

Komentarz

do

ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa

(tekst jednolity: Dz. U. z 2010 r. Nr 77, poz. 512
ze zm.)

- wybrane zagadnienia

Spis treści

Prawo do zasiłku chorobowego.....	3
Wysokość zasiłku chorobowego.....	10
Obniżenie zasiłku chorobowego o 25%.....	15
Świadczenie rehabilitacyjne.....	17
Zasiłek wyrównawczy.....	17
Zasiłek macierzyński.....	18
Zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego oraz urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.....	18
Zasiłek macierzyński za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.....	23
Zasiłek macierzyński za okres urlopu ojcowskiego.....	27
Zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego.....	30
Zasiłek opiekuńczy.....	30
Podstawa wymiaru zasiłków przysługujących ubezpieczonym będącym pracownikami.....	32
Podstawa wymiaru zasiłków przysługujących pracownikom wykonującym pracę za granicą.....	54
Podstawa wymiaru zasiłków przysługujących pracownikom tymczasowym.....	55
Podstawa wymiaru zasiłków przysługujących ubezpieczonym niebędącym pracownikami.....	57
Zasady postępowania przy wypłacie zasiłków.....	62

Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jednolity: Dz. U. z 2010 r. Nr 77, poz. 512 ze zm.), zwana dalej ustawą, określa zasady ustalania prawa do zasiłków, ich wysokości oraz zasady wypłaty zasiłków dla wszystkich osób podlegających ubezpieczeniu chorobowemu określonego ustawą z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585 ze zm.).

Są to:

- 1) podlegający ubezpieczeniu chorobowemu obowiązkowo:
 - a) pracownicy,
 - b) członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych i spółdzielni kółek rolniczych,
 - c) osoby odbywające służbę zastępczą,
- 2) podlegający ubezpieczeniu chorobowemu dobrowolnie:
 - a) osoby wykonujące pracę nakładczą,
 - b) osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia oraz osoby z nimi współpracujące,
 - c) osoby prowadzące pozarolniczą działalność oraz osoby z nimi współpracujące,
 - d) osoby wykonujące odpłatnie pracę, na podstawie skierowania do pracy, w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania
 - e) duchowni.

W dalszej części komentarza osoby te są nazywane ubezpieczonymi.

Prawo do zasiłku chorobowego

1. Zgodnie z art. 92 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego. Pracownikowi, który ukończył 50 rok życia, prawo do czternastodniowego okresu wypłaty wynagrodzenia przysługuje począwszy od następnego roku kalendarzowego po roku, w którym ukończył 50 rok życia.
2. Okres 33 dni lub odpowiednio 14 dni niezdolności do pracy, o którym mowa wyżej, ustala się sumując poszczególne okresy niezdolności do pracy w roku kalendarzowym, nawet jeśli między nimi występują przerwy i jeśli pracownik w danym roku kalendarzowym był zatrudniony u więcej niż jednego pracodawcy. Do okresu 33 dni lub odpowiednio 14 dni wlicza się okresy niezdolności do pracy, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie oraz okresy, za które pracownik nie ma prawa do wynagrodzenia z przyczyn określonych w art. 14 – 17 ustawy.
3. Jeżeli w ciągu roku kalendarzowego pracownik podejmie dodatkowe zatrudnienie, do okresu 33 dni lub odpowiednio 14 dni niezdolności do pracy, w którym zachowuje prawo do wynagrodzenia, wliczone zostają również okresy wypłaty tego wynagrodzenia przed podjęciem dodatkowego zatrudnienia.

Przykład:

Pracownik jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy. W okresie od 18 kwietnia do 14 maja (27 dni) był on niezdolny do pracy z powodu choroby i za ten okres zachowywał

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

4. Pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego finansowanego ze środków Funduszu Ubezpieczeń Społecznych począwszy od 34 dnia lub odpowiednio 15 dnia niezdolności do pracy w roku kalendarzowym.
5. Jeżeli nieprzerwana niezdolność do pracy z powodu choroby przypada na przełomie roku kalendarzowego, a w dniu 31 grudnia pracownik ma prawo do wynagrodzenia, na podstawie art. 92 Kodeksu pracy, od 1 stycznia pracownikowi temu nadal przysługuje wynagrodzenie. Okres 33 dni lub odpowiednio 14 dni, za który w nowym roku kalendarzowym przysługuje wynagrodzenie, powinien być liczony od 1 stycznia.
6. Jeżeli nieprzerwana niezdolność do pracy przypada na przełomie roku kalendarzowego, a w dniu 31 grudnia pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego, od 1 stycznia pracownikowi przysługuje nadal zasiłek chorobowy za cały okres tej nieprzerwanej niezdolności do pracy.
7. Jeżeli niezdolność do pracy jest spowodowana wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową ubezpieczonemu przysługuje zasiłek chorobowy z ubezpieczenia wypadkowego. W takim przypadku pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie, o którym mowa w art. 92 Kodeksu pracy.
8. W razie powstania niezdolności do pracy z innych przyczyn niż wypadek przy pracy lub choroba zawodowa nawet bezpośrednio po okresie pobierania zasiłku chorobowego z ubezpieczenia wypadkowego, za okres niezdolności do pracy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, o którym mowa w art. 92 Kodeksu pracy, jeżeli w danym roku kalendarzowym nie wykorzystał okresu, o którym mowa w art. 92 Kodeksu pracy.
9. Osoby wykonujące pracę nakładczą i osoby odbywające służbę zastępczą mają prawo do wynagrodzenia przewidzianego w art. 92 Kodeksu pracy na takich samych zasadach jak pracownicy. Inni ubezpieczeni mają prawo do zasiłku chorobowego od pierwszego dnia niezdolności do pracy, nie mają bowiem prawa do wynagrodzenia.
10. Zasiłek chorobowy przysługuje ubezpieczonemu, który stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego. Prawo do zasiłku przysługuje także wówczas, gdy nieprzerwana niezdolność do pracy powstała w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego z innego tytułu, np. jeżeli ubezpieczony w dniu powstania niezdolności do pracy miał równoległe co najmniej dwa tytuły do ubezpieczeń, a podlegał ubezpieczeniu tylko z jednego tytułu.

Przykład 1:

Pracownik był zatrudniony do 31 października. Będąc pracownikiem równocześnie prowadził działalność pozarolniczą. Do 31 października nie podlegał z tytułu tej działalności ubezpieczeniu chorobowemu. Do ubezpieczenia chorobowego z tytułu prowadzenia działalności pozarolniczej przystąpił dobrowolnie od 1 listopada, po ustaniu zatrudnienia. Ubezpieczony stał się niezdolny do pracy w dniu 16 października i był niezdolny do pracy do 10 grudnia. Za okres od 16 do 31 października otrzymał zasiłek chorobowy z tytułu zatrudnienia. Za okres od 1 listopada do 10 grudnia ubezpieczonemu przysługuje zasiłek

chorobowy z tytułu podlegania ubezpieczeniu chorobowemu jako osoba prowadząca działalność pozarolniczą, gdyż nieprzerwana niezdolność do pracy powstała w czasie ubezpieczenia chorobowego, któremu ubezpieczony podlegał jako pracownik.

Przykład 2:

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

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

Przykład:

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

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

Przykład:

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

13. Ubezpieczony obowiązkowo nabywa prawo do zasiłku chorobowego po upływie 30 dni

nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego, a ubezpieczony dobrowolnie - po upływie 90 dni tego ubezpieczenia. Jest to okres wyczekiwania na zasiłek chorobowy. Wyjątki od tej zasady ustalone są w art. 4 ustawy.

14. Pracownik nabywa prawo do zasiłku chorobowego po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego niezależnie od rodzaju zawartej umowy o pracę. Może to być zarówno umowa o pracę na okres próbny, na czas określony i na czas wykonania określonej pracy jak i umowa o pracę na czas nieokreślony. Od zasady tej przewidziane są wyjątki omówione niżej.
15. Okres niezdolności do pracy z powodu choroby, za który ubezpieczony nie ma prawa do zasiłku chorobowego lub wynagrodzenia określonego w art. 92 Kodeksu pracy z powodu nieprzepracowania okresu wyczekiwania, przy ustalaniu okresu wyczekiwania traktuje się na równi z okresem ubezpieczenia chorobowego.
16. Do okresu wyczekiwania zalicza się poprzednie okresy podlegania ubezpieczeniu chorobowemu, zarówno obowiązkowo jak i dobrowolnie, jeżeli przerwa między nimi nie przekroczyła 30 dni lub była spowodowana urlopem wychowawczym, urlopem bezpłatnym albo odbywaniem czynnej służby wojskowej przez żołnierza niezawodowego.

Przykład:

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

17. Prawo do zasiłku chorobowego bez okresu wyczekiwania z uwagi na posiadanie co najmniej 10 letniego okresu ubezpieczenia mają tylko osoby podlegające ubezpieczeniu chorobowemu obowiązkowo i pod warunkiem, że okres ten był okresem obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego.
18. Do 10-letniego okresu ubezpieczenia zalicza się także okresy obowiązkowego ubezpieczenia społecznego przed 1 stycznia 1999 r., które uprawniało do świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, niezależnie od tego, jak długo trwały przerwy między okresami ubezpieczenia.
19. Do 10-letniego okresu obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego nie zalicza się okresu urlopu wychowawczego i bezpłatnego.
20. Do okresu wyczekiwania nie zalicza się okresu pozostawania zarejestrowanym jako bezrobotny (zarówno z prawem do zasiłku dla bezrobotnych jak i bez tego prawa) po 31 grudnia 1998 r., gdyż bezrobotni nie podlegają ubezpieczeniu chorobowemu.
21. Do okresu wyczekiwania nie zalicza się także okresu pobierania zasiłku chorobowego, zasiłku macierzyńskiego lub świadczenia rehabilitacyjnego, przysługujących za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia.
22. Absolwentom szkół zasiłek chorobowy przysługuje od pierwszego dnia ubezpieczenia chorobowego, jeżeli zostali objęci ubezpieczeniem chorobowym lub przystąpili do ubezpieczenia chorobowego w ciągu 90 dni od ukończenia szkoły, tj. od daty podanej w świadectwie.
23. Absolwentom szkół wyższych zasiłek chorobowy przysługuje od pierwszego dnia ubezpieczenia chorobowego, jeżeli zostali objęci ubezpieczeniem chorobowym lub

przystąpili do ubezpieczenia chorobowego w ciągu 90 dni od dnia złożenia egzaminu dyplomowego.

24. Jeżeli niezdolność do pracy wynika z późniejszych następstw zaistniałych w stanie zdrowia w związku ze stwierdzonym wcześniej wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy, prawo do zasiłku chorobowego przysługuje od pierwszego dnia ubezpieczenia chorobowego. Związek tej niezdolności do pracy z wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy powinien zostać stwierdzony przez lekarza zaświadczeniem lekarskim.
25. Zasiłek chorobowy przysługuje za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego osobie, która stała się niezdolna do pracy:
- 1) w czasie trwania tytułu ubezpieczenia i niezdolność ta trwa nieprzerwanie po jego ustaniu,
 - 2) po ustaniu tytułu ubezpieczenia,
- przy czym w tym drugim przypadku muszą być spełnione warunki określone w art. 7 ustawy.
26. Zasiłek chorobowy nie przysługuje za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego, jeżeli osoba niezdolna do pracy ma ustalone prawo do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy. Zasada ta nie ma zastosowania do osób niezdolnych do pracy uprawnionych do renty wypłacanej na podstawie przepisów prawa cywilnego (np. renta wyrównawcza), a także renty socjalnej.
27. Prawo do zasiłku chorobowego nie przysługuje za okres niezdolności do pracy przypadającej po ustaniu tytułu ubezpieczenia (powstałej zarówno w czasie, jak i po ustaniu tytułu ubezpieczenia), jeżeli po ustaniu ubezpieczenia kontynuowana jest lub została podjęta działalność zarobkowa stanowiąca tytuł do objęcia tej osoby ubezpieczeniem chorobowym. Zasiłek chorobowy nie przysługuje także w przypadku, gdy podjęta działalność mimo, że nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniem chorobowym zapewnia prawo do świadczeń za okres niezdolności do pracy z powodu choroby. Zasiłku chorobowego po ustaniu tytułu ubezpieczenia nie ma więc osoba, która wykonuje pozarolniczą działalność, podjęła inne zatrudnienie, podjęła działalność zarobkową uprawniającą do uposażenia, nabyła prawo do stypendium sportowego itp.

Przykład:

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

28. Nie traci uprawnień do zasiłku chorobowego za okres niezdolności do pracy z powodu choroby przypadającej po ustaniu zatrudnienia – zarówno, gdy niezdolność do pracy powstała w czasie zatrudnienia, jak i po jego ustaniu, jeżeli spełnione są warunki określone w art. 7 ustawy – pracownik, który był zatrudniony na podstawie więcej niż jednej umowy o pracę, a jedna z umów o pracę zakończyła się. W takim przypadku nie stosuje się art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy, a zasiłek chorobowy ustala się z uwzględnieniem zasady przedstawionej w pkt. 183.

Przykład:

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

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

Przykład:

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

30. Jeżeli niezdolność do pracy trwająca bez przerwy co najmniej 30 dni powstała po upływie 14 dni od ustania tytułu ubezpieczenia chorobowego, nie później jednak niż w ciągu 3 miesięcy, zasiłek chorobowy przysługuje, jeżeli w zaświadczeniu lekarskim o czasowej niezdolności do pracy zamieszczony jest kod literowy „E”.
31. Prawo do zasiłku chorobowego po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego nie przysługuje osobie, która nie nabyła prawa do zasiłku chorobowego w czasie trwania ubezpieczenia z powodu nieprzepracowania wymaganego okresu wyczekiwania.
32. Nie przysługuje prawo do zasiłku chorobowego po ustaniu dodatkowego zatrudnienia, jeśli zatrudnienie to było podjęte u innego pracodawcy wyłącznie w okresie urlopu bezpłatnego udzielonego przez pierwszego pracodawcę. Po zakończeniu urlopu bezpłatnego, zasiłek chorobowy przysługuje wyłącznie z tytułu zatrudnienia u pierwszego pracodawcy, który udzielił urlopu bezpłatnego.

Przykład:

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

wyłącznie z tytułu zatrudnienia u pierwszego pracodawcy.

33. Jeżeli dodatkowe zatrudnienie podjęte u innego pracodawcy, w czasie urlopu bezpłatnego udzielonego przez pierwszego pracodawcę, ustało przed zakończeniem urlopu bezpłatnego, a pracownik jest niezdolny do pracy po ustaniu tego dodatkowego zatrudnienia, przysługuje mu 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 pierwszego pracodawcy, który udzielił urlopu bezpłatnego.

Przykład:

Pracownikowi udzielono urlopu bezpłatnego na okres od 1 stycznia do 30 czerwca. W czasie tego urlopu podjął zatrudnienie u innego pracodawcy i wykonywał je od 1 stycznia do 31 maja. Pracownik w okresie od 16 maja do 29 lipca był niezdolny do pracy z powodu choroby. Pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy za okres od 16 do 31 maja - z tytułu niezdolności do pracy trwającej w czasie dodatkowego zatrudnienia oraz za okres od 1 do 30 czerwca - z tytułu niezdolności do pracy trwającej po ustaniu dodatkowego zatrudnienia. Za okres od 1 do 29 lipca zasiłek chorobowy przysługuje pracownikowi wyłącznie z tytułu zatrudnienia u pierwszego pracodawcy.

34. W przypadku stwierdzenia przez lekarza leczącego, który wystawił zaświadczenie lekarskie, faktu sfalszowania tego zaświadczenia, zasiłek chorobowy nie przysługuje za cały okres niezdolności do pracy, orzeczonej w danym zaświadczeniu.
35. Prawo do zasiłku chorobowego nie przysługuje za okres pierwszych 5 dni niezdolności do pracy, jeżeli w zaświadczeniu o czasowej niezdolności do pracy zamieszczony jest kod literowy „C” lub jeżeli w odpowiednim postępowaniu, np. dla celów ustalenia okoliczności wypadku, zostanie ustalone, że niezdolność ta została spowodowana nadużyciem alkoholu.
36. Okres zasiłkowy wynosi maksymalnie 182 dni, a jeżeli niezdolność do pracy jest spowodowana gruźlicą (oznaczoną kodem literowym „D”) albo przypada na okres ciąży (niezdolność oznaczona kodem literowym „B”), okres zasiłkowy nie może być dłuższy niż 270 dni.
37. Jeżeli niezdolność do pracy spowodowana gruźlicą wystąpiła bezpośrednio po niezdolności spowodowanej innymi przyczynami, okresy tych niezdolności zlicza się i prawo do zasiłku przysługuje przez łączny okres do 270 dni. Jeżeli niezdolność do pracy przypadająca na okres ciąży wystąpi po wcześniejszej niezdolności do pracy, bezpośrednio albo po przerwie nie dłuższej niż 60 dni, gdy jest spowodowana tą samą chorobą, ubezpieczona ma prawo do okresu zasiłkowego łącznie przez okres do 270 dni.
38. 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. Jeżeli z opinii lekarza wynika, że między okresami orzeczonych niezdolności do pracy ubezpieczony nie odzyskał zdolności do pracy, okresy niezdolności przypadające przed przerwą i po przerwie zlicza się do jednego okresu zasiłkowego.
39. Do okresu zasiłkowego wlicza się okresy orzeczonej niezdolności do pracy, za które przysługuje wynagrodzenie i zasiłek chorobowy, a także okresy, w których pracownik nie ma prawa do tych świadczeń z przyczyn określonych w art. 14 – 17 ustawy.
40. Osoby podlegające ubezpieczeniu chorobowemu dobrowolnie mają prawo do zasiłku chorobowego za okres po ustaniu ubezpieczenia chorobowego tylko wówczas, gdy ustanie tego ubezpieczenia nastąpiło wskutek ustania tytułu ubezpieczenia.

Przykład:

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

Wysokość zasiłku chorobowego

41. Wysokość zasiłku chorobowego, z uwzględnieniem pkt. 42 – 50, wynosi:

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

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

Przykład 1:

Pracownik, który ukończył 50 rok życia w dniu 31 grudnia 2010 r., w okresie od 11 stycznia do 15 lutego 2011 r. (36 dni) przebywał w szpitalu. Za okres od 11 do 24 stycznia 2011 r. (14 dni) ma prawo do wynagrodzenia za czas choroby. Za okres od 15 do 33 dnia niezdolności do pracy w 2011 r., tj. za okres od 25 stycznia do 12 lutego 2011 r. (19 dni) przysługuje mu zasiłek chorobowy w wysokości 80% podstawy wymiaru zasiłku, a począwszy od 34 dnia niezdolności do pracy, tj. za okres od 13 do 15 lutego 2011 r. zasiłek chorobowy w wysokości 70% podstawy wymiaru zasiłku.

Przykład 2:

Pracownik, który 50 rok życia ukończył 8 stycznia 2011 r., przebywał w szpitalu w okresie od 11 stycznia do 11 marca 2011 r. Za okres od 11 stycznia do 12 lutego 2011 r. (33 dni) ma prawo do wynagrodzenia za czas choroby, a za okres od 13 lutego do 11 marca 2011 r. przysługuje mu zasiłek chorobowy w wysokości 70% podstawy wymiaru zasiłku.

Przykład 3:

Pracownica, która ukończyła 50 rok życia w 2007 r., przedłożyła zaświadczenia lekarskie ZUS ZLA wystawione przez szpital na okres:

- *od 3 stycznia do 10 lutego 2011 r. (39 dni), w tym w okresie od 3 do 18 stycznia 2011 r. (16 dni) przebywała w szpitalu,*
- *od 11 do 28 lutego 2011 r. (18 dni), zaświadczenie to obejmowało wyłącznie okres pobytu w szpitalu.*

Za okres od 3 do 16 stycznia 2011 r. (14 dni), pracownica ma prawo do wynagrodzenia za czas choroby. Za dalszy okres niezdolności do pracy pracownica ma prawo do zasiłku chorobowego:

- *za okres pobytu w szpitalu od 17 do 18 stycznia 2011 r. (2 dni) oraz za okres od 19 stycznia do 10 lutego 2011 r. (23 dni) - w wysokości 80% podstawy wymiaru,*
- *za okres pobytu w szpitalu od 11 do 28 lutego 2011 r. - w wysokości 70% podstawy wymiaru.*

Przykład 4:

Pracownik, który ukończył 50 rok życia w 2010 r., przebywał w szpitalu w okresie od 10 grudnia 2010 r. do 12 lutego 2011 r. (65 dni) oraz w okresie od 1 do 15 marca 2011 r. (15 dni). Ponieważ była to pierwsza niezdolność do pracy pracownika w 2010 r., pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas choroby od 10 do 31 grudnia 2010 r. (22 dni) Wynagrodzenie za czas choroby przysługuje pracownikowi także za okres do 1 do 14 stycznia 2011 r. Za dalszy okres niezdolności do pracy pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego:

- *od 15 stycznia do 2 lutego 2011 r. (19 dni) - w wysokości 80% podstawy wymiaru,*
- *od 3 do 12 lutego 2011 r. (10 dni) - w wysokości 70% podstawy wymiaru,*
- *od 1 do 15 marca 2011 r. (15 dni) - w wysokości 70% podstawy wymiaru.*

43. Przy ustalaniu okresu od 15 do 33 dnia niezdolności do pracy w roku kalendarzowym, za który przysługuje wyższa wysokość zasiłku chorobowego w związku z pobytem w szpitalu, powinny być uwzględniane okresy orzeczonej niezdolności do pracy, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie za czas choroby, o którym mowa w art. 92 Kodeksu pracy oraz zasiłek chorobowy, a także okresy, za które pracownik nie ma prawa do wynagrodzenia za czas choroby lub zasiłku chorobowego, z przyczyn określonych w art. 14 – 17 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r.

