

Najnowsze zmiany w zakresie ustalania uprawnień i wysokości zasiłków.

Małgorzata Nowicka

ZASIŁKI

- Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa
(tekst jednolity – Dz.U. z 2014 r. poz. 159 z późniejszymi zmianami)
- *Ustawa z dnia 6 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy Kodeks Pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 237 poz. 1654)*

Prawo do zasiłku art. 1

Obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu podlegają:

- pracownicy - od 34 (odpowiednio 15 dnia) dnia niezdolności do pracy w roku kalendarzowym,
- członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych i spółdzielni kółek rolniczych,
- osoby odbywające służbę zastępczą – od 34 dnia niezdolności do pracy w roku kalendarzowym.

Dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu podlegają

- osoby wykonujące pracę nakładczą,
- osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia oraz osób z nimi współpracujących,
- osoby prowadzące pozarolniczą działalność zarobkową (w tym osoby prowadzące działalność gospodarczą, twórców, artystów, osób wykonujących wolne zawody) oraz osób z nimi współpracujących,
- duchownych,
- osób wykonujących odpłatnie pracę za podstawie skierowania do pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności albo tymczasowego aresztowania.

Okres wyczekiwania

- Osoby podlegające ubezpieczeniu chorobowemu obowiązkowo nabywają prawo do zasiłku chorobowego, jeżeli posiadają **co najmniej 30-dniowy** okres podlegania temu ubezpieczeniu a dla osób podlegających ubezpieczeniu chorobowemu dobrowolnie okres ten **wynosi 90 dni**

Do okresu wyczekiwania, uprawniającego do świadczeń chorobowych od pierwszego dnia choroby, wlicza się poprzednie okresy ubezpieczenia chorobowego, jeżeli przerwa między nimi **nie przekraczała 30 dni kalendarzowych** lub była spowodowana:

- urlopem wychowawczym,
- urlopem bezpłatnym ,
- odbywaniem czynnej służby wojskowej przez żołnierza niezawodowego,
- okres zatrudnienia w innym państwie członkowskim Unii Europejskiej.

Bez okresu wyczekiwania zasiłek chorobowy przysługuje

- absolwentom szkół lub szkół wyższych którzy przystąpili do ubezpieczenia chorobowego w ciągu 90 dni od dnia ukończenia szkoły lub uzyskania dyplomu ukończenia studiów wyższych,
- ubezpieczonym, których niezdolność do pracy spowodowana została wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy,
- **ubezpieczonym obowiązkowo**, którzy legitymują się co najmniej 10-letnim okresem obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego,
- posłom i senatorom, którzy przystąpią do ubezpieczenia chorobowego w ciągu 90 dni od ukończenia kadencji.

Wynagrodzenie za czas choroby – art. 92 k.p.

Przepis art. 92 § 1 pkt. 1 Kodeksu Pracy nakłada na wszystkich pracodawców obowiązek wypłacania pracownikowi wynagrodzenia za okres niezdolności pracownika do pracy z powodu choroby albo odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – łącznie przez **okres 33 dni** niezdolności do pracy w ciągu roku kalendarzowego.

Pracownicy, którzy ukończyli 50 lat w poprzednim roku kalendarzowym albo wcześniej, mają prawo do wynagrodzenia łącznie za okresy niezdolności do pracy w wymiarze do 14 dni w roku kalendarzowym

Wynagrodzenie za czas choroby – art. 92 k.p.

Pracownikowi, który do **31 grudnia otrzymywał wynagrodzenie** określone w art. 92 k.p., od **1 stycznia nowego roku** należy wypłacić ponownie wynagrodzenie przez okres niezdolności do pracy, za okres nie dłuższy niż ustalony w art. 92 K.P. W tym przypadku okres, za który w nowym roku przysługiwać będzie pracownikowi wynagrodzenie, należy liczyć od 1 stycznia tego nowego roku.

Wynagrodzenie za czas choroby - art. 92 k.p.

Pracownikowi, który do **31 grudnia** miał prawo do **zasiłku chorobowego** i który jest nadal niezdolny do pracy, od **1 stycznia** przysługuje mu w dalszym ciągu **zasiłek chorobowy** za cały okres nieprzerwanej niezdolności do pracy.

W razie wystąpienia przerwy w niezdolności do pracy, nawet jednodniowej, po przerwie pracownikowi przysługuje wynagrodzenie określone w art. 92 K.P. Okres ten jest w takim przypadku liczony od pierwszego dnia niezdolności do pracy przypadającej po przerwie.

Wynagrodzenie za czas choroby –art. 92 k.p

Wynagrodzenie za okres choroby nie może być niższe **niż 80% wynagrodzenia** uzyskanego za pracę. Dotyczy to również okresu pobytu w szpitalu (do wynagrodzenia nie ma zastosowanie przepis o obniżeniu zasiłku do 70% podstawy). Pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia w razie wypadku w drodze do pracy lub z pracy, a także w razie choroby przypadającej w czasie ciąży.

Okres wypłaty zasiłku chorobowego - art. 8

Zasiłek chorobowy przysługuje przez okres trwania niezdolności do pracy, nie dłużej niż **przez 182 dni**.

Jeżeli niezdolność do pracy spowodowana została gruźlicą (oznaczona przez lekarza kodem „D”) albo przypada na okres ciąży zasiłek chorobowy przysługuje przez okres 270 dni.

Kody literowe

- **kod A** – niezdolność do pracy powstała po przerwie nie przekraczającej 60 dni, spowodowaną tą samą chorobą, która była przyczyną niezdolności do pracy przed przerwą,
- **kod B** – niezdolność do pracy przypadającą w okresie ciąży,
- **kod C** – niezdolność do pracy spowodowaną nadużyciem alkoholu,
- **kod D** – niezdolność do pracy spowodowaną gruźlicą,
- **kod E** – niezdolność do pracy 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.

Do jednego okresu zasiłkowego wlicza się:

- okresy orzeczonej niezdolności do pracy za które przysługuje pracownikowi wynagrodzenie chorobowe na podstawie art. 92 k.p. i zasiłek chorobowy,
- okresy niezdolności do pracy z **powodu tej samej lub różnych chorób**, jeżeli **nie występują między nimi przerwy**,
- okresy poprzedniej niezdolności do pracy spowodowanej tą samą chorobą , jeżeli przerwa pomiędzy ustaniem poprzedniej, a powstaniem ponownej niezdolności do pracy **nie przekraczała 60 dni** (taką niezdolność do pracy lekarz powinien oznaczyć w zaświadczeniu lekarskim kodem literowym „A”)

Przykład

Pracownica przedkładała zwolnienia lekarskie od 15 stycznia do 3 lipca 2015 r. (170 dni) z powodu „zwykłej choroby”. Od 4 lipca 2015 r. przedkłada zwolnienia lekarskie z kodem literowym „B”. Ponieważ od 4 lipca 2015 r. niezdolność do pracy przypada na okres ciąży (i nie było przerwy w niezdolności do pracy), okresy pobierania zasiłku sumuje się do 270 dni. Zasiłek chorobowy będzie przysługiwał do 11 października 2015 r.

