUS może zgłosić zarzut wadliwości tego orzeczenia.

Rehabilitację zawodową przeprowadza się za zgodą pracownika, stosownie do wskazań zawartych w orzeczeniu o potrzebie poddania pracownika rehabilitacji zawodowej. Procesowi rehabilitacji mogą być poddani pracownicy, którzy faktycznie nie utracili zdolności do pracy i w stosunku do których odsunięcie od dotychczasowej pracy jest działaniem profilaktycznym. Procesowi rehabilitacji mogą być poddani także pracownicy, którzy czasowo utracili zdolność do wykonywania dotychczasowej pracy, a praca wykonywana w warunkach rehabilitacji zawodowej może tę zdolność przywrócić.

Ważne: Prawo do zasiłku wyrównawczego przysługuje pracownikowi przez okres rehabilitacji zawodowej odbywanej w ww. warunkach. Przy czym okres ten nie może przekroczyć 24 miesięcy od dnia, w którym pracownik podjął rehabilitację.

Prawo do zasiłku wyrównawczego ustaje z dniem zakończenia rehabilitacji zawodowej i przesunięcia do innej pracy, nie później jednak niż po 24 miesiącach od dnia, w którym pracownik podjął rehabilitację. Prawo to ustaje także w przypadku, gdy z uwagi na stan zdrowia pracownika rehabilitacja zawodowa stała się niecelowa (o niecelowości rehabilitacji zawodowej orzeka lekarz orzecznik ZUS).

Zasiłek wyrównawczy nie przysługuje pracownikowi uprawnionemu do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy. Zasada ta dotyczy również emerytów lub rencistów, którzy z uwagi na osiąganie przychodów z tytułu działalności podlegającej obowiązkowi ubezpieczenia społecznego mają świadczenie zmniejszone lub zawieszone.

2. Obliczanie wysokości zasiłku wyrównawczego

Kwotę zasiłku wyrównawczego ustala się porównując kwotę wynagrodzenia uzyskaną faktycznie przez pracownika za dany miesiąc na nowym stanowisku pracy, w warunkach rehabilitacji zawodowej, z kwotą przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ustaloną na zasadach obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego. Miesięczny zasiłek wyrównawczy wypłaca się w wysokości różnicy pomiędzy tymi dwiema kwotami.

Jeżeli pracownik przepracował tylko część miesiąca wskutek nieobecności w pracy z przyczyn usprawiedliwionych, zasiłek wyrównawczy za ten miesiąc przysługuje w wysokości różnicy między przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniem ustalonym na zasadach obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, zmniejszonym o jedną trzydziestą część za każdy dzień tej nieobecności, a wynagrodzeniem osiągniętym w tym miesiącu. Oznacza to, że zasiłek wyrównawczy nie przysługuje za okresy niezdolności do pracy z powodu choroby, sprawowania opieki lub pobierania zasiłku macierzyńskiego, a także za okresy usprawiedliwionych nieobecności w pracy z innych przyczyn. Z zasad ustalania wysokości zasiłku wynika również, że zasiłek ten nie przysługuje w przypadku, gdy wynagrodzenie osiąmane na nowym stanowisku pracy jest równe albo wyższe od wynagrodzenia pobieranego poprzednio.

VI. ZASIŁEK MACIERZYŃSKI

1. Okresy wypłaty zasiłku

Zasiłek macierzyński przysługuje przez okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego, z tym że w przypadku:

- śmierci ubezpieczonej lub porzucenia przez nią dziecka, gdy o zasiłek macierzyński występuje ubezpieczony-ojciec dziecka lub inny ubezpieczony członek najbliższej rodziny, którzy przerwali zatrudnienie lub inną działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, okres wypłaty zasiłku macierzyńskiego zmniejsza się o okres wypłaty tego zasiłku ubezpieczonej-matce dziecka,
- skrócenia okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego na wniosek ubezpieczonej-matki dziecka po wykorzystaniu przez nią co najmniej 14 tygodni zasiłku, gdy o zasiłek macierzyński występuje ubezpieczony-ojciec dziecka, który uzyskał prawo do urlopu macierzyńskiego lub przerwał działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, okres wypłaty zasiłku macierzyńskiego zmniejsza się o okres wypłaty tego zasiłku ubezpieczonej-matce dziecka.

Zasiłek macierzyński przysługuje ojcu dziecka przez okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu ojcowskiego.

Wymiar urlopu macierzyńskiego uprawniający do zasiłku macierzyńskiego	
z tytułu urodzenia dziecka	– 20 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie – 31 tygodni w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie – 33 tygodnie w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie – 35 tygodni w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie – 37 tygodni w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie
urlop macierzyński wykorzystywany przez ojca w razie gdy matka dziecka wymaga opieki szpitalnej ze względu na stan zdrowia	po wykorzystaniu przez pracownicę po porodzie urlopu macierzyńskiego w wymiarze 8 tygodni, pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko lub innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego odpowiadającej okresowi, w którym pracownica uprawniona do urlopu wymaga opieki szpitalnej ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem; w tym przypadku urlop macierzyński pracownicy przerywa się na okres, w którym z takiego urlopu korzysta pracownik-ojciec wychowujący dziecko lub inny ubezpieczony członek najbliższej rodziny, z tym że łączny wymiar urlopu macierzyńskiego nie może w podanych okolicznościach przekroczyć wymiaru podanego w wierszu 1 tabeli

z tytułu przyjęcia dziecka na wychowanie i wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie jego przysposobienia	– 20 tygodni w przypadku przyjęcia jednego dziecka – 31 tygodni w przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga dzieci – 33 tygodnie w przypadku jednoczesnego przyjęcia trojga dzieci – 35 tygodni w przypadku jednoczesnego przyjęcia czworga dzieci – 37 tygodni w przypadku jednoczesnego przyjęcia pięciorga i więcej dzieci nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10. roku życia – do 9 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, jeżeli pracownik przyjął dziecko w wieku do 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10. roku życia
---	--

Urlop macierzyński powinien być wykorzystany w sposób nieprzerwany. Jednak w razie urodzenia dziecka wymagającego opieki szpitalnej pracownica, która wykorzystwała po porodzie 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, z pozostałej części tego urlopu może skorzystać w terminie późniejszym, po wyjściu dziecka ze szpitala (art. 181 K.p.). Należy zauważyć, że hospitalizacja dziecka nie musi mieć miejsca bezpośrednio po porodzie, ale również później, w trakcie urlopu macierzyńskiego oraz że istnieje obowiązek wykorzystania przez pracownicę po porodzie co najmniej 8 tygodni tego urlopu, co wiąże się z potrzebą regeneracji jej organizmu. Pracodawca ma obowiązek uwzględnić udokumentowany zaświadczeniem lekarskim wniosek pracownicy o przerwę w wykorzystywaniu urlopu. Pracownica powinna kontynuować urlop macierzyński po wyjściu dziecka ze szpitala.

Przy udzielaniu urlopu macierzyńskiego i urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego tydzień urlopu odpowiada 7 dniom kalendarzowym. Jeżeli pracownica nie korzysta z urlopu macierzyńskiego przed przewidywaną datą porodu, pierwszym dniem urlopu macierzyńskiego jest dzień porodu.

Ważne: Co najmniej 6 tygodni urlopu macierzyńskiego może (ale nie musi) przypadać przed przewidywaną datą porodu. Po porodzie przysługuje urlop macierzyński niewykorzystany przed porodem.

Pracownica po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu. W takim przypadku niewykorzystaną część urlopu macierzyńskiego udziela się pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko, na jego pisemny wniosek. Pracownica zgłasza pracodawcy pisemny wniosek w sprawie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego, najpóźniej na 7 dni przed przystąpieniem do pracy. Wówczas też do wniosku dołącza zaświadczenie pracodawcy zatrudniającego pracownika-ojca wychowującego dziecko, potwierdzające termin rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego przez pracownika, wskazany w jego wniosku o udzielenie urlopu, przypadający bezpośrednio po terminie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego przez pracownicę. W świetle powyższego, pracownica może zrezygnować z części urlopu macierzyńskiego, pod warunkiem że po porodzie wykorzystwała co najmniej 14 tygodni urlopu oraz że z pozostałej niewykorzystanej części urlopu skorzysta pracownik-ojciec dziecka. Matka nie może zrezygnować z urlopu, jeśli ojciec dziecka nie będzie korzystał z pozostałej jego części.

W razie zgonu pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego, pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko lub innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny przysługuje prawo do niewykorzystanej części tego urlopu.

Z tytułu urodzenia martwego dziecka lub zgonu dziecka przed upływem 8 tygodni życia, pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze 8 tygodni po porodzie, nie krócej

jednak niż przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka. Pracownicy, która urodziła przy jednym porodzie więcej niż jedno dziecko, przysługuje w takim przypadku urlop macierzyński w wymiarze stosownym do liczby dzieci pozostałych przy życiu. W przypadku zgonu dziecka po upływie 8 tygodni życia, pracownica zachowuje prawo do urlopu macierzyńskiego przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka.

Jeżeli matka rezygnuje z wychowywania dziecka i oddaje je innej osobie w celu przysposobienia lub do domu małego dziecka, nie przysługuje jej część urlopu macierzyńskiego przypadająca po dniu oddania dziecka. Jednakże urlop macierzyński po porodzie nie może wynosić mniej niż 8 tygodni.

Urlop ojcowski

Zgodnie z art. 182³ K.p., pracownik-ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego.

Wymiar urlopu ojcowskiego	
2 tygodnie dla ojca wychowującego dziecko, nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 24. miesiąca życia	2 tygodnie w razie przysposobienia dziecka, z tym że nie dłużej niż do upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7. roku życia albo 10. roku życia przez dziecko z odroczonym obowiązkiem szkolnym

Pracownik może skorzystać z uprawnienia do urlopu ojcowskiego w dowolnym momencie, również w czasie korzystania przez matkę dziecka z urlopu macierzyńskiego lub urlopów na warunkach urlopu macierzyńskiego. Może być wykorzystany jednorazowo albo nie więcej niż w 2 częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień. Części urlopu nie muszą przypadać bezpośrednio po sobie. Urlop ten może zostać przerwany na okres pobytu dziecka w szpitalu. W takim przypadku urlop ojcowski przed i po przerwie przypadającej na pobyt dziecka w szpitalu stanowi tą samą część tego urlopu.

Urlopu ojcowskiego udziela się na pisemny wniosek pracownika-ojca wychowującego dziecko, złożony w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.

Urlop rodzicielski

Po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego (na warunkach urlopu macierzyńskiego), pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego. W celu skorzystania z tego uprawnienia należy spełnić następujące warunki:

- urlop rodzicielski musi przypadać bezpośrednio po urlopie macierzyńskim (urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego),
- poprzedzający go urlop powinien być wykorzystany w pełnym przysługującym wymiarze,
- pisemny wniosek o jego udzielenie powinien zostać złożony w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem urlopu rodzicielskiego.

2. Nabycie prawa do zasiłku macierzyńskiego

Zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonej (odpowiednio ubezpieczonemu), która w okresie ubezpieczenia chorobowego (obowiązkowego lub dobrowolnego) albo w okresie urlopu wychowawczego:

- urodziła dziecko,

- przyjęła na wychowanie dziecko w wieku do 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego – do 10. roku życia, i wystąpiła do sądu opiekuńczego w sprawie jego przysposobienia,
- przyjęła na wychowanie w ramach rodziny zastępczej, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, dziecko w wieku do 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego – do 10. roku życia.

Zasiłek macierzyński przysługuje także w okresie urlopu ojcowskiego (art. 29a ustawy zasiłkowej).

Należy mieć na uwadze, że przepisy ustawy zasiłkowej nie wymagają przepracowania okresu wyczekiwania w celu nabycia prawa do zasiłku macierzyńskiego. W przypadku, gdy prawo do zasiłku macierzyńskiego powstało w okresie urlopu wychowawczego, zasiłek macierzyński przysługuje za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego oraz rodzicielskiego.

Pracownica może nabyć prawo do zasiłku macierzyńskiego także w przypadku urodzenia dziecka w czasie korzystania z urlopu bezpłatnego. W takiej sytuacji zasiłek macierzyński przysługuje wyłącznie za okres urlopu macierzyńskiego przypadającego po urlopie bezpłatnym.

Przykład

Pracownica urodziła dziecko 17 lutego 2017 r., tj. w okresie urlopu bezpłatnego udzielonego jej na okres od 2 stycznia do 30 czerwca 2017 r. Okres odpowiadający wymiarowi urlopu macierzyńskiego upływa 6 lipca 2017 r. Pracownica ma prawo do urlopu i zasiłku macierzyńskiego za okres od 1 do 6 lipca 2017 r.

Zakładając, że złożyła wniosek o urlop rodzicielski, zasiłek macierzyński będzie jej przysługiwał do 15 lutego 2018 r.

Zasiłek macierzyński przysługuje również w razie urodzenia dziecka po ustaniu ubezpieczenia chorobowego, jeżeli pracownica została zwolniona w okresie ciąży:

- z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy,
- z naruszeniem przepisów prawa, stwierdzonym prawomocnym orzeczeniem sądu.

Prawo do zasiłku macierzyńskiego po ustaniu ubezpieczenia chorobowego przysługuje także pracownicy, która była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony, z którą umowa o pracę, na podstawie art. 177 § 3 K.p. została przedłużona do dnia porodu. Przypomnijmy, że art. 177 § 3 K.p. stanowi, iż umowa o pracę zawarta na czas określony lub na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu. Przepisu tego nie stosuje się do umowy o pracę zawartej na czas określony w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Zasiłek macierzyński nie przysługuje w okresie tymczasowego aresztowania lub odbywania kary pozbawienia wolności, chyba że osoba, która w tym okresie urodziła dziecko, podlega ubezpieczeniu chorobowemu z tytułu podjęcia pracy na podstawie skierowania do pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania.

Wysokość zasiłku macierzyńskiego

Zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w wymiarze do:

- 6 tygodni, w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie lub przyjęcia jednego dziecka,
- 8 tygodni, w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie lub jednoczesnego przyjęcia więcej niż jednego dziecka,
- 3 tygodni, w przypadku przyjęcia dziecka w wieku do 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10. roku życia

wynosi 100% podstawy jego wymiaru.

Zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego przypadającego poczynszu odpowiednio od 7., 9., 4. tygodnia tego urlopu wynosi 60% podstawy wymiaru.

Jeżeli jednak wniosek o wypłatę zasiłku za okres urlopu rodzicielskiego zostanie złożony w ciągu 21 dni od porodu, to wysokość zasiłku, za cały okres jego wypłaty, wynosi 80% podstawy wymiaru.

Zasiłek macierzyński za okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% podstawy wymiaru.

Przykład

*Pracownica, która urodziła dziecko 23 stycznia 2017 r., korzystała z urlopu macierzyńskiego od dnia porodu do 11 czerwca 2017 r. (wniosek o urlop rodzicielski złożyła w marcu 2017 r.). Przeciętne miesięczne wynagrodzenie stanowiące podstawę wymiaru zasiłku wyniosło 2.545,56 zł (kwota pomniejszona o składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracownicę). Stawka dzienna zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego wynosiła **84,85 zł**, tj. $2.545,56 \text{ zł} \times 100\% : 30$.*

Od 12 czerwca 2017 r. do 21 stycznia 2018 r. korzysta z urlopu rodzicielskiego. Za każdy dzień tego urlopu otrzyma zasiłek macierzyński w wysokości:

- 100% podstawy wymiaru, tj. **84,85 zł** za okres od 12 czerwca do 23 lipca 2017 r. (pierwsze 6 tygodni urlopu rodzicielskiego),
- 60% podstawy wymiaru, tj. **50,91 zł** ($2.545,56 \text{ zł} \times 60\% : 30$) za okres od 24 lipca 2017 r. do 21 stycznia 2018 r.