Przykład 1:

Pracownik, który ukończył 50 rok życia w 2009 r., był niezdolny do pracy z powodu choroby od 10 do 26 stycznia 2011 r. (17 dni). Za okres tej niezdolności do pracy otrzymał wynagrodzenie za czas choroby od 10 do 23 stycznia 2011 r. (14 dni) oraz zasiłek chorobowy od 24 do 26 stycznia 2011 r. (3 dni). W okresie od 1 do 10 lutego 2011 r. (10 dni) przebywał w szpitalu. Na zaświadczeniu lekarskim wystawionym przez szpital wpisany został kod „C”. W związku z tym, że niezdolność do pracy została spowodowana nadużyciem alkoholu, pracownikowi za pierwsze 5 dni objęte tym zaświadczeniem lekarskim, tj. za okres od 1 do 5 lutego 2011 r. zasiłek chorobowy nie przysługuje, jednak okres ten podlega uwzględnieniu przy ustalaniu okresu, za który pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego w wyższej wysokości w związku z pobytem w szpitalu. Za okres od 6 do 10 lutego 2011 r. ma prawo do zasiłku chorobowego w wysokości 80% podstawy wymiaru. Ponownie pracownik był w szpitalu w okresie od 1 do 10 marca 2011 r. (10 dni) Pracownikowi za okres od 1 do 6 marca 2011 r. (6 dni) przysługuje zasiłek chorobowy w wysokości 80% podstawy wymiaru, natomiast za okres od 7 do 10 marca 2011 r. zasiłek chorobowy w wysokości 70% podstawy wymiaru.

Przykład 2:

Pracownicy, który ma 52 lata, udzielono urlopu bezpłatnego na okres od 1 października 2010 r. do 31 stycznia 2011 r. W okresie od 21 stycznia do 20 marca 2011 r. pracownica przebywała w szpitalu. Za okres od 21 do 31 stycznia 2011 r. pracownica nie ma prawa do wynagrodzenia za czas choroby i okresu tego pracodawca nie wlicza do 14 dni, po upływie których pracownica nabędzie prawo do zasiłku chorobowego. Za okres od 1 do 14 lutego 2011 r. (14 dni) pracownicy przysługuje wynagrodzenie za czas choroby. Za okres od 15 lutego do 5 marca 2011 r. (19 dni) pracownica ma prawo do zasiłku chorobowego w wysokości 80% podstawy wymiaru, a za okres od 6 do 20 marca 2011 r. w wysokości 70% podstawy wymiaru.

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

Przykład:

Pracownik, który ma 51 lat, był niezdolny do pracy z powodu wypadku przy pracy od 3 stycznia do 5 lutego 2011 r. (34 dni) i w tym okresie przebywał w szpitalu. Za ten okres przysługuje mu zasiłek chorobowy z ubezpieczenia wypadkowego w wysokości 100% podstawy wymiaru. Ponownie pracownik stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w okresie od 11 lutego do 20 marca 2011 r. (38 dni) i przez ten okres przebywał w szpitalu. Niezdolność ta nie była następstwem wcześniejszego wypadku przy pracy. Okres 14 dni, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas choroby jest liczony od pierwszego dnia niezdolności do pracy nie będącej skutkiem wypadku przy pracy, a więc od 11 lutego 2011 r. Pracownik ma prawo do wynagrodzenia za czas choroby od 11 do 24 lutego 2011 r. (14 dni). Zasiłek chorobowy w wysokości 80% podstawy wymiaru przysługuje pracownikowi po okresie wypłaty wynagrodzenia za czas choroby od 25 lutego do 15 marca 2011 r. (19 dni), natomiast za okres od 16 do 20 marca 2011 r. pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego w wysokości 70% podstawy wymiaru.

45. Zasada przedstawiona w pkt. 44 ma również zastosowanie w przypadku, gdy prawo do zasiłku chorobowego przysługuje za okres po ustaniu zatrudnienia. Okresu niezdolności do pracy, za który zasiłek ten przysługuje, nie uwzględnia się przy ustalaniu okresu, za który zasiłek chorobowy przysługuje w wyższej wysokości w związku z pobytem w szpitalu. Ponieważ niezależnie od wieku pracownika, za okres niezdolności do pracy przypadającej po ustaniu zatrudnienia, przysługuje zasiłek chorobowy, a nie wynagrodzenie, o którym mowa w art. 92 Kodeksu pracy, zasada dotycząca wyższej wysokości zasiłku chorobowego w związku z pobytem w szpitalu, nie ma zastosowania.

Przykład:

Pracownik, który ukończył 50 rok życia w 2008 r., był zatrudniony do dnia 31 stycznia 2011 r. W okresie od 27 stycznia do 5 marca 2011 r. (38 dni) przebywał w szpitalu. Ponieważ była to pierwsza niezdolność do pracy pracownika w 2011 r., za okres od 27 do 31 stycznia 2011 r. (5 dni) otrzymał wynagrodzenie za czas choroby. Za okres od 1 lutego do 5 marca 2011 r. (33 dni) oddział ZUS wypłacił zasiłek chorobowy w wysokości 70% podstawy wymiaru. Od 1 kwietnia 2011 r. pracownik podjął zatrudnienie u nowego pracodawcy. W okresie od 4 maja do 15 czerwca 2011 r. (43 dni) pracownik przebywał w szpitalu. Za okres od 4 do 12 maja 2011 r. (9 dni) pracownik ma prawo do wynagrodzenia za czas choroby. Za okres od 15 do 33 dnia niezdolności do pracy w roku kalendarzowym,

tj. od 13 do 31 maja 2011 r. (19 dni) ma prawo do zasiłku chorobowego w wysokości 80% podstawy wymiaru, a za okres od 1 do 15 czerwca 2011 r. w wysokości 70% podstawy wymiaru.

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

Przykład:

Pracownik, który ukończył 50 rok życia w 2010 r., przebywał w szpitalu od 11 listopada 2010 r. do 12 lutego 2011 r. (94 dni). Była to jego pierwsza niezdolność do pracy w 2010 r. Za okres tej niezdolności do pracy pracownik ma prawo do wynagrodzenia za czas choroby za okres od 11 listopada do 13 grudnia 2010 r. (33 dni) oraz do zasiłku chorobowego od 14 grudnia 2010 r. do 12 lutego 2011 r. w wysokości 70% podstawy wymiaru.

Ponownie pracownik przebywał w szpitalu od 1 marca do 15 kwietnia 2011 r. (46 dni). Za okres niezdolności do pracy po przerwie, tj. od 1 do 14 marca 2011 r. (14 dni) przysługuje mu wynagrodzenie za czas choroby. Za okres od 15 marca do 2 kwietnia 2011 r. (19 dni), pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego w wysokości 80% podstawy wymiaru, a za okres od 3 do 15 kwietnia 2011 r. – w wysokości 70% podstawy wymiaru.

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

Przykład 1:

Pracownik, który ukończył 50 rok życia w 2009 r., przebywa w szpitalu od 10 grudnia 2010 r. do 12 lutego 2011 r. (65 dni). Pracownik otrzymał wynagrodzenie za czas choroby od 10 do 23 grudnia 2010 r. (14 dni). Za okres od 24 do 31 grudnia 2010 r. (8 dni) pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego w wysokości 70% podstawy wymiaru. Za okres od 1 do 19 stycznia 2011 r. (19 dni) pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego w wysokości 80% podstawy wymiaru, a za okres od 20 stycznia do 12 lutego 2011 r. – w wysokości 70% podstawy wymiaru. Pracownik ponownie przebywał w szpitalu w okresie od 1 marca do 15 kwietnia 2011 r. (46 dni). Za okres tej niezdolności do pracy pracownik ma prawo do:

- *wynagrodzenia za czas choroby od 1 do 14 marca 2011 r. (14 dni),*
- *zasiłku chorobowego od 15 marca do 15 kwietnia 2011 r. – w wysokości 70% podstawy wymiaru.*

Przykład 2:

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

- *od 10 grudnia 2010 r. do 2 stycznia 2011r. (24 dni) – cały okres niezdolności do pracy przypadł na pobyt w szpitalu,*

- *od 3 stycznia do 28 stycznia 2011 r. (26 dni),*
- *od 29 stycznia do 12 lutego 2011 r. (15 dni) – cały okres niezdolności do pracy przypadła na pobyt w szpitalu,*
- *od 1 marca do 15 kwietnia 2011 r. (46 dni) – cały okres niezdolności do pracy przypadła na pobyt w szpitalu.*

Pracownik ma prawo do:

- *wynagrodzenie za czas choroby za okres od 10 do 23 grudnia 2010 r. (14 dni),*
- *zasiłku chorobowego za okres od 24 do 31 grudnia 2010 r. (8 dni) w wysokości 70% podstawy wymiaru,*
- *zasiłku chorobowego za okres od 1 do 2 stycznia 2011 r. (2 dni) w wysokości 80% podstawy wymiaru,*
- *zasiłku chorobowego za okres od 3 do 28 stycznia 2011 r. (26 dni) w wysokości 80% podstawy wymiaru,*
- *zasiłku chorobowego za okres od 29 stycznia do 2 lutego 2011 r. (5 dni) w wysokości 80% podstawy wymiaru,*
- *zasiłku chorobowego za okres od 3 do 12 lutego 2011 r. (10 dni) w wysokości 70% podstawy wymiaru,*
- *wynagrodzenia za czas choroby za okres od 1 do 14 marca 2011 r. (14 dni),*
- *zasiłku chorobowego za okres od 15 marca do 15 kwietnia 2011 r. (32 dni) w wysokości 70% podstawy wymiaru.*

48. Zasady przedstawione w pkt. 42 – 47 mają także zastosowanie do ubezpieczonych niebędących pracownikami, do których ma zastosowanie art. 92 Kodeksu pracy, tj. osób wykonujących pracę nakładczą oraz osób odbywających służbę zastępczą.
49. Jeżeli zachodzą okoliczności uprawniające do zasiłku chorobowego w wysokości 100% podstawy wymiaru, zasiłek w tej wysokości przysługuje także za okres pobytu w szpitalu.
50. Zasiłek chorobowy za okres niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową przysługuje w wysokości 100% podstawy wymiaru na zasadach określonych przepisami ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. z 2009 r. Nr 167, poz. 1322 ze zm.).
51. Podstawą do wypłaty zasiłku chorobowego w wysokości 100% podstawy wymiaru z tytułu niezdolności do pracy przypadającej na okres ciąży, jest zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy z kodem literowym „B” lub odrębne zaświadczenie stwierdzające stan ciąży.
52. Podstawą do wypłaty zasiłku chorobowego w wysokości 100% podstawy wymiaru z tytułu niemożności wykonywania pracy wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz niezdolności do pracy wskutek poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów jest dodatkowe zaświadczenie wystawione przez lekarza na zwykłym druku.
53. Jeżeli przyczyną niezdolności do pracy jest wypadek w drodze do pracy lub z pracy, zasiłek chorobowy w wysokości 100% podstawy wymiaru wypłaca się na podstawie dokumentów potwierdzających tę przyczynę, wydanych na podstawie odrębnych przepisów.
54. Jeżeli niezdolność do pracy wynika z późniejszych następstw zaistniałych w stanie zdrowia w związku z wcześniej stwierdzonym wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy, zasiłek chorobowy przysługuje w wysokości 100% podstawy wymiaru. Związek tej niezdolności do pracy z wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy powinien zostać stwierdzony przez lekarza zaświadczeniem lekarskim.

55. Jeśli występują okoliczności uprawniające do zasiłku chorobowego w wysokości 100% podstawy wymiaru, a zasiłek przysługuje z więcej niż jednego tytułu, zasiłek chorobowy przysługuje w tej wysokości z każdego z tych tytułów.
56. W przypadku, gdy zaświadczenie lekarskie obejmuje nie tylko okres pobytu w szpitalu ale także okres niezdolności do pracy przypadający po wypisaniu ubezpieczonego ze szpitala, należy przyjąć, że pobyt w szpitalu przypada od pierwszego dnia okresu objętego zaświadczeniem lekarskim przez okres odpowiedni do liczby dni pobytu w szpitalu podanej w formularzu ZUS ZLA.
57. Wynagrodzenie wypłacane na podstawie art. 92 Kodeksu pracy z tytułu niezdolności do pracy z powodu choroby przysługuje w wysokości co najmniej 80% lub 100% podstawy jego wymiaru także za okres pobytu w szpitalu.
- Przykład:*
- Pracownica stała się niezdolna do pracy z powodu choroby w dniu 3 stycznia i była niezdolna do pracy do 20 kwietnia. W okresie od 12 stycznia do 10 kwietnia przebywała w szpitalu. Pracownicy przysługuje wynagrodzenie, o którym mowa w art. 92 Kodeksu pracy, za okres od 3 stycznia do 4 lutego (33 dni) w wysokości co najmniej 80% podstawy wymiaru. Za okres od 5 lutego do 10 kwietnia pracownicy przysługuje zasiłek chorobowy w wysokości 70% podstawy wymiaru, a za dalszy okres – 80% podstawy wymiaru.*
58. W przypadku, gdy po okresie niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, za który zasiłek chorobowy został wypłacony w wysokości 70% lub 80% podstawy wymiaru, pracownica urodziła dziecko, przysługuje jej wyrównanie zasiłku chorobowego do wysokości 100% podstawy wymiaru. Wyrównanie to powinno zostać wypłacone z urzędu za okres trwania niezdolności do pracy, jednakże za okres nie dłuższy niż 6 miesięcy poprzedzających datę porodu, bez konieczności składania przez pracownicę zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego stan ciąży w okresie niezdolności do pracy.
59. Zasiłek chorobowy do wysokości 100% podstawy wymiaru za okres dłuższy niż 6 miesięcy, może być wyrównany na wniosek pracownicy, po udokumentowaniu przez nią okresu trwania ciąży.

Obniżenie zasiłku chorobowego o 25%

60. Zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy ubezpieczony jest zobowiązany dostarczyć odpowiednio płatnikowi zasiłku albo płatnikowi składek w ciągu 7 dni od daty otrzymania. Przy ustalaniu terminu 7 dni nie uwzględnia się dnia, w którym ubezpieczony otrzymał zaświadczenie lekarskie. Jako datę otrzymania zaświadczenia lekarskiego przyjmuje się datę wystawienia zaświadczenia przez lekarza, chyba że ubezpieczony udowodni, że otrzymał zaświadczenie w terminie późniejszym.
- Przykład:*
- W dniu 10 września pracownik otrzymał zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby obejmujące okres od 10 do 28 września. Termin 7 dni, w którym pracownik jest zobowiązany złożyć to zaświadczenie u pracodawcy jest liczony od 11 września i upływa w dniu 17 września.*
61. W przypadku, gdy zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy zostało dostarczone po upływie 7 dni od jego otrzymania, zasiłek chorobowy ulega obniżeniu o 25% za okres od ósmego dnia orzeczonej niezdolności do pracy do dnia dostarczenia tego

zaświadczenia. Obniżenia tego nie stosuje się, jeżeli niedostarczenie zaświadczenia w terminie nastąpiło z przyczyn niezależnych od ubezpieczonego.

Przykład:

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

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

Przykład:

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

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

Przykład:

Umowa o pracę została z pracownikiem rozwiązana z dniem 30 listopada. Osoba ta stała się niezdolna do pracy w dniu 6 grudnia. W dniu 30 grudnia przedłożyła zaświadczenia lekarskie o niezdolności do pracy z powodu choroby:

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

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

Świadczenie rehabilitacyjne

64. Świadczenie rehabilitacyjne przysługuje ubezpieczonemu po wykorzystaniu okresu zasiłkowego, jeżeli jest nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja rokują odzyskanie zdolności do pracy. O stanie zdrowia uzasadniającym przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego orzeka lekarz orzecznik oddziału ZUS właściwego ze względu na miejsce zamieszkania ubezpieczonego albo komisja lekarska ZUS, w przypadku wniesienia przez ubezpieczonego sprzeciwu od orzeczenia lekarza orzecznika ZUS lub w przypadku zgłoszenia przez Prezesa ZUS zarzutu wadliwości takiego orzeczenia.
65. Świadczenie rehabilitacyjne przysługuje także ubezpieczonemu, który po wykorzystaniu okresu zasiłkowego został skierowany na badanie przez lekarza orzecznika ZUS w celu przyznania renty z tytułu niezdolności do pracy, a lekarz ten orzekł, że rokuje on odzyskanie zdolności do pracy.
66. Wysokość świadczenia rehabilitacyjnego wynosi:
- 90% podstawy wymiaru zasiłku chorobowego za okres pierwszych trzech miesięcy, (90 dni),
 - 75% podstawy wymiaru zasiłku chorobowego za pozostały okres,
 - 100% podstawy wymiaru zasiłku chorobowego - jeżeli niezdolność do pracy przypada w okresie ciąży.
67. Świadczenie rehabilitacyjne za okres niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową przysługuje w wysokości 100% podstawy wymiaru na zasadach określonych przepisami ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. z 2009 r. Nr 167, poz. 1322 **ze zm.**).
68. Dokumentem do wypłaty świadczenia rehabilitacyjnego w wysokości 100 % podstawy jego wymiaru, jeżeli niezdolność do pracy przypada na okres ciąży, jest zaświadczenie lekarskie stwierdzające stan ciąży.
69. Dla celów obliczenia świadczenia rehabilitacyjnego podstawa wymiaru zasiłku chorobowego podlega waloryzacji, według zasad określonych w art. 19 ust. 2 ustawy, wskaźnikiem waloryzacji obowiązującym w kwartale, w którym przypada pierwszy dzień okresu świadczenia rehabilitacyjnego.
70. Do świadczenia rehabilitacyjnego mają odpowiednie zastosowanie zasady przedstawione w pkt. 27 - 29.
71. W razie przyjęcia do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego kwoty minimalnego wynagrodzenia pracowników pomniejszonej o 13,71%, w związku z tym, że faktyczna podstawa wymiaru zasiłku jest niższa od minimalnego wynagrodzenia, waloryzacji podlega faktyczna podstawa wymiaru zasiłku. Zwaloryzowana podstawa wymiaru zasiłku nie może być niższa od odpowiedniej kwoty minimalnego wynagrodzenia pracowników pomniejszonego o 13,71%. W tym przypadku należy stosować również zasady podane w pkt. 180 – 182.

Zasiłek wyrównawczy

72. Zasiłek wyrównawczy przysługuje tylko ubezpieczonemu będącemu pracownikiem.

73. Zasiłek wyrównawczy nie przysługuje za okresy niezdolności do pracy z powodu choroby, sprawowania opieki lub pobierania zasiłku macierzyńskiego, a także za okresy nieobecności w pracy z innych przyczyn, za które pracownik nie otrzymuje wynagrodzenia.
74. Zasiłek wyrównawczy nie przysługuje pracownikowi uprawnionemu do emerytury, renty z tytułu niezdolności do pracy albo nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego.

Zasiłek macierzyński

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

75. Prawo do zasiłku macierzyńskiego przysługuje bez okresu wyczekiwania.
76. Zasiłek macierzyński przysługuje przez okres ustalony w Kodeksie pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, a od 1 stycznia 2010 r. także jako okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopu ojcowskiego.
77. Zasiłek macierzyński z tytułu urodzenia dziecka przysługuje przez okres ustalony w art. 180 Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, tj. przez okres:
- 1) 20 tygodni (140 dni) w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
 - 2) 31 tygodni (217 dni) w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie,
 - 3) 33 tygodni (231 dni) w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie,
 - 4) 35 tygodni (245 dni) w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie,
 - 5) 37 tygodni (259 dni) w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.
- Co najmniej 2 tygodnie urlopu macierzyńskiego mogą przypadać przed przewidywaną datą porodu, natomiast po porodzie przysługuje urlop macierzyński niewykorzystany przed porodem, aż do wykorzystania przysługującego pełnego wymiaru urlopu.
78. Po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego przez okres co najmniej 14 tygodni po porodzie, ubezpieczona może zrezygnować z pobierania zasiłku macierzyńskiego za pozostały okres. W takim przypadku niewykorzystany okres wypłaty zasiłku macierzyńskiego przysługuje ubezpieczonemu ojcu dziecka w okresie przypadającym bezpośrednio po terminie rezygnacji z części zasiłku macierzyńskiego przez ubezpieczoną.
78. Ubezpieczona nie będąca pracownicą do wniosku w sprawie rezygnacji z pozostałej części okresu wypłaty zasiłku macierzyńskiego przedkłada zaświadczenie płatnika składek ubezpieczonego ojca wychowującego dziecko, potwierdzające termin, od którego ojciec dziecka będzie przebywał na urlopie macierzyńskim albo przerwie działalność zarobkową aby zaopiekować się dzieckiem, przypadający bezpośrednio po terminie rezygnacji z części zasiłku macierzyńskiego przez ubezpieczoną. Jeżeli ubezpieczony ojciec dziecka prowadzi działalność pozarolniczą, ubezpieczona przedkłada oświadczenie ubezpieczonego o przerwaniu tej działalności.
79. W razie śmierci ubezpieczonej matki dziecka lub porzucenia przez nią dziecka, ubezpieczonemu ojcu dziecka lub innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny przysługuje prawo do niewykorzystanej części okresu wypłaty zasiłku macierzyńskiego, jeżeli przerwie zatrudnienie lub inną działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej

opieki nad dzieckiem.

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

Przykład:

Pracownica w dniu 2 marca urodziła bliźnięta. Ma z tego tytułu prawo do zasiłku macierzyńskiego przez okres 31 tygodni (217 dni), tj. od 2 marca do 4 października. W dniu 1 kwietnia jedno z dzieci zmarło. W związku z tym, przysługujący pracownicy okres wypłaty zasiłku macierzyńskiego ulega skróceniu do okresu przewidzianego w razie urodzenia jednego dziecka, a więc do 20 tygodni (140 dni). Zasiłek macierzyński przysługuje pracownicy przez okres od 2 marca do 19 lipca.

82. W razie zgonu dziecka po upływie 8 tygodni życia, ubezpieczona zachowuje prawo do zasiłku macierzyńskiego przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka. Jeżeli ubezpieczona urodziła więcej niż jedno dziecko przy jednym porodzie i nastąpił zgon dziecka (dzieci) po upływie 8 tygodni życia, zasiłek macierzyński przysługuje przez okres odpowiedni do liczby dzieci pozostałych przy życiu, nie dłużej jednak niż do ostatniego dnia okresu, ustalonego w art. 180 § 1 Kodeksu pracy, wynikającego z liczby dzieci pozostałych przy życiu.

Przykład:

Pracownica w dniu 2 marca urodziła trojaczki. Ma z tego tytułu prawo do zasiłku macierzyńskiego przez okres 33 tygodni (231 dni), tj. od 2 marca do 18 października. W dniu 1 października jedno z dzieci zmarło. Przysługujący pracownicy okres wypłaty zasiłku macierzyńskiego ulega skróceniu do okresu przewidzianego w razie urodzenia bliźniąt, a więc do 31 tygodni (217 dni). Zasiłek macierzyński przysługuje pracownicy przez okres od 2 marca 2009 r. do 4 października, a więc przez okres krótszy niż 7 dni po zgonie dziecka.