Okresy, które wliczamy do okresu zasiłkowego

- okresy **wypłaty wynagrodzenia** na podstawie art. 92 Kodeksu pracy,
- okresy, za które pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia na mocy przepisów szczególnych,
- okresy, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego przez cały okres lub przez część okresu orzeczonej niezdolności do pracy z przyczyn:
 - odsunięcia od pracy z powodu podejrzenia o nosicielstwo zarazków choroby zakaźnej i pracodawca zapewnił mu inną pracę zarobkową, nie zabronioną takim osobom ,(art. 14)
 - jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana w wyniku umyślnego przestępstwa lub wykroczenia (art. 15),
 - jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana **nadużyciem alkoholu** (art. 16)
 - jeżeli ubezpieczony w okresie orzeczonej niezdolności do pracy wykonywał pracę zarobkową lub wykorzystywał zwolnienie lekarskie w sposób niezgodny z celem tego zwolnienia (art. 17)

Okresy, których nie wliczamy do okresu zasiłkowego

- okresy niezdolności do pracy przypadające w okresach wyczekiwania na prawo do zasiłku
- okresy niezdolności do pracy, w których zasiłek chorobowy nie przysługuje, przypadające w czasie:
 - urlopu bezpłatnego,
 - urlopu wychowawczego,
 - tymczasowego aresztowania lub odbywania kary pozbawienia wolności,
- **okresy niezdolności do pracy za które świadczenia chorobowe nie przysługują z powodu:**
 - **źle wystawionego druku ZLA,**
 - **skrócenia ZUS ZLA,**
 - **nie złożenia druku ZLA,**
 - **art. 13 ust. 1 pkt 2**

- Pracownik, który stanie się niezdolny do pracy z powodu choroby w **okresie urlopu bezpłatnego udzielonego mu przez pracodawcę, w celu podjęcia pracy u drugiego pracodawcy, nie ma prawa do zasiłku chorobowego u tego pracodawcy, który udzielił mu urlopu. Zasiłek przysługuje mu u drugiego pracodawcy, u którego podjął pracę.**

Wysokości zasiłku chorobowego – art. 11

Wysokość zasiłku chorobowego	Przyczyna nieobecności
80%	„zwykła choroba”
100%	Wypadek w drodze do pracy lub z pracy
100%	Choroba przypadająca w czasie ciąży
100%	Dawcy tkanek i narządów
70%	Pobyt w szpitalu

Przykład

- Pracownica przedłożyła zwolnienie lekarskie na okres od 7 maja do 31 sierpnia 2014 r. (117 dni) , z czego 70 dni przypadało na pobyt w szpitalu. Pracownicy przysługują następujące świadczenia:
 - wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy w wysokości co najmniej 80% podstawy wymiaru za okres choroby od 7 maja do 8 czerwca 2014 r.(33 dni)
 - zasiłek chorobowy w wysokości 70% podstawy wymiaru od 9 czerwca do 15 lipca 2014 r. 37 dni)
 - zasiłek chorobowy w wysokości 80% podstawy wymiaru za okres od 16 lipca do 31 sierpnia 2014 r. (47 dni).

Wysokość zasiłku chorobowego

Od 1 stycznia 2011 r. miesięczny zasiłek chorobowy za okres pobytu w szpitalu od 15 do 33 dnia niezdolności do pracy w roku kalendarzowym w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia, wynosi 80% podstawy wymiaru zasiłku.

Przykład

Pracownik, który ukończył 50 rok życia w dniu 31 grudnia 2015 r. **w okresie od 11 stycznia do 15 lutego 2015 r. (36 dni) przebywał w szpitalu.** Za okres :

- od 11 do 24 stycznia 2015 r. (14 dni) ma prawo do wynagrodzenia za czas choroby,
- od 25 stycznia do 12 lutego 2015 r. (19 dni) przysługuje mu zasiłek chorobowy w wysokości 80%,
- od 13 do 15 lutego 2015 r. zasiłek chorobowy 70% podstawy wymiaru zasiłku.

Przykład - poronienie

W dniu 5 listopada pracownica dostarczyła zwolnienie lekarskie z kodem „B” na okres od 31 października do

30 listopada, następnie 20 listopada pracownica dostarczyła zaświadczenie lekarskie stwierdzające, że 10 listopada poroniła ciążę i że przebywała w szpitalu od 10 do 19 listopada

Za okres niezdolności do pracy pracownicy przysługiwało:

- 100% podstawy wymiaru od 31 października do 10 listopada
- 70% podstawy wymiaru zasiłku za okres od 11 do 19 listopada,
- 80% podstawy wymiaru za okres od 20 do 30 listopada.

Obniżenie zasiłku chorobowego o 25%

Zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy pracownik jest zobowiązany dostarczyć do płatnika zasiłku w ciągu 7 dni od daty jego otrzymania. Okres ten jest liczony od następnego dnia po dacie otrzymania tego zaświadczenia.

Prawo do zasiłku chorobowego po ustaniu tytułu ubezpieczenia

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

- w czasie trwania ubezpieczenia i niezdolność ta trwa nieprzerwanie również po ustaniu tytułu ubezpieczenia,
- po ustaniu tytułu ubezpieczenia, jeżeli niezdolność do pracy trwa co najmniej 30 dni i powstała :
 - nie później niż w ciągu 14 dni od ustania tytułu ubezpieczenia,
 - nie później niż w ciągu 3 miesięcy od ustania tytułu ubezpieczenia i była spowodowana chorobą zakaźną lub inną chorobą (oznaczoną w zaświadczeniu lekarskim kodem literowym „E”)

Zaświadczenie lekarskie druk ZUS ZLA lekarz wystawia:

- na okres od dnia, w którym przeprowadzono badanie, lub od dnia bezpośrednio następującego po dniu badania,
- 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 przeprowadzone w okresie wcześniej orzeczonej niezdolności do pracy,
- może być wystawione na okres nie dłuższy niż 3 dni poprzedzające dzień w którym przeprowadzono badanie, jeżeli jego wyniki wykazują, że ubezpieczony w tym okresie był niezdolny do pracy,
- może być wystawione na okres wcześniejszy niż 3 dni wstecz przez lekarza psychiatrę, w razie stwierdzenia lub podejrzenia zaburzeń psychicznych ograniczających zdolność ubezpieczonego do oceny własnego postępowania.

Dokumentami wymaganymi do wypłaty zasiłku przez Oddziały ZUS są:

- Druk ZUS Z - 3,
- Druk ZUS Z - 3a ,ZUS Z – 3b
- Druk ZUS Z-10 – oświadczenie po ustaniu zatrudnienia

Kontrola orzekania o czasowej niezdolności do pracy

Prawidłowość orzekania o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby oraz wystawiania zaświadczeń lekarskich podlega kontroli. Kontrolę wykonują lekarze orzecznicy Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Może być ona wszczęta z inicjatywy Zakładu Ubezpieczeń Społecznych jak również na wniosek pracodawcy; nie tylko w przypadku wypłaty zasiłku chorobowego ale także gdy wypłaca wynagrodzenie za okres choroby.