W sytuacji, gdy pracownica nie później niż 21 dni po porodzie złoży wniosek o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim urlopu rodzicielskiego, stawka zasiłku wynosi 80%. Zasiłek w wysokości 80% podstawy wymiaru przysługuje wówczas za cały okres urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego.

Przykład

Pracownica urodziła dziecko 19 maja 2017 r. i w tym samym miesiącu złożyła wniosek o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim (trwającym do 5 października 2017 r.), urlopu rodzicielskiego od 6 października 2017 r. do 17 maja 2018 r.

*Podstawa wymiaru przysługującego pracownicy zasiłku macierzyńskiego wynosi 2.545,56 zł, zatem stawka dzienna zasiłku za wszystkie urlopy wynosi **67,88 zł**, tj. $2.545,56 \text{ zł} \times 80\% : 30$.*

W przypadku rezygnacji z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze albo z części tego urlopu w wymiarze co najmniej

26 tygodni, pracownicy, o której mowa wyżej, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego zasiłku macierzyńskiego do 100% podstawy wymiaru zasiłku, pod warunkiem niepobrania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu. Wyrównanie zasiłku macierzyńskiego do 100% podstawy wymiaru przysługuje bowiem wyłącznie, gdy zrezygnuje ona z tego urlopu w pełnym wymiarze albo po wykorzystaniu 6 (8) tygodni. Ponadto wyrównanie przysługuje pod warunkiem niepobrania tego zasiłku przez ubezpieczonego ojca dziecka za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, lub za okres odpowiadający okresowi co najmniej 26 tygodni urlopu rodzicielskiego (por. komentarz ZUS do ustawy zasiłkowej).

Wyrównanie zasiłku macierzyńskiego może nastąpić zatem wyłącznie, gdy rezygnacja obejmuje pełny wymiar urlopu rodzicielskiego lub 26 tygodni tego urlopu. W takim przypadku pracownicy wypłaca się jednorazowe wyrównanie pobranego zasiłku macierzyńskiego do 100% podstawy jego wymiaru.

Przykład

Załóżmy, że pracownica, o której mowa w poprzednich przykładach, zrezygnuje z urlopu rodzicielskiego (wniosek o rezygnację złoży nie później niż 21 dni przed przystąpieniem do pracy). Za okres urlopu macierzyńskiego (od 19 maja do 5 października 2017 r.) otrzyma wyrównanie zasiłku macierzyńskiego do 100% podstawy jego wymiaru.

Pracownica otrzyma zasiłek macierzyński za okres od 19 maja do 5 października 2017 r. (140 dni) w wysokości 9.503,20 zł, tj. 67,88 zł x 140 dni.

*Pracodawca dokona wyrównania zasiłku za ww. okres w wysokości **2.375,80 zł**, zgodnie z wyliczeniem: 84,85 zł x 140 dni = 11.879 zł; 11.879 zł – 9.503,20 zł = 2.375,80 zł.*

Dowody służące do przyznania i wypłaty zasiłku macierzyńskiego

Dowody do przyznania i wypłaty zasiłku macierzyńskiego określa rozporządzenie 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).

W sytuacji, gdy płatnikiem zasiłku jest ZUS, oprócz wymienionych niżej dokumentów, do każdego wniosku o wypłatę zasiłku macierzyńskiego dołącza się zaświadczenie płatnika składek na druku ZUS Z-3.

1) W razie urodzenia lub przyjęcia dziecka na wychowanie

okoliczność	dokumenty
1	2
zasiłek macierzyński za okres przed porodem	zaświadczenie lekarskie wystawione na zwykłym druku określające przewidywaną datę porodu
zasiłek macierzyński od dnia porodu	odpis skrócony aktu urodzenia dziecka lub jego kopia potwierdzona za zgodność z oryginałem przez płatnika składek albo ZUS
zasiłek macierzyński w razie urodzenia dziecka za granicą, za okres przed porodem	zaświadczenie zagranicznego zakładu leczniczego lub zagranicznego lekarza, stwierdzające przewidywaną datę porodu, zawierające nazwę zakładu leczniczego lub dane lekarza, opatrzone datą wystawienia i podpisem

1	2
zasiłek macierzyński w razie urodzenia dziecka za granicą, od dnia porodu	odpis skrócony aktu urodzenia dziecka lub zagraniczny akt urodzenia dziecka albo kopie tych dokumentów, potwierdzone za zgodność z oryginałem przez płatnika składek albo ZUS
zasiłek macierzyński w razie urodzenia dziecka po ustaniu ubezpieczenia chorobowego w okresie ciąży, z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy	– zaświadczenie lekarskie wystawione na zwykłym druku stwierdzające stan ciąży w okresie zatrudnienia – świadectwo pracy lub inny dokument potwierdzający rozwiązanie stosunku pracy z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy – odpis skrócony aktu urodzenia dziecka lub jego kopia potwierdzona za zgodność z oryginałem przez płatnika składek albo ZUS
zasiłek macierzyński w razie urodzenia dziecka po ustaniu ubezpieczenia chorobowego, gdy ubezpieczenie to ustało w okresie ciąży w wyniku rozwiązania stosunku pracy z naruszeniem przepisów prawa	– zaświadczenie lekarskie wystawione na zwykłym druku stwierdzające stan ciąży w okresie zatrudnienia – prawomocne orzeczenie sądu o rozwiązaniu stosunku pracy z naruszeniem przepisów prawa – odpis skrócony aktu urodzenia dziecka lub jego kopia potwierdzona za zgodność z oryginałem przez płatnika składek albo ZUS
zasiłek macierzyński w razie przyjęcia dziecka na wychowanie i wystąpienia do sądu z wnioskiem o jego przysposobienie	– oświadczenie ubezpieczonego o dacie przyjęcia dziecka na wychowanie – zaświadczenie sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu o przysposobienie dziecka zawierające datę urodzenia dziecka lub jego kopia potwierdzona za zgodność z oryginałem przez płatnika składek albo ZUS, lub kopia wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, zawierającego datę urodzenia dziecka, z poświadczeniem sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu – decyzja ostateczna o odroczeniu obowiązku szkolnego lub jej kopia potwierdzona za zgodność z oryginałem przez płatnika składek albo ZUS, jeśli wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję
zasiłek macierzyński w razie przyjęcia dziecka na wychowanie w ramach rodziny zastępczej	– prawomocne orzeczenie sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka w rodzinie zastępczej albo umowa cywilnoprawna zawarta między rodziną zastępczą a starostą, albo ich kopia potwierdzona za zgodność z oryginałem przez płatnika składek albo ZUS – dokument potwierdzający wiek dziecka – decyzja ostateczna o odroczeniu obowiązku szkolnego lub jej kopia potwierdzona za zgodność z oryginałem przez płatnika składek albo ZUS, jeśli wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję
zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego wypłacany przez ZUS w razie rozwiązania z pracownicą stosunku pracy w okresie ciąży z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (od dnia następnego po rozwiązaniu umowy do dnia porodu)	– zaświadczenie lekarskie wystawione na zwykłym druku stwierdzające stan ciąży w okresie zatrudnienia – świadectwo pracy lub inny dokument potwierdzający rozwiązanie stosunku pracy z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy – oświadczenie ubezpieczonej, że nie zapewniono jej innego zatrudnienia

1	2
przerwanie wypłaty zasiłku macierzyńskiego w razie rezygnacji z pozostałej jego części: – po wykorzystaniu przez ubezpieczoną matkę dziecka co najmniej 14 tygodni po porodzie – przez ubezpieczoną, która przyjęła dziecko na wychowanie i wystąpiła do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie jego przysposobienia lub przyjęła dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej	– oświadczenie ubezpieczonej, od kiedy ubezpieczony ojciec dziecka (ojciec adopcyjny) będzie korzystał z uprawnień do zasiłku macierzyńskiego – zaświadczenie pracodawcy o dacie zaprzestania korzystania z urlopu macierzyńskiego – w przypadku pracownicy, której zasiłek macierzyński wypłaca ZUS – wniosek ubezpieczonej zawierający datę, od której rezygnuje ona z pobierania zasiłku macierzyńskiego – w przypadku ubezpieczonej niebędącej pracownikiem
przerwanie wypłaty zasiłku macierzyńskiego w razie rezygnacji z pozostałej jego części przez ubezpieczoną matkę dziecka, legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji	– orzeczenie o niezdolności ubezpieczonej matki dziecka do samodzielnej egzystencji lub jego kopia potwierdzona za zgodność z oryginałem przez płatnika składek albo ZUS – oświadczenie ubezpieczonej, od kiedy ubezpieczony ojciec dziecka albo ubezpieczony inny członek najbliższej rodziny będzie korzystał z uprawnień do zasiłku macierzyńskiego – zaświadczenie pracodawcy o dacie zaprzestania korzystania z urlopu macierzyńskiego – w przypadku pracownicy, której zasiłek macierzyński wypłaca ZUS – wniosek ubezpieczonej zawierający datę, od której rezygnuje ona z pobierania zasiłku macierzyńskiego – w przypadku ubezpieczonej niebędącej pracownikiem
zaprzestanie wypłaty zasiłku w związku z pobytem matki dziecka w placówce leczniczej po wykorzystaniu przez nią po porodzie co najmniej 8 tygodni zasiłku macierzyńskiego	– zaświadczenie o terminie przyjęcia ubezpieczonej matki dziecka do placówki leczniczej, wystawione w tej placówce, albo jego kopia potwierdzona za zgodność z oryginałem przez płatnika składek albo ZUS – oświadczenie ubezpieczonej o dacie, od której ubezpieczony ojciec dziecka albo ubezpieczony inny członek najbliższej rodziny będzie korzystał z uprawnień do zasiłku macierzyńskiego – zaświadczenie pracodawcy o dacie zaprzestania korzystania z urlopu macierzyńskiego (odpowiednio na warunkach urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego) – w przypadku pracownicy, której zasiłek macierzyński wypłaca ZUS
podjęcie wypłaty zasiłku macierzyńskiego ubezpieczonej matce dziecka za okres po przerwie w jego pobieraniu spowodowanej jej pobytem w placówce leczniczej	zaświadczenie płatnika zasiłku o okresie, za który wypłacono zasiłek macierzyński ubezpieczonemu ojcu dziecka albo ubezpieczonemu innemu członkowi najbliższej rodziny, zawierające imię, nazwisko i numer PESEL ubezpieczonego ojca dziecka albo ubezpieczonego innego członka najbliższej rodziny albo serię i numer dokumentu stwierdzającego tożsamość, jeżeli nie nadano numeru PESEL
zaniechanie wypłaty zasiłku macierzyńskiego w razie umieszczenia dziecka na podstawie orzeczenia sądu w pieczy zastępczej, zakładzie opiekuńczo-leczniczym, zakładzie pielęgnacyjno-opiekuńczym albo zakładzie rehabilitacji leczniczej	oświadczenie ubezpieczonej matki dziecka o dacie umieszczenia dziecka w pieczy zastępczej, zakładzie opiekuńczo-leczniczym, zakładzie pielęgnacyjno-opiekuńczym albo zakładzie rehabilitacji leczniczej

2) Dla ojca dziecka za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego

okoliczność	dokumenty
1	2
skrócenie przez ubezpieczoną matkę dziecka okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego po wykorzystaniu 14 tygodni	– odpis skrócony aktu urodzenia dziecka lub jego kopia potwierdzona za zgodność z oryginałem przez płatnika składek albo ZUS – zaświadczenie płatnika zasiłku o okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego przez ubezpieczoną matkę dziecka, okresie przysługującego jej zasiłku macierzyńskiego oraz 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 numeru PESEL
śmierć ubezpieczonej matki lub porzucenie przez nią dziecka	dowody jak w przypadku skrócenia okresu pobierania zasiłku przez ubezpieczoną matkę dziecka oraz oświadczenie ubezpieczonego odpowiednio o śmierci matki dziecka albo o porzuceniu przez nią dziecka *) o zasiłek może ubiegać się także ubezpieczony członek najbliższej rodziny
śmierć nieubezpieczonej matki lub porzucenie przez nią dziecka	– odpis skrócony aktu urodzenia dziecka lub jego kopia potwierdzona za zgodność z oryginałem przez płatnika składek albo ZUS – oświadczenie ubezpieczonego odpowiednio o śmierci matki dziecka albo o porzuceniu przez nią dziecka *) o zasiłek może ubiegać się także ubezpieczony członek najbliższej rodziny
legitymowanie się przez ubezpieczoną matkę dziecka orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji, gdy stan jej zdrowia uniemożliwia sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem	dowody jak przy skróceniu przez ubezpieczoną matkę dziecka okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego oraz orzeczenie stwierdzające niezdolność matki do samodzielnej egzystencji lub jego kopia potwierdzona za zgodność z oryginałem przez płatnika składek albo ZUS *) o zasiłek może ubiegać się także ubezpieczony członek najbliższej rodziny
legitymowanie się przez nieubezpieczoną matkę dziecka orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji, gdy stan jej zdrowia uniemożliwia sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem	– odpis skrócony aktu urodzenia dziecka lub jego kopia potwierdzona za zgodność z oryginałem przez płatnika składek albo ZUS – orzeczenie stwierdzające niezdolność matki do samodzielnej egzystencji lub jego kopia potwierdzona za zgodność z oryginałem przez płatnika składek albo ZUS *) o zasiłek może ubiegać się także ubezpieczony członek najbliższej rodziny
pobyt matki dziecka w placówce leczniczej ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem (po wykorzystaniu przez nią po porodzie co najmniej 8 tygodni zasiłku macierzyńskiego)	– odpis skrócony aktu urodzenia dziecka lub jego kopia potwierdzona za zgodność z oryginałem przez płatnika składek albo ZUS – zaświadczenie płatnika zasiłku o okresie przysługującego i wypłaconego matce dziecka zasiłku macierzyńskiego oraz o 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 numeru PESEL – zaświadczenie o dacie przyjęcia ubezpieczonej matki dziecka do placówki leczniczej – wystawione w tej placówce – zaświadczenie o dacie wypisania ubezpieczonej matki dziecka z placówki leczniczej – wystawione w tej placówce *) o zasiłek może ubiegać się także ubezpieczony członek najbliższej rodziny

1	2
podjęcie przez matkę dziecka, nieposiadającą tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, zatrudnienia w wymiarze nie niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy (od dnia podjęcia zatrudnienia odpowiednio do jego zakończenia lub do wyczerpania wymiaru zasiłku)	– odpis skrócony aktu urodzenia dziecka lub jego kopia potwierdzona za zgodność z oryginałem przez płatnika składek albo ZUS (odpowiednio dowody do wypłaty zasiłku z tytułu przyjęcia dziecka na wychowanie i wystąpienia do sądu z wnioskiem o jego przysposobienie) – 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 – oświadczenie ubezpieczonego wskazujące datę, od której ma zamiar pobierać zasiłek macierzyński, przypadającą w okresie trwania zatrudnienia matki dziecka oraz zawierające zobowiązanie poinformowania płatnika zasiłku o ustaniu zatrudnienia matki dziecka, jeżeli ustanie ono w czasie pobierania przez ubezpieczonego ojca dziecka zasiłku macierzyńskiego