83. W razie urodzenia dziecka wymagającego opieki szpitalnej ubezpieczona, która pobrała zasiłek macierzyński za okres 8 tygodni po porodzie, może przerwać pobieranie zasiłku, a pozostały okres zasiłku macierzyńskiego wykorzystać w terminie późniejszym, od dnia następnego po wypisaniu dziecka ze szpitala. W przypadku, gdy ubezpieczonej, która przerwała pobieranie zasiłku macierzyńskiego zostanie wystawione zaświadczenie lekarskie o konieczności sprawowania opieki nad chorym dzieckiem przebywającym w szpitalu, za ten okres przysługuje jej, na ogólnych zasadach, prawo do zasiłku opiekuńczego.
84. Ubezpieczonej, która rezygnuje z wychowywania dziecka i oddaje je innej osobie w celu przysposobienia lub do domu małego dziecka, zasiłek macierzyński przysługuje do dnia oddania dziecka, nie krócej jednak niż przez okres 8 tygodni po porodzie.
85. Ubezpieczona, która wymaga opieki szpitalnej, po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego w wymiarze 8 tygodni po porodzie, może przerwać pobieranie tego zasiłku, o ile o zasiłek macierzyński wystąpi ubezpieczony ojciec dziecka. Ubezpieczonemu przysługuje w takim przypadku prawo do części zasiłku macierzyńskiego odpowiadającej okresowi pobytu ubezpieczonej w szpitalu. Łączny wymiar zasiłku macierzyńskiego wykorzystanego przez ubezpieczoną matkę dziecka i ubezpieczonego ojca dziecka nie może jednak przekraczać wymiaru określonego przepisami Kodeksu pracy. Ubezpieczona, po przedłożeniu zaświadczenia lekarskiego na druku ZUS ZLA, ma za okres pobytu w szpitalu prawo do

wynagrodzenia za okres choroby, o którym mowa w art. 92 Kodeksu pracy oraz do zasiłku chorobowego.

Przykład 1:

Pracownica urodziła dziecko 3 marca i od tego dnia przebywa na urlopie macierzyńskim udzielonym do 20 lipca (140 dni). Od 30 kwietnia przebywała w szpitalu. W związku z tym, że wykorzystala okres 8 tygodni po porodzie (od 3 marca do 27 kwietnia), wystąpiła do pracodawcy o przerwaniu urlopu macierzyńskiego od dnia 30 kwietnia. Od tego dnia o urlop macierzyński wystąpił pracownik ojciec dziecka. Matka dziecka przebywała w szpitalu do 31 lipca. Pracownik ma prawo do zasiłku macierzyńskiego przez okres do wykorzystania 140 dni, tj. od 30 kwietnia do 20 lipca (82 dni). Po wyjściu ze szpitala matka dziecka nie ma prawa do zasiłku macierzyńskiego, gdyż zasiłek macierzyński został wypłacony łącznie za okres 140 dni (58 dni + 82 dni).

Przykład 2:

Pracownica urodziła dziecko 2 stycznia i od tego dnia przebywała na urlopie macierzyńskim oraz pobierała zasiłek macierzyński. Od 15 stycznia przebywała w szpitalu. Po wykorzystaniu 56 dni po porodzie, wystąpiła do pracodawcy o przerwaniu urlopu macierzyńskiego od dnia 27 lutego. Matka dziecka przebywała w szpitalu do 16 kwietnia. O zasiłek macierzyński za okres od dnia 27 lutego wystąpił pracownik ojciec dziecka. Za okres od 27 lutego do 16 kwietnia (49 dni) zasiłek macierzyński otrzymał pracownik. Od 17 kwietnia z urlopu macierzyńskiego korzysta pracownica matka dziecka. Zasiłek macierzyński przysługuje jej za okres od 17 kwietnia do 21 maja (35 dni), tj. do wykorzystania łącznie 140 dni (56 dni + 49 dni + 35 dni).

86. Podstawą przerwania wypłaty zasiłku macierzyńskiego przysługującego ubezpieczonej matce dziecka za okres pobytu w szpitalu jest zaświadczenie o dacie przyjęcia do szpitala, a w przypadku ubezpieczonej będącej pracownicą, której zasiłek wypłaca ZUS – dodatkowo zaświadczenie pracodawcy o dacie przerwania urlopu macierzyńskiego. Na wniosek, oryginał zaświadczenia zwraca się, celem przedłożenia do wypłaty zasiłku macierzyńskiego ubezpieczonemu ojcu dziecka, pozostawiając w aktach kserokopię zaświadczenia, poświadczoną przez płatnika zasiłku za zgodność z oryginałem.

87. Dokumentami do wypłaty zasiłku macierzyńskiego przysługującego ubezpieczonemu ojcu dziecka w przypadku, gdy matka dziecka przerwała pobieranie zasiłku macierzyńskiego z powodu pobytu w szpitalu, są:

- 1) skrócony odpis aktu urodzenia dziecka,
- 2) zaświadczenie o dacie przyjęcia ubezpieczonej matki dziecka do szpitala,
- 3) zaświadczenie o okresie zasiłku macierzyńskiego przysługującego oraz wypłaconego matce dziecka

oraz dodatkowo, jeżeli zasiłek jest wypłacany przez ZUS:

- 4) zaświadczenie pracodawcy o okresie udzielonego urlopu macierzyńskiego – w przypadku ubezpieczonego będącego pracownikiem,
- 5) oświadczenie o przerwaniu działalności pozarolniczej – w przypadku ubezpieczonego będącego osobą prowadzącą działalność pozarolniczą,
- 6) zaświadczenie o przerwaniu działalności zarobkowej – w przypadku pozostałych ubezpieczonych.

Datę wypisania ubezpieczonej matki dziecka ze szpitala ubezpieczony dokumentuje zaświadczeniem wystawionym przez szpital.

88. W celu uzyskania przez ubezpieczoną matkę dziecka zasiłku macierzyńskiego za okres po

przerwie w pobieraniu zasiłku spowodowanej pobytem w szpitalu, ubezpieczona przedkłada zaświadczenie o okresie, za który zasiłek macierzyński został wypłacony ubezpieczonemu ojcu dziecka, a w przypadku ubezpieczonej będącej pracownicą, której zasiłek wypłaca ZUS – dodatkowo zaświadczenie pracodawcy o okresie udzielonego urlopu macierzyńskiego.

89. Pracownicy, która urodziła dziecko w czasie urlopu wychowawczego, zasiłek macierzyński przysługuje przez okres odpowiadający części urlopu macierzyńskiego, przypadającej po porodzie, czyli w wymiarze skróconym o 2 tygodnie, jeżeli pełny wymiar urlopu macierzyńskiego bez skracania go o 2 tygodnie przypada w czasie urlopu wychowawczego. Jeżeli pełny wymiar urlopu macierzyńskiego wykracza poza udzielony pracownicy urlop wychowawczy, pracownicy przysługuje zasiłek macierzyński w pełnym wymiarze, tj. przez okres odpowiednio 20, 31, 33, 35 lub 37 tygodni liczonych od dnia porodu.
90. W przypadku przyjęcia dziecka (dzieci) w wieku do ukończenia 7 roku życia lub dziecka (dzieci), wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do ukończenia przez nie 10 roku życia, na wychowanie i wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka (dzieci), zasiłek macierzyński przysługuje przez okres ustalony w art. 183 Kodeksu pracy jako okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego:
- 1) 20 tygodni (140 dni) – w przypadku przyjęcia jednego dziecka na wychowanie,
 - 2) 31 tygodni (217 dni) – w przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga dzieci na wychowanie,
 - 3) 33 tygodni (231 dni) – w przypadku jednoczesnego przyjęcia trojga dzieci na wychowanie,
 - 4) 35 tygodni (245 dni) – w przypadku jednoczesnego przyjęcia czworga dzieci na wychowanie,
 - 5) 37 tygodni (259 dni) – w przypadku jednoczesnego przyjęcia pięciorga i więcej dzieci na wychowanie,

nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia, z uwzględnieniem pkt. 91 – 94 i 96.

Wymiar ten obowiązuje także w przypadku przyjęcia na wychowanie dziecka (dzieci) w ramach rodziny zastępczej, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej niespokrewnionej z dzieckiem.

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

Przykład:

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

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

Przykład 1:

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

Przykład 2:

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

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

Przykład:

Pracownica w dniu 2 października 2009 r. przyjęła na wychowanie w ramach rodziny zastępczej spokrewnionej dwoje dzieci. Starsze dziecko urodziło się 3 stycznia 2003 r., a młodsze 14 kwietnia 2007 r. Z tytułu przyjęcia na wychowanie dwojga dzieci pracownica miałaby prawo do zasiłku macierzyńskiego przez okres 31 tygodni (217 dni), tj. za okres od 2 października 2009 r. do 6 maja 2010 r. W związku z tym, że w tym okresie jedno z dzieci skończyło 7 lat (nie podjęto wobec dziecka decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego), po ukończeniu przez nie tego wieku pracownica ma prawo do zasiłku przez okres przewidziany z tytułu przyjęcia na wychowanie jednego dziecka. Zatem zasiłek macierzyński przysługuje pracownicy przez okres 20 tygodni (140 dni), tj. za okres od 2 października 2009 r. do 18 lutego 2010 r.

93. Jeżeli w przypadku, o którym mowa w pkt. 92, ustalony ponownie okres wypłaty zasiłku macierzyńskiego będzie krótszy od okresu dotychczas wykorzystanego, zasiłek macierzyński nie przysługuje po dniu osiągnięcia przez dziecko 7 lub odpowiednio 10 roku życia.

Przykład:

Pracownica w dniu 31 października 2009 r. przyjęła na wychowanie dwoje dzieci i wystąpiła do sądu z wnioskiem o ich przysposobienie. Starsze dziecko urodziło się 19 kwietnia 2003 r., a młodsze 10 maja 2005 r. Z tytułu przyjęcia na wychowanie dwojga dzieci pracownica miałaby prawo do zasiłku macierzyńskiego przez okres 31 tygodni (217 dni), tj. za okres od 31 października 2009 r. do 4 czerwca 2010 r. W związku z tym, że w tym okresie jedno z dzieci kończy 7 rok życia (nie podjęto wobec dziecka decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego), po ukończeniu przez nie tego wieku pracownica ma prawo do zasiłku przez okres przewidziany z tytułu przyjęcia na wychowanie jednego dziecka. Ponieważ przed ukończeniem przez dziecko 7 roku życia pracownica pobierała zasiłek macierzyński przez okres dłuższy niż wynikający z tytułu przyjęcia na wychowanie jednego dziecka, zasiłek macierzyński przysługuje pracownicy do dnia poprzedzającego ukończenie przez dziecko 7 roku życia. Pracownica ma więc prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres od 31 października 2009 r. do 18 kwietnia 2010 r. (170 dni).

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

Przykład:

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

95. W razie śmierci ubezpieczonej, która przyjęła dziecko (dzieci) na wychowanie, ubezpieczonemu wychowującemu dziecko (dzieci) przysługuje prawo do niewykorzystanej części okresu wypłaty zasiłku macierzyńskiego, jeżeli przerwie zatrudnienie lub inną działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.
96. W razie zgonu przyjętego na wychowanie dziecka po upływie 8 tygodni życia dziecka, ubezpieczona zachowuje prawo do zasiłku macierzyńskiego przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka. Jeżeli ubezpieczona przyjęła równocześnie na wychowanie więcej niż jedno dziecko i po upływie 8 tygodni nastąpił zgon dziecka (dzieci), zasiłek macierzyński przysługuje przez okres odpowiedni do liczby dzieci pozostałych przy życiu, nie dłużej jednak niż do ostatniego dnia okresu, ustalonego w art. 183 Kodeksu pracy, wynikającego z liczby dzieci przyjętych na wychowanie pozostałych przy życiu.
97. Ubezpieczona, pobierająca zasiłek macierzyński z tytułu przyjęcia dziecka (dzieci) na wychowanie, która wymaga opieki szpitalnej, po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego w wymiarze 8 tygodni, może przerwać pobieranie tego zasiłku, o ile o zasiłek macierzyński wystąpi ubezpieczony wychowujący dziecko. Ubezpieczonemu przysługuje w takim przypadku prawo do części zasiłku macierzyńskiego odpowiadającej okresowi pobytu ubezpieczonej w szpitalu. Łączny wymiar zasiłku macierzyńskiego wykorzystanego przez ubezpieczoną i ubezpieczonego nie może przekraczać wymiaru określonego przepisami Kodeksu pracy. Ubezpieczona, po przedłożeniu zaświadczenia lekarskiego na druku ZUS ZLA, za okres pobytu w szpitalu ma prawo do świadczeń z tytułu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą (wynagrodzenia za okres choroby, o którym mowa w art. 92 Kodeksu pracy oraz zasiłku chorobowego).

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

98. Od 1 stycznia 2010 r. pracownica, która urodziła dziecko, ma prawo do zasiłku macierzyńskiego przez okres ustalony w Kodeksie pracy jako okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego, w wymiarze:
- 1) do 2 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka,
 - 2) do 3 tygodni – w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.
- Wymiar ten obowiązuje do 31 grudnia 2011 r.
99. Od 1 stycznia 2010 r. zasiłek macierzyński przez okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego przysługuje także osobom ubezpieczonym podlegającym ubezpieczeniu chorobowemu niebędącym pracownikami, osobom pobierającym zasiłek macierzyński po ustaniu zatrudnienia oraz osobom pobierającym zasiłek macierzyński z tytułu urodzenia dziecka w okresie urlopu wychowawczego.
100. Z zasiłku macierzyńskiego za okres ustalony jako okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego może skorzystać także ubezpieczony ojciec wychowujący dziecko, w przypadku gdy:

- 1) ubezpieczona zrezygnowała z pozostałej części okresu wypłaty zasiłku macierzyńskiego, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni, a niewykorzystaną część zasiłku macierzyńskiego wypłacono ubezpieczonemu ojcu dziecka,
 - 2) ubezpieczona pobierała zasiłek macierzyński przez pełny okres ustalony jako okres urlopu macierzyńskiego.
101. Do zasiłku macierzyńskiego przysługującego przez okres ustalony w Kodeksie pracy jako okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego mają odpowiednie zastosowanie zasady przedstawione w pkt. 79, 82 i 85. W zakresie dokumentowania prawa do zasiłku macierzyńskiego stosuje się odpowiednio zasady określone w pkt. 86 – 88.
102. Ubezpieczony będący pracownikiem, który przyjął na wychowanie dziecko w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, w wieku do ukończenia 10 roku życia i wystąpił z wnioskiem do sądu o wszczęcie postępowania w sprawie jego przysposobienia albo przyjął na wychowanie takie dziecko w ramach rodziny zastępczej (z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej niespokrewnionej z dzieckiem), ma prawo od 1 stycznia 2010 r. do zasiłku macierzyńskiego przez okres ustalony w Kodeksie pracy jako okres dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, w wymiarze:
- 1) do 2 tygodni – w przypadku przyjęcia na wychowanie jednego dziecka,
 - 2) do 3 tygodni – w przypadku równoczesnego przyjęcia na wychowanie więcej niż jednego dziecka,
 - 3) 1 tygodnia – w przypadku korzystania z uprawnień do minimalnego wymiaru urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i zasiłku macierzyńskiego.
- Wymiar ten obowiązuje do 31 grudnia 2011 r.
103. Zasiłek macierzyński za okres dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przysługuje przez wyżej podany okres, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 7 lub odpowiednio 10 roku życia. W przypadku, gdy w okresie udzielonego dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego dziecko ukończy 7 lub odpowiednio 10 rok życia, zasiłek macierzyński przysługuje nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7 lub odpowiednio 10 roku życia.
- Przykład:*
- Pracownica ma do 10 stycznia ustalone prawo do zasiłku macierzyńskiego z tytułu przyjęcia na wychowanie dziecka i wystąpienia z wnioskiem o jego przysposobienie. Siódme urodziny dziecka przypadają w dniu 21 stycznia. Pracownica wystąpiła do pracodawcy o udzielenie dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze 2 tygodni (do 24 stycznia). W związku z tym, że w tym okresie dziecko ukończy 7 rok życia, zasiłek macierzyński przysługuje pracownicy do 20 stycznia.*
104. Od 1 stycznia 2010 r. zasiłek macierzyński przez okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przysługuje także osobom ubezpieczonym podlegającym ubezpieczeniu chorobowemu niebędącym pracownikami oraz osobom pobierającym zasiłek macierzyński z tytułu przyjęcia na wychowanie dziecka w okresie urlopu wychowawczego.
105. Do zasiłku macierzyńskiego za okres ustalony w Kodeksie pracy jako okres dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego mają odpowiednie zastosowanie zasady przedstawione w pkt. 95 – 97.
106. Zasiłek macierzyński za okres ustalony w Kodeksie pracy jako okres dodatkowego

urlopu macierzyńskiego oraz dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przysługuje w wymiarze tygodnia lub jego wielokrotności, od następnego dnia po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres ustalony jako okres urlopu macierzyńskiego albo odpowiednio urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

107. Ubezpieczony będący pracownikiem, pobierający zasiłek macierzyński za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub dodatkowego urlopu na warunkach 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. Podjęcie pracy w czasie dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego następuje na pisemny wniosek pracownika, złożony w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy. We wniosku pracownik wskazuje wymiar czasu pracy oraz okres, przez który zamierza łączyć korzystanie z dodatkowego urlopu z wykonywaniem pracy.
108. W przypadku, gdy ubezpieczony będący pracownikiem będzie łączyć korzystanie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego urlopu, wysokość zasiłku macierzyńskiego ulega pomniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, w którym wykonuje pracę w czasie korzystania z dodatkowego urlopu.

Przykład:

Pracownica w dniu 12 września 2009 r. urodziła dziecko i z tego tytułu korzystała z urlopu i zasiłku macierzyńskiego od 12 września 2009 r. do 29 stycznia 2010 r. (140 dni). Podstawa wymiaru zasiłku macierzyńskiego wyniosła 3.020,15 zł.

W dniu 21 stycznia 2010 r. wystąpiła z wnioskiem o udzielenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego w wymiarze 2 tygodni. Złożyła także wniosek o zgodę na podjęcie w tym okresie pracy w wymiarze ¼ etatu. Pracodawca udzielił pracownicy dodatkowego urlopu macierzyńskiego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, tj. od 30 stycznia do 12 lutego 2010 r. (14 dni) oraz wyraził zgodę na podjęcie przez nią pracy.

Zasiłek macierzyński za okres od 30 stycznia do 12 lutego 2010 r. przysługuje pracownicy w wysokości proporcjonalnie zmniejszonej do wymiaru czasu pracy wykonywanej w czasie urlopu dodatkowego. Za ten okres pracownica otrzyma zasiłek w kwocie:

- $3.020,15 \text{ zł} : 30 = 100,67 \text{ zł}$ – jest to pełna dzienna kwota zasiłku macierzyńskiego,
- $100,67 \text{ zł} \times 0,75 = 75,50 \text{ zł}$,
- $75,50 \text{ zł} \times 14 = 1.057 \text{ zł}$.

109. Jeżeli ubezpieczony będący pracownikiem, łączący korzystanie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego urlopu, przedłoży zaświadczenie lekarskie ZUS ZLA o niezdolności do pracy z powodu choroby lub zaświadczenie o konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny, przypadające na okres w którym łączy korzystanie z dodatkowego urlopu z wykonywaniem pracy, nabeędzie prawo odpowiednio do wynagrodzenia za okres choroby, zasiłku chorobowego lub zasiłku opiekuńczego. Świadczenia z tego tytułu przysługują nie dłużej niż do ostatniego dnia okresu, przez który pracownik łączy wykonywanie pracy z korzystaniem z dodatkowego urlopu.

Przykład 1:

Pracodawca udzielił pracownicy z tytułu urodzenia dziecka:

- urlopu macierzyńskiego - od 22 września 2009 r. do 8 lutego 2010 r. (140 dni),
- dodatkowego urlopu macierzyńskiego - od 9 do 22 lutego 2010 r. (14 dni).

Podstawa wymiaru zasiłku macierzyńskiego wyniosła 3.255 zł.

W okresie dodatkowego urlopu macierzyńskiego pracownica wykonywała pracę w wymiarze ½ etatu i przysługiwało jej stałe miesięczne wynagrodzenie w kwocie 1.625,50 zł, a po pomniejszeniu o potrącone składki na ubezpieczenia społeczne (13,71%) – 1.402,64 zł.

Zasiłek macierzyński w okresie dodatkowego urlopu macierzyńskiego otrzymywała w wysokości pomniejszonej proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.

Za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego od 9 do 22 lutego 2010 r., pracownica otrzymała zasiłek macierzyński w kwocie:

$$\begin{aligned} 3.255 \text{ zł} : 30 &= 108,50 \text{ zł} - \text{jest to pełna dzienna kwota zasiłku macierzyńskiego,} \\ 108,50 \text{ zł} \times 0,5 &= 54,25 \text{ zł,} \\ 54,25 \text{ zł} \times 14 &= 759,50 \text{ zł.} \end{aligned}$$

W okresie od 10 do 15 lutego (6 dni) pracownica była nieobecna w pracy z powodu konieczności sprawowania opieki nad chorym dzieckiem. Za ten okres otrzymała zasiłek opiekuńczy, którego podstawę wymiaru stanowi pełne miesięczne wynagrodzenie pracownicy za luty 2010 r. z tytułu pracy podjętej w czasie dodatkowego urlopu, w kwocie:

$$\begin{aligned} 1.402,64 \text{ zł} : 30 &= 46,75 \text{ zł,} \\ 46,75 \text{ zł} \times 0,80 &= 37,40 \text{ zł,} \\ 37,40 \text{ zł} \times 6 &= 224,40 \text{ zł.} \end{aligned}$$

Przykład 2:

Pracownica w okresie od 12 września 2009 r. do 29 stycznia 2010 r. (140 dni) korzystała z urlopu macierzyńskiego tytułu urodzenia dziecka. W okresie od 30 stycznia do 12 lutego 2010 r. (14 dni) pracodawca udzielił jej dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Podstawa wymiaru zasiłku macierzyńskiego wyniosła 2.880 zł.