Świadczenie rehabilitacyjne – art. 18

Prawo do świadczenia

- Świadczenie rehabilitacyjne **przysługuje** ubezpieczonemu, który po okresie pobierania zasiłku chorobowego jest nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja rokują odzyskanie zdolności do pracy. Przysługuje przez okres niezbędny do **przywrócenia zdolności do pracy, nie dłużej niż przez 12 miesięcy**.
- Świadczenie **nie przysługuje** osobie uprawnionej do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, zasiłku dla bezrobotnych, zasiłku przedemerytalnego, świadczenia przedemerytalnego albo urlopu na poratowanie zdrowia

Podstawa wymiaru i wysokość świadczenia - art. 19

Świadczenie wypłacane jest w wysokości **90%** wynagrodzenia lub przychodu, które stanowiło podstawę wymiaru zasiłku chorobowego za okres pierwszych 90 dni pobierania świadczenia,

Świadczenie rehabilitacyjne wynosi:

- **75%** podstawy wymiaru zasiłku chorobowego za pozostały okres,
- **90%** podstawy wymiaru zasiłku chorobowego za okres pierwszych trzech miesięcy (90 dni),
- **100%** podstawy wymiaru zasiłku chorobowego – jeżeli niezdolność do pracy przypada na okres ciąży (na udokumentowanie wypłaty świadczenia w wysokości **100%** podstawy jego wymiaru należy przedłożyć zaświadczenie lekarskie stwierdzające stan ciąży).

Waloryzacja

Kwartał	Rok			
	2012	2013	2014	2015
I	98,5%	96,3%	97,6%	97,1%
II	106,6%	105,5%	105,8%	105,4%
III	106,7%	106,5%	106,7%	107,2%
IV	97,5%	97,9%	97,8%	97,8%

Podstawa wymiaru i wysokość świadczenia

- W razie przyjęcia do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego kwoty minimalnego wynagrodzenia pracowników pomniejszonej o składki na ubezpieczenie społeczne w wysokości odpowiadającej 13,71%, w związku z tym, że faktyczna podstawa wymiaru zasiłku jest niższa od minimalnego wynagrodzenia, **waloryzacji podlega faktyczna podstawa wymiaru zasiłku.** Zwaloryzowana podstawa wymiaru zasiłku nie może być niższa od odpowiedniej kwoty minimalnego wynagrodzenia pracowników pomniejszonego o 13,71%.

Dokumenty niezbędne do wypłaty świadczenia rehabilitacyjnego

- **wniosku** osoby ubiegającej się o to świadczenie, sporządzony na druku **ZUS Np-7**
- zaświadczenia o stanie zdrowia **druk ZUS N-9** wystawiony przez lekarza leczącego,
- **wywiadu z miejsca pracy na druku ZUS N-10** – druk ten nie jest wymagany w przypadku, gdy wniosek o świadczenie rehabilitacyjne jest składany przez osobę, która stała się niezdolna do pracy po ustaniu ubezpieczenia albo przez osobę prowadzącą pozarolniczą działalność.

Zasiłek wyrównawczy

- Przysługuje ubezpieczonemu będącemu pracownikiem ze zmniejszoną sprawnością do pracy, wykonującemu pracę:
 - w zakładowym lub międzyzakładowym ośrodku rehabilitacji zawodowej,
 - u pracodawcy na wyodrębnionym stanowisku pracy, dostosowanym do potrzeb adaptacji lub przyuczenia do określonej pracy,**jeżeli jego miesięczne** wynagrodzenie osiąmane podczas rehabilitacji jest niższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ustalonego dla celów zasiłkowych
- O potrzebie przeprowadzenia rehabilitacji zawodowej orzeka wojewódzki ośrodek medycyny pracy lub lekarz orzecznik ZUS

Zasiłek przysługuje nie dłużej niż przez 24 miesiące licząc od dnia, w którym rehabilitacja została rozpoczęta

Wysokość zasiłku wyrównawczego (art. 24)

- Stanowi on różnicę między przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniem ustalonym do zasiłku a miesięcznym wynagrodzeniem osiągniętym za pracę w warunkach rehabilitacji zawodowej,
- Jeżeli ubezpieczony będący pracownikiem przepracował tylko część miesiąca wskutek nieobecności z przyczyn usprawiedliwionych, zasiłek za ten miesiąc przysługuje w wysokości różnicy między przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniem ustalonym dla zasiłku, zmniejszonym o jedną trzydziestą część za każdy dzień tej nieobecności, a wynagrodzeniem osiągniętym w tym miesiącu.

Prawo do zasiłku macierzyńskiego - art. 29

- Prawo do zasiłku macierzyńskiego przysługuje bez okresu wyczekiwania.

Warunkiem nabycia prawa do zasiłku macierzyńskiego jest urodzenie dziecka **w okresie podlegania ubezpieczeniu chorobowemu**, bez znaczenia, czy jest to pierwszy, czy ostatni dzień tego ubezpieczenia.

- W przypadku urodzenia dziecka **w okresie urlopu bezpłatnego, prawo do zasiłku** macierzyńskiego przysługuje za okres urlopu macierzyńskiego przypadającego po zakończeniu urlopu bezpłatnego. Zasiłek przysługuje wówczas, w wymiarze, jaki pozostał do wyczerpania urlopu macierzyńskiego, po odliczeniu okresu przypadającego na okres urlopu bezpłatnego.

Prawo do zasiłku macierzyńskiego- art. 29

Zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonej, która w okresie ubezpieczenia chorobowego lub 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 w wieku do 10 roku życia i wystąpiła do sądu opiekuńczego w sprawie jego przysposobienia,
- przyjęła na wychowanie w ramach rodziny zastępczej dziecko w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego – do 10 roku życia

Zasilek macierzyński

Zasilek macierzyński jest wypłacany przez okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego lub okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, wynosi:

- *20 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,*
- *31 tygodni w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie*
- *33 tygodni 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*

Zasilek macierzyński

- Nie więcej niż **6** tygodni urlopu macierzyńskiego może przypadać przed przewidywaną datą porodu. Po porodzie przysługuje urlop macierzyński niewykorzystany przed porodem, aż do wyczerpania przysługującego pełnego wymiaru urlopu.
- Zasilek macierzyński przez okres **56 dni** przysługuje pracownicy która:
 - urodziła martwe dziecko lub nastąpił zgon dziecka przed upływem 8 tygodni życia,
 - zrezygnowała z wychowywania dziecka,

Zasilek macierzyński ojcu dziecka przysługuje:

- Po wykorzystaniu przez matkę dziecka, po porodzie 14 tygodni (98 dni) urlopu macierzyńskiego.

Pracownica zgłasza pracodawcy pisemny wniosek w sprawie rezygnacji z części urlopu najpóźniej na 7 dni przed przystąpieniem do pracy. Do wniosku dołącza zaświadczenie pracodawcy zatrudniającego ojca wychowującego dziecko, potwierdzające termin rozpoczęcia przez niego urlopu macierzyńskiego

- W razie śmierci ubezpieczonej chorobowo matki dziecka,
- Przez okres pobytu matki dziecka w szpitalu, po wykorzystaniu przez nią co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego po porodzie

Zasiłek macierzyński w przypadku przyjęcia dziecka na wychowanie

Od **1 stycznia 2009** r. z tytułu przyjęcia na wychowanie dziecka, zasiłek macierzyński przysługuje w wymiarze :

- **20 tygodni** w przypadku przyjęcia jednego dziecka,
- **31 tygodni** w przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga dzieci,
- **33 tygodni** 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 nie 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego i **nie krócej niż 9 tygodni**

Przykład

- Rodzina **1 lutego 2015** r. przyjęła dziecko na wychowanie, które 7 lat kończy w dniu **27.II.2015** r.- urlop przysługuje przez okres **9 tygodni (63 dni)**.
- Rodzina **1 grudnia 2014** r. przyjęła dziecko na wychowanie, które 7 lat kończy w dniu **27.II.2015** r.- urlop przysługuje przez okres **89 dni tj. do ukończenia przez dziecko 7 lat**.