3) Podwyższenie zasiłku do kwoty świadczenia rodzicielskiego

podwyższenie zasiłku macierzyńskiego do 1.000 zł wypłaca się po przedłożeniu
– oświadczenia ubezpieczonego, w którym wskazuje czy zasiłek macierzyński przysługuje mu z więcej niż jednego tytułu, a jeżeli tak, to który płatnik jest zobowiązany do wypłacenia kwoty podwyższenia zasiłku macierzyńskiego oraz potwierdza, że podwyższenie zasiłku macierzyńskiego nie jest pobierane z innego tytułu – 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 w wysokości przysługującego zasiłku macierzyńskiego i jego okresie (nie przedkłada się, gdy zasiłek macierzyński przysługuje tylko u jednego płatnika)

4) Za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego

gdy zasiłek macierzyński za okres bezpośrednio poprzedzający okres objęty wnioskiem był pobierany przez tego ubezpieczonego
– oświadczenie ubezpieczonego o braku zamiaru korzystania przez drugiego z rodziców dziecka w okresie wskazanym we wniosku z zasiłku macierzyńskiego za okres ustalony jako okres urlopu rodzicielskiego albo oświadczenie o okresie, w którym drugi z rodziców dziecka zamierza korzystać z zasiłku macierzyńskiego za okres tego urlopu, w okresie objętym wnioskiem, albo potwierdzone przez pracodawcę za zgodność z oryginałem kopie takich oświadczeń – w przypadku pracownika, któremu zasiłek macierzyński wypłaca ZUS – zaświadczenie pracodawcy o okresie udzielonego urlopu rodzicielskiego oraz o okresie i wymiarze czasu pracy wykonywanej w czasie tego urlopu zawierające informację, czy i w jakim wymiarze pracownik będzie wykonywał pracę w okresie urlopu rodzicielskiego wydłużonego zgodnie z art. 182¹¹ § 3-7 K.p. – w przypadku pracownika, któremu zasiłek macierzyński wypłaca ZUS – wniosek ubezpieczonego złożony płatnikowi zasiłku macierzyńskiego przed terminem rozpoczęcia korzystania z tego zasiłku za okres ustalony jako okres urlopu rodzicielskiego – w przypadku ubezpieczonego niebędącego pracownikiem

gdy zasiłek macierzyński za okres bezpośrednio poprzedzający okres objęty wnioskiem był pobierany przez drugiego z rodziców dziecka

- oświadczenie ubezpieczonego o braku zamiaru korzystania przez drugiego z rodziców dziecka w okresie wskazanym we wniosku z zasiłku macierzyńskiego za okres ustalony jako okres urlopu rodzicielskiego albo oświadczenie o okresie, w którym drugi z rodziców dziecka zamierza korzystać z zasiłku macierzyńskiego za okres tego urlopu, w okresie objętym wnioskiem, albo potwierdzone przez pracodawcę za zgodność z oryginałem kopie takich oświadczeń – w przypadku pracownika, któremu zasiłek macierzyński wypłaca ZUS
- zaświadczenie płatnika zasiłku o okresie, za który zasiłek macierzyński wypłacono drugiemu z rodziców dziecka, liczbie części wypłaconego zasiłku za okres ustalony jako okres urlopu rodzicielskiego oraz 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
- 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. 182¹ § 3-7 K.p. – w przypadku pracownika, któremu zasiłek macierzyński wypłaca ZUS
- wniosek ubezpieczonego złożony płatnikowi zasiłku macierzyńskiego przed terminem rozpoczęcia korzystania z tego zasiłku za okres ustalony jako okres urlopu rodzicielskiego – w przypadku ubezpieczonego niebędącego pracownikiem
- odpis skrócony aktu urodzenia dziecka albo jego kopia potwierdzona za zgodność z oryginałem przez płatnika składek albo ZUS, lub
- 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 jego kopia potwierdzona za zgodność z oryginałem przez płatnika składek albo ZUS, albo
- prawomocne orzeczenie sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka w rodzinie zastępczej albo umowa cywilnoprawna zawarta między rodziną zastępczą a starostą, albo kopie tych dokumentów potwierdzone za zgodność z oryginałem przez płatnika składek albo ZUS oraz dokument potwierdzający wiek dziecka
- decyzja ostateczna o odroczeniu obowiązku szkolnego lub jej kopia potwierdzona za zgodność z oryginałem przez płatnika składek albo ZUS, w przypadku gdy wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję

zaniechanie wypłaty zasiłku w razie rezygnacji z pobierania zasiłku macierzyńskiego przez ubezpieczoną matkę dziecka (ubezpieczonego ojca dziecka) za okres ustalony jako okres urlopu rodzicielskiego w całości lub w części następuje na podstawie

- oświadczenia ubezpieczonej, czy ubezpieczony ojciec dziecka będzie korzystać z uprawnień do zasiłku macierzyńskiego za pozostały okres
- zaświadczenia pracodawcy o terminie zaprzestania korzystania z urlopu rodzicielskiego, w przypadku pracownicy, której zasiłek macierzyński wypłaca ZUS
- wniosku ubezpieczonej (złożonego płatnikowi w okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego) zawierającego datę, od której rezygnuje ona z pobierania zasiłku macierzyńskiego – w przypadku ubezpieczonej niebędącej pracownikiem

zasiłek przysługujący ubezpieczonemu za okres urlopu rodzicielskiego (do 16 tyg.) nieprzypadający bezpośrednio po poprzednim, wypłaca się po złożeniu

- oświadczenia ubezpieczonego, zawierającego NIP i nazwy płatników zasiłku oraz informacje o okresie, za który wypłacono zasiłek macierzyński za okres ustalony jako okres urlopu rodzicielskiego, liczbie części wypłaconego zasiłku za okres tego urlopu, okresie, w którym urlop rodzicielski został wydłużony na podstawie art. 182¹ K.p., stawce procentowej, w jakiej zasiłek macierzyński został wypłacony oraz czy drugi z rodziców dziecka pobierał zasiłek macierzyński za okres ustalony jako okres urlopu rodzicielskiego lub
- zaświadczenia poprzednich płatników zasiłku macierzyńskiego o okresie, za który zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego wypłacono ubezpieczonemu, liczbie części wypłaconego zasiłku za okres tego urlopu, okresie, w którym urlop rodzicielski został wydłużony na podstawie art. 182¹ K.p. oraz stawce procentowej, w jakiej zasiłek macierzyński został wypłacony oraz oświadczenia ubezpieczonego, w którym informuje czy drugi z rodziców dziecka pobierał zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego

- zaświadczenia płatnika zasiłku o okresie, za który zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego wypłacono drugiemu z rodziców dziecka, liczbie części wypłaconego zasiłku za okres tego urlopu, okresie, w którym urlop rodzicielski został wydłużony na podstawie art. 182¹ K.p. oraz stawce procentowej, w jakiej zasiłek macierzyński został wypłacony drugiemu z rodziców dziecka, zawierającego imię, nazwisko, numer PESEL tego rodzica albo serię i numer dokumentu stwierdzającego tożsamość, jeżeli nie nadano numeru PESEL lub oświadczenia drugiego z rodziców dziecka zawierającego powyższe dane i wskazujące NIP i nazwę płatnika

5) Za okres odpowiadający okresowi urlopu ojcowskiego

zasiłek macierzyński wypłaca się na podstawie

- odpisu skróconego aktu urodzenia dziecka lub prawomocnego postanowienia sądu o przysposobieniu dziecka albo kopii tych dokumentów potwierdzonych za zgodność z oryginałem przez płatnika składek albo ZUS
- oświadczenia, czy zasiłek macierzyński za okres urlopu ojcowskiego został pobrany z innego tytułu
- wniosku o wypłatę zasiłku macierzyńskiego za okres ustalony jako okres urlopu ojcowskiego, złożonego przed terminem rozpoczęcia korzystania z zasiłku macierzyńskiego, zawierającego datę, od której zamierza korzystać z zasiłku macierzyńskiego – w przypadku ubezpieczonego niebędącego pracownikiem

VII. ZASIŁEK OPIEKUŃCZY

1. Kto może ubiegać się o zasiłek?

Zasiłek opiekuńczy przysługuje osobom podlegającym ubezpieczeniu chorobowemu (zarówno obowiązkowo, jak i dobrowolnie), bez konieczności przepracowania okresu wyczekiwania na prawo do zasiłku. Prawo do zasiłku nabywa pracownik (także np. zleceniobiorca) zwolniony od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad zdrowym dzieckiem w wieku do ukończenia 8 lat, w przypadku:

- nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły, do których dziecko uczęszcza, a także w przypadku choroby niani, z którą rodzice mają zawartą umowę uaktywniającą, o której mowa w art. 50 ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz. U. z 2016 r. poz. 157 ze zm.), lub dziennego opiekuna sprawujących opiekę nad dzieckiem (za nieprzewidziane zamknięcie żłobka, przedszkola lub szkoły, do której uczęszcza dziecko, uważa się takie zamknięcie tych placówek, o którym pracownik został powiadomiony w terminie krótszym niż 7 dni przed dniem ich zamknięcia),
- porodu lub choroby małżonka pracownika lub rodzica dziecka, stale opiekujących się dzieckiem, jeżeli poród lub choroba uniemożliwia temu małżonkowi lub rodzicowi sprawowanie opieki (małżonkiem stale opiekującym się dzieckiem jest również małżonek przebywający na urlopie bezpłatnym bądź urlopie wypoczynkowym),
- 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.

Prawo do zasiłku opiekuńczego przysługuje również pracownikowi zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad:

- chorym dzieckiem w wieku do ukończenia 14 lat,
- innym chorym członkiem rodziny.

Za dzieci, o których mowa, uważa się dzieci własne pracownika lub jego małżonka oraz dzieci przysposobione, a także dzieci obce przyjęte na wychowanie i utrzymanie. Natomiast za członków rodziny uważa się: małżonka, rodziców, rodzica dziecka, ojczyma, macochę, teściów, dziadków, wnuki, rodzeństwo oraz dzieci w wieku ponad 14 lat – jeżeli pozostają we wspólnym gospodarstwie domowym z ubezpieczonym w okresie sprawowania opieki. Warunek pozostawania we wspólnym gospodarstwie domowym, wymagany przy ustalaniu prawa do zasiłku opiekuńczego nad chorym dzieckiem w wieku powyżej 14 lat lub innym chorym członkiem rodziny, uważa się za spełniony także w sytuacji, gdy pracownik pozostaje we wspólnym gospodarstwie domowym z chorym tylko przez okres choroby (w tym celu składa się pracodawcy stosowne oświadczenie).

Ważne: Prawo do zasiłku opiekuńczego przysługuje na równi matce, jak i ojcu dziecka. Z tym że zasiłek opiekuńczy za dany okres wypłaca się tylko jednemu z rodziców – temu, który wystąpi z wnioskiem o jego wypłatę.

Jeżeli rodzice dziecka w wieku do 8 lat zatrudnieni są w systemie pracy zmianowej na różnych zmianach, każdego z nich uważa się za osobę stale opiekującą się dzieckiem w wieku do 8 lat i w razie choroby, porodu lub pobytu jednego z rodziców w stacjonarnym zakładzie opieki zdrowotnej, drugiemu z rodziców przysługuje zasiłek opiekuńczy.

W przypadku gdy oboje rodzice dziecka są zatrudnieni, ale tylko jedno z nich zatrudnione jest w systemie pracy zmianowej, zasiłek opiekuńczy przysługuje za dni, w które dziecko w wieku do 8 lat pozostawałoby bez opieki z powodu choroby, porodu lub pobytu drugiego z rodziców w stacjonarnym zakładzie opieki zdrowotnej.

Zasiłek opiekuńczy nie przysługuje, jeżeli poza pracownikiem są inni członkowie rodziny pozostający we wspólnym gospodarstwie domowym, mogący zapewnić opiekę dziecku lub choremu członkowi rodziny (nie dotyczy to opieki sprawowanej nad chorym dzieckiem w wieku do 2 lat).

Za członka rodziny pozostającego we wspólnym gospodarstwie domowym mogącego zapewnić opiekę nie uważa się pracownika odpoczywającego po pracy na nocnej zmianie, a także osoby:

- całkowicie niezdolnej do pracy,
- chorej – np. małżonka przebywającego na zwolnieniu lekarskim,
- która ze względu na wiek jest niesprawna fizycznie lub psychicznie,
- prowadzącej gospodarstwo rolne,
- prowadzącej działalność pozarolniczą, która nie może regulować swojego czasu pracy w sposób dowolny (ma ustalone godziny pracy),
- niezobowiązanej do sprawowania opieki na podstawie przepisów Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego, jeżeli odmawia ona sprawowania opieki.

W sytuacji gdy opieka sprawowana jest nad chorym dzieckiem w wieku do 2 lat, prawo do zasiłku opiekuńczego przysługuje pracownicy lub pracownikowi (rodzicom dziecka) nawet wówczas, gdy w gospodarstwie domowym pozostają inne osoby, które mogą zapewnić opiekę choremu dziecku.

Jeżeli pracownica uprawniona do urlopu macierzyńskiego wymaga opieki szpitalnej ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, to ubezpieczonemu-ojcu dziecka przysługuje dodatkowo zasiłek opiekuńczy w wymiarze do 8 tygodni (56 dni). Zasiłek ten przysługuje niezależnie od zasiłku określonego

w art. 32 ustawy zasiłkowej (tj. z tytułu opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny). Warunkiem nabycia prawa do zasiłku opiekuńczego w takiej sytuacji jest przerwanie zatrudnienia lub innej działalności zarobkowej w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

Zasiłek opiekuńczy nie przysługuje za okresy sprawowania opieki, w których ubezpieczony zachowuje prawo do wynagrodzenia oraz w czasie urlopu bezpłatnego i urlopu wychowawczego, a także w okresie tymczasowego aresztowania lub odbywania kary pozbawienia wolności. Zasiłek opiekuńczy nie przysługuje również za cały okres zwolnienia lekarskiego od pracy spowodowanego koniecznością zapewnienia opieki, jeżeli zaświadczenie lekarskie zostało sfałszowane, bądź też jeżeli ubezpieczony wykonuje w tym czasie inną pracę zarobkową lub wykorzystuje zwolnienie od pracy w sposób niezgodny z celem tego zwolnienia (okoliczności te stwierdza się na podstawie kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich).

2. Okres wypłaty zasiłku opiekuńczego

Zasiłek opiekuńczy przysługuje przez okres zwolnienia od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki, nie dłużej jednak niż przez okres:

- 60 dni w roku kalendarzowym, jeżeli opieka sprawowana jest nad zdrowym dzieckiem w wieku do 8 lat lub chorym dzieckiem w wieku do 14 lat,
- 14 dni w roku kalendarzowym, jeżeli opieka sprawowana jest nad innymi chorymi członkami rodziny (w tym nad chorym dzieckiem w wieku powyżej 14 lat).

Ważne: Zasiłek opiekuńczy przysługuje łącznie na opiekę nad dziećmi i innymi członkami rodziny za okres nie dłuższy niż 60 dni w roku kalendarzowym, niezależnie od liczby członków rodziny uprawnionych do zasiłku opiekuńczego oraz bez względu na liczbę dzieci i innych członków rodziny wymagających opieki.

Przykład

Pracownik sprawował osobistą opiekę nad chorym dzieckiem przez 5 dni stycznia 2017 r. Następnie otrzymał zasiłek opiekuńczy za 10 dni kwietnia 2017 r. z tytułu opieki nad chorą żoną. W przypadku konieczności sprawowania opieki nad chorymi dziećmi w 2017 r. pracownikowi i jego żonie pozostało do wykorzystania 45 dni zasiłku opiekuńczego (60 dni – 15 dni).