W okresie od 30 stycznia do 10 lutego 2010 r. wykonywała pracę w wymiarze ¼ etatu i przysługiwało jej stałe miesięczne wynagrodzenie w kwocie 800 zł, a po pomniejszeniu o potrącone składki na ubezpieczenia społeczne (13,71%) – 690,32 zł.

Zasiłek macierzyński w okresie wykonywania pracy podczas dodatkowego urlopu macierzyńskiego, tj. od 30 stycznia do 10 lutego 2010 r. (12 dni) pracownica otrzymała w wysokości pomniejszonej proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy w kwocie:

$$\begin{aligned} 2.880 \text{ zł} : 30 &= 96 \text{ zł} - \text{jest to pełna dzienna kwota zasiłku macierzyńskiego,} \\ 96 \text{ zł} \times 0,75 &= 72 \text{ zł,} \\ 72 \text{ zł} \times 12 &= 864 \text{ zł.} \end{aligned}$$

W okresie od 8 lutego do 31 marca 2010 r. (52 dni) pracownica była nieobecna w pracy z powodu choroby spowodowanej wypadkiem przy pracy, któremu pracownica uległa w dniu 8 lutego 2010 r. Z tego tytułu przysługuje jej zasiłek chorobowy z ubezpieczenia wypadkowego za okres od 8 do 10 lutego 2010 r. (3 dni), którego podstawę wymiaru stanowi pełne miesięczne wynagrodzenie pracownicy za luty 2010 r. z tytułu pracy podjętej w czasie dodatkowego urlopu, w kwocie:

$$\begin{aligned} 690,32 \text{ zł} : 30 &= 23,01 \text{ zł,} \\ 23,01 \text{ zł} \times 3 &= 69,03 \text{ zł.} \end{aligned}$$

Po zakończeniu okresu wykonywania pracy w czasie dodatkowego urlopu, tj. za okres od 11 do 12 lutego 2010 r. (2 dni) pracownicy przysługuje zasiłek macierzyński w pełnej kwocie:

$$\begin{aligned} 2.880 \text{ zł} : 30 &= 96 \text{ zł} - \text{jest to pełna dzienna kwota zasiłku macierzyńskiego,} \\ 96 \text{ zł} \times 2 &= 192 \text{ zł.} \end{aligned}$$

Za okres po zakończeniu dodatkowego urlopu macierzyńskiego, tj. od 13 lutego do 31 marca 2010 r. pracownica otrzymała zasiłek chorobowy z ubezpieczenia wypadkowego, którego podstawę wymiaru stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie przyjęte jako podstawa wymiaru zasiłku macierzyńskiego, tj. kwota 2.880 zł.

110. Warunkiem przyznania ubezpieczonemu będącemu pracownikiem prawa do zasiłku

macierzyńskiego za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego albo dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego jest wystąpienie do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie takiego urlopu. W przypadku, gdy pracodawca udzieli dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego – także w przypadku niezachowania siedmiodniowego terminu na złożenie wniosku o taki urlop – za okres udzielonego urlopu, pracownicy lub pracownikowi przysługuje zasiłek macierzyński.

111. W przypadku, gdy o zasiłek macierzyński za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego występuje pracownik ojciec dziecka, a zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego pobierała matka dziecka, dokumentem wymaganym do wypłaty zasiłku macierzyńskiego jest skrócony odpis aktu urodzenia dziecka. Do wypłaty zasiłku macierzyńskiego ubezpieczonemu będącemu pracownikiem za okres dodatkowego urlopu przez ZUS, niezbędne jest ponadto:
- 1) zaświadczenie pracodawcy o okresie udzielonego dodatkowego urlopu macierzyńskiego albo dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
 - 2) zaświadczenie o okresie i wymiarze czasu pracy wykonywanej w czasie dodatkowego urlopu oraz
 - 3) zaświadczenie płatnika składek wystawione na druku ZUS Z-3, o ile nie było składane wcześniej.
112. W celu uzyskania zasiłku macierzyńskiego przez okres ustalony w Kodeksie pracy jako okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego albo dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, osoba ubezpieczona niebędąca pracownikiem (wymieniona w pkt. 99 i 104), występuje z wnioskiem w tej sprawie do płatnika zasiłku. We wniosku wskazuje okres korzystania z zasiłku macierzyńskiego (w wymiarze tygodnia lub jego wielokrotności). Jeżeli o wypłatę zasiłku macierzyńskiego za dodatkowy okres występuje ubezpieczony ojciec dziecka, a z zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego korzystała ubezpieczona matka dziecka, ubezpieczony we wniosku wskazuje datę zakończenia okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego przez ubezpieczoną matkę dziecka oraz składa skrócony odpis aktu urodzenia dziecka.
113. Wniosek w sprawie wypłaty zasiłku macierzyńskiego za dodatkowy okres ubezpieczony niebędący pracownikiem powinien złożyć przed rozpoczęciem korzystania z dodatkowego okresu wypłaty zasiłku macierzyńskiego. Wnioski złożone po zakończeniu okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego przysługującego za okres określony w Kodeksie pracy jako okres urlopu macierzyńskiego lub urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, nie stanowią podstawy do przedłużenia okresu wypłaty zasiłku macierzyńskiego.
114. Do wypłaty przez ZUS zasiłku macierzyńskiego za dodatkowy okres ubezpieczonym niebędącym pracownikami, niezbędne jest również zaświadczenie płatnika składek wystawione na druku ZUS Z-3a, o ile nie było składane wcześniej.
115. Zasady określone w pkt. 107 – 109 nie mają zastosowania do osób ubezpieczonych niebędących pracownikami, pobierających zasiłek macierzyński przez okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego albo dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego (np. do osób wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia, osób prowadzących działalność pozarolniczą).

Zasiłek macierzyński za okres urlopu ojcowskiego

116. Od 1 stycznia 2010 r. pracownik ojciec wychowujący dziecko ma prawo do zasiłku

macierzyńskiego przez okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu ojcowskiego w wymiarze 1 tygodnia, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 12 miesięcy życia. Wymiar ten **obowiązuje** do 31 grudnia 2011 r.

117. Od 1 stycznia 2011 r. pracownik ojciec wychowujący dziecko przysposobione ma prawo do zasiłku macierzyńskiego przez okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu ojcowskiego w wymiarze 1 tygodnia, nie dłużej niż do upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 10 roku życia. Wymiar ten obowiązuje do 31 grudnia 2011 r.

Przykład 1:

Pracownik wystąpił o urlop ojcowski i zasiłek macierzyński od 24 do 30 stycznia 2011 r., w związku z przysposobieniem dziecka urodzonego w dniu 6 stycznia 2006 r. Postanowienie sądu o przysposobieniu dziecka uprawomocniło się w dniu 5 stycznia 2011 r. Pracodawca udzielił pracownikowi urlopu ojcowskiego na okres od 24 do 30 stycznia 2011 r. Za okres urlopu ojcowskiego pracownikowi przysługuje zasiłek macierzyński.

Przykład 2:

Pracownik wystąpił o urlop ojcowski i zasiłek macierzyński od 11 do 17 lutego 2011 r., w związku z przysposobieniem dziecka urodzonego w dniu 15 lutego 2004 r. Postanowienie sądu o przysposobieniu dziecka uprawomocniło się w dniu 16 stycznia 2011 r. Wobec dziecka nie podjęto decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego. Zasiłek macierzyński przysługuje pracownikowi nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, tj. od 11 do 14 lutego 2011 r.

118. Warunkiem przyznania pracownikowi prawa do zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu ojcowskiego jest wystąpienie do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie takiego urlopu. W przypadku, gdy pracodawca udzieli urlopu ojcowskiego – także w przypadku niezachowania przez pracownika siedmiodniowego terminu na złożenie wniosku o taki urlop – za okres udzielonego urlopu pracownikowi przysługuje zasiłek macierzyński.
119. Zasiłek macierzyński przez okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu ojcowskiego przysługuje także osobom podlegającym ubezpieczeniu chorobowemu, niebędącym pracownikami. W celu uzyskania zasiłku macierzyńskiego za okres ustalony w Kodeksie pracy jako okres urlopu ojcowskiego, ubezpieczony występuje z wnioskiem w tej sprawie do płatnika zasiłku. Wniosek powinien być złożony przez ubezpieczonego przed rozpoczęciem korzystania z zasiłku macierzyńskiego i zawierać datę, od której występuje z wnioskiem o wypłatę zasiłku macierzyńskiego.
120. Zasiłek macierzyński za okres urlopu ojcowskiego przysługuje ojcu wychowującemu dziecko także na dziecko urodzone przed 1 stycznia 2010 r., nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 12 miesięcy życia.

Przykład 1:

Pracownik wystąpił do pracodawcy z wnioskiem o udzieleniu od 11 stycznia 2010 r. urlopu ojcowskiego na dziecko urodzone w dniu 5 stycznia 2010 r. Pracodawca udzielił pracownikowi urlopu ojcowskiego od 11 do 17 stycznia 2010 r. (7 dni). Za ten okres pracownik ma prawo do zasiłku macierzyńskiego.

Przykład 2:

Osoba podlegająca ubezpieczeniu chorobowemu z tytułu wykonywania pracy na podstawie

umowy zlecenia zawartej na okres od 1 grudnia 2009 r. do 30 kwietnia 2010 r. wystąpiła z wnioskiem o wypłatę od 25 stycznia 2010 r. zasiłku macierzyńskiego przez okres określony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu ojcowskiego, na dziecko urodzone w dniu 22 września 2009 r. Ubezpieczony przedłożył dokumenty wymagane do wypłaty zasiłku macierzyńskiego. Ubezpieczony ma prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres od 25 do 31 stycznia 2010 r. (7 dni).

Przykład 3:

Pracownik wystąpił z wnioskiem o udzielenie urlopu ojcowskiego na dziecko urodzone w dniu 6 stycznia 2009 r. W związku z tym, że urlop ojcowski przysługuje od 1 stycznia 2010 r. w wymiarze 1 tygodnia, nie dłużej jednak niż do ukończenia 12 miesięcy życia dziecka, urlop ojcowski i zasiłek macierzyński przysługuje pracownikowi za okres od 1 do 5 stycznia 2010 r.

121. Pracownikowi – ojcu, który przysposobił dziecko, zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu ojcowskiego przysługuje także w związku z przysposobieniem dziecka przed 1 stycznia 2011 r., jeżeli z uprawnień do zasiłku macierzyńskiego z tego tytułu ubezpieczony nie skorzystał przed tą datą.

Przykład:

Pracownik wystąpił o udzielenie od 28 stycznia do 3 lutego 2011 r. urlopu ojcowskiego w związku z przysposobieniem dziecka urodzonego w dniu 21 stycznia 2007 r. Postanowienie sądu o przysposobieniu dziecka uprawomocniło się w dniu 31 stycznia 2010 r. Pracodawca udzielił pracownikowi urlopu ojcowskiego na okres od 28 do 31 stycznia 2011 r., tj. do upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego o przysposobieniu dziecka. Za okres urlopu ojcowskiego pracownikowi przysługuje zasiłek macierzyński.

122. Do wypłaty zasiłku macierzyńskiego przez okres określony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu ojcowskiego, wymagane są:

- 1) skrócony odpis aktu urodzenia dziecka – w razie ubiegania się o zasiłek macierzyński w związku z urodzeniem się dziecka,
- 2) postanowienie sądu o przysposobieniu dziecka – w razie ubiegania się o zasiłek macierzyński w związku z przysposobieniem dziecka,
- 3) oświadczenie, że zasiłek macierzyński za okres urlopu ojcowskiego nie został pobrany z innego tytułu

oraz dodatkowo, jeżeli zasiłek jest wypłacany przez ZUS – zaświadczenie płatnika składek na druku ZUS Z-3, w przypadku ubezpieczonego będącego pracownikiem lub ZUS Z-3a, w przypadku ubezpieczonych niebędących pracownikami, a także:

- 4) zaświadczenie pracodawcy o udzieleniu urlopu ojcowskiego i jego okresie – w przypadku ubezpieczonego będącego pracownikiem,
- 5) oświadczenie o przerwaniu działalności pozarolniczej i jego okresie – w przypadku ubezpieczonego będącego osobą prowadzącą działalność pozarolniczą,
- 6) zaświadczenie o przerwaniu działalności zarobkowej i jego okresie – w przypadku pozostałych ubezpieczonych.

Zasilek w wysokości zasiłku macierzyńskiego

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

Zasilek opiekuńczy

124. Prawo do zasiłku opiekuńczego przysługuje osobom objętym ubezpieczeniem chorobowym, bez okresu wyczekiwania.
125. Prawo do zasiłku opiekuńczego przysługuje na równi matce i ojcu dziecka. Zasiłek ten wypłaca się tylko jednemu z rodziców, temu który wystąpi z wnioskiem o jego wypłatę za dany okres.
126. Prawo do zasiłku opiekuńczego z tytułu opieki nad dzieckiem w wieku do ukończenia 8 lat w przypadkach, o których mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1 lit. b i c ustawy, przysługuje także rodzicom niepozostającym w formalnym związku małżeńskim, lecz pozostającym we wspólnym gospodarstwie domowym.
127. Za nieprzewidziane zamknięcie żłobka, przedszkola lub szkoły, do których uczęszcza dziecko uważa się takie zamknięcie tych placówek, o którym pracownik został zawiadomiony w terminie krótszym niż 7 dni przed dniem ich zamknięcia.
128. W przypadku, gdy rodzice dziecka w wieku do ukończenia 8 lat zatrudnieni są w systemie pracy zmianowej na różnych zmianach, każdego z nich uważa się za osobę stale opiekującą się dzieckiem w wieku do ukończenia 8 lat i w razie choroby, porodu lub pobytu jednego z rodziców w zamkniętym zakładzie opieki zdrowotnej, drugiemu z rodziców przysługuje zasiłek opiekuńczy.
129. W przypadku, gdy oboje rodzice dziecka są zatrudnieni w systemie pracy zmianowej albo gdy jedno z nich jest zatrudnione w systemie pracy zmianowej, zasiłek opiekuńczy przysługuje tylko za dni, w których rodzice pracują na różnych zmianach i w związku z tym dziecko w wieku do ukończenia 8 lat pozostawałoby bez opieki z powodu porodu, choroby lub pobytu drugiego z rodziców w zamkniętym zakładzie opieki zdrowotnej.
130. Jeśli oboje rodzice, bądź jedno z nich pracują w systemie pracy zmianowej, zasiłek opiekuńczy przysługuje za okres sprawowania opieki, w którym oboje rodzice pracują na tych samych zmianach, a także na różnych zmianach, jeżeli chore dziecko pozostawałoby bez opieki w wyniku częściowego pokrywania się godzin pracy, wskutek dojazdu lub dojścia do pracy i z pracy.
131. Zasada określona w pkt. 130 ma także zastosowanie w przypadku sprawowania opieki nad dzieckiem w wieku do lat 8 z powodu nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, przedszkola lub szkoły, do których uczęszcza dziecko.
132. W przypadku, gdy ubezpieczona matka dziecka pobierająca zasiłek macierzyński w wymiarze do 8 tygodni po porodzie, wymaga opieki szpitalnej ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, ubezpieczonemu ojcu dziecka przysługuje za okres pobytu matki dziecka w szpitalu dodatkowy zasiłek opiekuńczy

w wymiarze do 8 tygodni, tj. do 56 dni, nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 8 tygodni życia. Zasada ta ma zastosowanie także do innego ubezpieczonego członka najbliższej rodziny, jeżeli przerwie pracę lub inną działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Okresu wypłaty zasiłku opiekuńczego nie wlicza się do limitu 60 dni wypłaty zasiłku opiekuńczego w roku kalendarzowym oraz nie jest on związany z rokiem kalendarzowym.

Przykład:

Pracownica w dniu 6 marca 2009 r. urodziła drugie dziecko. Ze względu na stan zdrowia, od dnia porodu do 30 kwietnia 2009 r. (56 dni) przebywała w szpitalu, dziecko przebywało z nią do 14 marca 2009 r. Mąż ubezpieczonej, który jest pracownikiem, pobierał w tym roku kalendarzowym przez 30 dni zasiłek opiekuńczy z tytułu sprawowania opieki nad chorym starszym dzieckiem w wieku 4 lat. Za okres od 15 marca do 30 kwietnia 2009 r. (47 dni) pracownik wystąpił o wypłatę zasiłku opiekuńczego z tytułu opieki na młodszym dzieckiem w okresie, w którym pracownica matka dziecka nie może sprawować opieki nad dzieckiem z powodu pobytu w szpitalu. Okresu tego nie zalicza się do limitu 60 dni wypłaty zasiłku opiekuńczego w roku kalendarzowym, nie sumuje się też z okresem wcześniej wypłaconego zasiłku opiekuńczego za 30 dni.

133. Do wypłaty zasiłku opiekuńczego przysługującego ubezpieczonemu ojcu dziecka lub innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny, przysługującego w wymiarze do 8 tygodni, tj. do 56 dni za okres pobytu matki dziecka pobierającej zasiłek macierzyński w szpitalu, wymagane jest:
- 1) zaświadczenie lekarskie o okresie pobytu ubezpieczonej matki dziecka w szpitalu,
 - 2) oświadczenie o pobieraniu przez ubezpieczoną matkę dziecka zasiłku macierzyńskiego w okresie 8 tygodni po porodzie.
134. Warunek pozostawania we wspólnym gospodarstwie domowym wymagany przy ustalaniu prawa do zasiłku opiekuńczego z tytułu sprawowania opieki nad chorym dzieckiem w wieku powyżej 14 lat lub innym chorym członkiem rodziny uważa się za spełniony także wówczas, gdy pracownik pozostaje we wspólnym gospodarstwie domowym z chorym tylko przez okres choroby.
135. Za członka rodziny pozostającego we wspólnym gospodarstwie domowym, w rozumieniu art. 34 ustawy, mogącego zapewnić opiekę nie uważa się:
- 1) osoby całkowicie niezdolnej do pracy,
 - 2) osoby chorej,
 - 3) osoby, która ze względu na wiek jest niesprawna fizycznie lub psychicznie,
 - 4) osoby prowadzącej gospodarstwo rolne,
 - 5) pracownika odpoczywającego po pracy na nocnej zmianie,
 - 6) osoby prowadzącej działalność pozarolniczą, która nie może regulować swojego czasu pracy w sposób dowolny (ma ustalone godziny pracy),
 - 7) osoby niezobowiązanej do sprawowania opieki na podstawie przepisów Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego, jeżeli odmawia ona sprawowania opieki.
136. Do zaświadczeń o konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem przebywającym w szpitalu, ma odpowiednie zastosowanie przepis § 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 27 lipca 1999 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu wystawiania zaświadczeń lekarskich, wzoru zaświadczenia lekarskiego i zaświadczenia lekarskiego wydanego w wyniku kontroli lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. Nr 65, poz. 741 ze zm.).

137. Do zasiłku opiekuńczego z tytułu sprawowania opieki nad chorym dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny mają odpowiednio zastosowanie zasady przedstawione w pkt. 60 i 61.

Podstawa wymiaru zasiłków przysługujących ubezpieczonym będącym pracownikami

138. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone pracownikowi za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy.

Podstawa wymiaru może być ustalana z okresu krótszego w szczególnych przypadkach, które są omówione niżej.

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

Przykład 1:

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

Przykład 2:

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

140. Zasada przedstawiona w pkt. 139 ma zastosowanie także wówczas, gdy zatrudnienie pracownika ustało w trakcie miesiąca, przed upływem 12 miesięcy kalendarzowych zatrudnienia, a niezdolność do pracy powstała w miesiącu następnym.

Przykład:

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

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

141. Zasady przedstawionej w pkt. 139 nie stosuje się, jeżeli zatrudnienie ustało po upływie 12 miesięcy kalendarzowych.

Przykład:

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

Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie

wypłacone za okres od października poprzedniego roku do września bieżącego roku.

142. Jeżeli umowa o pracę została zawarta w trakcie miesiąca, a niezdolność do pracy powstała w miesiącu następnym, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie pracownika za miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy, tj. za pełny kalendarzowy miesiąc zatrudnienia, po uzupełnieniu według zasad określonych w pkt. 147 – 150. Zasada ta ma zastosowanie także wtedy, gdy umowa o pracę została zawarta w trakcie miesiąca, a zakończyła się w trakcie następnego miesiąca.

Przykład:

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

143. Jeżeli umowa o pracę została zawarta w trakcie miesiąca i zatrudnienie ustało w następnym miesiącu, a pracownik stał się niezdolny do pracy w miesiącu następującym po miesiącu, w którym ustało zatrudnienie, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie za pierwszy i drugi miesiąc, po uzupełnieniu według zasad określonych w pkt. 147 – 150, z uwzględnieniem zasady określonej w pkt. 152.

Przykład:

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

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

144. Za wynagrodzenie uwzględniane w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego uważa się przychód pracownika stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, po odliczeniu potrąconych przez pracodawcę składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe oraz na ubezpieczenie chorobowe, finansowanych ze środków pracownika. W podstawie wymiaru zasiłku uwzględniane jest m.in. wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy, nie uwzględnia się natomiast ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, także za okres przysługujący po ustaniu zatrudnienia.

Przykład 1:

Pracownik stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w czerwcu 2008 r. Do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku należy przyjąć wynagrodzenie za okres od czerwca 2007 r. do maja 2008 r., stanowiące podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe.

Z przychodu pracownika pracodawca potrącał składki na ubezpieczenia społeczne:

- za czerwiec 2007 r. – na ubezpieczenia emerytalne (9,76% przychodu), rentowe (6,50% przychodu) oraz na ubezpieczenie chorobowe (2,45% przychodu),
- za okres od lipca do grudnia 2007 r. – na ubezpieczenia emerytalne (9,76% przychodu), rentowe (3,5% przychodu) oraz na ubezpieczenie chorobowe (2,45% przychodu),
- okres od stycznia do maja 2008 r. – na ubezpieczenia emerytalne (9,76% przychodu), rentowe (1,5% przychodu) oraz na ubezpieczenie chorobowe (2,45% przychodu).

Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku przychód pracownika powinien być pomniejszony o łączną kwotę potrąconych składek:

- przychód za czerwiec 2007 r. – powinien być pomniejszony o kwotę odpowiadającą 18,71% tego przychodu,

- przychód za okres od lipca do grudnia 2007 r. – powinien być pomniejszony o kwotę odpowiadającą 15,71 % tego przychodu
- przychód za okres od stycznia do maja 2008 r. – powinien być pomniejszony o kwotę odpowiadającą 13,71 % tego przychodu.

Przykład 2:

Pracownik zachorował w październiku 2010 r. Do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku przyjmuje się wynagrodzenie za okres od października 2009 r. do września 2010 r. Pracownik otrzymuje stałe wynagrodzenie miesięczne w wysokości 9.000 zł. W listopadzie 2009 r. roczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe przekroczyła trzydziestokrotność prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy, tj. kwotę 95.790 zł. Do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku powinno być przyjęte wynagrodzenie w następującej wysokości:

- 1) *za październik 2009 r. – 7.766,10 zł (przychód 9.000 zł po pomniejszeniu o kwotę potrąconych składek na ubezpieczenia społeczne wynoszącą 1.233,90 zł (13,71% z kwoty 9.000 zł),*
- 2) *za listopad 2009 r. – przychód 8.127,55 zł (przychód w kwocie 9.000 zł po pomniejszeniu o kwotę potrąconych składek wynoszącą 872,45 zł),*

Przychód pracownika za okres od stycznia do października 2009 r. wyniósł 90.000 zł. Z uwagi na to, że przychód za listopad 2009 r. spowodował przekroczenie trzydziestokrotności prognozowanego wynagrodzenia na ten rok, składka na ubezpieczenia społeczne za ten miesiąc została potrącona w kwocie 872,45 zł. Składka na ubezpieczenie chorobowe od kwoty 9.000 zł wyniosła 220,50 zł (2,45% z kwoty 9.000 zł), a składka na ubezpieczenia emerytalne i rentowe potrącona od kwoty 5.790 zł wyniosła 651,95 zł (11,26% z kwoty 5.790 zł).

- 3) *za grudzień 2009 r. – 8.779,50 zł (przychód 9.000 zł po pomniejszeniu o kwotę potrąconej składki na ubezpieczenie chorobowe wynoszącą 220,50 zł (2,45% z kwoty 9.000 zł),*
- 4) *za okres od stycznia do września 2010 r. – 7.766,10 zł (przychód 9.000 zł po pomniejszeniu o kwotę potrąconych składek na ubezpieczenia społeczne wynoszącą 1.233,90 zł (13,71% z kwoty 9.000 zł).*

Przykład 3:

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

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

145. Do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przyjmuje się wynagrodzenie uzyskane przez pracownika u płatnika składek w okresie ubezpieczenia chorobowego, z tytułu którego

przysługuje zasiłek chorobowy. W przypadku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę w trybie określonym w art. 23¹ Kodeksu pracy, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego ustala się na podstawie wynagrodzenia uzyskanego u poprzedniego i aktualnego płatnika składek. W pozostałych przypadkach, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie uzyskane wyłącznie u aktualnego płatnika składek.

146. Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego pracownikowi zatrudnionemu bez przerwy u tego samego pracodawcy na podstawie kolejno po sobie następujących umów o pracę, wynagrodzenie wypłacone z tytułu tych umów sumuje się. Nie traktuje się jako przerwy w ubezpieczeniu przerwy przypadającej na dzień ustawowo wolny od pracy. Zasada ta ma także zastosowanie do umów, o których mowa w pkt. 178.

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

- 1) wynagrodzenie miesięczne określone w umowie o pracę lub w innym akcie nawiązującym stosunek pracy, jeżeli wynagrodzenie przysługuje w stałej miesięcznej wysokości,
- 2) wynagrodzenie, które pracownik osiągnąłby, gdyby przepracował pełny miesiąc kalendarzowy, jeżeli pracownik otrzymuje wynagrodzenie zmienne.

Wynagrodzenie określone w stawce godzinowej traktuje się jak wynagrodzenie stałe.

Przykład:

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

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

Średni wskaźnik potrąconych składek wylicza się według następującego wzoru:

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

Przykład:

Pracownica stała się niezdolna do pracy w dniu 18 listopada 2010 r. Podstawę wymiaru przysługującego jej zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres od listopada 2009 r. do października 2010 r. W listopadzie 2009 r., z którego

wynagrodzenie podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego pracownicy, pracownica miała przepracować 21 dni, przepracowała tylko 17 dni, przez pozostałą część miesiąca korzystała z zasiłku opiekuńczego. W okresie od 1 stycznia do 31 października 2009 r. przychód pracownicy wyniósł 89.000 zł. Przychód, który pracownica otrzymuje jest określony w stałej miesięcznej wysokości i wynosi 8.900 zł. W listopadzie 2009 r. pracownica otrzymała przychód w kwocie 7.713,42 zł. W miesiącu tym przychód pracownicy przekroczył górny pułap podstawy wymiaru składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, tj. kwotę 95.790 zł – trzydziestokrotność prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia na ten rok. Od kwoty 7.713,42 zł potrącone zostały składki na ubezpieczenie chorobowe w kwocie 188,98 zł (2,45% z kwoty 7.713,42 zł) oraz składka na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w kwocie 764,55 zł (11,26% z kwoty 6.790 zł). Łączna kwota składek potrąconych przez pracodawcę wynosi 953,53 zł (188,98 zł + 764,55 zł). W celu ustalenia uzupełnionego wynagrodzenia za listopad 2009 r. (przychodu pomniejszonego o pełną miesięczną składkę), należy obliczyć średni wskaźnik składek na ubezpieczenia społeczne potrąconych pracownicy w tym miesiącu.

Średni wskaźnik składek potrąconych pracownicy w listopadzie 2009 r. wynosi 12,36% ($953,53 \text{ zł} \times 100 : 7.713,42 \text{ zł}$). Przychód za listopad 2009 r. powinien zostać pomniejszony o pełną miesięczną składkę za ten miesiąc obliczoną przy zastosowaniu średniego wskaźnika potrąconych składek, tj. o kwotę 1.112,40 zł (12,36% z kwoty 8.900 zł). Uzupełnione wynagrodzenie za listopad 2009 r. wynosi 7.787,60 zł (8.900 zł – 1.112,40 zł).

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

- 1) poprzez podzielenie wynagrodzenia osiągniętego za przepracowane dni robocze przez liczbę dni, w których zostało ono osiągnięte i pomnożenie przez liczbę dni, które pracownik był obowiązany przepracować w danym miesiącu – jeżeli przepracował choćby jeden dzień,
- 2) przyjmując kwotę zmiennych składników wynagrodzenia w przeciętnej miesięcznej wysokości wypłaconej za ten miesiąc pracownikom zatrudnionym na takim samym lub podobnym stanowisku w zakładzie pracy, w którym przysługuje zasiłek chorobowy – jeżeli pracownik nie osiągnął w danym miesiącu żadnego wynagrodzenia.

Przykład 1:

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

Przykład 2:

W grudniu 2009 r., za który wynagrodzenie przyjmowane jest do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku, pracownik miał obowiązek przepracować 22 dni, przepracował 15 dni, a przez 8 dni był nieobecny w pracy z przyczyn usprawiedliwionych. W miesiącu tym przychód pracownika wyniósł 7.700 zł. Pracownik otrzymuje wynagrodzenie zmienne.

W grudniu 2009 r. nastąpiło też przekroczenie granicznej kwoty trzydziestokrotności prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, tj. kwoty 95.790 zł, powodujące zaprzestanie potrącania składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Od kwoty 7.700 zł potrącona została przez pracodawcę składka na ubezpieczenie chorobowe w kwocie 188,65 zł (2,45% z kwoty 7.700 zł). Składka na ubezpieczenia emerytalne i rentowe została potrącona tylko od kwoty 4.780 zł i wyniosła 538,23 zł (11,26% z kwoty 4.780 zł). Łączna kwota składek potrąconych przez pracodawcę wynosi 726,88 zł. Do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku wynagrodzenie za grudzień 2009 r. powinno zostać przyjęte po uzupełnieniu w wysokości 10.227,14 zł (7.700 zł – 726,88 zł = 6.973,12 zł; 6.973,12 zł : 15 dni x 22 dni).

150. W przypadku pracowników otrzymujących honoraria, wynagrodzenie miesięczne, które pracownik osiągnąłby, gdyby przepracował cały miesiąc ustala się przyjmując, że liczba dni, które pracownik był zobowiązany przepracować jest równa liczbie dni kalendarzowych miesiąca (28, 29, 30 lub 31 dnia). Jeżeli jednak dla pracownika określona została inna liczba dni, którą obowiązany jest przepracować w danym miesiącu, należy przyjąć tę liczbę dni.
151. W razie nieuzyskania wynagrodzenia za część miesiąca z przyczyn nieusprawiedliwionych, do podstawy wymiaru zasiłku przyjmuje się wynagrodzenie osiągnięte w tym miesiącu, bez uzupełniania jego wysokości za dni nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy. Przy ustalaniu wynagrodzenia za pełny miesiąc, w liczbie dni, którą pracownik był obowiązany przepracować, nie należy uwzględniać dni nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Przykład:

W sierpniu, za który wynagrodzenie uwzględniane jest w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego pracownik był niezdolny do pracy od 20 do 31 sierpnia. Pracownik ten otrzymuje wynagrodzenie zmienne. W okresie od 1 do 19 sierpnia przychód pracownika za 13 dni pracy wyniósł 970 zł. W tym miesiącu pracownik był jeden dzień nieobecny w pracy z przyczyn nieusprawiedliwionych. Pracownik był obowiązany przepracować w sierpniu 22 dni robocze. Wynagrodzenie, które osiągnąłby, gdyby pracował we wszystkie dni robocze po uzupełnieniu wynosi 1.352,19 zł (970 zł – 132,99 zł = 837,01 zł; 837,01 zł : 13 dni x 21 dni). Kwota 132,99 zł jest kwotą składek na ubezpieczenia społeczne potrąconą z przychodu pracownika (łącznie 13,71% z kwoty 970 zł). Do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego należy przyjąć kwotę 1.352,19 zł.

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

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

Przykład 1:

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

Przykład 2:

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

Przykład 3:

Pracownik otrzymuje stałe miesięczne wynagrodzenie w wysokości 1.800 zł oraz prowizję, ustaloną w procencie od wartości zrealizowanej przez pracownika sprzedaży w danym miesiącu. Pracownik ten przebywał na urlopie wypoczynkowym w okresie od 11 do 22 czerwca 2008 r. (10 dni roboczych) i z tego tytułu otrzymał wynagrodzenie urlopowe w wysokości 1.080 zł – a po pomniejszeniu o kwotę składek na ubezpieczenia społeczne – 931,93 zł. W czerwcu 2008 r. pracownik pracował przez 5 dni i otrzymał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 648 zł – a po pomniejszeniu o kwotę składek na ubezpieczenia społeczne – 559,16 zł oraz prowizję w wysokości 240 zł – a po pomniejszeniu o kwotę składek na ubezpieczenia społeczne – 207,10 zł. W okresie od 25 do 29 czerwca pracownik był nieobecny w pracy w związku z opieką nad chorą żoną. W czerwcu 2008 r. pracownik był zobowiązany przepracować 20 dni. Pracownik stał się niezdolny do pracy z powodu choroby 9 grudnia. Od pierwszego dnia tej niezdolności do pracy pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego. Przy obliczaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego od 9 grudnia wynagrodzenie otrzymane za czerwiec należy uwzględnić, po uprzednim uzupełnieniu.

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

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

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

154. Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego uwzględnia się przeciętne

miesięczne wynagrodzenie wypłacone pracownikowi za okres 12 miesięcy kalendarzowych, nawet jeżeli w tych okresach nastąpiła zmiana wysokości wynagrodzenia na skutek zmiany stanowiska pracy lub zmiany warunków wynagradzania ustalonych w umowie o pracę lub w innym akcie nawiązującym stosunek pracy.

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

Przykład 1:

Pracownik zachorował 20 lipca. Do 31 maja był zatrudniony w połowie wymiaru czasu pracy, a od 1 czerwca - w pełnym wymiarze czasu pracy. Do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku przyjmuje się wynagrodzenie za czerwiec.

Przykład 2:

Pracownik zachorował 12 października. Do 30 września był on zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, a od 1 października - w połowie wymiaru czasu pracy. Do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku przyjmuje się, po uzupełnieniu, wynagrodzenie za październik, przysługujące z tytułu pracy w nowym wymiarze czasu pracy.

Przykład 3:

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

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

Przykład:

W sierpniu 2008 r., z którego wynagrodzenie podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego, pracownik przepracował 16 dni, w tym przez 4 dni wykonywał dodatkowo pracę w godzinach nadliczbowych, po dwie godziny dziennie. W miesiącu tym pracownik miał obowiązek przepracować 22 dni robocze, przez okres 6 dni pracownik był niezdolny do pracy z powodu choroby. Przychód pracownika za pracę w obowiązującym czasie pracy (8 godzin dziennie) wyniósł 1.200 zł. Za pracę w godzinach nadliczbowych przychód pracownika wyniósł 180 zł. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia, jakie pracownik osiągnąłby, gdyby przepracował wszystkie dni, uzupełnia się wynagrodzenie za obowiązujący pracownika czas pracy. Po uzupełnieniu wynagrodzenie za sierpień 2008 r. wynosi 1.423,84 zł (1.200 zł – 164,52 zł = 1.035,48 zł; 1.035,48 zł : 16 dni x 22 dni). Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie podlega uzupełnieniu, lecz jest uwzględniane w podstawie wymiaru zasiłku w kwocie faktycznej, tj. w kwocie 241,61 zł (przychód 280 zł pomniejszony o kwotę potrąconych składek – 13,71 % - wynoszącą 38,39 zł). Wynagrodzenie za sierpień 2008 r., podlegające uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego wynosi 1.665,45 zł (1.423,84 zł + 241,61 zł).

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

Przykład 1:

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

Przykład 2:

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

Przykład 3:

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

Przykład 4:

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

w podstawie wymiaru zasiłku, po uprzednim uzupełnieniu.

Przykład 5:

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

Przykład 6:

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

Przykład 7:

Pracownik oprócz miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego ma prawo do miesięcznej premii. Regulamin premiowania przewiduje, że w razie niezdolności do pracy z powodu choroby trwającej do 15 dni w miesiącu pracownik zachowuje prawo do premii w pełnej miesięcznej kwocie ustalonej w umowie o pracę, natomiast w razie niezdolności do pracy z powodu choroby trwającej dłużej niż 15 dni w miesiącu, pracownikowi premia miesięczna nie przysługuje. Pracownik był niezdolny do pracy z powodu choroby w okresie od 10 grudnia do 5 stycznia i ma z tego tytułu prawo do zasiłku chorobowego. Podstawę wymiaru zasiłku stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres od grudnia poprzedniego roku do listopada bieżącego roku. W podstawie wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego za okres od 10 do 31 grudnia uwzględnia się premię miesięczną, gdyż pracownik nie zachowuje do niej prawa za okres tej niezdolności do pracy. Premii nie uwzględnia się w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego za okres od 1 do 5 stycznia.

Przykład 8:

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

158. Nie uwzględnia się w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego takich składników wynagrodzenia, które są przyznawane niezależnie od oceny pracy pracownika, na których

przyznanie i wypłatę okres pobierania zasiłku nie ma wpływu (mimo pobierania zasiłku pracownik otrzymuje dany składnik wynagrodzenia), takich jak:

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

Przykład:

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

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

Przykład:

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

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

Przykład:

Pracownik był zatrudniony do 30 września. W okresie od 15 września do 31 października był niezdolny do pracy z powodu choroby. Podstawę wymiaru przysługującego pracownikowi zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres od września

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

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

Przykład:

Pracownik stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w grudniu. Podstawę wymiaru przysługującego mu zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres od grudnia poprzedniego roku do listopada bieżącego roku. Pracownik otrzymuje zasadnicze wynagrodzenie w stałej miesięcznej wysokości 5.000 zł oraz premię miesięczną, która zgodnie z regulaminem premiowania przysługuje wyłącznie za czas przepracowany. Wynagrodzenie zasadnicze jest wypłacane pracownikowi 28. dnia każdego miesiąca, natomiast premia miesięczna jest wypłacana w następnym miesiącu za miesiąc poprzedni. W grudniu poprzedniego roku od przychodu pracownika potrącana była wyłącznie składka na ubezpieczenie chorobowe, gdyż w listopadzie poprzedniego roku przychód pracownika przekroczył górny pułap podstawy wymiaru składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, tj. kwotę trzydziestokrotności prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia na ten rok kalendarzowy. Premię za grudzień poprzedniego roku pracownik otrzymał w styczniu bieżącego roku w kwocie 2.200 zł. W styczniu od przychodu pracownika potrącono składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe (13,71%).

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

- 1) wynagrodzenia zasadniczego 4.877,50 zł (5.000 zł po pomniejszeniu o kwotę potrąconych składek na ubezpieczenie chorobowe – 2,45% – wynoszącą 122,50 zł) oraz*
 - 2) premii miesięcznej 1.898,38 zł (2.200 zł po pomniejszeniu o kwotę potrąconych składek na ubezpieczenia społeczne – 13,71% – wynoszącą 301,62 zł).*
162. Premie i inne składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy kwartalne, wlicza się do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia przyjmowanego do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego w wysokości 1/12 kwot wypłaconych pracownikowi za cztery kwartały poprzedzające miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy.
163. Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego premie i inne składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy kwartalne, do których pracownik nie zachowuje prawa w okresie pobierania zasiłku, uwzględnia się w podstawie wymiaru nawet, jeżeli w danym kwartale pracownik wykonywał pracę przez mniej niż połowę obowiązującego

w kwartale czasu pracy.

Przykład:

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

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

Przykład 1:

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

Przykład 2:

Pracownik zachorował w listopadzie. Do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przyjmuje się premie za IV, I, II i III kwartał. W II kwartale pracownik przez 10 dni był nieobecny w pracy z przyczyn usprawiedliwionych i za ten kwartał otrzymał premię w wysokości proporcjonalnie zmniejszonej. W III kwartale pracownik przepracował 20 dni, a przez pozostały okres był nieobecny w pracy z powodu choroby i za ten kwartał premii nie otrzymał. Do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku przyjmuje się premie w wysokości 1/12 premii wypłaconych za IV, I i II kwartał, po uzupełnieniu premii za II kwartał.

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

Przykład 1:

Pracownik zachorował w listopadzie. Do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku przyjęto wynagrodzenia za okres od listopada poprzedniego roku do października bieżącego roku. Za rok poprzedzający powstanie niezdolności do pracy pracownik otrzymał w kwietniu bieżącego roku roczną premię, do której nie zachowuje prawa w okresie pobierania zasiłku (stanowi ona procent przychodu pracownika za poprzedni rok). Pracownik otrzymał premię w wysokości 1.890 zł, a po pomniejszeniu o kwotę potrąconych składek wynoszącą 259,12 zł (13,71% kwoty premii) - 1.630,88 zł. Premia ta wypłacona została w niepełnej wysokości, gdyż pracownik poprzednim roku był zobowiązany przepracować 266 dni a przepracował 240 dni, gdyż przez pozostałe dni był niezdolny do pracy. Premia ta podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku po uzupełnieniu w kwocie 1.808,80 zł (1.630,88 zł : 240 dni x

266 dni).

Składnik roczny może być także uzupełniony z zastosowaniem metody przewidzianej dla stałych składników wynagrodzenia, tj. może być przyjęty w kwocie, którą pracownik otrzymałby, gdyby w danym roku kalendarzowym nie chorował. Np. w przypadku dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników jednostek sfery budżetowej jest to 8,5 % sumy pełnego wynagrodzenia, które pracownik otrzymałby w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie.

Przykład 2:

Pracownik zachorował w grudniu 2010 r. Podstawę wymiaru zasiłku stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres od grudnia 2009 r. do listopada 2010 r. Przychód pracownika określony w stałej miesięcznej wysokości wynosi 8.200 zł. Pracownik otrzymuje także nagrodę roczną, do której nie zachowuje prawa w okresie pobierania zasiłków. Przychód pracownika za okres od stycznia do listopada 2009 r. wyniósł 90.200 zł. W grudniu 2009 r., z którego wynagrodzenie uwzględniane jest w podstawie wymiaru zasiłku, przychód pracownika przekroczył graniczną kwotę trzydziestokrotności prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia wynoszącą w 2009 r. – 95.790 zł. W miesiącu tym pracownik był przez okres 8 dni niezdolny do pracy z powodu choroby, przepracował 14 dni, a miał obowiązek przepracować 22 dni. Ponadto w miesiącu tym wypłacono roczną nagrodę za 2009 r. Łącznie w grudniu 2009 r. przychód pracownika wyniósł 12.013,26 zł, w tym 6.000 zł stanowiła nagroda roczna.

W celu ustalenia wysokości wynagrodzenia za grudzień 2009 r. oraz wysokości rocznej nagrody, po pomniejszeniu o kwoty potrąconych składek, należy obliczyć średni wskaźnik składki potrąconej od całej kwoty wypłaconej w grudniu 2009 r. i o ten średni wskaźnik pomniejszyć stały miesięczny przychód oraz nagrodę roczną. Od kwoty 12.013,26 zł pracodawca potrącił składkę w łącznej wysokości 923,75 zł (składka na ubezpieczenie chorobowe - 2,45% od kwoty 12.013,26 zł wynosi 294,32 zł, a na ubezpieczenia emerytalne i rentowe - 11,26% od kwoty 5.590 zł wynosi 629,43 zł). Średni wskaźnik składki wynosi 7,69% ($923,75 \text{ zł} \times 100 : 12.013,26 \text{ zł}$). Roczna nagroda po pomniejszeniu przy zastosowaniu średniego wskaźnika składki wynosi 5.538,60 zł (6.000 zł po pomniejszeniu o 461,40 zł, tj. o 7,69% z kwoty 6.000 zł) i w 1/12 powinna być uwzględniona w podstawie wymiaru zasiłku.

Wynagrodzenie za grudzień 2009 r. przyjmowane do podstawy wymiaru zasiłku wynosi po uzupełnieniu 7.569,42 zł (8.200 zł po pomniejszeniu o 630,58 zł, czyli o kwotę ustaloną przy zastosowaniu średniego wskaźnika składki – 7,69%).