Zasilek macierzyński po ustaniu ubezpieczenia przysługuje gdy :

- **umowa o pracę z pracownicą została rozwiązana z powodu upadłości lub likwidacji pracodawcy,**
- **umowa o pracę z pracownicą została rozwiązana z naruszeniem przepisów prawa.**

Dodatkowy urlop macierzyński

Pracownicy przysługuje dodatkowy urlop macierzyński w wysokości:

1) w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie:

- od 1 stycznia 2014 r. – do 6 tygodni,

2) w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie:

- od 1 stycznia 2014 r. – do 8 tygodni

3) w razie korzystania z uprawnień do minimalnego wymiaru urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego:

- do 3 tygodni

Dodatkowy urlop macierzyński

- **Udzielany jest** na pisemny wniosek pracownicy lub pracownika (art. 182² K.p.) składany w terminie nie krótszym **niż 14 dni** przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu, **jednorazowo lub** najwyżej **w dwóch częściach** przypadających bezpośrednio jedna po drugiej **w wymiarze tygodnia lub jego wielokrotności**.
- Pracodawca jest zobowiązany uwzględnić wniosek pracownicy/pracownika
- Rodzice mogą podzielić się urlopem, przy czym każdy powinien wykorzystać tydzień lub jego wielokrotność

Ojciec dziecka ma prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego w przypadku, gdy:

- ubezpieczona **matka dziecka** pobierała zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego ale **nie korzysta z dodatkowego urlopu macierzyńskiego**,
- ubezpieczona matka dziecka skróciła okres pobierania zasiłku macierzyńskiego po wykorzystaniu **co najmniej 14 tygodni** po porodzie i z uprawnień do zasiłku za pozostały okres korzysta ubezpieczony ojciec dziecka oraz z dodatkowego urlopu macierzyńskiego nie korzysta ubezpieczona matka dziecka,
- ubezpieczona **matka dziecka przebywa w szpitalu** i ze względu na stan zdrowia przerwała pobieranie zasiłku macierzyńskiego i z uprawnień tych korzysta ubezpieczony ojciec dziecka,
- ubezpieczony ojciec dziecka pobiera zasiłek macierzyński w związku **ze śmiercią matki lub porzuceniem dziecka**.

Urlop rodzicielski

- Pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze **do 26 tygodni** niezależnie od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie lub przyjętych na wychowanie, wykorzystywanego bezpośrednio po dodatkowym urlopie macierzyńskim. Udzielany **jest najwyżej w 3** bezpośrednio następujących po sobie częściach w wymiarze wielokrotności tygodnia.

-

Urlop rodzicielski

Z urlopu mogą korzystać jednocześnie oboje rodzice dziecka; łączny wymiar urlopu nie

może przekraczać maksymalnego wymiaru tj. **26 tygodni** niezależnie od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie lub przyjętych na wychowanie, przy czym każdy powinien wykorzystać część obejmującą co najmniej kolejnych 8 tygodni.

- Urlop rodzicielski jest udzielany na wniosek pracownika, który powinien być złożony w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.

Pracownica korzystająca z dodatkowego lub rodzicielskiego urlopu macierzyńskiego może łączyć korzystanie z tego urlopu z wykonywaniem pracy u pracodawcy, który udzielił urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy

W takim przypadku urlop macierzyński jest udzielany na pozostałą część dobowego wymiaru czasu pracy. Podjęcie pracy w czasie dodatkowego urlopu macierzyńskiego następuje na pisemny wniosek pracownicy, złożony w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy

[1] Art. 182¹ i 183 Kodeksu pracy (tekst jednolity Dz.U. z 1998 r. .Nr 21 poz. 94 z późn.zm.)

Urlop ojcowski

Pracownik –ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze:

od 1 stycznia 2012 r.- 2 tygodni, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 12 miesięcy życia.

Od 1 stycznia 2011 r. pracownik ojciec wychowujący dziecko przysposobione ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze 1 tygodnia, nie dłużej niż do **upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia sądu orzekającego przysposobienie dziecka i** nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 10 roku życia.

Zasilek macierzyński na urlopie wychowawczym

Urlop wychowawczy kończy się w okresie odpowiadającym okresowi urlopu macierzyńskiego

Pracownica od następnego dnia po zakończeniu urlopu wychowawczego nabywa prawo do urlopu macierzyńskiego do wyczerpania okresu tego urlopu, a następnie do dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz do urlopu rodzicielskiego.

**Urlop wychowawczy
kończy się w okresie
odpowiadającym
okresowi
dodatkowego urlopu
macierzyńskiego lub
urlopu rodzicielskiego**

**Pracownica ma prawo do zasiłku
macierzyńskiego jedynie do ostatniego dnia
urlopu wychowawczego. Zgodnie ze
stanowiskiem Ministra Pracy i Polityki
Społecznej dodatkowy urlop macierzyński może
zostać udzielony jedynie pod warunkiem
wcześniejszego wykorzystywania urlopu
macierzyńskiego a urlop rodzicielski może
zostać udzielony pod warunkiem wcześniej
wykorzystania dodatkowego urlopu
macierzyńskiego.**

**Prawo do zasiłku macierzyńskiego będzie
przysługiwało za dalszy okres w razie
wystąpienia pracownicy z wnioskiem o kolejną
część urlopu wychowawczego na pierwsze
dziecko lub kolejny urlop wychowawczy na
drugie dziecko bezpośrednio po zakończonym
urlopie wychowawczym na pierwsze dziecko..**

Wysokość zasiłku macierzyńskiego art. 31

Jeżeli wniosek o urlop dodatkowy i rodzicielski w pełnym wymiarze pracownica złoży:

- nie później niż w ciągu 14 dni po porodzie

- za okres urlopu macierzyńskiego podstawowego, dodatkowego i rodzicielskiego - 80%

Wniosek o urlop dodatkowy i rodzicielski pracownica złożyła:

- po upływie 14 dni po porodzie (okres nieistotny)

- za okres urlopu macierzyńskiego podstawowego i dodatkowego 100%,
- za okres urlopu rodzicielskiego 60%

Dokumenty niezbędne do wypłaty zasiłku macierzyńskiego

- zaświadczenie lekarskie stwierdzające przewidywaną datę porodu –za okres przed porodem,
- **skrócony odpis aktu urodzenia dziecka** – w celu wypłaty zasiłku po porodzie,
- **z tytułu przyjęcia dziecka na wychowanie** - zaświadczenie sądu opiekuńczego o wystąpieniu z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub przyjęcia dziecka na wychowanie w ramach rodziny zastępczej, zawierające także datę urodzenia dziecka,

skrócenia okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego przez ubezpieczoną matkę dziecka

- pisemny wniosek zawierający datę, od której matka rezygnuje z pobierania zasiłku macierzyńskiego, oraz:
- zaświadczenia pracodawcy o terminie zaprzestania korzystania z urlopu macierzyńskiego, w przypadku pracownicy, której zasiłek macierzyński jest wypłacany przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych,
- oświadczenie ubezpieczonej, od kiedy ubezpieczony ojciec dziecka będzie korzystał z uprawnień do zasiłku macierzyńskiego,

ojcu dziecka w przypadku skrócenia urlopu przez matkę

- skróconego odpisu aktu urodzenia dziecka lub jego kopii potwierdzonej przez płatnika zasiłku za zgodność z oryginałem,
- zaświadczenie płatnika zasiłku o okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego przez ubezpieczoną matkę dziecka oraz o okresie przysługującego jej zasiłku macierzyńskiego.