Dodatkowy okres zasiłku opiekuńczego w wymiarze do 8 tygodni – w przypadku pobytu matki dziecka (uprawnionej do urlopu macierzyńskiego) w szpitalu nie wlicza się do limitu 60 dni opieki w roku kalendarzowym.

3. Ustalanie wysokości i dokumentowanie prawa do zasiłku opiekuńczego

Zasiłek opiekuńczy wynosi 80% podstawy wymiaru zasiłku, ustalonej według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego. Za każdy dzień sprawowania osobistej opieki (w tym również za dni wolne od pracy objęte zwolnieniem lekarskim) przysługuje 1/30 część tej kwoty.

Ważne: Przyznanie i wypłata zasiłku opiekuńczego następuje po złożeniu każdorazowo wypełnionego przez pracownika wniosku do uzyskania zasiłku opiekuńczego na formularzu ZUS Z-15.

Ponadto dowodem wymaganym do wypłaty zasiłku opiekuńczego z tytułu konieczności sprawowania osobistej opieki nad chorym dzieckiem lub chorym członkiem rodziny jest odpowiednie zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy (e-ZLA lub – do końca czerwca 2018 r. – ZUS ZLA) – fakt pozostawania z chorym członkiem rodziny we wspólnym gospodarstwie domowym w okresie sprawowania osobistej opieki ubezpieczony dokumentuje oświadczeniem.

Natomiast dowodem wymaganym do wypłaty zasiłku opiekuńczego z tytułu konieczności sprawowania osobistej opieki nad zdrowym dzieckiem w wieku do 8 lat, jest:

- oświadczenie pracownika – w przypadku nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły, do których dziecko uczęszcza,
- decyzja o konieczności izolacji dziecka wydana przez właściwy organ albo uprawniony podmiot na podstawie przepisów o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi,
- zaświadczenie lekarskie wystawione na zwykłym druku zawierające imię i nazwisko małżonka lub rodzica dziecka stale opiekującego się dzieckiem, okres i przyczynę konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem, nazwisko dziecka, nad którym ma być sprawowana opieka oraz jego imię, o ile dziecku zostało już nadane, pieczętkę i podpis wystawiającego zaświadczenie, w przypadku:
 - porodu lub choroby małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka, stale opiekującego się dzieckiem, jeżeli poród lub choroba uniemożliwia temu małżonkowi lub rodzicowi sprawowanie opieki,
 - pobytu małżonka lub rodzica dziecka stale opiekującego się dzieckiem, w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne,
- oświadczenie ubezpieczonego o chorobie niani lub dziennego opiekuna oraz wydruk zaświadczenia lekarskiego lub kopia zaświadczenia lekarskiego wystawionego na formularzu zaświadczenia lekarskiego wydrukowanym z systemu teleinformatycznego albo kopia zaświadczenia lekarskiego wystawionego na zwykłym druku, stwierdzające niezdolność do pracy niani lub dziennego opiekuna, potwierdzone przez ubezpieczonego za zgodność z oryginałem – w przypadku choroby niani, z którą rodzice mają zawartą umowę uaktywniającą, o której mowa w ustawie o opiece nad dziećmi w wieku do 3 lat, lub dziennego opiekuna, sprawujących opiekę nad dzieckiem.

Zaświadczenie lekarskie wystawione na zwykłym druku, stwierdzające niezdolność do pracy niani, z którą rodzice mają zawartą umowę uaktywniającą, o której mowa w ustawie o opiece nad dziećmi w wieku do 3 lat, lub dziennego opiekuna, sprawujących opiekę nad dzieckiem, powinno zawierać:

- imię, nazwisko i PESEL niani lub dziennego opiekuna sprawujących opiekę nad dzieckiem albo serię i numer dowodu osobistego lub innego dokumentu stwierdzającego tożsamość, jeżeli nie nadano numeru PESEL,
- okres orzeczonej niezdolności do pracy,
- pieczętkę i podpis wystawiającego zaświadczenie.

Do wypłaty zasiłku opiekuńczego przysługującego w wymiarze do 8 tygodni (tj. do 56 dni), wymagane jest dodatkowo:

- zaświadczenie lekarskie o pobycie ubezpieczonej-matki dziecka w szpitalu,
- oświadczenie o pobieraniu przez ubezpieczoną-matkę dziecka zasiłku macierzyńskiego w okresie 8 tygodni po porodzie.

Zasiłek za okres opieki sprawowanej podczas pobytu za granicą wypłaca się na podstawie asygnaty zastępczej oraz przetłumaczonego na język polski zaświadczenia zagranicznego zakładu leczniczego lub zagranicznego lekarza. Zaświadczenie to powinno być wystawione na blankiecie z nadrukiem określającym nazwę zagranicznego zakładu leczniczego lub imię i nazwisko zagranicznego lekarza, opatrzone datą wystawienia i podpisem oraz określać początkową i końcową datę konieczności sprawowania opieki.

4. Obniżenie wysokości zasiłku o 25%

W sytuacji, gdy konieczność opieki została udokumentowana zaświadczeniem lekarskim wystawionym na druku ZUS ZLA, do zasiłku opiekuńczego wypłacanego z tytułu sprawowania osobistej opieki nad chorym dzieckiem w wieku do ukończenia 14 lat lub innym chorym członkiem rodziny stosuje się obniżenie o 25% wysokości zasiłku za okres od 8. dnia orzeczonej niezdolności do pracy do dnia dostarczenia zaświadczenia lekarskiego, chyba że niedostarczenie zaświadczenia nastąpiło z przyczyn niezależnych od ubezpieczonego (np. 7. dzień od daty otrzymania zaświadczenia przypada w niedzielę). Zasiłek nie ulega obniżeniu, jeśli niezdolność do pracy jest orzeczona e-zwolnieniem.

VIII. USTALANIE PODSTAWY WYMIARU ŚWIADCZEŃ CHOROBOWYCH

1. Podstawowe zasady ustalania podstawy wymiaru świadczeń

Ustalanie okresu, za który wynagrodzenie uwzględnia się w podstawie wymiaru świadczeń

W myśl ogólnych zasad ustalania podstawy wymiaru świadczeń chorobowych przysługujących pracownikowi, podstawę tę stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone pracownikowi za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy.

Przykład

Pracownik zatrudniony w zakładzie pracy od dwóch lat, stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w okresie od 6 maja do 5 czerwca 2017 r. (31 dni), nabywając prawo do wynagrodzenia chorobowego. Podstawę wymiaru tego wynagrodzenia stanowiło przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy, tj. za okres od maja 2016 r. do kwietnia 2017 r.

Jeżeli niezdolność do pracy powstanie przed upływem okresu 12 miesięcy kalendarzowych zatrudnienia, podstawę wymiaru świadczeń chorobowych stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za pełne kalendarzowe miesiące ubezpieczenia.

Przykład

Pracownik zatrudniony w zakładzie pracy od 5 września 2016 r., nabył prawo do wynagrodzenia chorobowego za okres od 5 do 11 czerwca 2017 r. Podstawę wymiaru tego wynagrodzenia stanowiło przeciętne miesięczne wynagrodzenie za pełne miesiące kalendarzowe zatrudnienia, tj. za okres od października 2016 r. do maja 2017 r.

Ważne: Za wynagrodzenie uwzględniane w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych uważa się przychód pracownika stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, po odliczeniu potrąconych przez pracodawcę składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe oraz ubezpieczenie chorobowe.

W sytuacji gdy niezdolność do pracy powstała przed upływem pierwszego miesiąca kalendarzowego zatrudnienia, do podstawy wymiaru świadczeń chorobowych przyjmuje się wynagrodzenie, jakie pracownik osiągnąłby, gdyby przepracował pełny miesiąc kalendarzowy, tzw. „wynagrodzenie uzupełnione”. Zasady uzupełniania wynagrodzenia zostaną omówione w dalszej części niniejszego opracowania.

Należy podkreślić, że podstawę wymiaru zasiłku chorobowego ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia uzyskanego u płatnika składek w okresie nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego, w trakcie którego powstała niezdolność do pracy. Jeżeli więc pracownik jest zatrudniony bez przerwy u tego samego pracodawcy na podstawie kolejno po sobie następujących umów o pracę, przy ustalaniu podstawy wymiaru przysługującego mu świadczenia chorobowego sumuje się wynagrodzenie wypłacone z tytułu wykonywania tych umów. Przerwy przypadającej na dzień ustawowo wolny od pracy nie traktuje się jako przerwy w ubezpieczeniu.

W podstawie wymiaru świadczeń chorobowych uwzględnia się m.in. wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy, natomiast nie uwzględnia się wynagrodzenia za czas choroby wypłaconego na podstawie art. 92 K.p. oraz zasiłków z ubezpieczenia społecznego. Przy ustalaniu podstawy wymiaru świadczeń chorobowych nie uwzględnia się również składników wynagrodzenia takich jak premie, nagrody, dodatki, jeżeli są one wypłacane za okresy pobierania tych świadczeń (zostanie to omówione w dalszej części niniejszego opracowania).

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie stanowiące podstawę wymiaru świadczeń ustala się poprzez podzielenie wynagrodzenia osiągniętego przez pracownika za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy (lub za pełne kalendarzowe miesiące ubezpieczenia), przez liczbę miesięcy, w których wynagrodzenie to zostało osiągnięte.

Przykład

Pracownik zatrudniony w zakładzie pracy od 3 kwietnia 2017 r. (pierwszy dzień roboczy miesiąca) stał się niezdolny do pracy z powodu choroby od 6 do 17 czerwca 2017 r. Podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego stanowiła suma wynagrodzeń pracownika za okres od kwietnia do maja 2017 r., podzielona przez 2 miesiące.

Obliczanie zasiłku za jeden dzień choroby

Za jeden dzień niezdolności do pracy wypłaca się tzw. „stawkę dzienną zasiłku”, którą stanowi jedna trzydziesta część wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru. W sprawie ustalania stawki dziennej brak jest odrębnych uregulowań prawnych, zatem stawkę dzienną zasiłku wyraża się w obowiązujących w Polsce nominałach pieniężnych, wśród których najniższym jest jeden grosz. Ustalając stawkę dzienną zasiłku chorobowego, należy kierować się zasadą matematyczną i powstałą w wyniku wyliczenia kwotę zaokrąglić w górę – jeśli końcówka jest równa lub wyższa od 0,50 gr lub w dół – jeżeli końcówka jest niższa od 0,50 gr.

Przykład

*Przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone pracownikowi za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy wyniosło 2.629,06 zł. Zatem stawkę dzienną zasiłku chorobowego stanowi kwota **70,11 zł**, według wyliczenia: $2.629,06 \text{ zł} \times 80\% : 30 \text{ dni} = 70,10826 \text{ zł}$, po zaokrągleniu 70,11 zł.*

Ważne: Na zasadach obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłków przysługujących z ubezpieczenia chorobowego ustala się również podstawę wymiaru zasiłków przysługujących z ubezpieczenia wypadkowego.

Powyższe reguluje art. 9 ust. 3 pkt 1 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1242 z późn. zm.).

2. Nowa podstawa wymiaru świadczeń

Podstawę wymiaru świadczeń chorobowych oblicza się na nowo wówczas, gdy między poszczególnymi okresami pobierania świadczeń (bez względu na ich rodzaj) wystąpiła przerwa przekraczająca 3 miesiące kalendarzowe.

Przykład

Pracownica pobierała wynagrodzenie, a następnie zasiłek chorobowy w okresie od 28 lipca do 5 grudnia 2016 r. Podstawę wymiaru tych świadczeń stanowiło przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone pracownicy za okres od lipca 2015 r. do czerwca 2016 r. W okresie od 2 do 6 marca 2017 r. (5 dni) pracownica nabyła prawo do zasiłku opiekuńczego (tj. do innego rodzaju zasiłku). Ponieważ przerwa między okresami pobierania zasiłków trwała krócej niż 3 miesiące kalendarzowe (styczeń i luty 2017 r.), podstawę wymiaru zasiłku opiekuńczego stanowiło wynagrodzenie za ten sam okres, który uwzględniono przy ustalaniu podstawy wymiaru wynagrodzenia i zasiłku chorobowego.

Ponownie pracownica była niezdolna do pracy z powodu choroby od 2 do 10 czerwca 2017 r. Przerwa między okresami pobierania świadczeń chorobowych wyniosła 2 miesiące kalendarzowe (kwiecień i maj), zatem jako podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego należało przyjąć to samo wynagrodzenie, od którego obliczono zasiłek opiekuńczy wypłacony za 5 dni marca 2017 r.

Omówiona wyżej zasada nie będzie miała zastosowania, jeżeli miała miejsce zmiana wymiaru czasu pracy. W takim przypadku podstawę wymiaru świadczenia, do którego prawo

powstało po przerwie, ustala się na nowo, nawet wówczas gdy przerwa ta trwała krócej niż 3 miesiące kalendarzowe.

Przykład

Pracownikowi zatrudnionemu na 1/2 etatu, od 1 kwietnia 2017 r. zwiększono wymiar czasu pracy do pełnego etatu. Pracownik nabył prawo do wynagrodzenia chorobowego za okres od 8 do 19 stycznia 2017 r., a następnie od 7 do 23 kwietnia 2017 r. Podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego za okres niezdolności do pracy trwającej:

- w styczniu 2017 r., stanowiło przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres od stycznia do grudnia 2016 r.,
- w kwietniu 2017 r. (po przerwie krótszej niż 3 miesiące kalendarzowe), stanowiło wynagrodzenie za kwiecień 2017 r. w wysokości ustalonej dla nowego wymiaru czasu pracy.

Jeżeli po przerwie krótszej niż 3 miesiące kalendarzowe pracownik nabędzie prawo do innego rodzaju świadczenia (np. po zasiłku chorobowym do zasiłku macierzyńskiego), a w podstawie wymiaru pierwszego zasiłku (chorobowego) uwzględniony był składnik wynagrodzenia, którego nie uwzględnia się przy ustalaniu podstawy wymiaru kolejnego zasiłku (macierzyńskiego), nie ustala się nowej podstawy wymiaru tego zasiłku, lecz jedynie z ustalonej podstawy wymiaru wyłącza ten składnik wynagrodzenia.

3. Uzupełnianie wynagrodzenia uwzględnianego w podstawie wymiaru

Jeżeli w którymś z miesięcy, za które wynagrodzenie przyjmuje się do ustalenia podstawy wymiaru świadczeń chorobowych, pracownik nie osiągnął wynagrodzenia (lub osiągnął niższe wynagrodzenie) wskutek nieobecności w pracy z przyczyn usprawiedliwionych, przy ustalaniu podstawy wymiaru świadczeń stosuje się zasady określone w art. 38 ust. 2 ustawy zasiłkowej. Zgodnie z powołanym przepisem, w takim przypadku przy ustalaniu podstawy wymiaru wyłącza się wynagrodzenie albo przyjmuje się wynagrodzenie po uzupełnieniu.

Wyłączenie wynagrodzenia z podstawy wymiaru świadczeń

Jeżeli w okresie poprzedzającym powstanie niezdolności do pracy pracownik przepracował mniej niż połowę obowiązującego go czasu pracy, wynagrodzenie za ten miesiąc (te miesiące) wyłącza się z podstawy wymiaru świadczenia.

Przykład

Pracownik nabył prawo do zasiłku opiekuńczego za okres od 2 do 6 czerwca 2017 r. Podstawę wymiaru zasiłku stanowiło przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone pracownikowi za okres od czerwca 2016 r. do maja 2017 r. W tym okresie pracownik otrzymywał świadczenia chorobowe przez 16 dni września 2016 r. (od 15 do 30 września), wskutek czego w miesiącu tym przepracował 10 dni z obowiązujących 22 dni.