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

Przykład:

Pracownica do 31 marca była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, natomiast od 1 kwietnia jest zatrudniona w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu. W dniu 6 września stała się niezdolna do pracy z powodu choroby. Pracownica oprócz wynagrodzenia miesięcznego otrzymuje także premię kwartalną, która nie przysługuje za okres pobierania zasiłku. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego pracownicy stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie po zmianie wymiaru czasu pracy, tj. za okres od kwietnia do sierpnia. Do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z tego okresu należy doliczyć 1/3 premii

kwartalnej wypłaconej za okres po zmianie wymiaru czasu pracy, a więc za II kwartał.

167. Jeśli zmiana wymiaru czasu pracy ma miejsce po upływie czterech kwartałów poprzedzających powstanie niezdolności do pracy lub po zakończeniu roku poprzedzającego tę niezdolność, składnik kwartalny lub roczny przyjmuje się w kwocie przeliczonej odpowiednio do nowego wymiaru czasu pracy.

Przykład:

Pracownik do 31 stycznia był zatrudniony w połowie wymiaru czasu pracy, a od 1 lutego jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy. Oprócz wynagrodzenia miesięcznego pracownik ma prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego tzw. „trzynastki”. Pracownik zachorował w październiku. Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego zostanie uwzględnione wynagrodzenie pracownika za okres po zmianie wymiaru czasu pracy, tj. od lutego do września bieżącego roku. Do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia należy dodać „trzynastkę” w wysokości 1/12 kwoty otrzymanej za rok poprzedni po pomnożeniu tej kwoty przez współczynnik odpowiadający proporcji aktualnego wymiaru czasu pracy do poprzedniego wymiaru czasu pracy – 2 (1 etat : ½ etatu = 2).

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

Przykład 1:

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

Przykład 2:

Pracownik jest zatrudniony u pracodawcy od 15 listopada. W dniu 3 września następnego roku stał się niezdolny do pracy z powodu choroby. Oprócz wynagrodzenia miesięcznego pracownik otrzymał premie kwartalne: za I i II kwartał danego roku. Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za okres od grudnia poprzedniego roku do sierpnia bieżącego roku powinna zostać wliczona premia kwartalna w wysokości 1/7 kwot wypłaconych za I i II kwartał bieżącego roku, tj. proporcjonalnie do liczby pełnych miesięcy kalendarzowych zatrudnienia w kwartałach poprzedzających zachorowanie.

Przykład 3:

Pracownik zatrudniony od 1 marca, w styczniu następnego roku kalendarzowego otrzymał nagrodę roczną za rok poprzedni. Nagroda ta jest proporcjonalnie zmniejszana za okres pobierania zasiłku chorobowego, opiekuńczego i macierzyńskiego. Pracownik stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w lipcu. Przy obliczaniu podstawy wymiaru przysługującego mu zasiłku chorobowego, do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za okres od lipca poprzedniego roku do czerwca bieżącego roku należy doliczyć nagrodę roczną w wysokości 1/10 kwoty wypłaconej za rok poprzedzający zachorowanie tj.

proporcjonalnie do liczby pełnych miesięcy kalendarzowych zatrudnienia.

169. Zasada przedstawiona w pkt. 168 ma zastosowanie także wówczas, gdy pracownik korzystał z urlopu wychowawczego lub bezpłatnego, który rozpoczął się przed okresem, z którego składnik wynagrodzenia jest uwzględniany i skończył się w trakcie tego okresu.

Przykład:

Pracownica do 31 marca przebywała na urlopie wychowawczym. Za okres pracy od 1 kwietnia do 31 grudnia pracownicy wypłacono w styczniu następnego roku, nagrodę roczną proporcjonalnie zmniejszaną za okres pobierania zasiłku chorobowego. Pracownica ta stała się niezdolna do pracy z powodu choroby w lipcu.

Przy obliczaniu podstawy wymiaru, do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za okres od lipca poprzedniego roku do czerwca bieżącego roku należy doliczyć nagrodę roczną w wysokości 1/9 kwoty wypłaconej za rok poprzedzający zachorowanie.

170. Jeżeli w okresie, z którego ustala się podstawę wymiaru zasiłku chorobowego, niektóre składniki wynagrodzenia, np. premie wypłacone zostały zaliczkowo, do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku przyjmuje się te składniki w wysokości wypłaconej zaliczkowo, a po ich wyrównaniu podstawę wymiaru zasiłku przelicza się uwzględniając te składniki i wyrównuje wysokość zasiłku.

171. Jeżeli premie i inne składniki wynagrodzenia, nie przysługują za okresy, z których uwzględnia się je w podstawie wymiaru zasiłku, podstawę tę ustala się bez tych składników.

Przykład:

Pracownik stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w dniu 4 sierpnia. Przy obliczaniu podstawy wymiaru przysługującego pracownikowi zasiłku chorobowego uwzględnione zostanie wynagrodzenie miesięczne za okres od sierpnia poprzedniego roku do lipca bieżącego roku. Oprócz wynagrodzenia miesięcznego pracownik ma prawo do rocznej nagrody z zysku. Za rok poprzedzający powstanie niezdolności do pracy pracownik nie otrzymał takiej nagrody, ponieważ decyzją zarządu zostało ustalone, że nagroda z zysku za ubiegły rok nie zostanie wypłacona. Podstawę wymiaru zasiłku należy ustalić bez składnika rocznego; w takim przypadku nie może być przyjęta nagroda z zysku za poprzedni rok.

172. Jeżeli składniki wynagrodzenia, uwzględniane w podstawie wymiaru zasiłku przysługują lecz nie zostały wypłacone do czasu ostatecznego sporządzenia listy wypłat zasiłków chorobowych, do podstawy wymiaru zasiłku przyjmuje się te składniki w wysokości wypłaconej za poprzednie okresy.

Przykład 1:

Pracownik jest niezdolny do pracy z powodu choroby w okresie od 2 do 12 grudnia i ma z tego tytułu prawo do zasiłku chorobowego. Do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku przyjmuje się wynagrodzenie za okres od grudnia poprzedniego roku do listopada bieżącego roku oraz premię miesięczną za te miesiące. Premia za listopad nie została wypłacona do czasu sporządzenia listy wypłat zasiłków, zatem do podstawy wymiaru zasiłku należy przyjąć premię wypłaconą za miesiące od grudnia poprzedniego roku do września bieżącego roku oraz premię za październik w podwójnej wysokości.

Przykład 2:

Pracownik stał się niezdolny do pracy z powodu choroby 5 października. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie pracownika za okres od października poprzedniego roku do września bieżącego roku. Pracownik temu

przysługuje premia kwartalna. Do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku powinna zostać uwzględniona premia za IV, I, II i III kwartał. Do czasu sporządzenia listy wypłat zasiłków premia za III kwartał nie została jeszcze wypłacona. Do ustalenia podstawy wymiaru należy przyjąć premie za IV i I kwartał oraz premię za II kwartał w podwójnej wysokości.

173. W przypadku, o którym mowa wyżej, wypłata premii i innych składników wynagrodzenia po ustaleniu podstawy wymiaru zasiłków, nie powoduje ponownego ustalenia tej podstawy.

Przykład:

Pracownik jest niezdolny do pracy z powodu choroby od 15 czerwca i ma z tego tytułu prawo do zasiłku chorobowego. Podstawę wymiaru zasiłku stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie ustalone za okres od czerwca poprzedniego roku do maja bieżącego roku. Pracownik, poza wynagrodzeniem zasadniczym otrzymuje w każdym roku premię roczną, która nie przysługuje za okresy pobierania zasiłków. Jest ona wypłacana w lipcu każdego roku. Ponieważ premia roczna za rok poprzedzający nie została jeszcze wypłacona, ale nie ma decyzji pracodawcy, że premii tej za rok poprzedni nie będzie, do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku przysługującego od 15 czerwca, należy przyjąć 1/12 część premii, wypłaconej pracownikowi za rok jeszcze wcześniejszy. Wypłacenie w późniejszym terminie premii za rok poprzedzający zachorowanie nie powoduje przeliczenia podstawy wymiaru zasiłku.

174. Jeżeli składniki wynagrodzenia, o których mowa wyżej, nie zostały wypłacone również za okresy poprzednie, podstawę wymiaru zasiłku ustala się bez tych składników, a po ich wypłaceniu podstawę wymiaru zasiłku przelicza się, uwzględniając te składniki oraz wyrównuje wysokość zasiłku.

175. Składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy dłuższe niż miesiąc, do których pracownik nie zachowuje prawa w okresie pobierania zasiłku, zmniejszane proporcjonalnie w związku z usprawiedliwioną nieobecnością w pracy zgodnie z przepisami płacowymi, podlegają uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku po uzupełnieniu zgodnie z ogólnymi zasadami.

Przykład 1:

Pracownik był niezdolny do pracy z powodu choroby w okresie od 7 do 18 listopada. Oprócz zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego pracownikowi przysługuje premia kwartalna w wysokości 20% przychodu za kwartał, jej wysokość jest proporcjonalnie zmniejszana za okresy choroby. W maju pracownik przepracował 17 dni roboczych, a przez 5 dni był niezdolny do pracy z powodu choroby. W tym miesiącu miał obowiązek przepracować 22 dni robocze. Premia za II kwartał wypłacona w wysokości zmniejszonej proporcjonalnie do okresu choroby i pomniejszonej o kwotę potrąconych składek wyniosła 670 zł. Premie za IV, I i III kwartał zostały wypłacone w pełnej wysokości.

Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego należy ustalić z uwzględnieniem przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia pracownika za okres od listopada poprzedniego roku do października bieżącego roku oraz premii kwartalnych - w wysokości 1/12 sumy premii wypłaconych pracownikowi za IV, I, II i III kwartał. Premię za II kwartał należy uzupełnić do kwoty, jaką pracownik otrzymałby gdyby przepracował wszystkie dni kwartału (65 dni). Po uzupełnieniu premia za II kwartał wynosi 726,05 zł (670 zł : 60 dni x 65 dni).

Przykład 2:

Pracownik stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w dniu 3 lipca. Pracownikowi poza wynagrodzeniem zasadniczym przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne

przysługujące pracownikom jednostek sfery budżetowej. W roku kalendarzowym poprzedzającym miesiąc zachorowania pracownik przepracował 223 dni robocze, 29 dni był niezdolny do pracy pobierając zasiłek chorobowy, a 16 dni sprawował opiekę i pobierał zasiłek opiekuńczy. W roku tym pracownik miał obowiązek przepracować 266 dni roboczych. Wynagrodzenie dodatkowe za ten rok zostało zmniejszone, nie zostało bowiem wypłacone za 29 dni niezdolności do pracy z powodu choroby i za 16 dni sprawowania opieki. Wypłacone pracownikowi wynagrodzenie roczne, po pomniejszeniu o kwoty potrąconych składek, wyniosło 1.380 zł. Należy je uzupełnić do kwoty, jaką pracownik otrzymałby, gdyby przepracował cały rok. Po uzupełnieniu wynagrodzenie to wynosi 1.646,54 zł (1.380 zł : 223 dni x 266 dni).

Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego należy uwzględnić przeciętne miesięczne wynagrodzenie pracownika za okres od lipca poprzedniego roku do czerwca bieżącego roku oraz 1/12 część uzupełnionego dodatkowego wynagrodzenia rocznego wypłaconego za poprzedni rok kalendarzowy.

176. Składniki wynagrodzenia, pomniejszane na podstawie przepisów płacowych za okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy, ale nie w sposób proporcjonalny do okresu tej nieobecności, podlegają uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku w kwocie faktycznej, bez uzupełniania. Zasada ta ma zastosowanie także w przypadku, gdy przepisy płacowe nie zawierają wyraźnych postanowień o sposobie zmniejszania wysokości składnika wynagrodzenia za okres pobierania zasiłku, a pracownik nie zachowuje prawa do tego składnika za okres pobierania zasiłku.

Przykład 1:

Regulamin przyznawania nagrody miesięcznej przewiduje, że nagroda ulega zmniejszeniu w przypadku pobierania zasiłków przez okres do 15 dni o 50%, a w przypadku pobierania zasiłku za więcej niż 15 dni nagroda nie przysługuje. Nagroda ta podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku, ale w kwocie faktycznej, bez uzupełniania.

Przykład 2:

Z regulaminu przyznawania miesięcznej premii uznaniowej wynika, że premia jest przyznawana pracownikom w kwocie uznaniowej, w zależności od oceny wyników pracy pracownika w danym miesiącu. Regulamin nie zawiera zapisów o zasadach pomniejszania wysokości premii za okres pobierania zasiłków. Premię należy uwzględnić w podstawie wymiaru zasiłku w kwocie faktycznie wypłaconej, bez uzupełniania.

177. Składniki wynagrodzenia przysługujące w myśl umowy o pracę lub innego aktu nawiązującego stosunek pracy do określonego terminu, uwzględnia się przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego tylko za okres przypadający do tego terminu.

Przykład:

Pracownikowi przyznano prawo do dodatku służbowego na okres od 1 stycznia do 31 sierpnia. Pracownik ten był niezdolny do pracy z powodu choroby od 15 lipca do 17 września. Dodatek służbowy podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego za okres od 15 lipca do 31 sierpnia, tj. do terminu, do którego został przyznany. Podstawę wymiaru zasiłku za okres od 1 do 17 września należy ustalić ponownie wyłączając dodatek służbowy.

178. Do wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące umowy zlecenia albo umowy o dzieło, z pracodawcą, z którym osoba wykonująca umowę pozostaje w stosunku pracy lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym

pozostaje w stosunku pracy, ma zastosowanie zasada podana w pkt. 177. Wynagrodzenie z tego tytułu należy uwzględniać w podstawie wymiaru zasiłku w kwocie faktycznie wypłaconej, bez uzupełniania. Do tego wynagrodzenia nie należy stosować zasady przedstawionej w pkt. 157.

Przykład 1:

Pracownica była niezdolna do pracy z powodu choroby w okresie od 10 lipca do 8 sierpnia. Pracodawca zawarł z pracownicą w dniu 31 marca umowę zlecenia na okres od 1 kwietnia do 31 sierpnia. Przy obliczaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego uwzględnione zostanie wynagrodzenie pracownicy za okres od lipca poprzedniego roku do czerwca bieżącego roku, w tym wynagrodzenie z tytułu umowy zlecenia wypłacone za okres od kwietnia do czerwca.

Przykład 2:

Pracownik zachorował 5 czerwca i był niezdolny do pracy do 14 lipca. Pracodawca zawarł z pracownikiem umowę zlecenia na okres od 15 maja do 30 czerwca. Podstawa wymiaru przysługującego pracownikowi zasiłku chorobowego jest ustalana z uwzględnieniem wynagrodzenia za okres od czerwca poprzedniego roku do maja bieżącego roku. W podstawie wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego mu za okres od 5 do 30 czerwca powinno zostać uwzględnione także wynagrodzenie z tytułu wykonywania umowy zlecenia wypłacone za okres od 15 do 31 maja. Podstawę wymiaru zasiłku przysługującego za okres od 1 do 14 lipca należy ustalić ponownie wyłączając wynagrodzenie z umowy zlecenia.

Przykład 3:

Pracownik stał się niezdolny do pracy w sierpniu. Pracodawca zawarł z pracownikiem umowy zlecenia na okres od 7 do 17 marca, od 17 do 29 kwietnia oraz od 4 maja do 26 maja. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie pracownika za okres od sierpnia poprzedniego roku do lipca bieżącego roku. Przy obliczaniu podstawy wymiaru nie zostanie uwzględnione wynagrodzenie wypłacone pracownikowi z tytułu wykonania umów zlecenia.

179. W razie podjęcia przez zakład pracy decyzji o zaprzestaniu wypłaty składnika wynagrodzenia od określonej daty, podstawę wymiaru zasiłku przysługującego za okres od tej daty, ustala się z wyłączeniem tego składnika. Jeżeli jednak składnik wynagrodzenia zostanie włączony w całości lub w części do innego lub zamieniony na inny składnik wynagrodzenia, zasada ta nie ma zastosowania.

Przykład 1:

Pracownik stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w dniu 13 lipca. Niezdolność do pracy trwała do 30 października. Pracownik poza wynagrodzeniem miesięcznym otrzymuje regulaminową premię miesięczną oraz premię kwartalną, które przysługują za czas faktycznie przepracowany. Przy ustalaniu podstawy wymiaru przysługującego zasiłku chorobowego uwzględnione zostanie przeciętne miesięczne wynagrodzenie pracownika za okres od lipca poprzedniego roku do czerwca bieżącego roku, premie miesięczne wypłacone za ten okres oraz 1/12 sumy premii kwartalnych wypłaconych za III, IV, I i II kwartał. W dniu 1 października pracodawca podjął decyzję, że od tej daty zaprzestaje się wypłaty premii kwartalnej. Od 1 października premia kwartalna powinna zostać wyłączona z podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.

Przykład 2:

Pracownica była niezdolna do pracy z powodu choroby w okresie od 18 września do 7 listopada. Pracownicy oprócz wynagrodzenia zasadniczego przysługuje dodatek stażowy w wysokości 20%, który zgodnie z regulaminem wynagradzania jest obliczany od faktycznego wynagrodzenia miesięcznego otrzymanego w danym miesiącu. Przy obliczaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego uwzględnione zostanie wynagrodzenie zasadnicze pracownicy za okres od września poprzedniego roku do sierpnia tego roku, w tym dodatek stażowy. Od 1 października zmienione zostały zasady wynagradzania pracowników i dodatek stażowy został włączony do wynagrodzenia zasadniczego. Pomimo zmiany zasad wynagradzania, nie przelicza się podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego od 1 października. Dodatek stażowy, który pracownica otrzymała za okres od września poprzedniego roku do sierpnia bieżącego roku nadal powinien być uwzględniony w podstawie wymiaru zasiłku.

180. Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego z tytułu pracy w pełnym wymiarze czasu pracy wraz ze składnikami, do których pracownik zachowuje prawo w okresie pobierania zasiłku, nie może być niższa od odpowiedniej do stażu pracy kwoty minimalnego wynagrodzenia pracowników, po pomniejszeniu o kwotę odpowiadającą stopie procentowej składek na ubezpieczenia społeczne w części finansowanej ze środków pracownika. W przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, kwoty te ulegają odpowiednio zmniejszeniu, proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.

181. W okresie od 1 stycznia 2010 r. do 31 grudnia 2010 r. podstawa wymiaru zasiłku chorobowego z tytułu pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, nie może być niższa od kwot minimalnego wynagrodzenia za pracę pracownika, po odliczeniu 13,71% tych kwot, tj. od:

- 1) 909,15 zł (80% minimalnego wynagrodzenia tj. 1.053,60 zł, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71% tego wynagrodzenia) – dla pracownika w pierwszym roku pracy,
- 2) 1.136,44 zł (minimalne wynagrodzenie tj. 1.317 zł, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71% tego wynagrodzenia) – dla pracownika od drugiego roku pracy.

W okresie od 1 stycznia 2011 r. podstawa wymiaru zasiłku chorobowego z tytułu pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, nie może być niższa od kwot minimalnego wynagrodzenia za pracę pracownika, po odliczeniu 13,71% tych kwot, tj. od:

- 1) 956,78 zł (80% minimalnego wynagrodzenia za pracę, tj. 1.108,80 zł, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71% tego wynagrodzenia) – dla pracownika w pierwszym roku pracy,
- 2) 1.195,98 zł (100% minimalnego wynagrodzenia za pracę, tj. 1.386 zł, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71% tego wynagrodzenia) – dla pracownika od drugiego roku pracy.

182. Do okresów pracy, o których mowa w art. 6 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200, poz. 1679 ze zm.) wlicza się wszystkie okresy podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym lub zaopatrzenia emerytalnego, z wyłączeniem okresów zatrudnienia na podstawie umowy w celu przygotowania zawodowego. Do okresów tych należy wliczać okresy pobierania zasiłków z ubezpieczeń społecznych przysługujących w czasie trwania ubezpieczenia, okresy urlopu wychowawczego za okres po 31 grudnia 1998 r., okresy odbywania zasadniczej służby wojskowej przez żołnierza niezawodowego oraz okresy pobierania zasiłku

macierzyńskiego i zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego.

Nie należy natomiast zaliczać okresów przerw w ubezpieczeniu, za które składki nie są opłacane, np. okresów urlopu bezpłatnego, okresów urlopu wychowawczego udzielonego za okres przed 1 stycznia 1999 r., okresów pobierania zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego lub wypadkowego.

183. Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego nie może być wyższa od kwoty 100% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ogłaszanego dla celów emerytalnych. Kwota ta jest ustalana miesięcznie na okres trzech miesięcy, poczynając od trzeciego miesiąca kalendarzowego każdego kwartału. Nie ogranicza się podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego w przypadkach, o których mowa w pkt. 28.

Przykład:

Pracownik zachorował 18 października i był niezdolny do pracy do 30 stycznia następnego roku kalendarzowego. Podstawa wymiaru zasiłku przysługującego od 18 października została ustalona z uwzględnieniem przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za okres od października poprzedniego roku do września bieżącego roku. Podstawa ta wynosiła 400% przeciętnego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału. W dniu 31 października rozwiązano z pracownikiem stosunek pracy. Podstawa wymiaru zasiłku przysługującego za okres po ustaniu zatrudnienia od 1 do 30 listopada podlega ograniczeniu do 100% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za II kwartał, natomiast za okres od 1 grudnia do 30 stycznia podstawa wymiaru podlega ograniczeniu do 100% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za III kwartał.

184. Jeżeli bezpośrednio przed powstaniem niezdolności do pracy pracownik przez cały okres, z którego ustala się podstawę wymiaru zasiłku korzystał z urlopu wychowawczego lub z urlopu bezpłatnego albo odbywał czynną służbę wojskową, podstawę wymiaru zasiłku stanowi wynagrodzenie za miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy:

- 1) w stałej miesięcznej wysokości określonej w umowie o pracę lub
- 2) przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone pracownikom zatrudnionym na takim samym lub podobnym stanowisku pracy, jeżeli pracownik otrzymuje wynagrodzenie o charakterze zmiennym.