Do ustalenia prawa i wypłaty zasiłku macierzyńskiego przysługującego ubezpieczonemu – ojcu dziecka za okres sprawowania opieki nad dzieckiem, w czasie pobytu ubezpieczonej – matki dziecka w szpitalu,

w przypadku gdy ze względu na stan zdrowia nie może ona sprawować osobistej opieki nad dzieckiem i wykorzystwała urlop macierzyński w **wymiarze 8 tygodni po porodzie, wymagane są:**

- skrócony odpis aktu urodzenia dziecka,
- zaświadczenie o okresie przysługującego oraz wypłaconego matce dziecka zasiłku macierzyńskiego,
- zaświadczenie ze szpitala o dacie przyjęcia ubezpieczonej-matki dziecka do szpitala.

Zasiłek opiekuńczy - art. 32

Zasiłek opiekuńczy **przysługuje** ubezpieczonemu, który jest zwolniony od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad:

- zdrowym dzieckiem w wieku do lat 8,
- chorym dzieckiem w wieku do lat 14. lub innym chorym członkiem rodziny (za innego członka rodziny uważa się małżonka, rodziców, teściów, dziadków, wnuki, rodzeństwo oraz dzieci w wieku ponad 14 lat).

Prawo do zasiłku przysługuje na równi matce i ojcu dziecka, a zasiłek wypłaca się tylko jednemu z rodziców, temu, który wystąpi z wnioskiem o jego wypłatę za dany okres.

Zasiłek opiekuńczy

Zasiłek opiekuńczy przysługuje przez okres zwolnienia od pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki:

- **nie dłużej jednak niż przez 60 dni** w roku kalendarzowym, jeżeli opieka sprawowana jest nad dzieckiem do lat 8. i chorym dzieckiem do lat 14,
albo
- **14 dni w roku kalendarzowym**, jeżeli opieka sprawowana jest nad dzieckiem w wieku ponad 14 lat
lub innymi chorymi członkami rodziny.

Łączny okres wypłaty zasiłku opiekuńczego z powodu opieki nad dziećmi i innymi członkami rodziny z różnych przyczyn i bez względu na liczbę członków rodziny wymagających opieki, nie może przekroczyć 60 dni w roku kalendarzowym.

Zasiłek opiekuńczy

Zasiłek opiekuńczy przysługuje pod warunkiem, że nie ma innych członków rodziny mogących zapewnić opiekę. W przypadku sprawowania opieki nad chorym dzieckiem w **wieku do lat 2**, zasiłek opiekuńczy przysługuje nawet wówczas, gdy są inni członkowie rodziny mogący zapewnić opiekę.

Wysokość zasiłku

Zasiłek opiekuńczy przysługuje w wysokości **80%** wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru zasiłku. Przy zasiłku opiekuńczym nie stosujemy okresu wyczekiwania

Zasilek opiekuńczy

Za członka rodziny pozostającego we wspólnym gospodarstwie domowym mogącego zapewnić opiekę nie uważa się:

- osoby całkowicie niezdolnej do pracy,
- **osoby chorej,**
- osoby, która ze względu na wiek jest niesprawna fizycznie lub psychicznie,
- osoby prowadzącej gospodarstwo rolne,
- **pracownika odpoczywającego po pracy na nocnej zmianie,**
- osoby prowadzącej działalność pozarolniczą, która nie może regulować swojego czasu pracy w sposób dowolny (ma ustalone godziny pracy),
- osoby nie zobowiązanej do sprawowania opieki na podstawie przepisów Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego

Zasiłek opiekuńczy

- Od 1 stycznia 2009 r. – **ojcu dziecka** przysługuje dodatkowo, niezależnie od zasiłku określonego w art. 32 i art. 33 ustawy, zasiłek opiekuńczy w wymiarze **do 8 tygodni** tj. 56 dni w okresie korzystania przez pracownicę z urlopu macierzyńskiego w **wymiarze 8 tygodni po porodzie** i jej pobytu w szpitalu
- Uprawnienie przysługuje również innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny, który zaopiekuje się dzieckiem.

Zasiłek opiekuńczy

- Ustalając prawo do zasiłku opiekuńczego z tytułu sprawowania osobistej opieki nad chorym dzieckiem, **bierze się pod uwagę harmonogram czasu pracy rodziców** i ustala, w których dniach pracownik – występujący z wnioskiem o zasiłek opiekuńczy – nie musi zapewnić osobistej opieki choremu dziecku z uwagi na obecność w domu drugiego rodzica

Dokumenty niezbędne do wypłaty zasiłku opiekuńczego

- Druk ZUS ZLA
- Druk ZUS Z-15 – oświadczenie do zasiłku opiekuńczego

Podstawa wymiaru zasiłku dla pracowników - art. 36

- Podstawę wymiaru zasiłku stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres **12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolności do pracy.**
- Jeżeli niezdolność do pracy powstała przed upływem 12 miesięcy kalendarzowych podstawę wymiaru stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za **pełne miesiące kalendarzowe tego zatrudnienia.**
- Jeżeli umowa o pracę została zawarta w trakcie miesiąca, a niezdolność do pracy powstała w miesiącu następnym, podstawę wymiaru zasiłku stanowi wynagrodzenie pracownika za miesiąc w którym powstała niezdolność do pracy, tj. **za pełny kalendarzowy miesiąc zatrudnienia.**

Podstawa wymiaru zasiłku dla pracowników

- Jeżeli prawo do zasiłku chorobowego (a także wynagrodzenia chorobowego, o którym mowa w art. 92) **powstanie przed upływem pełnego miesiąca kalendarzowego zatrudnienia**, do podstawy wymiaru zasiłku przyjmuje się wynagrodzenie, które pracownik osiągnąłby, gdyby pracował pełny miesiąc kalendarzowy, tzw. wynagrodzenie uzupełnione.
- Jeżeli pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w stałej miesięcznej wysokości, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie miesięczne określone w umowie o pracę lub w innym akcie nawiązującym stosunek pracy.

Podstawa wymiaru zasiłku dla pracowników

- Jeżeli pracownik otrzymuje wynagrodzenie **miesięczne zmienne** i przepracował w danym miesiącu choćby 1 dzień, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie miesięczne obliczone przez podzielenie wynagrodzenia osiągniętego za przepracowane dni robocze przez liczbę dni przepracowanych i pomnożenie przez liczbę dni, które pracownik był obowiązany przepracować w tym miesiącu

Nową podstawę wymiaru świadczenia ustala się gdy między okresami pobierania świadczenia chorobowego wystąpiła przerwa trwająca **co najmniej 3 miesiące kalendarzowe**.

Przykład

Pracownica przebywała na zwolnieniu lekarskim w okresie **od 3 czerwca do 4 września 2014 r.**

Podstawę wymiaru tych świadczeń stanowiło przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone pracownicy za okres od czerwca 2013 r. do maja 2014 r.

W dniu 23 grudnia pracownica urodziła dziecko i nabyła prawo do zasiłku macierzyńskiego.