Wynagrodzenie za ten miesiąc zostało wyłączone z podstawy wymiaru zasiłku opiekuńczego. Uwzględniono w niej wynagrodzenie za 11 miesięcy, pozostałych po wyłączeniu września 2016 r.

Przyjmowanie wynagrodzenia po uzupełnieniu

Jeżeli w którymś z miesięcy poprzedzających powstanie niezdolności do pracy pracownik nie przepracował pełnego miesiąca z przyczyn usprawiedliwionych, ale przepracował w tym miesiącu co najmniej połowę obowiązującego go czasu pracy, wynagrodzenie za ten miesiąc uwzględnia się w podstawie wymiaru po uzupełnieniu. Uzupełnienie, o którym mowa, polega na obliczeniu wynagrodzenia jakie pracownik osiągnąłby, gdyby przepracował pełny miesiąc kalendarzowy.

Przykład

Pracownik nabył prawo do wynagrodzenia chorobowego w okresie od 5 do 12 czerwca 2017 r. (8 dni). Wcześniej chorował przez 10 dni stycznia 2017 r. (od 22 do 31) i z obowiązujących w tym miesiącu 21 dni przepracował 14 dni.

Podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego przysługującego za 8 dni czerwca 2017 r. stanowiło przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres od czerwca 2016 r. do maja 2017 r., z tym że wynagrodzenie za styczeń 2017 r. zostało przyjęte po uzupełnieniu.

Nadmieniamy, że dni nieobecności pracownika w pracy z powodu korzystania z urlopu wypoczynkowego lub inne dni nieobecności, za które zachował prawo do wynagrodzenia (np. 2 dni zwolnienia od pracy przysługujące w ciągu roku na dziecko w wieku do 14 lat), traktowane są na równi z dniami przepracowanymi.

Ważne: Uzupełnienie wynagrodzenia przysługującego w stałej miesięcznej wysokości polega na przyjęciu do podstawy wymiaru zasiłku wynagrodzenia miesięcznego określonego w umowie o pracę lub w innym akcie, na podstawie którego powstał stosunek pracy.

Przykład

*Pracownik otrzymujący wynagrodzenie w wysokości 2.600 zł, nabył prawo do wynagrodzenia chorobowego za 5 dni czerwca 2017 r. W podstawie wymiaru tego wynagrodzenia należało uwzględnić m.in. wynagrodzenie za listopad 2016 r. W tym miesiącu pracownik przez 5 dni był nieobecny w pracy z powodu choroby, w związku z czym otrzymał wynagrodzenie w zmniejszonej wysokości. Do podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego należało przyjąć wynagrodzenie za ten miesiąc w wysokości określonej w umowie o pracę, pomniejszone o składki w części finansowanej przez pracownika, tj. **2.243,54 zł** (2.600 zł – 356,46 zł).*

Dodajmy, że wynagrodzenie określone w stawce godzinowej traktuje się jak wynagrodzenie stałe (por. ust. 285 komentarza ZUS do ustawy zasiłkowej). Zatem przy uzupełnianiu wynagrodzenia godzinowego należy obliczyć przychód, jaki uzyskałby pracownik gdyby przepracował wszystkie obowiązujące w danym miesiącu dni robocze. Przychód ten następnie należy pomniejszyć o składki na ubezpieczenia społeczne w części finansowanej przez pracownika.

Przykład

Pracownikowi zatrudnionemu od 2 maja 2017 r. w umowie o pracę określono wynagrodzenie w wysokości 19,50 zł/godz. Nabył on prawo do wynagrodzenia chorobowego

za okres od 23 do 29 maja 2017 r. Podstawę jego wymiaru stanowiło uzupełnione wynagrodzenie pracownika za maj 2017 r. W miesiącu tym w zakładzie pracy obowiązywało 21 dni roboczych, natomiast pracownik przepracował 16 dni, uzyskując 2.496 zł (a po pomniejszeniu o składki finansowane przez pracownika – 2.153,80 zł).

Gdyby przepracował wszystkie obowiązujące w maju 2017 r. dni robocze, jego przychód wyniósłby 3.276 zł. Kwota ta po pomniejszeniu o kwotę odpowiadającą 13,71% wynosi **2.826,86 zł** (3.276 zł – 449,14 zł). Podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego stanowiło wynagrodzenie w wysokości 2.826,86 zł.

Uzupełnienie wynagrodzenia miesięcznego określonego w zmiennej wysokości (np. akordowe, prowizyjne) oblicza się poprzez:

- podzielenie wynagrodzenia osiągniętego za przepracowane dni robocze przez liczbę dni przepracowanych i pomnożenie przez liczbę dni, które pracownik był obowiązany przepracować w tym miesiącu – jeżeli pracownik przepracował choćby 1 dzień,
- przyjęcie kwoty zmiennych składników wynagrodzenia w przeciętnej miesięcznej wysokości wypłaconej za miesiąc, w którym powstało prawo do zasiłku, pracownikom zatrudnionym na takim samym lub podobnym stanowisku pracy u pracodawcy, u którego przysługuje zasiłek – jeżeli pracownik nie osiągnął żadnego wynagrodzenia.

Jeżeli w umowie o pracę określono wynagrodzenie „mieszane”, tj. zarówno w stałej miesięcznej wysokości, jak też w kwocie zmiennej, wynagrodzenie za dany miesiąc uzupełnia się odpowiednio według zasad omówionych wyżej.

Przykład

Pracownik podjął pracę od 2 maja 2017 r. W umowie o pracę określono, że przysługuje mu wynagrodzenie w stałej miesięcznej wysokości 2.000 zł oraz prowizja od sprzedaży (pomniejszana proporcjonalnie za okresy pobierania świadczeń chorobowych). Pracownik nabył prawo do wynagrodzenia chorobowego za okres od 23 do 29 maja 2017 r. Podstawę wymiaru tego wynagrodzenia stanowiło uzupełnione wynagrodzenie za maj 2017 r. W miesiącu tym w zakładzie pracy obowiązywało 21 dni roboczych, natomiast pracownik przepracował 16 dni i otrzymał prowizję (po pomniejszeniu o składki na ubezpieczenia społeczne) w wysokości 776,61 zł. Podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego obliczono poprzez przyjęcie:

- kwoty wynagrodzenia określonej w umowie o pracę pomniejszonej o składki na ubezpieczenia społeczne, które pracownik sfinansowałby, gdyby przepracował pełny miesiąc, tj. **1.725,80 zł** (2.000 zł – 274,20 zł) oraz
- wynagrodzenia prowizyjnego w wysokości jaką pracownik uzyskalby, gdyby przepracował pełny miesiąc, tj. **1.019,30 zł**, według wyliczenia: (776,61 zł : 16 dni) x 21 dni.

Podstawa wymiaru wynagrodzenia chorobowego wyniosła **2.745,10 zł**, tj. 1.725,80 zł + 1.019,30 zł.

Uwaga! Jeśli nieobecność w pracy przypada wyłącznie na dni urlopu wypoczynkowego, to wynagrodzenie za taki miesiąc nie podlega uzupełnieniu. Za czas urlopu pracownik otrzymuje wynagrodzenie, jakie by uzyskał, gdyby w tym okresie pracował. Stąd urlop wypoczynkowy uznaje się za czas przepracowany.

IX. ZASADY WLICZANIA SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA DO PODSTAWY WYMIARU ŚWIADCZEŃ

1. Kiedy składniki wynagrodzenia wlicza się do podstawy wymiaru świadczeń?

Przy ustalaniu podstawy wymiaru świadczeń chorobowych uwzględnia się oskładkowane składniki wynagrodzenia, które nie są wypłacane za okresy choroby. Składników tych nie uwzględnia się w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych tylko wówczas, gdy:

- z przepisów płacowych lub z umowy o pracę jednoznacznie wynika, że pracownik zachowuje do nich prawo za okres pobierania świadczeń albo
- płatnik składek udowodni, mimo braku stosownych regulacji w ww. przepisach, że są one wypłacane za okresy choroby.

ZUS wyjaśnił, w ust. 295 komentarza do ustawy zasiłkowej, że 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.

Ważne: 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 jego wymiaru.

Jeżeli jednak, mimo braku odpowiednich postanowień w przepisach płacowych lub w 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

Pracodawca wypłaca pracownikom uznaniową premię miesięczną w wysokości od 300 zł do 500 zł. W przepisach płacowych nie uwzględnił zapisów dotyczących zasad wypłaty premii. Pracownik co miesiąc uzyskuje premię w wysokości od 300 zł do 400 zł. W maju 2017 r. przez 10 dni chorował i otrzymał premię w wysokości 150 zł. Wynika z tego, że premia nie została wypłacona za okres choroby. W podstawie wymiaru świadczenia chorobowego za 10 dni maja 2017 r. należało uwzględnić premie wypłacone za okres od maja 2016 r. do kwietnia 2017 r.

Składniki wynagrodzenia, do których pracownik zachowuje prawo za okres pobierania zasiłku przysługującego w czasie ubezpieczenia, podlegają uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku przysługującego za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia (por. ust. 298 komentarza ZUS do ustawy zasiłkowej).

Przedstawione wyżej zasady stosuje się także przy obliczaniu podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego.

Generalnie można stwierdzić, że jeśli składnik wynagrodzenia, np. nagroda, premia, dodatek itp.:

- ulega nieproporcjonalnemu zmniejszeniu (jest zmniejszany procentowo lub kwotowo) za okresy absencji chorobowej, to podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku w kwocie faktycznie wypłaconej,
- jest pomniejszany proporcjonalnie do okresu absencji chorobowej i zasady tego pomniejszania wynikają z przepisów płacowych (np. premia jest obliczana jako procent od wynagrodzenia uzyskanego za czas faktycznie przepracowany), to podlega uwzględnieniu przy obliczaniu podstawy wymiaru zasiłku po uprzednim uzupełnieniu,
- jest wypłacany za okresy pobierania świadczeń chorobowych, to nie jest uwzględniany w podstawie ich wymiaru.

Przy ustalaniu podstawy wymiaru świadczeń chorobowych nie uwzględnia się składników wynagrodzenia (niewypłacanych za okresy absencji chorobowej):

- przysługujących w myśl umowy o pracę lub innego aktu, na podstawie którego powstał stosunek pracy, tylko do określonego terminu lub
- których wypłaty zaprzestano na podstawie układu zbiorowego pracy lub przepisów o wynagradzaniu.

Z tym że składników tych nie uwzględnia się w podstawie wymiaru zasiłku należnego za okres przypadający po terminie, do którego przysługiwały.

Ważne: W razie podjęcia przez pracodawcę decyzji o całkowitym zaprzestaniu wypłaty danego składnika wynagrodzenia od określonej daty, podstawę wymiaru zasiłku przysługującego za okres od tej daty ustala się z wyłączeniem tego składnika. Zasada ta nie ma jednak zastosowania, jeżeli zlikwidowany składnik wynagrodzenia zostanie włączony w całości lub w części do innego lub zamieniony na inny składnik wynagrodzenia.

Należy dodać, że przychód z tytułu umowy cywilnoprawnej zawartej z własnym pracodawcą (lub wykonywanej na jego rzecz) uwzględnia się w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego, sumując go z wynagrodzeniem przysługującym z tytułu umowy o pracę. Do tego wynagrodzenia stosuje się przepis, zgodnie z którym składników wynagrodzenia przysługujących do określonego terminu nie należy uwzględniać w podstawie wymiaru zasiłku przysługującego za okres po tym terminie. Dlatego też wynagrodzenie z tytułu umów cywilnoprawnych wypłacone za okres poprzedzający miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy, powinno być uwzględnione w podstawie wymiaru zasiłku. Co istotne, tylko zasiłków przysługujących w czasie trwania takiej umowy. Z podstawy wymiaru zasiłku przysługującego za okres po terminie, do którego umowa była zawarta, wynagrodzenie to powinno być wyłączone. Do wynagrodzenia z tytułu wymienionych umów nie stosuje się zasady dotyczącej uzupełniania wynagrodzenia uzyskanego za niepełny miesiąc – wynagrodzenie to przyjmuje się w kwocie faktycznie wypłaconej.

2. Uwzględnianie w podstawie wymiaru świadczeń składników wynagrodzenia w odpowiednich proporcjach

Składniki wynagrodzenia takie jak premie i nagrody są wypłacane za różne okresy, tj. miesięczne, kwartalne, półroczne, roczne i inne (np. raz na 4 miesiące). Na kolejnych stronach

omówimy zasady wliczania do podstawy wymiaru świadczeń chorobowych składników wynagrodzenia w zależności od okresu, za który są najczęściej wypłacane.

Premie, nagrody i inne składniki wynagrodzenia, które nie są wypłacane za okresy pobierania świadczeń chorobowych:

Przysługujące za okresy miesięczne

Składniki wynagrodzenia wypłacane za okresy miesięczne wlicza się do podstawy wymiaru świadczeń chorobowych w kwocie wypłaconej pracownikowi za miesiące kalendarzowe, za które wynagrodzenie przyjmuje się do ustalenia podstawy wymiaru świadczeń.

Przykład

Pracownik obok wynagrodzenia zasadniczego otrzymuje premie miesięczne, które w myśl regulaminu premiowania ulegają zmniejszeniu za czas choroby. Nabył on prawo do wynagrodzenia chorobowego w czerwcu 2017 r. Podstawę wymiaru tego wynagrodzenia stanowiło przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone pracownikowi za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy, tj. za okres od czerwca 2016 r. do maja 2017 r. W podstawie wymiaru wynagrodzenia chorobowego należało uwzględnić premie miesięczne wypłacone za ten sam okres, tj. od czerwca 2016 r. do maja 2017 r.

Przysługujące za okresy kwartalne

Składniki wynagrodzenia wypłacane za okresy kwartalne wlicza się do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia przyjmowanego do ustalenia podstawy wymiaru świadczeń w wysokości stanowiącej 1/12 kwot wypłaconych pracownikowi za cztery kwartały poprzedzające miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy.

Przykład

Pracownik otrzymujący wynagrodzenie zasadnicze oraz premie kwartalne niewypłacane za okresy pobierania świadczeń chorobowych, był niezdolny do pracy z powodu choroby w maju 2017 r. Podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego stanowiło przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres od maja 2016 r. do kwietnia 2017 r. oraz 1/12 sumy kwot premii wypłaconych za II, III i IV kwartał 2016 r. oraz za I kwartał 2017 r.

Zasada wliczania premii kwartalnych w proporcji 1/12 kwot wypłaconych za cztery kwartały ma zastosowanie również wówczas, gdy za niektóre z kwartałów pracownik nie otrzymał premii kwartalnej – bez względu na przyczynę jej nieotrzymania.

Przykład

Pracownikowi w umowie o pracę określono wynagrodzenie w stałej miesięcznej wysokości oraz premie kwartalne (pomniejszane za czas choroby). Z przyczyn dyscyplinarnych nie otrzymał on premii kwartalnej za IV kwartał 2016 r. Pracownik chorował od 9 do 16 czerwca 2017 r. Podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego stanowiło przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres od czerwca 2016 r. do maja 2017 r. W podstawie wymiaru należało uwzględnić 1/12 sumy kwot premii wypłaconych za II, III i IV kwartał 2016 r. oraz I kwartał 2017 r., pomimo że za IV kwartał 2016 r. pracownik nie otrzymał premii (premia za ten kwartał wynosiła 0 zł).