Przykład 1:

Pracownica przez okres 14 miesięcy bezpośrednio przed dniem powstania niezdolności do pracy przebywała na urlopie bezpłatnym. Zgodnie z zasadami wynagradzania, pracownicy tej oprócz wynagrodzenia zasadniczego przysługuje miesięczna premia wypłacana za czas faktycznie przepracowany. W podstawie wymiaru zasiłku chorobowego dla tej pracownicy należy uwzględnić wynagrodzenie zasadnicze wynikające z umowy o pracę za miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy oraz premię w przeciętnej miesięcznej wysokości wypłaconej pracownikom zatrudnionym na takim samym lub podobnym stanowisku za miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy.

Przykład 2:

Pracownica bezpośrednio przed powstaniem niezdolności do pracy korzystała z urlopu wychowawczego przez okres 3 lat. Zgodnie z zasadami wynagradzania pracownicy przysługiwała premia kwartalna, do której pracownicy nie zachowują prawa w okresach nieobecności w pracy z tytułu choroby, sprawowania opieki oraz urlopu macierzyńskiego. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego po okresie pobierania

wynagrodzenia wynikającego z art. 92 Kodeksu pracy, należy ustalić uwzględniając wynagrodzenie zasadnicze określone w umowie o pracę za miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy.

185. Podane wyżej zasady ustalania podstawy wymiaru zasiłku chorobowego stosuje się również przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku opiekuńczego, wyrównawczego, macierzyńskiego i świadczenia rehabilitacyjnego, z tym że podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego przysługującego za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego nie ogranicza się do 100% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału.

186. Podstawy wymiaru zasiłku przysługującego u tego samego pracodawcy nie oblicza się na nowo, jeżeli w pobieraniu wynagrodzenia za okres choroby i zasiłków – bez względu na ich rodzaj – nie było przerwy lub przerwa trwała krócej niż trzy miesiące kalendarzowe. Zasada ta ma zastosowanie także wówczas, gdy kolejny zasiłek przysługuje za okres, w którym obowiązuje niższa stopa procentowa składki na ubezpieczenia rentowe lub gdy w przerwie między okresami pobierania zasiłków pracownik uzyskał przychód, od którego potrącono niższą składkę na ubezpieczenia rentowe. Jeżeli podstawa wymiaru poprzednio pobieranego zasiłku podlegała waloryzacji, podstawę wymiaru kolejnego zasiłku stanowi kwota przyjęta jako podstawa wymiaru poprzednio pobieranego zasiłku, po waloryzacji.

Przykład 1:

Pracownik stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w dniu 31 sierpnia 2008 r. Pracownik otrzymuje stały miesięczny przychód w kwocie 2.200 zł. Poprzednio pracownik ten był niezdolny do pracy z powodu choroby w okresie od 1 lipca 2007 r. do 29 grudnia 2007 r. i pobierał wynagrodzenie za okres choroby, określone w art. 92 Kodeksu pracy oraz zasiłek chorobowy, a od 30 grudnia 2007 r. do 27 kwietnia 2008 r. świadczenie rehabilitacyjne. Podstawę wymiaru świadczeń stanowiła kwota 1.788,38 zł miesięcznie (przychód 2.200 zł miesięcznie za okres od lipca 2006 r. do czerwca 2007 r., pomniejszony o kwotę potrąconych składek na ubezpieczenia społeczne – 18,71% – wynoszącą 411,62 zł miesięcznie). Za okres od 29 maja 2008 r. do 30 czerwca 2008 r. pracownik otrzymał wynagrodzenie za okres choroby, określone w art. 92 Kodeksu pracy.

Ponieważ przerwa między okresami pobierania świadczeń była krótsza niż trzy miesiące kalendarzowe, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego od 31 sierpnia 2008 r. stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres od lipca 2006 r. do czerwca 2007 r., przyjęte do ustalenia podstawy wymiaru świadczeń za okres choroby przysługujących od 1 lipca 2007 r. do 27 kwietnia 2008 r. oraz od 29 maja do 30 czerwca 2008 r., mimo że w przerwie między okresami pobierania świadczeń pracownik otrzymał (za część kwietnia, maj, lipiec i część sierpnia 2008 r.) wynagrodzenie, od którego potrącono niższą składkę na ubezpieczenia rentowe.

Przykład 2:

Pracownica była niezdolna do pracy z powodu choroby od 2 grudnia i pobierała zasiłek chorobowy. Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego została ustalona z uwzględnieniem wynagrodzenia za okres od grudnia poprzedniego roku do listopada bieżącego roku. Od dnia 2 czerwca przyznano pracownicy świadczenie rehabilitacyjne na okres trzech miesięcy, do 30 sierpnia. Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego została zwaloryzowana wskaźnikiem waloryzacji obowiązującym w II kwartale tego roku.

W okresie od 24 września do 3 października pracownica sprawowała opiekę na chorym dzieckiem, pobierając zasiłek opiekuńczy. Podstawy wymiaru zasiłku opiekuńczego nie ustala się na nowo. Jest to ta sama kwota, która stanowiła podstawę wymiaru świadczenia rehabilitacyjnego, po waloryzacji.

Przykład 3:

Pracownica była niezdolna do pracy z powodu choroby w okresie od 21 marca do 18 września pobierała wynagrodzenie za okres choroby i zasiłek chorobowy, a od 19 września do 27 listopada świadczenie rehabilitacyjne. Podstawa wymiaru wynagrodzenia chorobowego oraz zasiłku chorobowego została ustalona na podstawie wynagrodzenia za okres od marca poprzedniego roku do lutego bieżącego roku. W podstawie wymiaru tych świadczeń nie uwzględniono dodatku stażowego, który zgodnie przepisami placowymi obowiązującymi u pracodawcy przysługuje za okres pobierania wynagrodzenia za okres choroby, zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego. Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego została zwaloryzowana od 19 września, tj. od pierwszego dnia okresu, na który przyznano świadczenie rehabilitacyjne, wskaźnikiem waloryzacji obowiązującym w III kwartale tego roku.

W okresie od 3 do 10 grudnia była nieobecna w pracy z powodu konieczności sprawowania opieki nad chorym dzieckiem. Podstawy wymiaru zasiłku opiekuńczego nie ustala się z nowego okresu. W podstawie wymiaru zasiłku opiekuńczego należy jednak uwzględnić dodatek stażowy, gdyż zgodnie z przepisami placowymi pracownica nie zachowuje do niego prawa za okres pobierania zasiłku opiekuńczego. Po uwzględnieniu dodatku stażowego wypłaconego pracownicy za poszczególne miesiące okresu przyjętego do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku należy ustalić przeciętne miesięczne wynagrodzenie za ten okres i zwaloryzować wskaźnikiem waloryzacji obowiązującym w III kwartale br.

187. Zasada, o której mowa w pkt. 186, nie ma zastosowania, jeżeli między poszczególnymi okresami pobierania zasiłków miała miejsce zmiana wymiaru czasu pracy.

Przykład:

Pracownica była nieobecna w pracy z powodu sprawowania opieki nad chorym dzieckiem w okresie od 7 do 14 września. Podstawa wymiaru przysługującego jej zasiłku opiekuńczego została ustalona z uwzględnieniem wynagrodzenia za okres od września poprzedniego roku do sierpnia bieżącego roku. W dniu 5 grudnia pracownica zachorowała i była niezdolna do pracy do 15 grudnia. Do 30 września pracownica była zatrudniona w połowie wymiaru czasu pracy, natomiast od 1 października - w pełnym wymiarze. Mimo, że przerwa między okresami pobierania zasiłków była krótsza niż 3 miesiące kalendarzowe, ze względu na zmianę wymiaru czasu pracy podstawa wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego od 5 grudnia powinna być ustalona na nowo. Stanowiąc ją będzie przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres po zmianie wymiaru czasu pracy, tj. za październik i listopad.

188. Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłków, zasiłek wyrównawczy traktuje się na równi z wynagrodzeniem za pracę, wliczając go do podstawy wymiaru zasiłków.

Podstawa wymiaru zasiłków przysługujących pracownikom wykonującym pracę za granicą

189. Przy obliczaniu podstawy wymiaru zasiłku przysługującego pracownikowi wykonującemu pracę za granicą nie należy stosować zasad określonych w pkt. 156 – 159, 162 – 170 i 176 – 179. Do obliczenia podstawy wymiaru zasiłku należy przyjmować przychód stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, po odliczeniu potrąconych przez pracodawcę składek na ubezpieczenia społeczne, z uwzględnieniem wyjaśnień zawartych w pkt. 144.

190. Jeżeli w okresie, z którego wynagrodzenie jest uwzględniane w podstawie wymiaru

zasiłku pracownik nie osiągnął pełnego wynagrodzenia z przyczyn usprawiedliwionych, przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku powinna mieć zastosowanie zasada uzupełniania, określona w pkt. 147 – 149. Uzupełnianiu podlega przychód pracownika stanowiący podstawę wymiaru składek, pomniejszony o potrącone pracownikowi składki na ubezpieczenia społeczne.

Podstawa wymiaru zasiłków przysługujących pracownikom tymczasowym

191. Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłków przysługujących pracownikom tymczasowym stosuje się zasady ustalania podstawy wymiaru, określone w pkt. 138 – 188 uwzględnieniem wyjaśnień przedstawionych w pkt. 192 – 196.
192. Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku przysługującego pracownikowi tymczasowemu wykonującemu pracę na podstawie kolejno po sobie następujących umów o pracę zawartych z tą samą agencją pracy tymczasowej, nawet na rzecz różnych pracodawców użytkowników, wynagrodzenie wypłacone z tytułu każdej z umów podlega sumowaniu, o ile między poszczególnymi umowami o pracę nie było przerwy albo przerwa przypadała na dni ustawowo wolne od pracy.
193. Jeśli niezdolność do pracy powstała w pierwszym kalendarzowym miesiącu zatrudnienia, a okres na jaki została zawarta umowa o pracę tymczasową jest krótszy niż miesiąc kalendarzowy (umowa o pracę zaczęła się w trakcie miesiąca albo zaczęła się i skończyła w trakcie miesiąca), to wynagrodzenie pracownika tymczasowego powinno zostać uzupełnione jedynie do okresu, na który została zawarta w tym miesiącu umowa o pracę tymczasową, z tytułu której powstało prawo do zasiłku, z uwzględnieniem zasady przedstawionej w pkt. 192.

Przykład:

Pracownik tymczasowy był zatrudniony w agencji pracy tymczasowej na podstawie umów o pracę od 3 do 12 grudnia (7 dni roboczych) i od 14 do 21 grudnia (6 dni roboczych), przerwa między umowami o pracę przypadała na niedzielę.

Umowy o pracę były zawierane na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika. Z tytułu pierwszej umowy o pracę tymczasową pracownik otrzymał wynagrodzenie zmienne w kwocie 1.000 zł, a po pomniejszeniu o potrącone składki na ubezpieczenia społeczne (13,71%) – 862,90 zł. Z tytułu drugiej umowy otrzymał wynagrodzenie zmienne w kwocie 370 zł, a po pomniejszeniu o potrącone składki na ubezpieczenia społeczne (13,71% – 319,27 zł. Pracownik był niezdolny do pracy z powodu wypadku w drodze do pracy w okresie od 16 do 18 grudnia (3 dni) i ma z tego tytułu prawo do zasiłku chorobowego, gdyż w danym roku kalendarzowym wykorzystał już okres wypłaty wynagrodzenia za czas choroby. Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego pracownikowi tymczasowemu zostanie uwzględnione wynagrodzenie z tytułu wykonywania obydwu umów o pracę tymczasową, ponieważ przerwa między nimi przypadała na dzień ustawowo wolny od pracy. Wynagrodzenie wypłacone z tytułu tych umów podlega przy ustalaniu podstawy wymiaru uzupełnieniu do kwoty, którą pracownik tymczasowy otrzymałby za wszystkie dni, na które umowy były zawarte. W grudniu pracownik przepracował 10 dni, a był zobowiązany przepracować 13 dni roboczych.

Wynagrodzenie pracownika po uzupełnieniu wynosi 1.536,86 zł $[(862,90 \text{ zł} + 319,27 \text{ zł}) = 1.182,17 \text{ zł}; 1.182,17 \text{ zł} : 10 \text{ dni} \times 13 \text{ dni} = 1.536,86 \text{ zł}]$.

Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi kwota 1.536,86 zł, a więc wynagrodzenie pracownika tymczasowego po uzupełnieniu do kwoty, którą otrzymałby, gdyby był obecny w pracy przez wszystkie dni trwania drugiej umowy o pracę tymczasową.

194. Jeżeli pracownik tymczasowy został zatrudniony w trakcie miesiąca kalendarzowego i stał się niezdolny do pracy w następnym miesiącu kalendarzowym zatrudnienia, podstawę wymiaru zasiłku ustala się na podstawie wynagrodzenia za miesiąc kalendarzowy, w którym powstała niezdolność do pracy. Wynagrodzenie pracownika tymczasowego podlega w takim przypadku uzupełnieniu do kwoty, którą pracownik otrzymałby za dni trwania umowy (lub umów, jeżeli przerwa między nimi przypadała na dzień ustawowo wolny od pracy) o pracę tymczasową w tym miesiącu.

Przykład:

Pracownik tymczasowy zawarł z agencją pracy tymczasowej umowę o pracę tymczasową na okres od 7 września do 25 października. Pracownik był niezdolny do pracy z powodu choroby w okresie od 21 do 25 października i ma z tego tytułu prawo do zasiłku chorobowego, gdyż wcześniej wykorzystał okres 33 dni wypłaty wynagrodzenia za okres choroby w tym roku kalendarzowym. Pracownik za październik otrzymał wynagrodzenie w kwocie 1.367,71 zł, a po pomniejszeniu o potrącone składki na ubezpieczenia społeczne (13,71%) – 1.180,20 zł. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego pracownikowi tymczasowemu stanowi wynagrodzenie za październik, po uzupełnieniu do kwoty, którą pracownik tymczasowy otrzymałby, gdyby nie chorował, a więc za dni, na które umowa była zawarta w październiku. W tym miesiącu pracownik przepracował 14 dni, a był zobowiązany przepracować 17 dni.

Wynagrodzenie pracownika za październik po uzupełnieniu wynosi 1.433,10 zł (1.180,20 zł : 14 dni x 17 dni) i stanowi podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego pracownikowi.

195. Jeżeli pracownik tymczasowy wykonuje pracę na rzecz różnych pracodawców użytkowników i zasady wynagradzania z tytułu każdej umowy o pracę są różne, w przypadku konieczności uzupełnienia wynagrodzenia, uzupełnieniu podlega odrębnie wynagrodzenie z tytułu każdej z umów.
196. Podstawa wymiaru zasiłku przysługującego pracownikowi tymczasowemu z tytułu pracy w pełnym wymiarze czasu pracy wraz ze składnikami, do których zachowuje prawo w okresie pobierania zasiłku, nie może być niższa od kwoty minimalnej podstawy wymiaru ustalonej z uwzględnieniem odpowiedniej do stażu pracy kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz okresu trwania umowy o pracę tymczasową w miesiącu, w którym powstała niezdolność do pracy. W przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, kwoty te ulegają odpowiednio zmniejszeniu, proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy. Kwotę minimalnej podstawy wymiaru zasiłku ustala się w następujący sposób:

Minimalna podstawa wymiaru zasiłku =

Kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę (odpowiednia do stażu pracy) pomniejszona o kwotę odpowiadającą 13,71% : liczba dni roboczych w miesiącu, w którym powstała niezdolność do pracy x liczba dni roboczych trwania umowy (umów), z tytułu której powstało prawo do zasiłku

Przykład:

Z pracownikiem tymczasowym została zawarta umowa o pracę tymczasową na okres od 5 do 21 października 2010 r. Pracownik był niezdolny do pracy z powodu sprawowania opieki

nad chorym dzieckiem w okresie od 19 do 21 października 2010 r. Pracownik ten ma wcześniejszy 2 letni okres zatrudnienia. W okresie trwania umowy o pracę pracownik przepracował 10 dni, a był zobowiązany przepracować 13 dni. Za okres od 5 do 18 października 2010 r. otrzymał wynagrodzenie w kwocie (po pomniejszeniu o potrącone składki na ubezpieczenia społeczne) 490,50 zł. Podstawę wymiaru zasiłku opiekuńczego stanowi wynagrodzenie pracownika za październik 2010 r., po uzupełnieniu.

Uzupełnione wynagrodzenie za październik 2010 r. wynosi 637,65 zł (490,50 zł : 10 dni x 13 dni).

Minimalne wynagrodzenie w 2010 r. wynosi 1.317 zł, a po pomniejszeniu o kwotę odpowiadającą 13,71% jest to kwota 1.136,44 zł.

Najniższa podstawa wymiaru zasiłku dla pracownika wynosi:

1.136,44 zł : 22 dni x 13 dni = 671,58 zł.

Ponieważ wynagrodzenie za październik 2010 r. przyjmowane jako podstawa wymiaru zasiłku 637,65 zł jest niższe od obliczonej dla tego pracownika najniższej podstawy wymiaru zasiłku wynoszącej 671,58 zł, podstawę wymiaru zasiłku opiekuńczego stanowi kwota najniższej podstawy wymiaru, a więc kwota 671,58 zł.

Podstawa wymiaru zasiłków przysługujących ubezpieczonym niebędącym pracownikami

197. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu stanowi przychód za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy, z uwzględnieniem pkt. 209.

198. Jeżeli niezdolność do pracy powstała przed upływem 12 miesięcy kalendarzowych ubezpieczenia, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przeciętny miesięczny przychód z faktycznego okresu ubezpieczenia – za pełne kalendarzowe miesiące ubezpieczenia.

Przykład:

Ubezpieczony, który od 6 marca jest członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w dniu 10 października. Przeciętny miesięczny przychód stanowiący podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu oblicza się dzieląc przychód za okres od kwietnia do września przez 6.

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

- 1) 18,71% podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli uwzględniany w podstawie wymiaru przychód obejmuje okres do 30 czerwca 2007 r.,
- 2) 15,71% podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli uwzględniany w podstawie wymiaru przychód obejmuje okres od 1 lipca 2007 r. do 31 grudnia 2007 r.
- 3) 13,71% podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli uwzględniany w podstawie wymiaru przychód obejmuje okres po 31 grudnia 2007 r.

Jeżeli przychód stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, został uzyskany w okresie od 1 lipca 2007 r. do 31 grudnia 2007 r., przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku przychód ten należy pomniejszyć o kwotę odpowiadającą 15,71% podstawy wymiaru składek, nawet jeżeli przychód ten dotyczy okresu sprzed 1 lipca 2007 r. Zasadę tę stosuje się odpowiednio do przychodu uzyskanego po 31 grudnia 2007 r., pomniejszając

podstawę wymiaru składek o kwotę odpowiadającą 13,71% tej podstawy wymiaru. Zasada ta ma zastosowanie do osób podlegających ubezpieczeniu chorobowemu z tytułu:

- 1) wykonywania pracy nakładczej,
- 2) członkostwa w rolniczej spółdzielni produkcyjnej i spółdzielni kółek rolniczych,
- 3) wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, jeżeli w umowie określono odpłatność za jej wykonywanie kwotowo, w kwotowej stawce godzinowej lub akordowej albo prowizyjnie,
- 4) wykonywania odpłatnie pracy, na podstawie skierowania do pracy, w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania,

dla których podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne stanowi uzyskany przychód lub wynagrodzenie. Zasady tej nie stosuje się do ubezpieczonych, dla których podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne stanowi kwota zadeklarowana, kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę albo kwota świadczenia pieniężnego.

Przykład 1:

Osoba prowadząca działalność pozarolniczą stała się niezdolna do pracy z powodu choroby w dniu 15 czerwca 2008 r. Ubezpieczeniu chorobowemu z tytułu prowadzenia tej działalności podlega od 1 września 2007 r. Podstawę wymiaru przysługującego ubezpieczonej zasiłku chorobowego stanowi przeciętny miesięczny przychód za okres od września 2007 r. do maja 2008 r. Przychód za poszczególne miesiące uwzględniany w podstawie wymiaru zasiłku wyniósł:

- 1) 1.337,35 zł (podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe 1.586,60 zł, po pomniejszeniu o kwotę odpowiadającą 15,71%, wynoszącą 249,25 zł) za wrzesień, październik i listopad 2007 r.,
- 2) 1.367,23 zł (podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe 1.622,05 zł, po pomniejszeniu o kwotę odpowiadającą 15,71%, wynoszącą 254,82 zł) za grudzień 2007 r.
- 3) 1.399,67 zł (podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe 1.622,05 zł, po pomniejszeniu o kwotę odpowiadającą 13,71%, wynoszącą 304,13 zł) za styczeń i luty 2008 r.,
- 4) 1.501,36 zł (podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe 1.739,90 zł, po pomniejszeniu o kwotę odpowiadającą 13,71%, wynoszącą 238,54 zł) za marzec, kwiecień i maj 2008 r.

Przykład 2:

Osoba podlegająca ubezpieczeniu chorobowemu z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy zlecenia zawartej na okres od 1 grudnia 2007 r. do 30 czerwca 2008 r. stała się niezdolna do pracy z powodu choroby w dniu 1 lipca 2008 r. i była z tego tytułu niezdolna do pracy do 5 września 2008 r. Przychód za wykonanie umowy zlecenia został określony kwotowo i wynosił 14.000 zł. Należność za wykonanie umowy zlecenia została wypłacona jednorazowo w dniu 30 czerwca 2008 r.

Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu stanowi przeciętny miesięczny przychód za okres od grudnia 2007 r. do czerwca 2008 r. W związku z tym, że przychód za ten okres został uzyskany po 31 grudnia 2007 r., przychód ten dla celów ustalenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego należy pomniejszyć o kwotę odpowiadającą wysokości 13,71% podstawy wymiaru składek. Przychód stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe za okres od grudnia 2007 r. do

czerwca 2008 r., po pomniejszeniu o kwotę odpowiadającą 13,71%, wynoszącą 1.919,40 zł wynosi 12.080,60 zł.

Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego wynosi 1.725,80 zł (12.080,60 zł : 7).