Ponieważ przerwa między okresami pobierania zasiłków trwała co prawda 109 dni, ale nie przekraczała 3 miesięcy kalendarzowych (trwała 2 miesiące tj. październik i listopad 2014 r.) nie należało ustalić nowej podstawy wymiaru dla zasiłku macierzyńskiego.

Podstawa wymiaru zasiłku dla pracowników

- Do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku przysługującego z ubezpieczenia chorobowego przyjmuje się **przychód pracownika stanowiący podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe**, po odliczeniu potrąconych przez pracodawcę składek na ubezpieczenia społeczne które **wynoszą od 1 stycznia 2008 r. – 13.71%**

(9,76% - składka emerytalna, 1.5% składka rentowa, 2.45% składka chorobowa)

- Podstawa wymiaru zasiłku z tytułu pracy w pełnym wymiarze czasu pracy wraz ze składnikami, do których pracownik zachowuje prawo w okresie pobierania zasiłku nie być niższa **od kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę.**

Podstawa wymiaru – minimalne wynagrodzenie

ROK	Pracownicy w pierwszym roku pracy	Pracownicy w drugim i następnych latach pracy
2012	1.200 zł (1.035,48 zł)	1.500 zł (1.294,35 zł)
2013	1.280 zł (1.104,51 zł)	1.600 zł (1.380,64 zł)
2014	1.344 zł (1.159,74 zł)	1.680 zł (1.449,67 zł)
2015	1.400 zł (1.208,06 zł)	1750 zł (1.510,08 zł)
2016	1.480 zł (1.277,09 zł)	1850 zł (1.596,37 zł)

Podstawa wymiaru

Ilekroć przy ustalaniu prawa do zasiłku chorobowego okres jest oznaczony w miesiącach, za miesiąc uważa się 30 dni. Dlatego za każdy dzień niezdolności do pracy z powodu choroby wypłaca się **1/30** część podstawy wymiaru zasiłku, zwanej „stawką dzienną

Podstawa wymiaru zasiłku dla pracowników

- Jeżeli w okresie, za który wynagrodzenie uwzględnia się w podstawie wymiaru zasiłku, **pracownik nie osiągnął pełnego wynagrodzenia wskutek nie przepracowania** części miesiąca z przyczyn usprawiedliwionych, przy obliczaniu podstawy wymiaru:
 - **wyłącza się wynagrodzenie za miesiące**, w których pracownik przepracował mniej niż połowę obowiązującego go w danym miesiącu czasu pracy,
 - **przyjmuje się po uzupełnieniu wynagrodzenie za miesiące**, w których pracownik przepracował co najmniej połowę obowiązującego go w tym okresie czasu pracy.

Podstawa wymiaru zasiłku dla pracowników

- 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 przyjmujemy w podstawie wymiaru ale po uzupełnieniu.

Podstawa wymiaru zasiłku dla pracownika

- Jeżeli w **każdym miesiącu** pracownik z przyczyn usprawiedliwionych wykonywał pracę **przez mniej niż połowę obowiązującego go czasu pracy**, przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku przyjmuje się **wynagrodzenie za wszystkie miesiące** po uzupełnieniu

Podstawa wymiaru zasiłku dla pracownika

Za usprawiedliwioną nieobecność w pracy uznaje się nieobecność spowodowaną, np.:

- chorobą (również pierwsze 33 lub 14 dni choroby w roku kalendarzowym, za które, w myśl art. 92 pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia chorobowego),
- koniecznością sprawowania osobistej opieki nad zdrowym lub chorym dzieckiem albo nad chorym członkiem rodziny,
- urlopem macierzyńskim,
- urlopem bezpłatnym.

Podstawa wymiaru zasiłku dla pracownika

Jeżeli w danym miesiącu pracownik był nieobecny w pracy zarówno z przyczyn usprawiedliwionych, jak i **nieusprawiedliwionych**, to wynagrodzenie uzupełnia się wyłącznie za dni usprawiedliwionej nieobecności. Wynagrodzenie w kwocie faktycznie wypłaconej (bez uzupełnienia) uwzględnia się w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych także wówczas, gdy pracownik z przyczyn nieusprawiedliwionych przepracował mniej niż połowę obowiązującego go w danym miesiącu czasu pracy

M-c	Przyczyny absencji	Dni		Wynagrodzenie w podstawie zasiłków
		do przepracowania	przepracowane	
03	7 dni urlopu bezpłatnego	22	15	po uzupełnieniu
04	10 dni opieki, 6 dni urlopu wypoczynkowego	20	10	po uzupełnieniu
05	11 dni choroby	21	10	wyłączone
06	15 dni urlopu wypoczynkowego	22	22	W kwocie uzyskanej
08	2 dni nieobecności nieusprawiedliwionej	22	20	W kwocie uzyskanej

Podstawa wymiaru zasiłku dla pracownika

- Wynagrodzenie **za pracę w godzinach nadliczbowych, w godzinach nocnych** podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku bez uzupełnienia, w kwocie faktycznie wypłaconej.
- Jeżeli w myśl przepisów wewnątrzzakładowych – dodatek za pracę w nocy wypłacany w formie ryczałtu ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu za okresy pobierania świadczeń chorobowych, to należy uwzględnić go w podstawie wymiaru tych świadczeń po uzupełnieniu.

Zmiana wymiaru czasu pracy

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

Przykład:

- Pracownikowi zatrudnionemu **na pół etatu, od 1 stycznia 2015 r.** zwiększono wymiar czasu pracy do **pełnego etatu**. Pracownik zachorował w styczniu 2015 r. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie za miesiąc styczeń 2015 r. ustalone dla nowego wymiaru czasu pracy.

Przykład

- Pracownik nabył prawo do wynagrodzenia chorobowego za okres **od 17 grudnia do 10 stycznia 2015 r., a następnie od 18 do 22 stycznia 2015 r.**
- Pracownikowi **od 1 stycznia 2015 r.** zwiększono wymiar czasu pracy do **pełnego etatu.**

Podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego do którego prawo powstało w grudniu 2014 r. stanowiło przeciętne miesięczne wynagrodzenie **za okres od grudnia 2013 r. do listopada 2014 r.** , a do niezdolności powstałej od 18 stycznia 2015 r. podstawę będzie stanowiło wynagrodzenie za miesiąc **styczeń 2015 r.** ustalone dla nowego wymiaru czasu pracy

Zmiana wymiaru czasu pracy

W sytuacji, gdy od zmiany wymiaru czasu pracy do miesiąca powstania niezdolności do pracy **nie upłynął cały kwartał** (rok) za który byłaby wypłacona premia kwartalna (roczna) wtedy składnik kwartalny przyjmuje się w wysokości $1/12$ kwoty premii, wypłaconych za cztery kwartały poprzedzające miesiąc powstania niezdolności do pracy, **przeliczonej odpowiednio do nowego wymiaru czasu pracy.**

$$PKP = (wkp \times aw) : (Pw \times L \times 12 \text{ m-cy})$$

- PKP – przeliczona kwota premii
- Wkp – wypłacona kwota premii za 4 kwartały poprzedzające miesiące, w których powstała niezdolność do pracy,
- Aw – aktualny wymiar czasu pracy
- Pw – poprzedni wymiar czasu pracy
- L - liczba miesięcy

Przykład na zmianę wymiaru czasu pracy

Pracownica do 30 czerwca 2014 r. zatrudniona była na ½ etatu, natomiast **od 1 lipca 2014 r. pracuje w pełnym wymiarze** czasu pracy. Obok wynagrodzenia w stałej miesięcznej wysokości otrzymuje premię kwartalną, pomniejszaną za okresy choroby.