Jeżeli pracownik nie był zatrudniony u pracodawcy przez okres czterech kwartałów poprzedzających powstanie niezdolności do pracy, premie kwartalne należy uwzględniać proporcjonalnie do liczby pełnych kalendarzowych miesięcy zatrudnienia w tych kwartałach kalendarzowych poprzedzających powstanie niezdolności do pracy, z których premia kwartalna podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru świadczeń. Zasadę tę stosuje się także wówczas, gdy pracownik w miesiącach poprzedzających powstanie niezdolności do pracy korzystał z urlopu wychowawczego lub bezpłatnego.

Przykład

Pracownik zatrudniony od 17 października 2016 r. nabył prawo do wynagrodzenia chorobowego za okres od 6 do 20 czerwca 2017 r. Obok wynagrodzenia zasadniczego otrzymuje on premie kwartalne, które są pomniejszane za dni nieobecności w pracy spowodowanej chorobą. Premię za IV kwartał 2016 r. otrzymał w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego w tym kwartale, tj. za listopad i grudzień 2016 r. Podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego stanowiło przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres od listopada 2016 r. do maja 2017 r. oraz 1/5 sumy kwot premii wypłaconych za IV kwartał 2016 r. i I kwartał 2017 r.

Przy ustalaniu podstawy wymiaru świadczeń premie, nagrody i inne składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy kwartalne uwzględnia się w tej podstawie nawet wtedy, gdy w danym kwartale pracownik wykonywał pracę przez mniej niż połowę obowiązującego go w tym kwartale czasu pracy (odmiennie niż za okresy miesięczne).

Przykład

Pracownik otrzymujący wynagrodzenie w stałej miesięcznej wysokości oraz premie kwartalne (niewypłacane za okresy pobierania świadczeń chorobowych), nabył prawo do wynagrodzenia chorobowego za 15 dni czerwca 2017 r. Wcześniej chorował od 4 lipca do 26 sierpnia 2016 r. Podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego stanowiło:

- *przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres od czerwca 2016 r. do maja 2017 r. (z wyłączeniem wynagrodzenia za lipiec i sierpień – w tych miesiącach przepracował mniej niż połowę obowiązującego go czasu pracy) oraz*
- *1/12 sumy kwot premii wypłaconych za II, III i IV kwartał 2016 r. oraz I kwartał 2017 r. (pomimo, że w III kwartale 2016 r. pracownik przepracował mniej niż połowę obowiązującego w tym kwartale czasu pracy).*

Przysługujące za okresy roczne

Składniki wynagrodzenia wypłacane za okresy roczne wlicza się do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru w wysokości stanowiącej 1/12 kwoty wypłaconej pracownikowi za rok poprzedzający miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. Jeżeli jednak pracownik nie był zatrudniony u pracodawcy przez cały rok poprzedzający miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy (albo korzystał z urlopu wychowawczego lub bezpłatnego), składniki roczne uwzględnia się proporcjonalnie do liczby pełnych kalendarzowych miesięcy zatrudnienia w roku poprzedzającym powstanie niezdolności do pracy.

Przykład

Pracownik otrzymujący wynagrodzenie zasadnicze oraz nagrodę roczną (niewypłacaną za okresy absencji chorobowej), nabył prawo do wynagrodzenia chorobowego za okres od 2 do 19 czerwca 2017 r. Podstawę wymiaru tego wynagrodzenia stanowiło przeciętne mie-

sięczne wynagrodzenie wypłacone pracownikowi za okres od czerwca 2016 r. do maja 2017 r. oraz 1/12 nagrody rocznej wypłaconej za 2016 r. (tj. rok poprzedzający czerwiec 2017 r.).

Zasadę dotyczącą uwzględniania składników wynagrodzenia w wysokości 1/12 kwoty wypłaconej za okres poprzedzający miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy, stosuje się odpowiednio do składników wynagrodzenia przysługujących za inne okresy, np. półroczne.

3. Składniki wynagrodzenia niewypłacone lub wypłacone zaliczkowo

W praktyce zdarza się, że premie, nagrody lub inne składniki wynagrodzenia, które podlegają uwzględnieniu w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych, są wypłacane zaliczkowo lub z opóźnieniem. Zasady postępowania w takich sytuacjach określa art. 42 ust. 5 ustawy zasiłkowej.

Składniki przysługujące, które nie zostały wypłacone

Jeżeli składniki wynagrodzenia, uwzględniane w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych przysługują, ale nie zostały wypłacone do czasu ostatecznego sporządzenia listy wypłat świadczeń chorobowych, do podstawy ich wymiaru przyjmuje się składniki wypłacone za okres poprzedni. Wpłata tych składników wynagrodzenia po ustaleniu podstawy wymiaru świadczenia nie powoduje jej przeliczenia.

Przykład

Pracownik oprócz wynagrodzenia zasadniczego otrzymuje premie kwartalne, do których nie zachowuje prawa w okresie pobierania świadczeń chorobowych. W okresie od 13 do 24 maja 2017 r. był uprawniony do wynagrodzenia chorobowego. Podstawę jego wymiaru stanowiło przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres od maja 2016 r. do kwietnia 2017 r. Do tego wynagrodzenia należało dodać 1/12 sumy kwot premii wypłaconych za II, III i IV kwartał 2016 r. oraz I kwartał 2017 r. Premia za I kwartał 2017 r. przysługiwała, ale nie została wypłacona do czasu sporządzenia listy wypłat wynagrodzeń i zasiłków za maj 2017 r. (np. na dzień 30 maja). W podstawie wymiaru wynagrodzenia chorobowego uwzględniono 1/12 sumy kwot wypłaconych premii za II, III i IV kwartał 2016 r., z tym że premię za IV kwartał 2016 r. przyjęto w podwójnej wysokości.

W sytuacji, gdy dany składnik wynagrodzenia przysługuje, ale nie został wypłacony również za okresy poprzednie, podstawę wymiaru świadczeń ustala się bez tego składnika, a po jego wypłaceniu przelicza się tę podstawę, uwzględniając wypłacony składnik oraz wyrównuje wysokość świadczenia.

Przykład

Pracownik nabył prawo do wynagrodzenia chorobowego za okres od 5 do 16 maja 2017 r. (12 dni). Podstawę jego wymiaru stanowiło przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres od maja 2016 r. do kwietnia 2017 r. oraz 1/12 sumy premii (niewypłaconych za okresy choroby) za II, III i IV kwartał 2016 r. i I kwartał 2017 r. Premie za IV kwartał 2016 r. i I kwartał 2017 r. przysługiwały, ale nie zostały wypłacone do czasu sporządzenia

listy wypłat wynagrodzeń i świadczeń za maj 2017 r. (np. 10 czerwca 2017 r.). W podstawie wymiaru uwzględniono zatem premie za II i III kwartał 2016 r. Po dokonaniu wypłaty premii za IV kwartał 2016 r. i I kwartał 2017 r. należy przeliczyć podstawę wymiaru i wyrównać wysokość wynagrodzenia chorobowego.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie pracownika za okres od maja 2016 r. do kwietnia 2017 r. (pomniejszone o finansowane przez niego składki na ubezpieczenia społeczne) wyniosło 1.927,18 zł. W tym okresie pracownik otrzymał premie kwartalne w wysokości:

II kwartał 2016 r.	III kwartał 2016 r.	IV kwartał 2016 r.	I kwartał 2017 r.	Razem
1.156,31 zł	1.445,39 zł	0 zł	0 zł	2.601,70 zł

Podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego stanowiła kwota **2.143,99 zł**, tj. 1.927,18 zł + (2.601,70 zł : 12).

Pracownik za 12 dni maja 2017 r. otrzymał wynagrodzenie chorobowe w kwocie **686,04 zł**, według wyliczenia: 2.143,99 zł x 80% : 30 dni = 57,17 zł (stawka dzienna); 57,17 zł x 12 dni = 686,04 zł.

Założmy, że 18 czerwca 2017 r. pracownikowi zostały wypłacone premie za IV kwartał 2016 r. i I kwartał 2017 r. w wysokości 1.850,09 zł (odpowiednio 867,23 zł i 982,86 zł).

Po dokonaniu wypłaty premii przeliczona podstawa wymiaru wynagrodzenia chorobowego wyniosła **2.298,16 zł**, tj. 1.927,18 zł + [(2.601,70 zł + 1.850,09 zł) : 12].

Pracownik otrzyma wyrównanie wynagrodzenia za 12 dni choroby w kwocie **49,32 zł**, zgodnie z wyliczeniem: 2.298,16 zł x 80% : 30 dni = 61,28 zł (stawka dzienna); 61,28 zł x 12 dni = 735,36 zł; 735,36 zł – 686,04 zł = 49,32 zł.

Składniki wypłacone zaliczkowo

W przypadku, gdy składniki wynagrodzenia, podlegające uwzględnieniu w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych, zostały wypłacone zaliczkowo, do ustalenia podstawy wymiaru świadczeń przyjmuje się te składniki w wysokości wypłaconej zaliczkowo, a po ich wyrównaniu przelicza się podstawę wymiaru, uwzględniając te składniki i wyrównuje wysokość świadczenia.

Przykład

Pracownik otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze oraz premie kwartalne (pomniejszane za okresy choroby). Nabył on prawo do wynagrodzenia chorobowego za okres od 2 do 17 czerwca 2017 r. (16 dni). Podstawę jego wymiaru stanowiło przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone pracownikowi za okres od czerwca 2016 r. do maja 2017 r. w wysokości 2.127,23 zł (kwota pomniejszona o składki na ubezpieczenia społeczne) oraz 1/12 sumy kwot premii wypłaconych za II, III i IV kwartał 2016 r. i I kwartał 2017 r. Do dnia sporządzenia listy wypłat wynagrodzeń i świadczeń za czerwiec 2017 r. (np. 30 czerwca) pracodawca wypłacił zaliczkę tytułem premii za I kwartał 2017 r. Wyrównanie premii za ten kwartał nastąpi 31 lipca 2017 r. Premie kwartalne (pomniejszone o składki na ubezpieczenia społeczne) wynosiły:

II kwartał 2016 r.	III kwartał 2016 r.	IV kwartał 2016 r.	I kwartał 2017 r.	Razem
957,25 zł	1.212,52 zł	1.276,34 zł	638,17 zł	4.084,28 zł

Podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego stanowiła kwota **2.467,59 zł**, tj. 2.127,23 zł + (4.084,28 zł : 12). Za 16 dni choroby w czerwcu br. pracownik otrzymał wynagrodzenie

grodenie w wysokości **1.052,80 zł**, według wyliczenia: $2.467,59 \text{ zł} \times 80\% : 30 \text{ dni} = 65,80 \text{ zł}$ (stawka dzienna); $65,80 \text{ zł} \times 16 \text{ dni} = 1.052,80 \text{ zł}$.

Wyrównanie premii za I kwartał 2017 r., po pomniejszeniu o składki na ubezpieczenia społeczne, wyniesie 638,17 zł. Przeliczona podstawa wymiaru wyniesie zatem **2.520,77 zł**, tj. $2.127,23 \text{ zł} + [(4.084,28 \text{ zł} + 638,17 \text{ zł}) : 12]$. Pracownik otrzyma wyrównanie wynagrodzenia chorobowego za 16 dni czerwca 2017 r. w kwocie **22,72 zł**, zgodnie z wyliczeniem: $2.520,77 \text{ zł} \times 80\% : 30 \text{ dni} = 67,22 \text{ zł}$ (stawka dzienna); $67,22 \text{ zł} \times 16 \text{ dni} = 1.075,52 \text{ zł}$; $1.075,52 \text{ zł} - 1.052,80 \text{ zł} = 22,72 \text{ zł}$.

Składniki nieprzysługujące za okres poprzedzający chorobę

Jeżeli premie, nagrody lub inne składniki wynagrodzenia (niewypłacane za okresy choroby) nie przysługują za okresy, za które wynagrodzenie stanowi podstawę wymiaru świadczenia (ale nie zostały zlikwidowane), to podstawę wymiaru ustala się bez tych składników.

Przykład

Pracownik nabył prawo do zasiłku opiekuńczego za okres od 2 do 6 czerwca 2017 r. Podstawę wymiaru zasiłku powinno stanowić przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone pracownikowi za okres od czerwca 2016 r. do maja 2017 r. oraz 1/12 sumy kwot premii wypłaconych za II, III i IV kwartał 2016 r. i I kwartał 2017 r. Decyzją dyrekcji zakładu ustalono, że z uwagi na zły wynik finansowy w I kwartale 2017 r., premia za ten kwartał nie została wypłacona. Dlatego też w podstawie wymiaru zasiłku opiekuńczego, oprócz wynagrodzenia zasadniczego, należy uwzględnić 1/12 sumy kwot premii wypłaconych za II, III i IV kwartał 2016 r.

X. WLICZANIE SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA DO PODSTAWY WYMIARU W OPARCIU O WZORCOWE REGULAMINY WYNAGRAZANIA

W tej części opracowania prezentujemy przykładowe postanowienia obowiązujące w zakładzie pracy dotyczące zasad przyznawania składników wynagrodzenia oraz ich zastosowanie przy ustalaniu podstawy wymiaru świadczeń.

1. Premia miesięczna

Zapis: „Pracownikowi przysługuje uznaniowa premia miesięczna przyznawana przez kierownika w zależności od wyników pracy uzyskanych przez daną komórkę organizacyjną.”

Z powyższego zapisu wynika, że przepisy o wynagradzaniu przewidują wypłatę uznaniowej premii miesięcznej, nie określają jednak szczegółowych regulacji dotyczących zasad wypłaty tej premii w przypadku ewentualnej nieobecności pracownika w pracy.

Przykład

Pracownik w każdym miesiącu otrzymuje premię kwotową w innej wysokości. Na wysokość premii nie ma wpływu jego nieobecność w pracy spowodowana np. chorobą (trwającą nawet przez cały miesiąc), lecz ogólny wynik uzyskany przez wszystkich pracowników danego działu.

Uwzględnianie składnika wynagrodzenia w podstawie wymiaru

Premii nie należy uwzględniać w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych z uwagi na fakt, że jest wypłacana za okresy pobierania świadczeń chorobowych.

Uzupełnianie składnika wynagrodzenia

Nie dotyczy omawianej premii.

Zapis: „Premia miesięczna przysługuje pracownikowi według uznania kierownika w wysokości od 10% do 30% przychodu pracownika za dany miesiąc.”

W przypadku niezdolności pracownika do pracy trwającej w danym miesiącu, przychód stanowiący podstawę ustalenia premii miesięcznej ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu. Za przepracowaną część miesiąca pracownik otrzymuje premię w wysokości od 10% do 30% tego zmniejszonego przychodu. Zatem premia również ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu za dni absencji chorobowej.

Uwzględnianie składnika wynagrodzenia w podstawie wymiaru

Ponieważ premia jest obliczana od proporcjonalnie obniżonego wynagrodzenia zasadniczego (czyli ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu za dni nieobecności w pracy), podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych.

Uzupełnianie składnika wynagrodzenia

Jeżeli w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych uwzględnia się uzupełnione wynagrodzenie za miesiąc, w którym pracownik był nieobecny w pracy z przyczyn usprawiedliwionych (przepracował co najmniej połowę obowiązującego go czasu pracy), uzupełnieniu podlega również kwota wypłaconej za ten miesiąc premii.

Przykład

Pracownik obok wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 3.000 zł otrzymuje premię miesięczną w wysokości 15% przychodu za dany miesiąc. W podstawie wymiaru zasiłku opiekuńczego przysługującego za 10 dni czerwca 2017 r. należało uwzględnić m.in. wynagrodzenie za styczeń 2017 r., w którym pracownik był przez 5 dni nieobecny w pracy z powodu choroby. Ponieważ przepracował więcej niż połowę obowiązującego go w tym miesiącu czasu pracy (przepracował 16 dni z obowiązujących 21 dni), wynagrodzenie za ten miesiąc należało uzupełnić.