200. Jeżeli ubezpieczenie powstało w trakcie miesiąca, a niezdolność do pracy powstała w miesiącu następnym, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przychód z pierwszego niepełnego kalendarzowego miesiąca ubezpieczenia.
201. Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego uwzględnia się przychód uzyskany za okres nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego, z tytułu którego przysługuje zasiłek. Za okres nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego uważa się także kolejne okresy podlegania ubezpieczeniu chorobowemu z tego samego tytułu (np. kolejne umowy zlecenia zawarte z tym samym zleceniodawcą, kolejne okresy prowadzenia działalności pozarolniczej).
202. Jeżeli niezdolność do pracy powstała w pierwszym miesiącu kalendarzowym ubezpieczenia chorobowego, podstawę wymiaru zasiłku dla ubezpieczonych, dla których jest określona najniższa podstawa wymiaru składek, tj.:
- 1) ubezpieczonych wykonujących pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, deklarujących dochód do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe,
 - 2) osób współpracujących z osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia,
 - 3) ubezpieczonych prowadzących pozarolniczą działalność oraz osób z nimi współpracujących,
 - 4) duchownych,
- stanowi najniższa podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe za miesiąc, w którym powstało prawo do zasiłku, po odliczeniu kwoty odpowiadającej:
- 18,71% podstawy wymiaru składki na to ubezpieczenie, jeżeli niezdolność do pracy powstała w okresie do 30 czerwca 2007 r.,
 - 15,71% podstawy wymiaru składki na to ubezpieczenie, jeżeli niezdolność do pracy powstała w okresie od 1 lipca 2007 r. do 31 grudnia 2007 r.,
 - 13,71% podstawy wymiaru składki na to ubezpieczenie, jeżeli niezdolność do pracy powstała po 31 grudnia 2007 r.
203. Jeżeli niezdolność do pracy powstała w pierwszym miesiącu kalendarzowym ubezpieczenia chorobowego, podstawę wymiaru zasiłku dla ubezpieczonych, dla których nie została określona najniższa podstawa wymiaru składek, stanowi:
- 1) kwota przychodu określona w umowie przypadająca na pierwszy miesiąc kalendarzowy ubezpieczenia chorobowego - dla ubezpieczonych wykonujących pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, dla których odpłatność za wykonywanie umowy określono kwotowo,
 - 2) kwota przeciętnego miesięcznego przychodu innych ubezpieczonych, z którymi płatnik składek zawarł takie same lub podobne umowy z miesiąca, w którym powstało prawo do zasiłku - dla ubezpieczonych wykonujących pracę na podstawie

umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, dla których odpłatność za wykonywanie umowy określono w kwotowej stawce godzinowej lub akordowej albo prowizyjnie,

- 3) przeciętny miesięczny przychód innych członków spółdzielni za miesiąc, w którym powstało prawo do zasiłku - dla ubezpieczonych będących członkami rolniczych spółdzielni produkcyjnych i spółdzielni kółek rolniczych,
- 4) przeciętny miesięczny przychód osób wykonujących pracę nakładczą na rzecz danego płatnika składek za miesiąc, w którym powstało prawo do zasiłku - dla osób wykonujących pracę nakładczą,

po odliczeniu kwoty odpowiadającej:

- 18,71%, jeżeli niezdolność do pracy powstała w okresie do 30 czerwca 2007 r.,
- 15,71%, jeżeli niezdolność do pracy powstała w okresie od 1 lipca 2007 r. do 31 grudnia 2007 r.,
- 13,71%, jeżeli niezdolność do pracy powstała po 31 grudnia 2007 r.

204. Jeżeli ubezpieczony, dla którego nie została określona najniższa podstawa wymiaru składek, stał się niezdolny do pracy w pierwszym kalendarzowym miesiącu ubezpieczenia, a u płatnika składek nie ma innych ubezpieczonych, których przychód powinien zostać przyjęty, podstawę wymiaru zasiłku stanowi przychód osiągnięty przez ubezpieczonego.

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

- 1) wyłącza się przychód za miesiące, w których ubezpieczony wykonywał pracę lub działalność przez mniej niż połowę miesiąca,
- 2) przyjmuje się faktyczny przychód za miesiące, w których ubezpieczony wykonywał pracę lub działalność przez co najmniej połowę miesiąca.

Przykład:

Ubezpieczona podlegająca ubezpieczeniu chorobowemu z tytułu prowadzenia działalności pozarolniczej w dniu 25 października stała się niezdolna do pracy z powodu choroby. Ustalając podstawę wymiaru przysługującego jej zasiłku chorobowego należy przyjąć przeciętny miesięczny przychód za okres 12 miesięcy kalendarzowych ubezpieczenia poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy, tj. za okres od października roku poprzedniego do września danego roku. W tym okresie ubezpieczona pobierała zasiłek chorobowy za okres od 16 stycznia do 18 marca oraz od 20 kwietnia do 19 maja. Podstawę wymiaru zasiłku stanowi kwota przychodu za październik, listopad i grudzień poprzedniego roku oraz za kwiecień, czerwiec, lipiec, sierpień i wrzesień tego roku, podzielony przez 8. W podstawie wymiaru zasiłku nie uwzględnia się przychodu za luty, w którym ubezpieczona przez cały miesiąc nie wykonywała działalności i otrzymała zasiłek chorobowy oraz za styczeń, marzec i maj, w których wykonywała działalność przez mniej niż połowę miesiąca.

206. Jeżeli w okresie, z którego ustalana jest podstawa wymiaru zasiłku, ubezpieczony wykonywał pracę przez mniej niż połowę miesiąca z przyczyn wymienionych wyżej i w związku z tym przychód ubezpieczonego w każdym miesiącu uległ zmniejszeniu, przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przyjmuje się przychód za wszystkie

miesiące.

207. W podstawie wymiaru zasiłku chorobowego uwzględnia się przychód w faktycznej wysokości, bez uzupełniania.
208. Podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, przysługującego ubezpieczonemu niebędącemu pracownikiem, dla którego jest określona najniższa podstawa wymiaru składek, nie podwyższa się do kwoty najniższej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe. Zasada ta dotyczy także podstawy wymiaru zasiłku przysługującego duchownemu, który podlegał ubezpieczeniu chorobowemu z dwóch tytułów, tj. jako osoba duchowna oraz z tytułu pozostawania w stosunku pracy i opłacał składki od różnicy pomiędzy kwotą minimalnego wynagrodzenia, a przychodem ze stosunku pracy. Po ustaniu tytułu ubezpieczenia pracowniczego (rozwiązanie stosunku pracy), podstawa wymiaru zasiłku chorobowego wypłacanego z tytułu podlegania dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu osób duchownych, przysługującego za okres po ustaniu zatrudnienia, nie ulega podwyższeniu do najniższej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe osób duchownych.
209. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego osobom odbywającym służbę zastępczą stanowi miesięczna kwota świadczenia pieniężnego, określona w przepisach o służbie zastępczej, w miesiącu, w którym powstała niezdolność do pracy, po odliczeniu kwoty odpowiadającej:
- 1) 18,71% tego świadczenia, jeżeli niezdolność do pracy powstała w okresie do 30 czerwca 2007 r.,
 - 2) 15,71% tego świadczenia, jeżeli niezdolność do pracy powstała w okresie od 1 lipca 2007 r. do 31 grudnia 2007 r.,
 - 3) 13,71% tego świadczenia, jeżeli niezdolność do pracy powstała po 31 grudnia 2007 r.
210. Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego nie może być wyższa od kwoty odpowiadającej 100% przeciętnego wynagrodzenia. Kwota ta jest ustalana miesięcznie na okres trzech miesięcy, poczynając od trzeciego miesiąca kalendarzowego każdego kwartału.
211. Przedstawione wcześniej zasady ustalania podstawy wymiaru zasiłku chorobowego stosuje się przy ustalaniu podstawy wymiaru świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku macierzyńskiego i zasiłku opiekuńczego, z tym że podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego przysługującego za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego nie ogranicza się do 100% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za poprzedni kwartał.
212. Podstawę wymiaru świadczenia rehabilitacyjnego stanowi podstawa wymiaru zasiłku chorobowego, po waloryzacji dokonanej na zasadach określonych w pkt. 69.
213. Podstawy wymiaru zasiłku nie ustala się na nowo, jeżeli w pobieraniu zasiłków – bez względu na ich rodzaj – nie było przerwy lub przerwa trwała krócej niż trzy miesiące kalendarzowe. Zasada ta ma zastosowanie także wówczas, gdy kolejny zasiłek przysługuje za okres, w którym obowiązuje niższa stopa procentowa składki na ubezpieczenia rentowe lub gdy w przerwie między okresami pobierania zasiłków ubezpieczony uzyskał przychód, od którego potrącono niższą składkę na ubezpieczenia rentowe. Jeżeli poprzednio pobieranym świadczeniem było świadczenie rehabilitacyjne i w związku z tym podstawa wymiaru podlegała waloryzacji, podstawę wymiaru kolejnego zasiłku stanowi kwota przyjęta jako podstawa wymiaru świadczenia rehabilitacyjnego, tj. po waloryzacji.

Przykład:

Ubezpieczona, która jest osobą współpracującą z osobą prowadzącą działalność pozarolniczą w okresie od 1 marca do 29 sierpnia (182 dni) pobierała zasiłek chorobowy. Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonej została ustalona z uwzględnieniem przychodu za okres od marca poprzedniego roku do lutego tego roku. Następnie ubezpieczonej przyznano świadczenie rehabilitacyjne na okres trzech miesięcy od 30 sierpnia do 27 listopada. Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego dla celów obliczenia świadczenia rehabilitacyjnego podlegała waloryzacji. Od 28 grudnia ubezpieczona ma prawo do zasiłku opiekuńczego. Podstawy wymiaru zasiłku opiekuńczego nie ustala się ponownie. Jest to kwota, która stanowiła podstawę wymiaru przysługującego wcześniej świadczenia rehabilitacyjnego, tj. zwaloryzowana podstawa wymiaru zasiłku chorobowego.

214. Zasady określonej w pkt. 213 nie stosuje się przy ustalaniu podstawy wymiaru świadczeń przysługujących poborowym odbywającym służbę zastępczą.
215. Zasada przedstawiona w pkt. 213 ma zastosowanie w przypadku, gdy przed przerwą ubezpieczony pobierał zasiłek chorobowy lub świadczenie rehabilitacyjne z ubezpieczenia wypadkowego, a po przerwie zasiłek z ubezpieczenia chorobowego. W takim przypadku podstawa wymiaru zasiłku przysługującego po przerwie jest ustalana z uwzględnieniem podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe za okres poprzedzający poprzednią niezdolność do pracy. W przypadku ubezpieczonego, który podlega ubezpieczeniu wypadkowemu oraz dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu, podstawy te mogą się różnić, w związku z tym, że podstawa wymiaru składek na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe podlega ograniczeniu do 250% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w poprzednim kwartale, natomiast podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie wypadkowe takiemu ograniczeniu nie podlega oraz w związku z tym że okresy podlegania dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu i ubezpieczeniu wypadkowemu mogą być różne.
216. Zasada określona w pkt. 215 ma odpowiednie zastosowanie, gdy przed przerwą przysługiwał zasiłek z ubezpieczenia chorobowego, a po przerwie krótszej niż trzy miesiące kalendarzowe, zasiłek chorobowy z ubezpieczenia wypadkowego. Dotyczy również przypadków nieprzerwanych okresów pobierania zasiłków z ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego.

Zasady postępowania przy wypłacie zasiłków

217. Prawo do zasiłków ustalają oraz zasiłki te wypłacają:
- 1) płatnicy składek na ubezpieczenie chorobowe, którzy zgłaszają do ubezpieczenia chorobowego powyżej 20 ubezpieczonych – swoim ubezpieczonym w czasie trwania ubezpieczenia,
 - 2) oddziały ZUS:
 - a) ubezpieczonym, których płatnicy składek zgłaszają do ubezpieczenia chorobowego nie więcej niż 20 ubezpieczonych,
 - b) ubezpieczonym prowadzącym pozarolniczą działalność i osobom z nimi współpracującym,
 - c) ubezpieczonym będącym duchownymi,
 - d) osobom uprawnionym do zasiłków za okres po ustaniu ubezpieczenia,
 - e) ubezpieczonym podlegającym ubezpieczeniu chorobowemu w Polsce z tytułu

zatrudnienia u pracodawcy zagranicznego.

218. Liczbę ubezpieczonych ustala się na rok kalendarzowy według stanu na dzień 30 listopada poprzedniego roku kalendarzowego, a w stosunku do płatników składek, którzy na ten dzień nie zgłaszali nikogo do ubezpieczenia chorobowego - według stanu na pierwszy miesiąc, w którym dokonali takiego zgłoszenia.
219. W liczbie ubezpieczonych należy uwzględnić:
- 1) pracowników (w tym również uczniów),
 - 2) podlegające ubezpieczeniu chorobowemu osoby wykonujące pracę nakładczą,
 - 3) podlegające ubezpieczeniu chorobowemu osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia oraz osoby z nimi współpracujące,
 - 4) podlegające ubezpieczeniu chorobowemu osoby prowadzące działalność pozarolniczą oraz osoby z nimi współpracujące.
220. W liczbie ubezpieczonych nie należy uwzględnić:
- 1) osób przebywających na urloпах wychowawczych i bezpłatnych,
 - 2) duchownych podlegających ubezpieczeniu chorobowemu.
221. Jeżeli oddział ZUS rozpoczął wypłatę zasiłku przed dniem 1 stycznia, kontynuuje tę wypłatę za nieprzerwany okres niezdolności do pracy w nowym roku kalendarzowym, nawet jeżeli od dnia 1 stycznia płatnik składek jest zobowiązany do wypłaty zasiłków swoim ubezpieczonym. W przypadku zmiany rodzaju pobieranego zasiłku po 1 stycznia, wypłaty kolejnego zasiłku dokonuje płatnik składek.
222. Osoba ubiegająca się o świadczenie rehabilitacyjne składa wniosek o to świadczenie na druku ZUS Np-7, wraz z niezbędnymi dokumentami, w oddziale ZUS właściwym według miejsca zamieszkania.
223. W przypadku, gdy z pracownicą umowa o pracę została przedłużona do dnia porodu, na podstawie art. 177 § 3 Kodeksu pracy, a płatnik składek byłby zobowiązany do wypłaty zasiłku macierzyńskiego tylko za 1 dzień, wypłaty zasiłku macierzyńskiego za cały okres może dokonać oddział ZUS.
224. Przyznanie i wypłata zasiłku opiekuńczego następuje po złożeniu przez ubezpieczonego wniosku (druk ZUS Z-15). Wniosek do uzyskania zasiłku opiekuńczego nie musi być składany w przypadku kolejnych zwolnień na okres nieprzerwanej niezdolności do pracy z powodu konieczności sprawowania opieki nad tym samym członkiem rodziny.
225. Do wypłaty zasiłku przysługującego za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia zobowiązany jest oddział ZUS właściwy ze względu na miejsce zamieszkania osoby uprawnionej do zasiłku.
226. Jeżeli oddział ZUS właściwy ze względu na siedzibę płatnika składek, zobowiązany do wypłaty zasiłku w czasie trwania ubezpieczenia, rozpocznie wypłatę zasiłku, kontynuuje tę wypłatę również za okres po ustaniu ubezpieczenia.
227. Pracownik, który w ciągu roku kalendarzowego zmienia zatrudnienie, w razie niezdolności do pracy u obecnego pracodawcy przedkłada świadectwo pracy lub inny dokument, wystawiony przez poprzedniego pracodawcę, potwierdzający:
- 1) czy w danym roku kalendarzowym wypłacono pracownikowi wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy i za jaki okres,
 - 2) jeżeli w danym roku pozbawiono pracownika prawa do wynagrodzenia za okres

niezdolności do pracy, zgodnie z art. 14 – 17 ustawy – za jaki okres wynagrodzenie to nie zostało pracownikowi wypłacone i z jakiej przyczyny.

228. W razie wątpliwości dotyczących ustalania prawa do zasiłku lub jego wypłaty, płatnik składek wypłacający zasiłek może wystąpić do oddziału ZUS o wydanie decyzji.

229. O wyjaśnienie wątpliwości związanych z prawem do zasiłku lub jego wypłatą albo o wydanie w tej sprawie decyzji przez oddział ZUS może również wystąpić ubezpieczony lub osoba uprawniona.

230. Od decyzji oddziału ZUS przysługuje odwołanie do Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w terminie jednego miesiąca od dnia doręczenia decyzji.

231. Odwołanie od decyzji oddziału ZUS wnosi się do oddziału ZUS na piśmie lub do protokołu sporządzonego przez ten oddział.

232. Zasiłki podlegają potrąceniom i egzekucji na zasadach określonych w przepisach o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

233. Z przysługującego ubezpieczonemu zasiłku, potrąca się:

- 1) kwoty świadczeń z tytułu pozostawania bez pracy (zasiłku dla bezrobotnych, dodatku szkoleniowego, stypendium albo innego świadczenia z tytułu pozostawania bez pracy) wypłaconych za okres, za który został przyznany zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego – do wysokości 50% kwoty zasiłku,
- 2) kwoty nienależnie pobranych świadczeń wraz z odsetkami za zwłokę w ich spłacie – do wysokości 50% kwoty zasiłku,
- 3) należności alimentacyjne potrącane na wniosek wierzyciela na podstawie przedłożonego przez niego tytułu wykonawczego – do wysokości 60% kwoty zasiłku, a jeżeli należności te mają być potrącane na rzecz kilku wierzycieli, a łączna suma, która może być potrącona, nie wystarcza na pełne pokrycie tych należności, potrącenia ustala się proporcjonalnie do wysokości udziału każdej z tych należności w łącznej sumie należności określonych w tytułach wykonawczych.

W przypadku zbiegu potrącania należności z wyżej wymienionych przyczyn, potrącenia dokonuje się według podanej wyżej kolejności, z tym że potrącenia łącznie nie mogą przekraczać 60% kwoty zasiłku – jeżeli wśród potrąceń występują należności alimentacyjne albo 50% kwoty zasiłku – w pozostałych przypadkach.

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

235. Zasiłki podlegają egzekucji na zaspokojenie:

- 1) należności alimentacyjnych – do wysokości 60% kwoty zasiłku,
- 2) na zaspokojenie innych należności – do wysokości 25% kwoty zasiłku.

W razie zbiegu egzekucji należności alimentacyjnych z egzekucją innych należności, zasiłki podlegają egzekucji według podanej wyżej kolejności, z tym że egzekucja tych należności nie może przekraczać 60% kwoty zasiłku.

W razie zbiegu egzekucji z potrącaniem bezegzekucyjnym należności wymienionych w pkt. 233 potrąceń i egzekucji dokonuje się w kolejności określonej w art. 139 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

W razie zbiegu egzekucji należności alimentacyjnych (ppkt 1) z potrącaniem

bezegzekucyjnym należności wymienionych w pkt. 233, potrącenia i egzekucja łącznie nie mogą przekraczać 60% kwoty zasiłku.

W razie zbiegu egzekucji należności innych niż alimentacyjne (ppkt 2) z potrąceniem bezegzekucyjnym należności wymienionych w pkt. 233, potrącenia i egzekucja łącznie nie mogą przekraczać 60% kwoty zasiłku – jeżeli wśród potrąceń występują należności alimentacyjne (pkt 233 ppkt 3) albo 50% kwoty zasiłku – w pozostałych przypadkach.

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

237. Wolna od potrąceń i egzekucji jest kwota zasiłku w części odpowiadającej:

- 1) 50% kwoty najniższej emerytury – przy potrącaniu lub egzekwowaniu sum ustalonych na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie należności alimentacyjnych wraz z kosztami i opłatami egzekucyjnymi oraz sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie należności innych niż alimentacyjne,
- 2) 60% kwoty najniższej emerytury – przy potrącaniu innych należności.

Przykład:

Oddział ZUS ustalił, że pracownikowi przysługuje za październik 2010 r. zasiłek chorobowy w wysokości 1.231,84 zł. Z przysługującego zasiłku potrącił zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych w wysokości 175 zł (18% - 46,33 zł). Ponadto z przysługującego zasiłku oddział ma potrącić należności alimentacyjne w wysokości 800 zł, jednakże w kwocie ograniczonej do 60% kwoty zasiłku, czyli kwotę 739,10 zł. Wolna od potrąceń jest kwota 353,15 zł, tj. 50% najniższej emerytury wynoszącej od 1 marca 2010 r. – 706,29 zł. Oddział może potrącić z przysługującego do wypłaty zasiłku kwotę 703,69 zł (1.231,84 zł - 175 zł - 353,15 zł).

238. Jeżeli z zasiłku mają być egzekwowane należności na podstawie tytułów wykonawczych na rzecz więcej niż jednego wierzyciela:

- 1) na zaspokojenie należności alimentacyjnych, albo
- 2) na zaspokojenie należności innych niż alimentacyjne, albo
- 3) na zaspokojenie należności alimentacyjnych oraz w przypadku, gdy z zasiłku dokonywane jest także bezegzekucyjne potrącenie należności alimentacyjnych na wniosek wierzyciela na podstawie przedłożonego przez niego tytułu wykonawczego,

a łączna suma, która może być potrącona z zasiłku nie wystarcza na pełne pokrycie tych należności, kwota zasiłku podlegająca egzekucji pozostaje w depozycie oddziału ZUS do czasu uzyskania rozstrzygnięcia organu egzekucyjnego co do podziału wyegzekwowanej należności.

239. Decyzja oddziału ZUS w sprawie zwrotu nienależnie pobranych zasiłków stanowi tytuł wykonawczy w postępowaniu egzekucyjnym w administracji.

240. Jeżeli zasiłek jest wypłacany za pośrednictwem poczty, z przysługującego ubezpieczonemu zasiłku nie potrąca się opłaty pocztowej.

241. Po wypłacie zasiłku na zaświadczeniu lekarskim (druk ZLA) albo odpowiednio na asygnacie zastępczej umieszcza się adnotację: „wypłacono dnia.....”.

242. Zaświadczenie lekarskie, na podstawie którego nie wypłacono zasiłku, kasuje się przekreślając i składając podpis.

243. W przypadku, gdy ubezpieczony udokumentował okres niezdolności do pracy po

sporządzeniu listy płac lub po wypłacie wynagrodzenia, kwotę wynagrodzenia wypłaconą za okres tej niezdolności potrąca się, na podstawie art. 87 § 7 Kodeksu pracy, przy wypłacie wynagrodzenia za następny miesiąc. Jeżeli ubezpieczony jest nadal niezdolny do pracy w następnym miesiącu, kwotę wynagrodzenia wypłaconego za okres niezdolności do pracy podlegającą potrąceniu, potrąca się za jego zgodą z przysługującego zasiłku.