Pracownica nabyła prawo do wynagrodzenia chorobowego za okres **od 10 do 15 listopada 2014 r.**

Podstawę wymiaru świadczenia chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres po zmianie wymiaru czasu pracy (od lipca do października 2014 r.) Premię kwartalną należy uwzględnić w wysokości 1/3 kwoty wypłaconej po zmianie wymiaru czasu pracy tj. **za III kwartał 2014 r.**

Podstawa wymiaru zasiłku

Przy ustalaniu podstawy wymiaru świadczeń chorobowych **uwzględnia się składniki wynagrodzenia od których była odprowadzona składka na ubezpieczenie chorobowe**, a które nie są pracownikowi wypłacane za okresy choroby. Składników tych nie uwzględnia się w podstawie wymiaru świadczeń gdy:

- obowiązujące u pracodawcy przepisy płacowe, zawierają jednoznaczne postanowienia o zachowywaniu przez pracownika prawa do tego składnika wynagrodzenia za okres pobierania zasiłku,
- płatnik składek udowodni, że mimo braku stosowanych regulacji, są one wypłacane za okresy choroby

Podstawa zasiłku

W podstawie wymiaru świadczeń chorobowych nie uwzględnia się premii, które:

- w myśl przepisów wewnątrzzakładowych , są **wypłacane za okresy pobierania świadczeń chorobowych**, tj. do których pracownik zachowuje prawo w okresie choroby,
- **są wypłacane za okresy pobierania świadczeń chorobowych** pomimo braku odpowiednich regulacji w przepisach płacowych

Jeżeli składnik wynagrodzenia np. nagroda, premia, dodatek:

- **ulega nieproporcjonalnemu zmniejszeniu** (procentowo lub kwotowo) za okresy choroby – składnik ten **uwzględnia się** w podstawie wymiaru zasiłku w **kwocie faktycznej wypłaconej**,
- **jest pomniejszany proporcjonalnie** do okresu absencji chorobowej i zasady tego pomniejszania wynikają z przepisów płacowych (np. premia jest obliczana procentowo do wynagrodzenia wypłaconego) składnik **ten uwzględnia się przy obliczaniu podstawy wymiaru zasiłku po uprzednim uzupełnieniu**,
- **jest wypłacany za okresy pobierania świadczeń** chorobowych – składnika tego **nie uwzględnia się** w podstawie wymiaru.

Premie miesięczne

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

Premie kwartalne

Premie kwartalne wlicza się w wysokości 1/12 premii wypłaconych za cztery kwartały poprzedzające miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy nawet, jeżeli za niektóre z kwartałów poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy pracownik nie otrzymał premii, bez względu na przyczynę jej nieotrzymania lub wykonywał pracę przez mniej niż połowę obowiązującego go w tym kwartale czasu pracy. Premię przyjmujemy odpowiednio proporcjonalnie do liczby pełnych kalendarzowych miesięcy zatrudnienia w kwartałach poprzedzających chorobę

Premia

Jeżeli pracownik nie był zatrudniony u danego pracodawcy przez **okres czterech kwartałów** poprzedzających powstanie niezdolności do pracy, lub nastąpiła zmiana wymiaru czasu pracy w tym okresie, do ustalenia podstawy zasiłku przyjmuje się premie kwartalne lub roczne **proporcjonalnie do liczby pełnych kalendarzowych miesięcy zatrudnienia w tym okresie**

Premie roczne

Premie, nagrody oraz inne składniki wynagrodzenia **przysługujące za okresy roczne**, które zgodnie z przepisami płacowymi są pomniejszane za okres pobierania zasiłków, uwzględnia się w podstawie wymiaru zasiłku w wysokości stanowiącej **1/12 kwoty** wypłaconej za rok poprzedzający miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy.

Premia

W sytuacji gdy premia miesięczna, kwartalna lub roczna przysługuje, **ale nie została wypłacona do dnia sporządzenia** listy wypłat świadczeń chorobowych to w podstawie wymiaru świadczenia chorobowego należy uwzględnić **podwójną kwotę premii wypłaconej za poprzedni okres**. Po wypłaceniu zaległej premii nie przelicza się podstawy wymiaru świadczeń chorobowych.

Premie

- ✓ W sytuacji, gdy 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.
- ✓ W przypadku, gdy składniki wynagrodzenia, podlegające uwzględnieniu w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych zostały **wypłacone zaliczkowo**, do ustalenia podstawy wymiaru świadczeń przyjmuje się składniki w wysokości wypłaconej zaliczkowo, a po ich wyrównaniu przelicza się podstawę wymiaru .

- Składniki wynagrodzenia **przysługujące do określonego terminu** mogą być uwzględniane w podstawie wymiaru zasiłku przysługującego tylko za okres **do tego terminu**.
- **Jeżeli umowa zlecenie została zawarta z własnym pracownikiem**, to wynagrodzenie z tytułu tej umowy jest uwzględniane w podstawie wymiaru zasiłku. Sumuje się je z wynagrodzeniem ze stosunku pracy. Wysokość zasiłku przysługującego za okres przypadający po terminie, do którego umowa była zawarta, powinna być ustalona bez tego dodatkowego wynagrodzenia.

Przykład

- Pracownik do końca **czerwca 2014 r.** był **uprawniony do dodatku funkcyjnego (nie wypłacanego za okresy choroby)**. W okresie od 20 czerwca do 15 lipca pracownik był niezdolny do pracy.

Kwotę dodatku funkcyjnego należy uwzględnić tylko w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych przysługujących za okres od **20 do 30 czerwca 2014 r.** **Począwszy od 1 lipca 2014 r. należy** przeliczyć podstawę wymiaru świadczenia, wyłączając z niej kwotę dodatku.

Podstawa wymiaru

Składek wynagrodzenia, których **wypłaty zaprzestano od określonej daty**, nie uwzględnia się przy ustalaniu podstawy wymiaru świadczeń przysługujących po tym terminie. Gdy **dany składnik wynagrodzenia został włączony w całości lub w części do innego lub zamieniony na inny składnik wynagrodzenia wówczas** składnik taki, nadal uwzględnia się przy obliczaniu podstawy wymiaru świadczeń chorobowych

Zmiana regulaminu wynagradzania, wprowadzona w okresie pobierania świadczenia chorobowego, zawsze wpłynie na przeliczenie podstawy wymiaru świadczenia jeżeli:

- zmieniono zasady wypłaty składnika wynagrodzenia **poprzez zaprzestanie jego wypłaty** za okresy absencji chorobowej, co powoduje włączenie tego składnika do podstawy wymiaru (od dnia zmiany zasad jego wypłaty),
- składnik wynagrodzenia, do którego pracownik zachowywał prawo w okresie absencji chorobowej, został w całości lub w części **włączony do wynagrodzenia zasadniczego**,
- składnik wynagrodzenia, który był uwzględniany w podstawie wymiaru świadczenia, został zlikwidowany (lub pracodawca zaprzestał jego wypłat), co wpływa na wyłączenie go z podstawy wymiaru świadczeń,
- zmieniono zasady wypłaty danego składnika wynagrodzenia.