*Za styczeń 2017 r. uzyskał przychód w kwocie **2.500 zł** ($3.000 \text{ zł} : 30 \text{ dni} = 100 \text{ zł}$; $100 \text{ zł} \times 5 \text{ dni choroby} = 500 \text{ zł}$; $3.000 \text{ zł} - 500 \text{ zł}$); premia za ten miesiąc wyniosła 375 zł ($2.500 \text{ zł} \times 15\%$).*

*Wynagrodzenie określone w umowie o pracę w stałej miesięcznej wysokości uzupełnia się poprzez przyjęcie do podstawy wymiaru kwoty wynagrodzenia określonej w umowie o pracę (pomniejszonej o składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracownika). W ten sam sposób uzupełnia się premię regulaminową określoną w stałej wysokości. Wynagrodzenie oraz premię za styczeń 2017 r. uwzględniono w podstawie wymiaru zasiłku w kwocie **2.977 zł**. Jest to suma:*

- wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 2.588,70 zł (3.000 zł pomniejszone o finansowane przez pracownika składki na ubezpieczenia społeczne) oraz

- premii miesięcznej w wysokości 388,30 zł, tj. $15\% \times 3.000 \text{ zł}$ pomniejszone o finansowane przez pracownika składki na ubezpieczenia społeczne (450 zł – 61,70 zł).

Zapis: „Premia miesięczna przysługuje w wysokości od 10% do 30% wynagrodzenia pracownika określonego w umowie o pracę. Na procentową wysokość premii wpływa wynik finansowy firmy za dany miesiąc.”

W myśl przedstawionego zapisu premia nie ulega zmniejszeniu za dni nieobecności pracownika w pracy. W przypadku niezdolności pracownika do pracy w danym miesiącu podstawę ustalenia premii miesięcznej stanowi zawsze wynagrodzenie zasadnicze określone w umowie o pracę. Oznacza to, że pracownik zachowuje prawo do premii w okresie choroby, a jej wysokość jest zależna nie od liczby dni przepracowanych, ale od wyniku finansowego zakładu pracy.

Przykład

Pracownik otrzymujący wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3.100 zł, w lutym 2017 r. był niezdolny do pracy przez okres 14 dni (od 3 do 16 lutego). W związku z tym przepracował 10 dni, za które otrzymał:

- wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.653,38 zł, tj. $3.100 \text{ zł} : 30 = 103,33 \text{ zł}$; $103,33 \text{ zł} \times 14 \text{ dni} = 1.446,62 \text{ zł}$; $3.100 \text{ zł} - 1.446,62 \text{ zł} = 1.653,38 \text{ zł}$,
- premię miesięczną w wysokości 620 zł, tj. 20% z kwoty 3.100 zł.

Uwzględnianie składnika wynagrodzenia w podstawie wymiaru

Premii nie należy uwzględniać w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych z uwagi na zachowywanie do niej prawa w okresie choroby.

Uzupełnianie składnika wynagrodzenia

Nie dotyczy omawianej premii.

Zapis: „Premia miesięczna przysługuje w wysokości 25% wynagrodzenia zasadniczego. Premia ulega obniżeniu o 3% za każdy dzień nieobecności pracownika w pracy spowodowanej chorobą lub opieką. Premia nie ulega obniżeniu za okres urlopu macierzyńskiego.”

Zapis ujęty w regulaminie decyduje o procentowym pomniejszaniu premii za dni nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby lub sprawowania opieki. Natomiast w razie korzystania przez pracownika z urlopu macierzyńskiego premia nie ulega obniżeniu, wskutek czego za okres urlopu macierzyńskiego pracownik zachowuje prawo do premii w pełnej wysokości.

Uwzględnianie składnika wynagrodzenia w podstawie wymiaru

Ponieważ premia ulega zmniejszeniu za dni choroby i opieki, należy ją uwzględniać w podstawie wymiaru wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego i opiekuńczego (a także świadczenia rehabilitacyjnego). Premia ta nie zostanie uwzględniona w podstawie wymiaru zasiłku macierzyńskiego (nawet jeżeli prawo do tego zasiłku powstanie bezpośrednio po zasiłku chorobowym), bowiem nie ulega zmniejszeniu za okres urlopu macierzyńskiego.

Uzupełnianie składnika wynagrodzenia

Premia ulega procentowemu pomniejszeniu za okresy choroby i opieki, zatem uwzględnia się ją w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych bez uzupełnienia, tj. w wysokości faktycznie wypłacanej.

Zapis: „Premia miesięczna jest wypłacana w wysokości odpowiadającej 25% przychodu pracownika za dany miesiąc. Pracownik zachowuje prawo do premii za okresy nieobecności w pracy spowodowane wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową.”

Zgodnie z postanowieniem regulaminu premiowania, premia jest proporcjonalnie pomniejszana za okresy nieobecności w pracy spowodowane chorobą, opieką lub urlopem macierzyńskim (tj. wówczas, gdy wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczenia premii jest wypłacane za dni przepracowane). Jednak w przypadku nieobecności w pracy spowodowanej wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową, premia nie ulega żadnemu zmniejszeniu – w tych okresach pracownik zachowuje prawo do premii w pełnej wysokości.

Uwzględnianie składnika wynagrodzenia w podstawie wymiaru

Ponieważ premia jest wypłacana w wysokości proporcjonalnej w stosunku do liczby dni nieobecności w pracy spowodowanej chorobą, opieką i urlopem macierzyńskim, podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru wynagrodzenia chorobowego oraz zasiłków: chorobowego, opiekuńczego i macierzyńskiego (a także świadczenia rehabilitacyjnego z ubezpieczenia chorobowego). Premii tej nie uwzględnia się w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego z ubezpieczenia wypadkowego.

Uzupełnianie składnika wynagrodzenia

Premia jest pomniejszana proporcjonalnie do liczby dni nieobecności w pracy, zatem wlicza się ją do podstawy wymiaru świadczeń chorobowych po uprzednim uzupełnieniu.

Oczywiście uzupełnieniu podlegają składniki wypłacone za miesiąc, w którym pracownik uzyskał niższe wynagrodzenie z uwagi na usprawiedliwioną nieobecność w pracy, ale przepracował w tym miesiącu co najmniej połowę obowiązującego czasu pracy.

Zapis: „Premia miesięczna nie przysługuje pracownikowi za miesiąc, w którym wystąpił choćby jeden dzień nieobecności w pracy spowodowanej chorobą lub opieką.”

W myśl tego postanowienia premia nie przysługuje w miesiącu, w którym pracownik choćby przez jeden dzień był chory lub sprawował opiekę nad dzieckiem albo chorym członkiem rodziny. Oznacza to, że wysokość premii jest uzależniona od nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby lub opieki. Premia ulega zmniejszeniu, ale nie w sposób proporcjonalny do okresu nieobecności w pracy – za jeden dzień niezdolności pracownik traci 100% premii.

Uwzględnianie składnika wynagrodzenia w podstawie wymiaru

Premia podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru wynagrodzenia chorobowego oraz zasiłków: chorobowego i opiekuńczego (a także świadczenia rehabilitacyjnego z ubezpieczenia chorobowego). Premii tej nie uwzględnia się w podstawie wymiaru zasiłku macierzyńskiego, bowiem urlop macierzyński nie ma związku z nieobecnością w pracy spowodowaną chorobą lub opieką.

Uzupełnianie składnika wynagrodzenia

Premia ta jest pomniejszana nieproporcjonalnie do dni nieobecności w pracy, zatem wlicza się ją do podstawy wymiaru świadczeń chorobowych w kwocie faktycznie wypłaconej (bez uzupełnienia).

Zapis: „Wysokość premii miesięcznej jest uzależniona od obrotu i zysku spółki, obliczonego za dany miesiąc. Indywidualna miesięczna premia pracownika nie może być jednak niższa niż 15% przeciętnej płacy w spółce.”

Przedstawiony zapis regulaminu premiowania nie zawiera postanowienia o zmniejszaniu premii za okresy pobierania zasiłków. Jednocześnie gwarantuje pracownikowi prawo do premii w określonej wysokości (15% przeciętnej płacy w spółce) bez względu na liczbę dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Uwzględnianie składnika wynagrodzenia w podstawie wymiaru

Premii tej nie uwzględnia się w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych.

Uzupełnianie składnika wynagrodzenia

Nie dotyczy omawianej premii.

2. Premia kwartalna

Zapis: „Premia kwartalna przysługuje w wysokości 30% wynagrodzenia zasadniczego pracownika i ulega zmniejszeniu za dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Jeżeli nieobecność pracownika w danym kwartale trwa:

- do 30 dni – premię pomniejsza się o 20%,
- powyżej 30 dni, ale nie więcej niż 60 dni – premia ulega zmniejszeniu o 50%,
- powyżej 60 dni – premię pomniejsza się o 100%.”

Z powyższego zapisu wynika, że premia kwartalna jest pomniejszana procentowo w stosunku do liczby dni usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy (np. z powodu choroby, opieki lub urlopu macierzyńskiego).

Uwzględnianie składnika wynagrodzenia w podstawie wymiaru

Premię uwzględnia się w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych. Ponieważ jest wypłacana za okresy kwartalne, uwzględnia się ją w podstawie wymiaru świadczeń w wysokości 1/12 kwot wypłaconych za cztery kwartały poprzedzające miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy.

Uzupełnianie składnika wynagrodzenia

Z uwagi na procentowe pomniejszanie premii, uwzględnia się ją w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych w kwocie faktycznie wypłaconej.

Zapis: „Podstawę wyliczenia wysokości indywidualnej premii kwartalnej dla pracownika stanowi kwota wypłaconego za dany kwartał wynagrodzenia zasadniczego pracownika.”

Podstawę wyliczenia wysokości indywidualnej premii kwartalnej dla pracownika stanowi kwota wypłaconego za dany kwartał wynagrodzenia zasadniczego, które w przypadku nieobecności pracownika w pracy ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu. Zatem wysokość premii jest również zmniejszona proporcjonalnie.

Uwzględnianie składnika wynagrodzenia w podstawie wymiaru

Premię uwzględnia się w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych. Z uwagi na fakt, że jest wypłacana za okresy kwartalne, uwzględnia się ją w podstawie wymiaru świadczeń w wysokości 1/12 kwot wypłaconych za cztery kwartały poprzedzające miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy.

Uzupełnianie składnika wynagrodzenia

Z uwagi na proporcjonalne pomniejszanie premii, uwzględnia się ją w podstawie wymiaru zasiłków po uzupełnieniu. Również wówczas, gdy pracownik przepracował w danym kwartale mniej niż połowę obowiązującego czasu pracy.

Zapis: „Pracownik nie nabywa prawa do premii kwartalnej za każdy dzień niezdolności do pracy spowodowanej: chorobą własną, urlopem bezpłatnym, urlopem macierzyńskim, opieką nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny.”

Wysokość premii kwartalnej ulega zmniejszeniu za każdy dzień nieobecności w pracy spowodowanej przyczynami wymienionymi w regulaminie. Ulega więc proporcjonalnemu zmniejszeniu za te okresy.

Uwzględnianie składnika wynagrodzenia w podstawie wymiaru

Premię uwzględnia się w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych w wysokości 1/12 kwot wypłaconych za cztery kwartały poprzedzające miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy.

Uzupełnianie składnika wynagrodzenia

Z uwagi na proporcjonalne pomniejszanie premii, uwzględnia się ją w podstawie wymiaru świadczeń po uzupełnieniu.

3. Premia roczna

Zapis: „Podstawą premii rocznej jest wyrażona w złotych kwota wartości dodatniego wyniku finansowego. Wysokość premii ustala kierownik oddziału, według indywidualnej oceny pracownika. Kwota premii ulega zmniejszeniu w razie wystąpienia absencji chorobowej w ocenianym okresie.”

W świetle powyższego zapisu, premia nie jest wypłacana za okresy pobierania wynagrodzenia chorobowego i zasiłków.

Uwzględnianie składnika wynagrodzenia w podstawie wymiaru

Premia jest pomniejszana za okresy absencji chorobowej, podlega więc uwzględnieniu w podstawie wymiaru wynagrodzenia chorobowego i zasiłków.

Uzupełnianie składnika wynagrodzenia

Składnik ten nie podlega uzupełnieniu, z uwagi na brak zapisu dotyczącego proporcjonalnego zmniejszania go za okresy pobierania świadczeń chorobowych.

Zapis: „Premia roczna przysługuje pracownikowi, zatrudnionemu w zakładzie co najmniej 1 rok, w wysokości odpowiadającej 6,5% wynagrodzenia zasadniczego pracownika za dany rok, pod warunkiem że przepracował efektywnie co najmniej połowę obowiązującego go czasu pracy. W przypadku usprawiedliwionej nieobecności w pracy powodującej przepracowanie mniej niż połowy obowiązującego w roku czasu pracy, pracownik otrzymuje premię w wysokości 25% przeciętnej premii wypłaconej za ten rok pracownikom zatrudnionym w tym samym dziale.”

Jak wynika z powyższego, wysokość premii rocznej nie jest uzależniona od okresów usprawiedliwionej nieobecności w pracy w trakcie roku, za który jest naliczana premia (tj. również od liczby dni niezdolności do pracy). Z tym że w razie długotrwałej nieobecności w pracy powodującej przepracowanie mniej niż połowy obowiązującego w roku czasu pracy, pracownik zachowuje prawo do gwarantowanej części premii rocznej w wysokości 25% przeciętnej premii wypłaconej za ten rok pracownikom zatrudnionym w tym samym dziale.

Przykład

Pani Kowalska przepracowała w 2016 r. więcej niż połowę obowiązującego ją czasu pracy. Jej wynagrodzenie zasadnicze (określone w umowie o pracę) za 2016 r. wyniosło 39.000 zł, otrzymała więc premię roczną w wysokości 2.535 zł (39.000 zł x 6,5%).

Natomiast pani Malinowska w 2016 r. chorowała, a następnie korzystała ze świadczenia rehabilitacyjnego, po którym przeszła na urlop macierzyński. Jej przychód z tytułu pracy w 2016 r. wyniósł 0 zł. Ponieważ przepracowała w 2016 r. mniej niż połowę obowiązującego ją czasu pracy (tu ani jednego dnia), otrzymała premię roczną w wysokości 25% przeciętnej premii wypłaconej za 2016 r. pracownikom zatrudnionym w tym samym dziale.

*W tym samym dziale, oprócz pań Kowalskiej i Malinowskiej, są zatrudnione jeszcze 4 osoby. Przeciętna premia wypłacona tym pracownikom za 2016 r. wyniosła 2.106 zł. Pani Malinowska otrzymała premię za 2016 r. w wysokości **526,50 zł**, tj. (2.106 zł x 25%).*

Uwzględnianie składnika wynagrodzenia w podstawie wymiaru

Pracownik w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy zachowuje prawo do premii rocznej w pełnej wysokości (pod warunkiem przepracowania co najmniej połowy obowiązującego czasu pracy). W razie długotrwałej niezdolności do pracy, powodującej przepracowanie mniej niż połowy obowiązującego w roku czasu pracy, zachowuje prawo do części premii (tu 25% przeciętnej premii innych pracowników). Zatem premia jest wypłacana w gwarantowanej wysokości nawet wówczas, gdy pracownik nie przepracuje ani jednego dnia. Nie należy jej więc uwzględniać w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych.

Uzupełnianie składnika wynagrodzenia

Pracownik w okresie absencji chorobowej zachowuje prawo do części premii, zatem uzupełnienie nie dotyczy omawianego składnika.

Zapis: „Dodatkowe wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5% sumy wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie, z uwzględnieniem:

- wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy przyjmowanych do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy,
- wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.”

W myśl prezentowanego zapisu regulaminu, dodatkowe wynagrodzenie roczne ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu między innymi za okresy nieobecności w pracy z powodu choroby, opieki oraz urlopu macierzyńskiego.

Uwzględnianie składnika wynagrodzenia w podstawie wymiaru

Dodatkowe wynagrodzenie roczne uwzględnia się w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych.

Uzupełnianie składnika wynagrodzenia

Z uwagi na proporcjonalne zmniejszanie wynagrodzenia rocznego, uwzględnia się je w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych po uzupełnieniu.

4. Dodatki do wynagrodzeń

Zapis: „Dodatek za staż pracy przysługuje w wysokości 1% za każdy udokumentowany rok zatrudnienia pracownika na podstawie umowy o pracę. Podstawę jego obliczenia stanowi wynagrodzenie zasadnicze w wysokości określonej w umowie o pracę.”

Zgodnie z tym postanowieniem, dodatek za staż pracy nie ulega zmniejszeniu za dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Oznacza to, że w razie powstania prawa do wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego, opiekuńczego lub macierzyńskiego pracownik zachowuje prawo do dodatku stażowego w pełnej wysokości.

Uwzględnianie składnika wynagrodzenia w podstawie wymiaru

Przedstawionego dodatku stażowego nie uwzględnia się w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych.

Uzupełnianie składnika wynagrodzenia

Nie dotyczy omawianego dodatku.

Zapis: „Dodatek stażowy wypłaca się jako procent przychodu osiągniętego przez pracownika w danym miesiącu.”

W razie niezdolności pracownika do pracy w danym miesiącu (a także w razie sprawowania opieki lub korzystania z urlopu macierzyńskiego), przychód pracownika stanowiący podstawę obliczenia dodatku ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu. Zatem wysokość do-

datku stażowego obliczona od tak pomniejszonego przychodu, jest także proporcjonalnie zmniejszona.

Uwzględnianie składnika wynagrodzenia w podstawie wymiaru

Dodatek ten uwzględnia się w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych.

Uzupełnianie składnika wynagrodzenia

Z uwagi na proporcjonalne zmniejszanie dodatku, uwzględnia się go w podstawie wymiaru świadczeń po uzupełnieniu.

Zapis: „Dodatek za staż pracy stanowi odpowiedni procent wynagrodzenia zasadniczego pracownika określonego w umowie o pracę pomniejszonego o dni, za które pracownikowi przysługuje prawo do zasiłków chorobowych, opiekuńczego lub macierzyńskiego i świadczenia rehabilitacyjnego.”

Z zapisu regulaminu wynika, że dodatek stażowy jest proporcjonalnie pomniejszany za dni, za które pracownikowi przysługuje prawo do zasiłku chorobowego, opiekuńczego lub macierzyńskiego. Dodatek ten nie ulega jednak zmniejszeniu za dni nieobecności w pracy, za które pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia chorobowego, określonego w art. 92 K.p. (wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczenia dodatku nie jest pomniejszane o okresy choroby, za które pracownik zachowuje prawo do tego wynagrodzenia).

Uwzględnianie składnika wynagrodzenia w podstawie wymiaru

Dodatek ten uwzględnia się w podstawie wymiaru zasiłków, natomiast nie uwzględnia się w podstawie wymiaru wynagrodzenia chorobowego. Za okres, w którym pracownik otrzymuje wynagrodzenie chorobowe, dodatek jest wypłacany w pełnej wysokości.

Uzupełnianie składnika wynagrodzenia

Dodatek ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu, zatem uwzględnia się go w podstawie wymiaru zasiłków po uzupełnieniu.

Zapis: „Dodatek za staż pracy przysługuje za cały miesiąc, bez względu na liczbę dni nieobecności w pracy spowodowanej chorobą lub opieką.”

Jak wynika z powyższego, pracownik zachowuje prawo do dodatku stażowego za cały miesiąc, nawet wówczas gdy przez cały miesiąc będzie nieobecny w pracy z powodu choroby lub sprawowania opieki. Nie dotyczy to okresu przebywania na urlopie macierzyńskim, gdyż w okresie tego urlopu dodatek ulega zmniejszeniu (brak zapisu dotyczącego zachowywania prawa do dodatku w okresie urlopu macierzyńskiego).

Uwzględnianie składnika wynagrodzenia w podstawie wymiaru

Dodatku nie uwzględnia się w podstawie wymiaru wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego i opiekuńczego, natomiast uwzględnia się w podstawie wymiaru zasiłku macierzyńskiego.

Uzupełnianie składnika wynagrodzenia

Dodatek ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu tylko w okresie urlopu macierzyńskiego, zatem nie stosuje się przepisów dotyczących uzupełniania (w okresie, za który wynag-

godzenie uwzględnia się w podstawie wymiaru zasiłku dodatek jest wypłacany w pełnej wysokości).

Zapis: „Dodatek stażowy przysługuje za dni, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie oraz za okresy nieobecności w pracy, za które przysługuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.”

Oznacza to, że pracownik zachowuje prawo do dodatku stażowego w okresie niezdolności do pracy z powodu choroby, konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny oraz w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego.

Uwzględnianie składnika wynagrodzenia w podstawie wymiaru

Dodatku nie uwzględnia się w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych.

Uzupełnianie składnika wynagrodzenia

Nie dotyczy omawianego dodatku.

Zapis: „Dodatek z tytułu zastępstwa przyznaje się pracownikowi pełniącemu zastępstwo pracownika przebywającego na urlopie wypoczynkowym lub na zwolnieniu lekarskim. Dodatek przyznawany jest wyłącznie na okres faktycznie pełnionego zastępstwa.”

Z powyższego wynika, że dodatek z tytułu zastępstwa przysługuje pracownikowi za czas faktycznie przepracowany w zastępstwie za innego pracownika.

Uwzględnianie składnika wynagrodzenia w podstawie wymiaru

Dodatek ten uwzględnia się w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych, ale wyłącznie do końca okresu, na który został przyznany (do końca pełnienia zastępstwa).

Uzupełnianie składnika wynagrodzenia

Dodatek uwzględnia się w podstawie wymiaru w kwocie faktycznie wypłaconej.

Zapis: „Dodatek z tytułu pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia przysługuje za dni faktycznego wykonywania pracy, z którą dodatek jest związany oraz za dni niewykonywania pracy, za które przysługuje wynagrodzenie liczone jak za okres urlopu wypoczynkowego.”

Dodatek przysługuje za dni efektywnie przepracowane w warunkach szkodliwych dla zdrowia oraz za dni niewykonywania pracy, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie liczone jak za okres urlopu wypoczynkowego. Z powyższego wynika, że dodatek nie przysługuje za dni niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, opieką lub urlopem macierzyńskim (za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego – za te okresy ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu).

Uwzględnianie składnika wynagrodzenia w podstawie wymiaru

Dodatek, o którym mowa, uwzględnia się w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych.

Uzupełnianie składnika wynagrodzenia

Z uwagi na wypłatę dodatku w wysokości proporcjonalnej do liczby dni przepracowanych, dodatek uwzględnia się w podstawie wymiaru świadczeń po uzupełnieniu.

Zapis: „Dodatek funkcyjny przyznawany jest pracownikom, którym powierzono stanowisko majstra oraz kierownika działu. Dodatek funkcyjny jest pomniejszany proporcjonalnie za dni:

- nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- za które nie przysługuje wynagrodzenie zasadnicze,
- od pierwszego dnia miesiąca, w którym pracownik zaprzestał pełnienia obowiązków związanych z powierzonym stanowiskiem.”

Z powyższego wynika, że dodatek funkcyjny nie jest wypłacany za okresy, za które nie przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, m.in. za okresy pobierania wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego, opiekuńczego i macierzyńskiego (ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu za dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy).

Uwzględnianie składnika wynagrodzenia w podstawie wymiaru

Dodatek funkcyjny uwzględnia się w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych.

Uzupełnianie składnika wynagrodzenia

Z uwagi na proporcjonalne zmniejszanie dodatku, uwzględnia się go w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych po uzupełnieniu.

5. Nagrody

Zapis: „Pracownikowi przysługuje nagroda miesięczna przyznawana w zależności od wyników pracy danej komórki organizacyjnej.”

Z zapisu wynika, że na wysokość nagrody miesięcznej nie mają wpływu ewentualne nieobecności pracownika w pracy, lecz wyniki pracy całej komórki organizacyjnej. Oznacza to, że pracownik otrzymuje nagrodę za okresy absencji chorobowej.

Uwzględnianie składnika wynagrodzenia w podstawie wymiaru

Nagrody nie uwzględnia się w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych.

Uzupełnianie składnika wynagrodzenia

Nie dotyczy omawianej nagrody.

Zapis: „Pracownikowi przysługuje nagroda miesięczna, według uznania kierownika, w wysokości od 10% do 25% przychodu pracownika za dany miesiąc.”

W przypadku niezdolności pracownika do pracy w danym miesiącu, przychód stanowiący podstawę ustalenia nagrody miesięcznej ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu. Takiemu zmniejszeniu ulega też nagroda.

Uwzględnianie składnika wynagrodzenia w podstawie wymiaru

Ponieważ nagrodę oblicza się od proporcjonalnie obniżonego wynagrodzenia zasadniczego (czyli ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu za dni nieobecności w pracy), podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych.

Uzupełnianie składnika wynagrodzenia

Jeżeli w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych uwzględnia się uzupełnione wynagrodzenie za miesiąc, w którym pracownik był nieobecny w pracy z przyczyn usprawiedliwionych (przepracował co najmniej połowę obowiązującego go czasu pracy), uzupełnieniu podlega również kwota wypłaconej za ten miesiąc nagrody.

Zapis: „Pracownikowi przysługuje nagroda miesięczna, według uznania kierownika, w wysokości od 10% do 25% wynagrodzenia pracownika określonego w umowie o pracę.”

Na wysokość nagrody miesięcznej wpływa kwota wynagrodzenia pracownika określonego w umowie o pracę. Indywidualną wysokość nagrody przyznaje, według uznania, kierownik zakładu i wynosi ona nie mniej niż 10% wynagrodzenia określonego w umowie o pracę (za-tem pracownik zachowuje prawo do nagrody w okresie pobierania świadczeń chorobowych).

Uwzględnianie składnika wynagrodzenia w podstawie wymiaru

Nagrody nie uwzględnia się w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych.

Uzupełnianie składnika wynagrodzenia

Nie dotyczy omawianej nagrody.

Zapis: „Nagroda miesięczna przysługuje w wysokości 30% wynagrodzenia zasadniczego i ulega obniżeniu o 2% za każdy dzień nieobecności w pracy.”

Zgodnie z zapisem regulaminu, nagroda jest pomniejszana o 2% za każdy dzień nieobecności w pracy. Ulega więc nieproporcjonalnemu zmniejszeniu za okresy pobierania świadczeń chorobowych.

Uwzględnianie składnika wynagrodzenia w podstawie wymiaru

Nagrodę uwzględnia się w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych.

Uzupełnianie składnika wynagrodzenia

Z uwagi na procentowe zmniejszenie za dni nieobecności w pracy, nagrodę uwzględnia się w podstawie wymiaru świadczeń w kwocie faktycznej (bez uzupełniania).

Zapis: „Pracownik traci prawo do nagrody za każdy miesiąc, w którym wystąpił choćby jeden dzień nieobecności w pracy.”

Jeden dzień nieobecności w pracy w danym miesiącu powoduje, że pracownik w tym miesiącu traci prawo do nagrody.

Uwzględnianie składnika wynagrodzenia w podstawie wymiaru

Nagrodę uwzględnia się w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych.

Uzupełnianie składnika wynagrodzenia

Z uwagi na pomniejszanie nagrody w sposób nieproporcjonalny do liczby dni nieobecności w pracy, nagrodę uwzględnia się w kwocie faktycznej (bez uzupełniania).

UBEZPIECZENIA I PRAWO PRACY. DODATEK

Redakcja: Redaktor Naczelna: Małgorzata Kozłowska
Dodatek opracowali: Danuta Wrzask i Katarzyna Brudnicka
adres: 66-400 Gorzów Wlkp., ul. Owocowa 8
e-mail: ubezpieczenia@gofin.pl

NAKŁAD **20 050**

Wydawca: Wydawnictwo Podatkowe GOFIN sp. z o.o.
adres: 66-400 Gorzów Wlkp., ul. Owocowa 8
tel.: 95 720 85 40, faks 95 720 85 60



PRENUMERATA 2017 szczegóły na www.sklep.gofin.pl

1	Numer kompletu	Komplety promocyjne z nagrodami na II półrocze 2017 r.	Cena promocyjna
	KOMPLET nr 1	Komplet czasopism (tab. 2 poz. 6) + Gazeta Podatkowa	1 187,50 zł
	KOMPLET nr 2	Komplet czasopism (tab. 2 poz. 6)	988,50 zł
	KOMPLET nr 3	Biuletyn Informacyjny (tab. 2 poz. 1) + Gazeta Podatkowa	473,50 zł

2	Lp.	Tytuł czasopisma	Cykl wydawniczy	PRENUMERATA 2017		
				IV-XII	II półrocze	III kwartał
	1.	Biuletyn Informacyjny dla Służb Ekonomiczno-Finansowych z comiesięcznym dodatkiem Serwis Podatkowy + on-line GRATIS!	co 10 dni	411,75 zł	274,50 zł	137,25 zł
	2.	Ubezpieczenia i Prawo Pracy + on-line GRATIS!	dwutygodnik	274,50 zł	183,00 zł	91,50 zł
	3.	Poradnik VAT + on-line GRATIS!	dwutygodnik	265,50 zł	177,00 zł	88,50 zł
	4.	Zeszyty Metodyczne Rachunkowości + on-line GRATIS!	dwutygodnik	270,00 zł	180,00 zł	90,00 zł
	5.	Przegląd Podatku Dochodowego + on-line GRATIS!	dwutygodnik	261,00 zł	174,00 zł	87,00 zł
	6.	KOMPLET CZASOPISM (poz. 1-5) + Serwis Głównego Księgowego GRATIS!	patrz poz. 1-5	1482,75 zł	988,50 zł	494,25 zł
	7.	Biuletyn Informacyjny dla Służb Ekonomiczno-Finansowych bez dodatku Serwis Podatkowy + on-line GRATIS!	co 10 dni	344,25 zł	229,50 zł	114,75 zł

Warunkiem prenumeraty jest złożenie zamówienia (np. na www.sklep.gofin.pl) oraz **jednoczesne dokonanie wpłaty** na konto: Wydawnictwo Podatkowe GOFIN, BH w Warszawie S.A. nr: 14 1030 1133 0000 0000 3533 0000.
 Po otrzymaniu wpłaty wystawiamy fakturę.

Informacje o innych produktach: internetowy Serwis Głównego Księgowego, Czasopisma Księgowych on-line, Gazeta Podatkowa, segregatory i boksy dostępne są na stronie internetowej:

www.sklep.gofin.pl

Informacji udziela także **Biuro Obsługi Klienta** - tel. **95 720 85 40**, infolinia **800 162 732**

Publikacje zamieszczone w czasopismach nie stanowią opinii prawnych, urzędowej interpretacji przepisów ani innego oficjalnego stanowiska organów państwowych.

Wszelkie prawa zastrzeżone: kopiowanie, przedruk i rozpowszechnianie zabronione.