Pracownikowi przysługuje uznaniowa premia miesięczna przyznawana przez kierownika w zależności od wyników pracy uzyskanych przez daną komórkę organizacyjną	Premii nie należy uwzględnić w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych
Premia miesięczna przysługuje pracownikowi według uznania kierownika w wysokości od 10% do 30% przychodu pracownika za dany miesiąc	Podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych po uzupełnieniu
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	Premii nie należy uwzględnić w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych

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

Premię należy uwzględnić w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych bez uzupełnienia, tj. w wysokości faktycznie wypłaconej.

Premia nie zostanie uwzględniona w podstawie zasiłku macierzyńskiego

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

Premię należy wliczyć do podstawy wymiaru świadczeń chorobowych po uprzednim uzupełnieniu

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

Premii tej nie uwzględnia się w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych

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%

Premię uwzględnia się w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych w kwocie faktycznie wypłaconej

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

Premię uwzględnia się w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych po uzupełnieniu

Wysokość premii rocznej ustala kierownik oddziału, według indywidualnej oceny pracownika. Kwota premii ulega zmniejszeniu w razie wystąpienia absencji chorobowej w ocenianym okresie

Premię należy uwzględnić w podstawie świadczeń chorobowych

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

Dodatkowe wynagrodzenie roczne uwzględnia się w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych po uzupełnieniu

Podstawa wymiaru zasiłku dla osób podlegających ubezpieczeniu chorobowemu dobrowolnie art. 48

Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu nie będącemu pracownikiem uwzględnia się kwoty stanowiące podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, po odliczeniu kwoty odpowiadającej:

- 13,71% tej podstawy wymiaru dla których podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne stanowi uzyskany przychód lub wynagrodzenie

Podstawa wymiaru zasiłku dla osób podlegających ubezpieczeniu chorobowemu dobrowolnie

- ✓ Uwzględnieniu podlega przychód uzyskany za okres 12 miesięcy nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego, z tytułu którego przysługuje zasiłek. **Za okres nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego uważa** się także kolejne okresy podlegania ubezpieczeniu chorobowemu u tego samego płatnika trwające bez przerwy .
- ✓ W podstawie wymiaru zasiłku chorobowego uwzględnia się przychód w faktycznej wysokości, **bez jego uzupełniania** za okres pobierania zasiłku lub odbywania ćwiczeń wojskowych

Podstawa wymiaru zasiłku dla osób podlegających ubezpieczeniu chorobowemu dobrowolnie

Jeżeli w okresie, z którego ustalana jest podstawa wymiaru zasiłku, przychód ubezpieczonego uległ zmniejszeniu wskutek niewykonywania działalności lub współpracy w okresie pobierania zasiłku chorobowego, macierzyńskiego, opiekuńczego, świadczenia rehabilitacyjnego albo odbywania ćwiczeń wojskowych, przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego:

- ✓ wyłącza się przychód za miesiące, w których ubezpieczony wykonywał umowę przez mniej niż połowę miesiąca,
- ✓ przyjmuje się przychód za miesiące, w których ubezpieczony wykonywał umowę przez co najmniej połowę miesiąca.

Podstawa wymiaru zasiłku dla osób podlegających ubezpieczeniu chorobowemu dobrowolnie

Jeżeli niezdolność do pracy powstała w pierwszym lub drugim miesiącu kalendarzowym ubezpieczenia chorobowego, podstawę wymiaru zasiłku dla ubezpieczonych stanowi:

- kwota przychodu określona w umowie przypadająca na **pierwszy miesiąc kalendarzowy** ubezpieczenia chorobowego, dla których odpłatność za wykonanie umowy określono kwotowo,
- kwota przeciętnego miesięcznego przychodu innych ubezpieczonych dla których odpłatność za wykonywanie umowy określono w kwotowej stawce godzinowej lub akordowej lub prowizyjnej,

po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71% podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

Podstawa wymiaru zasiłku dla osób podlegających ubezpieczeniu chorobowemu dobrowolnie

Jeżeli ubezpieczenie **powstało w trakcie miesiąca**,
a niezdolność do pracy powstała w miesiącu
następnym, podstawę wymiaru zasiłku
chorobowego stanowi **przychód z pierwszego**
niepełnego miesiąca kalendarzowego
ubezpieczenia.

Podstawa wymiaru zasiłku dla osób podlegających ubezpieczeniu chorobowemu dobrowolnie

Jeżeli niezdolność do pracy ubezpieczonego niebędącego pracownikiem powstała:

- ✓ *w pierwszym kalendarzowym miesiącu ubezpieczenia chorobowego albo*
- ✓ *w drugim miesiącu ubezpieczenia, gdy pierwszy miesiąc jest niepełnym miesiącem kalendarzowym ubezpieczenia*

*a okres ubezpieczenia chorobowego rozpoczął się nie później **niż 30 dni od ustania ubezpieczenia z innego tytułu** przy ustalaniu podstawy wymiaru świadczeń należy przyjąć:*

- *przychód ubezpieczonego za pierwszy miesiąc ubezpieczenia, po uzupełnieniu do pełnej miesięcznej kwoty, jaką pracownik uzyskałby gdyby przepracował cały miesiąc kalendarzowy.*

Przykład

- ✓ Ze zleceniobiorcą została zawarta umowa zlecenie od **27 grudnia 2013 r.** i od tej daty podlega ubezpieczeniu chorobowemu. Od 1 lutego 2013 do 30 listopada 2013 r. podlegał ubezpieczeniu jako pracownik. **Niezdolność do pracy powstała w styczniu 2014 r.** Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie **za grudzień 2013 wyniosła 700 zł.**
- ✓ Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowić będzie uzupełniona podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe za grudzień 2013 r. w wysokości: 3.744,99 zł zgodnie z wyliczeniem $(700 \text{ zł} : 5 \text{ dni}) \times 31 \text{ dni} = 4.340 \text{ zł} - (4.340 \text{ zł} \times 13,71\%) = 3.744,99 \text{ zł}$

Maksymalna podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe

- ✓ *Do 31 grudnia 2013 r. kwota stanowiąca podstawę wymiaru składki na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe nie mogła przekroczyć miesięcznie 250% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w poprzednim kwartale (kwota ta zmieniała się zawsze w trzecim miesiącu kwartału).*
- ✓ *Od 1 stycznia 2014 r. kwota maksymalnej miesięcznej podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe została określona na cały rok i nie może przekroczyć 250% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy, określonego w ustawie budżetowej.*

Maksymalna podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe :

	w 2014 r. - 9.365,00 zł
	w 2015 r. - 9.897,50 zł

Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego po ustaniu zatrudnienia

Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego za **okres po ustaniu tytułu** ubezpieczenia chorobowego **nie może być wyższa niż 100% przeciętnego** miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału, ogłoszonego dla celów emerytalnych . Kwotę tę ustala się miesięcznie poczynając od 3 miesiąca kwartału na okres 3 miesięcy. Powołany przepis stosuje się także przy ustalaniu wysokości świadczenia rehabilitacyjnego.

Ograniczenia podstawy wymiaru **nie stosuje się do ustalenia wysokości zasiłku macierzyńskiego.**

Od 1 marca 2015 r. kwota ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku wynosiła 3.942,67 zł, od 1 czerwca 2015 – 4.054,89 zł, od 1 września 2015 – 3.854,88 zł,

Dziękuję za uwagę